



LAUREA

AMMATTIKORKEAKOULU

Yhdessä enemmän

Nuorten yhteiskuntatakuu Koulutuskeskus Salpauksen oppisopimuskoulutuksessa

– Alaikäisen opiskelijan oppisopimuksen erityispiirteet

Kari, Heidi

2014 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Nuorten yhteiskuntatakuu Koulutuskeskus Salpauksen
oppisopimuskoulutuksessa
– Alaikäisen opiskelijan oppisopimuksen erityispiirteet

Heidi Kari
Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen
Opinnäytetyö
syyskuu, 2014

Heidi Kari

**Nuorten yhteiskuntatakuu Koulutuskeskus Salpauksen oppisopimuskoulutuksessa
–Alaikäisen opiskelijan oppisopimuksen erityispiirteet**

Vuosi 2014 Sivumäärä 75

Kataisen I hallitusohjelmassa asetettiin yhdeksi kärkihankkeeksi syrjäytymisen ehkäisy. Hallitusohjelman mukaisiksi syrjäytymisen ehkäisemisen keinoiksi asetettiin muun muassa nuorten aktivoiminen yhteiskuntatakuulla ja siihen liittyvällä koulutustakuulla. Yhdeksi sen toteuttamisvaihtoehdoksi nostettiin oppisopimuskoulutus ja sen kehittäminen nuorten koulutusmuotona. Kehittämällä ja lisäämällä nuorten oppisopimuskoulutusta tuetaan myös hallituksen tavoitetta työurien pidentämisestä.

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamista Päijät-Hämeen koulutus konsernin oppisopimustoiminnassa vuonna 2013 sekä antaa kokonaiskuva oppisopimuksella toteutettavasta koulutuksesta, seurata nuorten yhteiskuntatakuun valtakunnallista ohjeistusta ja käytännön toteuttamiseen liittyviä lakeja sekä koota siihen liittyviä käytännön toimenpiteitä.

Tutkimuksen pohjana on käytetty eri ministeriöiden määräyksiä, ohjeita nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamisesta sekä oppisopimustoimintaa ohjaavaa lainsäädäntöä ja Päijät-Hämeen koulutus konsernin ohjeistusta oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta sekä oppisopimuskoulutuksen koulutustarkastajien haastattelua.

Pääasiallisena tutkimusmenetelmänä on käytetty tapaustutkimusta, jota on täydennetty haastatteluilla. Täydentävillä haastatteluilla on taustoitettu nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamista oppisopimuskoulutuksella tavoitteita ja toteuttamista. Haastattelut on toteutettu avoimina haastatteluina Koulutuskeskus Salpauksen koulutustarkastajille ja yhdelle työnantajan edustajalle. Haastatteluiden avulla selvitettiin nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamista oppisopimuskoulutuksena ja nuorten oppisopimuskoulutukseen liittyviä erityispiirteitä.

Keväällä 2013 aloitettiin valtakunnallisesti ensimmäisten yhteiskuntatakuun piirissä olevien oppisopimusten tekeminen peruskoulunsa vuonna 2013 päättäneille nuorille. Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi vuodelle 2013 yhteensä 4,4 miljoonaa euroa valtionavustusta perusopetuksen päättävien oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvaukseen sitä hakeneille koulutuksen järjestäjille.

Asiasanat: korotettukoulutuskorvaus, koulutustakuu, oppisopimus, nuorisotakuu, nuorten yhteiskuntatakuu

Heidi Kari

**Young people's social guarantee in the Salpaus apprenticeship training
– the specific characteristics of a minor's apprenticeship**

Year 2014 Pages 75

The prevention of social exclusion was set as one of the leading projects in Katainen's first government program. In the program the means of social exclusion set were activating young people by social guarantee and the related training. As one of the implementation options is apprenticeship training and the development of this form of training for young people. Developing and increasing youth apprenticeship training will also support the government's objective to extend working lives.

The aim of the thesis is to describe the youth social guarantee implementation in the Lahti Region Educational Consortium apprenticeship training in 2013, as well as to provide an overview of apprenticeship training which is to be carried out. Also to follow national guidance of the social guarantee for young people and practical implementation of the related laws, as well as to gather the related practical measures.

The study is based on various ministries' regulations and guidelines relating to the implementation of the social guarantee for young people, as well as the legislation controlling apprenticeship operation and the Lahti Region Educational Consortium guidelines for the implementation of apprenticeship training, including apprenticeship training inspectors' interview.

The main research method is a case study, supplemented by interviews. The background to the supplementary interviews is how the social guarantee and apprenticeship training objectives have been implemented amongst young people. Interviews have been carried out as open interviews among Salpaus Further Education training inspectors and one representative of the employer. The interviews helped clarify the special characteristics related to the implementation of social guarantee for youth apprenticeship training.

In the spring of 2013 began the first nationwide social guarantee within the scope of the doctrine of contracts to those young people who completed their basic education in 2013. The Ministry of Education and Ministry of Culture awarded for the year 2013 a total of 4.4 million in state subsidies for youth apprenticeship training compensation to those vocational education providers who had applied for it.

Keywords: increased training compensation, training warranty, apprenticeship, youth guarantee, youth society guarantee

Laki ja lyhenneluettelo

Ammattikorkeakoululaki 351/2003

Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 812/1998

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998

Asetus eräiden oppilailta ja opiskelijoilta perittävien maksujen perusteista 1323/2001

Asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 1073/2012

Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006

Asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012

Asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1766/2009

Asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana 799/2007

Asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001

Asetus tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa 213/1999

Asetus viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja hyvästä tiedonhallintatavasta 1030/1999

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta

Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta

Nuorisolaki 72/2006

Opintotukilaki 65/1994

Työntekijän eläkelaki 395/2006

Valtion avustuslakia 688/2001

Yliopistolaki 558/2009

A	Asetus
ArkistoL	Arkistolaki 831/1994
ATTO-opinnot	Ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osat
ELY-keskus	Elinkeino-, liikenne-, ja ympäristökeskus
Julka	Asetusviranomaisen toiminnan julkisuudesta 1030/1999
HL	Hallintolaki 434/2003
HKäyttöL	Hallintolain käyttölaki 348/2007
HE	Hallituksen esitys
HeTil	Henkilötietolaki 523/1999
JTYPL	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012

JulkHankL	Laki julkisista hankinnoista (Hankintalaki) 348/2007
JulkL	Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 621/1999
LastensuojeluL	Lastensuojelulaki 417/2007
Nopso	Korotetun koulutuskorvauksen piiriin kuuluvat perusopetuksen ja perusopetuksen lisäopetuksen päättäneet nuoret
OKM	Opetus- ja kulttuuriministeriö (kevät 2010 alkaen)
OPH	Opetushallitus
OPM	Opetusministeriö (kevät 2010 asti)
OV	Opintoviikko
PHKK	Päijät-Hämeen koulutus konserni
Salpaus	Koulutuskeskus Salpaus
SähkAsL	Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa 13/2003
TAL	Työaikalaki 605/1996
TE-toimisto	Työ- ja elinkeinotoimisto
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki 55/2001.
TTurvL	Työturvallisuuslaki 738/2002
TyEL	Työntekijän eläkelaki 395/2006
VLL	Vuosilomalaki 162/2005
VN	Valtioneuvosto

Sisällys

1	Johdanto.....	9
1.1	Opinnäytetyöraportin tavoitteet, menetelmät	9
1.2	Opinnäytetyöraportin rakenne.....	11
1.3	Kohdeorganisaatio Päijät-Hämeen koulutus konserni, Koulutuskeskus Salpaus	12
2	Nuorten syrjäytyminen ja nuorisotakuu.....	14
2.1	Nuorten syrjäytyminen ja syrjäytymisen syyt.....	14
2.2	Nuorisotakuu	15
2.3	Yhteiskuntatakuu.....	16
2.4	Koulutustakuu.....	16
2.5	Nuorten aikuisten osaamisohjelma.....	16
3	Ammatillinen koulutus	17
3.1	Ammatillinen koulutuksen tutkintorakenne	18
3.2	Näyttötutkintojärjestelmä.....	20
3.3	Opetussuunnitelmaperusteinen tutkinnon suorittamisen muoto	21
4	Oppisopimuskoulutus	21
4.1	Oppisopimuksen perusasiat.....	22
4.1.1	Oppisopimuksen osapuolet ja solmimisen edellytykset	24
4.1.2	Työssä oppimisen arviointi ja koulutuskorvaus	25
4.1.3	Oppisopimusopiskelijan tehtävät.....	27
4.1.4	Opintososiaaliset edut oppisopimusopiskelijalle	27
4.2	Työnantajan ja työpaikkakouluttajan tehtäviin liittyviä asioita.....	28
4.2.1	Työpaikkakouluttajan rooli	28
4.2.2	Työpaikkakouluttajakoulutus	29
4.3	Alaikäiselle tehtävän oppisopimuksen erityispiirteet.....	30
4.3.1	Alaikäisen huoltajien huomioiminen ja ilmoitusvelvollisuus huoltajalle	31
4.4	Oppisopimuskoulutusta koskeva lainsäädäntö ja asetukset	33
4.4.1	Opetustoimeen liittyvä lainsäädäntö	33
4.4.2	Työoikeuteen liittyvät lait oppisopimuksessa	35
4.4.3	Muiden hallinnon alojen lakeja	35
4.4.4	Laki nuorista työntekijöistä	36
4.4.5	Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista töistä.....	39
4.5	Uudet toimintamallit	40
4.5.1	2+1 malli	40
4.5.2	Tuettu oppisopimus	41
4.5.3	Opsostartti Salpauksessa	42
4.6	Oppisopimus muualla	43
4.6.1	Saksa.....	44

	4.6.2 Englanti	45
	4.6.3 Tanska	45
5	Nuorisotakuu Koulutuskeskus Salpauksen oppisopimustoiminnassa	46
	5.1 Korotettu koulutuskorvaus.....	46
	5.2 Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen nuorten koulutusmuotona.....	48
	5.3 Erillisrahoituksiin liittyviä toimenpiteitä vuonna 2013 Salpauksessa	49
	5.4 Nuorten oppisopimuskoulutuksen opiskelijamääriä ja muita lukuja	50
6	Työnantajan saamat edut erityisesti nuoren oppisopimuksesta	52
	6.1 Korotettu koulutuskorvaus.....	53
	6.2 Palkkatuki	53
	6.3 Työnantajan maksama työeläkemaksu alle 18-vuotiaasta työntekijästä.....	55
	6.4 Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu	55
7	Kokemukset nuorten oppisopimuskoulutuksesta	56
	7.1 Tietoa ja tukea työnantajayrittäjälle	56
	7.2 Työpaikkakouluttaja	57
	7.3 Nuoret	59
	7.4 Opettajat	62
8	Pohdintaa ja kehittämissuhteita	63
	8.1 Pohdintaa	63
	8.2 Kehittämissuhteita.....	65
	Lähteet	69
	Kuviot.....	73
	Liitteet.....	74

1 Johdanto

Vuonna 2012 Kataisen I hallitusohjelmassa asetettiin yhdeksi kärkihankkeeksi syrjäytymisen ehkäisy¹. Hallitusohjelman mukaista syrjäytymiskehityksen muuttamisen keinoiksi asetettiin nuorten aktivoiminen muun muassa nuorten yhteiskuntatakuulla² ja siihen liittyvällä nuorten koulutustakuulla³. Yhtenä toteuttamisvaihtoehtona on oppisopimuskoulutus ja sen kehittämisen nuorten koulutusmuotona. Panostaminen nuorten oppisopimuskoulutukseen tukee osaltaan hallituksen tavoitetta työurien pidentämisestä⁴.

Hallitusohjelmassa määriteltiin vastuulliset toiminnan käynnistävät ministeriöt, toteuttamaan nuorisotakuuta. Nämä kolme ministeriötä olivat työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö sekä sosiaali- ja terveysministeriö. Suunnittelussa olivat mukana myös puolustusministeriö ja valtionvarainministeriö⁵.

Keväällä 2013 aloitettiin valtakunnallisesti ensimmäisten yhteiskuntatakuun piirissä olevien oppisopimusten tekeminen peruskoulunsa vuonna 2013 päättäneille nuorille. Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi vuodelle 2013 yhteensä 4,4 miljoonaa euroa valtionavustusta perusopetuksen päättävien oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksen maksamiseen sitä hakeville koulutuksen järjestäjille⁶.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt osana nuorisotakuuta myös erillisavustusta perusopetuksen päättävien oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen nuorten koulutusmuotona sitä hakeneille koulutuksen järjestäjille ja nuorten aikuisten osaamishjelmaan⁷. Lisäksi osana nuorisotakuuta vuosille 2014 - 2016 on käynnistetty nuorten oppisopimuskoulutuksen ja työssä oppimisen⁸ toimenpideohjelma, jota tuetaan yli 20 miljoonalla⁹.

1.1 Opinnäytetyöraportin tavoitteet, menetelmät

Työskentelen Päijät-Hämeen koulutuskonserniin kuuluvassa Koulutuskeskus Salpauksessa (myöhemmin Salpaus) oppisopimuskoulutuksen koulutustarkastajana. Opinnäytetyön aihe valikoitui kiinnostuksesta nuorten yhteiskuntatakuuseen sekä tukemaan koulutustarkastajan työtä. Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella niitä erityispiirteitä, joita on huomioitava ala-

¹ VN 22.6.2011, 7.

² Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 7.

³ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 21.

⁴ VN 22.6.2011, 10.

⁵ Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a.

⁶ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013a.

⁷ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013a.

⁸ Oppisopimuksessa työssä oppiminen kirjoitetaan erikseen ja nuorisoasteen työssäoppiminen yhteen

⁹ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014a.

ikäisen nuoren oppisopimuksen teossa, hallinnoinnissa sekä nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamisessa erityisesti näiden vuonna 2013 perusopetuksen ja perusopetuksen lisäopetuksen (10-luokan) päättäneiden, korotettuun koulutuskorvaukseen oikeutettujen oppisopimusopiskelijoiden osalta. Oppisopimuskoulutuksesta on varsin vähän tutkimustietoa, jos verrataan perinteiseen oppilaitosmuotoiseen tapaan hankkia ammatillinen koulutus. Nuorisotakuu koulutustakuineen tuo paljon uusia mahdollisuuksia nuorten koulutukseen.

Työn tarkoitus on myös nostaa esille koulutustarkastajien haastattelun avulla yhteisesti pohdittavia ja kehitettäviä asioita oman organisaatiomme oppisopimustoiminnan kehittämiseksi. Opinnäytetyö antaa eväitä koko työyhteisölle hoitaa, hallinnoida ja kehittää nuorten oppisopimuksia. Opinnäytetyössä kootaan myös oppisopimustoimintaan liittyviä lakeja ja niihin liittyviä käytännön toimenpiteitä. Työn tarkoituksena on luoda kokonaiskuva oppisopimuksesta lukijalle.

Päijät-Hämeen koulutus konserni on virallinen koulutuksen järjestäjä, mutta käytännössä sen yksi tulosalue, Salpaus, toteuttaa oppisopimuskoulutusta. Opinnäytetyössä käytetään Salpausta puhuttaessa oppisopimuskoulutuksen järjestäjästä.

Opinnäytetyön pohjana on käytetty oppisopimuskoulutukseen liittyviä säädöksiä, Kataisen I hallitusohjelmaa, eri ministeriöiden määräyksiä, ohjeita nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamisesta sekä Koulutuskeskus Salpauksen ohjeistusta ja materiaalia oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta.

Suurin osa oikeustieteellistä tutkimusta on lainoppia. Lainopillisen tutkimuksen tavoitteena on vastata kysymykseen, kuinka käytännön tilanteissa pitäisi toimia voimassa olevan oikeuden mukaan.¹⁰ Oppisopimuskoulutuksen hallinnoimisen ja järjestämisen taustalla on useita lakeja, joten on tärkeää olla ”hereillä” laissa tapahtuvien muutoksien vuoksi ja toisaalta siksi, että lait jättävät tulkinnanvaraa toiminnalle.

Pääasiallisena tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä on käytetty tapaustutkimusta¹¹, jota on täydennetty teemahaastatteluilla¹². Tapaustutkimuksella pyritään syvällisemmin ymmärtämään ja tulkitsemaan yksittäisiä tapauksia sekä ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Tapaus- eli case-tutkimuksen kohteena voi olla esimerkiksi yhteisö, yksilö tai yritys.¹³ Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto, jossa tyypillisesti haastattelun aihepiiri on

¹⁰ Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20-21.

¹¹ Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 134.

¹² Hirsjärvi ym.2009, 208.

¹³ Kananen 2008, 84.

tiedossa¹⁴. Työssä on myös piirteitä kvalitatiivisesta eli laadullisesta ja kvantitatiivisesta eli määrällisestä tutkimuksesta¹⁵.

Opinnäytetyötä varten haastateltiin kaikki Salpauksen koulutustarkastajat (8). Koulutustarkastajien teemahaastatteluilla on taustoitettu peruskoulunsa vuonna 2013 päättäneiden oppisopimusopiskelijoiden sekä muiden alle 18-vuotiaiden nuorten oppisopimusten solmimista ja niihin liittyviä erityispiirteitä sekä koulutustarkastajien työssään saamaa palautetta ja kokemuksia eri toimijoilta. Haastattelun teemat on lähetetty sähköpostilla etukäteen kollegoille 5.6.2014.

Opinnäytetyötä varten haastateltiin myös työnantajan edustajaa, jolla on pitkä kokemus oppisopimuskoulutuksesta nuorten ja aikuisten koulutusmuotona teollisuusalan yrityksessä. Kommentteja oppisopimuksesta saatiin myös yrittäjältä, jolla ei ollut käytännön kokemusta oppisopimuskoulutuksesta.

Opinnäytetyöraportin tarkastelun kohteena ovat alle 18-vuotiaiden oppisopimusopiskelijoiden oppisopimukset ja vuoden 2013 aikana toteutetut toimenpiteet nuorten oppisopimuskoulutuksessa erityisesti korotetun koulutuskorvauksen piiriin kuuluvien oppisopimusopiskelijoiden sekä oppisopimuksen kehittäminen nuorten koulutusmuotona Salpauksessa.

1.2 Opinnäytetyöraportin rakenne

Opinnäytetyössä on kahdeksan lukua. Johdannossa kerrotaan opinnäytetyön aiheen valikoitumisesta, käytetyt tutkimusmenetelmät ja kuvataan kohdeorganisaatio. Luvussa kaksi käsitellään lyhyesti nuorten syrjäytymistä, nuorisotakuuta ja siihen sisältyviä nuorten yhteiskuntatakuuta, koulutustakuuta sekä nuorten aikuisten osaamisohjelmaa.

Luvussa kolme käydään läpi lyhyesti ammatillisten tutkintojen suorittamiseen liittyviä asioita. Luvussa neljä keskitytään oppisopimuskoulutukseen, siihen sovellettaviin lakeihin, alle 18-vuotiaan oppisopimuksen erityispiirteisiin ja kolmen Euroopan maan tapaan toteuttaa oppisopimuskoulutusta.

Luvussa viisi kuvataan yhteiskuntatakuun toteuttamista ja siihen liittyviä toimenpiteitä Salpauksen oppisopimustoiminnassa. Luvussa kuusi on esitetty tukia ja etuja, joita yrityksen on

¹⁴ Hirsjärvi ym.2009, 208.

¹⁵ Hirsjärvi ym.2009, 135.

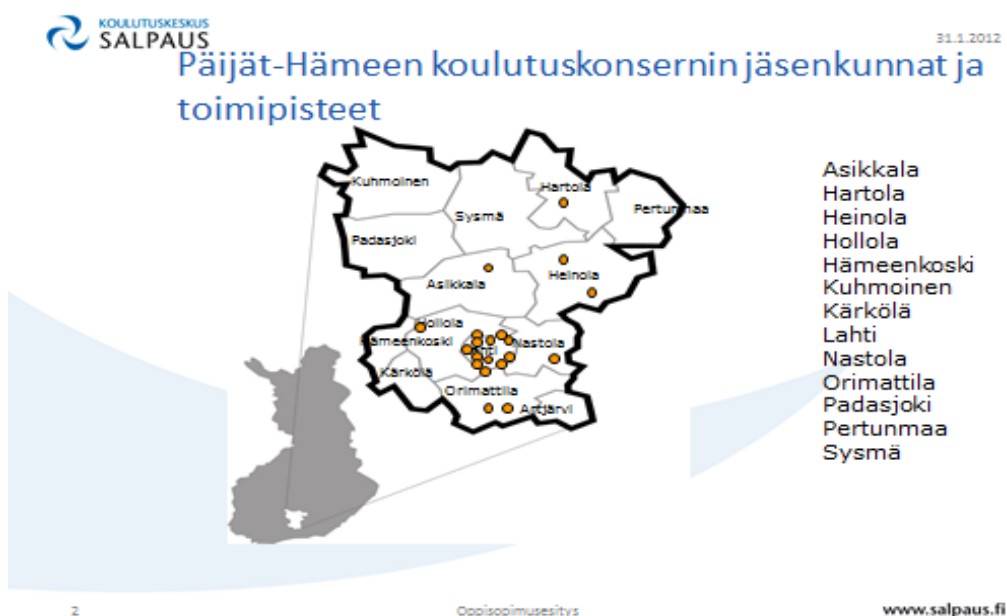
mahdollista saada oppisopimusopiskelijan palkkaamiseen erityisesti korotetun koulutuskorvauksen piiriin kuuluvan nuoren palkkaamisesta.

Luku seitsemän käsittelee kokemuksia nuorten oppisopimuksista koulutustarkastajan näkökulmasta. Luvussa kahdeksan on pohdintaa ja kehittämisehdotuksia jotka liittyvät erityisesti nuorten oppisopimuskoulutukseen.

1.3 Kohdeorganisaatio Päijät-Hämeen koulutus konserni, Koulutuskeskus Salpaus

Päijät-Hämeen koulutus konserni- koulutuskuntayhtymä (myöhemmin PHKK) on maakunnallinen koulutuksen järjestäjä, kehittäjä ja ylläpitäjä. Se koostuu kolmestatoista jäsenkunnasta, joita ovat Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Hämeenkoski, Kuhmoinen, Kärkölä, Lahti, Nastola, Orimattila, Padasjoki, Pertunmaa ja Sysmä. PHKK johtaa ja koordinoi jäsenkuntiensa puolesta ammattikorkeakoulutusta, lukio- ja ammatillista koulutusta, oppisopimuskoulutusta sekä kuntoutusta ja työhönvalmennusta. PHKK:ssa on tällä hetkellä kolme tulosaluetta: Koulutuskeskus Salpaus, Lahden ammattikorkeakoulu ja Tuoterengas.¹⁶

Kuvio 1 esittelee PHKK:n jäsenkunnat ja toimipisteet kartalla. Koulutusta toteutetaan useassa toimipisteessä Päijät-Hämeen alueella.



Kuvio 1: Päijät-Hämeen koulutus konsernin jäsen kunnat ja toimipisteet

¹⁶ Päijät-Hämeen koulutus konserni 2012.

Salpaus on suurin kolmesta PHKK:n tulosalueesta ja se on perustettu 1.1.2001. Salpaus järjestää ammatillista ja lukiokoulutusta nuorille ja aikuisille sekä tarjoaa koulutus-, asiantuntija- ja kehittämisspalveluja yrityksille ja yhteisöille. Salpauksessa voi suorittaa ammatillisia perustutkintoja ja ylioppilastutkinnon sekä aikuisten näyttötutkintoina suoritettavia perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja.¹⁷

Salpauksessa opiskelee vuosittain noin 20 000 nuorta ja aikuista opiskelijaa. Opiskelijamäärästä noin 30 prosenttia on ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa ja alle 10 prosenttia on oppisopimuskoulutuksessa. Salpauksessa on mahdollista suorittaa noin 40 ammatillista perustutkintoa ja yhteensä noin 100 ammatti- ja erikoisammattitutkintoa. Henkilöstön määrä Salpauksessa on noin 850.¹⁸ Salpauksen toimintamalli on uudistumassa, osaksi Lahden ammattikorkeakoulun yhtiöittämisen vuoksi. Kuviossa 2 on luonnos 1.1.2015 voimaan tulevas- ta organisaatiomallista.



Kuvio 2: Salpauksen organisaatiomalli 1.1.2015, luonnos¹⁹

Lahden ammattikorkeakoulu on suuri ja monialainen korkeakoulu, joka kuuluu myös FUAS - Federation of Universities of Applied Sciences amk-liittoumaan yhdessä Hämeen ammattikorkeakoulun ja Laurea ammattikorkeakoulun kanssa. Opiskelijoita Lahden ammattikorkeakou-

¹⁷ Koulutuskeskus Salpaus 2014a.

¹⁸ Koulutuskeskus Salpaus 2014a.

