

# Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:25

# Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:25



OPETUSMINISTERIÖ

*Undervisningsministeriet*

MINISTRY OF EDUCATION

*Ministère de l'Éducation*

Opetusministeriö / Undervisningsministeriet

Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto / Utbildnings- och forskningspolitiska avdelningen

PL / PB 29

00023 Valtioneuvosto / Statsrådet

<http://www.minedu.fi/julkaisut/index.html>

Yliopistopaino / Universitetstryckeriet, 2007

ISBN 978-952-485-355-2 (nid./htf)

ISBN 978-952-485-356-9 (PDF)

ISSN 1458-8102

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä/

Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2007:25

## Kuvailulehti

**Julkaisija**  
Opetusministeriö

**Julkaisun päivämäärä**  
5.4.2007

<b>Tekijät</b> (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmä <b>Puheenjohtaja:</b> Timo Lankinen <b>Sihteeri:</b> Seija Rasku ja Anne Huhtala		<b>Julkaisun laji</b> Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä	
		<b>Toimeksiantaja</b> Opetusministeriö	
		<b>Toimielimen asettamispv</b> 3.5.2006	<b>Dnro</b> 24/040/2006
<b>Julkaisun nimi</b> (myös ruotsinkielinen) Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen (Utveckling av läroavtalsutbildningen)			
<b>Julkaisun osat</b> Muistio			
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Opetusministeriö asetti 3.5.2006 työryhmän, jonka tehtävänä oli kartoittaa virkasuhteisten oppisopimuskoulutukseen osallistumiseen liittyvät ongelmat ja kehittämiskohteet ja tehdä kartoituksen pohjalta toimenpidesuunnitelma oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi sekä ehdotus mahdollisesti tarvittavista säädösmuutoksista. Lisäksi työryhmän tuli selvittää oppisopimuskoulutuksen opintososiaaliin etuihin liittyvät kehittämistarpeet sekä tehdä ehdotus tarvittavista säädösmuutoksista. Työryhmän tuli tehdä myös muut tarvittavat ehdotukset oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi.</p> <p>Oppisopimuskoulutus ei ole nykyinsäädännön mukaan mahdollista virkasuhteessa, vaan virkasuhteessa olevalle on myönnettävä oppisopimuskauden ajaksi virkavapaus. Sekä työnantajat että virkamiehet ovat kokeneet virkavapausmenettelyn ja palvelussuhdemuotojen yhteen sovittamisen ongelmalliseksi, mikä on ollut esteenä oppisopimuskoulutuksen hyödyntämiselle virkamiesten ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Työryhmä pitää tärkeänä, että palvelussuhteen muoto ei vaikuta henkilön mahdollisuuksiin osallistua oppisopimuskoulutukseen. Tästä syystä työryhmä esittää, että luodaan uusi sopimustyyppi virkamiehen oppisopimus. Virkamiehen oppisopimuksen taustalla on aina virkasuhde tai muu virkasuhteeseen verrattava julkisoikeudellinen palvelussuhde. Muutoin virkamiehen oppisopimusta koskevat samat vaatimukset kuin määräaikaiseen työsopimukseen perustuvaa oppisopimusta. Virkamiehen oppisopimukseen ei kuitenkaan sovelleta ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 18 §:n säännöksiä.</p> <p>Oppisopimuskoulutuksen opintososiaaliin etuihin on tehty tarkistus viimeksi vuonna 2001. Elinkustannukset ovat nousseet vuosien 2001–2006 aikana hieman yli viisi prosenttia, mikä aiheuttaa paineita korottaa oppisopimuskoulutuksen opintososiaalisia etuja vastaavasti. Oppisopimuskoulutuksen opintososiaalisissa eduissa on nähty lisäksi ongelmalliseksi matkakorvausten määrääntymisperusteet ja majoittumiskorvauksen pienuus sekä opiskelijoiden joutuminen eriarvoiseen asemaan asetukseen sisältyvän harkinnanvaran vuoksi. Työryhmä esittää, että päivärahoihin tehdään maltillinen indeksikorotus. Matka- ja majoituskorvausta tarkastellaan erikseen niin, että matkakustannusten määrääntymisperusteita muutetaan lähemmäs koulumatkatukea ja määrääntymisperusteita täsmennetään, jotta korvauskäytännöt olisivat mahdollisimman yhtenäiset eri puolilla Suomea. Jouston mahdollisuutta ei kuitenkaan täysin suljeta pois. Majoittumiskorvausta korotetaan indeksikorotusta tuntuvammin. Opiskelijan oikeutta oppisopimuskoulutuksen opintososiaaliin etuihin rajoitetaan siten, että jos opiskelija saa samalta ajalta palkkaa, hän ei ole oikeutettu asetuksessa mainittuihin opintososiaaliin etuihin.</p> <p>Lisäksi työryhmä tekee ehdotuksia rekrytointikynnyksen ja oppisopimusopiskelijaksi ottamiskynnyksen madaltamiseksi niin, että työnantajat tarjoavat nykyistä enemmän oppisopimuspaikkoja, korkeakoulutettujen täydennyskoulutuksen suorittamiseksi oppisopimuskoulutuksena, vaikeasti työllistettävien henkilöiden oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi, oppisopimuskoulutuksen määrän lisäämiseksi sekä oppisopimuskoulutuksen rahoituksen ohjauksen vahvistamiseksi. Työryhmän näkemyksen mukaan nämä ehdotukset turvaavat osaltaan työelämän eri toimialojen perus- ja lisäkoulutustarpeita ja ammattiosaajien saatavuutta työmarkkinoilla. Samalla ne tukevat yksilöä oman ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä ja sitä kautta työssä pysymisessä tai työuralla etenemisessä.</p>			
<b>Avainsanat</b> oppisopimuskoulutus, virkamiehet, opintososiaaliset edut			
<b>Muut tiedot</b>			
<b>Sarjan nimi ja numero</b> Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:25		<b>ISSN</b> 1458-8102	<b>ISBN</b> 978-952-485-355-2 (nid.) 978-952-485-356-9 (PDF)
<b>Kokonaissivumäärä</b> 60	<b>Kieli</b> suomi	<b>Hinta</b>	<b>Luottamuksellisuus</b> julkinen
<b>Jakaja</b> Yliopistopaino		<b>Kustantaja</b> Opetusministeriö	

## Presentationsblad

**Utgivare**  
Undervisningsministeriet

**Utgivningsdatum**  
5.4.2007

<b>Författare</b> (uppgifter om organets namn, ordförande, sekreterare) Arbetsgrupp för utveckling av läroavtalsutbildningen <b>Ordförande:</b> Timo Lankinen <b>Sekreterar:</b> Seija Rasku och Anne Huhtala	<b>Typ av publication</b> Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar	
	<b>Uppdragsgivare</b> Undervisningsministeriet	
	<b>Datum för tillsättande av</b> 3.5.2006	<b>Dnro</b> 24/040/2006
<b>Publikation</b> (även den finska titeln) Utveckling av läroavtalsutbildningen (Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen)		
<b>Publikationens delar</b> Promemoria		
<b>Sammandrag</b>  <p>Den 3 maj 2006 tillsatte undervisningsministeriet en arbetsgrupp med uppgift att kartlägga de problem och behov av utveckling som förekommer då personer i tjänsteförhållande deltar i läroavtalsutbildning. Utgående från kartläggningen skulle arbetsgruppen utarbeta en åtgärdsplan för att utveckla läroavtalsutbildningen och lägga fram ett förslag till författningsändringar som eventuellt behövs. Arbetsgruppen skulle också utreda utvecklingsbehoven i anslutning till de studiesociala förmånerna inom läroavtalsutbildningen samt lägga fram ett förslag till behövliga författningsändringar. Arbetsgruppen skulle också lägga fram andra förslag som behövs för att utveckla läroavtalsutbildningen.</p> <p>Enligt gällande lagstiftning är läroavtalsutbildning inte möjlig för den som står i tjänsteförhållande, utan en tjänsteman måste beviljas tjänstledigt för läroavtalsperioden. Såväl arbetsgivarna som tjänstemännen har upplevt det problematiskt att få förfarandet med tjänstledighet och anställningsformerna att gå i hop, vilket varit ett hinder för att utnyttja läroavtalsutbildning som ett sätt att utveckla tjänstemännens yrkeskompetens. Arbetsgruppen finner det viktigt att anställningsförhållandets art inte skall påverka en persons möjligheter att delta i läroavtalsutbildning. Av denna anledning föreslår arbetsgruppen att det skapas en ny avtalstyp, dvs. ett läroavtal för tjänstemän. Ett sådant läroavtal bygger alltid på ett tjänsteförhållande eller något annat offentligrättsligt anställningsförhållande jämförbart med ett tjänsteförhållande. För läroavtal för tjänstemän gäller i övrigt samma krav som för ett läroavtal baserat på ett tidsbestämt arbetsavtal. Bestämmelserna i 18 § i lagen om yrkesutbildning (630/1998) tillämpas dock inte på läroavtal för tjänstemän.</p> <p>De studiesociala förmånerna inom läroavtalsutbildningen har senast justerats år 2001. Under åren 2001–2006 har levnadskostnaderna stigit med något över fem procent, vilket sätter ett tryck på att höja de studiesociala förmånerna inom läroavtalsutbildningen i motsvarande grad. I fråga om de studiesociala förmånerna upplevs också grunderna för hur reseersättningarna bestäms som ett problem, likaså att inkvarteringsersättningen är låg och att de studerande inte blir lika behandlade på grund av den prövning som ingår i förordningen. Arbetsgruppen föreslår en moderat indexförhöjning i dagpenningen. Rese- och inkvarteringsersättningen granskas separat så att grunderna för hur reseersättningarna bestäms närmar sig stödet för skolresor och grunderna preciseras så att ersättningspraxis blir så enhetlig som möjligt runt om i Finland. Möjlighet till prövning skall dock inte uteslutas helt. Inkvarteringsersättningen skall höjas betydligt mer än indexförhöjningen. En studerandes rätt till studiesociala förmåner i läroavtalsutbildningen begränsas så att den studerande inte är berättigad till de studiesociala förmåner som nämns i förordningen om han eller hon får lön för samma tid.</p> <p>Arbetsgruppen lägger också fram förslag för att sänka tröskeln för rekrytering och antagning av studerande till läroavtalsutbildning så att arbetsgivarna erbjuder fler läroavtalsplatser än för närvarande, för att högtbildade skall kunna genomgå fortbildning i form av läroavtalsutbildning, för att utveckla läroavtalsutbildningen för personer som är svåra att sysselsätta, för att öka läroavtalsutbildningens volym samt stärka styrningen av läroavtalsutbildningens finansiering. Enligt arbetsgruppens åsikt tillgodoser dessa förslag arbetslivets och olika sektors behov av grundläggande utbildning och vidareutbildning och tillgången på yrkesutbildad arbetskraft på arbetsmarknaden. Samtidigt stöder de individen vid upprätthållandet och utvecklandet av sin yrkeskompetens, och hjälper på så sätt individen att hållas kvar i arbetslivet och gå vidare i karriären.</p>		
<b>Nyckelord</b> läroavtalsutbildning, tjänstemän, studiesociala förmåner		
<b>Övriga uppgifter</b>		
<b>Seriens namn och nummer</b> Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2007:25	<b>ISSN</b> 1458-8102	<b>ISBN</b> 978-952-485-355-2 (htf) 978-952-485-356-9 (PDF)
<b>Sidoantal</b> 60	<b>Språk</b> finska	<b>Pris</b>
<b>Distribution</b> Universitetstryckeriet		<b>Sekretessgrad</b> offentlig
<b>Förlag</b> Undervisningsministeriet		

## Description

<b>Publisher</b> Ministry of Education		<b>Date of publication</b> 5.4.2007	
<b>Authors</b> (If a committee: name of organ, chair, secretary)  <b>Chair:</b> Timo Lankinen <b>Secretaries:</b> Anne Huhtala and Seija Rasku		<b>Type of publication</b> Reports of the Ministry of Education, Finland	
		<b>Contracted by</b> Ministry of Education	
		<b>Committee appointed on</b> 3.5.2006	<b>Dnro</b> 24/040/2006
<b>Name of publication</b> The development of apprenticeship training			
<b>Parts</b> Memorandum			
<b>Abstract</b>  <p>On 3 May 2006 the Ministry of Education set up a committee to look into problems and development needs relating the participation of civil servants in apprenticeship training and to put forward a proposal for development measures and possible amendments to legislation. In addition, the committee was to investigate development needs in the student financial support and propose necessary amendments to legislation, and to make other proposals for the development of apprenticeship training.</p> <p>Under the legislation in force, those in civil service have to apply for leave of absence for the duration of apprenticeship training. Both employers and civil servants have found the leave of absence procedure and the arrangements relating to the two different employment contracts a problem, which has hindered the use of apprenticeship training in the upgrading of civil servants' vocational skills. The committee sees it important that the form of employment does not influence a person's chances of participating in training and proposes the creation of a new form of training, called civil servant apprenticeship training, which would be intended for those whose employment relation comes under civil service regulations or similar. Otherwise the civil servant apprenticeship is governed by the same requirements as apprenticeship training which is based on a temporary employment contract.</p> <p>The student financial benefits in apprenticeship training were reviewed in 2001. The living costs have risen by more than five per cent from 2001, which causes pressures for raising the benefits accordingly. Further, the criteria for travel allowances, the small accommodation allowance and the fact that the benefits are discretionary have been found to be a problem in apprenticeship training. The committee proposes a moderate index rise in the daily allowance. The financing will be considered separately, so that the criteria for travel allowance will be developed to be similar to the school travel allowance and the criteria for granting the accommodation allowance will be specified with a view to more uniform practices in different parts of the country. A degree of flexible discretion will be left. The student benefits will not be granted to students who are paid wages for the duration of apprenticeship training.</p> <p>The committee makes some recommendations concerning recruitment and admission intended to encourage employers to offer more training places for apprentices, to enable higher education graduates to do their continuing education in apprenticeship training, to develop apprenticeship training for the least employable, to increase the use of apprenticeship training and to use resource allocation more effectively in steering apprenticeship training. The committee sees that these proposals would respond to both initial and further training needs in different sectors of working life and contribute to the availability of skilled work force on the labour market. At the same time, they will support individuals in maintaining and upgrading their competencies and thereby enhance their satisfaction at work and advancement in their careers.</p>			
<b>Other information</b>			
<b>Name and number of series</b> Reports of the Ministry of Education, Finland 2007:25		<b>ISSN</b> 1458-8102	<b>ISBN</b> 978-952-485-355-2 (pbk.) 978-952-485-356-9 (PDF)
<b>Number of pages</b> 60	<b>Language</b> Finnish	<b>Price</b>	<b>Degree of confidentiality</b> public
<b>Distributed by</b> Helsinki University Press		<b>Published by</b> Ministry of Education	

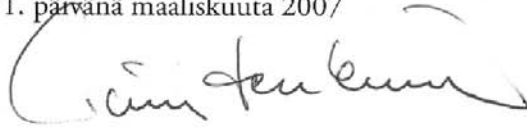
# Opetusministeriölle

Opetusministeriö asetti 3.5.2006 työryhmän kehittämään oppisopimuskoulutusta. Työryhmän tehtävänä oli kartoittaa virkasuhteisten oppisopimuskoulutukseen osallistumiseen liittyvät ongelmat ja kehittämiskohteet ja tehdä kartoituksen pohjalta toimenpidesuunnitelma oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi sekä ehdotus mahdollisesti tarvittavista säädösmuutoksista. Lisäksi työryhmän tuli selvittää oppisopimuskoulutuksen opintososiaalsiin etuihin liittyvät kehittämistarpeet sekä tehdä ehdotus tarvittavista säädösmuutoksista. Työryhmän tuli tehdä myös muut tarvittavat ehdotukset oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi.

