

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusala Lappeenranta
Liiketalous
Yritysjuridiikka

Marianne Miettinen

Oppisopimuskoulutusopas työnantajille

Opinnäytetyö 2015

Tiivistelmä

Marianne Miettinen

Oppisopimuskoulutusopas työnantajille, 49 sivua

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusala Lappeenranta

Liiketalous

Yritysjuridiikka

Opinnäytetyö 2015

Ohjaaja: lehtori Raili Toikka, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämä työ kertoo oppisopimuskoulutuksesta ja toivottavasti innostaa työnantajia tarjoamaan oppisopimuspaikkoja. Työ toimii selkeänä ja tiivinä oppaana oppisopimuskoulutuksesta kiinnostuneille. Tässä työssä selvitettiin oppisopimuskoulutuksen hyötyjä ja haittoja. Työssä selvitettiin myös, miten oppisopimuskoulutusta voisi kehittää Suomessa. Vertailun kohteena käytettiin Saksan oppisopimusjärjestelmää. Tämä työ on tehty pääasiassa työnantajille ja yrittäjille.

Oppisopimuskoulutukseen ja oppisopimukseen liittyvä teoria sekä työsopimuslaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki, laki nuorista työntekijöistä ja työehtosopimus käsitteenä muodostavat tämän työn viitekehyksen. Teoriaosassa käydään läpi, mitä oppisopimuskoulutus on ja mitä kyseiseen koulutusmuotoon liittyy. Lisäksi esitellään Saksan oppisopimuskoulutusjärjestelmä ja käydään läpi lakien asettamat työnantajan velvollisuudet. Työ tehtiin yhteistyössä Etelän Sähköpalvelu Oy:n kanssa ja yritystä varten teoriaosassa käydään läpi sähköistysalan työehtosopimusta.

Empiirinen osio koostuu haastatteluista ja lehtiartikkeleista. Työtä varten haastattelin yhteensä viittä henkilöä, joilla on kokemusta oppisopimuskoulutuksesta. Haastateltuina oli Etelän Sähköpalvelu Oy:n yrittäjä, hänellä oppisopimuskouluttavana ollut henkilö, kaksi Keudan oppisopimuskeskuksen työntekijää ja Saksassa oppisopimuksella opiskellut henkilö. Haastatteluiden avulla sain työhön erilaisia ajatuksia oppisopimuskoulutuksesta. Haastattelujen pohjalta tarkastelin oppisopimuskoulutuksen hyötyjä ja haittoja työnantajalle ja opiskelijalle. Lisäksi selvitin miten oppisopimuskoulutusta pitäisi kehittää.

Oppisopimuskoulutuksen kautta yritys saa itselleen ammattitaitoisen ja yrityksen toimintatavat tuntevan työntekijän. Opiskelija oppii ammatin työtä tekemällä ja pystyy työskentelemään itsenäisesti opintojen loppuvaiheessa. Työnantaja saa valtiolta rahallista tukea solmiessaan oppisopimuksen opiskelijan kanssa. Suomessa pitäisi saada yritykset ottamaan enemmän vastuuta oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä ja pienentää oppilaitosten asemaa ammatillisen koulutuksen järjestäjänä.

Asiasanat: oppisopimuskoulutus, oppisopimus, työnantajan velvollisuudet, Etelän Sähköpalvelu Oy

Abstract

Marianne Miettinen

Apprenticeship training guide for employers, 49 pages

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation in Business Law

Bachelor's Thesis 2015

Instructor: Mrs Raili Toikka, Senior Lecturer

This work is about apprenticeship training. The purpose of the work is to inspire employers to offer apprenticeship training places. The work is a clear guide for people who are interested in apprenticeship training. This work studied advantages and disadvantages of apprenticeship. It was investigated how the apprenticeship training could be developed in Finland. For the comparison was used the German apprenticeship system. This work was done mainly for employers and entrepreneurs.

The theoretical part is about what an apprenticeship is and what is involved in it. It also presents the German apprenticeship system. And it goes through the laws that set the employer's responsibilities. The work was done in cooperation with Etelän Sähköpalvelu Oy and for the company the theoretical part deals with the electrification sector's collective agreement. The empirical part consists of interviews and newspaper articles. Five people were interviewed. For the work five people were interviewed who have experience of apprenticeship training. Based on the interviews the apprenticeship advantages and disadvantages were examined for the employer and student. In addition, it was explained how the apprenticeship training should be developed.

Through the apprenticeship training the company gets itself a skilled employee. The student will learn the profession by working and at the end of the studies the student is able to work independently. In Finland we should get companies to take more responsibility of organizing apprenticeship training and reduce learning institutions' status as an organiser of vocational education.

Keywords: apprenticeship training, apprenticeship contract, employer's responsibilities, Etelän Sähköpalvelu Oy

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Tutkimusmenetelmä ja tutkimusongelmat	6
3	Oppisopimuskoulutus	7
3.1	Oppisopimuskoulutus käsitteenä	8
3.2	Oppisopimus	10
3.2.1	Oppisopimus opiskelijan kannalta	10
3.2.2	Oppisopimus työnantajan kannalta	11
3.3	Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso	12
3.4	Oppisopimuskoulutuksen eteneminen	12
3.5	Taloudelliset etuudet	14
3.6	Oppisopimuskoulutus Saksassa	16
4	Työnantajan velvollisuudet	18
4.1	Työsopimuslain asettamat velvollisuudet	18
4.2	Työaikalain asettamat velvollisuudet	20
4.3	Työturvallisuuslain asettamat velvollisuudet	22
4.4	Laki nuorista työntekijöistä	24
5	Työehtosopimus	24
5.1	Työehtosopimus käsitteenä	25
5.2	Sähköistysalan työehtosopimus 2015-2017	27
6	Oppisopimuskoulutuksen hyödyt ja haitat	30
6.1	Hyödyt	30
6.2	Haitat	33
7	Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen	35
8	Yhteenveto ja pohdinta	39
	Lähteet	45

1 Johdanto

Mediassa puhutaan paljon Suomen koulutusjärjestelmästä ja sen tilasta. Eduskunta on esittänyt erilaisia ammattikouluihin ja opintotukiin liittyviä lakiuudistuksia, jotta saataisiin aikaan säästöjä. Säästöjä saadaan vähentämällä opiskelija-paikkoja ja ammattikouluja. Tällaiset vähennykset eivät tue kansalaisten koulutautumista ja ammattitaidon hankkimista.

Opetusministeri on vuonna 2013 päättänyt ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjäkohtaisista opiskelijamääristä vuosille 2014–2016. Vuoteen 2016 mennessä Suomesta vähennetään ammatillisen koulutuksen opiskelijapaikkoja noin 1950 eli noin 1,3 prosenttia vuoden 2013 opiskelijamääristä. (Uusi Suomi, 2013.)

Euroopassa on tällä hetkellä huono taloudellinen tilanne, mikä näkyy etenkin Suomessa. Valtio velkaantuu koko ajan lisää, työttömien määrä kasvaa, yritykset menevät konkurssiin ja koko ajan uutisoidaan uusista yt-neuvotteluista. Työttömyys lisääntyy ja työttömien työnhakijoiden määrä voi kasvaa 325 000:een vuonna 2015 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014). Tässä huonossa taloustilanteessa olisi tärkeää uudelleen kouluttaa työttömiä ja huolehtia siitä, että nuoret pääsevät opiskelemaan ja sitä kautta työelämään.

Työnantajilla ja yrittäjillä on mahdollisuus tarjota peruskoulunsa päättäneelle nuorelle tai työttömälle aikuiselle oppisopimuspaikka ja sitä kautta työpaikka. Yritykset saavat taloudellista tukea tarjotessaan oppisopimuspaikan. Oppisopimuksella henkilöitä koulutetaan ammattiin ja kansalaiset pysyvät ammattitaitoisina. Työttömät saadaan työpaikalle opiskelemaan uutta ammattia ja valtio saa heille maksetusta palkasta verotuloja. Oppisopimusopiskelijoilla on mahdollisuus kuluttaa saamansa palkka suomalaisten yritysten tuotteisiin. Oppisopimuksilla yritysten kanssa pystytään paikkaamaan ammatillisen koulutuksen opiskelupaikkojen vähennyksiä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kertoa työnantajille oppisopimuskoulutuksesta ja innostaa työnantajia tarjoamaan nuorille ja aikuisille oppisopimuspaikkoja. Tässä opinnäytetyössä kerrotaan, mitä oppisopimuskoulutus tarkoittaa ja miten oppisopimusprosessi etenee. Työssä käydään läpi työnantajan velvoit-

teet, jotka pohjautuvat työsopimuslakiin, työaikalakiin, työturvallisuuslakiin ja työterveyslakiin.

Työn aihe sai alkunsa Etelän Sähköpalvelu Oy:ltä, jossa on ollut oppisopimusopiskelijoita. Yrittäjä halusi saada lisätietoa oppisopimuskoulutuksesta ja kannustaa muita pk-yrittäjiä hyödyntämään oppisopimusta. Yrittäjä koki tarpeelliseksi saada selkeän paketin, jossa käydään läpi työnantajan tarvitsemat tiedot oppisopimuksesta ja siihen liittyvät velvoitteet. Etelän Sähköpalvelu Oy:tä varten työssä on käyty läpi sähköistysalan työehtosopimusta.

Lisäarvoa työlle tuo tekemäni haastattelut ja niistä saadut käytännön kokemukset. Haastattelujen pohjalta työn empiiriseen osuuteen on kerätty oppisopimuskoulutuksen hyötyjä ja haittoja. Työssä käydään myös läpi Saksan oppisopimusjärjestelmää ja sieltä saatuja kehittämisideoita Suomen järjestelmälle ja yrittäjille.

2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimusongelmat

Työssä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin miten, miksi ja millainen (Inspirans Oy 2014). Aineiston keruu menetelmänä käytettiin strukturoitua haastattelua eli lomakehaastattelua. Haastatelluille lähetettiin avoimet kysymykset sähköpostitse. Kysymyksiin vastattiin omin sanoin tuomalla henkilön omia ajatuksia esille. Vastaukset käytiin tarkasti läpi ja aineistosta käytettiin vain tarvittavat tiedot.

Työtä varten haastateltiin yhteensä viittä henkilöä: Etelän Sähköpalvelu Oy:n yrittäjää, oppisopimuksella ammatin opiskellutta henkilöä, kahta Keudan oppisopimuskeskuksen työntekijää ja Saksassa oppisopimuksella ammatin opiskellutta henkilöä. Jokaiselle haastatellulle oli omat kysymyksensä, jotta saatiin tietoa juuri niistä asioista, joista henkilöllä on kokemusta. Jokaisella oli myös mahdollisuus kertoa vapaasti omia ajatuksia oppisopimuksesta ja oppisopimuskoulutuksesta.

Työlle on asetettu tutkimusongelmia, jotka ohjaavat työn sisältöä. Tämän opinäytetyön pääkysymyksenä on, mitä on oppisopimuskoulutus. Tätä laajaa tut-

kimusongelmaa on täydennetty muutamilla tähdentävillä kysymyksillä. Miksi kyseistä opiskelumuotoa tulisi käyttää enemmän Suomessa? Mitkä ovat työnantajan velvollisuudet? Mitä kehitysideoita Saksalla on antaa Suomen oppisopimuskoulutukselle?

3 Oppisopimuskoulutus

Ensimmäiset oppisopimukset juontavat juurensa yli neljän tuhannen vuoden päähän. Tällöin savitauluihin piirretyt asiakirjat toimivat oppisopimuksen merkkinä. Asiakirjoista on selvinnyt, että silloin rakennusmestariksi valmistuminen vaati kahdeksan vuoden oppiaikaa. Euroopassa ammattikuntien historia keskittyy 1300- ja 1400-luvun Englantiin, Italiaan ja Ranskaan. 1600-luvulla kehittyi Suomessa järjestelmällinen oppisopimustoiminta. Mestarien työpajoilla ja ohjauksessa oppipojat ja kisällit oppivat käsityöläisammattin työtä tekemällä. Jo 1600-luvulla arvostettiin hyviä käytöstapoja ja halua itsensä kehittämiseen. Sen ajan ammattikuntalaitosten tärkeinä pitämät asiat ovat pysyneet samoina tähän päivään asti. Näitä asioita ovat ammatillinen osaaminen, tuotteiden ja palveluiden korkea laatu sekä kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen markkinoilla. (Koulutuskeskus Salpaus 2015a.)

Oppisopimusta koskeva laki säädettiin Suomessa jo vuonna 1923. Koulutus lähti liikkeelle käsityöaloista, mutta koulutuksen toivottiin yleistyvän erityisesti teollisuudessa. Työmarkkinajärjestöt ovat tehneet hienoa ja tärkeää työtä työehtosopimusten ja koulutusjärjestelmän rakentamiseksi. Vuonna 1967 tehdyssä lakiuudistuksessa muun muassa ulotettiin oppisopimuskoulutuksen paikallishallinto kaikkiin kuntiin, säädettiin oppiohjelmat eri ammatteihin ja teoriaopetus liitettiin järjestelmälliseksi osaksi oppisopimuskoulutusta. Vuonna 1993 astui voimaan laki, joka korosti oppisopimusten koulutuksellista luonnetta. Oppisopimuskoulutuksen asemaa parannettiin oppilaitosmuotoisen ammattikoulutuksen rinnalla. 2000-luvulla säädökset ovat lisääntyneet ja niiden puitteissa nuorisosteen koulutus ja aikuiskoulutus ovat lähentyneet. (Koulutuskeskus Salpaus 2015a.)

Tällä hetkellä on käytössä näyttötutkintojärjestelmä, joka otettiin käyttöön vuonna 1994. Näyttötutkintojärjestelmän vaatimattomasta alusta huolimatta siitä on

kehittynyt koulutuspoliittinen menestystarina. Järjestelmän avulla valmistetaan opiskelijoista ammattitaitoista työvoimaa ja tehdään osaamista näkyväksi. Suomessa näyttötutkintojärjestelmän vastuuviranomaisena toimii Opetushallitus. (Koulutuskeskus Salpaus 2015 a.)

Tilastokeskuksen tilastojen mukaan vuonna 2009 oppisopimuksen aloitti alle 18-vuotiaana 174 henkilöä. Nämä 174 henkilöä aloittivat opiskelemaan ammatillista peruskoulutusta. Vuonna 2010 peruskoulun päättäneistä nuorista vain 90 lähti opiskelemaan oppisopimuksella. Vuonna 2010 peruskoulun päättäneitä oli yhteensä 64 215 nuorta. Oppisopimuksen valitsi siis vain 0,1 % peruskoulun päättäneistä. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen ammattikoulussa aloitti 26 063 nuorta. Vuonna 2010 oppisopimuskoulutuksella opiskeltavan ammattikoulutuksen aloitti 181 henkilöä. Vuonna 2013 opetussuunnitelmaperusteisen ammatillisen peruskoulutuksen oppisopimuksena aloitti 209 uutta opiskelijaa. (Tilastokeskus.) Nämä luvut kertovat vain opetussuunnitelman mukaisen ammattikoulutuksen opiskelun aloittamisen oppisopimuksella. Näiden lisäksi on erilaisia näyttötutkintoon valmistavia koulutuksia. Näihin pieniin lukuihin vaikuttaa esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen painottuminen aikuiskoulutusmuodoksi (Lamppu 2013).