¹⁹ Koulutuskeskus Salpaus 2014a.

lussa on noin 5300 ja henkilöstöä noin 400.²⁰ Lahden ammattikorkeakoulu aloittaa 1.1.2015 alkaen omana osakeyhtiönään. Uuden osakeyhtiön perustamisasiakirja on allekirjoitettu 11.6.2014.²¹

Tuoterengas on kolmas PHKK:n tulosalue. Sen perustehtävänä on järjestää työhönvalmennusta henkilöille, joiden työmarkkina-asema on heikentynyt. Heille tarjotaan yksilöllisiä ja räätälöityjä työllisyyspolkuja. Työvalmennuksen tavoitteita ovat muun muassa elämänhallinnan kohentuminen, työelämävalmiuksien kehittyminen, työllistyminen avoimille työmarkkinoille suoraan tai ammatillisen koulutuksen avulla.²²

2 Nuorten syrjäytyminen ja nuorisotakuu

2.1 Nuorten syrjäytyminen ja syrjäytymisen syyt

Nuorisotakuun toimenpiteiden taustalla on vahva huoli nuorten syrjäytymisestä. Syrjäytymisen tutkiminen, seuranta ja ehkäisy ovat tärkeitä yhteiskunnan ja yksilöiden kannalta. Tuoreista tutkimuksista mainittakoon lähteenäkin käytetty eduskunnan tarkastusvaliokunnan tutkimus julkaisu 1/2013; Nuorten syrjäytyminen; tietoa toimintaa ja tuloksia. Se on uusimpia tutkimuksia nuorten syrjäytymisen ehkäisystä ja sitä edistävien palveluiden vaikuttavuudesta.²³

Merkittävimmäksi yksittäiseksi seikaksi työmarkkinoilta ja yhteiskunnassa syrjäytymisestä on noussut esille toisen asteen tutkinnon puuttuminen²⁴. Suomessa on tällä hetkellä ilman toisen asteen tutkintoa olevia, tulkinnan mukaan, yhteiskunnasta syrjäytyneitä nuoria noin 40 000. Heistä tilastojen ulkopuolisia eli niin sanottuja kadonneita on noin 25 000. Nämä kadonneet eivät ole koulutuksessa, työelämässä tai edes työnhakijana. Nuorten yhteiskuntatakuu - työryhmän raportin mukaan 40 000 syrjäytyneitä nuorta maksaa noin 300 miljoonaa euroa vuodessa.²⁵

Nuorten ensimmäinen suuri nivelvaihe elämässä on siirtyminen perusopetuksesta jatko-opintoihin, ja tässä vaiheessa tuen merkitys on tärkeä. Suurin osa nuorista pystyy tekemään koulutukseen ja työhön liittyvät päätökset itsenäisesti tai osaa hakea apua aktiivisesti, mutta

²⁰ Lahden ammattikorkeakoulu 2014a.

²¹ Lahden ammattikorkeakoulu 2014b.

²² Tuoterengas 2014.

²³ Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013, 57.

²⁴ Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013, 57.

²⁵ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 17-19.

osa tarvitsee kohdennetumpaa palvelua ja tukea. Kohdennetumpi tuen tarve voi johtua monesta syystä, kuten esimerkiksi yhteiskunnan palveluprosesseista, palvelujen välisen yhteistyön toimimattomuudesta, ylisukupolvisesta huono-osaisuudesta tai nuoresta itsestään.²⁶ Eduskunnassa on vireillä hallituksen esitys oppivelvollisuusiän nostosta 17-vuoteen 1.1.2015 alkaen. Oppivelvollisuus iän noston tavoitteena on, että nuori siirtyy perusopetuksen päättymisen jälkeen lukioon tai ammatilliseen koulutukseen, perusopetuksen lisäopetukseen tai osallistuu ammatilliseen koulutukseen tai lukioon valmistavaan koulutukseen.²⁷

2.2 Nuorisotakuu

Suomessa on pyritty edistämään nuorten kouluttautumista ja työllistymistä erilaisten hankkeiden, ohjelmien ja toimenpiteiden avulla.²⁸ Kataisen I hallitusohjelmaan on kirjattu nuorten yhteiskuntatakuu, koulutustakuu ja nuorten aikuisten osaamisohjelma. Vuoden 2013 alusta nämä on sisällytetty yhden käsitteen, nuorisotakuu-käsitteen alle²⁹. Opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon tutustuttaessa nousi esille, että yhteiskuntatakuu- ja nuorisotakuu -termejä käytetään hyvinkin vaihtelevasti. Samassa yhteydessä esille tuli useampi merkitys sanalle nuori, riippuen asia yhteydestä. Lastensuojelulain mukaan lapsia ovat alle 18-vuotiaat ja nuoria 18-20-vuotiaat. Nuorisolain mukaan nuoria ovat alle 29-vuotiaat. Ammatillisessa koulutuksessa alle 25-vuotiaiden perustutkinnot kirjataan nuorten perustutkinnoiksi ja yli 25-vuotiaiden aikuisten perustutkinnoiksi.

Nuorisotakuun toteutuksessa sivutaan useita eri lakeja. Siitä ei ole olemassa omaa erillistä lakia, mutta sen toimeenpanoa varten on tarvittu useiden säädöksiä päivitystä tai uudistusta. Nuorisotakuun tarkoituksen on tarjota nuorelle olemassa olevan lainsäädännön mukaisia palveluja tehostamalla yhteistyötä yli hallinnonalojen rajojen ja hyödyntää tehokkaammin lainsäädännön tarjoamia mahdollisuuksia.³⁰

Karkeasti voidaan jaotella, että nuorisotakuuta toteutetaan pääasiallisesti koulutus-, työ- ja nuorisopolitiikan keinoin. Koulutuspolitiikan keinoin vastataan koulutustakuusta, työpolitiikan keinoin työttömiä työnhakijoita koskeviin asioihin ja nuorisopolitiikan keinoin tarjotaan nuoria tukevia ja ohjaavia palveluita.³¹

²⁶ Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013, 57.

²⁷ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014b.

²⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a,5.

²⁹ Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a.

³⁰ Nuorisotakuu.fi 2013.

³¹ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 49.

2.3 Yhteiskuntatakuu

Työ- ja elinkeinotoimistossa (myöhemmin TE-toimisto) on vuodesta 2005 asti pyritty ehkäisemään nuorten työnhakijoiden työttömyyden pitkittymistä³². Yhteiskunnan toimenpiteistä johdun nuorilla on muita ikäryhmiä lyhyempiä työttömyysjaksoja. Työ- ja elinkeinoministeriön (myöhemmin TEM) työllisyyskatsauksen 5/2013 mukaan nuorten keskimääräiset työttömyysjaksot ovat olleet 11 viikkoa, kun muiden ikäryhmien vastaava työttömyysjakso ollut keskimäärin 40 viikkoa. Vuoden 2008 taloustaantumasta asti nuorten työttömyysaste on ollut yli 20 prosenttia ja nuorten työttömyysaste on ollut korkea verrattuna muihin Pohjoismaihin³³.

Kataisen I hallitusohjelmassa yhteiskuntatakuu on määritelty, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta³⁴.

2.4 Koulutustakuu

Koulutustakuu on määritelty opetus- ja kulttuuriministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2011 - 2016 koskemaan nuoria siten, että jokaiselle peruskoulun päättävälle taataan opiskelupaikka lukiossa, ammatillisissa oppilaitoksissa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin. Koulutustakuu koskee vuoden 2013 jälkeen perusasteen päättäneitä opiskelijoita.³⁵

Nuorten jatkokoulutukseen pääsy mahdollisimman pian perusasteen päätyttyä on tärkeää ja siksi koulutustakukseen liittyvissä toimissa on huomioitu koulutuksen saatavuus. Perusasteen päättämisen jälkeen ja noin kaksi prosenttia ei hae tutkintoon johtavaan koulutukseen yhteyshaussa. Tämän määrän pienentämiseksi tehdään moniammatillista yhteistyötä valtakunnallisesti sekä paikallistasolla ohjaus-, koulutus- ja tukipalvelujen parissa.³⁶

2.5 Nuorten aikuisten osaamisohjelma

Nuorten aikuisten osaamisohjelma on suunniteltu täydentämään koulutustakuuta³⁷. Koulutustakukseen kuuluva nuorten aikuisten osaamisohjelma tarjoaa väylän ammattitutkintoon niille 20-29-vuotiaille nuorille, jotka eivät ole hankkineet peruskoulun jälkeen mitään koulutusta.

³² Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 35.

³³ Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013, 124.

³⁴ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 7.

³⁵ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a, 21.

³⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 50-51.

³⁷ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 50.

Osaamisohjelman avulla voi suorittaa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai ammatillisen perustutkinnon. Lisäksi aikuisten opintoihin hakeutumista ja opintojen suorittamista auttavaa neuvontaa ja ohjausta lisätään myös nuorten aikuisten osaamisohjelman avulla.³⁸

Ohjelman kohderyhmään kuuluvat ovat voineet hakeutua opintoihin keväällä 2013, jolloin toteuttaminen on aloitettu valtakunnallisesti. Osaamisohjelman tavoitteena on vuosittain löytää noin 9 000:lle kohderyhmään kuuluvalla opiskelijalla koulutuspaikka siten, että noin 1 500 opiskelijaa pääsisi oppisopimuskoulutukseen ja noin 2 500 opiskelijaa pääsee opiskelemaan ammatilliseen oppilaitokseen ammatti- ja erikoisammattitutkintoon valmentavaan koulutukseen ja 5 000:lle löytyisi koulutuspaikka nuorten ammatillista peruskoulutusta tehostamalla.³⁹

Nuorten aikuisten osaamisohjelman toteutuksesta vastaa käytännössä toisen asteen oppilaitokset, joille opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää avustuksia osaamisohjelman mukaisen lisäkoulutuksen järjestämiseksi. Koulutuksen voi suorittaa joko oppilaitoksessa tai oppisopimuksen avulla. Nuorten aikuisten osaamisohjelman kohderyhmään kuuluvia nuoria on noin 110 000, ja heidän asemansa työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa on muita heikompi puuttuvan koulutuksen vuoksi. Ohjelmalla tavoitellaan noin 36 000 aloittajaa vuosina 2013 - 2016.⁴⁰

3 Ammatillinen koulutus

Ammatillinen koulutus muodostuu ammatillisesta perus- ja lisäkoulutuksesta. Ammatillinen koulutus antaa monipuolisia tietoja, taitoja ja valmiuksia työelämään siirtymistä ja siellä toimimista varten.⁴¹

Kuviossa 3 on kuvattu Suomen koulutusjärjestelmä. Kuviosta näkyy ammatillisen koulutuksen asemoituminen. Ammatillinen koulutus ja ylioppilastutkinto ovat toisen asteen tutkintoja. Molemmat koulutusmuodot takaavat jatko-opintokelpoisuuden. Tutkinnon suorittaneet opiskelijat voivat halutessaan jatkaa opintojaan ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opinnoilla.⁴²

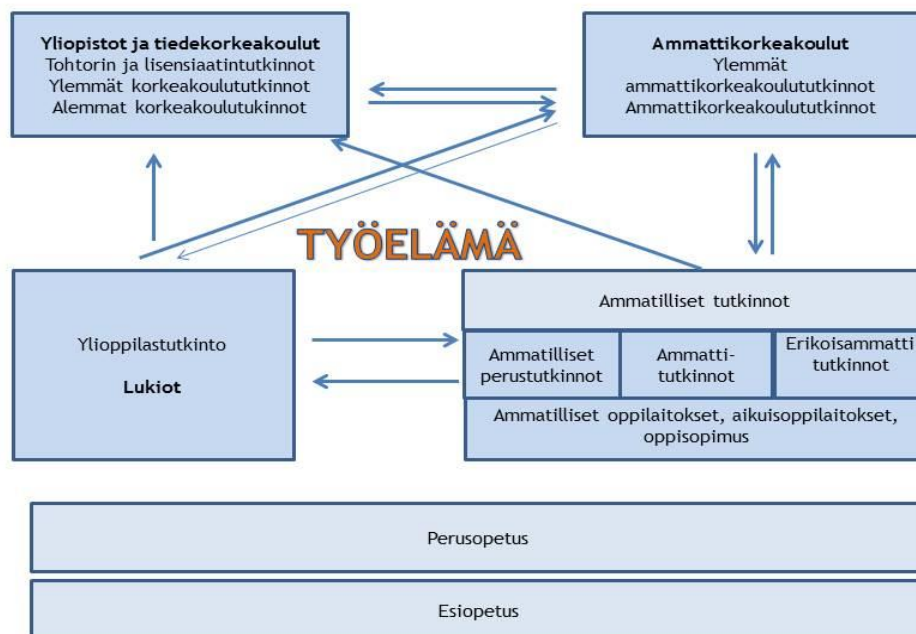
³⁸ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a.

³⁹ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 5.

⁴⁰ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a.

⁴¹ Opetushallitus 2010, 4.

⁴² Opetushallitus 2010, 9.



Kuvio 3: Suomen koulutusjärjestelmä⁴³

3.1 Ammatillinen koulutuksen tutkintorakenne

Ammatillista koulutusta kehitetään koko ajan työelämän tarpeita vastaavaksi. Tämän hetkiset kehittämistavoitteet perustuvat koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan vuosille 2011 - 2016. Kehittämisen painopistealueet ovat koulutuksen laadun, työelämävastaavuuden ja vaikuttavuuden kehittäminen, ammatillisen osaamisen vahvistaminen, ammatillisen koulutuksen tehokkuuden lisääminen, koulutustakuu ja tasa-arvo sekä elinikäinen oppiminen.⁴⁴

Ammatillikoulutus jaotellaan kahdeksaan koulutusalaan⁴⁵. Vuonna 2013 ammatillisia perustutkintoja on ollut 52, ammattitutkintoja 190 ja erikoisammattitutkintoja 132 kappaletta⁴⁶. Tutkinnon perusteet uudistetaan noin viiden vuoden välein ja uudistustyö kestää monine vaiheineen noin kaksi vuotta⁴⁷.

⁴³ Opetushallitus, 2010, 2.

⁴⁴ Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammatillinen koulutus ja sen kehittäminen. Viitattu 24.6.2014.

⁴⁵ Opetushallitus 2010, 5.

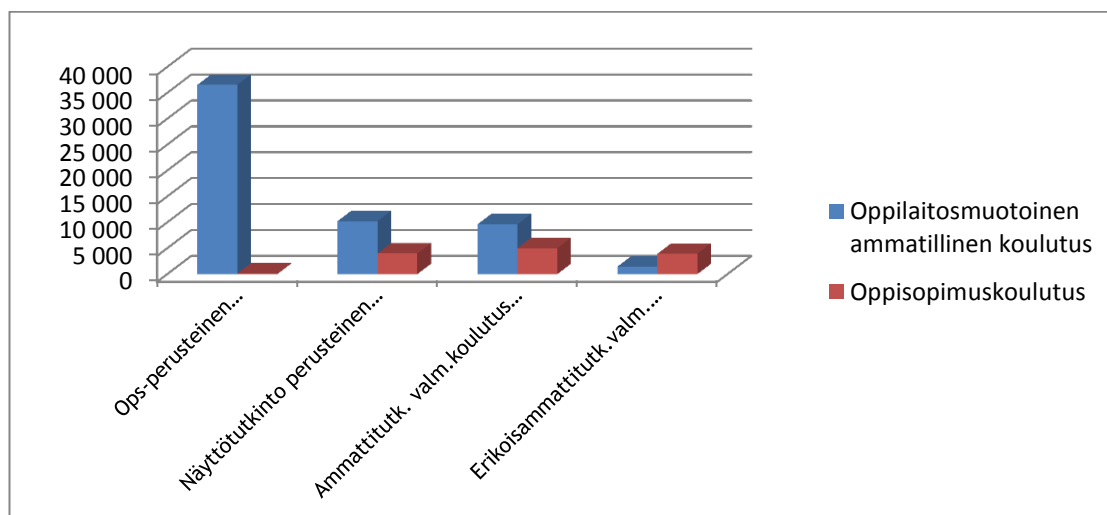
⁴⁶ Vacker 2013.

⁴⁷ Opetushallitus 2011, 30.

Perustutkintoja, joiden nimellislaajuus on 120 opintoviikkoa, voidaan suorittaa opetussuunnitelma- tai näyttötutkintoperusteisina. Perustutkinnossa osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen edellyttämät taidot ja tiedot. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot voidaan suorittaa vain näyttötutkinnoilla.⁴⁸ Ammatti- tai erikoisammattitutkintoja tai niiden osia ei ole tällä hetkellä määritelty opintoviikkoina (myöhemmin ov)⁴⁹.

Eduskunnalla on valmistelussa lakimuutos, joka koskee muun muassa ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen muutosta, jonka eurooppalaisen ECVETin käyttöönotto edellyttää. Asiasta on käyty eduskunnan lähete keskustelu 26.3.2010 ja asia siirtyi valiokuntakäsittelyyn sivistysvaliokunnalle, jonka mietintö on valmistunut 17.6.2014. Lakimuutokset tulevat eduskunnan päätettäväksi syksyllä 2014.⁵⁰ Jos hallituksen esitys hyväksytään, määritellään ammatti- ja erikoisammattitutkinnot nykyisen esityksen mukaisesti opintopisteinä 1.8.2015 alkaen.⁵¹

Kuvio 4 osoittaa, että etenkin perustutkintoja suoritetaan pääsääntöisesti oppilaitosmuotoisena. Ammattitutkinnoista noin puolet suoritetaan oppisopimuksella. Erikoisammattitutkintoja suoritetaan merkittävästi enemmän oppisopimuksella.⁵²



Kuvio 4: Ammatillisen koulutuksen tutkinnot koulutuslajeittain 2012⁵³.

⁴⁸ Opetushallitus 2011, 18.

⁴⁹ Opetushallitus 2010, 9.

⁵⁰ Eduskunta 2014.

⁵¹ HE 12/2014.

⁵² Tilastokeskus 2012.

⁵³ Tilastokeskus 2012.

3.2 Näyttötutkintojärjestelmä

Näyttötutkintojärjestelmä on luotu vuonna 1994. Järjestelmä perustuu kolmikantayhteistyöhön. Kolmikanta muodostuu opetusalan, työnantaja- ja työntekijätahojen yhteistyöstä. Kolmikanta tekee tiivistä yhteistyötä tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa, koulutustoimikunnissa, tutkintotoimikunnissa sekä näyttötutkintoja suunniteltaessa, järjestettäessä ja arvioitaessa.⁵⁴

Näyttötutkintojärjestelmän etuna on, että sen avulla voidaan tunnustaa henkilön ammatillinen osaaminen riippumatta siitä, onko osaaminen kertynyt työkokemuksesta, opinnoista tai muusta toiminnasta kautta⁵⁵. Edellä mainittu onnistuu henkilökohtaistamisen avulla, joka on tärkeä osa näyttötutkintojärjestelmää. Henkilökohtaistaminen tarkoittaa sitä, että opiskelijan ohjaus-, neuvonta- ja tukitoimet toteutetaan asiakaslähtöisesti. Henkilökohtaistaminen jaetaan kolmeen vaiheeseen, jotka ovat hakeutuminen, tutkinnon suorittaminen ja tarvittavan ammattitaidon hankkiminen.⁵⁶

Tutkinnon perusteissa edellytetty ammattitaito osoitetaan näyttötutkinnoissa aidoissa työelämän tilanteissa. Yleensä näyttötutkinnon suorittaja osallistuu valmistavaan koulutukseen, mutta jos henkilöllä on riittävää osaamista, hän voi suorittaa suoraan koko tutkinnon tai sen osan osallistumatta koulutukseen.⁵⁷

Näyttötutkintojen perusteita uusitaan noin kolmekymmentä vuodessa. Uusittujen näyttötutkinnon perusteiden rakenne on kolmiosainen. Ensimmäisessä osassa on tutkinnon muodostuminen ja toisessa osassa on tutkinnon osittain kirjattu tutkinnossa vaadittava ammattitaito, ammattitaidon osoittamistavat ja arvioinnin perusteet. Kolmanteen tutkinnon osaan on kirjattu muut tutkintoa koskevat määräykset. Liitteisiin laitetaan tutkinnon kuvaus ja esimerkiksi ohjeita näyttötutkinnon suorittamiseen.⁵⁸

Tutkintotoimikunnat vastaavat näyttötutkintojen järjestämisestä, valvonnasta, sopivat näyttötutkintojen järjestämisestä, antavat tutkintotodistuksen ja päättävät arvioinnin oikaisemisesta. Tutkintotoimikunnat ovat määräaikaisia.⁵⁹ Kuluvalle kaudella 1.8.2013 - 31.7.2016 on

⁵⁴ Opetushallitus 2011, 15.

⁵⁵ Opetushallitus. Koulutus ja tutkinnot. Viitattu 28.8.2014.

⁵⁶ Opetushallitus 2011, 31.

⁵⁷ Opetushallitus. Koulutus ja tutkinnot. Viitattu 28.8.2014.

⁵⁸ Vacker 2013.

⁵⁹ Opetushallitus. Tutkintotoimikunnat. Viitattu 24.6.2014

sataneljäkymmentäseitsemän tutkintotoimikuntaa. Suurin osa oppisopimuksista suoritetaan näyttötutkintoperusteisina⁶⁰.

Ammatilliset perustutkinnot 120 ov, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, jotka on suoritettu näyttötutkintoina, antavat kelpoisuuden korkeakouluun johtaviin opintoihin⁶¹. Perustutkinnon laajuuden ollessa alle 120 ov kelpoisuus saavutetaan vastaavan alan ammattikorkeakouluopintoihin.⁶²

3.3 Opetussuunnitelmaperusteinen tutkinnon suorittamisen muoto

Opetussuunnitelmaperusteinen tutkinnon suorittamisen vaihtoehto tulee kyseeseen vain perustutkinnoissa, ja silloin tutkinto suoritetaan ammattiosaamisen näytöillä. Ammattiosaamisen näytöt suoritetaan työssäoppimisjaksolla, jonka loppupuolella opiskelija osoittaa käytännön työtehtävissä hankkimansa osaamisen. Opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen rakenne ja laajuus määritellään lailla. Opetussuunnitelmaperusteiset opinnot sisältävät yhteisiä opintoja, joita ei erikseen opeteta näyttötutkintoperusteisessa koulutuksessa, jossa opiskellaan vain ammatillisia aineita. Tällaisia yhteisiä opintoja ovat muun muassa äidinkieli, toinen kotimainen kieli, vieraat kielet, matematiikka terveystieto ja liikunta.⁶³

Oppisopimuskoulutuksessa opetussuunnitelmaperusteisena on toteutettu lähinnä 2+1 mallin opintoja, jotka opiskelija on jo aloittanut opetussuunnitelmaperusteisena⁶⁴. Tällöin on perusteltua antaa opiskelijan jatkaa jo tuntemaansa tutkinnon suorittamisen tapaa.

4 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimus on koulutusmuoto, jossa oppiminen tapahtuu pääosin työpaikalla. Työssä oppimista täydennetään tietopuolisilla opinnoilla⁶⁵. Oppisopimuskoulutuksen osuus ammatillisen koulutuksen määrästä vuonna 2011 oli noin 15 prosenttia eli noin 45 000 opiskelijaa. Määrästä yli 25 -vuotiaiden osuus oli noin 75 prosenttia ja alle 20-vuotiaiden osuus noin 10 prosenttia.⁶⁶

⁶⁰ Tilastokeskus 2012.

⁶¹ Yliopistolaki (558/2009) 37 §.

⁶² Ammattikorkeakoululaki 351/2003, 20 §.

⁶³ Asetus tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa (213/1999) 1-2 §.

⁶⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2013a.

⁶⁵ Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 17 §.

⁶⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 31.

Oppisopimuskoulutus on hyvin kustannustehokas koulutusmuoto. Viinisalo on muun muassa Osaaja-lehdessä 2/2012 nostanut esille oppisopimuskoulutuksen taloudellisia hyötyjä yhteiskunnalle. Oppisopimuskoulutuksessa koulutuksenjärjestäjän saama valtionosuus perustutkinnoissa on paljon pienempi kuin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. Työnantaja maksaa opiskelijalle palkkaa työstä ja osallistuu näin koulutuksen kustannuksiin ja opiskelija maksaa palastaan veroja⁶⁷. Salpauksessa vuonna 2014 oppisopimusopiskelijan valtionosuuden yksikköhinta perustutkinnoissa vuodessa/opiskelija on 6925,40 euroa⁶⁸.

Oppisopimuskoulutuksesta vastaa koulutuksen järjestäjä, joka toimii opetusministeriön erillisellä luvalla. Lupa voidaan myöntää koulutuksen järjestäjälle, joka voi olla kunta, kuntayhtymä, rekisteröity yhteisö tai säätiö tai valtion liikelaitos. Koulutusta voidaan järjestää oppisopimuskoulutuksena, ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammatillisissa erityisoppilaitoksissa tai muissa oppilaitoksissa.⁶⁹

Koulutuksen järjestämisluvan saamisen edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäjällä on ammatilliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen asianmukaiseen järjestämiseen ja että koulutus on tarpeellista, eikä sillä tavoitella taloudellista voittoa. Järjestämisluvassa määritellään muun muassa koulutusmuoto, johon lupa on myönnetty.⁷⁰

Koulutuksen järjestäjä voi hankkia osan palveluista toiselta koulutuksen järjestäjältä tai muulta yhteisöltä tai säätiöltä, mutta koulutuksen järjestäjä vastaa, että sen hankkimat palvelut järjestetään tämän lain mukaisesti.⁷¹ Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan koulutuksen järjestäjä termiä oppisopimuskoulutuksen järjestäjän näkökulmasta.