Työryhmän puheenjohtajaksi opetusministeriö kutsui hallitusneuvos Timo Lankisen opetusministeriöstä ja jäseniksi ylitarkastaja Sari Alhon Työministeriöstä, toiminnanjohtaja Johan Hahkalan Koulutuksen järjestäjien yhdistys ry:stä, puheenjohtaja Kati Kokkosen Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - SAKKI ry:stä, erityisasiantuntija Merja Laamon AKAVA:sta, työmarkkinalakimies Vesa Laineen Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, koulutusasiamies Veli-Matti Lampun Suomen Yrittäjät ry:stä, koulutuspoliittinen asiamies Petri Lempisen Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:sta, finanssineuvos Asko Lindqvistin Valtion työmarkkinalaitoksesta, neuvottelupäällikkö Oili Marttilan Kirkon työmarkkinalaitoksesta, puheenjohtaja Tapani Rankin Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry:stä, koulutus- ja työvoimapoliittinen asiantuntija Saana Siekkisen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, erityisasiantuntija Inkeri Toikan Suomen Kuntaliitosta ja asiantuntija Tarja Tuomisen Elinkeinoelämän keskusliitto EK:sta, Työryhmän sihteereinä toimivat ylitarkastaja Seija Rasku opetusministeriöstä ja opetusneuvos Anne Huhtala Opetushallituksesta. Työryhmän toimikausi päättyi 31.1.2007. Työryhmä on kokoontunut toimikautensa aikana 14 kertaa.

Saatuaan työnsä päätökseen työryhmä jättää kunnioittavasti muistionsa opetusministeriölle.

Helsingissä 1. päivänä maaliskuuta 2007



Timo Lankinen



Sari Alho



Johan Hahkala



Anne Huhtala



Kati Kokkonen



Merja Laamo



Vesa Laine



Veli-Matti Lamppu



Petri Lempinen



Asko Lindqvist



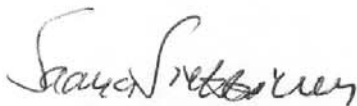
Oili Marttila



Seija Rasku



Tapani Ranki



Saana Siekkinen



Inkeri Toikka



Tarja Tuominen



## Sisältö

1	<u>Työryhmän toimeksiannon tausta</u>	10
2	<u>Työpaikalla tapahtuva oppiminen</u>	11
3	<u>Oppisopimuskoulutus – työelämälähtöinen ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto</u>	13
3.1	Oppisopimuskoulutuksen ominaispiirteet	13
3.2	Oppisopimuskoulutuksen erityismuodot: yrittäjien ja vankien oppisopimuskoulutus	16
3.4	Oppisopimuskoulutuksen rahoitus ja kustannukset	18
3.5	Oppisopimuskoulutus tilastojen valossa	20
4	<u>Virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutus</u>	26
4.1	Julkisen sektorin tehtävät ja henkilöstö	26
4.2	Oppisopimuskoulutus julkisella sektorilla	27
4.3	Virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutukseen liittyvät ongelmat ja kehittämiskohteet	29
4.4	Tavoitteena yhdenvertaisuus – toimenpide-ehdotukset virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi	30
4.5	Ehdotus säädösmuutoksiksi	31
4.6	Säädösmuutosten perustelut	32
4.7	Säädösmuutosten vaikutukset	33
4.8	Valtion virastojen, liikelaitosten ja osakeyhtiöiden koulutuskysymykset	34
5	<u>Opintojen aikainen toimeentulo</u>	35
6	<u>Opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksessa</u>	37
6.1	Oppisopimusopiskelijan opintososiaaliset edut nykyainsäädännön mukaan	37
6.2	Oppisopimuskoulutuksen opintososiaaliin etuihin liittyvät kehittämistarpeet	38
6.3	Ehdotus asetusmuutokseksi	39
6.4	Asetusmuutoksen perustelut	40
6.5	Asetusmuutoksen vaikutukset	42

<b>7</b>	<b>Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen</b>	<b>45</b>
7.1	Oppisopimuskoulutuksen tulevaisuuden haasteet	45
7.1.1	<i>Nuorten oppisopimuskoulutus</i>	46
7.1.2	<i>Oppisopimuskoulutuksen laatu ja vaikuttavuus</i>	48
7.1.3	<i>Toimintaympäristön muutosten mukanaan tuomat haasteet</i>	49
7.2	Oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet	50
7.3	Toimenpide-ehdotukset oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi	51
7.3.1	<i>Rekrytointikynnyksen ja opiskelijaksi ottamiskynnyksen madaltaminen – työnantajien tarjoamien oppisopimuspaikkojen lisääminen</i>	51
7.3.2	<i>Oppisopimuskoulutus korkea-asteella</i>	53
7.3.3	<i>Vaikeasti työllistettävien henkilöiden oppisopimuskoulutuksen kehittäminen</i>	55
7.3.4	<i>Oppisopimuskoulutuksen määrällinen lisääminen</i>	56
7.3.5	<i>Oppisopimuskoulutuksen rahoituksen suuntaaminen</i>	59

# 1 Työryhmän toimeksiannon tausta

Virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutukseen liittyvät ongelmat ovat tulleet esiin, kun julkinen sektori on yhä enenevässä määrin ollut halukas hyödyntämään oppisopimuskoulutusta henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan oppisopimus perustuu opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:n nojalla oppisopimuskoulutuksessa sovelletaan työsopimuslakia (55/2001). Poikkeukset työsopimuslain säännösten soveltamisesta luetellaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:n 1 momentissa. Muilta osin työsopimuslainsäädäntöä sovelletaan sellaisenaan.

Työsopimuslain (55/2001) 2 §:n mukaan lakia ei sovelleta julkisoikeudelliseen palvelusuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen. Oppisopimuksen vahvistaminen virkasuhteessa olevalle henkilölle edellyttää näin ollen virkavapautta oppisopimuskoulutuksen ajaksi. Virkavapauden myöntäminen voi kuitenkin olla joissakin tapauksissa mahdotonta ja palvelussuhteen ehtojen yhteen sovittaminen hankalaa, mikä voi estää virkasuhteisten henkilöiden osallistumisen oppisopimuskoulutukseen. Opetusministeriön asettaman oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän keskeisenä tehtävänä on kartoittaa virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutukseen osallistumiseen liittyvät ongelmat ja kehittämiskohteet ja tehdä tarvittavat ehdotukset säädösmuutoksiksi.

Oppisopimuskoulutuksen tietopuolisen koulutuksen ajalta opiskelija saa opintososiaalisina etuina esimerkiksi päivärahaa sekä korvauksia matkakustannuksista ja majoituksesta. Oppisopimuskoulutukseen kuuluvista opintososiaalisista eduista säädetään opetusministeriön asetuksella (1130/2001). Koulutuspoliittisena tavoitteena on opiskelijoiden opintososiaalisten etujen kohentaminen niin, että suunnitelmallinen ja täysipainoinen opiskelu on mahdollista. Tavoitteen mukaisesti on oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän työssä tarpeen ottaa tarkasteluun myös oppisopimuskoulutuksen opintososiaaliset edut, joihin ei ole tehty muutoksia vuoden 2001 jälkeen, vaikka kustannustaso on noussut.

Oppisopimuskoulutusta on kehitetty koko 2000-luvun ajan koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmien mukaisesti. Vaikka kehittämissuunnitelmissa esitettyihin oppisopimuskoulutuksen kehittämishaasteisiin on pystytty varsin hyvin vastaamaan, kehitettävää riittää edelleen. Oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän tehtävänä on kartoittaa keskeiset oppisopimuskoulutuksen kehittämishaasteet ja tehdä tarvittavat ehdotukset oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi. Työryhmän tekemiä kehittämissuunnitelmia on mahdollista hyödyntää uuden koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman valmistelussa.

## 2 Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Oppisopimuskoulutuksen juuret ovat vanhassa oppipoika-kisälli-mestari-perinteessä, joten se on ollut pitkään työelämäläheisin koulutusmuotomme. Siitä on otettu oppia, kun on haettu malleja koulutuksen ja työelämän väliselle yhteistyölle ja kehitetty koulutusta työelämälähtöiseen suuntaan. Koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön lisääntyminen ja tiivistyminen eri koulutusasteilla on tuonut työpaikoille monenlaisia oppijoita.

Yhteistyö alkaa perus- ja lukio-opetukseen sisältyvillä **työelämään tutustumisjaksoilla**. Työelämään tutustuminen (TET) on työharjoittelujakso, jonka oppilaat suorittavat 8. ja 9. luokalla sekä lukiossa. Myös lisäopetuksen (ns. kymppiluokan) oppilaat tutustuvat työelämään. Tutustumisen tarkoituksena on auttaa oppilasta tämän pohtiessa uravalintaansa, parantaa oppilaan työelämän tuntemusta ja arvostusta sekä tiivistää koulun ja työelämän yhteyksiä. TET-jaksolla oppilaat saavat kokea käytännössä, mitä merkitystä koulussa opetettavilla asioilla on työelämässä ja millaista on työskennellä erilaisissa ammateissa ja erilaisissa työympäristöissä. Omakohtaiset työelämän kokemukset tukevat oppilaan jatko-opintoihin hakeutumista ja auttavat tekemään tietoon ja kokemukseen perustuvia valintoja tulevaisuuden suhteen.

Koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö syvenee ammatillisessa koulutuksessa, jossa oppiminen työpaikoilla on vakiintunut keskeiseksi osaksi koulutusta. Kun oppilaitosmuotoiseen koulutukseen on lisätty pakolliset, vähintään puolen vuoden mittaiset työssäoppimisjaksot, on muu ammatillinen koulutus lähentynyt oppisopimuskoulutusta. Oppilaitosmuotoisessa opetussuunnitelman perusteiden mukaisessa ammatillisessa koulutuksessa **työssäoppimisella** tarkoitetaan oppilaitoksesta työpaikalle siirrettyä, opetussuunnitelman tavoitteiden mukaista tavoitteellista oppimista, jota koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustaja ohjaavat ja arvioivat yhdessä. Työssäoppimisen tavoitteena on edistää koulutuksen työelämälähtöisyyttä, parantaa ammatillista osaamista ja vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaa ja edellytyksiä laadullisesti ja määrällisesti riittävän työvoiman turvaamiseksi työelämään. Tarkoituksena on kehittää oppimisympäristöjä työelämälähtöisiksi ja turvata kaikille opiskelijoille mahdollisuus työllistävään ammatilliseen koulutukseen. Työssäoppimisen jaksot suoritetaan pääsääntöisesti niin, ettei opiskelija ole työsopimussuhteessa työnantajaan.

Työssäoppimisen toteuttaminen merkitsee vuosittain yli 40 000 opiskelijan sijoittamista työpaikoille. Työssäoppimisen toteuttaminen onnistuu vain, jos opiskelijoille on tarjolla riittävästi työssäoppimisen paikkoja yrityksissä ja muissa työpaikoissa. Lisäksi onnistumisen edellytyksenä on koulutuksen ja työelämän tiivis yhteistyö työssäoppimisen sisältöjen ja laadun kehittämiseksi. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi valtio ja työmark-

kinoiden keskusjärjestöt tekivät tammikuussa 1998 yhteisen suosituksen nuorten työssäoppimisen edistämisestä. Lisäksi valtio, Suomen Yrittäjät ja Suomen kuntaliitto antoivat elokuussa 1998 suosituksen nuorten työssäoppimisesta pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Suositus uusittiin marraskuussa 2005 koskemaan työssäoppimisen lisäksi myös oppisopimuskoulutusta ja ammattiosaamisen näyttöjä. Suosituksessa valtion ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen edustajat sitoutuvat keskinäisen yhteistyön avulla mm. hankkimaan riittävästi laadullisesti korkeatasoisia työpaikkoja työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä varten, vahvistamaan työpaikoilla tapahtuvaa ohjausta, laajentamaan työpaikkaohjaajien koulutusta ja vahvistamaan työelämän asiantuntemusta ammattikoulutuksessa. Osapuolet sitoutuvat myös kehittämään ja laajentamaan yhteistyötä opetuksen kehittämiseksi työelämää vastaavaksi.

Työpaikoilla tapahtuva **työharjoittelu** on tärkeä osa ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opintoja, ja sillä on monilla aloilla pitkät perinteet. Harjoittelussa opiskelija pääsee soveltamaan ammattikorkeakoulusta tai yliopistolta saamiaan oppeja käytännön työelämään. Harjoittelun tavoitteena on perehtyä ohjatuksi erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Harjoittelu antaa mahdollisuuden asioiden oppimiseen tekemisen kautta ja sen aikana saadaan todellista tuntumaa alasta ja sen erityispiirteistä. Harjoittelussa saadun käytännön kokemuksen avulla opiskelija voi myös tehdä paremmin työelämää vastaavia opiskelupalintoja ja suunnitella tulevaa uraansa. Työharjoittelua on kehitetty viime vuosina niin, että se on entistä tiiviimpi osa korkeakouluopintoja ja muistuttaa enenevässä määrin ammatillisen koulutuksen työssäoppimista etenkin ammattikorkeakouluissa.

Työharjoitteluun liittyvät käytännöt, mm. harjoittelujakson pituus ja ajankohdat, vaihtelevat ammattikorkeakouluittain, yliopistoittain ja jopa oppiaineittain. Työharjoittelupaikka voi olla yksityisessä yrityksessä, kunnassa, seurakunnassa, järjestössä, valtionhallinnossa tai suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla. Työnantaja maksaa harjoittelujakson ajalta palkkaa silloin, kun ammattikorkeakoulu- tai yliopisto-opiskelija on työsopimussuhteessa työnantajaan. Harjoittelijan palkka on työehtosopimuksen mukainen. Ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta voi saada harjoittelutukea, joka maksetaan työnantajalle. Tuki-kuukausien määrä vaihtelee ammattikorkeakoulun ja yliopiston käytäntöjen mukaan.

Koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön ohella myös työvoimapoliittiset toimenpiteet tuovat työpaikoille henkilöitä, joiden työllistymistä pyritään monin tavoin tukemaan. Työtön työnhakija voi osallistua työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen, jonka tarkoituksena on perehdyttää työelämään sekä edistää työhön sijoittumista ja palaamista työelämään sekä parantaa ammattitaitoa. **Työharjoittelu** on tarkoitettu alle 25-vuotiaille ammatillista koulutusta vaille oleville henkilöille, jotka kuuluvat työmarkkinatukijärjestelmän piiriin. **Työelämävalmennus** on puolestaan tarkoitettu 25 vuotta täyttäneille tai ammatillisen koulutuksen saaneille henkilöille tai perus- tai ansiosidonnaisen päivärahan piiriin kuuluville. Työharjoittelusta ja työelämävalmennuksesta tehdään sopimus, mutta kyseessä ei kuitenkaan ole työsuhde. Harjoittelu- ja valmennusajalta maksetaan työttömälle työnhakijalle taloudellisena tukena joko työmarkkinatukea tai työllistämistukea.

**Työkokeilulla** työpaikalla selvitetään henkilön soveltuvuutta työhön tai ammattiin ja koulutus- ja työvaihtoehtoja. Työkokeilun avulla voidaan myös tukea työn saamista työkokeilupaikalla tai työhön paluuta pitkän sairausloman jälkeen. Työkokeiluun osallistuva ei ole työsopimussuhteessa työkokeilupaikan järjestäjään eikä työvoimatoimistoon. Työkokeilusta tehdään kirjallinen sopimus. Työkokeiluun osallistuvalla maksetaan yleensä joko työttömyysturvaetuutta tai harkinnanvaraista päivärahaa. Lisäksi voidaan maksaa ylläpitokorvaus työkokeiluun osallistumisesta aiheutuvien matka- ym. kustannusten kattamiseksi.