Suomessa oppisopimuskoulutuksesta on muotoutunut omintakeinen järjestelmä, joka on innovatiivinen ja vahva. Suomen järjestelmä eroaa muista eurooppalaisista järjestelmistä monella tapaa. Oppisopimuksella on Suomessa erittäin tärkeä rooli yrittäjien ja työväestön osaamisen ylläpitämisessä. (Lamppu 2013.)

3.1 Oppisopimuskoulutus käsitteenä

Oppisopimuskoulutus on ammatillista koulutusta, jossa opiskelijalla on määräaikainen työsuhde. Oppisopimuskoulutus on käytännöllisin tapa oppia uusi ammatti aidossa työympäristössä ja työtehtävissä. (Keuda a.) Opiskelijan koulutusta täydennetään tietopuolisilla kursseilla ammattioppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa. Oppisopimuskoulutus, joka johtaa perustutkintoon kestää yleensä yhdestä kolmeen vuotta. (Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut 2014.) Oppisopimuskoulutuksen kautta yritys saa ammattitaitoisen työntekijän, joka tuntee yrityksen toimintatavat ja työtehtävät (Keuda b).

Oppisopimuskoulutus soveltuu kaikille yli 15-vuotiaille nuorille sekä aikuisille. Oppisopimuskoulutuksella voi opiskella lähes minkä tahansa ammatillisen peruskoulutuksen. Kyseisellä koulutuksella voidaan opiskella ammatti- tai erikoisammattitutkintoihin valmistavaa koulutusta. Oppisopimuskoulutuksen avulla yrittäjät pystyvät kouluttamaan itseään omassa yrityksessään. (Opetushallitus a.) Oppisopimuskoulutuksen kautta suoritettu ammattitutkinto antaa saman jatko-opintokelpoisuuden kuin ammattioppilaitoksissa suoritettu ammattitutkintokin (Keuda c).

Suurin osa eli noin 70–80 prosenttia opetuksesta tapahtuu työpaikalla, jossa opiskelijalle määrätty työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan ohjauksesta sekä koulutuksesta (Opetus- ja kulttuuriministeriö). Työpaikkaohjaaja toimii opiskelijan tukihenkilönä työpaikalla tapahtuvan oppisopimuskoulutuksen ajan. Työpaikkaohjaaja osallistuu yhdessä opiskelijan, oppisopimuskoulutuksen järjestäjän ja opettajan kanssa opintojen suunnitteluun. Ohjaajalla täytyy olla suoritettuna alan ammattitutkinto tai pitkä työkokemus alan työtehtävistä. Työpaikalla opiskelija opiskelee käytännön työtehtävien parissa ja kerryttää tätä kautta ammattitaitoaan. (Opetushallitus b.) Oppisopimuskoulutuksen päätyttyä työnantajan tulee antaa opiskelijalle todistus, jossa on arvio työssä oppimisesta (Oppisopimus a).

Työpaikalla tapahtuvaa opetusta täydennetään ammattioppilaitoksissa ja aikuiskoulutuskeskuksissa teoriaopinnoilla. Teoriaopintojen suunnittelu ja järjestäminen on oppilaitosten opettajien vastuulla. (Opetushallitus a.) Suoritetut teoriaopinnot tukevat opiskelijan ammattitaidon kehittymistä. Opiskelija tekee erilaisia oppimistehtäviä, jotka liittyvät opiskelijan omaan työhön ja työpaikan työtapoihin ja käytäntöihin. Lisäksi opiskelijan tulee pohtia omaa työkokemustaan. (Keuda c.) Opiskelijan opintojen tavoitteellisen etenemisen mahdollistaa työpaikan, oppisopimuskoulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tiivis yhteistyö (Opetushallitus b).

Työpaikan tulee täyttää tietyt kriteerit, jotta siellä voidaan järjestää tutkinnon ammattitaitovaatimusten mukainen koulutus. Työpaikalla tulee olla riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaitoisia työntekijöitä, joista valitaan opiskelijan vastuukouluttaja. Opiskelijan tulee itse

hankkia oppisopimustyöpaikka, joka täyttää edellä mainitut kriteerit. (Opetushallitus a.)

3.2 Oppisopimus

Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jonka solmivat opiskelija ja työnantaja. Oppisopimuksessa sovitaan sopimuksen voimassaoloaika, opiskelijan koeajan pituus, suoritettava tutkinto sekä palkkauksen perusteet. Palkkauksen perusteet tulevat kyseisen alan työehtosopimuksesta. Sopimuksessa tulee käydä ilmi myös opiskelijan keskeiset työtehtävät, koulutukseen sisältyvä tietopuolinen koulutus sekä koulutuksen järjestäjä, tietopuolisten opintojen ajoittuminen koulutusajalle, vastuullinen työpaikkakouluttaja sekä työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen määrä. (Opetushallitus c.)

Oppisopimus voidaan purkaa tietyillä ehdoilla. Työsuhteen koeaikana oppisopimus voidaan purkaa samoin ehdoin kuin työsopimus. Oppisopimus voidaan purkaa myös opiskelijan ja työnantajan yhteisellä sopimuksella. Se voidaan purkaa myös työsopimuslain 8 luvun 1 § ja 3 §:ssä säädetyillä perusteilla. Oppisopimus voidaan purkaa tai se purkautuu, jos työnantaja lopettaa liikkeensä, joutuu konkurssiin tai kuolee. Työnantajan täytyy noudattaa lakeja ja asetuksia ja sopimuksen määräyksiä. Jos näin ei tapahdu, voi koulutuksen järjestäjä kuuluttaa opiskelijaa ja työnantajaa purkaa sopimuksen. (Opetushallitus c.)

3.2.1 Oppisopimus opiskelijan kannalta

Opiskelijan kannattaa harkita oppisopimusta yhtenä ammatillisen koulutuksen vaihtoehtona. Oppisopimus sopii henkilöille, joilla ei ole lainkaan ammatillista peruskoulutusta. Oppisopimus on vaihtoehto myös silloin, kun työtehtävät muuttuvat ja tarvitaan koulutusta uusiin työtehtäviin. Oppisopimusta kannattaa harkita, jos tarvitsee ammattitaidostaan todistuksen tai henkilöltä puuttuu muodollinen pätevyys tiettyyn ammattiin. Ammatinvaihtoa harkitsevat voivat kouluttautua uuteen ammattiin oppisopimuksella. (Oppisopimus b.)

Hakeutuessaan oppisopimusopiskelijaksi tulee selvittää itselleen koulutuksen perusteet ja etsiä itsenäisesti tai työvoimatoimiston kautta työpaikka oppisopimusta varten. Löydettyään mahdollisen työpaikan tulee työnantajan kanssa

keskustella oppisopimuskoulutuksen mahdollisuudesta. Opiskelijan tulee keskustella asiasta myös koulutustarkastajan kanssa. (Oppisopimus b.) Koulutustarkastajan tiedot löytyvät paikallisen koulutuksen järjestäjien nettisivuilta (Opetushallitus c).

Oppisopimusopiskelija saa työnteon kautta ammattitaitoa ja työkokemusta. Opiskelija saa maksuttoman koulutuksen ja ammattitutkinnon, jonka lisäksi opiskelijalle maksetaan alan työehtosopimuksen mukainen palkka. (Opetushallitus d.)

3.2.2 Oppisopimus työnantajan kannalta

Oppisopimus on nykyaikainen tapa kouluttaa ja rekrytoida henkilöstöä. Oppisopimuksella yritys investoi osaamiseen, joka maksaa itsensä takaisin ammattitaitoisen työntekijän kautta. Oppisopimusta voidaan käyttää myös organisaation kehittämisen välineenä. (Opetushallitus e.)

Työnantajan kannattaa harkita oppisopimusta, jos yritys tarvitsee työntekijää jolta ei odoteta heti suuria taitovaatimuksia. Oppisopimus on vaihtoehto, jos työmarkkinoilta ei löydy koulutuksen pohjalta sopivaa työntekijää. Oppisopimuksella työnantaja voi kouluttaa vanhoja työntekijöitään uusiin työtehtäviin tai antaa erikoistavaa lisäkoulutusta. (Oppisopimus a.)

Oppisopimuksesta kiinnostuneen työnantajan kannattaa etsiä sopivaa opiskelijaa työvoimatoimiston kautta. Työnantajat voivat myös käyttää oppisopimus.net sivustolla toimivaa työnvälityspalvelua, josta työnantajat ja opiskelijat voivat löytää toisensa. Työnantajien kannattaa ottaa yhteyttä paikallisen oppisopimuskeskuksen koulutustarkastajaan saadakseen lisätietoja oppisopimuskoulutukseen liittyvistä asioista. (Oppisopimus c.)

Työnantajan kouluttaessa oppisopimuksella yritys saa uusia ammattilaisia työntekijöikseen. Työnantajan tulee antaa opiskelijalle mahdollisuus tehdä monipuolisia työtehtäviä ja hyvä oppimisympäristö, jotta opiskelija pystyy saavuttamaan ammattitutkinnon tavoitteiden mukaisen koulutuksen. Työnantaja saa erilaisia taloudellisia etuuksia toimiessaan oppisopimusopiskelijan kouluttajana. (Opetushallitus e.) Näistä taloudellisista etuuksista kerrotaan myöhemmänä.

3.3 Oppisopimuskoulutuksen ennakkajakso

Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolla oppisopimuksesta kiinnostunut nuori ja työnantaja pääsevät kokeilemaan käytännössä, olisiko tämä sellainen koulutusmuoto, josta molemmat kiinnostuisivat. Ennakkajakso kestää yhdestä kuuteen kuukauteen eikä sen aikana olla työsuhteessa. (HS Koulutusliite 2015.)

Pastila-Eklund opetus- ja kulttuuriministeriöstä kertoo HS:n koulutusliitteessä, että tämä ennakkajakso madaltaa kokeilemisen kynnyksen ja opiskelija voi kokeilla, miten ala ja työelämälähtöinen koulutus sopisi itselle. Työnantajalle tämä puolestaan antaa mahdollisuuden arvioida nuoren työelämälähtöisyyttä ja soveltuvuutta kyseiselle alalle. (HS Koulutusliite 2015.)

Ennakkojaksolle haetaan opintopolun kautta peruskoulutuksen jälkeiseen valmentavaan koulutukseen. Ennakkojaksolla nuori on ammatilliseen koulutukseen valmentavassa ryhmässä, jossa nuorta valmennetaan työelämän pelisääntöihin. Ennakkojakson aikana henkilökunta ohjaa ja auttaa nuorta työhaussa sekä tukee häntä työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa. Kuitenkin itse työhaaku on paljolti nuoren omalla vastuulla. (HS Koulutusliite 2015.)

Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksoa on alettu toteuttaa vuonna 2014 ja se on uudenlainen toimintamalli. Ennakkajakso on osa toimenpideohjelmia, jonka avulla pyritään vahvistamaan oppisopimuskoulutuksen asemaa nuorten koulutusmuotona. (HS Koulutusliite 2015.)

3.4 Oppisopimuskoulutuksen eteneminen

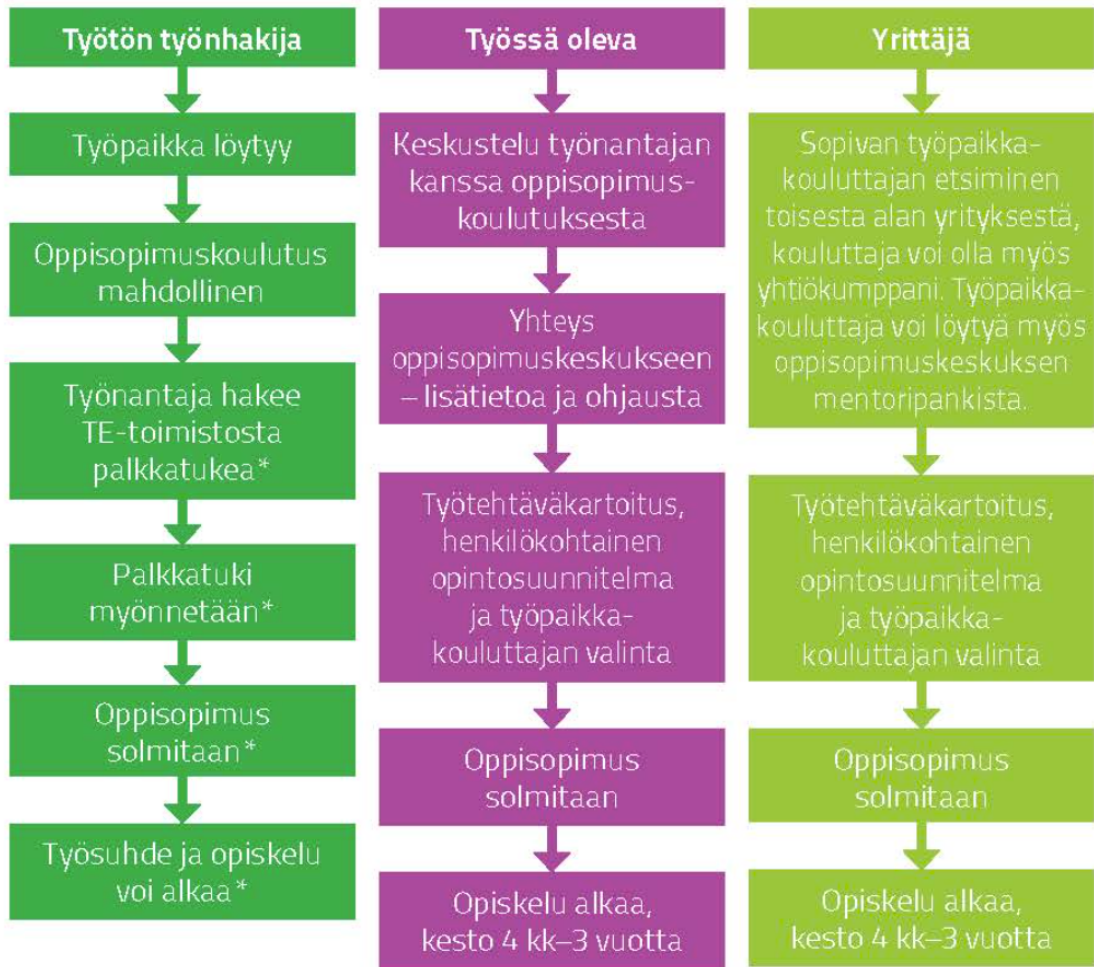
Oppisopimuskoulutus etenee erilailla riippuen hakijan tilanteesta tai asemasta. Työtön työnhakija etsii ensin työpaikan, jossa oppisopimuskoulutus on mahdollista suorittaa. (Oppisopimuksen vaiheet.) Työnantaja keskusteleekin työnhakijan kanssa oppisopimuskeskuksen työntekijän kanssa. Tämän jälkeen työnantajalle järjestetään oppisopimuskeskuksessa info- ja neuvottelutilaisuus, jonka jälkeen työnantaja tekee päätöksen tarjoaako työpaikkaa vai ei. (Miettinen 2015.) Kun työnhakija on löytänyt työpaikan, hänen tuleva työnantajansa hakee TE-toimistosta palkkatukea. Jos TE-toimisto myöntää palkkatuen, ei opiskelijan ja työnantajan välinen työsuhteeseen saa kuitenkaan alkaa ennen oppisopimuksen

solmimista. Tuen myöntämisen jälkeen yrityksen ja työnhakijan välillä solmitaan oppisopimus. Oppisopimuksen solmimisen jälkeen työsuhde ja opiskelu alkavat. (Oppisopimuksen vaiheet.)