4.1 Oppisopimuksen perusasiat

Oppisopimus perustuu työnantajan ja vähintään 15 vuotta täyttäneen opiskelijan määräaikaiseen työsopimukseen. Oppisopimus voidaan tehdä, kun työnantajan ja koulutuksen järjestäjän välillä on sovittu oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä asetuksen ammatillisesta koulutuksesta 1998/811 määräysten mukaisesti.⁷²

⁶⁷ Viinisalo 2012.

⁶⁸ Koulutuskeskus Salpaus 2014c.

⁶⁹ Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 8 §.

⁷⁰ Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 9 §.

⁷¹ Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 10 §.

⁷² Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) 6 §.

Kuviossa 5 kuvataan oppisopimustoiminnan moninaista prosessia, joka lähtee aina opiskelijan ja työpaikan yksilöllisistä tarpeista. Tarpeet kartoitetaan tarkkaan oppisopimusta suunniteltaessa ja tarvittaessa suunnitelmia täsmennetään oppisopimuskoulutuksen edetessä työssä oppimisen ja tietopuolisten opintojen osalta.



Kuvio 5: Oppisopimustoiminta⁷³

Oppisopimuskoulutus on mahdollista myös yrittäjälle. Yrittäjän oppisopimuksessa ei sovelleta työopimusta, vaan yrittäjä hankkii itselleen toisen yrittäjän, joka ohjaa ja neuvoo yrittäjää oppisopimuksen aikana. Ohjaavalle yritykselle voidaan maksaa koulutuskorvausta ohjauksesta ja neuvonnasta aiheutuviin kustannuksiin.⁷⁴

Oppisopimuskoulutus voi olla tutkintotavoitteista koulutusta tai muuta lisäkoulutusta. Perustutkinnot ovat niin sanottuja alalletututkintoja, joissa osoitetaan alan perustehtävien hallintaa. Perustutkinnot ovat laaja-alaisia. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat tutkintoja, jotka edellyttävät yleensä ammattialan tuntemusta ja monipuolista työkokemusta. Muulla lisäkoulutuksella laajennetaan tai syvennetään ammattitaitoa, hankitaan erityisosaamista tai

⁷³ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 25.

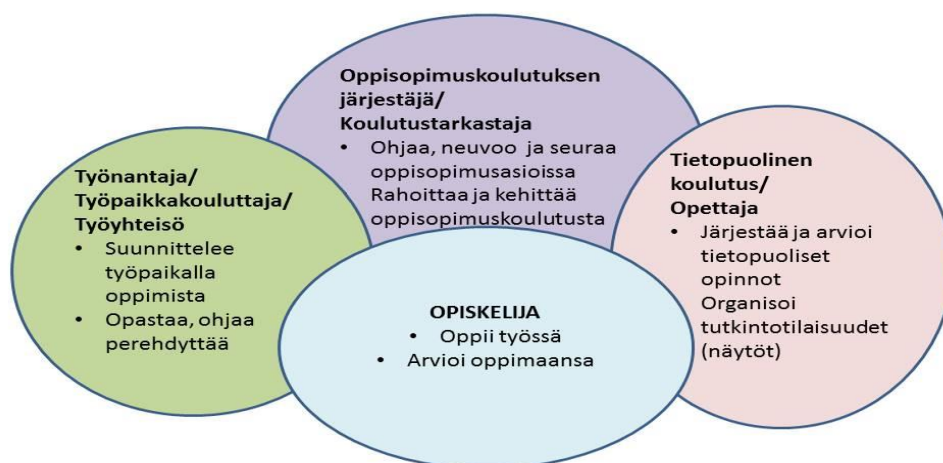
⁷⁴ Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 17 §.

uksia valmiuksia. Lisäkoulutusta voi olla ammattialan syventävä koulutus tai esimerkiksi osa tai osia kokonaisesta tutkinnosta.⁷⁵

4.1.1 Oppisopimuksen osapuolet ja solmimisen edellytykset

Oppisopimus on kolmen kauppa. Sen allekirjoittavat työnantaja, oppisopimusopiskelija ja oppisopimuskoulutuksen järjestäjä⁷⁶. Työnantaja ja oppisopimusopiskelija tekevät yleensä kirjallisen oppisopimuksen lisäksi erillisen työsopimuksen, jossa määritellään työsuhteeseen liittyvät asiat tarkemmin. Tällaisia asioita voi olla oppisopimuksen voimassaoloa pidempi työsopimuksen kesto, työaika, palkka ja sovellettava työehtosopimus. Mukana oppisopimuksen toteuttamisessa on kuitenkin useampia tahoja, kuten työpaikkakouluttaja, koko työyhteisö, tietopuolisen koulutuksen järjestäjä ja tutkintovastaava. Luvussa 4.3 kerrotaan tarkemmin työnantajan roolista. Oppisopimuksen voi solmia myös olemassa olevaan työsuhteeseen.

Oppisopimus on yhteistyötä



Kuvio 6: Oppisopimus on yhteistyötä⁷⁷

Oppisopimuksen solmimisen edellytyksenä on, että opiskelijan työn on oltava päätoimista. Työajan on oltava vähintään 25 tuntia viikossa. Opintotukilaki määrittelee opintojen päätoimisuuden.⁷⁸ Jotta TE-toimisto voi maksaa työnantajalle täyden palkkatuen, edellytetään, että oppisopimusopiskelijan viikkotuntimäärän on oltava vähintään 85 prosenttia alan säännöllises-

⁷⁵ Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 5.

⁷⁶ Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 17 §.

⁷⁷ Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 5.

⁷⁸ Opintotukilaki 65/1994 5 §.

tä työajasta⁷⁹. Palkkatuesta, sen saamisen perusteista ja muusta siihen liittyvästä kerrotaan tarkemmin kohdassa 6.2.

Oppisopimuksesta tulee käydä ilmi voimassaoloaika, mahdollisen koeajan pituus, suoritettava tutkinto sekä palkkauksen perusteet eli alalla sovellettava työehtosopimus. Lisäksi oppisopimukseen on liitettävä opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma, johon on kirjattu suoritettava tutkinto, opiskelijan keskeiset työtehtävät, tietopuolisen koulutuksen sisältö ja ohjelma, vastuulliset kouluttajat (työpaikalla ja oppilaitoksessa) sekä muut opintojen kannalta olennaiset seikat.⁸⁰

Opiskelija ja työnantaja voivat yhteisellä sopimuksella purkaa oppisopimuksen. Lisäksi oppisopimus voidaan purkaa yksipuolisesti työsopimuslain mukaisin perustein työnantajan lopettaessa toimintansa, joutuessa konkurssiin tai kuollessa tai koulutuksen järjestäjän luvalla, jos työnantajalla olisi työsopimuslain nojalla oikeus purkaa työsuhde. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen opiskelijaa ja työnantajaa kuultuaan, jos työpaikalla ei noudateta lakia ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 säädöksiä tai sopimuksen mukaisia määräyksiä.⁸¹

4.1.2 Työssä oppimisen arviointi ja koulutuskorvaus

Työssä oppimisen arviointi (koulutuskertomus eli väliarviointi) tehdään Salpauksen oppisopimustoiminnassa kolme kertaa vuodessa, neljän kuukauden välein. Joissain oppisopimustoiminnassa arviointi tapahtuu kaksi kertaa vuodessa, kuten esimerkiksi oppilaitosten internetsivujen mukaan Sedussa, Hyriassa ja Omniassa. Salpauksessa tähän kolme kertaa vuodessa tapahtuvaan arviointiin on päädytty käytännön kokemuksen perusteella. Työssä oppimisen arviointien avulla päästään paremmin kiinni, jos oppisopimuksissa on tapahtunut yllättäviä muutoksia ja toisaalta arviointijakso ei tule liian pitkäksi⁸². Työssä oppimisen arvion aikataulu on kuvattu tarkemmin kuviossa 7.

⁷⁹ JTYPL (916/2012) Luku 7, 6§.

⁸⁰ Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) 6 §.

⁸¹ Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 17 §.

⁸² Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

Työssä oppimisen arvioinnin aikataulu

<p>Jakso 1 1.1. – 30.4.</p> <p>Arvioinnin palautus 10.5.</p> <p>Maksatus 30.6.</p>	<p>Jakso 2 1.5. – 31.8.</p> <p>Arvioinnin palautus 10.9.</p> <p>Maksatus 31.10.</p>	<p>Jakso 3 1.9. – 31.12.</p> <p>Arvioinnin palautus 10.1.</p> <p>Maksatus 31.1.</p>
---	--	--

Kuvio 7: Työssä oppimisen arvioinnin ja koulutuskorvauksen maksatuksen aikataulut⁸³

Työssä oppimisen arvioinnin tarkoituksena on ohjata opiskelijaa oppimaan itsearviointiin ja säännölliseen palautteen vastaanottamiseen sekä antamiseen⁸⁴. Työssä oppimisen arviointi asteikko on kolmiportainen: Kiitettävä (3), Hyvä (2) ja Tyydyttävä (1)⁸⁵. Työssä oppimisesta arvioidaan opiskelijan teknisiä ja taloudellisia taitoja, suunnittelu- ja kehittämistaitoja sekä työelämän sosiaalisia taitoja, joita peilataan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukseen⁸⁶.

Työssä oppimista arvioidaan nykyisin sähköisellä raportilla. Työpaikkakouluttaja ja opiskelija saavat omat tunnukset palveluun. Käytännössä prosessi etenee siten, että opiskelija ja työpaikkakouluttaja käyvät arviointikeskustelun. Tämän jälkeen työpaikkakouluttaja kirjautuu järjestelmään omilla tunnuksillaan ja käy kirjaamassa arvioinnin, minkä jälkeen opiskelija käy kuittaamassa omilla tunnuksillaan, että arviointi on käydyn keskustelun mukainen. Opiskelija ja työpaikkakouluttaja arvioivat kulunutta jaksoa ja opintojen etenemistä työssä sekä suunnittelevat seuraavaa työssä oppimisjaksoa.⁸⁷

Koulutuskorvaus on korvaus, joka maksetaan oppisopimustyönantajalle työpaikalla tapahtuvasta ohjauksesta ja koulutuksen järjestämisestä. Koulutuskorvaus on työnantajalle ve-

⁸³ Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 11.

⁸⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 11.

⁸⁵ Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998) 10 §.

⁸⁶ Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 10.

⁸⁷ Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 11.

ronalaista tuloa.⁸⁸ Työnantaja hakee koulutuskorvausta työssä oppimisen arvioinnin yhteydessä.⁸⁹ Koulutuskorvaus maksetaan työnantajalle kolme kertaa vuodessa, kuviossa 7 esitetyn aikataulun mukaisesti.⁹⁰

4.1.3 Oppisopimusopiskelijan tehtävät

Oppisopimusopiskelija tekee työehtosopimuksen mukaisella palkalla hänelle annettuja työssä oppimissuunnitelman mukaisia työtehtäviä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Hän on oikeutettu kaikkiin työntekijää koskeviin etuihin, kuten vuosilomaan ja työterveyshuoltoon. Opiskelijaa koskevat normaalit työntekijän velvollisuudet, kuten salassapitovelvollisuus ja velvollisuus noudattaa työpaikan ohjeita ja sääntöjä.⁹¹

Opiskelijan tulee myös itse seurata ja arvioida omaa oppimistaan sekä pyytää ohjausta tarpeen mukaan. Opiskelija suunnittelee ja arvioi työssä oppimistaan yhdessä työpaikkakouluttajan kanssa. Opiskelijalla on tietopuolisessa koulutuksessa oppimistehtäviä ja hänellä saattaa olla myös kokeita opintojen aikana. Opiskelija on velvollinen osallistumaan hänelle henkilökohtaistettuun koulutukseen ja tutkintotilaisuuksiin.⁹²

4.1.4 Opintososiaaliset edut oppisopimusopiskelijalle

Oppisopimusopiskelija on oikeutettu opintososiaaliin etuihin, jotka määritellään asetuksessa 799/2007. Opintososiaalisilla eduilla on tarkoitus antaa oppisopimusopiskelijalle toimentuloturva tietopuolisten opintojen aikana. Päivärahan suuruus on 15 euroa koulutuspäivältä⁹³. Päiväraha on opiskelijalle verotonta tuloa ja sen saamisen edellytyksenä on, ettei opiskelija saa palkkaa koulutuspäivältä.⁹⁴ Oppisopimusopiskelija on oikeutettu myös perheavustukseen, jos hänellä samassa taloudessa huollettavana alle 18-vuotias lapsi. Perheavustuksen määrä on 17 euroa koulutuspäivältä.⁹⁵ Työnantaja ja opiskelija sopivat keskenään, maksetaanko tietopuolisen koulutuksen ajalta palkkaa⁹⁶.

⁸⁸ Asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana (2007/799) 6 §.

⁸⁹ Nikkilä 2012, 6.

⁹⁰ Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 11.

⁹¹ Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 18 §.

⁹² Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 8.

⁹³ Asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana (2007/799).

⁹⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 14.

⁹⁵ Asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana (2007/799).

⁹⁶ Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 14.

Oppisopimusopiskelijalla on myös mahdollisuus hakea matka- tai majoituskorvausta, jos niiden hakuedellytykset täyttyvät. Matkakorvauksen saamisen edellytyksenä on, että opiskelijan yhdensuuntainen matka kotiosoitteesta oppilaitokseen on yli 10 kilometriä. Matkakorvaus maksetaan julkisen kulkuneuvon kustannusten mukaan ja opiskelijalla on oikeus hakea yksi edestakainen matka opiskelujakson aikana. Majoituskorvausta maksetaan vähintään kahden peräkkäisen päivän opiskelujaksolta, jos koulutus järjestetään toisella paikkakunnalla⁹⁷. Majoituskorvaus on 8 euroa vuorokaudessa⁹⁸. Opiskelija hakee opintososiaalisia etuja erillisellä lomakkeella, johon hän ottaa opettajan kuittauksen osallistumisestaan päivään⁹⁹.

4.2 Työnantajan ja työpaikkakouluttajan tehtäviin liittyviä asioita

Oppisopimustyönantajaksi soveltuu yritys, joka sitoutuu vastuulliseen tehtäväänsä. Työnantajalla on tärkeä rooli oppisopimuksessa. Hän maksaa opiskelijalle palkan ja muut kustannukset, mutta saa oppisopimusopiskelijan työtuloksesta taloudellisen hyödyn. Yrityksessä tulee olla riittävää osaamista opiskelijan ohjaamiseen. Yrityksen toiminnan tulee olla riittävän laajaa ja monipuolista, jotta oppisopimusopiskelija pystyy oppimaan tutkinnossa vaaditun ammattitaidon yrityksessä.¹⁰⁰

Työnantajan on huomioitava nuorta työntekijää koskeva lainsäädäntö. Kohdassa 6.3. käydään läpi asiat, joita laki nuorista työntekijöistä ja siihen liittyvä asetus edellyttävät työnantajalta.

4.2.1 Työpaikkakouluttajan rooli

Työnantajan on oppisopimusta tehtäessä nimettävä vastuullinen työpaikkakouluttaja. Yleensä vastuullisen työpaikkakouluttajan lisäksi oppisopimusopiskelijan opastamiseen osallistuu työpaikalla myös muita henkilöitä. Työnantaja tai työpaikkakouluttaja tai molemmat ovat mukana asettamassa työssä oppimisen tavoitteita opiskelijan kanssa ennen oppisopimuksen tekoa.¹⁰¹

Työpaikkakouluttajan tehtävänä on auttaa oppisopimusopiskelijaa oppimaan eli työpaikkakouluttaja neuvoo käytännön työtehtävissä ja käy opiskelijan kanssa ammatillista keskustelua

⁹⁷ Asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana (2007/799) 2 §.

⁹⁸ Asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana (2007/799) 1 §.

⁹⁹ Koulutuskeskus Salpaus 2011a, 14.

¹⁰⁰ Nikkilä 2012. 31.

¹⁰¹ Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) 6 §.

työssä oppimisen tavoitteiden pohjalta.¹⁰² Työpaikkakouluttaja perehdyttää tai varmistaa, että opiskelija perehdytetään talontapoihin ja että hänelle opastetaan turvalliset työtavat sekä työturvallisuusohjeet.¹⁰³

4.2.2 Työpaikkakouluttajakoulutus

Työpaikkakouluttajille järjestetään koulutusta. Koulutuksia järjestetään vuosittain kahdesta neljään koulutusjaksoa kysynnän mukaan. Salpauksessa työpaikkakouluttajakoulutus ei ole ollut pakollinen. Koulutustarkastajan tehtäviin kuuluu selvittää työpaikkakouluttajan osaaminen ja tarvittaessa perehdyttää työpaikkakouluttaja tehtäväänsä¹⁰⁴. Peruskoulunsa tai perusopetuksen lisäosan päättäneiden (myöhemmin nopso-opiskelija) työpaikkakouluttajille on suositeltu työpaikkakouluttajakoulutukseen osallistumista etenkin, jos työpaikkakouluttajalla ei ole aiempaa kokemusta tehtävästä.¹⁰⁵

Työpaikkakouluttajakoulutuksia on kehitetty paljon viime vuosina. Opetus- ja kulttuuriministeriö on jakanut myös erillisrahoitusta työpaikkakouluttajakoulutusten kehittämiseen.

Salpauksen järjestämä työpaikkakouluttajakoulutus on koostunut kuudesta kolmen tunnin lähijaksosta ja lisäksi siihen on liittynyt etätyöskentelyä¹⁰⁶. Kuviossa 8 on kuvattu toteutetun työpaikkakouluttajakoulutuksen päivien aihepiirit sisältöineen. Kuvioista on nähtävissä, että työpaikkakouluttajakoulutuksen laaja kokonaisuus. Työpaikkakouluttajan tehtävä on vastuullinen ja siksi on erityisen tärkeää, että työpaikkakouluttajat ovat kiinnostuneista tehtävästään ja perehtyvät asioihin.

¹⁰² Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) 6 §.

¹⁰³ Nikkilä 2012, 32.

¹⁰⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2011b, 14.

¹⁰⁵ Koulutuskeskus Salpaus 2013a.

¹⁰⁶ Koulutuskeskus Salpaus 2013c.

Tapaaminen I	Tapaaminen II	Tapaaminen III	Tapaaminen IV	Tapaaminen V	Tapaaminen VI
Työpaikkakouluttajana toimiminen	Työssä oppimisen suunnitelma	Oppimisen ohjaus	Perehdyttäminen	Erityistä tukea tarvitsevien oppijoiden ohjaus	Tutkintotilaisuuksien suunnittelu ja arviointi
Mitä työssä oppimisen ohjaus on	työtehtäväkartoituslomake	oppimis- ja ohjaustyyli		oppimisvaikeuksien huomioiminen ohjaamisessa	tutkintorakenne ja koulutuksen järjestämisuodot
Työpaikkakouluttajana toimimisen merkitys	työssä oppimisen tavoitteen	palautteen antaminen		oppimisvaikeuksien puheeksi ottaminen	ammattitaitovaatimukset
Vastuut ja velvollisuudet oppisopimuskoulutuksessa	työssä oppimisen suunnitelma -lomake	ohjausvuorovaikutuksena		oppimisvaikeuksien kokemuksellinen ymmärtäminen	tutkintotilaisuuksien suunnitteluun osallistuminen
	työssä oppimisen arviointi				opiskelijan osaamisen arviointi tutkintotilaisuudessa

Kuvio 8: Työpaikkakouluttajakoulutus, Koulutuskeskus Salpaus¹⁰⁷

Koulutustarkastajien haasteluissa nousivat esille koulutusalojen erot, jotka koskevat työpaikkakouluttajakoulutukseen osallistumista. Etenkin hyvinvointialan koulutusaloille oli tyypillistä, että työpaikkakouluttajakoulutukseen osallistuvat poikkeuksetta kaikki uudet työpaikkakouluttajat¹⁰⁸.

4.3 Alaikäiselle tehtävän oppisopimuksen erityispiirteet

Oppisopimusopiskelijan iän huomioiminen oppisopimusta solmittaessa on tärkeä. Oppisopimusta tehdessä on varmistettava, että työnantaja tuntee ne erityiset vaatimukset, joita työnantajalta edellytetään hänen palkatessaan alaikäisen työntekijän yritykseen oppisopimuksella. Teknisesti oppisopimuksen teko alaikäisen kanssa ei eroa juurikaan tavallisten oppisopimusten tekemisestä.

Nuoren kohtaamiseen tulee varata riittävästi aikaa. Tämä tuli esille kaikkien haastateltujen koulutustarkastajien kommentteissa. Asioita käsiteltäessä pitää huomioida myös se, että nuoren kokemusmaailma ja käsitteistö eivät ole välttämättä samalla tasolla kuin mukana olevien aikuisten ja siksi heille on varattava riittävästi aikaa.

”Lähinnä siinä käytännötilanteessa on tullu esiin, että yksi porukasta on se, joka ei tiedä vielä työelämästä, eikä muusta mistään vielä mitään¹⁰⁹”.

¹⁰⁷ Koulutuskeskus Salpaus 2013c.

¹⁰⁸ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

¹⁰⁹ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

”Alaikäiset teettää meillä paljon töitä palkkahallinnossa, ylitöitä. Esimiehet sanoo, että ne työllistää, et se opastus, ne sotkee koko normisysteemin. Vuorotyöt, tehdastyö ja kun on paljon kohteita missä ei voi työskennellä, paljon vuoroja. Niillä on muutenkin aika raskasta tai siis montaa asiaa pitää huomioida. Tulee aina sanomista et miksi se, on silleen ja tää on taas tälleen, vaikka sen ei pitäny olla.”¹¹⁰

4.3.1 Alaikäisen huoltajien huomioiminen ja ilmoitusvelvollisuus huoltajalle

Käytännössä mikään laki tai asetus ei ota kantaa huoltajan mukaan ottamisesta oppisopimuksen tekoon. Nuorista työntekijöistä annetun lain mukaan 15-vuotias oppivelvollisuuden suorittanut nuori saa solmia itsenäisesti työsopimuksen. Koulutuskeskus Salpauksessa käytäntönä on ollut, että huoltajat pyritään saamaan mukaan oppisopimuksen tekemiseen. Käytännön kokemus oppisopimustoiminnassa on osoittanut, että on hyväksi, että nuoren huoltajat tietävät oppisopimukseen liittyvistä asioista, koska tilanteessa tulee paljon uutta asiaa. Huoltajan yhteystiedot pyydetään ennen oppisopimuksen tekemistä tai oppisopimusta solmittaessa.¹¹¹

Huoltajat ovat olleet pääsääntöisesti mukana alaikäisten nuorten oppisopimusten suunnittelussa ja solmimisessa. Yleensä vanhemmat ovat kiinnostuneita ja haluavat tietää nuoren oppisopimuskoulutuksesta. Nuoren kannalta on hyvä, että paikalla on nuorelle tuttu aikuinen, joka tarvittaessa myös tukee eteen tulevissa asioissa. Sellaisissa tilanteissa, joissa huoltajilla ei ole mahdollisuutta osallistua oppisopimuksen tekoon, ovat koulutustarkastajat tarjonneet huoltajille informaatiota oppisopimuskoulutuksesta. Aina eivät huoltajat ole tarttuneet tähän tilaisuuteen.¹¹²

”Joskus on tilanteita, että heti kättelyssä ilmoitetaan, ettei minulla ole kauheasti aikaa. Turhauttavaltahan se tuntuu, jos ollaan sovittu, että tullaan palaveriin, niin oli hyvä et siihen keskityttäis. Et vanhempi ois oikeesti tietoinen ja läsnä.”¹¹³

Koulutustarkastajien vastauksissa tuli esille, että huoltajat kysyivät erityisesti työsuhteeseen liittyviä kysymyksiä, kuten työaikaan, työvuoroihin liittyviä asioita mitä alaikäinen saa tehdä. Huoltajille ovat tärkeitä myös opiskeluun liittyvät kysymykset, kuten mitä tutkinnon suorittaminen näyttötutkinnolla on. Myös jatko-opintokelpoisuus on kiinnostanut huoltajia. Pääosiltaan huoltajat ovat olleet hyvin koulutusmyönteisiä, mutta eivät aina. Esille on noussut myös

¹¹⁰ Työnantajan edustajan haastattelu 2014.