# 3 Oppisopimuskoulutus – työelämälähtöinen ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto

## 3.1 Oppisopimuskoulutuksen ominaispiirteet

Oppisopimuskoulutus on kiinteä osa suomalaista toisen asteen koulutusjärjestelmää. Se on yksi ammatillisen peruskoulutuksen järjestämismuoto sekä työelämässä toimivan henkilöstön ammatillisen lisäkoulutuksen muoto. Käytännössä oppisopimuskoulutus on vaihtoehtoinen, työelämälähtöinen väylä hankkia ammatillinen osaaminen, täydentää sitä ja hankkia ammatillinen tutkinto. Oppisopimuskoulutuksena voi suorittaa lähes kaikki ammatilliset perustutkinnot opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti. Lisäksi oppisopimuskoulutus voi olla valmistavaa koulutusta näyttötutkintona suoritettaviin toisen asteen ammatillisiin tutkintoihin. Ammatilliseen perustutkintoon tähtäävä oppisopimuskoulutus voi olla siis joko opetussuunnitelman perusteiden mukaista koulutusta tai näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittamiseen tähtäävä oppisopimuskoulutus on aina näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta. Tutkintotavoitteinen oppisopimuskoulutus pohjautuu Opetushallituksen hyväksymiin opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteisiin, joiden perusteella laaditaan henkilökohtainen opiskeluohjelma. Noin 90 % oppisopimuskoulutuksesta on tutkintotavoitteista. Oppisopimuskoulutuksena voi hankkia myös muuta kuin tutkintotavoitteista ammatillista lisäkoulutusta.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 17 §:n mukaan oppisopimus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen (= oppisopimukseen), jonka oppisopimusviranomaisen vahvistaa. Kirjallisessa määräaikaaisessa työsopimuksessa opiskelija sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon, valvonnan ja ohjauksen alaisena vastiketta vastaan saavuttaakseen ammatitaidon ja tutkintotavoitteisessa koulutuksessa suorittaakseen tutkinnon. Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 6 §:n mukaan oppisopimuksesta tulee käydä ilmi sopimuksen voimassaoloaika, koeajan pituus, tutkinto sekä opiskelijan palkkauksen perusteet.

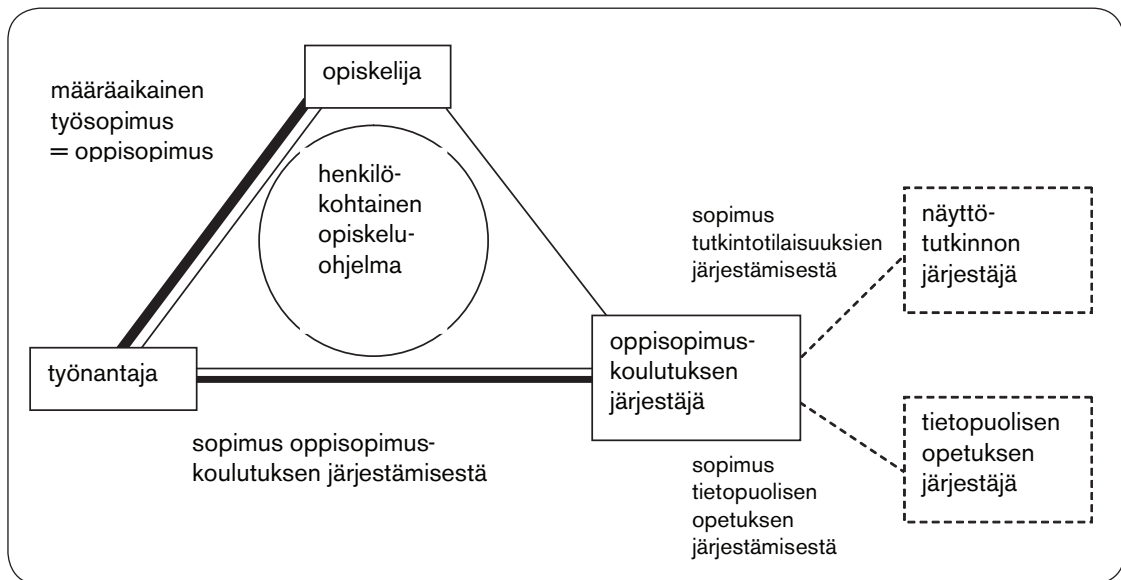
Oppisopimuskoulutus järjestetään siten, että työnantaja tekee uuden oppisopimusopiskelijan kanssa määräaikaaisen työsopimuksen sekä yhä useammin myös siten, että oppisopimus solmitaan työnantajan palveluksessa jo olevan henkilön kanssa. Tällöinkin oppisopimuksen tulee perustua määräaikaiseen työsopimukseen. Oppisopimusta vahvistettaessa

voidaan näissä tapauksissa sopia myös työsuhteen jatkumisesta oppisopimuskauden jälkeen. Vastaavasti virkasuhteessa olevalle myönnetään oppisopimuskauden ajaksi virkavapaus. Opetushallituksen tekemän selvityksen mukaan yli 60 % ammatilliseen perustutkintoon tähtäävän oppisopimuskoulutuksen opiskelijoista oli määräaikaissa työsuhteessa uusina työntekijöinä. Ammatti- tai erikoisammattitutkintoon tähtäävässä oppisopimuskoulutuksessa uusien työsuhteiden osuus oli selvästi pienempi. Ammattitutkintoon tähtäävässä oppisopimuskoulutuksessa uusia työsuhteita oli alle 40 %, erikoisammattitutkintoon tähtäävässä oppisopimuskoulutuksessa ainoastaan 5 %.

Kirjallisen määräaikaisten työsuhteiden lisäksi oppisopimuskoulutuksen ja oppisopimuksen vahvistamisen edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksesta ja arvioinnista, työnantajalle maksettavista koulutuskorvauksista, opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta sekä muista tarpeellisista seikoista.

Oppisopimuksen vahvistaminen edellyttää koulutustyötyöpaikkaa, jolla on ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 5 §:n 2 momentin mukaisesti käytettävissä opetussuunnitelman perusteiden ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen sekä näyttötutkimuksen perusteiden mukaisen valmistavan koulutuksen ja tutkintotilaisuuksien järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. Työpaikan on mahdollistettava se, että opiskelija voi saavuttaa ammattitaidon ja hankkia tutkinnon suorittamiseksi tarvittavat tiedot ja taidot. Opiskelijan on voitava työskennellä sellaisissa työtehtävissä, jotka ovat tutkinnon sisältämän ammattitaidon hankkimiseksi välttämättömiä. Lisäksi opiskelijalla on oltava mahdollisuus saada riittävästi asiantuntevaa ohjausta ammattitaitonsa ja osaamisensa kehittämiseksi ja mahdollisuus osallistua tietopuolisiin opintoihin ja tutkinnon suorittamiseen. Koulutuksen järjestäjän tulee arvioida edellä mainitut seikat ennen oppisopimuksen vahvistamista.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 6 §:n mukaan oppisopimukseen liitetään opiskelijan, työnantajan ja koulutuksen järjestäjän yhdessä laatima opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma. Ohjelmasta tulee asetuksen mukaan ilmetä muun muassa suoritettava tutkinto ja sen laajuus, keskeiset työtehtävät, tietopuolinen opetus ja sen ajoittuminen koulutusajalle, vastuulliset kouluttajat sekä muut opintojen järjestämisen kannalta tarpeelliset seikat. Henkilökohtainen opiskeluohjelma on keskeinen oppisopimuskoulutuksen suunnittelun ja toteuttamisen pedagoginen ja hallinnollinen väline, joka muodostaa perustan oppisopimuskoulutusprosessin toimivuudelle, tuloksellisuudelle ja laadulle. Henkilökohtainen opiskeluohjelma luo pohjan sille, että työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, tietopuolisista opinnoista ja muista opiskelun tukitoimista sekä näyttöjen suorittamisesta voidaan rakentaa yksilöllinen kokonaisuus, joka tukee opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä, osaamisen osoittamista ja koulutuksesta työelämään siirtymistä. Samalla se sitouttaa toimijat koulutusprosessiin. Henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa sovitetaan yhteen työpaikan ja opiskelijan tarpeet sekä otetaan huomioon opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen ja opiskeluvalmiudet.



**Kuvio 1.** Oppisopimuskoulutukseen liittyvät sopimukset

Oppisopimuskoulutus eroaa muusta ammatilliseen koulutukseen kuuluvasta työpaikalla tapahtuvasta oppimisestä siinä, että se perustuu lakisääteisesti koulutuksen järjestäjän vahvistamaan opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen työsopimukseen. Lähtökohtana muussa työssäoppimisessä on, että työssäoppimisen jaksot toteutetaan niin, etteivät opiskelijat ole työsopimussuhteessa työnantajaan. Erikseen sovittaessa voidaan laatia työsopimus, joka on puhtaasti opiskelijan ja työnantajan välinen sopimus. Työssäoppiminen perustuu näissäkin tapauksissa ainoastaan koulutuksen järjestäjän ja työnantajan väliseen sopimukseen työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä tai tutkintotilaisuuksien järjestämisestä.

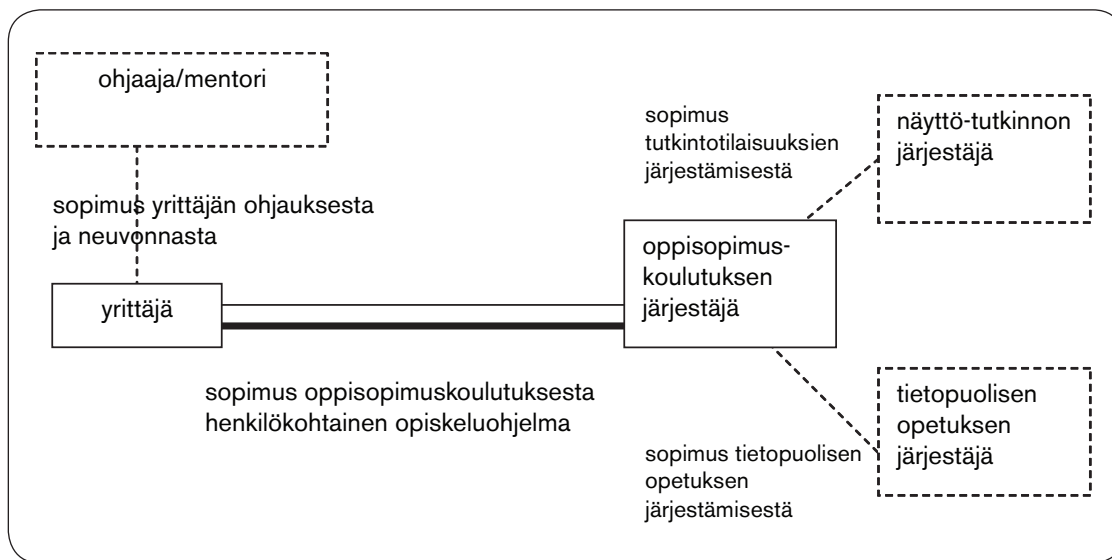
Koulutusvastuu oppisopimuskoulutuksessa jakautuu työnantajan ja koulutuksen järjestäjän kesken. Työnantajan koulutusvastuu on merkittävä, sillä keskimäärin noin 70–80 % oppisopimuskoulutuksesta tapahtuu työpaikalla. Työpaikalla tapahtuvaa koulutusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti. Tietopuolisten opintojen hankkimisesta tai järjestämisestä vastaa oppisopimuskoulutuksen järjestäjä, jolla on myös kokonaisvastuu oppisopimuskoulutusprosessista. Koulutusprosessin suunnittelu ja toteuttaminen tapahtuvat verkostossa, johon kuuluvat opiskelijan, työnantajan ja oppisopimuskoulutuksen järjestäjän lisäksi tietopuolisten opintojen ja näyttötutkinnon järjestäjät. Työttömille työnhakijoille suunnatussa oppisopimuskoulutuksessa verkostoon kuuluvat myös työvoimaviranomaiset. Verkostomainen toteuttamistapa tekee oppisopimuskoulutuksesta hallinnollisesti ja pedagogisesti vaativan koulutusmuodon.

Oppisopimuskoulutus on myös opiskelijalle vaativa koulutusmuoto, sillä päätoiminen opiskelu ja työpaikalla tapahtuva ammatillisen osaamisen kehittäminen edellyttävät opiskelijalta monenlaisia työelämässä tarvittavia valmiuksia sekä kykyä itsenäiseen, päämääräsuuntautuneeseen toimintaan. Niinpä oppisopimuskoulutuksen onnistumisen edellytys on sitoutuneen työnantajan, laadukkaasti järjestettyjen tietopuolisten opintojen ja näyttötutkintosuoritusten lisäksi motivoitunut opiskelija, jolla on halu ja valmiuksia oppia ja joka sitoutuu oppimisprosessiin.



## 3.2 Oppisopimuskoulutuksen erityismuodot: yrittäjien ja vankien oppisopimuskoulutus

Erityinen oppisopimuskoulutuksen muoto on yrittäjien oppisopimuskoulutus. Yrittäjät ovat vuoden 1999 alusta voineet kouluttaa itseään oppisopimuskoulutuksella omassa yrityksessään. Yrittäjien oppisopimus ei perustu työsopimukseen vaan koulutuksen järjestäjän ja yrittäjän väliseen sopimukseen oppisopimuskoulutuksesta (630/1998, 17 §). Yrittäjä ja koulutuksen järjestäjä sopivat koulutuksen järjestämisestä samaan tapaan kuin muussakin oppisopimuskoulutuksessa.



Kuvio 2. Yrittäjien oppisopimuskoulutukseen liittyvät sopimukset

Yrittäjien oppisopimuskoulutukseen sovelletaan samoja koulutuksen tavoitteita, sisältöjä ja laatuvaatimuksia koskevia säännöksiä ja määräyksiä kuin muuhunkin oppisopimuskoulutukseen. Yrittäjä voi oppisopimuskoulutuksella suorittaa ammatillisia perustutkintoja opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti ja lisäksi saada valmistavaa koulutusta näyttötutkintona suoritettaviin ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin tai suorittaa muuta lisäkoulutusta. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että yrittäjän oppisopimuskoulutus täyttää kaikilta osin sille säädetyt oppisopimuskoulutuksen ja yleensä ammatillisen koulutuksen vaatimukset. Yrittäjien oppisopimuskoulutuksen rahoitus määräytyy muun oppisopimuskoulutuksen tavoin.

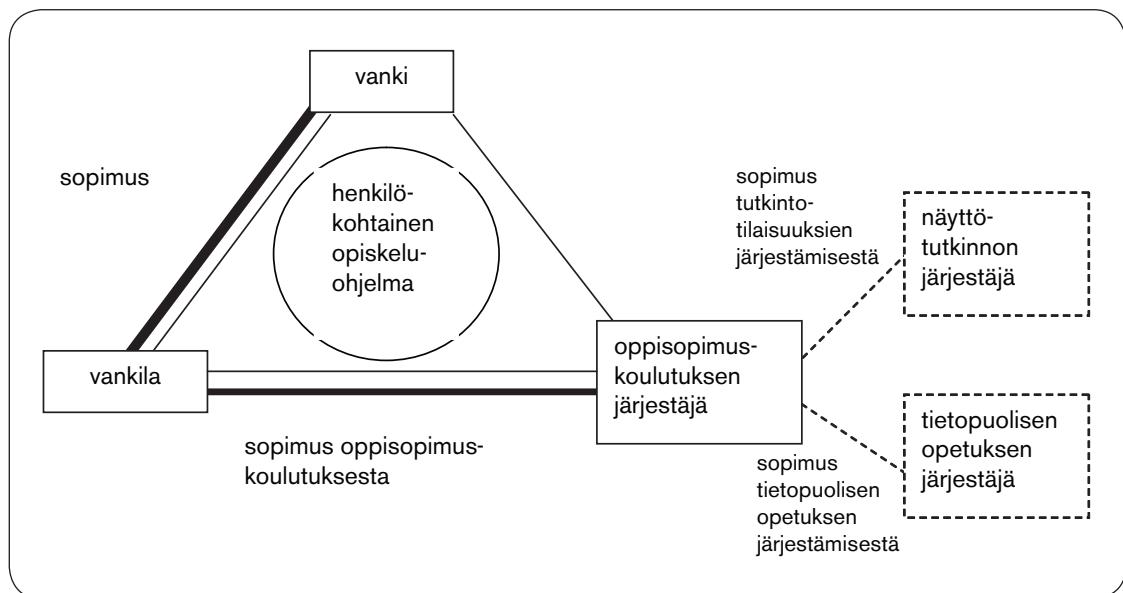
Yrityksessä toteutettavaa koulutusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Yrittäjälle järjestettävään oppisopimuskoulutukseen kuuluvat tietopuoliset opinnot ovat muun oppisopimuskoulutuksen tavoin oppisopimusopiskelijalle maksuttomia. Yrittäjällä on tietopuolisten opintojen ajalta oikeus samoihin oppisopimuskoulutukseen liittyviin opintososiaaliin etuihin kuin muillakin oppisopimusopiskelijoilla.