Työssä oleva henkilö aloittaa prosessin keskustelemalla työnantajansa kanssa mahdollisesta oppisopimuskoulutuksesta. Työntekijän tulee ottaa yhteyttä myös oppisopimuskeskukseen, mistä hän ja työnantaja saavat lisätietoa ja ohjausta. Oppisopimuskeskuksen avulla työntekijälle tehdään työtehtäväkartoitus ja henkilökohtainen opintosuunnitelma. Tässä vaiheessa työpaikalta valitaan työntekijälle henkilökohtainen työpaikkakouluttaja. Näiden vaiheiden jälkeen työntekijä ja työnantaja solmivat oppisopimuksen. Tämän jälkeen työntekijän opiskelut voivat alkaa. Opinnot kestävät neljästä kuukaudesta kolmeen vuoteen, riippuen tutkinnon ja opintojen laajuudesta. (Oppisopimuksen vaiheet.)

Yrittäjä voi oppisopimuksen avulla kartoittaa ammattitaitoaan sekä saada apua liiketoiminnan vauhdittamiseen. Kokeneelle yrittäjälle oppisopimuskoulutus sopii yritysjärjestelyjen avuksi tai sukupolvenvaihdokseen. (Yrittäjän oppisopimus.) Yrittäjän tulee ensin löytää itselleen sopiva työpaikkakouluttaja. Kouluttaja voi olla jostakin toisesta alan yrityksestä tai oma yhtiökumppani. Oppisopimuskeskuksen mentoripankista voi löytää tarvittaessa itselleen sopivan työpaikkakouluttajan. Oppisopimuskeskuksen kanssa tehdään henkilökohtainen työtehtäväkartoitus sekä opintosuunnitelma. Tämän jälkeen tehdään oppisopimus yrittäjän ja oppisopimuskeskuksen välillä. Oppisopimuksen teon jälkeen yrittäjän opiskelut alkavat. (Oppisopimuksen vaiheet.)

Seuraavassa kuvassa havainnollistetaan oppisopimuksen eteneminen eri lähtökohdista. Kuvassa 1 on tiivistettynä se, mitä tässä luvussa on käyty läpi.



*Jos palkkatukea haetaan, työsuhde ei saa alkaa ennen kuin palkkatuki on myönnetty ja oppisopimus solmittu.

Kuva 1. Oppisopimuskoulutuksen eteneminen. (Oppisopimuksen vaiheet.)

3.5 Taloudelliset etuudet

Työnantaja maksaa opiskelijalle työssäoppimisen aikana alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa henkilösivukuluineen (Keuda d). Opiskelijalle maksettava ylityökorvaus sekä vuosilomakorvaus maksetaan työehtosopimuksen määräys-

ten mukaisesti (Opetushallitus f). Oppisopimuskeskus maksaa opiskelijalle opintososiaalisia etuja teoriajaksojen ajalta, jos työnantaja ei maksa opiskelijalle palkkaa kyseiseltä ajalta. Teoriajakson aikana opiskelijalle maksetaan päivärahaa 15 euroa per päivä. Opiskelija saa perheavustusta 17 euroa päivässä, jos hänellä on huollettavanaan alle 18-vuotias lapsi. (Keuda d.) Majoituskorvausta maksetaan kahdeksan euroa päivässä, jos opetus järjestetään koti- tai oppisopimuspaikkakunnan ulkopuolella (Keuda d) ja opiskelija yöpyy opiskelupaikkakunnalla (Oppisopimus d). Opiskelija saa matkakorvausta halvimmän julkisen kulkuneuvon mukaan opiskelupaikkakunnan ollessa yli 10 kilometrin päässä oppisopimuspaikasta tai kotoa. Näitä opintososiaalisia etuja saa laskuttaa vain oppisopimuksen voimassaoloaikana. Teoriajaksojen aikana saadut opintososiaaliset edut ovat verottomia. (Keuda d.)

Työnantajalle maksettava koulutuskorvaus korvaa opiskelijan työssäoppimisen arvioinnista ja ohjaamisesta aiheutuneita kustannuksia. Koulutuskorvauksen määrä kuukaudessa on viidestä eurosta 350 euroon riippuen koulutuslajista ja teoriaopetuksen hinnasta. (Keuda d.) Koulutuskorvaus maksetaan jaksoittain työssä oppimisen arviointien jälkeen (Keuda d) kaksi tai kolme kertaa vuodessa (Opetushallitus f). Työnantajan työllistäessä oppisopimuksella peruskoulun päättävän nuoren, on työnantajalle maksettava koulutuskorvaus suurempi (Keuda d). Ensimmäisen vuoden aikana koulutuskorvausta maksetaan tuhat euroa per kuukausi, toisen vuoden aikana 700 euroa per kuukausi ja kolmannen vuoden aikana 500 euroa per kuukausi (Keuda e). Työnantajalle maksettava koulutuskorvaus on veronalaista tuloa (Keuda d).

Työnantaja voi saada palkkatukea työttömän työntekijän palkkaamiseen. Ennen työsuhteen ja oppisopimuksen alkamista työnantajan tulee selvittää palkkatuen myöntämisen perusteet. Palkkatuki maksetaan TE-toimiston päätöksellä. (Keuda d.) Palkkatuen päiväkohtainen tuki on prosenttiperusteinen ja tuen määrä palkkakustannuksista on kolmekymmentä, neljäkymmentä tai viisikymmentä prosenttia. Palkkatuen määrä ja kesto määräytyy sen mukaan kuinka kauan henkilö on ollut työttömänä ennen palkkatuen myöntämistä. (Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut b.) Korotettua koulutuskorvausta ja palkkatukea voidaan enimmillään maksaa työnantajalle 1700 euroa per kuukausi (Keuda f).

3.6 Oppisopimuskoulutus Saksassa

Lain mukaan kaikkien saksalaisten nuorten tulee osallistua vähintään kolmen vuoden ajan ammatilliseen tai muuhun koulutukseen yleissivistävän peruskoulutuksen jälkeen. Ammatillisessa koulutuksessa oppisopimus on Saksassa tärkein koulutuksen muoto. Valittavana on noin 350 ammattinimikettä ja noin 60 prosenttia 16-18 vuotiaista aloittaa oppisopimuskoulutuksen. (Opetusministeriö 2009.) Saksassa on vain kaksi vaihtoehtoa opiskella ammattiin. Opiskelija voi mennä yliopistoon tai aloittaa oppisopimuskoulutuksen. Saksassa on vain muutama ammatti, minkä voi opiskella ainoastaan koulussa ilman käytännön harjoittelua. Toisin sanoen melkein kaikkiin ammatteihin opiskellaan käytännönläheisesti yrityksissä. Oppisopimuskoulutuksen jälkeen opiskelijoilla on monia mahdollisuuksia jatko-opintoihin esimerkiksi yliopistossa. (Sieg 2015.) Veli-Matti Lamppu miettii Suomen Yrittäjien lausunnossa, mikä yhteys voimakkaasti työssä tapahtuvan oppimisen koulutusmallilla on Saksan alhaiseen nuorisotyöttömyyteen (Lamppu 2013).

Kullekin ammatille on tehty opinto-ohjelmat, joista käyvät ilmi koulutuksen kesto, vaadittavat taidot ja valmiudet, aikataulu ja kokeiden vaatimukset. Tämän lisäksi tehdään kirjallinen henkilökohtainen oppisopimus, jossa määritetään muun muassa oppisopimuksen alkamispäivä, päivittäinen työaika, palkka ja yrityksen ulkopuolella toteutettavat ohjelman osat. Oppisopimukset rekisteröidään paikallisissa kauppakamareissa. (Opetusministeriö 2009.) Saksassa eri alojen oppisopimuspalkat on sidottu ammattien tuottavuuteen sekä opiskelijan taitotasoon eli siihen monennenko vuoden opiskelija hän on (Lamppu 2013).

Saksassa koulutus tapahtuu kahdessa eri ympäristössä aivan kuten Suomesakin. Käytännön ammattitaito saadaan työpaikalla ja teoreettinen ammattiopeus ja yleisaineiden opetus tapahtuu ammattikoulussa. Opiskelija käy ammattikoulussa osa-aikaisesti, keskimäärin yksitoista tuntia viikossa. (Opetusministeriö 2009.)

Saksassa kaksi eri tahoa hallinnoi koulutusta ja vastaa siitä. Ammatillisista tutkinnoista ja työpaikalla tapahtuvasta koulutuksesta vastaa kauppakamarilaitos ja ammattikillat. Oppilaitoskoulutuksesta vastaa osavaltiot. Kauppakamarit huo-

lehtivat jäsentensä eli yritysten puolesta siitä, että oppisopimuskoulutukseen tuleville nuorille löytyy työpaikkoja. Näin yritykset osallistuvat aktiivisesti koulutuksen järjestämiseen. Näin varmistetaan, että oppisopimuskoulutus seuraa työelämän tarpeita. Saksan duaalijärjestelmässä on ratkaisevaa koulutuksen kysynnän ja tarjonnan suhde työmarkkinoilla. (Opetusministeriö 2009.) Saksassa ammattikillat ovat edelleenkin hyvin voimakkaita toisin kuin Suomessa, jossa ammattikuntalaitos lakkautettiin 1860-luvun alussa. Tällöin Suomessa ammatit ja yrittäminen vapautuivat, mutta Saksassa nämä ovat huomattavasti säädellympiä. (Lamppu 2013.)

Saksassa työpaikalla opiskelun tärkeys heijastuu siitä tosiasiasta, että standardit ja säännöt tämän kaltaiselle opiskelulle perustivat itsenäiset talousryhmät. Ammattikoulutuksen laki säätelee muutakin kuin vain nuorten henkilöiden koulutusta heidän pakollisen peruskoulutuksensa jälkeen. Ammatillisen koulutuksen käsite sisältää alustavan koulutuksen, jatkokoulutuksen ja ammatillisen uudelleen koulutuksen. (Hamburg Chamber of Commerce, Suomennus.)

Saksassa työpaikkakouluttajilta odotetaan paljon. Ammattitietämyksensä lisäksi heidän tulee ymmärtää ja valvoa nuoren psyykkistä ja ammatillista kehittymistä. Kouluttajalla odotetaan olevan silmää nuoren inhimilliselle ja sosiaaliselle elämälle. Samalla hänen tulee kuitenkin edustaa yrityksen ja sen omistajien intressejä. Kouluttaja vastaa nuoren opinto-ohjelman käytännön toteutuksesta. Kouluttajan tulee olla yhteydessä kauppakamariin, ammattikouluun, vanhempiin ja työvoimaviranomaisiin. (Opetusministeriö 2009.) Suomessa kouluttajalta ei vaadita näin paljon tietoa, ymmärrystä ja vastuuta.

Tämän kaltaisen opiskelun luonteenomaisena piirteenä tieto ja taidot linkittyvät toisiinsa hankittaessa tarvittavaa työkokemusta. Työpaikalla opiskelija voi oppia selviytymään jatkuvasti muuttuvista työvaatimuksista ja arvostamaan moninaisia sosiaalisia suhteita, joita esiintyy työympäristössä. Opiskelu työympäristössä on paljon muutakin kuin vain institutionaalinen ja organisoitu prosessi. (Hamburg Chamber of Commerce, Suomennos.)

Myös Saksassa nuorilla, jotka ovat käyneet yhdeksänvuotisen oppivelvollisuuden, on mahdollisuus valita ”ammatillinen peruskoulutusvuosi” ennen varsinais-

ta duaalikoulutusta. Tämän vuoden aikana nuorelle annetaan yleistä ja laaja-alaista opetusta, joka liittyy ammattiin. Opetusta voidaan antaa joko kokonaan koulussa tai osittain myös yrityksessä. Tämä ”ammatillinen peruskoulutusvuosi” vastaa suomen kymppiluokkaa. (Opetusministeriö 2009.)

4 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuudet perustuvat työoikeuteen. Työnantajan on hallittava työlakien säädökset, jotta hän pystyy täyttämään velvoitteensa oikein. Oppisopimuksessa työnantajan tulee noudattaa työoikeudesta työsopimuslakia, työaikalakia, työturvallisuuslakia, työehtosopimuslakia sekä lakia nuorista työntekijöistä. Koulutuksen järjestäjiä koskevat säädökset ammatillisen peruskoulutuksen laista ja ammatillisen aikuiskoulutuksen laista (Koulutuskeskus Salpaus b).

4.1 Työsopimuslain asettamat velvollisuudet

Työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta. Sitä on noudatettava, jos työntekijän ja työnantajan välillä on tehty sopimus, joka täyttää työsopimuksen muodon ja sisällön (Äimälä, Nyyssölä & Åström 2014).

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Oppisopimuksessa työsopimuslakia sovelletaan lukuun ottamatta seuraavia lukuja ja pykäliä: ensimmäisen luvun 3 ja 8 § (työsopimuksen muoto ja kesto, työntekijän avustaja), toisen luvun 4 ja 5 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle), neljännen luvun 4 ja 5 § (äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen, osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen), kuudes luku (yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä), seitsemännen luvun 1-5 §:t ja 7-11 §:t (työsopimuksen irtisanomisperusteet), yhdeksäs luku (työsopimuksen päättämismenettely), kymmenes luku (työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot) ja kolmannentoista luvun 3 ja 4 § (luottamusvaltuutettu, luottamusvaltuutettu ja liikkeen luovutus) (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 2014/787, Työsopimuslaki 2001/155).

Oppisopimuksessa on mahdollista käyttää koeaikaa aivan kuten tavallisessa työsuhteessa (Opetushallitus c). Koeaika voi maksimissaan olla neljä kuukautta tai enintään puolet määräaikaisen työsuhteen kestosta (Työsopimuslaki 2001/55). Koeajan aikana sopimuksen molemmat osapuolet voivat purkaa työsuhteen ilman irtisanomisaikojen (Paanetoja 2014, 41). Oppisopimus tehdään aina määräaikaisena, joten työsuhteen kestosta asetettuja sääntöjä työsuhteen laissa ei tarvitse ottaa huomioon (Opetushallitus d).