¹¹¹ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

¹¹² Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

¹¹³ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

se, että osalla huoltajista on ollut halu ja tarve antaa tai työntää vastuu nuoren tukemisesta koulutustarkastajalle tai opettajalle.¹¹⁴

Ammatillista koulutusta koskevassa laissa veloitetaan nuorille järjestettävässä koulutuksessa koulutuksen järjestäjää olemaan yhteistyössä kotien kanssa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että oppisopimuskoulutuksen järjestäjällä on velvollisuus ilmoittaa alaikäisen huoltajalle erinäisistä asioista.¹¹⁵ Koulutuksesta ja vastuupettajasta pitää tiedottaa huoltajille. On hyvä, että huoltaja on mukana oppisopimuksen teossa, koska siinä samalla on voitu sopia vanhemmille tiedottamisesta koulutuksen etenemisestä.¹¹⁶

Huoltajalle on ilmoitettava alaikäisen opintosuorituksista¹¹⁷. Nuorisoasteen opiskelijan huoltajalle toimitetaan opintosuoritusote huoltajille kaksi kertaa lukuvuodessa ja huoltajilla on mahdollisuus seurata WinhaWilhon nuorisoasteella käytössä olevassa sähköisessä järjestelmässä suorituksia ja opintojen edistymistä. Salpauksessa ei oppisopimuskoulutuksessa ole vastaanlaista sähköistä opiskelujen seurantajärjestelmää eikä yhteisiä käytäntöjä ilmoittamisesta.¹¹⁸

Nuorisoasteella on käytäntönä, että ryhmänohjaaja ilmoittaa opiskelijan poissaolosta alaikäisen huoltajalle viimeistään kolmantena poissaolopäivänä. Oppisopimuksessa tietopuolisessa koulutuksessa on koulutustarkastajan oltava yhteydessä jatkuvista poissaoloista huoltajaan. Koulutustarkastajan on saatava ajantasainen poissaolotieto tietopuolisen koulutuksen vastuupettajalta pystyäkseen olemaan yhteydessä huoltajaan. Alaikäinen oppisopimusopiskelija voi itse allekirjoittaa työsopimuksen¹¹⁹ ja hän voi allekirjoittaa oppisopimukseen itse, mutta huoltajalle pitää tiedottaa oppisopimukseen liittyvistä asioista, kuten oppisopimuksen keskeyttämisestä tai purkautumisesta.

Päihdetilanteissa toimitaan Salpauksen päihdetoimintamallin mukaisesti, siltä osin, kuin sitä voidaan oppisopimukseen soveltaa, mutta on huomioitava taustalla oleva työsuhde. Alaikäisen opiskelijan päihdetapauksissa ollaan yhteydessä huoltajiin ja tarvittaessa lastensuojeluun. Lastensuojeluilmoituksen tekeminen on sen henkilön velvollisuus, joka tehtävässään on saanut tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää lastensuojelun tarpeen selvittämistä. Viranomainen tekee ilmoi-

¹¹⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

¹¹⁵ Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 5 §.

¹¹⁶ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

¹¹⁷ Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) §.

¹¹⁸ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

¹¹⁹ NuorL (998/1993) 3 §.

tuksen omalla nimellään ja kirjallisena.¹²⁰ Sora-lainsäädäntöä (opiskelijan soveltumattomuus- ja turvallisuuskysymykset, opiskeluoikeuden peruuttaminen) sovelletaan myös oppisopimusopiskelijaan soveltuvien osien, ja esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa opiskelijat osallistuvat alalle soveltuvuuskokeisiin ennen oppisopimuksen solmimista.

Oppisopimuksen purkautuessa nuorisolain mukaan syrjäytymisvaarassa olevasta alle 25-vuotiaasta nuoresta on koulutuksen järjestäjällä ilmoitusvelvollisuus opiskelijan kotikunnan etsivälle työlle.¹²¹ Salpauksessa ei ole erillistä oppisopimuksen toimintaohjetta kohderyhmään kuuluville oppisopimuksensa purkaville opiskelijoille.¹²²

4.4 Oppisopimuskoulutusta koskeva lainsäädäntö ja asetukset

Oppisopimuskoulutusta on säädelty tarkasti eri laeilla ja asetuksilla. Seuraavassa kuvataan lyhyesti tärkeimpiä oppisopimuskoulutukseen liittyviä lakeja ja asetuksia ja niiden vaikutuksesta oppisopimustoimintaan. Oppisopimuskoulutuksen taustalla oleva lainsäädäntö voidaan jakaa pääosiltaan kahteen lain alaan, opetustoimeen liittyvään lainsäädäntöön ja työoikeuteen, mutta toimintaan liittyy muidenkin lain alojen lakeja.¹²³

Kohdassa 4.4.4 käydään tarkemmin läpi laki nuorista työntekijöistä siltä osin, kun sitä sovelletaan oppisopimusopiskelijaan. Kohdassa 4.4.5 käsitellään asetusta nuorille haitallisista töistä. Edellä mainitut laki ja asetus vaikuttavat erityisesti alaikäisen nuoren oppisopimukseen, joten ne on opinnäytetyöraportin kannalta olennaista käydä tarkemmin läpi.

Lakien ja asetuksen lisäksi oppisopimustoimintaa ohjaavat opetushallituksen määräykset, jotka liittyvät pääosin tutkintoihin ja niiden suorittamiseen. Lisäksi oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen annetaan vuosittain ohjeita ja järjestetään koulutuksia opetushallituksen ja opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta.

4.4.1 Opetustoimeen liittyvä lainsäädäntö

Oppisopimussopimuskoulutuksella oli aikaisemmin oma lakinsa, laki oppisopimuskoulutuksesta 1605/1992. Siinä määriteltiin yksityiskohtaisemmin oppisopimustoimintaa kuin sen kumonneissa laissa ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630, joka tuli voimaan 1.1.1999. Opetustoimeen liittyviä lakeja sovelletaan oppisopimuskoulutuksen ohella myös muihin koulutusmuotoihin.

¹²⁰ Lastensuojelul. (417/2007)

¹²¹ Nuorisolaki (72/2006) 7c §.

¹²² Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

¹²³ Koulutuskeskus Salpaus 2011b, 4-5.

Opetustoimeen liittyviä lakeja joita sovelletaan oppisopimuskoulutukseen, on runsaasti. Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta¹²⁴, laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta¹²⁵, laki ja asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta¹²⁶. Edellä mainitut lait vaikuttavat eniten koulutuksen järjestäjän toimintaan, siihen miten sen pitää organisoida ja valvoa toimintaa, henkilökohtaistamisesta ja tutkinnon suorittamisesta, mutta näissä laissa määritellään myös oppisopimuskoulutuksen peruseriaatteet.

Asetus eräiden oppilailta ja opiskelijoilta perittävien maksujen perusteista. Sen perusteella opiskelijalle määräytyy maksettavaksi tutkintotoimikunnalle tilitettävä tutkintomaksu. Opiskelijalta perittävä tutkintomaksu on tällä hetkellä 58 euroa.¹²⁷

Oppisopimuskoulutuksessa¹²⁸ olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana laissa on määritelty, millä edellytyksin ja minkä verran opiskelija saa opintososiaalisia etuuksia. Nuorisolaki¹²⁹ velvoittaa koulutuksen järjestäjää ilmoittamaan kunnan etsivälle nuorisotyölle alle 25-vuotiaasta opiskelunsa keskeyttävästä nuoresta. Ilmoittaminen edellyttää nuoren suostumusta. Opintotukilaki¹³⁰ määrittelee oppisopimusopintojen päätoimisuuden tuntimäärä eli oppisopimusopiskelijan vähimmäistuntimäärän.

Valtionavustuslaissa¹³¹ määritellään niistä perusteista ja menettelyistä, joita noudatetaan haettaessa ja myönnettäessä valtionavustuksia. Valtionavustuksella tarkoitetaan tässä laissa tuen luonteista rahoitusta. Esimerkkeinä nuorisotakuuseen liittyvä korotetun koulutuskorvauksen erillismääräraha, yksilöllinen ohjaus ja toimivat verkostot oppisopimusopiskelijan tukenahanke.

Asetuksessa opetus- ja kulttuuritoimen¹³² rahoituksesta määritellään eri koulutusmuotojen yksikköhinnat. Yliopistolaki¹³³ määrittelee ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon tuoman jatko-opintokelpoisuus yliopisto-opintoihin. Ammattikorkealaki¹³⁴ määrittelee ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon ja erikoisammattitut-

¹²⁴ Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (L630/1998) ja (A811/1998).

¹²⁵ Laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L631/1998) ja (A812/1998).

¹²⁶ Laki ja asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1705/2009 ja A 1766/2009.

¹²⁷ Asetus eräiden oppilailta ja opiskelijalta perittävien maksujen perusteista (1323/2001).

¹²⁸ Asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana (799/2007).

¹²⁹ Nuorisolaki (72/2006).

¹³⁰ Opintotukilaki (65/1994).

¹³¹ Valtion avustuslaki (688/2001).

¹³² Asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (1766/2009).

¹³³ Yliopistolaki (588/2009).

¹³⁴ Ammattikorkeakoululaki (351/2003).

kinnon tuoman jatko-opintokelpoisuuden pyrittäessä opiskelemaan ammattikorkeakouluopintoihin.

4.4.2 Työoikeuteen liittyvät lait oppisopimuksessa

Oppisopimuskoulutukseen liittyy paljon työoikeuteen kuuluvia lakeja johtuen oppisopimuskoulutuksen luonteesta, jossa on mukana työnantajan ja työntekijän välinen työsuhde. Oppisopimusopiskelijaa koskevan alan työehtosopimuksessa voidaan sopia jotain asioita tarkemmin tai täydentävämmin kuitenkin niin, että työehtosopimus ei voi heikentää työsopimuslain tuomia oikeuksia¹³⁵.

Työoikeuteen liittyvät oppisopimuksessa noudatettavia lakeja ovat:

- Laki nuorista työntekijöistä¹³⁶ on avattu kohdassa 4.4.3.
- Työaikalaki¹³⁷, joka määrittelee myös oppisopimusopiskelijan työajan.
- Työntekijän eläkelaki¹³⁸ on mukana siksi, että työsuhde kerryttää eläkettä. Huomioitavaa on se, että laki ei koske alle 18-vuotiaita. Heistä ei makseta työeläkemaksua, eikä näin ollen heidän eläkekertymänsä kartu ennen 18.-ikävuotta.
- Työsopimuslakia¹³⁹ sovelletaan oppisopimusopiskelijaan, joka on aina työsuhteessa työnantajaansa. Työsuhde voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.
- Työturvallisuuslaki¹⁴⁰ velvoittaa työnantajaa huomioimaan, että työturvallisuuslaki koskee myös oppisopimusopiskelijaa.
- Vuosilomalakia¹⁴¹ sovelletaan, koska oppisopimusopiskelija on samalla lailla oikeutettu vuosilomaan kuin muutkin työntekijät. On huomioitavaa, että tietopuolinen koulutus on työssä olon veroista aikaa ja se kartuttaa vuosilomaa, vaikkei se olisi opiskelijalle palkallista.

4.4.3 Muiden hallinnon alojen lakeja

Oppisopimuskoulutuksen hallinnointiin liittyy monen hallinnon alan lakeja. Nämä lait liittyvät lähinnä oppisopimuksen hallinnointiin ja viranomaisen tehtäviin. Tähän kohtaan on koottu toimintaan vaikuttavia lakeja, mutta niitä ei avata tässä työssä tarkemmin. Oppisopimustoimintaa ohjaa suuri määrä lakeja. Lista ei ole tyhjentävä.

¹³⁵ TSL (55/2001)4 §.

¹³⁶ Laki nuorista työntekijöistä (998/1993).

¹³⁷ TAL (605/1996).

¹³⁸ Työntekijän eläkelaki (395/2006).

¹³⁹ TSL (55/2001).

¹⁴⁰ TTurvL (738/2002).

¹⁴¹ VLL (162/2005).

Siviilioikeus piiriin kuuluvat lakeja ovat henkilötietolaki¹⁴², lastensuojelulaki¹⁴³ (ilmoitusvelvollisuus), laki lasten kanssa työskentelylevien rikostaustan selvittämisestä¹⁴⁴. Prosessioikeus oikeuden alle kuuluu hallintolain käyttölaki¹⁴⁵. Markkinaoikeuden alle kuuluu hankintalaki,¹⁴⁶ jota sovelletaan julkisiin hankintoihin. Oppisopimuskoulutuksessa hankitaan tietopuolista koulutusta ja ohjausta tutkintoon. Yleishallinto-oikeuden alle kuuluvat hallintolaki¹⁴⁷, laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa¹⁴⁸ laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta¹⁴⁹, asetus viranomaisen toiminnan julkisuudesta ja hyvästä tiedonhallintatavasta¹⁵⁰ ja arkistolaki¹⁵¹.

4.4.4 Laki nuorista työntekijöistä

Tässä osiossa on avattu tarkemmin keskeisiä osioita laista nuorista työntekijöistä¹⁵²siltä osin, kuin se liittyy oppisopimukseen ja siihen liittyvään työsuhteeseen. Lakia sovelletaan työhön, jota nuori työntekijä (alle 18-vuotias) tekee työ- tai virkasuhteessa¹⁵³.

Työnantaja voi palkata vakituiseen työsuhteeseen vähintään 15-vuotiaan henkilön, joka on suorittanut oppivelvollisuutensa¹⁵⁴. On huomioitava, että alan työehtosopimuksessa saattaa olla erityismääräyksiä, jotka koskevat nuorta työntekijää. Nuorella, joka on täyttänyt 15-vuotta on oikeus tehdä, irtisanoa ja purkaa itse työsopimuksensa, mutta hänen huoltajallaan on oikeus purkaa työsopimus, jos se on tarpeellista nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia. Työnantajan on myös nuoren tai hänen huoltajansa pyynnöstä ennen työsopimuksen tekemistä tehtävä selvitys työsuhteen ehdoista¹⁵⁵.

Oppisopimuskoulutuksen tietopuolisen koulutuksen aika ja työaika eivät saa yhdessä ylittää 8 tuntia päivässä eivätkä 40 tuntia viikossa. Säännöllinen työaika 15-vuotiaalla saa olla maksimissaan yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden säännöllinen työaika.¹⁵⁶ Nuoren suostumuksella hänellä saa teettää ylityötä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa. Työnantaja voi pitää tie-

¹⁴² HTL (523/1999).

¹⁴³ LastensuojeluL (417/2007).

¹⁴⁴ Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002).

¹⁴⁵ HkäyttöL (586/1996).

¹⁴⁶ JulkHankL (348/2007).

¹⁴⁷ HL (434/2003).

¹⁴⁸ Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003).

¹⁴⁹ Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999).

¹⁵⁰ Asetus viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja hyvästä tiedonhallintatavasta (1030/1999).

¹⁵¹ ArkistoL (831/1994).

¹⁵² NuorL (998/1993).

¹⁵³ NuorL (998/1993) 1 §.

¹⁵⁴ NuorL (998/1993) 2 §.

¹⁵⁵ NuorL (998/1993) 3 §.

¹⁵⁶ NuorL (998/1993) 4 §.

tyin työaikalain antamin perustein hätätyössä alle 18-vuotiasta nuorta, jos työnantajalla ei ole käytettävissä 18 vuotta täyttänyttä työntekijää. Nuorelle on korvattava lepoaika, jos sitä on hätätyötä tehtäessä lyhennetty, mahdollisimman nopeasti, kuitenkin viimeistään kolmen viikon kuluessa.¹⁵⁷ Nuoren työaika ei saa ylittää 48 tuntia viikossa eikä 9 tuntia päivässä¹⁵⁸.

Nuoren työaika on sijoitettava kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan. Oppisopimusopiskelijan työaika voi poiketa tästä, koska kyseessä on henkilö, joka tekee julkisen viranomaisen hyväksymää ja valvomaan työtä ammattikoulutuksen saamiseksi, ja silloin opiskelija saa olla kaksivuorotyössä enintään kello 24:ään asti.¹⁵⁹

Nuoren yhtämittaisen lepoajan on oltava vuorokaudessa vähintään 12 tuntia. Kun nuoren työaika on pidempi kuin 4,5 tuntia, on hänelle annettava vähintään yksi 30 minuutin tauko, jolloin hänellä täytyy olla mahdollisuus poistua työpisteestä. Nuoreen työntekijään saadaan soveltaa poikkeavaa lepoaikaa, jos siitä on toisin määrätty työpaikalla sovellettavassa työ- tai virkaehtosopimuksessa. Nuorelle on taattava vähintään 38 tunnin mittainen yhtämittäinen viikoittainen vapaa-aika.¹⁶⁰

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työ ei ole vahingoksi nuoren ruumiilliselle tai henkille kehitykselle. Työ ei saa vaatia suurempaa ponnistusta tai vastuuta, kuin hänen ikänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista. Tiettyjä työtehtäviä nuori saa tehdä poikkeuksellisesti valvonnan alaisena ammatillisen koulutuksen saamiseksi.¹⁶¹

Työnantajan on huomioitava opetuksessa ja ohjauksessa, ettei nuorella ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta. Nuoren on saatava työolojen, ikänsä ja muiden edellyttämää opastusta työssä, ettei hän aiheuta vaaraa itselleen tai muille.¹⁶² Nuorelle työntekijälle on suoritettava terveystarkastus yli kolme kuukautta kestävässä työsuhteessa. Terveystarkastuksessa selvitetään nuoren soveltuvuus aiottuun työhön ja todetaan, ettei suunniteltu työ ole vahingollista nuoren terveydelle tai kehitykselle. Tarkastus tehdään työnantajan kustannuksella ennen työsuhteen alkua tai puolen vuoden kuluessa sen alkamisesta. Tarkastusta ei tarvitse tehdä, jos työ on kevyttä liike- tai toimistotyötä tai muuta siihen verrattavaa työtä tai

¹⁵⁷ NuorL (998/1993) 5 §.

¹⁵⁸ NuorL (998/1993) 6 §.

¹⁵⁹ NuorL (998/1993) 7 §.

¹⁶⁰ NuorL (998/1993) 8 §.

¹⁶¹ NuorL (998/1993) 9 §.

¹⁶² NuorL (998/1993) 10 §.

työntekijä esittää alle 12 kuukautta vanhan lääkärintodistuksen, jossa on riittävästi selvitetty soveltuvuus työhön.¹⁶³

Työnantajan on myös noudatettava, mitä työterveyshuoltolaissa säädetään ja määrätään erityistä sairastumisvaaraa aiheuttavista töistä. Asetuksessa 1485/2001, joka koskee terveystarkastuksia erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä, on määritelty työoloja joissa voi fyysikaalisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle ja joita pidetään erityisen sairastumisvaaran mukaisina töinä. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa¹⁶⁴.

Työnantajan on selvitettävä luotettavasti ennen työsuhteen solmimista, että alle 18-vuotiaan työntekijän oppivelvollisuus on suoritettu¹⁶⁵. Työnantajan täytyy myös pitää luetteloa nuorista työntekijöistä, jotka on otettu yli kahden kuukauden mittaiseen työsuhteeseen¹⁶⁶.

Haastateltu teollisuusyrityksen edustaja piti työnantajalle ja työyhteisölle melkoisena haasteena alle 18-vuotiaan oppisopimuksia suuressa teollisuusyrityksessä, jossa suurin osa työtehtävistä on luokiteltu asetuksen 188/2012 piiriin kuuluviksi erityisen haitallisiksi tai vaarallisiksi töiksi ja jossa tehdään keskeytymätöntä kolmivuorotyötä. Kyseisellä työpaikalla katsottiin yhdessä työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutarkastajan kanssa kaikki työpisteet. Kierroksella tarkistettiin, onko työpisteessä pyöriviä teriä tai muita vastaavia. Kierroksesta tehtiin pöytäkirja ja siinä rajattiin työvaiheet, joita nuoret eivät saa tehdä. Nuorten ja työpaikkakouluttajien kanssa käytiin myös kohteet läpi. Nuorille oli järjestetty heti alkuun kattava työturvallisuuskoulutus.¹⁶⁷

”Hämeen työsuojelutarkastaja kävi, niin ohje oli se, että kun siinä työalueella on ammatiosaa, niin se voi tehdä itsenäisesti siinä, kun on alueella henkilö. Se, että tekis yövuorossa yksin, niin kyllä mekin se työnantajana ymmärretään, että se ei oo mahdollista. Mutta se että iltavuorossa opiskelija on vaikka paketoimassa siinä ja näköyhteyden päässä toinen jolta se

¹⁶³ NuorL (998/1993) 11 §.

¹⁶⁴ Asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001) 2 §.

¹⁶⁵ NuorL (998/1993) 12 §.

¹⁶⁶ NuorL (998/1993) 13 §.

¹⁶⁷ Työnantajan edustajan haastattelu 2014.

voi kysyä ja pyytää apua. Työnantajan näkövinkkelistä tää on järkevää. Ei sellanen, että siinä on toinen tumput suorana vieressä katsomassa. Siinä ei opi mitään kahden vuoden aikana”.¹⁶⁸

4.4.5 Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista töistä

Asetuksessa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006 määrittellään ne edellytykset, joilla nuorilla työntekijöillä voidaan teettää nuorista työntekijöistä annetun lain mukaisia erityisen haitallisia tai vaarallisia töitä. Oppisopimuskoulutuksessa, kuten muussakin ammatillisessa koulutuksessa voidaan tehdä normaalisti nuorelta kiellettyjä töitä valvonnan alaisena tietyin ehdoin.¹⁶⁹ Tähän on poimittu keskeisimmät oppisopimukseen liittyvät asetuksen seikat.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta on päivitetty vuonna 2012.

Erityisen haitallisiksi töiksi luokitellaan asetuksessa 475/2006 3 §:ssä muun muassa seuraavat työt:

- joissa on nuoren ikään ja kokemukseen nähden liiallista rasitusta.
- joissa on huomattavaa vastuuta taloudellista tai turvallisuudesta.
- joissa on yksintyöskentelyä, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara.
- joissa on psykiatristen ja psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden hoitoa ja huoltoa.
- joissa on kuolleiden käsittelyä ja kuljetusta.
- joissa on teurastusta.
- joissa on sukellusta.
- joissa altistutaan haitallisesti myrkyllisille aineille tai käsitellään palo- ja räjähdysvaarallisia aineita ja erittäin helposti syttyvien nesteiden käsittely.

16 vuotta täyttänyt nuori saa tehdä vaarallisia töitä, jos suojelutekniikalla tai muuten on huolehdittu siitä, ettei hänen käyttöönsä tarkoitetuista laitteista, aineista tai työolosuhteista ole hänelle itselleen taikka hänen työnsä takia muille erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa. Työnantajan tulee ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle, miten vaaran ehkäisemistä on torjuttu ja mitkä ovat työolosuhteet työpaikalla.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Työnantajan edustajan haastattelu 2014.

¹⁶⁹ Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006) 2 §.

¹⁷⁰ Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006) 4 §.

Nuori työntekijä on perehdytettävä ja ohjattava asetuksen piiriin liittyvissä työtehtävissä olosuhteisiin, työn tekemiseen ja laitteiden käyttämiseen turvallisesti sekä perehdytettävä työpaikan turvallisuusohjeisiin. Ennen jokaista uutta työvaihetta on varmistettava riittävä perehdytys, seuranta ja ohjaaminen koneen ja ammattitaitoisen henkilön silmällä pidon alla.¹⁷¹

4.5 Uudet toimintamallit

Opetusministeri asetti 4.12.2009 oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämiseksi työryhmän kehittämään oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen on yksi osa koko ammatillisen koulutuksen kokonaiskehittämistä.¹⁷² Työryhmän nostamista kehittämiskohteiden avulla on oppisopimusta kehitetty monipuolisesti. Oppisopimuskoulutuksen parissa työskentelevää henkilöstöä on koulutettu valtakunnallisesti ja lisäksi oppisopimustoimintaan on tullut tarkentavia laadunhallintaan liittyviä ohjeistuksia.¹⁷³

Oppisopimuksen laadun kehittämisen ohjausryhmä ehdotti valtakunnallista koulutusohjelmaa oppisopimuskoulutuksesta vastuullisten toimijoiden osaamisen lisäämiseksi¹⁷⁴. Kataisen I hallitusohjelmaan on kirjattu myös oppisopimuskoulutuksen kehittäminen. Tämän pohjalta on luotu nuorisotakuuta toteuttava nuorten oppisopimuskoulutuksen ja työssä oppimisen uudistamiseen liittyvä toimenpideohjelma vuosille 2014 - 2016. Sen tavoitteena on lisätä nuorten oppisopimuskoulutusta ja kehittää malleja, joissa yhdistyvät oppilaitos- ja oppisopimusmuotoinen koulutus. Ohjelman tarkoitus on edistää nuorille suunnattua, koulutusta ja työtä joustavasti yhdistäviä malleja.¹⁷⁵

Opinnäytetyössä esitellään uusia toimintamalleja: 2+1-malli, tuettu oppisopimus ja Opsostartti, jotka ovat käytössä tai kehittävänä Salpauksessa.

4.5.1 2+1 malli

2+1-mallissa opiskelija opiskelee kaksi vuotta oppilaitoksessa suorittaen siellä opintoja. Edellytyksenä 2+1 opintoihin pääsyyn on työpaikan lisäksi, että opiskelija olisi suorittanut ennen oppisopimusvuotta kaikki ATTO-opinnot (ks. kohta 3.3) ja lisäksi hänellä olisi hiukan ammatillista osaamista. Opiskelijalta vaaditaan itsenäisyyttä, vastuuntuntoa sekä kykyä yhdistää opis-

¹⁷¹ Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006) 5 §.

¹⁷² Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011a.

¹⁷³ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011a.

¹⁷⁴ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011a.