Yrittäjien oppisopimuskoulutus poikkeaa muusta oppisopimuskoulutuksesta siten, että oppisopimuskoulutuksessa olevalle yrittäjälle ei voida maksaa koulutuskorvausta. Koulutuskorvausta voidaan kuitenkin maksaa toiselle yritykselle oppisopimuskoulutuksessa olevan yrittäjän ohjauksesta ja neuvonnasta aiheutuviin kustannuksiin. Koulutukseen voidaan siis liittää toisen yrittäjän antamaa ohjausta ja neuvontaa eli mentorointia ja korvata mentoroinnin kustannukset. Ohjaajana voi toimia myös esimerkiksi yrittäjäjärjestön

tms. yritystoimintaan liittyvän sidosryhmän edustaja. Jos koulutuksen tavoitteena ei ole yrittäjävalmiuksien kehittäminen, vaan oppisopimuskoulutuksessa olevan yrittäjän muun ammatillisen osaamisen kehittäminen, yrittäjän ohjaajana toimii henkilö, joka on ammatitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä ohjaamaan yrittäjää työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa.

Yrittäjien oppisopimuskoulutus ei perustu työsopimukseen eikä siihen näin ollen sovelleta ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 18 ja 19 §:ää, joissa säädetään työntekijöitä koskevan lainsäädännön soveltamisesta oppisopimuskoulutukseen ja työnantajan vastuusta opiskelijan työturvallisuudesta.

Myös vankien oppisopimuskoulutus poikkeaa joiltakin osin tavanomaisesta oppisopimuskoulutuksesta. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) mukaan rangais-  
tuslaitoksen työtoiminnan yhteydessä järjestettävä vankien oppisopimuskoulutus ei perustu työsopimukseen vaan sopimukseen oppisopimuskoulutuksesta. Tässä koulutuksessa voidaan poiketa säännöksistä, jotka koskevat työntekijöitä koskevan lainsäädännön soveltamista oppisopimuskoulutukseen. Vankien oppisopimuskoulutuksen osalta ei säädetä muista poikkeamisista, joten toisin kuin yrittäjien oppisopimuskoulutukseen vankien oppisopimuskoulutukseen sovelletaan koulutuskorvausta ja opiskelijan työturvallisuutta koskevia säännöksiä. Vankien oppisopimuskoulutuksen rahoitus määräytyy yrittäjien oppisopimuskoulutuksen tavoin samoin kuin muussa oppisopimuskoulutuksessa.



**Kuvio 3.** Vankien oppisopimuskoulutukseen liittyvät sopimukset

### 3.3 Työttömien työnhakijoiden oppisopimuskoulutus

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaan työttömälle työnhakijalle pyritään järjestämään työtä työllisyysmäärärahojen avulla, jollei hän työllisty tai sijoitu koulutukseen itsepalvelun ja tiedottavien palvelujen avulla eikä häntä onnistuta ohjaamaan koulutukseen. Työvoimatoimisto voi myöntää työnantajalle työllisyysmäärärahoista maksettavaa palkkatukea työttömän työnhakijan palkkauskustannuksiin.

Oppisopimuskoulutukseen myönnetty palkkatuki on yksi palkkatuetun työn muoto. Palkkatuki ei ole kiinteä osa oppisopimuskoulutusta, vaan työvoimatoimiston harkintaan

perustuva lisätuki työnantajan palkatessa työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Palkkatuella tuetaan niiden työttömien työnhakijoiden oppisopimukseen pääsyä, joiden mahdollisuudet päästä oppisopimuskoulutukseen ovat muutoin heikot. Palkkatukea maksetaan niiltä päiviltä, joilta työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa, kuitenkin enintään viideltä päivältä viikossa. Oppisopimuksen tietuolisten opintojen ajalta maksetaan palkkatukea silloin, kun työnantajan palkanmaksuvelvollisuus tältä ajalta perustuu alan työehtosopimukseen.

Palkkatuen lisäksi koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvausta sen mukaan, kun koulutuksesta arvioidaan aiheutuvan työnantajalle kustannuksia.

### **3.4 Oppisopimuskoulutuksen rahoitus ja kustannukset**

Oppisopimuskoulutuksen rahoitus on osa opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmää. Se perustuu laskennallisiin opiskelijaa kohden maksettaviin yksikköhintoihin. Rahoituksen perusteena on opiskelijamäärä ja opiskelijaa kohden maksettava laskennallinen yksikköhinta. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä saa käyttää myönnetyn rahoituksen harkintansa mukaan koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Laskennallisiin yksikköhintoihin perustuvassa rahoitusjärjestelmässä myönnetyn rahoituksen käyttö ei ole sidottu rahoituksen myöntämis- ja laskentaperusteisiin.

Toisin kuin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa, oppisopimuskoulutuksen opiskelija-kohtainen yksikköhinta on sama riippumatta siitä, minkä alan tai tutkinnon koulutusta järjestetään. Peruskoulutuksessa yksikköhinta määräytyy oppilaitosmuotoisen koulutuksen kustannuskehityksen perusteella. Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (635/1998) 19 §:n mukaan oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen yksikköhinta on 77 % 16 §:n nojalla vahvistettavasta ammatillisen koulutuksen keskimääräisestä yksikköhinnasta. Ammatillisessa lisäkoulutuksessa yksikköhinnat määrätään valtion talousarvion perusteella, niissä ei ole kustannuspohjaa. Opetusministeriö määrää vuosittain valtion talousarvion rajoissa oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen yksikköhinnat erikseen ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta sekä erikseen muuta ammatillista lisäkoulutusta varten. Yksikköhintoja korotetaan erityisopetuksessa siten kuin valtioneuvoston asetuksella säädetään. Vuonna 2007 oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijakohtainen yksikköhinta on 6 543,52 euroa, yksityisillä koulutuksen järjestäjillä 6 877,89 euroa. Ammatillisen lisäkoulutuksen osalta yksikköhinta on tutkintotavoitteisessa koulutuksessa 3 027,38 euroa ja muussa lisäkoulutuksessa 2 186,44 euroa.

Yksikköhintarahoituksella koulutuksen järjestäjä huolehtii hallinto-, suunnittelu- ja valvontahenkilöstön palkkauksesta ja muista hallintokuluista, työnantajille maksettavista koulutuskorvauksista, tietuolisen opetuksen kustannuksista, näyttötutkintojen suorittamisesta aiheutuvista kustannuksista ja opiskelijoiden opintososiaalisista eduista. Kuten taulukko 1 osoittaa, oppisopimuskoulutuksen käyttökustannukset olivat vuonna 2005 yhteensä noin 131,8 miljoonaa euroa. Kokonaiskustannukset kasvoivat vuodesta 2004 vajaat 2 %. Edellisvuosien tapaan palkkausmenot kasvoivat suhteellisesti muita käyttömenoja enemmän. Vuonna 2005 tietuolisen opetuksen kustannukset muodostivat noin 54 % oppisopimuskoulutuksen kokonaiskustannuksista. Osuus on kasvanut tasaisesti muutamalla prosenttiyksiköllä vuosittain. Koulutuskorvausten osuus kokonaiskustannuksista oli 16 %. Koulutuskorvausten osuus kokonaiskustannuksista on pienentynyt edellisistä vuosista.

**Taulukko 1.** Oppisopimuskoulutuksen käyttökustannukset 2001–2005 (Lähde: Opetushallitus)

	2001		2002		2003		2004		2005	
	1 000 euroa	%-osuus	1 000 euroa	%-osuus	1 000 euroa	%-osuus	1 000 euroa	%-osuus	1 000 euroa	%-osuus
Palkkausmenot	15 294	15	17 192	16	18 573	16	23 641	18	26 370	20
Muut menot	86 844	85	91 383	84	98 096	84	105 579	82	105 423	80
<b>Yhteensä, josta</b>	102 138	100	108 575	100	116 670	100	129 219	100	131 792	102
- tietopuolinen opetus	49 924	49	55 398	51	60 793	52	69 676	54	71 826	54
- koulutuskorvaukset	24 567	24	23 203	21	23 587	20	21 448	17	20 549	16
- opintososiaaliset menot	7 396	7	7 974	7	7 994	7	8 387	6	7 865	6

Oppisopimuskoulutuksen kokonaiskustannuksista ammatillisen peruskoulutuksen kokonaiskustannukset olivat vuonna 2005 yhteensä 62,9 miljoonaa euroa eli vajaa puolet kokonaismenoista. Lisäkoulutuksen kokonaiskustannukset olivat yhteensä noin 68,9 miljoonaa euroa. Kustannukset jakautuvat menolajeittain hieman eri tavoin peruskoulutuksessa ja lisäkoulutuksessa, kuten taulukosta 2 käy ilmi.

**Taulukko 2.** Oppisopimusmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen ja lisäkoulutuksen käyttökustannukset 2005 (Lähde: Opetushallitus)

	Peruskoulutus		Lisäkoulutus		2005	
	1 000 euroa	%-osuus	1 000 euroa	%-osuus	1 000 euroa	%-osuus
Palkkausmenot	11 916	19	14 454	21	26 370	20
Muut menot	50 971	81	54 452	79	105 423	80
<b>Yhteensä, josta</b>	62 887	100	68 906	100	131 792	100
- tietopuolinen opetus	30 179	48	41 647	60	71 826	54
- koulutuskorvaukset	13 745	22	6 803	10	20 549	16
- opintososiaaliset menot	5 068	8	2 797	4	7 865	6

Oppisopimuskoulutuksen kustannustietojen perusteella perustutkintotavoitteisen oppisopimuskoulutuksen keskimääräiset opiskelijakohtaiset kustannukset olivat vuonna 2005 noin 4 970 euroa, kun opiskelijaa kohden laskettu yksikköhinta oli kunnille ja kuntayhtymille noin 6 110 euroa ja yksityisille koulutuksen järjestäjille noin 6 425 euroa. Ammatillisessa lisäkoulutuksessa opiskelijakohtainen keskimääräinen kustannus oli noin 3 050 euroa, kun tutkintotavoitteisen koulutuksen yksikköhinta oli noin 3 030 euroa ja ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen 2 190 euroa. Peruskoulutuksen osalta yksikköhintarahoituksen taso ylittää oppisopimuskoulutuksen kustannukset, mutta lisäkoulutuksen osalta kustannukset ylittävät hieman yksikköhintarahoituksen.

Edellä esitetyissä oppisopimuskoulutuksen kustannustiedoissa näkyvät oppisopimuskoulutuksesta koulutuksen järjestäjille aiheutuneet kustannukset. Oppisopimuskoulutuksesta aiheutuu luonnollisesti kustannuksia myös oppisopimustyönantajille, jotka ovat vastuussa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Näitä kustannuksia ei ole pystytty luotettavasti arvioimaan. Arvioinnin tekee hankalaksi se, että oppisopimusopiskelijan palkkaamisesta ja ohjauksesta aiheutuu kustannuksia työnantajalle, mutta samalla työnantaja myös hyötyy opiskelijan osaamisesta ja työpanoksesta. Työnantajan saama hyöty on pienin oppisopimusopin-  
tojen alkuvaiheessa, mutta lisääntyy usein merkittävästi opiskelijan osaamisen kehittyessä.

### 3.5 Oppisopimuskoulutus tilastojen valossa

Vuonna 2005 oppisopimuskoulutukseen osallistui noin 51 300 opiskelijaa, joista koulutuksen aloitti lähes 20 100. Aikaisempiin vuosiin verrattuina osallistujamäärät ovat edelleen hieman lisääntyneet. Vuoden 2004 kohdalla aikasarjassa oleva notkahdus selittyy tutkintoon johtamattoman lisäkoulutuksen osuudella, joka ei sisälly enää vuoden 2004 ja 2005 tietoihin. (Taulukko 3)

Koulutusaloista vetovoimaisiin on jo useamman vuoden ollut yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala. Tämän alan oppisopimuskoulutukseen osallistujien määrä on kasvanut lähes 25 % vuosina 2002–2005. Muiden koulutusalojen oppisopimusopiskelijoiden määrä on samana ajanjaksona pysynyt suunnilleen samana. Tosin tekniikan ja liikenteen ala kiinnosti opiskelijoita vuoteen 2004 verrattuna aikaisempaa enemmän vuonna 2005. Vuoteen 2004 verrattuna tekniikan ja liikenteen alan oppisopimusopiskelijoiden määrä kasvoi lähes 15 %. (Taulukko 3)

Oppisopimuskoulutuksensa keskeyttäneiden määrä on hienoisesti lisääntynyt. Tosin suhteutettuna kokonaisopiskelijamäärään keskeyttäneiden osuus ei ole viime vuosina merkittävästi muuttunut. Vuonna 2005 oppisopimuskoulutuksen keskeytti vajaa 4 000 opiskelijaa, mikä on reilut 7 % vastaavana ajanjaksona oppisopimuskoulutukseen osallistuneista. (Taulukko 3)

**Taulukko 3.** Oppisopimuskoulutuksen aloittaneet, osallistuneet ja keskeyttäneet vuosina 2002–2005 (Lähde: Tilastokeskus)

Koulutusala	2002			2003			2004*			2005*		
	Aloittaneet	Osallistuneet	Keskeyttäneet	Aloittaneet	Osallistuneet	Keskeyttäneet	Aloittaneet	Osallistuneet	Keskeyttäneet	Aloittaneet	Osallistuneet	Keskeyttäneet
Humanistinen- ja opetusala	277	692	30	323	764	34	477	1 001	57	364	1 107	87
Kulttuuriala	327	907	45	315	813	30	283	768	75	298	799	48
Yhteiskuntatiet., liiketalouden ja hallinnonala	7 334	15 509	846	8 738	17 913	698	7 268	17 928	1 413	7 467	19 333	1 463
Luonnontiet. ala	687	1 554	197	401	1 455	127	342	1 270	99	417	1 152	98
Tekniikan ja liikenteen ala	5 906	13 639	859	6 287	14 507	676	5 689	14 037	1 104	6 618	16 126	1 299
Luonnonvara- ja ympäristöala	765	1 659	137	747	1 890	135	591	1 594	217	574	1 525	226
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	3 595	8 321	359	4 154	9 135	257	2 595	6 865	478	2 513	6 941	493
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	2 313	4 618	339	1 903	4 605	276	1 897	4 222	432	1 815	4 324	412
Muu koulutus	26	37	0	78	106	0	0	0	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>21 230</b>	<b>46 936</b>	<b>2 812</b>	<b>22 946</b>	<b>51 188</b>	<b>2 233</b>	<b>19 142</b>	<b>47 685</b>	<b>3 875</b>	<b>20 066</b>	<b>51 307</b>	<b>4 126</b>

\*) Vuoden 2004 ja 2005 tietoihin ei sisälly tutkintoon johtamaton lisäkoulutus.

Taulukosta 4 käy ilmi, että vuonna 2005 oppisopimusmuotoiseen ammatilliseen peruskoulutukseen osallistui lähes 19 000 opiskelijaa ja tutkintotavoitteiseen ammatilliseen lisäkoulutukseen lähes 32 400 opiskelijaa. Vuosina 2002–2005 oppisopimusmuotoiseen ammatilliseen peruskoulutukseen osallistuneiden määrä on kasvanut noin 9 % ja tutkintotavoitteiseen lisäkoulutukseen osallistuneiden määrä vastaavasti noin 10 %.