Työnantajalla on oppisopimuksessakin työnjohto- eli direktiovalta (Paanetoja 2014, 46). Työsopimuksen kolmannen luvun 1 §:ssä säädetään, että työntekijällä on velvollisuus noudattaa niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työnjohtovallan perusteella työnantaja voi yksipuolisesti järjestellä töitä, työmenetelmiä ja päättää kuka työtä valvoo. Mitä tarkemmin asioista on oppisopimuksessa sovittu, sitä pienemmät mahdollisuudet työnantajalla on yksipuolisesti määrittellä sovittujen ehtojen sisältöä. (Paanetoja 2014, 47.)

Työnantajan päävelvoitteen, palkan maksamisen, lisäksi hänellä on tiettyjä sivuvelvoitteita. Työnantajan on toiminnallaan edistettävä hyvää työilmapiiriä. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijät pystyvät suoriutumaan työstään muuttuvissa työoloissa. Olosuhteiden muuttumisen myötä työnantajan on huolehdittava henkilöstön koulutuksesta, opastuksesta ja perehdyttämisestä. Näiden lisäksi työnantajan tulee edistää työntekijän kehittymismahdollisuuksia ja etenemistä työuralla. (Paanetoja 2014, 53.)

Työnantajan tulee kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti ja toimia johdonmukaisesti sekä yhtäläisesti. Työntekijän erikoiskohtelu on sallittua vain silloin, kun siihen on hyväksyttävä syy. Hyväksyttävä syy voi liittyä esimerkiksi työntekijän tehtäviin, asemaan ja työoloihin. Työnantajalla on kuitenkin oikeus työntekijöidensä positiiviseen erikoiskohteluun. Tällainen voi olla kyseessä esimerkiksi silloin, kun ikääntyneille annetaan ylimääräinen elpymistauko. Työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitään asettamalla työntekijä eri asemaan seuraavien seikkojen vuoksi: ikä, terveydentila, vammaisuus, kansallinen tai etninen alkuperä, kansalaisuus, sukupuolinen suuntautuminen, kieli, uskonto mielipide, va-

kaumus, perhesuhteet, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta tai jokin muu näihin verratta seikka. (Paanetoja 2014, 53-54.)

Oppisopimuksessa ei noudateta työsopimuslain irtisanomisperusteita. Sopimuksen purkamisen säädöksiä kuitenkin noudatetaan. Työnantaja saa purkaa työsopimuksen päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Erittäin painavana syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, ettei työnantajalta voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsopimuslain yhdeksättä lukua työsopimuksen päättämismenettelyistä ei oteta huomioon oppisopimuksessa. (Työsopimuslaki 2001/55.)

4.2 Työaikalain asettamat velvollisuudet

Työaikalain säännöksillä pyritään suojaamaan työntekijöitä liian pitkiltä ja epämukavilta työajoilta. Tämän lain säädökset ovat pääosin pakottavia ja niistä voidaan poiketa vain valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten solmimilla työehtosopimuksilla. (Paanetoja 2014, 159.) Työnantaja ei siis voi oppisopimuksessa sopia vastoin tämän lain säädöksiä. Vaikka oppisopimuskoulutettava on alle 18-vuotias, hänen työajastaan säädetään työaikalaisissa eikä laissa nuorista työntekijöistä (Laki nuorista työntekijöistä 1993/998).

Työaikalaisissa on määritelty työajan käsite seuraavasti: työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työntekijän päivittäisiä lepoaikoja (ruokatunti) ei lueta työajaksi, jos työntekijä saa näiden taukojen aikana poistua esteettömästi työpaikalta. Työmatkat luetaan työajaksi silloin, kun se on osa työsuoritusta. Työsuoritukseksi työmatkan tekee esimerkiksi se, että työntekijä joutuu kuljettamaan työmaalle suuren määrän työkaluja tai tarvikkeita omassa autossaan tai kuljettaa työkohteeseen mukanaan muita työntekijöitä. Sähköasentajan työhön kuuluu olennaisena osana siirtyminen työn suorituspaikasta toiseen työpäivän aikana. Tällaiset lyhyet matkat voidaan lukea työajaksi, mutta ei ole pakko. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2014.)

Työaikalain kolmannessa luvussa säädetään säännöllisen työajan pituudesta ja sen järjestämisestä. Enimmäistyöaika rajoitetaan sekä vuorokaudessa että vii-

kossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia ja viikkotyöajan säännöllinen työaika saa olla enintään 40 tuntia. (Työaikalaki 1996/605.) Työnantajan täytyy selvittää työehtosopimuksen määräykset, koska niissä voidaan määrätä työaikalaista poikkeavasti. (Paanetoja 2014, 164.)

Säännöllisen työajan määritelmä ja sen täytyminen on tärkeää mahdollisen ylityön syntymisen näkökulmasta. Säännöllisen työajan ylittäminen on joko lisä- tai ylityötä. Työntekijän säännöllinen työaika voi sopimuksen perusteella olla alle laissa säädellyn kahdeksan tunnin. Lisätyötä on se aika mikä jää työntekijän vuorokautisen työajan ja säännöllisen työajan väliin. (Äimälä, Nyysölä, Åström, 2014.) Esimerkiksi, jos työntekijän sovittu säännöllinen työaika on seitsemän tuntia 30 minuuttia, ja jonakin päivänä hän työskentelee kahdeksan tuntia, syntyy lisätyötä 30 minuuttia. Lisätyön syntyminen edellyttää aina työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta. Työaikalain mukaan työnantaja maksaa lisätyöstä työntekijälle normaalin peruspalkan, mutta työehtosopimuksissa on voitu sopia lisätyön korotetusta palkasta. (Paanetoja 2014, 168.)

Ylityöksi työaikalaisissa määritetään laissa säädetyt säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Työntekijän työskennellessä säännöllisen työajan mukaisesti, on ylityötä työ, joka ylittää vuorokaudessa kahdeksan tuntia tai viikossa 40 tuntia. Työnantaja saa teettää ylityötä neljän kuukauden ajanjakson aikana enintään 138 tuntia ja kalenterivuodessa enintään 250 tuntia. Ylityön lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisäylityöstä, jota saa tehdä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa. 138 tunnin enimmäismäärä neljässä kuukaudessa ei lisäylityötä tehdessä saa ylittyä. Työnantajan täytyy maksaa ylityöstä korotettua palkkaa. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta maksetaan 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettua palkkaa. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävästä työstä on työnantajan maksettava 50 %:lla korotettua palkkaa. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2014.) Esimerkiksi, jos työntekijä työskentelee normaalin kahdeksan tunnin pituisen työpäivän lisäksi kolme tuntia, maksetaan kahdesta tunnista 50 %:lla korotettu palkka ja yhdeltä tunnilta 100 %:lla korotettu palkka. Jos työntekijä työskentelee normaalisti maanantaista perjantaihin 40 tuntia, on lauantaina tehty työ viikoittaista ylityötä, josta maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Lisä- ja ylityöstä maksettavat korvaukset voidaan

vaihtaa vapaaksi, jolloin työntekijä saa palkallisen vapaapäivän (Paanetoja 2014, 171).

Joissakin ammateissa ei ole mahdollista käyttää säännöllistä työaika. Tämän takia työaikalaissa on myös määritelty jaksotyöaika, liukuva työaika, poikkeuksellinen säännöllinen työaika, lyhennetty työaika ja pidennetty työaika. Työnantajan täytyy näiden työaikojen kohdalla erikseen selvittää miten lisä- ja ylityö lasketaan. (Paanetoja 2014, 165-169.)

Työaikalaissa on lisäksi säädetty sunnuntaityöstä, lepoajoista sekä työaika-asiakirjoista. Sunnuntaityöstä on maksettava 100 %:lla korotettu palkka, eli työntekijä saa kaksinkertaisen palkan. Sunnuntaikorvausta ei voi vaihtaa vapaaseen, vaan se on maksettava rahassa. Työntekijällä on yli kuuden tunnin työpäivän aikana oikeus pitää ruokatunti, kestoaltaan puolesta tunnista tuntiin. Työntekijälle täytyy jäädä 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön vuorokausilepo. Työnantajan on myös järjestettävä työaika niin, että työntekijällä on kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika työstä. Työnantajan täytyy huolehtia jokaiselle työpaikalle työntekijöitä koskeva työvuoroluettelo, josta selviää työajan alkamis- ja päättymisaika sekä lepoaikojen ajankohdat. (Työaikalaki 1996/605.)

4.3 Työturvallisuuslain asettamat velvollisuudet

Työturvallisuuslain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen, jotta pystytään turvaamaan ja ylläpitämään työntekijöiden työkyky. Lain ajatuksena on työympäristön jatkuva kehittäminen terveellisemmäksi ja turvallisemmaksi. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työturvallisuudesta ja työturvallisuuslaissa onkin ensisijaisesti säädetty työnantajan velvollisuuksista. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Työnantajalla on huolehtimisvelvoite. Työnantajan täytyy huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan huolehtimisvelvoitteeseen sisältyy kaikki työstä, työolosuhteista ja muusta työympäristöstä johtuvat seikat. Huolehtimisvelvoitteeseen otetaan mukaan myös sellaiset työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, joilla voi olla vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Työnantajan täytyy tehdä toimenpiteitä

ja kartoituksia, joilla pyritään estämään haittojen ja vaarojen syntyminen. (Paanetoja 2014, 197-198.) *Työsuojelun lähtökohtana on ennakoiva työsuojelu eli vaarojen torjuminen ennakolta* (Työsuojelulaki 2002/738).

Työnantajan velvollisuutena on suorittaa ns. riskiarviointi missä selvitetään ja tunnistetaan työstä, työtilasta, työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Työnantajan täytyy myös laatia työsuojelun toimintaohjelma, jonka avulla työpaikan työsuojelua kehitetään. Tämä toimintaohjelma tulee laatia työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä. Työnantajan suunnitellessa työympäristön rakenteita, työtiloja, tuotantomenetelmiä ja muita kone ja väline hankintoja, täytyy työnantajan huolehtia työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen kohdistuvista vaikutuksista. Suunnittelu vaiheessa on pyrittävä ennaltaehkäisemään vaaroja. (Paanetoja 2014, 199–200.)

Työnantajan tulee edistää työntekijöiden henkistä hyvinvointia työpaikalla (Paanetoja 2014, 201). Jos työnantaja saa kuulla työntekijään kohdistuvasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, tulee hänen ryhtyä käytettävissään olevin keinoin toimiin tämän epäkohdan poistamiseksi (Työturvallisuuslaki 2002/738). Työnantajan havaitessa häirintää hänellä on velvollisuus puuttua siihen tarvittaessa työnjohdollisin toimin (Paanetoja 2014, 201).

Työnantajalla on velvollisuus opettaa ja ohjata työntekijää. Työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijä on perehdytettävä työhönsä ja hänelle on annettava ohjausta, jotta mahdolliset työssä aiheutuvat tapaturmat ja sairastumisen vaarat voidaan välttää. Työnantajan on myös huolehdittava, että työntekijä saa riittävät tiedot työpaikalla käytettävistä koneista ja laitteista. Työnantajan tulee valvoa, että työntekijä noudattaa hänelle annettuja ohjeita. Tarvittaessa työnantajan on hankittava työntekijän käyttöön erilaiset henkilönsuojaimet. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Työnantajan rikkoessa tai laiminlyödessä hänelle asetettuja työturvallisuuden velvollisuuksia voidaan hänet tuomita sakkoon tai vankeuteen (Rikoslaki 1889/39). Työnantajan täytyy olla selvillä työturvallisuuslain säädöksistä, jotta pystyy toimimaan työnantajana oikein.

4.4 Laki nuorista työntekijöistä

Oppisopimusopiskelijan ollessa alle 18-vuotias henkilö tulee työnantajan ottaa huomioon tietyt tämän lain asettamat säädökset. Työnantajan tulee huomioida tämän lain asettamat säädökset työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Työ ei saa olla nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkisellem kehit ykselle haitallista. Ennen työsuhteen alkamista tai heti sen alussa on nuorelle toimitettava terveystarkastus työnantajan laskuun. Työnantajan on pidettävä luetteloa nuorista työntekijöistä, jotka työskentelevät toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajan. Työnantajan tulee pitää tämä laki työpaikalla nuorten työntekijöiden nähtävillä. Oppisopimuskoulutettavan työajasta säädetään työaikalaisissa eikä näin ollen tämän lain säädöksiä työajasta oteta huomioon. (Laki nuorista työntekijöistä 1993/998.)

5 Työehtosopimus

Työehtosopimukset asettavat ehtoja työ- ja oppisopimuksien sisältöön. Edellä mainituissa laeissa on kohtia, joista voi sopia toisin työehtosopimuksilla. Työnantajien on tärkeää tiedostaa työehtosopimuksen tärkeys ja sen ehtojen pakottava vaikutus. Työehtosopimus asettaa työnantajille velvollisuuksia ja heidän tulee tietää, mitä ja millaista työehtosopimusta kuuluu noudattaa työntekijöiden työsuhteeseen.

Tässä luvussa käydään läpi Sähköistysalan työehtosopimusta siltä osin kuin se vaikuttaa oppisopimukseen. Etelän Sähköpalvelu Oy on sähköalan yritys, joka noudattaa kyseistä työehtosopimusta. Tämä työ on tehty ensisijaisesti tälle yritykselle, ja tämän takia käydään läpi sähköalan työehtosopimusta ja sen ehtoja. Työnantaja saa tästä opinnäytetyöstä suurimman osan tarvitsemastaan tiedosta tarjotessaan oppisopimuspaikkaa. Muiden työnantajien tulee selvittää itse omien alojensa työehtosopimuksista oppisopimusta koskevat ehdot.