¹⁷⁵ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Nuorten työssä oppimis- ja oppisopimusuudistus. Viitattu 24.6.2014.

kelu ja työnteko. Kolmivuotisen koulutuksen viimeinen vuosi suoritetaan työsuhteessa oppisopimuskoulutuksena. 2+1 mallista puhutaan yleisesti myös muiden aikavariaatioiden yhteydessä, jotka voivat vaihdella neljästä kuukaudesta kahteen vuoteen.¹⁷⁶ 2+1-mallissa opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa opintojen viimeinen vuosi oppisopimuksella työpaikassa, valmistua ammattiin sekä saada työkokemusta ja palkkaa.¹⁷⁷ Tämä on usein nuorelle mieluisa vaihtoehto.

Salpaus on ollut mukana valtakunnallisessa hankkeessa kehittämässä 2+1-mallia. Toukokuun 2011 ja syyskuun 2013 välillä on tehty 45 oppisopimusta 2 + 1 oppisopimusta. Eniten 2+1 mallia on käytetty rakennusalalla, jossa on ollut 28 oppisopimusopiskelijaa sekä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa 12 opiskelijaa.¹⁷⁸ Lähivuosien tavoitteena on saada opiskelijoita lisää 2+1 malliin useammalta koulutusosalta osana joustavia opintopolkuja.

Salpauksessa on järjestetty opso-foorumi, jossa käytiin keskustelua Salpauksen 2+1 mallista opetushenkilöstön, koulutustarkastajien ja johdon kesken. Opso-foorumin iltapäivässä ja kauduttiin koulutusaloittain ja keskusteltiin koulutusalan sen hetkisestä tilanteesta sekä tehtiin suunnitelma 2+1-toiminnan kehittämiseksi aloittain. Opiskelijan joustavan siirtymisen ja opintojen jatkumisen kannalta on tärkeää, että kaikilla toimijoilla on yhteiset toimintatavat ja toteuttamissuunnitelmat aloittain.¹⁷⁹

4.5.2 Tuettu oppisopimus

Tuetun oppisopimuskoulutuksen malli -hankkeen virallinen nimi hankehakemuksessa oli ”Yksilöllinen ohjaus ja toimivat verkostot oppisopimusopiskelijan tukena”¹⁸⁰. Tuettu oppisopimus lähti liikkeelle opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamana valtakunnallisena hankkeena vuonna 2008¹⁸¹, johon Salpaus osallistui yhtenä toimijana. Tuetun oppisopimuksen hankkeita oli Salpauksessa kaikkiaan kolme. Hankkeiden aikana kehitettiin Salpaukseen muun muassa malli, jonka avulla pystytään huomaamaan oppisopimusopiskelijan tuen tarve ajoissa sekä tarjoamaan yksilöllistä ohjausta ja tukea sitä tarvitseville opiskelijoille luomalla ja ylläpitämällä toimivat verkostot.¹⁸²

Hankkeiden avulla on kehitetty myös nuorten oppisopimuskoulutukseen liittyviä käytäntöjä, ehkäisty oppisopimuksien purkautumisia, tuettu tutkintojen suorittamista, kehitetty valmiuk-

¹⁷⁶ Koulutuskeskus Salpaus 2013a.

¹⁷⁷ Koulutuskeskus Salpaus 2013f.

¹⁷⁸ Koulutuskeskus Salpaus 2013c.

¹⁷⁹ Koulutuskeskus Salpaus 2013a.

¹⁸⁰ Koulutuskeskus Salpaus. Tuettu opso-opiskelu. Viitattu 15.6.2014.

¹⁸¹ Koulutuskeskus Salpaus 2009.

¹⁸² Koulutuskeskus Salpaus 2013d.

sia nuorten oppisopimuskoulutuksen lisäämiseksi, kehitetty oppisopimuskäytäntöjä tukemaan maahanmuuttajataustaisien opiskelijoiden tarpeita sekä luotu saattaen vaihtomalli työharjoittelusta oppisopimukseen Lahden kaupungin nuorisopalveluiden kanssa¹⁸³. Hankkeen toisessa osassa aikana luotiin selkokielineen opas palvelemaan oppisopimusopiskelijoita ja työpaikkakouluttajia oppisopimukseen liittyvien asioiden selkiyttämiseksi sekä luotiin maahanmuuttajamentor -verkosto¹⁸⁴.

Hankkeen kolmannessa osassa selvitettiin oppimisvalmiuksien ja ohjauksen tarpeen kartoittamista ohjaustarveanalyysin, oppimistestien ja seulojen avulla. Kolmannessa osassa laskettiin myös suuntaa antava summa siitä, mitä tuettu oppisopimuskoulutus maksaa opiskelijaa kohti kuukaudessa. Tuen hinnaksi laskettiin 65 euroa kuukaudessa. Summa laskettiin paljon tukea tarvitsevan nuoren tutkinnon suorittajan mukaan, jonka oppiaika on kolme vuotta. Laskelma piti sisällään muun muassa koulutustarkastajan lisäseurannan, työhön valmentajan resurssia, ohjaavan opettajan ja psykologin palveluja sekä testit, kuten esimerkiksi luki-testin.¹⁸⁵ Summa on pieni, jos sen avulla voidaan estää yhdenkin nuoren tai nuoren aikuisen syrjäytyminen. On laskettu, että yksi syrjäytynyt maksaa yhteiskunnalle 750 000 euroa, kun on huomioitu perustoimeentulon kustannukset 40 vuoden ajalta¹⁸⁶.

Hankkeet mahdollistivat koulutustarkastajan ja muiden asiantuntijoiden antaman yksilölliseen lisätuen oppisopimusopiskelijalle ja työpaikkakouluttajalle.¹⁸⁷ Hankkeista vastasi moniammatillinen projektiryhmä, johon kuului Lahden kaupungin nuortentyöharjoitteluyksikön toiminnanohjaaja, Salpauksen aikuiskoulutuksen ohjaavia opettajia ja Tuoterengaan projektipäällikkö, ja koko hankkeen projektipäällikkönä toimi Salpauksen koulutustarkastaja. Kaikkiaan näissä kolmessa hankkeessa tuen piirissä oli 43 oppisopimusopiskelijaa, joista nuoria oli 11 ja maahanmuuttajataustaisia 14.¹⁸⁸

4.5.3 Opsostartti Salpauksessa

Opsostartti on ammattistartin kaltainen valmistava koulutus, jossa opiskelija saa valmiuksia ja tukea oppisopimuspaikan hakemiseen. Koulutuksen aikana nuori pääsee tutustumaan eri koulutusaloihin ja kartuttamaan kokemustaan työelämän tutustumisjaksoilla. Opsostartissa nuori voi suorittaa työturvallisuuskortin ja hygieniaosaamistodistuksen koulutuksen aikana. Suorite-

¹⁸³ Koulutuskeskus Salpaus 2009.

¹⁸⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2011c.

¹⁸⁵ Koulutuskeskus Salpaus 2013d.

¹⁸⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 7.

¹⁸⁷ Koulutuskeskus Salpaus 2013d.

¹⁸⁸ Koulutuskeskus Salpaus 2013d.

tut kortit madaltavat työllistymisen kynnystä, sillä edellä mainittuja kortteja tarvitaan useaan työpaikkaan. Opsostartissa opiskellaan myös työelämätaitoja, yrittäjyyttä, kestäväää kehitystä, tietotekniikkaa, matematiikkaa, äidinkieltä ja englantia, sekä nuori saa vahvistusta viestintä- ja vuorovaikutustaidoissa. Opsostartin kesto on 6 kuukautta ja on laajuudeltaan 20 opintoviikkoa¹⁸⁹.

Syksyllä 2013 järjestettiin ensimmäinen Opsostartti koulutus opetushallituksen koulutuskokieluna. Ryhmään hakeutui 16 opiskelijaa, joista kolme opiskelijaa sai vuonna 2013 oppisopimuspaikan koulutuksen aikana tai sen päätyttyä. Oppisopimuksella työllistyneet nuoret kuuluivat tähän peruskoulunsa tai perusopetuksen lisäosan 2013 päättäneiden ryhmään, joten heidät rekrytoineet työnantajat saavat korotettua koulutuskorvausta. Aloittaneesta ryhmästä yhdeksän suoritti koulutuksen loppuun ja viisi jatkoi vuoden 2014 alussa yksilöllisiä opintopolkuja.¹⁹⁰

Keväällä 2014 alkoi toinen Opsostartti 16 opiskelijan voimin. Heistä kukaan ei ollut enää korotetun koulutuskorvauksen piirissä, joten heidän on vaikeampaa saada oppisopimuspaikkaa alueen työllistymistilanteen vuoksi. Keväällä aloittaneesta ryhmästä oli peruskoulunsa 2013 päättäneitä kuusi. Valtaosa oli keskeyttänyt ammatillisen koulutuksen tai lukion. Salpauksessa alkaa syksyllä 2014 uusi Opsostartti. Koulutukseen on ollut erillishaku, johon on voinut hakea muun muassa ilman opiskelupaikkaa jääneet nuoret.¹⁹¹ Syksyllä 2014 aloittavasta ryhmästä löytyy todennäköisesti uusia nopso-opiskelijoita.

Opetus- ja kulttuuri ministeriö on myöntänyt vuodelle 2014 useammalle koulutuksen järjestäjälle hankerahoitusta oppisopimuksen ennakkojaksolle. Koulutuksen järjestäjät voivat kehittää erilaisia toteutusmalleja oppisopimuskoulutukseen valmistavaan koulutukseen, jossa opiskelija ja työnantaja todeta sopiiko, oppisopimuskoulutus heidän koulutusmuodoksensa. Koulutuksen kestot vaihtelevat henkilökohtaisesti, mutta kesto on maksimissaan 20 opintoviikkoa. Hankerahoituksen käyttöaika oppisopimuksen ennakkojaksolle päättyy 31.12.2015¹⁹².

4.6 Oppisopimus muualla

Oppisopimuskoulutukselle ei ole yhtä mallia, ja koulutus on järjestetty Euroopassa hyvinkin eri tavoin. Monissa maissa oppisopimus on lähinnä vain nuorten koulutusmuoto toisin kuin

¹⁸⁹ Koulutuskeskus Salpaus 2013e.

¹⁹⁰ Koulutuskeskus Salpaus 2014f.

¹⁹¹ Koulutuskeskus Salpaus 2013e.

¹⁹² Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014a.

meillä Suomessa, jossa se on tällä hetkellä pitkälti aikuisten koulutusmuoto valmistua uuteen ammattiin, hankkia tutkinto tai syventää ammatillista osaamistaan.¹⁹³

Euroopan nuorisotyöttömyysluvut ovat olleet viime vuosina kasvussa, ja siksi oppisopimus on noussut tärkeäksi teemaksi nuorten työttömyyden vähentämiseksi Euroopassa. Maissa, joissa on vahvat perinteet nuorten kouluttamisesta oppisopimuskoulutuksella, ovat nuorten työttömyysluvut olleet pienempiä. Moni pitää Saksaa tästä hyvänä esimerkkinä.¹⁹⁴ Seuraavissa alaluvuissa kuvataan lyhyesti kolmea erilaista oppisopimusmallia Euroopasta.

4.6.1 Saksa

Lain mukaan Saksassa on 16 - 18-vuotiaiden nuorten suoritettava vähintään kolmen vuoden mittainen koulutus yleissivistävän perusopetuksen jälkeen¹⁹⁵. Saksassa on käytäntö, että yrityksellä on viittätoista työntekijää kohden yksi oppisopimusopiskelija¹⁹⁶. Saksassa työpaikkakouluttajalta edellytetään kauppakamarin järjestämää kouluttajatutkintoa ”Ausbildung der Ausbilder”, joka on kestoltaan 40 tuntia¹⁹⁷. Saksan oppisopimusmallissa on pääsääntönä, että yritykset maksavat oman koulutuksesta kustannukset, jolloin yhteiskunnalle ei koidu koulutuksesta velvoitteita. Yrityksen vastuulla on rahoittaa koulutusvälineet, koulutettavien palkat, työpaikkakouluttajat ja yleiskustannukset kauppakamareista, koulutuskeskuksista sekä tutkintomaksuista.¹⁹⁸

Opiskelijalle maksettava raha ei ole palkka, vaan koulutuskorvaus. Koulutuskorvauksen määrä on noin 30 - 50 prosenttia ammattimiehen palkasta. Vuonna 2012- 2013 myyjän kolmivuotisesa koulutuksessa ensimmäisen vuoden opiskelijalle maksettava koulutuskorvaus on 500 euroa kuukaudessa, toisena vuonna koulutuskorvauksen määrä 550 euroa ja kolmantena vuonna 610 euroa¹⁹⁹.

Saksassa yli viisikymmentä prosenttia 16- 18-vuotiaiden ikäluokasta suorittaa tutkinnon oppisopimuksella. Sveitsissä ja Itävallassa on olemassa hyvin samantyyppinen oppisopimusmalli

¹⁹³ Viinisalo 2013, 11.

¹⁹⁴ Viinisalo 2013, 14.

¹⁹⁵ Opetusministeriö 2009, 13.

¹⁹⁶ Kajaste 2013, 205.

¹⁹⁷ Kajaste 2013, 205.

¹⁹⁸ Opetusministeriö 2009, 13.

¹⁹⁹ Beruf Aktuell 2012, 393.

kuin Saksassa.²⁰⁰ Edellä mainituissa maissa oppisopimusopiskelija nähdään opiskelijaksi, joka oppien pyrkii ammattilaiseksi²⁰¹

4.6.2 Englanti

Englannin oppisopimuksen juuret ulottuvat vuoteen 1563, jolloin laadittiin käsityöläisten ohjesääntö, jossa oli määritelty oppisopimuskoulutuksen ehdot ja olosuhteet. Englannissa oli 1960-luvulla lähes 250 000 oppisopimusopiskelijaa, mutta 1990-luvun taloudellinen taantuma romahdutti oppisopimusten määrän reiluun 5 000 opiskelijaan aiheuttaen oppisopimusjärjestelmän rajun supistamisen. 2000-luvun alussa oppisopimuskoulutus nähtiin keinona kehittää maan kilpailukykyä ja oppisopimustoimintaa alettiin uudelleen kehittää järjestelmällisesti. Vuonna 2011 Englannissa oli oppisopimusopiskelijoita lähes 870 000.²⁰² Englannissa suhtaudutaan Suomen tavoin oppisopimusopiskelijaan enemmänkin työntekijänä²⁰³.

Englannissa oppisopimuskoulutus on ensisijaisesti kohdistettu 16 - 24-vuotiaille nuorille, mutta oppisopimuksella voivat opiskella myös ammatinvaihtajat ja työssä jo olevat. Oppisopimuksella Englannissa voi suorittaa kolmentasoisia tutkintoja ja opiskelu kestää vuodesta neljään riippuen suoritettavasta tutkinnosta. Opiskelijan työssä oppimista ohjaa oppilaitoksen tutor, joka tapaa osapuolia säännöllisesti.²⁰⁴

Valtio maksaa oppisopimuskoulutuksen kustannukset kokonaan 16 - 18- oppisopimuskoulutuksen kustannukset, puolet 19 - 24-vuotiaiden koulutuksesta ja vanhempien koulutuksesta korvataan enintään viisikymmentä prosenttia. Alle viidenkymmenen työntekijän työnantajille hallitus myöntää lisätukea oppisopimuskoulutusta varten. Työnantajat maksavat koulutuksen suoraan oppilaitoksille. Vuonna 2013 Englannissa oppisopimusopiskelijan tuntipalkka on ollut 2,60 - 6,08 puntaa. Oppisopimusopiskelijan tuntipalkka määräytyy iän mukaan²⁰⁵

4.6.3 Tanska

Tanskassa ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on vahva asema oppisopimustoiminnassa. Oppilaitokset vastaavat oppisopimuspaikkojen hankinnasta. Oppilaitosten tukena on alueelli-

²⁰⁰ Opetusministeriö 2009, 13.

²⁰¹ Viinisalo 2013, 12.

²⁰² Kuutti 2013, 208-209.

²⁰³ Viinisalo 2013, 12.

²⁰⁴ Opetusministeriö 2009, 48.

²⁰⁵ Kuutti 2013, 210-211.

nen koulutusneuvosto, jossa on mukana elinkeinoelämä ja viranomaisia. Koulutuksella on kolme rahoittajaa, valtio, yritykset ja työnantajajärjestöt.²⁰⁶

Yritykset ovat perustaneen rahaston (AER) oppisopimustoimintaa varten. Rahasto kerää rahansa yrityksiltä tietyn laskentakaavan mukaan. Summa on noin 1000 euroa vuodessa täysiaikaista työntekijää kohden. Yritys saa rahallisia kannustimia siitä, että se kasvattaa opiskelijamääriään.²⁰⁷ Tanskassa 16 - 18-vuotiaiden ikäluokasta opiskelee ammattiin oppisopimuksella kymmenestä kahteen kymmeneen prosenttiin²⁰⁸.

5 Nuorisotakuu Koulutuskeskus Salpauksen oppisopimustoiminnassa

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi vuodelle 2013 valtakunnallisesti valtionavustusta 4,4 miljoonaa euroa. Tällä avustuksella on pystytty maksamaan korotettua koulutuskorvausta perusopetuksen ja sen lisäluokan päättävien oppisopimus työnantajille sekä kehittämään oppisopimuskoulutusta erityisesti nuorten koulutusmuotona. Korotettu koulutuskorvaus on osa nuorisotakuuseen kuuluvaa koulutustakuuta.²⁰⁹

Päijät-Hämeen koulutus konserni anoi opetus- ja kulttuuriministeriöltä erityisavustuksia korotetun koulutuskorvauksen maksamiseen vuodelle 2013 sekä oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen erityisesti nuorten koulutusmuotona. Lisäksi nuorten aikuisten osaamisohjelmaan saatiin 70 lisäpaikkaa oppisopimuskoulutukseen. Edellä mainitut lisätukimuodot kuuluvat kaikki nuorisotakuun piiriin. Nuorten aikuisten osaamisohjelmantoimenpiteet jätetään käsittelemättä tässä opinnäytetyössä, koska nämä koskevat 20 - 29 -vuotiaita nuoria, jotka on rajattu opinnäytetyön ulkopuolelle.

5.1 Korotettu koulutuskorvaus

Salpaus haki ja sai opetus- ja kulttuuriministeriöltä 280 000 euroa erityisavustusta korotetun koulutuskorvauksen²¹⁰ maksamiseen peruskoulunsa päättäneiden oppisopimukseen vuonna 2013. Opetus- ja kulttuuriministeriö seuraa kohdennettujen valtionavustusten kohdentumista ja toteutumista kohderyhmälle. Avustukseen sovelletaan valtionavustuslakia 688/2001. Erityisavustuksella oli mahdollisuus maksaa korotettua koulutuskorvausta viidellekymmenelle työnantajalle, joka palkkaa oppisopimuksella kohderyhmään kuuluvan nuoren. Kohderyhmään

²⁰⁶ Opetusministeriö 2009, 38.

²⁰⁷ Opetusministeriö 2009, 40.

²⁰⁸ Opetusministeriö 2009, 13.

²⁰⁹ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013a.

²¹⁰ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013b.

kuuluvat ovat vuonna 2013 perusopetuksen ja perusopetuksen lisäopetuksen (10-luokan) päättäneet Päijät-Hämeessä asuvat nuoret. Edellä mainitut nuoret, ovat niitä, jotka eivät ole päässeet jatko-opintoihin, eivätkä ole ottaneet opiskelupaikkaa vastaan tai jotka keskeyttävät aloittamansa koulutuksen syksyn 2013 aikana.

Korotetun koulutuskorvauksen maksun edellytyksenä vuonna 2013 on ollut, että oppisopimus on solmittu ennen 31.12.2013. Korotettua koulutuskorvausta maksetaan ensimmäisenä oppisopimusvuonna työnantajalle 800 euroa. Toisena oppisopimusvuonna koulutuskorvaus on 500 euroa ja kolmantena vuonna koulutuskorvauksen määrä on työnantajalle 300 euroa.²¹¹

Salpaukseen saatua erityisavustusta korotetun koulutuskorvauksen maksamiseen käytettiin vuonna 2013 vain 35 200 euroa. Summalla maksettiin kahdentoista kohderyhmään kuuluvan oppisopimusopiskelijan työnantajalle korotettua koulutuskorvausta kesän ja syksyn 2013 aikana²¹². Opsostartin kautta tulleita oppisopimus opiskelijoita näistä oli kolme kappaletta. nopso-oppisopimuksia tehtiin neljälle koulutuslalle.²¹³

Päijät-Hämeen työttömyysaste on ollut keskimääräistä suurempaa verrattuna valtakunnallisiin lukuihin 1990-luvun lamasta lähtien. Erillisrahoitusta haettaessa arvioitiin, että viidenkymmenen kohderyhmään kuuluva nuoren saaminen voisi olla mahdollista. Syksyn 2012 työllisyystilanne näytti paremmalta, mutta syksyllä 2013 oli tilanne muuttunut huonompaan suuntaan koko valtakunnassa. Päijät-Hämeen työttömien työnhakijoiden määrä oli kasvanut vuoden 2012 syyskuun tilanteesta, eikä viidenkymmenen nopso-opiskelijan tavoitteeseen päästy²¹⁴.

Vuodelle 2013 myönnetyn erityisavustuksen käytölle haettiin ja saatiin jatkoaikaa vuodelle 2014.²¹⁵ Vuodelle 2013 myönnettyä rahaa ei palautettu, vaan sillä voidaan maksaa vuonna 2014 korotettua koulutuskorvausta työnantajille, joka työllistää alle 25-vuotiaan oppisopimusopiskelijan, joka on päättänyt vuonna 2014 perusopetuksen tai perusopetuksen lisäopetuksen eli 10. luokan.²¹⁶ Edellytyksenä on, että oppisopimus solmitaan ennen 31.12.2014. Lisäksi erityisavustuksella hoidetaan vuonna 2013 jo aiemmin solmittujen korotetun koulutuskorvausten piiriin kuuluvien oppisopimusten korotettu koulutuskorvaus koulutuksen loppuun asti.²¹⁷

²¹¹ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b.

²¹² Koulutuskeskus Salpaus 2014e.

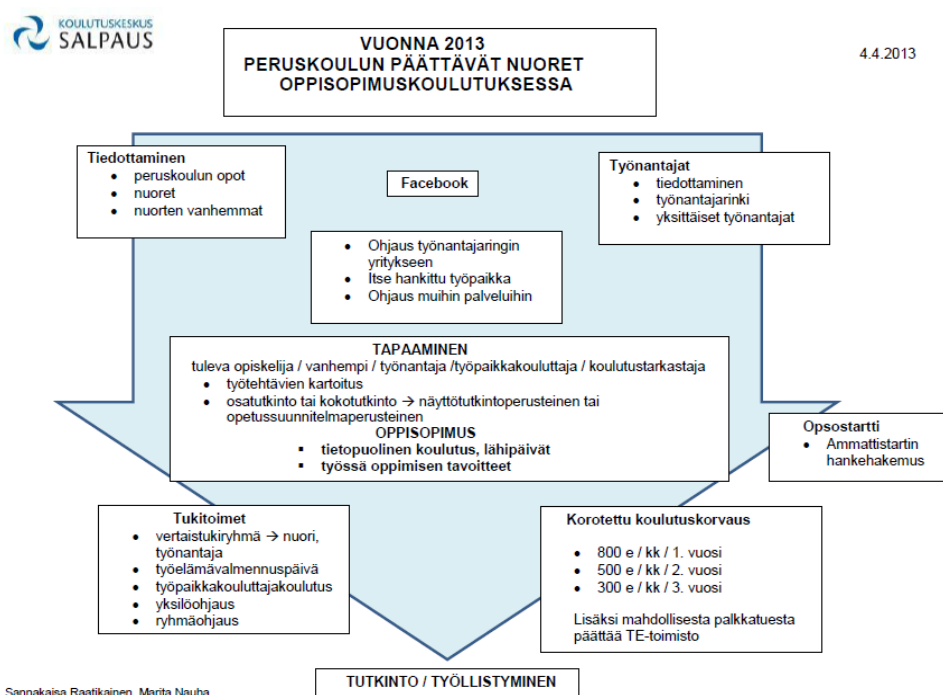
²¹³ Koulutuskeskus Salpaus 2014e.

²¹⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2013g.

²¹⁵ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b.

²¹⁶ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b.

²¹⁷ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013c.