**Taulukko 4.** Oppisopimusmuotoiseen ammatilliseen perus- ja lisäkoulutukseen osallistuneet vuosina 2002–2005 (Lähde: Tilastokeskus)

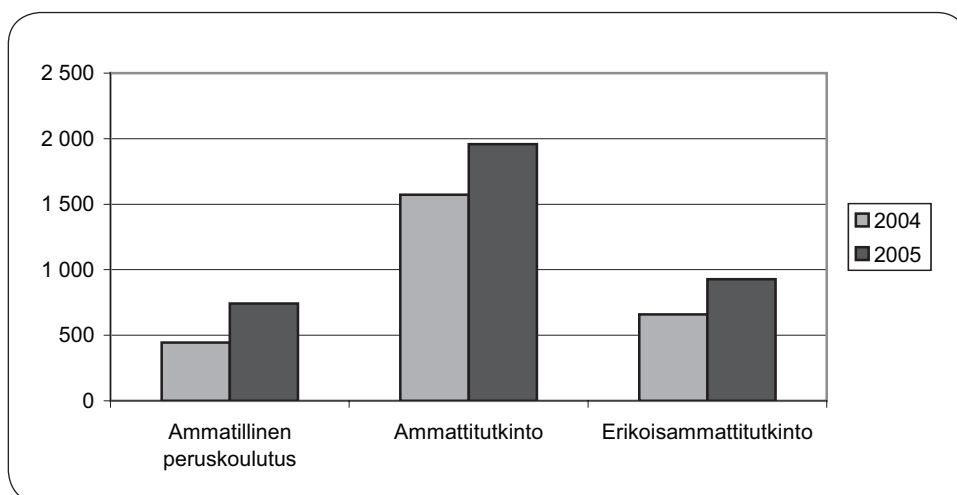
Koulutusala	2002			2003			2004*			2005*		
	Yht.	Perus-koulutus	Lisä-koulutus	Yht.	Perus-koulutus	Lisä-koulutus	Yht.	Perus-koulutus	Lisä-koulutus	Yht.	Perus-koulutus	Lisä-koulutus
Humanistinen- ja opetusala	692	599	93	764	606	158	1 001	683	318	1 107	671	436
Kulttuuriala	907	248	659	813	269	544	768	299	469	799	349	450
Yhteiskuntatiet., liiketalouden- ja hallinnonala	15 509	3 631	11 878	17 913	3 887	14 026	17 928	4 091	13 837	19 333	4 201	15 132
Luonnontiet. ala	1 554	981	573	1 455	1 113	342	1 270	1 024	246	1 152	954	198
Tekniikan ja liikenteen ala	13 639	5 398	8 241	14 507	5 318	9 189	14 037	5 294	8 743	16 126	6 073	10 053
Luonnonvara- ja ympäristöala	1 659	855	804	1 890	944	946	1 594	889	705	1 525	776	749
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	8 321	3 965	4 356	9 135	4 132	5 003	6 865	4 323	2 542	6 941	4 344	2 597
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	4 618	1 718	2 900	4 605	1 644	2 961	4 222	1 533	2 689	4 324	1 561	2 763
Muu koulutus	37	0	37	106	0	106	0	0	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>46 936</b>	<b>17 395</b>	<b>29 541</b>	<b>51 188</b>	<b>17 913</b>	<b>33 275</b>	<b>47 685</b>	<b>18 136</b>	<b>29 549</b>	<b>51 307</b>	<b>18 929</b>	<b>32 378</b>

\*) Vuoden 2004 ja 2005 tietoihin ei sisälly tutkintoon johtamaton lisäkoulutus.

Oppisopimuskoulutuksen erityismuodoista yrittäjän oppisopimuskoulutuksen opiskelijamäärät ovat lisääntyneet koko 2000-luvun. Yrittäjän oppisopimuskoulutuksen osuus oppisopimuskoulutuksen kokonaismäärästä on kuitenkin edelleen suhteellisen pieni. Kuten taulukko 5 osoittaa, vuonna 2005 yrittäjän oppisopimuskoulutukseen osallistui 3 626 yrittäjää, mikä on noin 7 % oppisopimuskoulutukseen osallistuneiden kokonaisopiskelijamäärästä. Yrittäjän oppisopimuskoulutuksesta ammatillista lisäkoulutusta oli reilut 80 % ja siitä tutkintotavoitteista noin 90 %. Yrittäjät osallistuvat erityisesti ammattitutkintoon valmistamaan oppisopimuskoulutukseen (kuviot 4).

**Taulukko 5.** Yrittäjien oppisopimuskoulutuksen aloittaneet, osallistuneet ja keskeyttäneet vuosina 2004 ja 2005 (Lähde: Tilastokeskus)

	2004			2005		
	Aloittaneet	Osallistuneet	Keskeyttäneet	Aloittaneet	Osallistuneet	Keskeyttäneet
Ammatillinen peruskoulutus	212	445	35	416	742	50
Ammattitutkinto	789	1 572	115	831	1 957	184
Erikoisammattitutkinto	414	660	57	402	927	87
<b>Yhteensä</b>	<b>1 415</b>	<b>2 677</b>	<b>207</b>	<b>1 649</b>	<b>3 626</b>	<b>321</b>



**Kuvio 4.** Yrittäjän oppisopimuskoulutukseen osallistuneet tutkintotyypeittäin vuosina 2004 ja 2005

Opetushallituksen tekemän vankien ammatillista koulutusta koskevan selvityksen mukaan valtaosalla vankiloista (86 %) on kokemusta vankilaopetuksena järjestettävästä oppisopimuskoulutuksesta. Vuonna 2005 vankien oppisopimuskoulutusta järjestettiin kuudessa-toista vankilassa viidellätoista eri työalalla. Edellisvuosiin nähden ei ole tapahtunut juurikaan muutosta, vaan opetusta on järjestetty reilussa kymmenessä laitoksessa samoilla koulutusaloilla. Vain painotukset ovat vaihdelleet. Oppisopimuskoulutukseen osallistui vuonna 2005 yhteensä 84 vankia. Pääosa koulutuksesta oli ammatilliseen perustutkintoon tähtäävää koulutusta ja jonkin verran ammattitutkintoon tähtäävää koulutusta.

Ammatillisella toisella asteella oppisopimuskoulutuksessa on valittavana lähes kaikki samat tutkinnot kuin oppilaitoksissakin. Merkittävin piirre tutkintotyyppien välisessä jakautumisessa on erikoisammattitutkintoon valmistavan koulutuksen lisääntyminen, kuten taulukko 6 osoittaa. Vuonna 2005 erikoisammattitutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistui 14 172 opiskelijaa, mikä oli vajaa 28 % koko vuoden osallistujamäärästä (tutkintotavoitteinen koulutus). Erikoisammattitutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistuneiden osuus on kasvanut 2000-luvulla (vuosina 2001–2005) yli 130 %. Ammatilliseen perustutkintoon ja ammattitutkintoon tähtäävä oppisopimuskoulutus ovat kasvaneet tasaisesti koko 2000-luvun. Ammattitutkintoon valmistavan oppisopimuskoulutuksen osallistujamäärässä tapahtui kuitenkin selvä lisäys vuonna 2005. Osallistujamäärä kasvoi yli 10 %, kun kasvu on ollut aiempina vuosina muutaman prosentin luokkaa. (Taulukko 6)



**Taulukko 6.** Tutkintoon tähtävään oppisopimuskoulutukseen osallistuneet tutkintotyypin mukaan vuosina 2002–2005 (Lähde: Tilastokeskus)

Koulutusala	2002			2003			2004			2005		
	Ammatil- seen perus- tutkintoon tähtäävä koulutus	Ammatti- tutkin- toon tähtäävä lisä- koulutus	Erikois- ammatti- tutkintoon tähtäävä lisä- koulutus	Ammatil- seen perus- tutkintoon tähtäävä koulutus	Ammatti- tutkin- toon tähtäävä lisä- koulutus	Erikois- ammatti- tutkintoon tähtäävä lisä- koulutus	Ammatil- seen perus- tutkintoon tähtäävä koulutus	Ammatti- tutkin- toon tähtäävä lisä- koulutus	Erikois- ammatti- tutkintoon tähtäävä lisä- koulutus	Ammatil- seen perus- tutkintoon tähtäävä koulutus	Ammatti- tutkin- toon tähtäävä lisä- koulutus	Erikois- ammatti- tutkintoon tähtäävä lisä- koulutus
Humanistinen- ja opetusala	599	59	0	606	126	0	683	318	0	671	436	0
Kulttuuriala	248	525	31	269	436	28	299	431	38	349	395	55
Yhteiskuntatiet-, liiketalouden- ja hallinnonala	3 631	4 728	5 684	3 887	5 053	7 410	4 091	5 270	8 567	4 201	6 015	9 117
Luonnontiet. ala	981	523	50	1 113	307	35	1 024	221	25	954	152	46
Tekniikan ja liikenteen ala	5 398	5 622	1 256	5 318	6 182	1 775	5 294	6 423	2 320	6 073	7 205	2 848
Luonnonvara- ja ympäristöala	855	617	73	944	724	88	889	583	122	776	645	104
Sosiaali-, terv.- ja liikunta-ala	3 965	2 204	161	4 132	2 199	341	4 323	2 091	451	4 344	1 990	607
Matkailu-, ravits- ja talousala	1 718	1 397	1 134	1 644	1 367	1 337	1 533	1 448	1 241	1 561	1 368	1 395
Muu koulutus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>17 395</b>	<b>15 675</b>	<b>8 389</b>	<b>17 913</b>	<b>16 394</b>	<b>11 014</b>	<b>18 136</b>	<b>16 785</b>	<b>12 764</b>	<b>18 929</b>	<b>18 206</b>	<b>14 172</b>

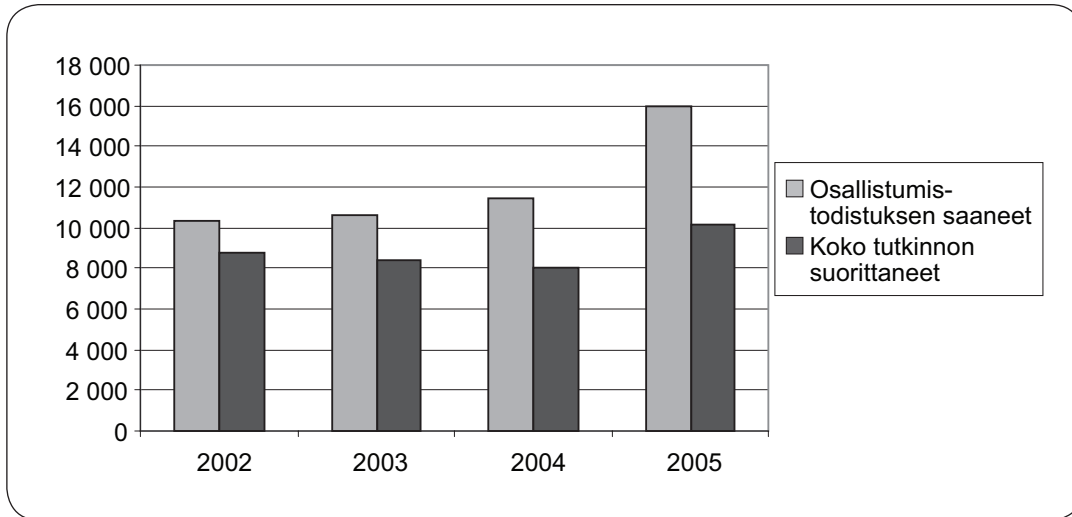
Vuonna 2004 oli lähes 30 prosenttia erikoisammattitutkintoon valmistavan koulutuksen opiskelijoista korkeakoulututkinnon suorittaneita. Valtaosa korkeakoulututkinnon suorittaneista tähtäsi johtamisen erikoisammattitutkintoon. Muihin erikoisammattitutkintoihin tähtävistä oli korkeakoulututkinnon suorittaneita vajaa kymmenen prosenttia. Ammatilliseen perustutkintoon ja ammattitutkintoon tähtävistä vain harvalla oli taustalla korkeakoulututkinto. Tutkintotyyppien välistä koulutustaeroa selittää se, että ammatilliset perustutkinnot ovat luonteeltaan alalietulotutkintoja, samoin jotkut ammattitutkinnoista. Erikoisammattitutkinnot puolestaan edellyttävät vankkaa työkokemusta ja aiempaa koulutusta, joten niihin valmistava koulutus on luonteeltaan ammatillista lisäkoulutusta.

Kuten taulukosta 7 käy ilmi, vuonna 2005 oppisopimusopiskelijoista tutkinnon suoritti yhteensä 10 111. Tutkinnon suorittaneiden määrä on lisääntynyt merkittävästi aiempiin vuosiin verrattuna. Kaikki osallistumistodistuksen saaneet eivät suorita koko tutkintoa samana vuonna, jona oppisopimuskoulutus päättyy, vaan joku tai joitakin tutkinnon osia suoritetaan vasta oppisopimuksen päättymisen jälkeen. Kuvio 5 havainnollistaa oppisopimuskoulutuksen osallistumistodistuksen saaneiden ja koko tutkinnon hyväksytysti suorittaneiden suhdetta. Osallistumistodistuksen saaneiden ja koko tutkinnon hyväksytysti suorittaneiden välinen ero saattaa johtua ainakin osittain myös tiedonkulusta. Tieto oppisopimusopiskelijan tutkinnon suorittamisesta menee tutkintotoimikunnalta näyttötutkinnon järjestäjälle, jonka tulee huolehtia tiedon välittämisestä oppisopimuskoulutuksen järjestäjälle. Näin tieto tutkinnon suorittamisesta saattaa saavuttaa oppisopimuskoulutuksen järjestäjän vasta noin kolmen kuukauden viiveellä.



**Taulukko 7.** Tutkinnon suorittaneet oppisopimusopiskelijat vuosina 2002–2005 (Lähde: Tilastokeskus)

	2002			2003			2004			2005		
	Yht.	Perusk.	Lisäk.	Yht.	Perusk.	Lisäk.	Yht.	Perusk.	Lisäk.	Yht.	Perusk.	Lisäk.
Kaikki yhteensä	8 762	2 726	6 036	8 423	3 085	5 338	7 997	2 554	5 443	10 111	3 193	6 918



**Kuvio 5.** Osallistumistodistuksen saaneet ja koko tutkinnon hyväksytysti suorittaneet oppisopimusopiskelijat vuosina 2002–2005

Kuten taulukosta 8 näkyy, vuonna 2005 oppisopimusopiskelijat suorittivat eniten johtamisen erikoisammattitutkintoja. Tämän tutkinnon suosio on kasvanut 2000-luvun alun jälkeen. Vuonna 2000 johtamisen erikoisammattitutkinto oli kymmenenneksi suosituin tutkinto. Suosituimpien tutkintojen lista vaihtelee vuosittain jonkin verran, mutta kymmenen eniten suoritettujen tutkinnon lista on pysynyt viime vuosina jokseenkin samana.