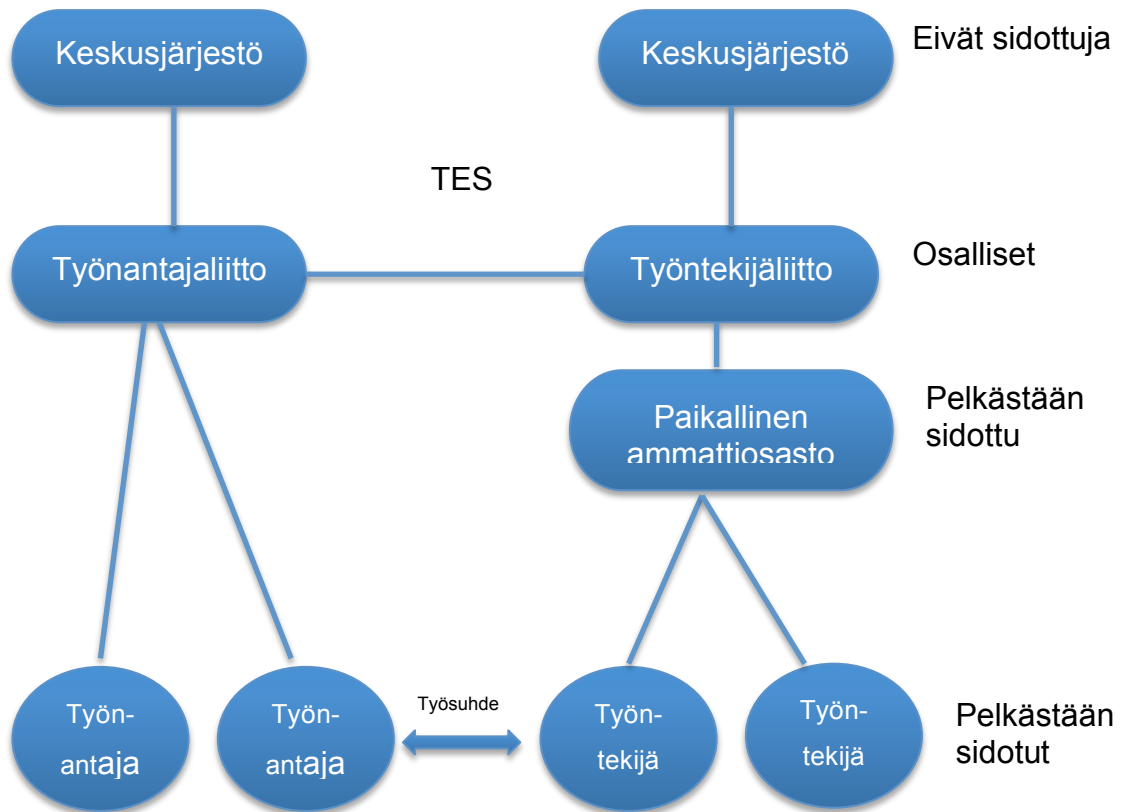
5.1 Työehtosopimus käsitteenä

Työehtosopimus on työnantajayhdistyksen ja työntekijäyhdistyksen tai työnantajan ja työntekijäyhdistyksen solmima sopimus, joka koskee työsuhteissa noudatettavia ehtoja (Paanetoja 2014, 122). Työehtosopimus on eräänlainen yleissopimus, jolla sovitaan yleisesti kaikkien sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden työsuhteiden ehdoista. Työehtosopimus ei korvaa työnantajan ja työntekijän välistä työ sopimusta, mutta se asettaa rajat työ sopimuksen ehdoille. Työehtosopimukset määrittävät yksilöllisten työ sopimusten minimiehdot. Työnantaja ei täten voi sopia työntekijän kanssa huonompia ehtoja kuin työehtosopimuksessa on määrätty. (Paanetoja 2014, 122.)

Työehtosopimuksia on kahdenlaisia. Se voi olla joko normaalisitova tai yleissitova. Normaalisitovien työehtosopimusten ehdot velvoittavat niitä osapuolia, jotka ovat allekirjoittaneet sopimuksen tai kuuluvat työehtosopimuksen solmineeseen järjestöön. (Suomen Yrittäjät.) Yleissitovalla työehtosopimuksella pyritään turvaamaan järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työ sopimusten vähimmäisehdot. Järjestäytymätön työnantaja ei kuulu mihinkään työantajajärjestöön. Työehtosopimuksen yleissitovuus aiheuttaa velvollisuuksia vain työnantajalle. (Paanetoja 2014, 135, 137.)

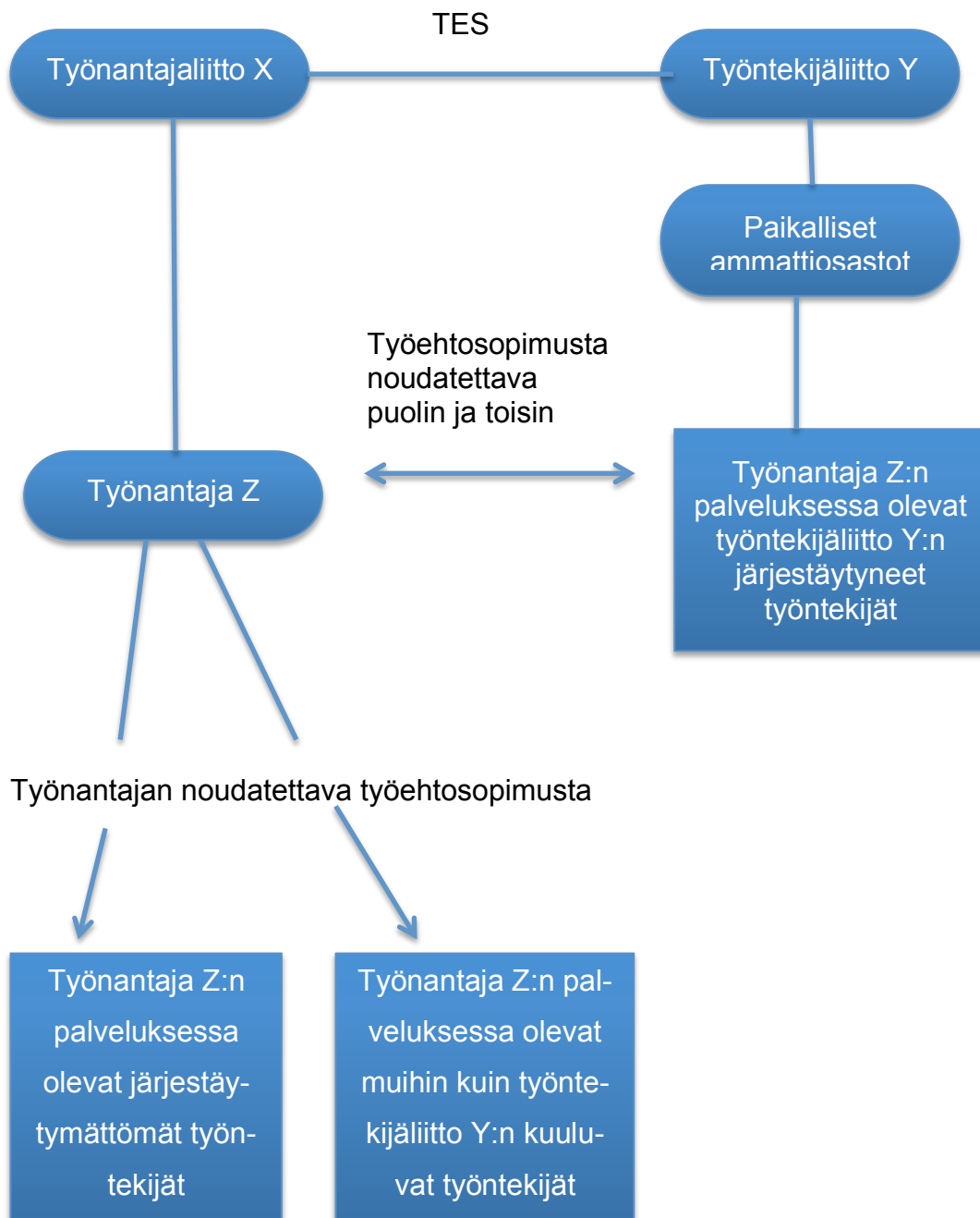
Työehtosopimusten määräyksillä on pakottava ja automaattinen vaikutus (Työ sopimuslaki). Työehtosopimusten määräykset tulevat voimaan heti ja syrjäyttävät ilman eri toimenpiteitä työ sopimusten ristiriitaiset määräykset. Työ sopimuksen ehto, joka on ristiriidassa työehtosopimuksen määräyksen kanssa, on mitätön. Yleensä työ sopimuksen ehdot ovat mitättömiä vain siltä osin, kuin ne ovat työehtosopimuksen ehtoja huonompitasoisia. (Paanetoja 2014, 128-129.)

Työehtosopimukseen voi olla joko osallinen tai pelkästään sidottu. Työnantajat ovat pelkästään sidottuja työehtosopimukseen, joten heillä on velvollisuus noudattaa työehtosopimusta niiden työntekijöidensä työsuhteissa, jotka kuuluvat jäsenenä yhdistykseen, joka on solminut työehtosopimuksen työnantajajärjestön tai työnantajan kanssa. (Paanetoja 2014, 127.) Kuvassa 2 on kuvattu liittotason työehtosopimukseen sidotut tahot.



Kuva 2. Liittotason työehtosopimukseen sidotut tahot. (Paanetoja 2014.)

Työnantajan velvollisuutta noudattaa työehtosopimusta on laajennettu työehtosopimuslain säännöksellä, jotta kaikilla työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä on lähtökohtaisesti yhdenvertaiset työsuhteen ehdot. Työnantaja, joka on sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla, on velvollinen noudattamaan itseään sitovaa työehtosopimusta kaikkien palveluksessa olevien työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteissa, riippumatta siitä onko hän jonkin liiton jäsen vai ei. (Paanetoja 2014, 127.) Kuvassa 3 kuvataan selkeästi työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuuden laajennus.



Kuva 3. Työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuuden laajennus. (Paanetoja 2014.)

5.2 Sähköistysalan työehtosopimus 2015-2017

Sähköistysalan työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Sähkötekniset työnantajat ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin työntekijöihin, jotka työskentelevät sähkölaitteistojen rakennus-, korjaus-, huolto- ja ylläpitotöissä tai näihin läheisesti liittyvissä tehtävissä tai sähkölaitteiden korjaus ja huoltotöissä. (Sähköistysalan työehtosopimus 2012–2014, s. 27.)

Sähköistysalan työehtosopimusta on päivitetty vuoden 2015 alussa Sähkötekni-
set työnantajat STTA ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n neuvotteluissa. Ai-
kaisempi työehtosopimus 2012–2104 määräyksineen pysyy voimassa tietyin
muutoksin. Uusi työehtosopimus on voimassa 1.3.2015–31.1.2017 ja tämän jäl-
keen vuoden kerrallaan, ellei kumpikaan osapuoli ole sitä kirjallisesti irtisanonut
viimeistään kahta kuukautta ennen työehtosopimuksen päättymistä. (Sähköis-
tysalan työehtosopimus 2015–2017, s. 1.)

Sähköistysalalla työsopimusta solmittaessa selvitetään työntekijän palkkaryhmä
hänen osaamisensa perusteella. Palkkaryhmiä on yhteensä kuusi, ryhmässä S
on pienin palkka ja ryhmässä 5 on suurin peruspalkka. Työehtosopimuksessa
on tarkat määritelmät kunkin tason osaamisvaatimuksista. Oppisopimussuhtee-
seen alan perustutkinnon suorittamiseksi tulevat henkilöt sijoitetaan työhön tul-
lessaan palkkaryhmään S eli alimpaan palkkaryhmään. Oppisopimussuhteessa
olevan henkilön koulutus tulee järjestää niin, että viimeistään kahden vuoden
kuluessa hän on saavuttanut palkkaryhmä 1:n edellyttämät taidot. Taitojen kart-
tuessa tulee opiskelijan perustuntipalkan vastata oikeaa palkkaryhmää. (Säh-
köistysalan työehtosopimus 2015–2017, s. 29.) Kuvassa 4 näkyy kunkin palkka-
ryhmän perustuntipalkat 1.3.2015 alkaen.

Palkkaryhmä	€ / tunti
S	10,14
1	12,44
2	14,52
3	15,44
4	16,30
5	17,23

Kuva 4. Palkkaryhmien perustuntipalkat 1.3.2015 alkaen.

Työehtosopimuksessa on määritetty työaika seuraavasti: työviikko alkaa maa-
nantaina työntekijän työvuoron alkaessa ja työvuorokausi alkaa työntekijän työ-
vuoron alkaessa. Säännöllinen työaika on sama kuin työaikalaissa määritetty 8

tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Päivätyössä työ alkaa yleensä aikaisin seitsemältä aamulla ja päättyy viimeistään viideltä illalla. Kun noudetaan edellä mainittua viikoittaista työaikaa, tulee työntekijällä olla sunnuntain lisäksi toinen vapaapäivä, joka on lauantai, ellei laaditussa työvuoroluettelossa muuta määrätä. (Sähköistysalan työehtosopimus 2012–2014, s. 34–35.)

Oppisopimussuhteessa olevalle henkilölle maksetaan verovapaa matkakorvaus, ateriakorvaus ja päiväraha työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Näitä korvauksia ja päivärahaa maksetaan työhönottopaikan ulkopuolella tehtävistä töistä. Työhönottopaikka on yrityksen toimintaorganisaatioon liittyvä pysyväisluontoinen toimipaikka, jossa työntekijä on otettu töihin. Ateriakorvausta maksetaan, jos työntekijä työskentelee tai osallistuu työnantajan määräämään koulutukseen vähintään neljä tuntia päivässä työhönottopaikan ulkopuolella. Ateriakorvausta ei makseta, jos työmatkasta suoritetaan päivärahaa tai työpaikalle on järjestetty kunnollinen vapaa ruoka. (Sähköistysalan työehtosopimus 2012–2014, s. 126.) Ateriakorvaus on neljäs osa Verohallinnon vahvistaman päivärahan määrästä eli 10 euroa (Verohallinto 2014). Työntekijälle maksetaan päivärahaa, jos työntekopaikka on vähintään 40 kilometrin etäisyydellä työhönottopaikasta ja vähintään 15 kilometrin etäisyydellä kotoa. Työmatkan kestäessä yli 10 tuntia maksetaan työntekijälle kokopäiväraha ja osapäiväraha työmatkan kestäessä yli kuusi tuntia. (Sähköistysalan työehtosopimus 2012–2014, s. 127.) Verohallinnon vahvistaman verovapaan kokopäivärahan määrä on 40 euroa ja osapäivärahan määrä on 18 euroa (Verohallinto 2014). Työntekijän käyttäessä työmatkoihin, kodin ja työntekopaikan välillä, hallinnassaan olevaa kulkuneuvoa työnantajan maksamaa korvausta vastaan on osapuolten sovittava siitä erikseen. Työnantaja maksaa kirjallisen sopimuksen perusteella työnantajalle Verohallinnon määrittämää kilometrikorvausta. (Sähköistysalan työehtosopimus 2012–2014, s. 131.) Verohallinto on määrittänyt työntekijälle maksettavaksi kilometrikorvaukseksi 44 senttiä kilometriltä (Verohallinto 2014).

Työehtosopimuksessa on määrätty työntekijän velvollisuudesta täyttää työnantajan antamaa tuntikorttia. Työntekijän on merkittävä tuntikorttiin säännöllisesti työn laatu, siihen käytetyt tuntimäärät, ateriakorvaukset, matkakulut ja muut lisät. Työntekijän tulee esittää työnantajalle oikein täytetty tuntikortti, jonka perus-

teella työntekijälle maksetaan palkka. Työehtosopimus on määrittänyt palkanmaksupäiväksi perjantain ja palkanmaksukaudeksi kaksi viikkoa. Muusta maksupäivästä voidaan sopia yrityksessä ja kuukausipalkan kyseessä ollessa on palkanmaksukausi yksi kuukausi. (Sähköistysalan työehtosopimus 2012–2014, s. 138.)

6 Oppisopimuskoulutuksen hyödyt ja haitat

Tässä luvussa käydään läpi oppisopimuskoulutuksen hyötyjä ja haittoja. Haastattelin työtäni varten yhteensä viittä henkilöä. Jokaiselle haastatellulle oli omat kysymyksensä, jotta saadaan jokaiselta mielipide juuri niistä asioista, joista haastatellut tietävät.