Kuvio 9: Vuonna 2013 peruskoulunsa päättävät nuoret oppisopimuskoulutuksessa²¹⁸

5.2 Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen nuorten koulutusmuotona

Salpaukselle myönnettiin valtion erityisavustusta vuodelle 2013 hankkeelle, jonka tavoitteena oli oppisopimuskoulutuksen kehittäminen nuorten koulutusmuotona. Kustannukset oli mitoitettu 50 nopso-opiskelijan tavoittelemiseen ja tukitoimien järjestämiseen heille. Myönnetty valtionavustuksen määrä vuodelle 2013 oli 60.000 euroa.²¹⁹

Kohdassa 5.1. kerrottiin Päijät-Hämeen työllisyystilanteen heikentyneen merkittävästi vuodesta 2012, joten hanke ei toteutunut suunnitellusti hyvästä alusta huolimatta. Salpaus haki ja sai jatkoaikaa myös tälle hankkeelle vuoden 2014 loppuun toteuttaa edelleen suunniteltua toimintaa²²⁰. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen nuorten koulutusmuotona -hankkeen tavoitteena on viedä edelleen viestiä päijäthämäläisille työnantajille oppisopimustoiminnasta ja löytää keinoja peruskoulunsa päättäneiden oppisopimustoiminnan kehittämiseksi. Lisäksi jatkoajalla on tarkoitus osallistua hyvien käytäntöjen käsikirjan toteuttamiseen tuetun oppis-

²¹⁸ Koulutuskeskus Salpaus 2013h.

²¹⁹ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b.

²²⁰ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013d.

pimuskoulutuksen toteuttamisessa yhteistyössä Oulun seudun ammattiopiston hallinnoiman hankkeen kanssa.²²¹

5.3 Erillisrahoituksiin liittyviä toimenpiteitä vuonna 2013 Salpauksessa

Vuoden 2013 aikana Salpauksessa saatiin erityisavustuksilla kehitettyä oppisopimuskoulutusta nuorten koulutusmuotona ja maksettua korotettua koulutuskorvausta. Erityisavustukset mahdollistivat nuorten oppisopimusten markkinoinnin ja antoivat lisäresursseja keskeisille toimijoille oppisopimuksesta tiedottamiseen yrityksille ja sidosryhmille.²²²

Vuoden 2013 nuorisotakuuseen liittyvien hankkeiden toimenpiteiden koordinoinnista Salpauksessa vastasivat koulutustarkastaja ja opettaja. He koordinoivat nopsoja koskevaa toimintaa ja oppisopimuskoulutuksen kehittämistä nuorten koulutusmuotona. Käytännön toiminnan suunnittelussa mukana oli useampi taho, kuten muun muassa kaikki koulutustarkastajat, oppisopimuksen opintosihteerit, aikuiskoulutuksen opinto-ohjaaja, opettajia, johtoa ja muuta henkilöstöä. Korotetun koulutuskorvauksen piiriin kuuluvia oppisopimuksia teki neljä koulutustarkastajaa. Kaikki Salpauksen koulutustarkastajat osallistuivat muun muassa oppisopimustien kautta kehittämistoimintaan.²²³

Nuorisotakuuseen liittyvien hankkeiden tiimoilta on järjestetty erilaista toimintaa. Syksyn 2012 ja kevään 2013 välisenä aikana Salpauksessa suunniteltiin toimintatapaa ja sovittiin yhteistyöstä hankkeen toimijoiden kesken. Hankkeessa tehtiin maakunnallisen yhteistyön edistämistä tapaamisilla, joissa oli mukana Päijät-Hämeen kuntien opinto-ohjaajia, etsivän nuorisotyön henkilöstöä, perhetyön henkilökuntaa, päättäjiä sekä TE-toimiston henkilökuntaa. Ajanjaksolla haettiin yrityksiä työnantajarenkaaseen ja perehdytettiin mukaan lähteviä yrityksiä. Lisäksi tehtiin tiedotussuunnitelma ja -materiaalia. Peruskoulun opinto-ohjaajia, nuoria ja heidän huoltajia informoitiin muun muassa www-sivujen, kirjeiden ja Facebookin, vanhempain iltojen sekä lehtijuttujen avulla.²²⁴

Salpauksessa seurattiin vuoden 2013 kesä-elokuu aikana yhteishaun tuloksia ja kontaktoitiin eri kuntien opinto-ohjaajia ilman opiskelupaikkaa olevien nuorien löytämiseksi. Salpauksessa jatkettiin tiedottamista ja tapaamisia. Lisäksi osallistuttiin erilaisiin tapahtumiin, joissa on ollut mahdollisuus tavata opiskelijoita, heidän vanhempiaan sekä kontaktoida oppilaitosten, TE-toimiston, nuorisotyön ja potentiaalisten oppisopimustyönantajien edustajia. Ensimmäiset

²²¹ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013b.

²²² Koulutuskeskus Salpaus 2013g.

²²³ Koulutuskeskus Salpaus 2013g.

²²⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2013g.

korotetut koulutuskorvauksen piiriin kuuluvat oppisopimukset solmittiin alkukesästä 2013. Syksyn 2013 aikana solmittiin lisää kohderyhmään kuuluvia oppisopimuksia sekä jatkettiin tiedottamista ja yhteistyöverkoston kanssa toimimista.

Nuorille tarjottiin ohjaus- ja tukipalveluita, luotiin Facebook-vertaisryhmä ja suunniteltiin sekä järjestettiin työpaikkakouluttajakoulutukset työnantajalle erityisesti näiden nuorten ohjauksella silmällä pitäen. Syksyllä 2013 alkaneen työpaikkakouluttajakoulutuksen sisällöstä on kerrottu aiemmin kohdassa 4.2.2. Koulutuksen sisältö suunniteltiin tulemaan korotetun koulutuskorvauksen piiriin kuuluvien opiskelijoiden työpaikkakouluttajille. Lisäksi suunniteltiin tarvittavia tukitoimenpiteitä työpaikoille.

Vuoden 2013 aikana tehtiin yli 70 yrityskäyntiä oppisopimuksen markkinoimiseksi ja tavoitteena löytää oppisopimuspaikkoja nuorille, jotka päättivät peruskoulun²²⁵. Oppisopimuspaikkojen löytymistä vaikeutti syventynyt taantuma ja Päijät-Hämeen alueen erityisen heikko työllisyystilanne valtakunnan tasoon nähden. Joulukuussa 2012 oli Hämeen alueella nuorisotakuun piiriin kuuluvia 15-24-vuotiaita nuoria työttöminä työnhakijoina 2 604, kun vastaavalluku vuoden 2013 joulukuussa oli 3 318 työttömää nuorta. Koko Hämeen nuorten työttömyysprosentti joulukuussa 2013 oli 19,1 prosenttia, josta Kanta-Hämeen osuus 18,0 prosenttia ja Päijät-Häme 20,1 prosenttia. Koko valtakunnan alle 25-vuotiaiden työttömyysprosentti oli 16,6 prosenttia. Alle 25-vuotiaiden työttömyys kasvoi Hämeessä 27 prosenttia vuoden aikana.²²⁶ Joulukuussa 2013 koko Hämeen työttömyysprosentti oli 13,5 prosenttia, josta Päijät-Hämeen osuus oli 15,1 prosenttia. Lahdessa, joka on Päijät-Hämeen suurin kunta, työttömyysprosentti oli vuoden 2013 joulukuussa 17,4 prosenttia.²²⁷

Salpauksesta osallistuttiin kahteen oppisopimustoimijoiden tapaamiseen, joissa käsiteltiin näitä nuorten oppisopimukseen liittyviä asioita ja vaihdettiin kokemuksia. Mukana verkostossa oli kahdeksan koulutuksen järjestäjää eri puolilta Suomea.

5.4 Nuorten oppisopimuskoulutuksen opiskelijamääriä ja muita lukuja

Oppisopimuskoulutuksen määriin vaikuttaa vahvasti yhteiskunnan taloudellinen tilanne. Kun yrityksillä menee hyvin ja tarvitaan työvoimaa, otetaan oppisopimusopiskelijoitakin helpommin. Kahdentoista oppisopimuksen saaminen korotetun koulutuskorvauksen piiriin tuntuu äk-

²²⁵ Salpaus 2013g.

²²⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 3-4,8.

²²⁷ Elinkeino-, liikenne-, ja ympäristökeskus 2014.

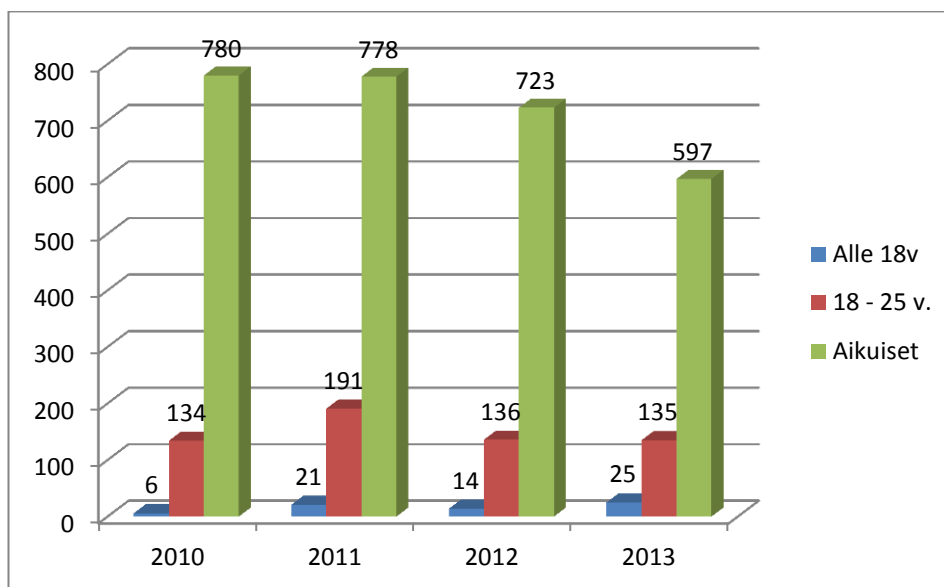
kiseltään vähäiseltä, ja määrä oli odotusarvoja pienempi, mutta määrää voidaan tulkita lukujen valossa hieman toisin.

Salpauksessa solmittiin vuonna 2013 oppisopimuksia alle 18-vuotiaille 25 kappaletta, joka on lähes 420 prosenttia suurempi määrä, kuin vuoden 2010 vastaava määrä, joka oli kuusi alakäisen nuoren oppisopimusta. Vuonna 2010 Salpauksessa tehtiin yhteensä 920 uutta oppisopimusta, joista alle 25-vuotiaiden nuorten oppisopimuksia oli 135 kappaletta, joka oli 14,7 prosenttia kokonaismäärästä. Alle 18-vuotiaiden oppisopimuksia oli 2010 kuusi kappaletta eli 0,7 prosenttia kokonaismäärästä. Vuonna 2013 tehtiin uusia oppisopimuksia 757 ja niistä 18-25-vuotiaiden oppisopimuksia oli 144 kappaletta, joiden prosenttiosuus oli 19,0. Alle 18-vuotiaiden oppisopimuksia oli 2013 vuonna aiemmin mainittu 25 kappaletta, joka oli jo 3,3 prosenttia kaikista oppisopimuksista.

Nopsojen määrät Salpauksessa aloittain vuonna 2013 jakautuvat neljälle koulutusalueelle. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalle tehtiin kaksi oppisopimusta, kuten myös luonnonvara- ja ympäristöalalle. Eniten näitä nopso-sopimuksia tehtiin tekniikan ja liikenteen alalle, jonne tehtiin vuonna 2013 seitsemän hankkeen piiriin kuuluvaa oppisopimusta. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle tehtiin yksi hankkeen piiriin kuuluva oppisopimus.²²⁸

Kuviossa 10 on esitelty vuosina 2010 - 2013 aloittaneiden oppisopimusopiskelijoiden ikäkauma. Kuviosta näkyy aikuisten, yli 25-vuotiaiden, oppisopimusten suuri määrä verrattuna alle 25-vuotiaiden oppisopimuksiin. Kuviosta näkyy myös alle 18-vuotiaiden oppisopimusten määrän pienoinen nousu ja se, ettei alle 25-vuotiaiden oppisopimusten aloitusmäärä ole laskeutunut yhtä voimakkaasti kuin aikuisten oppisopimusten aloitukset vuosina 2012 ja 2013.

²²⁸ Koulutuskeskus Salpaus 2014d.



Kuvio 10: Oppisopimuskoulutuksen aloittaneiden ikäjakauma vuosina 2010 - 2013 ²²⁹

6 Työnantajan saamat edut erityisesti nuoren oppisopimuksesta

Työnantajalla on mahdollisuus kouluttaa oppisopimuksella osaava työntekijä yrityksen tarpeisiin. Oppisopimuskoulutuksen suunnittelussa pystytään huomioimaan myös yrityksen tarpeita osaamiselle, kun ne tukevat tutkinnon suorittamista. Parhaimmillaan oppisopimusopiskelijasta oppii koko työyhteisö ja oppisopimusopiskelija tuo koulunpenkiltä ”uusia tuulia ja ideoita”. Lisäksi sen, että yrityksessä joudutaan miettimään ja pysähtymään asian äärelle opastettaessa uutta tulevaisuuden ammattilaista, on havaittu tuovan uutta osaamista työpaikalle eri tavalla. Lisäksi työnantajalla on mahdollisuus saada erilaisia tukia helpottamaan nuoren oppisopimusopiskelijan palkkaamista.

Työnantajan kustannukset oppisopimusopiskelijasta koostuvat palkasta, sen sivukustannuksista ja mahdollisista työpaikkakouluttajan aikaresurssista. Työnantajan tulee myös järjestää työterveyshuolto sekä vastata työturvallisuudesta. Työnantajan on otettava työntekijälle tapaturma-, ryhmähenki-, työeläke- ja työttömyysvakuutus sekä maksaa sosiaaliturvamaksut. ²³⁰

Liitteessä 1 on esitetty tätä opinnäytetyötä varten tehty Excel-pohja nopso-opiskelijan palkkakulujen muodostumisesta. Kyseistä pohjaa voi hyödyntää arvioitaessa työnantajan palkkakustannuksia. Tiedossa tarvitsee olla alalla sovellettava palkkaus.

²²⁹ Koulutuskeskus Salpaus 2014d.

²³⁰ Nikkilä 2012, 32.

6.1 Korotettu koulutuskorvaus

Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt ensimmäisen kerran vuonna 2013 koulutuksen järjestäjille tukea korotetun koulutuskorvauksen maksamiseen työnantajalle, joka palkkaa korotetun korvaukseen piiriin kuuluvan oppisopimusopiskelijan eli palkkaa kyseisenä vuonna peruskoulun tai perusopetuksen lisäosan päättäneen nuoren. Kyseeseen voi tulla vanhempikin nuori, kunhan ehto peruskoulun päättämisestä on täyttynyt kyseisenä vuonna. Myös vuonna 2014 voidaan maksaa myös korotettua koulutuskorvausta aiemmin mainitulle kohderyhmän oppisopimusopiskelijan työnantajalle.²³¹

Korotettu koulutuskorvaus on ensimmäiset 12 kuukautta 800 euroa, toisena vuonna se on 500 euroa ja kolmantena vuonna tuki on 300 euroa kuukaudessa. Korotettu koulutuskorvaus on merkittävä tuki työnantajalle verrattuna tavalliseen koulutuskorvaukseen. Tällä hetkellä Salpauksen tavallisissa oppisopimuksissa koulutuskorvaus on 10 - 170 euroa kuukaudessa²³².

6.2 Palkkatuki

Palkkatuen myöntämiseen sovelletaan lakia julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 sekä asetusta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 1073/2012. Päätöksen palkkatuesta tekee TE-toimisto. Palkkatuki on harkinnanvarainen etu, joka voidaan myöntää työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Palkkatukea myönnetään työhön, jonka tarkoituksena on parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työllistymistä.

Työnantajan, joka palkkaa työttömänä työnhakijana olevan nuoren oppisopimuksella töihin, on mahdollista hakea TE-toimistosta palkkatukea koko oppisopimuksen ajaksi. Palkkatuki ei ole työnantajasideonnainen, vaikka palkkatukea hakee työnantaja, vaan palkkatuen myöntämiseen vaikuttaa tulevan opiskelijan mahdollisuudet työllistyä. Palkkatukea myönnetään ensisijaisesti perustutkintotavoitteeseen koulutukseen, mutta perustelluista syistä sitä voidaan myöntää myös lisäkoulutukseen. Täysmääräisen palkkatuen maksun edellytyksenä on, että oppisopimusopiskelijan työaika on vähintään 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta. Työajan ollessa vähemmän maksetaan palkkatuki työaikaan suhteutettuna.²³³

TE-toimisto tarvitsee koulutustarkastajan lausunnon palkkatukipäätöksen tekoa varten. Koulutustarkastajan lausunnossa pitää näkyä koulutuksen järjestäjän maksaman koulutuskorvauksen

²³¹ Pastila-Ekholm 2013.

²³² Koulutuskeskus Salpaus 2011a.

²³³ JTYPL (916/2012) luku 7, 6 §.

määrä sekä se, maksaako työnantaja tietuolisen koulutuksen ajalta palkkaa. Jos työnantaja maksaa tietuolisen koulutuksen ajalta palkan oppisopimusopiskelijalle, on hän oikeutettu saamaan kyseiseltä päivältä myös palkkatuen. TE-toimisto arvioi, onko koulutuskorvaus yksinään riittävä korvaus työnantajalle. Jos TE-toimisto arvioi oppisopimusopiskelijan tarvitsevan tavanomaista enemmän ohjausta, eikä oppisopimusta solmittaisi ilman palkkatukea, voidaan palkkatuki myöntää koko oppisopimuksen ajaksi.

Palkkatukea ei voida myöntää työnantajalle, jos

- palkkatuki aiheuttaisi muun henkilöstön lomauttamisen tai työolosuhteiden huonontumisen
- työnantaja saa palkkakustannuksiin muuta valtion tukea (ei koske koulutuskorvausta)
- tuki vääristäisi muiden samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien tahojen välistä kilpailua
- työnantaja ei ole maksanut verojaan tai lakisääteisiä maksuja
- työsuhde on alkanut ennen TE-toimiston kirjallista päätöstä palkkatuesta.²³⁴

Yritys, joka on lomauttanut tai irtisanonut tuotannollisista ja taloudellisista syistä, voi saada palkkatukea sillä edellytyksellä, että on tarjonnut työsopimuslain mukaisesti työtä työntekijöilleen, jotka on irtisanottu tai lomautettu taloudellisista tai tuotannollisista syistä sekä työntekijöilleen, jotka tekevät osa-aikatyötä. Estettä ei myöskään ole, jos työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä irtisanomalleen tai lomauttamalleen työntekijälle.²³⁵

Työnantajan on tarjottava työtä taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanomilleen työntekijöille, joiden irtisanomisaika on päättynyt palkkatuen hakemista edeltäneiden kahdentoista kuukauden aikana. Velvollisuus tarjota työtä irtisanotuille, joiden irtisanomisaika on päättynyt, on työsopimuslaissa säädettyä yhdeksän kuukauden takaisinottovelvollisuutta laajempi.²³⁶

Palkkatuen perustuki vuonna 2014 on 32,66 euroa päivässä eli noin 700 euroa kuukaudessa. Oppisopimuskoulutukseen myönnetään pääsääntöisesti palkkatuen perustuki. Tapauskohtaisesti voidaan maksaa palkkatuen lisäosaa, jos tulkitaan, ettei perustuki riitä korvaamaan tuottavuuden alentumaa. Lisäosa voi olla 1 - 60 prosenttia perusosasta.²³⁷

²³⁴ JTYPL (916/2012) luku 7, 2 §.

²³⁵ JTYPL (916/2012) luku 7, 2 §.

²³⁶ JTYPL (916/2012) luku 7, 2 §.

²³⁷ Työ- ja elinkeinopalvelut 2014a.

Työnantajan saama palkkatuki voi olla yhdessä muiden palkkauskustannuksiin myönnettyjen tukien ja oppisopimuksen koulutuskorvauksen kanssa olla enintään palkkakustannusten suuruinen. Palkkakustannukset pitävät sisällään bruttopalkan sekä työnantajan sivukulut.

TE-toimisto voi antaa Sanssi-kortin alle 30-vuotiaalle työttömälle työnhakijalle omatoimisen työnhaun tukemiseksi. Sen voi saada myös peruskoulun tai lukion suorittanut nuori, jos se TE-toimistossa katsotaan tarkoituksenmukaiseksi. Vuoden 2013 alusta alkaen myös 16-vuotias on voinut saada palkkatukea Sanssi-kortin muodossa. Tämä tuli mahdolliseksi Nuorten yhteiskuntatakuun myötä. Vaikka nuorella olisikin työpaikkaa hakiessa Sanssi-kortti, tulee työnantajan tehdä aina palkkatukihakemus palkkatuesta TE-toimistoon.²³⁸

6.3 Työnantajan maksama työeläkemaksu alle 18-vuotiaasta työntekijästä

Suomessa on työeläkevakuuttaminen työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja se koskee myös ulkomaisia Suomessa toimivia yrityksiä. Vakuuttamisvelvollisuus alkaa seuraavan kuukauden alusta, kun työntekijän täyttää 18 vuotta ja päättyy sen kuukauden lopussa, jolloin hän täyttää 68 vuotta.²³⁹

Työeläkemaksua maksavat työntekijä ja työnantaja. Työnantaja perii työntekijän osuuden tämän palkasta. Työnantajan maksama osuus työeläkemaksusta vuonna 2014 on keskimäärin 23,6 prosenttia palkoista. Työeläkemaksua ei peritä alle 18-vuotiaalta.²⁴⁰ Se, ettei työnantaja maksa työeläkemaksua 18 -vuotiaasta nuoresta on merkittävä kustannushyöty työnantajalle ja helpottaa näin osaltaan työnantajan mahdollisuutta palkata nuori koulutettavaksi yrityksessä oppisopimuksella.

6.4 Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu

Työttömyysvakuutusmaksu on pieni osa palkkakustannuksia. Se on porrastettu työnantajan palkkasumman mukaan. Alle 1 990 500 euron palkkasumman osalta se on 0,75 prosenttia ja sen ylittävältä osalta 2,95 prosenttia palkkasummasta. Työnantajaa koskeva palkkasummaraja tarkistetaan vuosittain työntekijän eläkelain mukaisella palkkakertoimella. Alle 17-vuotiaan työntekijältä ei peritä työttömyysvakuutusmaksua.²⁴¹

²³⁸ Työ- ja elinkeinopalvelut 2014b.

²³⁹ Eläketurvakeskus 2014.

²⁴⁰ Eläketurvakeskus 2014.

²⁴¹ Työttömyysvakuutusrahasto 2014.

7 Kokemukset nuorten oppisopimuskoulutuksesta

7.1 Tietoa ja tukea työnantajayrittäjälle

Onnistunut oppisopimus edellyttää toimijoiden tiivistä ja luottamuksellista yhteistyötä asiakkaan parhaaksi. On tärkeää käydä keskustelua eri osapuolten kanssa ja varmistaa, että kaikki voivat tahoillaan tukea nuorta saavuttamaan puuttuvat työelämätaidot ja auttaa opiskelussa. Oppisopimuksen etuna voidaan pitää, että siinä voidaan huomioida yksilölliset erot²⁴².

Keskusteluissa yrittäjien kanssa on noussut esille, että työnantajat tarvitsevat oikea-aikaista ja konkreettista tietoa oppisopimuksesta. Yrittäjällä ei ole usein ole aikaa perehtyä taustalla oleviin asioihin, ja on helppo unohtaa oppisopimuskoulutus vaihtoehtona rekrytoida ja kouluttaa uusia työntekijöitä, kun mielikuva oppisopimuksesta on byrokraattinen.²⁴³

”On tärkeää, että asioita viedään riittävän konkreettisinä yrittäjälle, koska heillä ei ole välttämättä aikaa perehtyä oppisopimuksen tuomiin mahdollisuuksiin ja oppisopimuksen velvoitteet saattavat tuntua yrittäjistä suuremmilta, kuin ne ovatkaan, kun ei tiedetä kokonaisuudesta.”²⁴⁴ Oppisopimusopiskelijan ottamista yritykseen helpottaisi haastattelun yrittäjän mukaan se, että hänellä olisi selkeästi saatavilla se kokonaisuus, mitä häneltä työnantajana edellytetään. ”Kun kokonaisuutta ei tiedä, on vaikea arvioida uskaltaako lähteä mukaan vaikka halua olisi”²⁴⁵. Naisjohtajien verkoston Oppisopimushaaste-raportissa nousi esille myös tiedon saamisen helpottamisen tärkeys yrittäjille. He toivoivat, että oppisopimuskoulutuksesta olisi yksityiskohtaiset valtakunnalliset ohjeet opiskelijoille, yrittäjille ja oppilaitoksille.²⁴⁶

Iso haaste työnantajalle ja työpaikkakouluttajalle on se, että nuori oppisopimusopiskelija tuo työpaikalle eräänlaisen kasvatusvastuun, joka voi olla haasteellista, ellei sitä tiedosteta etukäteen. Työnantaja tarvitsee tukea myös tässä kasvatusvastuussa. Asia nousi merkittävänä seikkana esille koulutustarkastajien haastatteluissa.²⁴⁷

Työssä oppimisen suunnittelu ja arviointi on hyvä nähdä yrityksessä toimintaa ohjaavana toimintana ja suunnitelmana. Samalla lailla, kuten yrityksessä muutenkin tehdään, eli seura-

²⁴² Viinisalo 2012, 3.

²⁴³ Yrittäjän haastattelu 2014.

²⁴⁴ Koulutuskeskus Salpaus Salpaus 2014b.