**Taulukko 8.** Suosituimmat oppisopimusopiskelijoiden suorittamat tutkinnot 2004 ja 2005

(Lähde: Tilastokeskus)

Vuosi 2004 Tutkinto	Suoritettut tutkinnot (lkm)	Vuosi 2005 Tutkinto	Suoritettut tutkinnot (lkm)
1. Johtamisen erikoisammattitutkinto	1 286	1. Johtamisen erikoisammattitutkinto	1 846
2. Lähihoitaja, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	680	2. Lähihoitaja, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	759
3. Merkonomi, liiketal. perustutkinto	501	3. Merkonomi, liiketal. perustutkinto	583
4. Myynnin ammattitutkinto	437	4. Myynnin ammattitutkinto	566
5. Koulunkäyntiavustajan perustutkinto	322	5. Yrittäjän ammattitutkinto	370
6. Yrittäjän ammattitutkinto	256	6. Kaupan esimiehen erikoisammattitutkinto	298
7. Kaupan esimiehen erikoisammattitutkinto	244	7. Laitoshuoltajan ammattitutkinto	270
8. Laitoshuoltajan ammattitutkinto	232	8. Koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto	258
9. Perhepäivähoitajan ammattitutkinto	179	9. Tietojen käsittelyn perustutkinto (datanomi)	192
10. Tietojenkäsittelyn perustutkinto (datanomi)	160	10. Hotelli- ja ravintola-alan suurtal. esim. erikoisammattitutkinto	154
11. Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto	126	11. Talotekniikan perustutkinto	125
12. Tekniikan erikoisammattitutkinto	123	12. Kone- ja metallialan perustutkinto	123
13. Elintarvikealan perustutkinto	120	13. Taloushallinnon ammattitutkinto	122
14. Taloushallinnon ammattitutkinto	115	14. Tekniikan erikoisammattitutkinto	112
15. Hotelli- ja ravintola-alan suurtal. esim. erikoisammattitutkinto	97	15. Perhepäivähoitajan ammattitutkinto	111

Oppisopimuskoulutuksen tilastoihin liittyy joitakin ongelmia, jotka saattavat vaikuttaa tiedon luotettavuuteen ja ajantasaisuuteen. Aiemmin tässä luvussa todettiin, että tieto tutkinnon suorittamisesta tulee oppisopimuskoulutuksen järjestäjille viiveellä. Viive heijastuu luonnollisesti myös tilastoihin. Toinen oppisopimustilastoihin liittyvä ongelma koskee koulutuksen keskeyttäneiden tilastointia. Oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta oppisopimuksen purkautuminen koeaikana ja koulutuksen keskeyttäminen koeajan jälkeen pitäisi pystyä erottamaan toisistaan, sillä oppisopimus voidaan koeaikana purkaa yksipuolisesti.

# 4 Virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutus

## 4.1 Julkisen sektorin tehtävät ja henkilöstö

Julkinen sektori luo edellytyksiä koko yhteiskunnan hyvinvoinnille ja menestymiselle. Osana julkista sektoria valtionhallinto vastaa laajasta ja moninaisesta tehtäväkentästä, kuten oikeusjärjestyksestä ja kansalaisten turvallisuudesta, yliopisto-opetuksesta ja eräistä muista opetuspalveluista, tieteestä ja kulttuurista sekä muista yhteiskunnan perustoiminnoista ja kestävästä kehityksestä. Valtion budjettitaloudessa suurimpia henkilöstöryhmiä ovat yliopistojen, puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen sekä poliisi-, palo- ja pelastustoimen henkilöstö. Valtion henkilöstön määrä vuonna 2005 oli 124 000 henkilöä. Henkilöstöstä virkasuhteessa oli 83 % ja työsopimussuhteessa 17 %. Vajaat 6 % henkilöstöstä oli valtion liikelaitosten palveluksessa. Valtion henkilöstön oikeusasemasta säädetään virkamiesten osalta valtion virkamieslaissa ja -asetuksessa ja työsopimussuhteessa olevan henkilöstön osalta työsopimuslaissa.

Kunnat tuottavat asukkailleen peruspalvelut. Ne vastaavat päivähoidon, koulutuksen, terveyden- ja sairaanhoidon sekä vanhushuollon palveluista ja järjestävät vesi-, energia-, jäte- ja ympäristönhuollon kunnan alueella. Kuntien tehtäväalue on laaja, ja erilaisia ammattinimikkeitä on yli 5 000. Valtaosa henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollon, sosiaalitoimen tai sivistystoimen hallinnonaloilla, joilla hoidetaan kuntien lakisääteiset palvelut. Kunnissa ja kuntayhtymissä työskenteli vuonna 2005 noin 431 000 henkilöä. Työssäkäyvistä suomalaisista siis joka viides oli kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa. Kuntien työntekijöistä noin 60 % oli työsuhteessa ja noin 40 % virkasuhteessa. Työsuhteiden määrä lisääntyy koko ajan ja virkasuhteiden vastaavasti vähenee. Kunnallisen viranhaltijan oikeusasemaa säätelevät laki kunnallisesta viranhaltijasta ja laki kuntalain muuttamisesta. Työsopimussuhteessa olevan henkilöstön oikeusasemasta säädetään työsopimuslaissa.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko tekee välittömästi uskonnon harjoittamiseen liittyvien tehtävien ohella laajasti työtä kasvatuksen ja sosiaalisen palvelutyön eli diakonian alueella. Kirkko huolehtii myös kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden rakennustensa ylläpidosta ja on lisäksi lakisääteisesti velvollinen ylläpitämään yleisiä hautausmaita koko maan tarpeisiin. Monissa tapauksissa kirkko hoitaa tehtäviään yhteistyössä kuntien ja kolmannen sektorin järjestöjen kanssa. Kirkkotyönantajina toimivien seurakuntien ja seurakuntayhtymien palveluksessa oli vuonna 2005 noin 21 000 henkilöä. Virkasuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli 47 % ja työsopimussuhteisten 53 %. Valtaosa välittömästi uskonnon harjoitta-

miseen, kasvatukseen ja diakoniaan liittyvissä ns. seurakuntatyön tehtävissä työskentelevistä oli virkasuhteessa. Virkasuhde oli yleisesti käytössä myös hallinto- ja toimistotyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä, jonka alaan kuului muun muassa kulttuurihistoriallisten arvokkaiden rakennusten hoito. Hautausmaan ja lastenohjauksen tehtäviä hoitavat työskentelevät pääasiassa työsuhteessa. Kirkon palveluksessa olevien viranhaltijoiden oikeusasemasta säädetään kirkkolaisissa ja kirkkojärjestyksessä ja työsopimussuhteessa olevan henkilöstön asemasta työsopimuslaissa.

## 4.2 Oppisopimuskoulutus julkisella sektorilla

Oppisopimuskoulutuksesta on tullut suosittu tapa hankkia ammatillista koulutusta ja suorittaa ammatillinen tutkinto. Kuten taulukosta 9 näkyy, yksityisen sektorin työnantajat ovat suurin oppisopimusopiskelijoiden työllistäjä. Valtion palveluksessa olevien osallistuminen oppisopimuskoulutukseen on puolestaan vähäisintä. Tähän on saattanut osaltaan vaikuttaa se, että oppisopimuskoulutus ei ole nykylainsäädännön mukaan mahdollista virkasuhteessa, vaan ainoastaan määräaikaisessa työsuhteessa. Kun valtion henkilöstöstä yli 80 % työskentelee virkasuhteessa, palvelussuhteen laatu ei ole aina mahdollistanut valtion palveluksessa olevien oppisopimuskoulutusta.

**Taulukko 9.** Oppisopimuskoulutukseen vuosina 2002 ja 2003 osallistuneiden sekä koulutuksen aloittaneiden, suorittaneiden sekä keskeyttäneiden työllisten työnantajasektori vuoden 2003 lopussa (Lähde: Tilastokeskus)

	2002					2003					Muutos 2002–2003				
	Työlliset palkan-saajat yht.	Valtio*	Kunta	Yksityinen	Muu tai tuntematon	Työlliset palkan-saajat yht.	Valtio*	Kunta	Yksityinen	Muu tai tuntematon	Työlliset palkan-saajat yht.	Valtio*	Kunta	Yksityinen	Muu tai tuntematon
Koulutukseen aloittaneet	19 769	555	6 259	12 366	589	21 458	586	6 584	13 786	502	1 689	31	325	1 420	-87
Koulutukseen osallistuneet	43 038	1 205	13 017	27 685	1 131	47 282	1 306	14 368	30 356	1 252	4 244	101	1 351	2 671	121
Koulutuksen suorittaneet	9 422	298	3 439	5 520	165	9 695	230	3 566	5 693	206	273	-68	127	173	41
Keskeyttänyt koeajan jälkeen	2 034	62	393	1 542	37	1 604	34	296	1 214	60	-430	-28	-97	-328	23

\*) Kirkko on mukana valtion luvuissa.

Taulukko 10 kuvaa sitä, mille koulutusaloille julkisen sektorin oppisopimuskoulutus kohdistuu suhteessa kaikkiin oppisopimusopiskelijoiden työllistäjiin. Taulukosta näkyy, että julkiselta sektorilta tulevat oppisopimusopiskelijat muodostavat kolmasosan kaikista oppisopimusopiskelijoista. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan opiskelijoita on sekä julkisella sektorilla että koko oppisopimuskoulutuksessa eniten, noin kolmasosa kaikista koulutusaloista. Tekniikan ja liikenteen alan oppisopimusopiskelijoiden osuus on merkittävästi pienempi julkisella sektorilla kuin oppisopimuskoulutuksessa keskimäärin. Kaikista oppisopimusopiskelijoista 25 % opiskelee tekniikan ja liikenteen alaa, valtion oppisopimusopiskelijoista alaa opiskelee 16 % ja kuntien oppisopimusopiskelijoista ainoastaan 7 %. Valtiolla ehdottomasti suosituin koulutusala on yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, jota opiskelee yli 40 % oppisopimuskoulutukseen osallistuneista. Kunta-

sektorilla suosituin ala on sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, jota opiskelee 31 % oppisopimuskoulutukseen osallistuneista. Julkisen sektorin koulutusaloittainotukset ovat sidoksissa valtion, kirkon ja kuntien keskeisiin tehtäviin ja tehtävistä johtuvaan henkilöstötarpeeseen sekä asetettuihin kelpoisuusehtoihin.

**Taulukko 10.** Oppisopimuskoulutukseen vuonna 2003 osallistuneiden sekä koulutuksen aloittaneiden, suorittaneiden ja keskeyttäneiden työllisten jakautuminen koulutusaloittain vuoden 2003 lopussa julkisella sektorilla sekä kaikki yhteensä (Lähde: Tilastokeskus)

	Absoluuttiset luvut				Prosentit			
	Koulutuksen aloittaneet	Koulutukseen osallistuneet	Koulutuksen suorittaneet	Keskeyttänyt koeajan jälk.	Koulutuksen aloittaneet	Koulutukseen osallistuneet	Koulutuksen suorittaneet	Keskeyttänyt koeajan jälk.
<b>Valtio*</b>	<b>586</b>	<b>1 306</b>	<b>230</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Humanistinen ja kasvatusala	1	5	2	0	0	0	1	0
Kulttuuriala	12	22	2	0	2	2	1	0
Yhteiskuntatiet, liiketal. ja hall. ala	239	568	91	10	41	43	40	29
Luonnontieteiden ala	31	117	24	4	5	9	10	12
Tekniikan ja liikenteen ala	86	207	24	6	15	16	10	18
Luonnonvara- ja ympäristöala	18	50	2	4	3	4	1	12
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	37	67	14	5	6	5	6	15
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	44	115	29	3	8	9	13	9
Ei tietoa	118	155	42	2	20	12	18	6
<b>Kunta</b>	<b>6 584</b>	<b>14 368</b>	<b>3 566</b>	<b>296</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Humanistinen ja kasvatusala	85	216	18	4	1	2	1	1
Kulttuuriala	83	237	54	5	1	2	2	2
Yhteiskuntatiet, liiketal. ja hall. ala	1 907	3 628	569	99	29	25	16	33
Luonnontieteiden ala	80	312	66	15	1	2	2	5
Tekniikan ja liikenteen ala	375	977	134	24	6	7	4	8
Luonnonvara- ja ympäristöala	130	412	171	7	2	3	5	2
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	1 681	4 393	1 076	81	26	31	30	27
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	552	1 420	407	46	8	10	11	16
Ei tietoa	1691	2 773	1 071	15	26	19	30	5
<b>Työlliset palkansaajat yhteensä</b>	<b>21 458</b>	<b>47 282</b>	<b>9 695</b>	<b>1 604</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Humanistinen ja kasvatusala	280	664	105	19	1	1	1	1
Kulttuuriala	277	716	115	26	1	2	1	2
Yhteiskuntatiet, liiketal. ja hall. ala	7 303	15 349	2 620	529	34	32	27	33
Luonnontieteiden ala	360	1 337	250	106	2	3	3	7
Tekniikan ja liikenteen ala	5 177	12 046	2 040	420	24	25	21	26
Luonnonvara- ja ympäristöala	540	1 484	311	74	3	3	3	5
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	2 514	6 256	1 432	165	12	13	15	10
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	1 593	3 970	900	198	7	8	9	12
Ei tietoa	3 414	5 460	1 922	67	16	12	20	4

\*) Kirkko on mukana valtion luvuissa.

### 4.3 Virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutukseen liittyvät ongelmat ja kehittämiskohteet

Oppisopimuskoulutus on osoittanut vahvuutensa työelämän tarpeisiin joustavasti reagoivana koulutusmuotona, jossa pitkäkään koulutusaika ei vaikeuta työvoiman saatavuutta. Kun pula osaavasta työvoimasta uhkaa enenevässä määrin myös julkista sektoria, kiinnostus oppisopimuskoulutusta kohtaan on lisääntynyt. Valtio, kunnat ja kirkko haluavat hyödyntää oppisopimuskoulutusta sekä uuteen työsuhteeseen tulevan että olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) mukaan oppisopimus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen. Oppisopimuskoulutus ei ole nykyainsäädännön mukaan mahdollista virkasuhteessa, vaan koulutuksen ajaksi on tullut solmia määräaikaista työsopimusta. Oppisopimuskauden ajaksi virkasuhteessa olevalle on myönnettävä virkavapaus. Näin on meneteltävä, vaikka virkamiehen tehtävät mahdollistaisivat oppisopimuskoulutuksen tavoitteiden mukaisen oppimisen.

Sekä työnantaja että virkamies ovat saattaneet kokea uuden palvelussuhteen ja virkavapausmenettelyn ongelmalliseksi. Työnantajan kannalta ongelmallista on ollut virkamiehen virkavastuulla hoidettavien tehtävien järjestäminen työsuhteeseen perustuvana oppisopimusaikana. Virkamiehet ovat puolestaan kokeneet hankalaksi palvelussuhteen muuttumisen ja uuden palvelussuhdemuodon, vaikka virka- ja työsuhteen ehdot ovatkin viime vuosina lähentyneet toisiaan. Keskeisin ero virka- ja työsuhteen välillä on edelleen oikeussuhteen luonne. Virkamies on julkisoikeudellisessa ja työntekijä yksityisoikeudellisessa suhteessa työnantajaan. Lisäksi virkamiestä sitoo virkavastuu. Muut merkittävät erot työ- ja virkasuhteen välillä liittyvät työnantajan määräysvaltaan virkasuhteessa ja velvollisuuteen sopia työsuhteessa, julkisen vallan käyttöön virkasuhteessa sekä palvelussuhteen päättämiseen, jossa ei virkasuhteessa ole eroja toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisten palvelussuhteen välillä toisin kuin työsuhteessa.

Virkavapausmenettely on herättänyt virkamiehissä epäilyä virkasuhteeseen perustuvien etujen heikkenemisestä. Epäilyt ovat saattaneet johtaa siihen, että virkamies ei ole ollut halukas osallistumaan oppisopimuskoulutukseen. Edellytys palvelussuhteen muuttamisesta on ollut esteenä oppisopimuskoulutuksen hyödyntämiselle virkamiesten ammatillisen osaamisen kehittämisessä.

Virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutusta on hankaloittanut jossakin määrin myös se, että joissakin viroissa on velvoitteita, joita ei aina ole helppo yhteensovittaa oppisopimuskoulutuksen tavoitteiden kanssa. Vastaavia ongelmia esiintyy myös työsopimussuhteessa, kun työsuhteessa olevan tehtäviin liittyy velvoitteita määrättyjen työtehtävien hoitamisesta oppisopimusaikana. Työsuhteessa olevan työtehtäviä on kuitenkin usein helppo muuttaa koulutuksen ajaksi kuin virantoimitusvelvollisuutta. Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen on ongelmallista erityisesti niissä tehtävissä, jotka säädosperusteisesti on tehtävä virkavastuulla. Muissa tehtävissä virkaan kuuluvia velvoitteita voidaan työnantajan päätöksellä tarkentaa niin, että tehtävät sopivat yhteen koulutuksen tavoitteiden kanssa. Oppisopimuskoulutuksen kannalta on tärkeää, että opiskelijan työtehtävät vastaavat tutkinnon tavoitteita ja työnantaja ohjaa ja kouluttaa henkilöä kyseisten tehtävien hallintaan. Jos virkaan liittyvät velvoitteet tai työntekijän työtehtävät eivät vastaa tutkinnon tavoitteita eikä työtehtäviä tai virantoimitusvelvollisuutta voida koulutusaikana muuttaa, oppisopimuskoulutusta ei voida järjestää.