Etelän Sähköpalvelu Oy:n yrittäjä opiskelee itse tällä hetkellä oppisopimuksella johtamista ja hänellä on ollut oppisopimuksella muutama opiskelija. Yrittäjä kertoi, millaisena hän koki oppisopimusprosessin tarjotessaan työnantajana oppisopimuspaikkaa.

Etelän Sähköpalvelu Oy:ssä oppisopimuksella sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinnon opiskellut opiskelija kertoi haastattelussa oman näkökulmansa oppisopimuksesta. Opiskelija kertoi myös joitain kehitysideoita, joita käydään läpi luvussa 7.

Haastattelin kahta Keudan eli Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän oppisopimuskeskuksen työntekijää, koska heillä on tietoa koko oppisopimusprosessista.

Haastattelin henkilöä, joka on opiskellut kauppalaivasto ammattiin oppisopimuksella Saksassa. Häneltä saatiin tietoa miten oppisopimus käytännössä toimii Saksassa ja mitä hyötyjä siitä on.

6.1 Hyödyt

Oppisopimus on erinomainen työelämälähtöinen koulutus, joka sopii tällä hetkellä yritysten ja organisaatioiden koulutusmuodoksi paremmin kuin oppilaitosmuotoinen ammatillinen koulutus. Syynä on työelämässä tapahtuvat muutokset sekä globaali kilpailu, mikä pakottaa yritykset hankkimaan osaamista sieltä missä uutta osaamista on, eli työelämästä. Oppilaitosten tuottama osaaminen ja

tieto ei ole enää sillä tasolla mitä työelämässä edellytetään. Oppiminen ja kouluttautuminen tapahtuvat yhä useammin oikeissa työtilanteissa ja työelämässä. Kaikkien voimavarojen hyödyntäminen edellyttää sen, että ihmisiä on pystyttävä kouluttamaan työelämään ja työelämässä. Työelämälähtöisellä informaalisella koulutuksella, kuten oppisopimuksella, pystytään kouluttamaan opiskelijoita muuttuvan työelämän tarpeisiin tehokkaasti ja tuottavasti. (Käyhkö 2015.)

Työnantaja ja yritys saa paljon hyötyä oppisopimuspaikan tarjoamisesta. Haastatteluissa nousivat esiin seuraavanlaiset hyödyt yrittäjälle ja yritykselle. Mietti- sen mielestä oppisopimuskoulutuksella yrittäjä voi kouluttaa työntekijän juuri yri- tyksen tarpeisiin vastaavaksi. Opiskelija sitoutetaan yritykseen ja sen toiminta- tapoihin heti opiskeluvaiheesta lähtien. Näiden pohjalta yritys saa hyvän työnte- kijän, joka tuntee yrityksen ja sen toimintatavat. Opiskelijan kautta yritys saa vä- littömästi ajankohtaista ja uutta tietoa alasta. Oppisopimuspaikan tarjoaminen ja nuorten työllistäminen parantavat yrityksen kilpailukykyä ja imagoa. Erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille oppisopimuspaikan tarjoaminen on taloudelli- sesti viisasta. Yrityksen saama palkkatuki koetaan suureksi hyödyksi. Sen avul- la yritys saa edullisen työntekijän oppisopimusopiskelujen ajaksi. Mietti- sen mielestä oppisopimuksella koulutettu työntekijä on varmasti ammattitaitoisempi valmistuttuaan kuin muunlaisesta koulutusmuodosta valmistunut. (Miettinen 2015.)

Keudan oppisopimuskeskuksen työntekijöiden mielestä yrittäjä hyötyy, koska voi kasvattaa opiskelijan oman organisaationsa työkulttuuriin. Heidän mieles- tään opiskelija kehittää työpaikan toimintaa tehtävien ja tutkintotilaisuuksien kautta. Opiskelijan tuodessa uutta näkökulmaa työpaikalle oppivat samalla työ- yhteisö ja työpaikkakouluttaja. Yritykselle on hyötyä siitä, että opinnot liittyvät aina työpaikkaan ja työelämään. Yritys saa ammatin osaavan työntekijän. Oppi- sopimus tehdään aina määräaikaisena, joten yrittäjällä on koulutuksen aikana mahdollisuus katsoa, sopiiko opiskelija kyseiseen työyhteisöön ja kannattaako hänen kanssaan tehdä työsopimusta opiskelun päätyttyä. (Käyhkö 2015; Ranto 2015.)

Opiskelijalle oppisopimuskoulutus on järkevä vaihtoehto. Etenkin kyseinen kou- lutusmuoto sopii, jos nuori oppii tekemisen kautta eikä oppitunneilla istuminen houkuta. Keudan oppisopimuskeskuksen työntekijöiltä kysyttiin, millä tavalla opiskelija hyötyy oppisopimuskoulutuksesta. Opiskelija saa samalla tutkinnon ja

työkokemusta, jonka ansiosta hän on työmarkkinoilla ”kovaa valuuttaa”. Oppisopimus kasvattaa erityisesti nuoria työelämään ja sen haasteisiin. Koulutusmuoto palvelee hyvin muuttuvaa työelämää, koska oppisopimukseen voi yhdistää kahta tutkintoa opiskelijan ja työpaikan tarpeisiin. (Käyhkö 2015; Ranto 2015.)

Opiskelijalla on tukenaan koulutuksen järjestäjä eli koulutustarkastaja, joka auttaa ja tukee tarvittaessa työssäoppimisessa tai oppilaitoksen kanssa ilmenevissä ongelmissa. Opiskelija ei jää yksin, kun apuna on koulutustarkastaja ja työpaikkaohjaaja. Rannon mielestä oppisopimus sopii erityisen tuen tarpeessa oleville, esimerkiksi henkilöille, joilla on lukihäiriö tai keskittymisvaikeuksia. Yleensä heiltä sujuvat työt, mutta teoriaopinnot ovat haastavia. Oppisopimus-toimijoilla on halua ja taitoa auttaa erityisopiskelijoita. (Ranto 2015.)

Oppisopimuskeskuksen työntekijöiden mielestä oppisopimuskoulutus on taloudellisesti hyvä vaihtoehto: opiskelija saa palkkaa opintojensa aikana eikä hänellä on tarvetta ottaa opintolainaa. Oppisopimuksella on mahdollista suorittaa omalla työpaikalla oppilaitoksessa kesken jäänyt tutkinto loppuun. Oppisopimuskoulutus antaa opiskelijalle hyvät valmiudet työelämään ja tarjoaa monipuoliset koulutusvaihtoehdot. Suurin osa opiskelijoista sijoittuu suoraan työelämään opiskelujen jälkeen. (Käyhkö 2015; Ranto 2015.)

Yrittäjä koki oppisopimuksella kouluttamisen omassa yrityksessään erittäin positiiviseksi. Oppisopimuksen ansiosta yritys sai erittäin hyvän, sitoutuneen, motivoituneen ja innokkaan työntekijän. Tätä kyseistä työntekijää tullaan todennäköisesti lisäkouluttamaan yrityksessä oppisopimuksella. Sekä työntekijällä että yrityksellä on kiinnostusta palo- ja turvallisuusjärjestelmiin, ja näiden palvelujen tarjoaminen tuo huomattavaa lisäarvoa yritykselle. Oppisopimuskokemuksen pohjalta Miettinen on mahdollisuuksien rajoissa kiinnostunut tarjoamaan jatkosakin oppisopimuspaikkoja ja ottamaan koulutettavan yritykseensä. Yrittäjä koki, että oppisopimuskeskus tarjosi riittävästi tietoa ja yhteydenpito toimi hyvin sekä oli aktiivista puolin ja toisin. Tarvittaessa sai aina tietoa ja neuvoja eikä ikinä epäilyttänyt kysyä apua. Yrittäjä koki oppisopimuksen tarjoaman tiedon ja tuen erittäin tarpeelliseksi ja hyödylliseksi. (Miettinen 2015.)

Yrityksessä olleen oppisopimuskoulutettavan mielestä koulutusmuoto on loistava tapa opetella uusi ammatti. Oppisopimuksessa on huomattavasti vähemmän teoriaopintoja kuin ammattikoulussa suoritetussa tutkinnossa. Opiskelijan mielestä oppisopimus on käytännönläheisempi lähestymistapa ammattiin kuin tavallinen ammattikoulutus. Opiskelija koki oppisopimuskoulutuksen taloudellisesti helppona vaihtoehtona. (Lintunen 2015.)

Haastateltujen mielestä oppisopimuskoulutuksesta hyötyy opiskelija ja yritys. Molemmat osapuolet saavat uutta tietoa ja opettavat toinen toistaan. Opiskelija saa oppia ammatin työnteon lomassa ja yritys saa koulutuksen päätyttyä ammattitaitoisen, yrityksen toimintatavat tuntevan työntekijän. Haastattelujen perusteella Suomessa ja Saksassa saadut hyödyt oppisopimuskoulutuksesta ovat samanlaisia. Oppisopimuskoulutuksesta on paljon hyötyä ja valtiokin säästää, kun oppisopimusopiskelijoille ei makseta opintotukia, vaan he maksavat veroja valtiolle.

Lintunen suosittelee ehdottomasti Etelän Sähköpalvelu Oy:tä työnantajaksi oppisopimusopiskelijoille. Yrityksessä on rento ja osaava työporukka sekä erittäin monipuolinen sähköalaan liittyvien töiden saralta. (Lintunen 2015.) Yrittäjä itse haluaa kiittää työntekijöitään. Työporukka otti opiskelijan heti työyhteisön jäseneksi ja kaikki jaksoivat opettaa ja ohjata oman työnsä ohella. Yrittäjä ei pidä tätä itsestäänselvyytenä kiireisillä työmailla. (Miettinen 2015.)

6.2 Haitat

Oppisopimuskoulutuksessakin on joitakin haitta puolia. Oppisopimuskeskuksen työntekijän vastauksista kävi ilmi, että oppisopimuskoulutus ei sovellu kaikille. Opiskelumuotona oppisopimus on haastava ja siihen tulee sitoutua 100-prosenttisesti. Oppisopimuskoulutukseen ei kuulu opiskelijahuoltoa vaan heille kuuluu työterveyshuolto. Tämän takia opiskelija, jolla on oppimiseen liittyviä pulmia, ei yleensä saa tarvittavia tukitoimia opiskeluunsa. Tuen puuttumisen vuoksi oppisopimuskoulutuksen läpäisyprosentti on melko vaatimaton, jos verrataan oppilaitosmuotoiseen koulutukseen. (Käyhkö 2015.) Opiskelijoiden tukitoimien rakenteet pitääkin saada sille tasolle, että opiskelijat, joilla on vaikeuksia

oppimisen kanssa, saisivat tukea ja tätä kautta pystyisivät suorittamaan opiskelut loppuun (Käyhkö 2015.)

Tutkinnot ovat osittain melko vaativia ja jäykkiä. Tutkinnon suorittaminen vaatii monipuolisia työtehtäviä eivätkä kaikki työpaikat tämän takia sovellu tutkinnon suorittamiseen. Niille työpaikoille, joissa on oppisopimuskoulutettava, ei oppisopimus välttämättä ole edullista korvauksista huolimatta. Koulutuksesta maksettava korvaus menee pääsääntöisesti oppilaitoksen kuluihin, vaikka sen pitäisi mennä työpaikalle. Tämä ei ole oikein, koska 80 prosenttia opiskelusta tapahtuu työpaikalla. (Ranto 2015.)

Molempien oppisopimuskeskuksen työntekijöiden mielestä yhteydenpito aiheuttaa ongelmia ja haittaa oppisopimuksen suorittamista. Oppilaitoksen ja työpaikan välinen yhteydenpito on heikkoa. Vastuukouluttajat ja työpaikkakouluttajat eivät tapaa toisiaan tarpeeksi usein, jolloin on hankalaa suunnitella ja toteuttaa opiskelijan tutkintotilaisuuksia. Oppilaitosten kanssa yhteistyö on kirjavaa. Osa oppilaitoksista sitoutuu, mutta osalla tiedottaminen ja ohjaus opiskelijoille ja työpaikoille on erittäin heikkoa. Välillä myös työnantajien sitoutuminen on heikkoa eikä työpaikkakouluttajia saada osallistumaan koulutuksiin. Työpaikkakouluttaja on opiskelijan tärkein tukihenkilö opinnoissa, joten hänen sitoutuminen oppisopimukseen on todella tärkeää. Näiden seurauksena koulutukset venyvät yli sille varatun ajan. Tällöin myös koko tutkinnon suorittaminen saattaa jäädä tekemättä eikä opiskelija saa tutkintotodistusta. Toisin sanoen oppisopimus purkautuu ja opiskelija jää ilman koulutusta ja työpaikkaa. (Käyhkö 2015; Ranto, 2015.)

Oppisopimuskeskuksen työntekijä kertoi kyselyssä, että oppisopimuksesta on annettu julkisuudessa byrokraattinen kuva. Osaltaan tämä voi olla syynä siihen, ettei oppisopimuspaikkoja tarjoavia yrityksiä ole riittävästi. Oppisopimus ei ole vielä kovin tunnettu ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto. Näiden asioiden ja byrokraattisen kuvan murtamisen eteen oppisopimuskeskusten työntekijät tekevät kovasti töitä. (Ranto 2015.)

7 Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen

Yritykset toivovat, ettei oppisopimuskoulutus olisi niin voimakkaasti sidoksissa työsopimussuhteeseen. Tämän vuoksi opiskelijan oppisopimusajan palkka on kohtuuton verrattuna nuoren osaamiseen ja tuottavuuteen. Rahoitusta, esimerkiksi koulutuskorvauksia, ei ennen suunnattu riittävästi yrityksille. Suomen Yrittäjät ovat esittäneet sellaista koulutussopimusmallia, joka olisi lähempänä Saksan mallia: palkka määräytyisi ammatin tuottavuuden ja opiskelijan taitotason mukaan. (Lamppu 2013.) Työmarkkinajärjestöjen tulisi kirjata työehtosopimukseen erilliset oppisopimuspalkkauksen kriteerit. Saksassa rahoitus oppisopimuskoulutukseen tulee kolmelta taholta: valtiolta, yrityksiltä ja opiskelijan perheeltä. (Simola 2012.) Saksan rahoitusmalli ei tällaisenaan toimi Suomessa, mutta asiaa tulisi selvittää ja palkkakysymyksiin panostaa kunnolla (Simola 2012).

Etenkin ammatillisessa peruskoulutuksessa, jossa opiskelijan ammattitaito ei ole kehittynyt ja opintojen alkuvaiheessa ohjaustarve on suurempaa, tulee kiinnittää huomiota oppisopimuskoulutukseen osallistumiskynnyksen alentamiseen ja koulutuksen toteuttamisedellytysten varmistamiseen. Koulutuksen järjestäjien tulee kiinnittää enemmän huomiota koulutuskorvauksen porrastamiseen. Koulutuksen alkuvaiheessa työnantajaa tuettaisiin enemmän, jotta varmistetaan opiskelijan riittävä ohjaus. Työnantajan rekrytointikynnystä voisi alentaa työehtosopimusten palkkausta koskevien määräysten portaittainen palkkausjärjestelmä, jossa huomioitaisiin tehtävien vaativuus ja ammattitaidon kehittyminen sekä erilliset määräykset oppisopimusopiskelijoiden palkkauksesta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2011.)