²⁴⁵ Yrittäjän haastattelu 2014.

²⁴⁶ Oppisopimushaaste 2014.

²⁴⁷ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

taan, analysoidaan ja muutetaan toimintaa havaintojen sekä sovittujen mittareiden mukaisesti. Oppisopimuksen tavoin yrityksessä arvioinnin avulla muutetaan toimintaa eli opitaan.²⁴⁸

”Töiden järjestelyt vaatii näiden nuorten kanssa enemmän. Meillä katsottiin työsuojeluihmisen ja työsuojelutarkastajan kanssa, mitä ne saa tehdä, mitä ne ei saa tehdä ja kenen pitää olla alueella. Se oli melkoista säätämistä, kun väkeä on kolmessa vuorossa, että on sopiva opastaja paikalla. Työnantajaa työllistää yllättävät asiat. Pitäisi työvuoroja rukata sen mukaan et nuoret pääsisi liikkumaan jonkun kyydissä tai jotenkin. Työaikojakin on jouduttu muuttamaan kulkuyhteyksien vuoksi. Se työllistää yllättävän monia tahoja; työnjohtajia, palkanlaskentaa ja muuta henkilöstöhallintoa. Kaikki ne leimaukset, niin monta muuttujaa, kenelle ilmoittaa poissaolosta, vaikka kuin sanotaan, että ilmoita esimiehelle, niin ne ilmoittaa yhteyshenkilölle, eikä esimiehelle. On monta palasta”.²⁴⁹

7.2 Työpaikkakouluttaja

Luvussa, alaluvussa 4.2.1 on kerrottu työpaikkakouluttajan roolista ja alaluvussa 4.2.2 työpaikkakouluttajille suunnatusta koulutuksesta. Työpaikkakouluttajan kokemukset ovat tässä oppinäytetyössä koulutustarkastajien esille nostamia.

Työpaikkakouluttajan rooli ei alun työelämän taitojen opettamisen jälkeen koulutustarkastajien kokemusten mukaan eroa olennaisesti normaalista työpaikkakouluttajan roolista. Toiset nuoret kuten toiset aikuisetkin tarvitsevat enemmän tukea, olemme yksilöitä.²⁵⁰

”Jos on kyseessä nuori, joka on täysin uusi työelämässä eikä oo mitään isoja kokemuksia työelämästä, niin työpaikkakouluttajan tarttis olla positiivinen tsemppari ja se, että sitten tämän alalla uusi, työelämässä uusi niin uskaltaa olla tietämätön, jollon se uskaltaa tehdä ne oikeat kysymykset. Tavallaan jos uskaltaa olla tietämätön niin ku osaa olla osaava niin työelämässä olo on helpompaa ja oppiminen olisi luontaisempaa. Sellanen henkinen tsemppaus on tärkeää”²⁵¹.

Koulutustarkastajien haastatteluissa, ne työpaikkakouluttajat, jotka ovat osallistuneet työpaikkakouluttajakoulutukseen, ovat pitäneet koulutusta erittäin hyödyllisenä ja kestoltaan

²⁴⁸ Kyllönen 2014, 34-35.

²⁴⁹ Työnantajan edustajan haastattelu 2014.

²⁵⁰ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁵¹ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

sopivana. Osa työpaikkakouluttajista on selittänyt, että on haasteellista irrottautua työpaikalta työpaikkakoulutukseen ja siitä syystä he eivät ole päässeet osallistumaan koulutukseen.²⁵²

Työpaikkakouluttaja koulutuksiin osallistuminen on hyvinkin alakohtaista. Hyvinvointialojen puolella on perinteisesti totuttu osallistumaan työpaikkakouluttaja koulutuksiin. Myös matkailu-, ravitsemis- ja talousalojen puolella on osallistuttu koulutuksiin aika hyvin. Muilla aloilla osallistuminen vaihtelee hyvinkin paljon. Haastatelluista koulutustarkastajista noin puolet oli sen kannalla, että työpaikkakouluttajakoulutukseen olisi syytä olla pakollinen niin nuorten kuin aikuistenkin työpaikkakouluttajille.²⁵³

Haastatteluissa nousi esille myös se, että pääsääntöisesti vastuulliset työpaikkakouluttajat ovat erityisesti näiden nuorten osalta olleet innostuneita ja kiinnostuneita tehtävästään. Heillä on ollut halu tutustuttaa nuori ammatin saloihin. He ovat osallistuneet vahvasti myös työssä oppimisen suunnitelman tekoon.²⁵⁴

”On hirveen paljon sellainen luonnekysymys, että joku on ulospäin suuntautunut ja on varmaan ottanut hirveen hyvin selville miten ne koneet toimii, niin semmoisella on enempi aikaa opastaa muita, mut jos siinä koneella on semmoinen joka ei oo pitkään ollut, sillä on jo vaikeaa omista voimissa selviytyä siinä urakassa. Ja jos siihen vielä tuodaan yks kenelle sen pitäisi jakaa tietoa, mitä sillä ei itselläkään oo.”²⁵⁵

Koulutustarkastajan näkökulmasta haastetta työpaikkakouluttajan perehdyttämiseen voi tuoda se, että työpaikalla on ollut nuorisoasteen harjoitteluissa ammattiosaamisen näyttöjen puolella. Termistö menee helposti sekaisin työpaikkakouluttajalla, mutta perehdyttämällä ja tarvittaessa työpaikkakouluttajakoulutuksella ovat asiat selviävät tarvittaessa. Eroja on olemassa termistössä ja itse toiminnassa. Termillisiä eroja on esimerkiksi työssä oppiminen (oppisopimus) ja työssäoppiminen (nuorisoaste) sekä työpaikkakouluttaja ja työpaikkaohjaaja. Joskus haasteeksi voi muodostua työpaikan asenne, että työpaikalla tehdään vain työtä ja koulussa opitaan. Onneksi näitä, jotka unohtavat työpaikan kouluttamisvastuun, on lähtökohdallisesti vähän, ja asioiden oikeille raiteille saaminen on osa koulutustarkastajan ammattitaitoa.²⁵⁶

²⁵² Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁵³ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁵⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁵⁵ Työnantajan edustajan haastattelu 2014.

²⁵⁶ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

Salpaus hallinnoi jo keväällä 2014 päättynyttä TOP-koutsi-hanketta, jossa työpaikkaohjaajien kouluttajiksi valmenneet opettajat kouluttivat tai täydennyskouluttivat työpaikkaohjaajia heidän työpaikoillaan. Hankkeeseen on tehty OPH:n työpaikkakouluttajakoulutuksen opetussuunnitelman mukainen lähtötilannekartoitus ja osaamisen seurantalomake, joka voisi jatkossa helpottaa työpaikkakouluttajien koulutuksen henkilökohtaistamista. Kartoituksessa katsotaan, mitä työpaikkakouluttaja osaa ja samalla pohditaan, miten puuttuva osaaminen hankitaan. Tämä lyhentäisi työpaikkakouluttajakoulutusta ja antaisi työpaikkakouluttajalle hyvän kuvan osaamisestaan. Tämä varmasti nostaisi myös osaltaan niin tärkeää työpaikkakouluttajan arvostuksen lisääntymistä työpaikoilla.²⁵⁷

Työpaikkakouluttajakoulutuksen edelleen kehittäminen on erityisen tärkeää, koska työpaikkakouluttajat ovat tärkeässä roolissa oppisopimuskoulutuksen onnistumisessa. Monelta työpaikalta voi olla haasteellista irrottautua 16 tunniksi työpaikkakouluttajakoulutukseen. On olemassa verkkokursseja, kuten Ura-avain-projektissa toteutettu työpaikkakouluttajan verkkokurssi, joka on kestoaltaan 45 minuuttia. Vaikka Ura-avainprojektiin luomaverkkokurssi on suunnattu erityisesti kiinteistöpalvelualalle, se on hyvä pohja minkä tahansa alan työpaikkakouluttajalle, koska siinä käydään läpi lyhyesti ja ytimekkäästi perusasiat.²⁵⁸ Tätä verkkokurssia voi jatkossa suositella niille työnantajille, jotka eivät pääse työpaikkakouluttajakoulutukseen ja tarvitsevat pikaisen perehdytyksen.

Salpaus osallistuu myös yhtenä toimijana työpaikkakouluttajakoulutuksen kehittämiseen ja kehittämissä on muun muassa mobiilisovellus, josta työpaikkakouluttaja voi hankkia tarvittavaa osaamista ja intoa työpaikkakouluttajan rooliin. Tämä tulee varmasti osaltaan helpottamaan työpaikkakouluttajien perehdyttämistä ja intoa perehtyä itsenäisesti työpaikkakouluttajan tehtäviin. Valtakunnallisilla yhteishankkeilla saadaan aikaan se, ettei joka paikassa keksitä pyörää uudelleen, vaan yhdessä tehden saadaan parempia tuloksia.

7.3 Nuoret

Koulutustarkastajien haastattelussa kävi ilmi, että oppisopimuksen teko nuorelle ei sinällään eroa tavallisesta oppisopimuksen tekemisestä heidän näkökulmastaan. Samalla lailla oppisopimuksia suunnitellaan ja käydään oppisopimukseen liittyviä asioita läpi. Nuoret vaativat enemmän valmistautumista, aikaa, kertaamista ja huomioimista.

²⁵⁷ Koulutuskeskus Salpaus 2014g.

²⁵⁸ Koulutuskeskus Salpaus. Ura-avain projekti. Viitattu 30.6.2014.

Se, että nuoren oppisopimuksen solmimistilanteessa on yleensä mukana useampi henkilö, aiheuttaa sen, että oppisopimuksissa on selvittämistä enemmän ja yhteisen ajan löytäminen vaatii työtä. Oppisopimuksen suunnitteluun liittyvissä tapaamisissa on käyty läpi, mitä oppisopimus on, mitä tarkoittaa työsopimus, tutkinnon suorittaminen ja työelämään liittyvät asiat. Erityispiirteensä näiden nuorten kohdalla on tullut esille, että jo oppisopimuksen suunnitteluvaiheessa joudutaan miettimään monenlaisia asioita, joita ei yleensä mietitä, kuten kulkemista työpaikoille, jos julkiset yhteydet eivät ole hyvät.²⁵⁹

Suurin osa alle 18-vuotiaiden nuorten oppisopimuksista Salpauksessa on syntynyt sellaisiin yrityksiin, joihin nuorella on kontakti entuudestaan²⁶⁰. Vastaavanlaisia tuloksia siitä, että nuoren oppisopimuspaikan löytymistä helpottaa aikaisempi kontakti tuli esille koulutustarkastajien haastatteluissa. Salpauksen verkkosivuilla on haastateltu päijätähämäläistä yrittäjää, joka oli palkannut nuoren oppisopimusopiskelijan. Hän totesi haastattelussa, ettei sukulaisuus ollut se juttu oppisopimusopiskelijaa palkatessa, vaan tärkeää oli, että nuori oli yritykselle ennestään tuttu jo kesätyöstä²⁶¹.

Useassa tapauksessa on oppisopimuksella palkattu nuori omaan perhe yritykseen, koska halutaan nuoren oppivan ammatin ja jatkavan mahdollisesti tulevaisuudessa perheen yritystoimintaa. Välillä tästä läheisyydestä aiheutuu haasteita ja on normaaleja kasvukipuja joita on vanhemmalla ja nuorella. Esille haastatteluissa nousi myös se, että kaikki asiat eivät kulkeudu koulutustarkastajalle.²⁶²

Nuorten motivaatio ja perehtymishalu on ollut oppisopimuksen solmimisvaiheessa koulutustarkastajien kokemusten mukaan kova. Kun oppisopimus on tehty ja opiskelu on lähtenyt liikkeelle, niin on vielä syytä kerrata oppisopimukseen liittyvät asiat ja tarjolla oleva tuki. ”Oppisopimuksen aikana ne tarvitsee enempi tukea ja apua. Se on tärkeätä et ollaan saatavilla. Oon sanonu aina jos ei saa kiinni voi laittaa viestiä, tekstaria, mitä tahansa.”²⁶³

Haastatteluissa esiin tuli myös se, että nuoret saattavat olla nopeita ja arvaamattomia ratkaisuisaan ja tuovat tunteet esiin aikuista voimakkaammin tai vastaavasti käpertyä kuoreen-

²⁵⁹ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁶⁰ Laakso 2013, 177.

²⁶¹ Koulutuskeskus Salpaus 2014e.

²⁶² Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁶³ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

sa²⁶⁴. Nuorten toimintaan liittyy tyypillisesti nuoruuteen kuuluva toiminnan epärationalisuus²⁶⁵.

Positiivisena seikkana koulutustarkastajien haastattelussa nousi erityisesti nuorten kova motivaatio, into ja halu oppia. Samansuuntaisia vastauksia nousi esille myös TEM-raportissa, jossa nousi esille nuorten arvostavan edelleen korkealle koulutusta ja työtä²⁶⁶.

Koulutustarkastajien haastattelusta poimittuja haasteita oppisopimuksen solmimistilanteissa on ollut koulutus- ja työmaailman vieraat sanat ja se, että nuoret eivät välttämättä ymmärrä työsopimukseen ja työn tekoon liittyviä asioita, ymmärrys siitä, mihin ollaan oikeasti sitoutumassa saattaa puuttua, eikä heillä ole työelämän perustaitoja hallussa.²⁶⁷ Aina ei edes ole kotoa opittua työnteon esimerkkiä²⁶⁸. Muita haasteita, joita on tullut esille matkan varrella, ovat sitoutumattomuus, tavoittamattomuus, aikataulujen huomioimatta jättäminen työpaikalla tai oppilaitoksessa, ylimielisyys tietopuolista koulutusta kohtaan. Vastaavia haasteita on myös muissakin oppisopimuksissa.

Yleensä oppisopimuksen alku lähtee hyvin liikkeelle, mutta alun jälkeen saattaa nousta haasteita. Esille on tullut muun muassa vaiettuja tai tunnistamattomia oppimisvaikeuksia. Aina ei tieto mahdollisista oppimisvaikeuksista peruskoulun puolelta siirry oppisopimuksen puolelle. Tietoa ei tule, koska nuori itse eikä huoltajakaan muista tai halua kertoa asiasta.²⁶⁹

”Yritän korostaa sitä alkuun, että vaikka tää onkin käytännön läheinen opiskelumuoto, se ei oo välttämättä helppo, se vaatii opiskelijalta hurjan paljon enemmän ja vaatii myös vanhemmilta tukea ja tsemppaamista, kuten opiskelu yleensäkin. Toi näyttötutkinto järjestelmä ei ole aikuisellekaan helppo saati sitte tällaiselle nuorelle jolle kaikki on uutta. Nuori saattaa ajatella myös niin, ettei tarvi mennä tietopuoliseen koulutuksen ja äkkiä tulee paljon niitä poissaoloja tai se, että töihin on mentävä ajallaan ja siellä on oltava koko työaika, tietynlainen vapaus on ymmärretty väärin”²⁷⁰. Nuoria ei voi liikaa yleistää, ja samalla lailla nuorissa kuten aikuisissakin on motivoituneita, oikein asennoituneita ja kehityskelpoisia opiskelijoita.

Koulutustarkastajan nuorilta saaman palautteen mukaan ainakin matkailu-, ravitsemus- ja talous alalla heidät on otettu hyvin vastaan. ”Nuoret on ainakin sanoneet, et heidät on otettu

²⁶⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁶⁵ Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013, 56.

²⁶⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 23.

²⁶⁷ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁶⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 13.

²⁶⁹ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁷⁰ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

hirveen hyvin vastaan siellä aikuisten joukossa, eikä oo jätetty ulkopuolelle, eikä yksin! Se on ollut fantastista! Yks opiskelija meni koululle ja aatteli, että hän on yksin, et kun siellä on kaikki aikuisia. Mut heti sanottiin et tuu tänne ja otettiin lämpimästi mukaan.”²⁷¹

Työnantajan edustajan kommentti nuorille: ”Ottakaa mieluummin semmoinen asenne, että lähete siitä, ettette osaa mitään. Jos te esitätte osaavanne jotakin ja tulee tilanne ettette osaakaan, ni teillä tulee hirveen kynnys kysyä. Häpeän kynnys, kun on esittäny viisaampaa kun onkaan ja sit hokaa et enhän mä osaakaan, älä kerää itelle turhia paineita. Lähetään mieluummin siitä lähtökohdasta, ettette osaa mitään ja kysytte. On aina helpompi niin päin, kun että sä kasaat itelle haasteita, esität jotakin hirveen viisasta ja sitte tulee joku hirveen nolotilanne. Ethän sä sitte kehity siinä työyhteisössä ollenkaan ja sit se menee semmoseks et varmaa rupee ongelmia syntymään”.²⁷²

7.4 Opettajat

Haastatteluissa tuli ilmi, että yhteys tietopuolisen koulutuksen opettajiin on ollut tiiviimpää nuorten oppisopimusten osalta, kuin yleensä. Osa koulutustarkastajista on antanut opettajan kanssa lisäohjausta, käynyt yhdessä työpaikalla ja ollut tiiviimmin yhteydessä muutenkin työpaikoille.²⁷³

Matkailu-, ravitsemus- ja talousaloilla on tapana, että opettaja on mukana kaikkia sopimuksia tehtäessä. Haastatteluissa nousi myös muiden alojen kohdalla, että etenkin nuorten kohdalla voisi olla hyvä, jos kaikki osapuolet olisivat saman pöydän ääressä ainakin kerran²⁷⁴.

Tietopuolisen koulutuksen opettajia on pyritty tiedottamaan mahdollisesta lisätuen tarpeesta esimerkiksi henkilökohtaistamissuunnitelmien teossa. Näiden nuorten koulutuksesta on keskusteltu että rahoitusta on enemmän käytettävissä kuin muissa oppisopimuksissa, jolloin on enemmän resursseja ohjaukseen ja mahdollisiin lisäpäiviin opiskelijan henkilökohtaisen tarpeen mukaan. Lisäksi opettajia on muistutettu, että he olisivat normaalia herkempiä olemaan yhteydessä koulutustarkastajaan, jos havaitsee jotain poikkeavaa tai muutosta nuoressa. Joillakin aloilla on muistuteltu opettajia, ettei nuorille voi välttämättä antaa aikuisen vastuuta työn ja oppimisen hoitumisesta. Tämä johtunee siitä, että joillain aloilla on totuttu enemmän opettamaan aikuisia.²⁷⁵

²⁷¹ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁷² Työnantajan edustajan haastattelu 2014.

²⁷³ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁷⁴ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

²⁷⁵ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

Opettajien koulutustarkastajille antama palaute nuorista on ollut pääosin hyvää ja positiivista. Alun positiivisen palautteen jälkeen on joissain tapauksissa tullut opintojen edettyä palautetta, etteivät opiskelijat oikein pidä sovitusta asioista kuten tapaamisista kiinni ja lisäksi tehtävien palauttamisesta on tullut palautetta. Pääosin kaikki on mennyt hyvin, kun asioihin on tartuttu riittävän jämakästi ajoissa.²⁷⁶

8 Pohdintaa ja kehittämissuhteita

8.1 Pohdintaa

Nuorten oppisopimuskoulutuksia, etenkin tämän opinnäytetyön kohderyhmään kuuluvien vuonna 2013 peruskoulunsa päättäneiden ja alle 18-vuotiaiden oppisopimuksia on edelleen suhteessa vähän kaikkiin oppisopimuksiin nähden. Oletusarvona on, että niiden määrä tulee kasvamaan työvoiman tarpeen kasvaessa eläköitymisen vuoksi ja sitä mukaa, kun tieto oppisopimuskoulutuksesta ja sen hyödyistä leviää. Jos toisaalta katsotaan muutosta lukujen valossa, on esimerkiksi alle 18-vuotiaiden oppisopimusten määrä kasvanut vuodesta 2010 vuoteen 2013 noin 420 prosenttia, vaikka taloudelliset ajat yrityksissä ja työttömyysaste olivat paremmat. Suuntaus määrän kasvussa on samanlainen valtakunnallisesti. Yhteiskuntatakuu ja korotettu koulutuskorvaus ovat vaikuttaneet vuoden 2013 oppisopimuksiin.

Myös työnantajien saama lisätieto oppisopimukseen liittyvistä asioista on kasvanut ja kasvaa koko ajan. Työeläkemaksun maksaminen vasta 18 vuotta täyttäneestä työntekijästä tai oppisopimusopiskelijasta on merkittävä etu työnantajalle. Oppisopimusopiskelijan kuukausipalkan ollessa esimerkiksi 1 500 euroa on hyöty 354 euroa kuukaudessa. Tämä on mielestäni seikka, joka voisi olla paremmin näkyvillä, kun oppisopimuskoulutusta esitellään nuorten koulutusvaihtoehtona työnantajalle. Tämä tieto nousi esille opinnäytetyön aiheeseen perehtyessäni. Sitä ei löytynyt mistään materiaalista, vaan tieto löytyi palkkakustannusten pohjaa tehdessäni ja perehtyessäni palkka-asioihin tarkemmin.

Nyt tehtävä työ nuorten oppisopimusten hyväksi tulee kantamaan hedelmää, kun talouden rattaat alkavat pyörimään vähän vauhdikkaammin. Nyt rakennamme hyvää perustaa nuorten oppisopimuksille. Tämän hetkinen taloudellinen tilanne on nähty haasteellisena oppisopimuspaikkojen löytymiseksi nuorille, koska yritykset ovat paljon irtisanoneet ja lomauttaneet työntekijöitä, eivätkä myöskään taloudelliset kasvuennusteet ole olleet kovin positiivisia ja työttömyys on muutenkin suurta etenkin Päijät-Hämeessä.

²⁷⁶ Koulutuskeskus Salpaus 2014b.

Nuorten löytäminen oppisopimuskoulutukseen ei ole ongelma, koska oppisopimus opiskelumuotona on monelle nuorelle ajatuksena innostava vaihtoehto työstä maksettavan palkan vuoksi ja siksi, että koulutus sisältää vähän koulun penkillä istumista unohtamatta sitä, että oppiminen tapahtuu käytännön työssä. Toki on tunnistettava myös se realiteetti, että oppisopimus on haasteellinen opiskelumuoto, jossa tarvitaan motivaatiota ja itseohjautuvuutta. Se ei onnistu kaikille ilman erityistä tukea, eikä se tuenkaan avulla ole kaikille paras vaihtoehto.

Koulutustarkastajille tekemissäni haastatteluissa tuli useita samankaltaisia vastauksia siitä, että yrittäjiin ja työnantajiin kohdistuvaan tiedottamiseen ja työpaikkakäynteihin pitää varata enemmän aikaa ja resursseja. Työpaikoilla ovat aikataulut kiristyneet entisestään ja koulutustarkastajan pitäisi mahdollisimman lyhyessä ajassa käydä läpi ja selvittää iso tietomassa. Koulutustarkastaja voi esitellä työpaikoilla monia eri muotoja, malleja ja mahdollisuuksia, jos työnantajilla on aikaa ja kiinnostusta aiheeseen.

Tällä hetkellä paljon yrittäjiä ja yrityksiä, jotka osaavat hyödyntää oppisopimusta uuden henkilöstön rekrytoimisessa ja kouluttamisessa sekä olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehittämässä. Potentiaalia uusien yritysten mukaan saamiseen olisi varmasti, kun saisimme viestiä vietyä konkreettisempaan eteenpäin. Faktoista pitäisi tiedottaa kompaktissa paketissa myös muille kuin työnantajille ja yrittäjille, kuten yrittäjäjärjestöille sekä perusopetuksen opinto-ohjaajille, vaikka yhteiskuntatakuun avulla on paljon uutta tiedonvälitystä jo tapahtunutkin.

Jollain koulutusaloilla on alustavia suunnitelmia yhteistyöstä työnantajan kanssa, jotta nuorelle löytyisi työpaikka ja hän voisi aloittaa oppisopimusopiskelun. Nämä ovat niitä yhteistyön muotoja, joita tarvitsemme lisää. Tällaisten yhteistyökuvioidensuunnitteluun ja kehittämiseen tulee kehittää edelleen ja varata resursseja.

Yrityksille on tänä päivänä paljon erilaisia tukia työllistämiseen, mutta ongelmaksi on paljastunut, ettei tiedottamisesta huolimatta yrittäjillä ole niistä riittävästi tietoa. Erilaiset konkreettiset apuvälineet helpottaisivat työnantajaa. Konkreettinen apuväline on esimerkiksi tässä opinnäytetyössä jo aiemmin mainittu palkkalaskuri. Sen avulla työnantaja pystyy hahmottamaan oppisopimusopiskelijan palkkakustannukset ja työnantajan on helpompi laskea oppisopimuksen kokonaiskustannuksia. Tietysti opiskelijan yksilöllinen ohjauksen tarve vaikuttaa merkittävästi työnantajan kokonaiskustannuksiin.