Kun henkilö valitaan virkaan, edellytetään, että hänellä on virassa vaadittava kelpoisuus. Monissa viroissa kelpoisuusvaatimuksena on korkeakoulututkinto. Ammatillisista perustutkintoa, ammatti- tai erikoisammattitutkintoa ei useinkaan ole määritelty kelpoisuusvaatimukseksi virkaan. Tästä syystä virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutus on pääosin virassa olevan henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutusta. On poikkeuksellista, että henkilö valitaan virkaan ilman tarvittavaa ammattitaitoa ja häntä lähdetään kouluttamaan virassa. Perusammattitaito on mahdollista hankkia virkasuhteessa lähinnä silloin, kun virassa ei ole korkeakoulututkintoa koskevia kelpoisuusehtoja. Virkaan kouluttaudutaan tavallisimmin määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka on perustettu koulutustarkoitusta varten.

Virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutukseen liittyvät ongelmat ovat nousseet esiin myös johtavissa tehtävissä työskentelevien ja korkeasti koulutettujen virkamiesten oppisopimuskoulutuksen yhteydessä. Monet johtavissa tehtävissä työskentelevät oppisopimusopiskelijat suorittavat johtamisen erikoisammattitutkintoa, joka on toisen asteen ammatillinen tutkinto. Johtavissa tehtävissä työskenteleville on hankalaa myöntää virkavapautta, koska he tekevät työssään viranhaltijapäätöksiä ja käyttävät julkista valtaa. Osa-aikainen virkavapaus ei ole hyvä ratkaisu, sillä kahden palvelussuhteen yhdistäminen johtaa ongelmiin, koska on epäselvää, minkä palvelussuhteen ehtoja missäkin tapauksessa noudatetaan. Vaikka suorittavissa tehtävissä olevien viranhaltijoiden oppisopimuskoulutus on ollut helppo järjestää nykyinsäädännön rajoissa kuin johtavissa tehtävissä työskentelevien, on palvelussuhteen muuttamisedellytys vaikeuttanut myös suorittavaa työtä tekevien osallistumista oppisopimuskoulutukseen.

#### **4.4 Tavoitteena yhdenvertaisuus – toimenpide-ehdotukset virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi**

Oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmä pitää tärkeänä, että palvelussuhteen muoto ei vaikuta henkilön mahdollisuuksiin osallistua oppisopimuskoulutukseen. Virkasuhteessa olevien henkilöiden on voitava kehittää osaamistaan oppisopimuskoulutuksella yhdenvertaisesti työsuhteessa olevien kanssa.

Työryhmä esittää, että

luodaan uusi sopimustyyppi, virkamiehen oppisopimus. Virkamiehen oppisopimuksen taustalla on aina virkasuhde tai muu virkasuhteeseen verrattava julkisoikeudellinen palvelussuhde. Muutoin oppisopimusta koskevat samat vaatimukset kuin määräaikaiseen työsopimukseen perustuvassa oppisopimuskoulutuksessa. Virkamiehen oppisopimukseen ei sovellettaisi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 18 §:n säännöksiä ja lain 19 §:ää tulisi muuttaa niin, että siinä otetaan työsopimussuhteen ohella huomioon virkasuhde tai siihen rinnastettava julkisoikeudellinen palvelussuhde.

Työryhmän esitys ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) säännösten muuttamiseksi on luvussa 4.5. Muutokset perustellaan luvussa 4.6, ja muutosten vaikutuksia arvioidaan luvussa 4.7.



## 4.5 Ehdotus säädösmuutoksiksi

Työryhmä esittää, että ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 17 §:ään lisätään uusi 5 momentti sekä lain 19 §:ää muutetaan seuraavasti:

### 17 §

#### *Oppisopimuskoulutus*

Pääosin työpaikalla järjestettävä koulutus voi perustua 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen (*oppisopimus*). Oppisopimus voidaan tehdä, jos työnantaja ja 8 §:ssä tarkoitettu koulutuksen järjestäjä ovat asetuksella tarkemmin säädettävällä tavalla sopineet oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Oppisopimuksen sisällöstä ja työnantajalle maksettavasta koulutuskorvauksesta säädetään tarkemmin asetuksella.

Oppisopimuskoulutuksessa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettäviä opintoja täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Sen estämättä, mitä 12 §:ssä säädetään, oppisopimuskoulutukseen ei sisälly pakollisia liikunnan, muiden taito- ja taideaineiden eikä terveystiedon opintoja. (1.6.2001/455)

Oppisopimuskoulutuksesta on sen estämättä, mitä 27 §:n 2 ja 3 momentissa, 31 ja 35 §:ssä sekä 37 §:n 2 ja 3 momentissa säädetään, voimassa, mitä siitä tässä laissa säädetään tai 1 momentin nojalla sovitaan. Sen estämättä, mitä 9 §:n 2 momentissa säädetään, oppisopimuskoulutuksena toteutettavan ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijamäärästä päättää koulutuksen järjestäjä.

Oppisopimuksena toteutettavaan ammatilliseen peruskoulutukseen osallistuvalla tulee osana koulutusta järjestää mahdollisuus suorittaa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa säädetty näyttötutkinto.

Oppisopimuskoulutus voi perustua myös virkamiehen ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen sopimukseen (*virkamiehen oppisopimus*), jos työnantaja ja koulutuksen järjestäjä ovat 1 momentissa tarkoitettulla tavalla sopineet koulutuksen järjestämisestä. Koulutus ei kuitenkaan tällöin perustu työsopimukseen eikä siihen sovelleta 18 §:ää. Virkamiehen oppisopimus voidaan tehdä myös sellaisen henkilön kanssa, joka on virkasuhteeseen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Työnantaja ja virkamies voivat yhteisellä sopimuksella purkaa virkamiehen oppisopimuksen välittömästi. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa virkamiehen oppisopimuksen virkamiestä ja työnantajaa kuultuaan, jos koulutuksessa ei noudateta tämän lain ja sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä tai koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen määräyksiä.

Yrittäjälle voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta omassa yrityksessään, jos koulutuksen järjestäjä ja yrittäjä ovat 1 momentissa tarkoitettulla tavalla sopineet koulutuksen järjestämisestä. Koulutus ei kuitenkaan tällöin perustu työsopimukseen eikä siihen sovelleta 18 ja 19 §:ää. Sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, yrittäjälle ei makseta koulutuskorvausta. Koulutuskorvausta voidaan kuitenkin maksaa toiselle yritykselle oppisopimuskoulutusta saavan yrittäjän ohjauksesta ja neuvonnasta aiheutuviin kustannuksiin. Koulutuksen järjestäjä ja yrittäjä voivat yhteisellä päätöksellä purkaa koulutuksen järjestämistä koskevan sopimuksen. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa koulutuksen järjestämistä koskevan sopimuksen yrittäjää kuultuaan, jos koulutuksessa ei noudateta tämän lain ja sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä tai koulutuksen järjestäjän ja yrittäjän välillä tehdyn mainitun sopimuksen määräyksiä. (30.12.1998/1185)



Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään myös silloin, kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa, virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa työnantajaan.

## 4.6 Säädosmuutosten perustelut

**17 §.** *Oppisopimuskoulutus.* Virkamiehen oppisopimus olisi virkamiehen ja työnantajan välinen määräaikainen ja kirjallinen sopimus pääosin työpaikalla tapahtuvasta ammatillisesta koulutuksesta. Solmiessaan virkamiehen oppisopimuksen osapuolet sitoutuisivat täyttämään sopimuksesta johtuvat velvoitteensa koko sovitun määräajan. Oppisopimusaikana opiskelija tekee työnantajalle työtä tämän johdon, valvonnan ja ohjauksen alaisena vastiketta vastaan saavuttaakseen ammattitaidon ja tutkintotavoitteisessa koulutuksessa suorittaakseen tutkinnon. Opiskelijan työpaikalla tekemä työ kuuluisi hänen opiskeluohjelmaansa. Työpaikalla tapahtuvaa opiskelua täydennettäisiin tietopuolisilla opinnoilla.

Oppisopimustyönantaja osallistuisi opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman laadintaan. Lisäksi työnantajalla olisi velvollisuus huolehtia opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman toteuttamisesta ja opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisesta ja arvioinnista koko oppisopimuskauden ajan, ellei sopimus olisi laissa säädetyn purkamisperusteiden päätettävissä ennen sopimuskauden päättymistä.

Koulutuksen järjestäjä arvioisi työpaikan soveltuvuuden koulutustyöpaikaksi ja hyväksyisi virkamiehen oppisopimuksen sekä sopisi työnantajan kanssa asetuksessa tarkemmin säädetyllä tavalla oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä, oppisopimuksen sisällöstä, näyttöjen ja näyttötutkintomahdollisuuden järjestämisestä sekä työnantajalle maksettavista koulutuskorvauksista. Koulutuksen järjestäjän tehtäviin kuuluisi myös oppisopimuksen hallinto ja valvonta. Virkamiehen oppisopimuskoulutukseen sovellettaisiin samoja koulutuksen tavoitteita, sisältöjä ja laatuvaatimuksia koskevia säännöksiä ja määräyksiä kuin muuhunkin oppisopimuskoulutukseen.

Virkamiehen oppisopimuksen solmimisen edellytyksenä olisi virkasuhde tai muu virkasuhteeseen verrattava julkisoikeudellinen palvelussuhde. Palvelussuhteeseen ei oppisopimuksessa kuitenkaan tehtäisi muutoksia, vaan palvelussuhteen ehdot ja palvelussuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet olisivat oppisopimuskoulutuksen aikana samat kuin muutoinkin palvelussuhteessa. Virkamiehen oppisopimus voitaisiin solmia, kun työnantaja ottaa uuden oppisopimusopiskelijan virkasuhteeseen ja virkamies kouluttautuu tehtävänsä tai täydentää aikaisemmin hankkimaansa osaamista oppisopimuskoulutuksena. Oppisopimuskoulutusta voitaisiin järjestää myös siten, että virkamiehen oppisopimus solmittaisiin työnantajan palveluksessa jo olevan virkamiehen kanssa. Tällöin virkamiehen virkasuhde jatkuisi normaalisti. Virkamies ei tarvitsisi virkavapautta oppisopimuksen ajaksi. Virkamiehen työtehtäviä ja virantoimitusvelvollisuutta muutettaisiin tarvittaessa työnantajan päätöksellä oppisopimusajaksi, jotta voitaisiin varmistaa koulutuksen tavoitteiden saavuttaminen. Jos virkatehtävät mahdollistaisivat oppisopimuskoulutuksen tavoitteiden mukaisen oppimisen, tarvetta työtehtävien ja virantoimitusvelvollisuuden muuttamiseen ei olisi. Virkamiehen oppisopimuskoulutus tähtäisi ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon tai niiden osan suorittamiseen. Korkeakoulututkintoa ei edelleenkään voisi suorittaa oppisopimuskoulutuksena.

Laissa säädettäisiin virkamiehen oppisopimuskoulutuksen purkamisperusteet siten, että virkamiehen oppisopimus olisi purettavissa välittömästi työnantajan ja opiskelijan yhteisellä sopimuksella. Lisäksi koulutuksen järjestäjä voisi purkaa virkamiehen oppisopimuksen virkamiestä ja työnantajaa kuultuaan, jos koulutuksessa ei noudatettaisi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain ja sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä tai koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen määräyksiä. Purkamisperusteet vastaavat yrittäjien oppisopimuskoulutuksen purkamisperusteita. Määräaikaiseen työsopimukseen perustuvassa oppisopimuskoulutuksessa oppisopimus (= määräaikainen työsopimus) voidaan koulutuksen järjestäjän luvalla purkaa myös perusteilla, jotka työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsopimuksen irtisanomiseen. Virkasuhteen irtisanomiseen oikeuttaviin sopimuksen purkamisperusteisiin ei otettaisi ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä kantaa. Niistä voitaisiin sopia virkamiehen oppisopimuksen yhteydessä.

Virkamiehelle olisi edelleen mahdollista tehdä myös määräaikaiseen työsopimukseen perustuva oppisopimus, joka edellyttäisi virkavapautta oppisopimusajaksi.

**19 §. Opiskelijan työturvallisuus.** Kun oppisopimuskoulutus mahdollistettaisiin myös virkasuhteessa (virkamiehen oppisopimus), pykälää muutettaisiin siten, että se ottaisi työsuhteen lisäksi huomioon myös virkasuhteen ja virkasuhteeseen verrattavan julkisoikeudellisen palvelussuhteen.

## 4.7 Säädosmuutosten vaikutukset

Oppisopimuskoulutuksen mahdollistaminen myös virkasuhteessa tapahtuvaksi lisää oppisopimuskoulutuksen kysyntää erityisesti ammatillisessa lisäkoulutuksessa, koska muutos mahdollistaa uusien henkilöstöryhmien jatko- ja täydennyskoulutuksen. Oppisopimusmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen kysyntä ei muuttune merkittävästi säädosmuutosten vuoksi, sillä julkisella sektorilla on harvoja ammatteja, joissa ammatillinen perustutkinto on selkeä alalietulotutkinto virkasuhteeseen. Sekä ammatillisessa peruskoulutuksessa että ammatillisessa lisäkoulutuksessa virkasuhteen käyttäminen oppisopimuskoulutuksen palvelussuhteena lisääntynee myös ilman, että oppisopimuskoulutuksen kokonaiskysyntä lisääntyy.

Säädosmuutosten aiheuttamaa ammatillisen lisäkoulutuksen kysynnän kasvua on vaikea määrällisesti arvioida. Karkean arvion voisi tehdä laskemalla, kuinka suuri osa yksityisen sektorin henkilöstöstä osallistuu oppisopimuskoulutukseen ja käyttämällä vastaavaa prosenttia arvioitaessa julkisen hallinnon oppisopimuskoulutustarvetta suhteessa julkisen hallinnon palveluksessa olevan henkilöstön määrään. Tämä laskentamalli ei kuitenkaan käytännössä toimi. Nykyisin yli 60 % oppisopimuskoulutukseen osallistuvista työskentelee tilastotietojen mukaan yksityisellä sektorilla, mutta sektorin työllisestä työvoimasta vain vajaa 2 % osallistuu oppisopimuskoulutukseen. Vastaavasti julkisen sektorin työllisestä työvoimasta oppisopimuskoulutukseen osallistuu nykyisin lähes 3 % eli suhteellisesti enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Valtaosa julkisen sektorin oppisopimuskoulutukseen osallistuvista tulee kuntasektorilta.

Toinen tapa arvioida säädosmuutoksen aiheuttamaa ammatillisen lisäkoulutuksen kysynnän kasvua olisi tarkastella pelkästään valtion ja kirkon oppisopimuskoulutusten osuutta suhteessa yksityisen sektorin oppisopimuskoulutukseen. Valtion ja kirkon henkilöstöstä vain vajaa prosentti osallistuu oppisopimuskoulutukseen. Jos valtion ja kirkon henkilöstöstä osallistuisi oppisopimuskoulutukseen vastaava määrä (2 %) kuin yksityisen sektorin henkilöstöstä, tarkoittaisi tämä vuosittain noin 2 900 osallistujaa enemmän kuin aiemmin. Vuosiopiskelijamäärän lisäys jäisi tätä pienemmäksi, sillä osallistujamäärään lasketaan mukaan kaikki vuoden aikana oppisopimuskoulutukseen osallistuneet henkilöt.

Vuosiopiskelijämäärä puolestaan on kevään ja syksyn opiskelijatilastointipäivien keskiarvo eli keskimääräinen opiskelijämäärä. Viime vuosien tilastojen perusteella oppisopimuskoulutuksen vuosiopiskelijämäärä on ollut noin 40 % osallistujien määrästä, joten lisäkoulutuksen kysynnän kasvu olisi tällä perusteella noin 1 160 oppisopimusta. Vuoden 2007 yksikköhintatasossa tämä tarkoittaisi noin 3,5 miljoonan euron vuotuisia kustannuksia.