Saksassa ammatillinen koulutus perustuu yrityskoulutukseen. Vastuun nuorten koulutuksesta ottavat yritykset. Nuoret hakeutuvat yrityksiin oppimaan ja yritykset antavat oppilaitoksille toimeksiantoja niistä asioista, joita eivät pysty itse opettamaan. (Simola 2012.) Suomalainen koulutusjärjestelmä yliarvostaa teoreettista koulutusta ja aliarvostaa käytännön oppimista. Tämä Suomen ajatusmalli heijastuu nuorten asenteisiin ja valintoihin. Tämän lisäksi opetusohjelmia suunnitellaan houkuttelevuuden, mediaseksikkyyden ja rahan tulon perusteella. Suomessa työnantajien ja koulutuksesta vastaavien yhteistyötä pitäisi parantaa ja sitä kautta voidaan ohjata nuoret kouluttautumaan oikeille aloille. Työmarkki-

noilla on usein parempi tieto töistä, joita on tarjolla muutaman vuoden päästä, kuin koulutuspolitiikan osaajilla. (Helsingin Sanomat 2012.)

Hallitus käynnisti vuonna 2014 nuorten oppisopimuskoulutuksen ja työssäoppimisen toimenpideohjelman. Tämä toimenpideohjelma on osa nuorisotakuuta ja kestää vuodesta 2014 vuoteen 2016. Ohjelman tavoitteena on kehittää malleja, joissa oppilaitos- ja oppisopimusmuotoinen koulutus yhdistyy ja lisätä nuorten oppisopimuskoulutusta. Kohderyhmänä ovat alle 25-vuotiaat nuoret, jotka eivät ole opiskelleet tutkintoa peruskoulutuksen jälkeen. Vuosille 2014–2015 opetus- ja kulttuuriministeriö jakoi koulutuksen järjestäjille valtionavustuksia yhteensä 20,6 miljoonaa euroa, mikä lienee korkein myönnetty valtion tuki nuorten oppisopimukseen Euroopassa. Opetusministeri Krista Kiurun mielestä hankkeissa tulee tutkia ja etsiä malleja oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistämiseksi. Oppisopimuskoulutus pitäisi ottaa mukaan oppilaitoksen strategiseen toimintaan ja sen mahdollisuudet hyödyntää täysimääräisesti. Krista Kiuru haastaa työnantajat tutustumaan toimenpideohjelman hankkeisiin ja niiden luomiin mahdollisuuksiin tarjota nuorille oppisopimuspaikkoja. Hankkeissa korostetaan myös työpaikkaohjaajien roolia, joilla on merkitystä nuoren ohjatussa ja monipuolisessa oppimisessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2014.)

Nykyään ollaan varsin yksimielisiä oppisopimuskoulutuksen merkityksestä ammatillisena koulutusmuotona. Kari Viinisalon mielestä pitäisi selvittää, miten oppisopimuskoulutusta voitaisiin järjestää kokonaistaloudellisesti parhaalla tavalla ja varmistetaan oppisopimuskoulutuksen säilyvän työelämäläheisenä ja -lähtöisenä koulutusmuotona. (Viinisalo 2013.)

Englannissa on panostettu 2000-luvulla oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen. Siellä on perustettu Task Force -työryhmä yritysedustajista, joka selvitti, miten oppisopimuskoulutusta voidaan edistää ja markkinoida yrityksille. Tämä selvitys ja sen tulokset johtivat hyviin tuloksiin ja oppisopimuskoulutuksen opiskelijamäärät ovat kasvaneet ja koulutuksen laatu parantunut. Viinisalo ehdottaa, että Suomessa kokeiltaisiin yritysveltoista kehittämissyhmää, jossa vetovastuussa olisivat yritysjohtajat ja henkilöstöammattilaiset. (Viinisalo 2013.)

Naisjohtajien oppisopimushaaste –kampanjan päätösseminaari pidettiin Helsingissä tammikuussa 2014. Kyseinen kampanja sai paljon näkyvyyttä ja huomiota tiedotusvälineissä, yritys kentässä ja nuorten keskuudessa. Hankkeen aikana oltiin yhteydessä yli 100 eturivin yritykseen. Yhteensä hankkeeseen osallistui 32 yritystä ja uusia työpaikkoja syntyi 430. Yrityksillä oli aktiivinen rooli kampanjassa hankkiessaan itselleen uusia työntekijöitä oppisopimuksen kautta. Mallina kampanjassa käytettiin muun muassa saksalaista oppisopimuskoulutusta. (Viinisalo 2014.)

Naisjohtajat kohtasivat hankkeensa alussa hajanaisen kentän. He ehdottavatkin, että pitäisi olla yksi valtakunnallinen taho, joka vastaa oppisopimuskoulutuksesta. Lisäksi heidän mielestään opiskelijoilla, yrittäjille ja oppilaitoksille pitäisi olla valtakunnalliset yhtenäiset ohjeet oppisopimuskoulutuksesta. Naisjohtajat havaitsivat kampanjan aikana, että koulutusta suunniteltaessa tulisi lähteä yritysten tarpeista. Myöskin oppisopimuskoulutuksen tuloksellisuuden mittarit pitää johtaa yritysten liiketoimintatavoitteista. Uusia työpaikkoja syntyy, kun moottorina toimivat yritysten tavoitteet. Tällä hetkellä tuloksellisuutta mitataan oppilaitosmuotoisen koulutuksen mittareilla. (Viinisalo 2014.)

Kari Viinikainen on sitä mieltä, että tällä hankkeella naisjohtajat näyttivät, miten tiimityöllä, innostuksella, verkostoitumisella ja rohkeudella ajatella ja toimia uudella tavalla saadaan aikaan uusi tapa toimia. Viinikaisen mukaan liian monet keskittyvät vanhan toimintamallin puolustamiseen. Ihmisten kannattaa kuunnella tarkkaan hankkeesta vastanneiden kokemuksia, koska työelämässä johtavissa asemissa olevat henkilöt vaikuttavat nuorten oppisopimusmahdollisuuksiin. Oppisopimuskoulutukseen liittyvän tiedon tulee olla keskitetysti saatavilla eikä asioihin perehtyminen saa olla vaikeaa. (Viinisalo 2014.)

Marjo Silvo markkinointi-instituutista on esittänyt blogissa seuraavat viisi kysymystä, jotka pitäisi ratkaista Suomessa. Mikä on oppisopimuksella opiskelevan status: onko hän ensisijassa opiskelija vai työntekijä? Miten yrityksiä kannustetaan kehittämään oppisopimuskoulutusta ja tarjoamaan riittävästi koulutuspaikkoja nimenomaan nuorille? Miten taataan koulutuksen tasalaatuisuus ja yritysten mahdollisuudet panostaa työpaikkakouluttajien osaamiseen? Mikä on oppilaitosten rooli teoriakoulutuksen toteuttajana ja yritysten yhteistyökumppanina?

Miten oppisopimuskoulutuksen rahoitus kanavoidaan ja jaetaan opiskelijan, yritysten ja oppilaitosten kesken? Silvon mielestä Suomen oppisopimuskoulutuksen kehittäminen kohti Saksan mallia vaatii suurta ajattelutavan muutosta, uusia käytännön ratkaisuja ja yhteistyötä yli reviirirajojen. Silvoa arveluttaa mahdollisimmeko onnistua näin suuressa muutoksessa. (Silvo 2013.)

Seuraavaksi tässä luvussa kerrotaan haastateltujen kehittämisideoista. Oppilaitosten teoriapäivät pitäisi saada minimiin, jotta työpaikalla oppimiselle olisi enemmän aikaa. Kouluttajien ja opettajien pitäisi jalkautua työpaikoille, koska ajan tasalla oleva osaaminen on yrityksissä työntekijöillä. Oppilaitosten kouluttajat eli teoriaosuuksien opettajat tulisi perehdyttää kunnolla oppisopimustoimintaan, jotta heillä olisi ymmärrystä oppisopimusopiskelijan opinnoista. Opettaja-koulutuksessa olisi hyvä esitellä tuleville ammattikoulujen opettajille oppisopimustoimintaa. Koulutusmuodon esittelyä ei ollut Rannon omassa koulutuksessa vuonna 2012. Sen lisäksi, että kouluttajilla ja opettajille olisi riittävä ja ajantasainen tietämys oppisopimuskoulutuksesta, tulisi työnantajille antaa enemmän rahallista tukea palkkaamiseen ja tehdä tätä kautta kannattavaksi rekrytoida nuori oppisopimuksella. (Ranto 2015.)

Työnantaja kaipasi koululta selkeämpää linjausta siitä, mihin kyseisen opiskelijan koulutus tähtää. Alussa ei ollut riittävää tietoa asioista, joita opiskelijan tulee oppia koulutuksen aikana. Opiskelijan tutkinnossa puhuttiin automaatioasentajan tutkinnosta eikä oppilaitos ollut ottanut huomioon, että opiskelija opiskelee rakennussähköasioita. Asiasta keskusteltiin koulun kanssa vasta oppisopimuksen loppuvaiheessa, ja tällöin opiskelijan opinto-ohjelmaan lisättiin vahvavirta-asennukset. Tämän lisäyksen ansiosta opiskelija sai pätevyyden rakennuspuolen asennuksiin. Koulussa toteutettiin tähän liittyvät teoriaopinnot opintojen loppuvaiheessa, mutta kyseisen osion olisi pitänyt sisältyä opinto-ohjelmaan alusta alkaen. (Miettinen 2015.)

Työnantajan pitää kiinnittää huomiota siihen, millaisia töitä opiskelijalle annetaan. Etelän Sähköpalvelu Oy:ssä opiskellut opiskelija painottaa, että työtehtävien pitäisi liittyä opinto-ohjelmaan ja tutkintoon. Työnantajan pitää käyttää aikaa työtehtävien suunnitteluun, jotta opiskelija saa työkokemusta niistä työtehtävistä joihin hän kouluttautuu. Opiskelija ymmärtää, että etenkin rakennusalalla

työmaiden ollessa mitä on, ei aina ole mahdollisuutta tarjota tutkintoon liittyviä työtehtäviä. (Lintunen 2015.)

8 Yhteenveto ja pohdinta

Oppisopimuskoulutus on koulutusmuoto, jossa suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista täydennetään teoriaopinnoilla ammattioppilaitoksissa ja aikuiskoulutuskeskuksissa. Työpaikalla opiskelijan ohjaamisesta ja opettamisesta vastaa työpaikkaohjaaja. Työnantajan apuna toimivat koulutuksen järjestäjä ja oppisopimuskeskuksen koulutusvastaava.

Työnantajalla on vastuu opiskelijasta ja hänen oppimisestaan. Työnantajan tulee perehtyä opiskelijan oppimissuunnitelmaan ja sen tavoitteisiin, jotta pystyy tarjoamaan oikeanlaisia työtehtäviä. Työtehtävien suunnitteleminen vie aikaa omilta töiltä, mutta se on ensiarvoisen tärkeää oppimisen kannalta. Työnantaja on se henkilö, joka sopii muiden työntekijöidensä kanssa opiskelijan lähiohjaajan. Työnantajan tulee työpaikkakouluttajaa miettiessään ottaa huomioon kouluttajan osaamiselle asetetut kriteerit. Työpaikkakouluttajia on jouduttu niin sanotusti suostuttelemaan ottamaan opiskelija huostaansa. Työnantajan tulee olla tiiviisti yhteydessä oppilaitoksen ja oppisopimuskeskuksen kanssa sekä seurata, ohjata ja arvioida opiskelijan työtä.

Työnantaja ja opiskelija solmivat määräaikaisen oppisopimuksen. Oppisopimus vastaa työsopimusta, ja siinä määritellään oppisopimuskoulutukseen liittyvät ehdot ja tarvittavat tiedot. Sopimuksesta selviää muun muassa keskeiset työtehtävät, teoriaopintojen järjestäjä työpaikkakouluttaja ja työnantajan saaman koulutuskorvauksen määrä.

Oppisopimuksella kouluttaminen on yleensä positiivinen kokemus. Opiskelijat kasvavat alku arkuuden jälkeen vastuullisiksi ja ammattitaitoisiksi työntekijöiksi. Oppisopimuksen aikana on tärkeää, että opiskelija sopeutuu työporukkaan ja hänet otetaan mukaan työyhteisöön. Opiskelijan halu erikoistua oppisopimuksen aikana ja sen jälkeen tuo yrityksille lisäarvoa palveluiden laajentuessa.

Oppisopimuskoulutuksessa voi olla haasteena, ettei opiskelija itse ole motivoitunut ja aktiivinen. Tällöin koulutus jää usein kesken eikä opiskelija saa tutkintotodistusta. Voi myös olla, että opiskelija ei sovellu yritykseen tai valitsemaansa ammattiin. Uuden kokeilujakson aikana pystytään selvittämään edellä mainitut asiat, eikä itse oppisopimuksen aikana tule turhia koulutuksen kesken jättämisä.

Työnantajien ja opiskelijoiden tukena toimivat oppisopimuskeskusten työntekijät. Oppisopimustoimijat ovat hyvin innovatiivisia ja tuntevat työelämän hyvin. He näkevät vain mahdollisuuksia ja ovat oppisopimukseen liittyen moniosaajia. Oppisopimustoimijat ovat aktiivisesti mukana toimintaa kehittävässä hanketöinnässä. Heidän osaamistaan kannattaa hyödyntää vaikka oppisopimus ei koskaan alkaisikaan.

Saksassa oppisopimuskoulutus on pääasiallinen ammatillinen koulutusmuoto, kun Suomessa painotetaan oppilaitosmuotoista koulutusta. Saksassa oppisopimuskoulutus toteutetaan periaatteessa samalla tavalla kuin Suomessa, mutta siellä kauppakamarit ja yritykset toimivat koulutuksen järjestäjinä. Opiskelijoiden oppisopimuspalkka määräytyy ammatin tuottavuuden ja opiskelijan taitotason mukaan. Alussa palkka on noin 300–500 euroa kuussa ja vuosittain palkka kasvaa noin 100 eurolla. Saksassa sanotaan, että opiskelijan alkuvaiheessa opiskelija vie rahaa yritykseltä, mutta loppuvaiheessa palkan ollessa alhainen opiskelija tuo tuloa yritykselle tehdessään ammattitaitoisesti töitä. Suomessa pitäisi tutkia, mitä toimintatapoja Saksan mallista voitaisiin hyödyntää. Saksan alhaiseen nuorisotyöttömyyteen vaikuttaa varmasti oppisopimuskoulutuksen suosio.