Salpauksen Opsostarttiin liittyvät harjoittelut avasivat vuonna 2013 muutamalle kohderyhmään kuuluvalla opiskelijalla oppisopimuspaikan yrityksessä. Koulutustarkastajien haastatte-

luiden perusteella voidaan todeta, että suurelta osin alaikäisten oppisopimuksien taustalla on ollut sukulaisuussuhde, tuttuus, työharjoittelu tai kesätyö. Tästä ja muista aiheen tiimoilta käydyistä keskusteluista voidaan vetää johtopäätöstä, että työnantajan ja opiskelijan on helpompi sitoutua toisiinsa, kun tunnetaan puolin ja toisin ennakkoon. Perusopetuksen työelämään tutustumisjaksot ovat erityisen tärkeitä nopso-opiskelijoille, koska tällä tavalla voi löytyä vaikka oppisopimuspaikka. Oppisopimuksia nuorille voidaan lisätä 2+1-mallin avulla, koska opiskelijalla on jo ammattialan perustietoja ja työssäoppimisjaksoilta voisi löytyä oppisopimuspaikkakin helpommin.

Erilaisten ennakkojakson kehittäminen, jossa työnantaja ja potentiaalinen oppisopimusopiskelija pääsevät tutustumaan toisiinsa lisää nuorten oppisopimuksien määriä. Opiskelijan on hyvä päästä tutustumaan alaan käytännössä eli vastaako mielikuva alasta todellisuutta. Työnantaja uskaltaa paremmin lähteä työllistämään ja kouluttamaan nuorta, kun he ovat tutustuneet jo aiemmin. Nuorella on ollut mahdollisuus näyttää kiinnostuksensa ja halunsa oppia työnantajalle.

On tärkeää virittää tiiviimpää yhteistyötä TE-toimiston kanssa. Yhteistyötä on jo nyt paljon olemassa eri organisaatiossalla, mutta TE-toimiston käytännön toimijoiden ja koulutustarkastajien välillä yhteistyö on ollut viime vuosina vähäisempää. On tärkeää lisätä käytännön yhteistyötä oppisopimusnäkökulmasta alueen yrittäjäjärjestöjen kanssa. Hyödylliseksi yhteistyökumppaniksi voisivat muodostua myös muut Lahden seudun elinkeinoelämän toimijat, sillä vastaavat seudulliset toimijat ovat muualla päin Suomea olleet mukana etsimässä oppisopimuspaikkoja.

8.2 Kehittämisehdotuksia

Mahdollisessa jatkotutkimuksessa olisi hyvä seurata läpäisyprosenttia eli siitä, kuinka moni nuorista oppisopimuksen solmineista opiskelijoista suorittaa tutkinnon määritellyssä ajassa ja mitä lisäresursseja nämä nuoret ovat vaatineet eri toimijoilta. Lisäksi on tärkeää seurata oppisopimuksen jälkeistä työllistymistä eli siitä, kuinka moni nuorista saa vakituisen työpaikan yrityksessä. Tulevaisuudessa seurataan myös nuorten oppisopimusten määrien kehittymistä. Nuorisotakuu ja siihen liittyvä tiedottaminen lisäävät oppisopimuksen tunnettuutta koulutusmuotona.

On tärkeää kartoittaa nuorten oppisopimuksen kriittisiä pisteitä ja kohdistaa niihin tukitoimenpiteitä. Kriittisiä pisteitä ovat esimerkiksi työssä oppimisen suunnitelman tekeminen ja tavoitteiden asettaminen, oppisopimuksen ja tietopuolisen koulutuksen alkaminen ja siellä

tulevat tehtävät, työssä oppimisen arviointia, tutkinnon suorittamisen suunnitelman teko ja itse tutkinnon suorittaminen. Pidän hyödyllisenä, että koulutustarkastajat kävisivät läpi hyviä käytäntöjä omassa toiminnassaan sekä Salpauksessa että myös valtakunnallisesti.

Yritysten ja oppisopimustoimijoiden toimijoiden täytyy tehdä tiivistä yhteistyötä. Hyvänä esimerkkinä yhteistyöstä ja halusta toimia hyvän asian puolesta haluan tässäkin nostaa esille naisjohtajien verkoston projektin, joka pääosin tapahtui pääkaupunkiseudulla. Verkoston naiset lähtivät innovatiivisesti hankkimaan oppisopimuspaikkoja, ja heidän tavoitteenaan oli hankkia 100 oppisopimuspaikkaa. Naisjohtajien tavoitteena oli korjata huoltosuhdetta pidentämällä työuria alkupäästä ja pelastaa samalla Suomen nuoriso oppisopimuskoulutuksella. Naisjohtajien verkoston hankkimien työpaikkojen työpaikkailmoitukset julkaistiin näyttävästi Helsingin Sanomissa 29.9.2013. Verkoston loppuraportin mukaan naisjohtajat saivat innolla ja kovalla työllä innostettua 32 yritystä palkkaamaan nuoren oppisopimuksella työhön. Mukaan lähteneet yrityksen tarjoavat oppisopimuskoulutuspaikan 107 - 185 nuorelle.²⁷⁷

Näiden uusien yritysten mukaan saamisessa toimisi parhaiten vertaisverkosto, jossa jo mukana olleet yrittäjät kertoisivat avoimesti kokemuksistaan, koska he osaisivat parhaiten nostaa esille niitä puolia, joita vielä empivät yrittäjät tarvitsisivat, yrittäjien kielellä. Oppisopimus on koulutusmuotona parhaimmillaan sellainen, että koko työyhteisö oppii uutta ja yritys pystyy kehittämään toimintaansa.

Nuoriin on kohdistettu paljon markkinointia, mutta heidän innostumisensa tähän koulutusmuotoon ei ole suurin ongelma, vaan oppisopimustyöpaikkojen saaminen nuorille. On tärkeää tiedottaa asioista nuorille ja heidän huoltajilleen, mutta ei auta, että on kiinnostunut oppisopimuksesta, jos sopivaa työnantajaa ei löydy. Siksi on edelleen panostettava nuorille sopivien oppisopimuspaikkojen löytämiseksi ja yhteistyöverkon rakentamiseksi.

Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman yhteiskuntatakuutyöryhmän raportissa on nostettu nuoren kommentti, jossa hän kiteyttää oppisopimuksen olennaisen hyvyyden nuorten koulutusmuotona ja nuorten tarpeen saada tukea oppisopimuspaikan löytämiseksi. ”Ihan yleisenä tietona että hankkikaa oppisopimuksia ja vahvistakaa niiden olemassa oloa paljon. Perustakaa vaikka jokin osasto mikä soittaa työnantajille ja kysyvät että ottavatko oppisopimuslaisia. Koska oppisopimus on kirjaimellisesti kultaa. Työpaikka mistä saa työkokemusta opiskelun aikana. Ja no tietysti että saa koulutuksen. Oppisopimukset ovat parhaimpia opiskelun tapoja mitä tiedän... Tietysti koulussa oleminen on tehokkaampaa mutta kai nyt sinä jos voit niin teet työtä josta saa rahaa ja koska se on opiskelupaikkasi teet sitä hymyssä suun. Pähkinän kuores-

²⁷⁷ Oppisopimushaaste 2014, 6.

sa. Olkaa kilttejä ja hankkikaa oppisopimuspaikkoja paljon ja pistäkää niistä ilmoitusnettiin oppisopimussivuilla. Ja pistäkää mol.fi sivulta suoraan linkki sinne. Oppisopimus on hienoasia joka on pienessä valossa. Me tarvitsemme sitä...”²⁷⁸

Yhtenä kehittämisehdotuksena olen ehdottanut toteutettavaksi kohderyhmään kuuluville noppo-opiskelijoille niin sanotun ”ryhmytymispäivän”, jossa opiskelijoilla olisi mahdollisuus hiihkan tutustua toisiinsa. Vertaisryhmän olisi helpompi toimia, oli muoto mikä hyvänsä, kun kaikki tuntevat toisensa edes ulkonäöltä. Vertaisryhmää voisi kokeilla myös avoimina tapaamisina, jossa opiskelijat voisivat jututtaa esimerkiksi koulutustarkastajaa ja muita toimijoita. Lisäksi ryhmään voisi ottaa muutkin nuoret oppisopimusopiskelijat. Näin nuorten olisi helpompi ehkä ottaa kontaktia ja saada tarvittaessa myös vertaistukea muilta nuorilta oppisopimusopiskelijoilta. Myös jonkunlainen tutor tai kummi, jo aiemmin aloittaneesta opiskelijasta voisi olla hyväksi opiskelijalle. Tutkinnon suorittaminen oppisopimuksella on haasteellinen näyttötutkintojärjestelmään monelle aikuisopiskelijallekin ja nuori joutuu opettelemaan samaan aikaan vielä työelämätaitoja.

Oppisopimustiimiin keskusteltavaksi nostaisin esille nousseen tarpeen keskustella yhteisistä käytännöistä, esimerkiksi poissaoloista ja opintojen etenemisestä tiedottamiseen alaikäisen oppisopimusopiskelijan huoltajalle. Pidän tarpeellisena, että keskustelun pohjalta luotaisiin toimintamalli, joka kirjattaisiin päivitettävään Salpauksen oppisopimuskoulutuksen toimintaohjeeseen. Jo aloitettua yhteistä laadunvarmistamista omassa toiminnassamme on ensiarvoisen tärkeää jatkaa edelleen.

Haastatteluissa nousi esille myös uusien asioiden säännöllisen kertaamisen tarve, eli jotain harvemmin tapahtuvista tai uusista asioista voisi herätellä. Esimerkiksi sopii ilmoittamisvelvollisuus syrjäytymisvaarassa olevan alle 25-vuotiaan, ilman tutkintoa olevan oppisopimusopiskelijan oppisopimuksen purkautuessa opiskelijan kotikunnan etsivälle nuorisotyölle. Tämä suhteellisen uusi velvoite ja koulutustarkastajille harvinainen toimenpide unohtuu helposti.

Keskusteluissa ja haastatteluissa koulutustarkastajien ja hankkeissa mukana olevan opettajan kanssa nousi esille yhtenä kehittämiskohteena työpaikkakouluttajakoulutuksen kehittämisen lisäksi se, että olisi tärkeää valmentaa myös koko työyhteisöä oppisopimuskoulutukseen.²⁷⁹ Pääkaupunkiseudulla toteutetusta TOP II-hankkeesta kokeiltiin starttipalaveria. Starttipalaverissa tutustutaan opiskelijaan, hänen osaamisensa ja opintojen tavoitteisiin. Hankkeessa mu-

²⁷⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 20.

²⁷⁹ Koulutuskeskus Salpaus 2014b ja c.

kana ollut yritys innostui starttipalaverista ja jatko kehitti ajatusta palaverilla, jossa olivat mukana kaikki henkilöt, jotka työskentelevät samassa työpisteessä kuin uusi oppisopimusopiskelija. Työnantajan edustaja oli saanut idean osallistuttuaan pääkaupunkiseudulla TOP II -hankkeen työpaikkakouluttajakoulutukseen.²⁸⁰ Tämän tyyppisen mallin käyttöönoton pohtiminen voisi olla hyödyksi myös Salpauksessa. Tämä tukisi yksittäistä työpaikkakouluttajaa tehtävässään, kun koko organisaatio tietäisi paremmin asiasta ja työpaikkakouluttaja saisi mahdollisesti enemmän tukea koko organisaatiolta tehtävänsä.

Haastatteluissa ja aineistoon tutustuessani korostui tärkeys syventää ja edelleen kehittää yhteistyötä oppisopimuksen valtakunnallisen verkoston kanssa ja osallistua toimintaan entistä aktiivisemmin samalla kehittäen omia talon sisäisiä toimintoja.

Yhdessä olemme enemmän!

²⁸⁰ Osaaja 2014, 24.

Lähteet

Painetut lähteet

Opetushallitus. 2010. Ammattikoulutus Suomessa. Julkaisu 2010:10. Nurmijärvi: SP-paino Oy.

Informationen zu Ausbildungen. 2012. Bundesagentur für Arbeit. Leck.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Ohjeita oikeustieteellisten töiden laatijoille. 2. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Koulutuskeskus Salpaus. 2011a. Oppisopimuskoulutuksen opas. Lahti.

Koulutuskeskus Salpaus. 2013e. Opsostartti-esite. Lahti.

Nikkilä, M. 2012. Oppisopimuskoulutuksen opas 2012. Oulu: Veltor.

Nuorten syrjäytyminen tietoa, toimintaa ja tuloksia. 2013. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 2013. Eduskunta. Helsinki.

Opetushallitus. 2011. Näyttötutkinto-opas. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Opetusministeriö. 2009. Oppisopimus Euroopassa. Julkaisu 2009:11. Helsingin yliopisto. Helsingin yliopistopaino.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012a. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. Julkaisuja 2012:1. Jyväskylä: Kopinjyvä.

Viinisalo, K. (toim.) 2013. Oppisopimus -Osaamista meillä ja muualla. Vaasa: Oy Fram Ab.

Sähköiset lähteet

HE 12/2014. Viitattu 28.6.

<http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=HE+12/2014&base=erhe&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WORD>

Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus. 2014. Tammikuun työllisyyskatsaus. Viitattu 30.6.2014.

<http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/107995/Ty%C3%B6llisyyskatsaus+tammikuu/053ed5a3-0827-4ad6-ba9a-edbe0bcc42c>

Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus. 2014. Työnvälitystilastot. Viitattu 30.6.2014.

<http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/290452/HAM+-+Nuorisotakuu+joulukuu/de258153-c15f-47b0-8e25-3f0f14ce19e>

Eläketurvakeskus. 2014 TyEL- ja MEL-vakuutusmaksut. Viitattu 3.6.2014.

http://www.etk.fi/fi/service/tyel_ ja_mel-maksu/392/tyel_ ja_mel-maksu

Infoa nuorisotakuusta. 2013. Viitattu 8.6.2014.

<http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/info>

Koulutuskeskus Salpaus. Tuettu opso-opiskelu. Viitattu 15.6.2014.

<http://www.salpaus.fi/tuettu-opso-opiskelu/Sivut/default.aspx>

Koulutuskeskus Salpaus. Ura-avain projekti. Viitattu 30.6.2014.

<http://www.salpaus.fi/Ura-avain-moniosajia-kiinteistopalvelualalle-hanke/Sivut/default.aspx>

Koulutuskeskus Salpaus. 2014a. Esittely. Viitattu 3.6.2014.

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

Koulutuskeskus Salpaus. 2014d. Ajankohtaista. Viitattu 29.6.2014.

<http://www.salpaus.fi/ajankohtaista/Sivut/Oppisopimuksella-osaava-nuori-omaan-firmaan.aspx>

Koulutuskeskus Salpaus. Opsostartti. 2014e. Viitattu 3.6.2014.

<https://tuotekori.phkk.fi/Documents/salpaus-opsostartti-esite-A5.pdf>

Koulutuskeskus Salpaus. 2014f. Opsostartti-esittely. Prezi. Viitattu 12.6.2014

<http://prezi.com/kguy9yqbuu4v/opsostartin-esittely-oppisopimuskoulutuksen-jarjestajat-19314/>

Kyllönen, J. Lähde liikkeelle -lehti 1/2014. Oppisopimusko byrokraattista. Viitattu 27.6.2014.

<http://issuu.com/lahdeliikkeelle/docs/1-2014>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2014a. Esittely. Viitattu 27.6.2014.

<http://www.lamk.fi/esittely/Sivut/default.aspx>

Lahden ammattikorkeakoulu. 12.6.2014b Uutinen. Viitattu 27.6.2014.

<http://www.lamk.fi/Ajankohtaista/Sivut/Lahden-ammattikorkeakoulu-osakeyhtion-perustamisasiakirjat-on-allekirjoitettu.aspx>

Opetushallitus. Koulutus ja tutkinnot. Viitattu 28.8.2014.

<http://www.oph.fi/nayttotutkinnot>

Opetushallitus. Tutkintotoimikunnat. Viitattu 24.6.2014.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/aamu- ja_iltapaivatoiminta

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. 2011a. Työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:8. Viitattu 24.6.2014.

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

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tiedote 4.2.2013. 2013a. Viitattu 17.6.2013.

<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2013/02/koulutuskorvaus.html?lang=fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tiedote 7.2.2014. 2014a. Viitattu 24.6.2014.

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

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tiedote 8.5.2014. 2014b. Viitattu 30.6.2014.

<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2014/05/oppivelvollisuus.html>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammatillinen koulutus ja sen kehittäminen. Viitattu 24.6.2014

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/?lang=fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Nuorten aikuisten osaamisohjelma. Viitattu 24.6.2014.

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/osaamishjelma/index.html>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Nuorten työssä oppimis- ja oppisopimusuudistus. Viitattu 24.6.2014.

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/oppisopimusuudistus/>

Oppisopimushaaste 2014. Loppuraportti 30.1.2014. Viitattu 10.6.2014.

<http://oppisopimushaaste.fi/files/2013/04/oppisopimushaasteloppuraporttijan2014.pdf>

Esittely. Päijät-Hämeen Koulutus konserni 2014. Viitattu 4.6.2014.

<http://www.phkk.fi/esittely/Sivut/default.aspx>

Suomen yrittäjät. 2014. Tiedotteet. Viitattu 3.6.2014.

<http://www.yrittajat.fi/fi-fi/suomenyrittajat/a/tiedotteet/tarvitaan-jareita-kilpailukykyvahevistavia-toimia>

Tilastokeskus. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat 2012. Viitattu 15.6.2014.

http://www.tilastokeskus.fi/til/opiskt/2012/opiskt_2012_2014-01-29_tau_003_fi.html

Tilastokeskus. Tilastot joulukuu 2013. Viitattu 30.6.2014.

http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/12/tyti_2013_12_2014-01-21_tie_001_fi.html

Tuoterengas 2014. Esittely. Viitattu 4.6.2014.

<http://www.tuoterengas.fi/esittely/Sivut/default.aspx>

Työttömyysvakuutusrahasto. Maksuvelvollisuus. Viitattu 17.6.2014.

<http://www.tvr.fi/fi/vakuutusmaksut/tyonantajanmaksuvelvollisuus/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. Julkaisu 8/2012. Viitattu 17.6.2014.

http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Nuorisotakuun tutkimuksellinen raportti. Julkaisu 15/2014.

http://www.tem.fi/files/39775/TEMjul_15_2014_web_14052014.pdf

Työ- ja elinkeinopalvelut 2014a. Palkkatuki. Viitattu 10.6.2014.

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html#Duuni-korttijaSanssi-kortti

Työ- ja elinkeinopalvelut 2014b. Sanssi-kortti. Viitattu 20.6.2014.

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhajakijalle/nuoret/toihin/nuorten_sanssi_kortti/index.html

Valtioneuvosto 22.6.2011. Hallitusohjelma. Viitattu 10.6.2014.

<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

Viinisalo K. 2/2012. Osaajalehti Artikkelit. Oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuus. Viitattu 13.6.2014

<http://www.osaajalehti.fi/2012/10/09/oppisopimuskoulutuksen-vaikuttavuudesta/>

Julkaisemattomat lähteet

- Hankeraportti. Tuettu oppisopimuskoulutus. 2009. Koulutuskeskus Salpaus.
- Oppisopimuskoulutuksen toimintaohje. 2011b. Koulutuskeskus Salpaus.
- Hankeraportti. Tuettu oppisopimuskoulutus. 2011c. Koulutuskeskus Salpaus
- Hankeraportti. 2+1 oppisopimus. 2013a Koulutuskeskus Salpaus.
- Oppisopimustiimin muistio 16.4.2013. 2013b Koulutuskeskus Salpaus.
- Työpaikkakouluttajakoulutuksen ohjelma syksy 2013. 2013c. Koulutuskeskus Salpaus.
- Hankeraportti. Tuettu oppisopimuskoulutus. 2013d. Koulutuskeskus Salpaus
- 2+1 esite opiskelijalle 12.2.2013. 2013f. Koulutuskeskus Salpaus.
- Hakemus. 14.11.2013. 2013g. Koulutuskeskus Salpaus.
- Nauha M. & Raatikainen S. 2013h. Diaesitys. Koulutuskeskus Salpaus
- Oppisopimuskoulutuksen kustannusarviopohja. 2014.Koulutuskeskus Salpaus 2014c.
- Haastattelukooste koulutustarkastajat 13.6.2014. 2014b. Koulutuskeskus Salpaus.
- Sopimuspro oppisopimuksen opiskelijahallintojärjestelmä. Koulutuskeskus Salpaus 2014d. Printattu 23.6.2014.
- Opettajan haastattelu 13.6.2014. 2014g. Koulutuskeskus Salpaus.
- Erityisavustuksen myöntäminen 30.12.2012. 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Päätös 30.1.2013. 2013b. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Valtionavustuksen käyttöoikeuden jatkaminen ja selvitysajan pidentäminen 31.12.2013. 2013c. Opetus- ja kulttuuriministeriö Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Pastila-Ekholm Mari. Opso ry:n syyspäivät, Haikko 19.11.13
- Nuorisotakuun toteutus 12.3.2013. 2013a. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työnantajan edustajan haastattelu 13.6.2014.
- Vacker Riikka. Opso ry:n syyspäivät. Haikko 19.11.13.
- Yrittäjän haastattelu 4.6.2014

Kuviot

Kuvio 1 Päijät-Hämeen koulutus konsernin jäsen kunnat ja toimipisteet	12
Kuvio 2 Salpauksen organisaatiomalli 1.1.2015, luonnos	13
Kuvio 3 Suomen koulutusjärjestelmä	18
Kuvio 4 Ammatillisen koulutuksen tutkinnot koulutuslajeittain 2012	19
Kuvio 5 Oppisopimustoiminta	23
Kuvio 6 Oppisopimus on yhteistyötä	24
Kuvio 7 Työssä oppimisen arvioinnin ja koulutuskorvauksen maksatuksen aikataulut	26
Kuvio 8 Työpaikkakouluttajakoulutus, Koulutuskeskus Salpaus	30
Kuvio 9 Vuonna 2013 peruskoulunsa päättävät nuoret oppisopimuskoulutuksessa	48
Kuvio 10 Oppisopimuskoulutuksen aloittaneet vuonna 2010 - 2013	52

Liitteet

Liite 1. Excel Nopso-opiskelijan palkkakulujen muodostumisesta	75
--	----

Liite 1. Excel Nopso-opiskelijan palkkakulujen muodostumisesta

	Brutto- palkka	Oppi- sopimus- korvaus	palkka- tuki n. (62,05e/pvä)		% 18,70	% 0,75	% 2,14	% 3,00	
	1 500,00			IKÄ	Tyel (ei alla 18)	tvm (ei alle 17)	sotu	muut	(vaihtelee)
Palkkakustannukset									
syyskuu	1 500,00	800,00	700,00	16			32,10	45,00	77,10
lokakuu	1 500,00	800,00	700,00	16			32,10	45,00	77,10
marraskuu	1 500,00	800,00	700,00	16			32,10	45,00	77,10
joulukuu	1 500,00	800,00	700,00	16			32,10	45,00	77,10
tammikuu	1 500,00	800,00	700,00	16			32,10	45,00	77,10
helmikuu	1 500,00	800,00	700,00	16			32,10	45,00	77,10
maaliskuu	1 500,00	800,00	700,00	16			32,10	45,00	77,10
huhtikuu	1 500,00	800,00	700,00	17		11,25	32,10	45,00	88,35
toukokuu	1 500,00	800,00	700,00	17		11,25	32,10	45,00	88,35
kesäkuu	1 500,00	800,00	700,00	17		11,25	32,10	45,00	88,35
heinäkuu	1 950,00	800,00	700,00	17		14,63	41,73	58,50	564,86
elokuu	1 500,00	800,00	700,00	17		11,25	32,10	45,00	88,35
syyskuu	1 500,00	500,00	700,00	17		11,25	32,10	45,00	388,35
lokakuu	1 500,00	500,00	700,00	17		11,25	32,10	45,00	388,35
marraskuu	1 500,00	500,00	700,00	17		11,25	32,10	45,00	388,35
joulukuu	1 500,00	500,00	700,00	17		11,25	32,10	45,00	388,35
tammikuu	1 500,00	500,00	700,00	17		11,25	32,10	45,00	388,35
helmikuu	1 500,00	500,00	700,00	17		11,25	32,10	45,00	388,35
maaliskuu	1 500,00	500,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	668,85
huhtikuu	1 500,00	500,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	668,85
toukokuu	1 500,00	500,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	668,85
kesäkuu	1 500,00	500,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	668,85
heinäkuu	2 250,00	500,00	700,00	18	420,75	16,88	48,15	67,50	1 603,28
elokuu	1 500,00	500,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	668,85
syyskuu	1 500,00	300,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85
lokakuu	1 500,00	300,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85
marraskuu	1 500,00	300,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85
joulukuu	1 500,00	300,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85
tammikuu	1 500,00	300,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85
helmikuu	1 500,00	300,00	700,00	18	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85
maaliskuu	1 500,00	300,00	700,00	19	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85
huhtikuu	1 500,00	300,00	700,00	19	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85
toukokuu	1 500,00	300,00	700,00	19	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85
kesäkuu	1 500,00	300,00	700,00	19	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85
heinäkuu	2 250,00	300,00	700,00	19	420,75	16,88	48,15	67,50	1 803,28
elokuu	1 500,00	300,00	700,00	19	280,50	11,25	32,10	45,00	868,85