Viime vuosina on puhuttu paljon nuorisotyöttömyydestä ja nuorten syrjäytymisestä. Nuoret eivät pääse peruskoulun jälkeen opiskelemaan tai eivät ole kiinnostuneita istumaan koulunpenkillä. Oppisopimuskoulutuksen avulla nuoret saivat innostavan opiskeluympäristön ja oppisivat, miten työelämässä asiat menevät. Ollessaan työsuhteeseen rinnastettavassa suhteessa työnantajaan, opiskelija oppii, mitä velvoitteita työntekijällä on. Nuori oppii, ettei työpaikalle voi tulla myöhässä, käsittää, miten hänen toimintansa vaikuttaa yritykseen, ja saamansa palkan kautta ymmärtää rahan arvon ja kasvaa fiksuksi kuluttajaksi.

Suomen järjestelmää pitäisi saada enemmän työelämälähtöiseksi ja irti koulu- maailmasta. Olisi hyvä, jos yritykset ottaisivat enemmän vastuuta oppisopimus- koulutuksen toteutuksesta. Yritykset voisivat tehdä samankaltaisia näkyviä kampanjoita kuin naisjohtajat tekivät. Näin oppisopimuskoulutukselle saataisiin näkyvyyttä, tietoisuutta kasvatettaisiin ja halukkaiden nuorten olisi helpompi ha- kea oppisopimuspaikkaa.

On totta, että opiskelijan työehtosopimukseen sidottu palkka on alussa korkea verrattuna opiskelijan taitotasoon. Työehtosopimuksissa voisi olla erillinen mää- räys oppisopimuspalkasta, joka riippuisi opintojen vaiheesta ja ammattivalinnas- ta. Alkuajan palkka voisi olla esimerkiksi 800–1100 euroa kuukaudessa riippuen ammatista. Kesäajat voitaisiin lukea kesätyöksi, jolloin kesältä opiskelijalle mak- settaisiin työehtosopimusten mukaista palkkaa. Opiskelijan taitojen kasvaessa ja opintojen edetessä palkkaa korotettaisiin sopivassa suhteessa. Opiskelija saisi täyttä palkkaa vasta, kun on valmistunut. Tällaisella menetelmällä voitaisiin saada yritykset kiinnostumaan oppisopimuksesta ja nuoret tienaisivat silti enemmän kuin opintotuen alaisina.

Tätä työtä kirjoittaessani huomasin, että työnantajan saamat tuet ja korvaukset ovat veronalaista tuloa. Näillä veronalaisilla tuilla pyritään maksamaan opiskeli- jan palkka, joka on myös veronalaista tuloa. Tässä tapauksessa yhdestä tuesta ja korvauksesta maksetaan verot kahdesti. Tuet voisivat olla yrityksille verova- paata tuloa, jolloin vero maksetaan vain opiskelijan palkasta, mikä alentaisi yri- tysten kynnystä oppisopimukseen. Herää kysymys, onko oppisopimus tarpeeksi kannattavaa yrityksille?

Oppisopimuskoulutusta pitäisi tuoda enemmän esille. Nuoret eivät välttämättä ole tietoisia tällaisesta koulutusmuodosta. Oppisopimusta pitäisi mainostaa ylä- asteella samalla lailla kuin ammattikoulua ja lukiota. Kouluilla voisivat käydä pu- humassa oppisopimusopiskelija, työnantaja ja oppisopimuskeskuksen työnteki- jä. Myös televisiossa voitaisiin mainostaa oppisopimuskoulutusta.

Tällä hetkellä on meneillään kampanja Palkkaa nuori – Pelastetaan Suomi. Kampanjan avulla haastetaan yrityksiä tarjoamaan työpaikkoja ja oppisopimus- paikkoja nuorille. Nettisivustolla yritykset ilmoittavat, millaisia oppisopimuspaik-

koja heillä on tarjolla ja nuoret voivat tätä kautta hakea niitä. On hienoa, että tällainen kampanja on tehty. Oppisopimuspaikkojen löytäminen helpottuu huomattavasti, kun kaikki yritykset ilmoittavat tarjoamansa paikat yhdellä sivulla. Tällä hetkellä 565 yritystä on osallistunut kampanjaan, 11 480 lupaus on annettu, 2 912 paikkaa täytetty ja 116 haastetta lähetetty. Luvut ovat mielestäni hyviä ja toivon, että tämä kampanja saa kunnolla tuulta purjeisiin.

Yritysten tulisi ottaa isompi rooli oppisopimuksessa ja kehittää toimintaa paremmaksi, jotta yhä useammat valitsisivat oppisopimuskoulutuksen. Yritykset voisivat tehdä erilaisia hankkeita ja kampanjoita ja kertoa hyvistä kokemuksista. Nuoret olisi saatava kouluttautumaan ja töihin. Yrittäjät ja työnantajat pystyvät vaikuttamaan tähän tarjoamalla nuorille oppisopimuspaikkoja.

Tämän työn tekeminen oli mielenkiintoista ja ajankohtaista. Tällä hetkellä on käynnissä erilaisia oppisopimuskoulutuksen kehityshankkeita ja ammattikoulutuksen muutoksia. Tässä työssä käytiin läpi oppisopimuskoulutusta ja sen kehittämisideoita. Jatkotutkimuksena tähän voitaisiin tutkia, onko kehityshankkeista ja lisääntyneistä tuista ollut hyötyä ja onko oppisopimuskoulutus lisääntynyt.

Tätä työtä on lähetetty pk-yritysten toimitusjohtajille ja yrittäjille. Toivon, että työn vastaanottajat lukevat sen ja innostuvat tarjoamaan oppisopimuspaikkoja. Lähetin työn myös oppisopimuskeskuksiin, jotta heillä olisi antaa kiinnostuneille työnantajille selkeä paketti oppisopimuskoulutuksesta.

Kuvat

Kuva 1. Oppisopimuskoulutuksen eteneminen, s.14

Kuva 2. Liittotason työehtosopimukseen sidotut tahot, s. 26

Kuva 3. Työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuuden laajennus, s. 27

Kuva 4. Palkkaryhmien perustuntipalkat 1.3.2015 alkaen, s. 28

Laki viittaukset

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 3.10.2014/787

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998

Rikoslaki 19.12.1889/39

Työaikalaki 9.8.1996/605

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työsuojelulaki 23.8.2002/738

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Lähteet

Hamburg Chamber of Commerce. Vocational Training in Germany – The Dual System.

http://www.hk24.de/en/training/348086/duale_system.html

Luettu 15.2.2015

HS Koulutusliite. 28.1.2015. Koulutus. Opi työtä tekemällä.

Inspirans Oy 2014. Kvalitatiivinen tutkimus.

<http://www.inspirans.fi/kvalitatiivinen-tutkimus/>

Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut 2014 a. Kouluta oppisopimuksella.

http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/kouluta_oppisopimuksella/index.html

Luettu 10.1.2015

Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut 2014 b. Palkkatuki uudistuu vuoden 2015 alusta.

http://tepalvelut.fi/te/fi/nain_asioint_kanssamme/te_palvelut/ajankohtaista/2014-12-17-02/index.html

Luettu 11.1.2015

Keuda a. Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä. Opiskelu.

<http://www.keuda.fi/opinnot/oppisopimuskoulutus/opiskelija/opiskelu/>

Luettu 10.1.2015

Keuda b. Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä. Työnantaja oppisopimuskouluttajana.

<http://www.keuda.fi/opinnot/oppisopimuskoulutus/tyoenantaja/tyonantaja-oppisopimuskouluttajana/>

Luettu 10.1.2015

Keuda c. Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä. Tietoa oppisopimuksesta.

<http://www.keuda.fi/opinnot/oppisopimuskoulutus/oppisopimus/tietoa-oppisopimuksesta/>

Luettu 10.1.2015

Keuda d. Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä. Rahoitus.

<http://www.keuda.fi/opinnot/oppisopimuskoulutus/opiskelija/rahoitus/>

Luettu 11.1.2015

Keuda e. Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä. Korotettu koulutuskorvaus esite.

<http://www.keuda.fi/assets/attachments/Koulutuskorvaus-esite.pdf>

Luettu 11.1.2015

Keuda f. Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä. Korotettu koulutuskorvaus esite.

<http://www.keuda.fi/assets/attachments/Koulutuskorvaus-esite.pdf>

Luettu 11.1.2015

Koulutuskeskus Salpaus 2015 a. Oppisopimuksen historiaa.

<http://www.salpaus.fi/oppisopimus/oppisopimuksen-historiaa/Sivut/default.aspx>

Luettu 16.3.2015

Koulutuskeskus Salpaus b. Oppisopimuskoulutuksen lainsäädäntö.

<http://www.salpaus.fi/oppisopimus/esittely/lainsaadanto/Sivut/default.aspx>

Luettu 14.3.2015

Käyhkö, J. 2015. Koulutustarkastaja. Keudan oppisopimuskeskus. Kerava.

Haastattelu. 2.3.2015

Lamppu, V-M. 2013. Suomen oppisopimusjärjestelmä yrittäjien näkökulmasta.

Suomen Yrittäjät. [http://www.yrittajat.fi/fi-](http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/lausunnot/lausunnot/?groupId=66d2143f-3220-4b10-9c3b-44621a2b523c&announcementId=bc0be9f0-1ab1-4432-931b-89a26d33b9d5)

[FI/suomenyrittajat/lausunnot/lausunnot/?groupId=66d2143f-3220-4b10-9c3b-44621a2b523c&announcementId=bc0be9f0-1ab1-4432-931b-89a26d33b9d5](http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/lausunnot/lausunnot/?groupId=66d2143f-3220-4b10-9c3b-44621a2b523c&announcementId=bc0be9f0-1ab1-4432-931b-89a26d33b9d5)

Luettu 26.3.2015

Lintunen, M. 2015. Sähköasentaja. Etelän Sähköpalvelu Oy. Kerava. Haastattelu.

27.2.2015

Miettinen, L. 2015. Toimitusjohtaja. Etelän Sähköpalvelu Oy. Kerava. Haastattelu.

15.2.2015.

Opetushallitus a. Oppisopimuskoulutus.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus

Luettu 10.1.2015

Opetushallitus b. Työpaikalla tapahtuva koulutus ja tietopuolinen koulutus.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/tyopaikalla_tapahtuva_koulutus_ja_tietopuolinen_koulutus

Luettu 10.1.2015

Opetushallitus c. Oppisopimus.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/oppisopimus

Luettu 10.1.2015

Opetushallitus d. Opiskelijalle oppisopimuksesta.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/oppisopimus/opiskelijalle

Luettu 10.1.2015

Opetushallitus e. Työnantajalle oppisopimuksesta.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/oppisopimus/tyonantajalle

Luettu 10.1.2015

Opetushallitus f. Taloudelliset etuudet oppisopimuskoulutuksessa.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/taloudelliset_etuudet

Luettu 11.1.2015

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Oppisopimuskoulutus.

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuisopetus_ja_vapaa_sivistystyoe/opiskelu_ja_tutkinnot/oppisopimuskoulutus/index.html

Luettu 10.1.2015

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Koulutus ja tiedepolitiikan osasto. Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/tr08.pdf?lang=fi>

Luettu 29.3.2015

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Nuorten työssäoppimista ja oppisopimuskoulutusta tuetaan yli 20 miljoonalla.

<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2014/02/oppisopimusavustukset.html>

Luettu 29.3.2015

Oppisopimus a. Työnantajalle. Oppisopimus työnantajan kannalta.

<http://oppisopimus.net/html/tyonantajalle.html>

Luettu 10.1.2015

Oppisopimus b. Opiskelijalle. Oppisopimus opiskelijan kannalta.

<http://www.oppisopimus.net/html/opiskelijalle.html>

Luettu 10.1.2015

Oppisopimus c. Välityspalvelu. Oppisopimusopiskelijoiden ja –työnantajien välityspalvelu.

<http://oppisopimus.net/html/valityspalvelu.html>

Luettu 10.1.2015

Oppisopimus d. Rahoitus.

<http://oppisopimus.net/html/rahoitus.html>

Luettu 11.1.2015

Oppisopimuksen vaiheet. Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä.

<http://www.keuda.fi/hakijalle/oppisopimuskoulutus/oppisopimus/tietoa-oppisopimuksesta/oppisopimuksen-vaiheet/>

Luettu 11.1.2015

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Helsingin Sanomat 2012. Oppisopimuskoulutus toimii Saksassa hyvin. Helsingin Sanomat. 24.5.2012. <http://www.hs.fi/paakirjoitukset/a1337739827639>
Luettu 29.3.2015

Ranto, P. 2015. Koulutustarkastaja. Keudan oppisopimuskeskus. Kerava. Haastattelu. 9.3.2015.

Sieg, K. 2015. Sales representative. Orient overseas containers line. Hampuri. Haastattelu. 22.3.2015.

Silvo, M. 2013. Nuoret oppisopimuksella töihin Saksan malliin. Markkinointi-instituutti. Kauppalehti.
<http://www.kauppalehti.fi/sponsoroidutblogit/markkinointi-instituutti/nuoret-oppisopimuksella-toihin-saksan-malliin>
Luettu 31.3.2015

Simola, A. 2012. Puheenaihe: Saksassa ammattiin töissä – pitäisikö Suomen ottaa mallia?. Aamulahti.
<http://www.aamulehti.fi/Ulkomaat/1194763768159/artikkeli/puheenaihe+saksassa+ammattiin+oppii+toissa+-+pitaisiko+suomen+ottaa+mallia+.html>
Luettu 29.3.2015

Suomen Yrittäjät. Työehtosopimukset.
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyoehtosopimukset/>
Luettu 6.2.2015

Sähköistysalan työehtosopimus 1.9.2012-30.9.2014

Tilastokeskus. Tilastokeskuksen PX-WEB-tietokannat. Ammatillinen koulutus.
http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/kou/aop/aop_fi.asp
Luettu 22.3.2015

Uusi Suomi 2013. Suomen ammattikouluista vähennetään 1 950 koulupaikkaa. Uusi Suomi. 27.2.2013
<http://www.uusisuomi.fi/kotimaa/60274-suomen-ammattikouluista-vahennetaan-1-950-opiskelupaikkaa>
Luettu 25.3.2015

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2014.
http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tyo-ja_elinkeinoministerion_lyhyen_aikavalin_tyomarkkinaennuste_kevat_2014.98033.xhtml
Luettu 25.3.2015

Verohallinto 2014. Verovapaat matkakustannusten korvaukset vuonna 2015.
[http://www.vero.fi/fi-FI/Verovapaat_matkakustannusten_korvaukset_\(35227\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Verovapaat_matkakustannusten_korvaukset_(35227))
Luettu 8.3.2015

Viinisalo, K. 2013. Oppisopimuksen kehittäminen. Osaaja - Oppisopimuskoulutuksen verkkolehti. <http://www.osaajalehti.fi/2013/10/07/oppisopimuksen-kehittaminen/>
Luettu 30.3.2015

Viinisalo, K. 2014. Naisjohtajat näyttivät mallia. Osaaja - Oppisopimuskoulutuksen verkkolehti. <http://www.osaajalehti.fi/2014/06/16/naisjohtajat-nayttivat-mallia/>
Luettu 30.3.2015

Äimälä, M. Nyssölä M. & Åström J. 2014. Työoikeus, yritys. Helsinki: Talentum Media Oy.