## **4.8 Valtion virastojen, liikelaitosten ja osakeyhtiöiden koulutuskysymykset**

Eri ministeriöiden toimialalla valtion virastot, liikelaitokset ja osakeyhtiöt järjestävät ammatillista perus-, täydennys- ja lisäkoulutusta yhteiskunnallisiin tehtäviin, jotka vaativat erityisosaamista. Valtionhallinto järjestää itse koulutusta mm. tullilaitoksen (Tullikoulu, valtiovarainministeriö), poliisitoimen (Poliisikoulu ja Poliisiammattikorkeakoulu, sisäasiainministeriö), puolustusvoimien (Maanpuolustuskorkeakoulu, puolustusministeriö), rajavartiolaitoksen (Raja- ja merivartijakoulu, sisäasiainministeriö), vankeinhoidon (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, oikeusministeriö), ilmailualan (Avia College, liikenne- ja viestintäministeriö), valtion rautateiden (VR koulutuskeskus, liikenne- ja viestintäministeriö) ja palo- ja pelastusalan (Pelastusopisto, sisäasiainministeriö) tehtäviin. Tavallisimmin vastuu koulutuksen ohjauksesta ja kehittämisestä on samalla hallinnonalalla, jolla toimintaa muutenkin ohjataan. Koulutus myös rahoitetaan asianomaisen hallinnonalan budjetista. Koulutuksen toteuttaa yleensä kunkin viraston, liikelaitoksen tai osakeyhtiön oma koulutuskeskus. Koulutus tapahtuu tavallisimmin julkisessa tai muussa palvelusuhteessa ja muistuttaa oppisopimuskoulutusta. Suoritetut tutkinnot tai muut pätevyys tuottavat koulutukset eivät kuitenkaan kuulu eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta opetusministeriön vahvistaman tutkintorakenteen mukaisiin yleisen koulutusjärjestelmän tutkintoihin.

Yleisenä tavoitteena valtionhallinnossa on pidetty, että valtion tehtäviin valmistavan koulutuksen ja tutkintojen kehittämisessä tukeudutaan aikaisempaa enemmän yleisen koulutusjärjestelmän oppilaitoksiin ja tutkintoihin tai sovelletaan niissä noudatettavia periaatteita. Keskeistä on, että yleisen koulutusjärjestelmän mukaisen tutkinnon suorittaneella on mahdollisuus sijoittua yleisesti alan tehtäviin.

Useilla hallinnonaloilla on ryhdytty viime vuosina lisäämään yhteistyötä yleisen koulutusjärjestelmän kanssa valtion virastojen, liikelaitosten tai osakeyhtiöiden tehtäviin valmistavassa koulutuksessa ja tutkintojen kehittämisessä. Oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän näkemyksen mukaan ministeriöiden ja valtion virastojen henkilöstön peruskoulutuskysymyksiä tulee tarkastella erikseen hallinnonaloittain. Tarkastelun yhteydessä on pohdittava, tuleeko koulutus yleisen koulutusjärjestelmän piiriin vai jatkuuko koulutus yleisestä koulutusjärjestelmästä erillisenä. Tutkinnon sisällyttäminen opetusministeriön vahvistamaan tutkintorakenteeseen edellyttää yleensä sitä, että tutkinnon suorittaneella on mahdollisuus sijoittua alan tehtäviin myös avoimille työmarkkinoille, ei vain yhden työnantajan palvelukseen. Kun tutkinnon asema koulutusjärjestelmässä on ratkaistu, on kussakin tapauksessa erikseen selvitettävä, miten tutkintoon johtava koulutus järjestetään ja rahoitetaan. Yksi mahdollinen järjestämismuoto on tällöin myös oppisopimuskoulutus.

Ammatillisen peruskoulutuksen lisäksi valtion virastojen, liikelaitosten ja osakeyhtiöiden henkilöstöllä on samoin kuin muullakin työllisellä työvoimalla jatko- ja täydennyskoulutustarpeita. On mahdollista, että henkilöstö kehittää osaamistaan oppisopimuskoulutuksella. Tällöin edellytyksenä on, että koulutus tähtää ammatillisen perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai niiden osan suorittamiseen.

## 5 Opintojen aikainen toimeentulo

Opiskelua tuetaan monin tavoin. Tukien tavoitteena on täysipainoinen opiskelu. Tuen määrä ja sen myöntämisperusteet vaihtelevat koulutusmuodon, oppilaitoksen, opetusjärjestelyjen sekä opiskelijan taustan mukaan. Tukeen vaikuttavat myös opiskelijan tulot opiskeluaikana. Tässä luvussa on kuvattu tiivistäen opiskelun tärkeimmät tukimuodot ja niiden kohdentuminen luukuun ottamatta oppisopimuskoulutuksen tukimuotoja, jotka on kuvattu erikseen luvussa 6.1.

Opiskelija voi saada päätoimisten opintojen ajalle opintotukilain (65/1994) mukaista **opintotukea**, joka koostuu opintorahasta, asumislisästä sekä valtiontakauksesta opintolainalle. Lisäksi voidaan pitkien koulumatkojen ja merkittävien matkakustannusten korvaamiseksi myöntää opintotuen soveltamisalaa rajallisemmin lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen koulumatkatuesta annetun lain (48/1997) mukaista koulumatkatukea.

Työelämästä päätoimisia opintoja harjoittamaan lähteville tarkoitettu ensisijainen toimeentulon tukimuoto on aikuiskoulutustuesta annetun lain (1276/2000) mukainen ansaintaperusteinen **aikuiskoulutustuki**. Aikuiskoulutustukea saavalle voidaan lisäksi myöntää valtiontakaus opintolainalle.

Näyttötutkintona suoritettujen ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittaneelle voidaan maksaa kertaluontoisesti koulutusrahastosta annetun lain (1306/2002) mukainen **ammattitutkintostipendi**. Ehtona on, että henkilö ei ole täyttänyt 64 vuotta ja että hänellä on vähintään viiden vuoden työhistoria työ- tai virkasuhteessa.

**Maatalousyrittäjille** on olemassa vakuutusperusteinen **opintoraha** koulutukseen, johon ei saa muuta tukea (valtioneuvoston asetus 617/2002 maatalousyrittäjien opintorahasta). Opintorahaa voi saada 5 päivästä 8 kuukauteen kestävään koulutukseen. Saajan tulee olla 18–60-vuotias.

Työvoimakoulutukseen osallistuvalla voidaan koulutuksen ajalta maksaa **koulutus- tai työmarkkinatukea** sekä lisäksi **ylläpitokorvausta**. Koulutustuki maksetaan joko perustukena tai ansiotukena. Koulutustuki on samansuuruinen kuin työttömyyspäiväraha, mutta koulutusaikaiset tulot otetaan huomioon eri lailla. Koulutustukea voidaan maksaa myös opiskelijalle, joka ei ole työtön tai työttömyysuhan alainen, mutta tällöin hänellä ei ole oikeutta ansiotuen ansio-osaan. Työmarkkinatukea maksetaan sellaisille 17–64-vuotiaille työttö-

mille, jotka eivät täytä työssäoloehdotta tai ovat saaneet enimmäisajan työttömyyspäivärahaa. Työvoimakoulutukseen hakeutuvalla voidaan lisäksi myöntää korvausta ennen koulutuksen alkamista aiheutuvista matka- ja muista ylläpitokustannuksista. Työvoimakoulutuksen tuista säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002).

Työttömälle työnhakijalle, joka hakeutuu omaehtoiseen ammatillisia valmiuksia edistävään koulutukseen, maksetaan **koulutuspäivärahaa**. Koulutuspäivärahaa maksetaan myös ennen työttömyyttä kesken jääneiden päätoimisten ammatillisia valmiuksia edistävien opintojen jatkamiseen. Koulutuspäiväraha on samansuuruinen kuin työttömyyspäiväraha tai työmarkkinatuki. Koulutuspäivärahan saajalla ei ole kuitenkaan oikeutta työllistymisohjelmallisään.

Työttömien työnhakijoiden sijoittumista työelämään tuetaan paitsi tukemalla koulutukseen osallistumista myös tarjoamalla mahdollisuuksia perehtyä työelämään. Työharjoitteluun osallistuvalla työttömälle työnhakijalle maksetaan työharjoittelun ajalta **työmarkkinatukea** sekä tietyin edellytyksin **ylläpitokorvausta**. Työelämävalmennukseen osallistuvalla maksetaan joko työmarkkinatukea ja ylläpitokorvausta tai **työllistämistukea** ja **harkinnanvaraista ylläpitokorvausta**. Kela maksaa työmarkkinatuen ja ylläpitokorvauksen työharjoittelun ja työelämävalmennuksen ajalta työvoimatoimiston lausunnon perusteella.

Varsinaisten täysipainoista opiskelua tai työelämään perehtymistä ja työhön sijoittumista tukevien tukimuotojen lisäksi omaehtoista opiskelua voi harjoittaa vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaisella työntekijän ja työnantajan sopimukseen perustuvalla vuorotteluvapaalla, jonka aikana voi saada **vuorottelukorvausta**. Korvaus on 70 % henkilön työttömyys-turvasta ilman lapsikorotuksia, mutta nousee 80 %:iin, jos vuorottelijalla on vähintään 25 vuotta työhistoriaa. Työnantajan on palkattava vuorotteluvapaan ajaksi työtön työnhakija.

Opiskelua voi harjoittaa myös **osa-aikalisän** turvin, jota voidaan maksaa osa-aikatyöhön siirtyneelle osa-aikapalkan lisäksi. Työnantajan edellytetään palkkaavan vastaavaksi ajaksi työttömän työnhakijan (laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002).

# 6 Opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksessa

## 6.1 Oppisopimusopiskelijan opintososiaaliset edut nykyainsäädännön mukaan

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalla on oikeus palkkaan tai muuhun vastikkeeseen siten kuin siitä työsopimuksella on sovittu. Työnantaja maksaa opiskelijalle yleensä työehtosopimuksen mukaisen palkan sekä huolehtii palvelusuhteeseen liittyvistä sivukuluista ja vakuutuksista.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 39 §:n mukaisesti ammatilliseen perustutkintoon tähtäävä oppisopimuskoulutus on sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen että tietopuolisten opintojen ajalta opiskelijalle maksutonta kuten opetus muussakin koulutuksessa. Ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavassa koulutuksessa sekä muussa lisäkoulutuksessa voidaan ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (631/1998) 17 §:n nojalla periä opiskelijoilta kohtuullinen opiskelumaksu. Maksulla katetaan koulutuskustannuksia ja tutkintoon valmistavassa koulutuksessa myös tutkinnon järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia. Opiskelumaksuja peritään lähinnä tietopuolisten opintojen ajalta. Lisäksi lain 17 §:n mukaan näyttötutkintoon osallistuvilta peritään tutkintomaksu.

Maksuton ateriat tai maksuton asuminen opiskelija-asuntolassa eivät kuulu oppisopimuskoulutuksessa opiskelevan lakisääteisiin oikeuksiin (39 §:n 1 momentti ja 37 §:n 2 momentti). Koulumatkatuesta annetun lain (48/1997) mukaan oppisopimusopiskelijat eivät ole oikeutettuja koulumatkatukeen eivätkä opintotukilain (65/1994) 6 §:n mukaan myöskään opintotukeen, joka muodostuu opintorahasta, asumislisästä ja opintolainan valtiontakauksesta.

Oppisopimusopiskelijalla on kuitenkin oikeus saada opintososiaalisia etuja tietopuolisten opintojen aikana. Etuja maksetaan myös näyttötutkintoon osallistumisen ajalta. Asetuksen tulkinnan mukaan opiskelijalle on mahdollista maksaa opintososiaalisia etuja myös palkattoman työssäoppimisjakson ajalta. Edut on lueteltu laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) ja niitä tarkennetaan opetusministeriön asetuksessa 1130/2001. Etuja ovat

- 1 päiväraha ansiomenetyksen korvauksena (14 euroa opetuspäivältä)
- 2 päiväraha perheavustuksena (16 euroa opetuspäivältä)

- 3 matkakustannusten korvaus opiskelujakson alkaessa ja päättyessä sekä erityisestä syystä opintojakson aikana. Erityisistä syistä matkakorvausta voidaan maksaa myös tietopuolisen opintojakson aikana.
- 4 majoittumiskorvaus (5 euroa), jos tietopuolinen opetus järjestetään opiskelijan koti- tai oppisopimuskoulutuspaikkakunnan ulkopuolella.

Jos opiskelijalle maksetaan tietopuolisten opintojen tai näyttötutkintoon osallistumisen ajalta palkkaa, on opiskelijalla oikeus saada ainoastaan korvausta matka- ja majoittumiskustannuksista. Sama koskee tilannetta, jossa opiskelijalla on oikeus muihin kuin ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaisiin lakisääteisiin etuihin.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä maksaa opintososiaaliset edut saamastaan yksikköhintaan perustuvasta rahoituksesta. Opintososiaaliset menot olivat vuonna 2005 noin 6 % oppisopimuskoulutuksen kokonaiskustannuksista (ammatillinen peruskoulutus 8 %, lisäkoulutus 4 %). Opintososiaalisten menojen osuus kokonaiskustannuksista on säilynyt suhteellisen vakaana. Vuosina 2001–2003 se oli 7 %. Oppisopimuskoulutuksen käyttökustannuksia on eritelty tarkemmin oppisopimuskoulutuksen rahoitusta ja kustannuksia käsittelevässä luvussa 3.4.

## **6.2 Oppisopimuskoulutuksen opintososiaalsiin etuihin liittyvät kehittämistarpeet**

Koulutuspoliittinen tavoite on kohentaa opiskelijoiden opintososiaalisia etuja niin, että suunnitelmallinen ja täysipainoinen opiskelu on mahdollista. Oppisopimuskoulutuksen opintososiaalsiin etuihin on tehty tarkistus viimeksi vuonna 2001. Elinkustannukset ovat nousseet vuosien 2001–2006 aikana hieman yli viisi prosenttia, mikä aiheuttaa paineita korottaa oppisopimuskoulutuksen opintososiaalisia etuja vastaavasti. Erityisen ongelmalliseksi on nähty matkakorvausten määrätymisperusteet ja majoittumiskorvauksen pienuus.

Asetus oppisopimuskoulutuksen opintososiaalisista eduista asettaa minimitason koulutuksen järjestäjän maksamille opintososiaalisille eduille. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä voi halutessaan maksaa erityisestä syystä matkakorvauksia myös tietopuolisen opintojaksojen ajalta, ja näin on meneteltykin. Yksittäisen opiskelijan kannalta mahdollisuus huomioida opiskelijoiden erilaiset olosuhteet on hyvä asia. Toisaalta harkinnanvaraisuus aiheuttaa sen, että opiskelijat eri puolilla Suomea joutuvat eriarvoiseen asemaan. Opiskelijoiden joutuminen eriarvoiseen asemaan aiheuttaa paineita vähentää asetuksessa olevaa harkinnanvaraisuutta ja täsmentää matkakustannusten korvaamiseen liittyviä säännöksiä.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän näkökulmasta ongelmallista on myös se, että opintososiaaliset edut ovat suuret niissä oppisopimustoimistoissa tai -keskuksissa, joiden alueella etäisyydet opiskelijan koti- tai oppisopimuspaikkakunnan ja tietopuolisen opetuksen, ammattiosaamisen näyttöjen tai tutkintotilaisuuksien järjestämispaikkakunnan välillä ovat pitkät.

Työryhmä pitää tärkeänä, että osaamisen hankkiminen eri tavoin on kannustavaa. Oppisopimuskoulutuksen osalta on otettava huomioon, että oppisopimusopiskelija on pääosin palkallisessa koulutuksessa. Työryhmän näkemyksen mukaan oppisopimuskoulutuksen opintososiaalisista eduista olisi mahdollista luopua, jos osana työehtosopimuksia voitaisiin sopia palkkauksesta niin, että koko koulutusaika olisi kaikilla oppisopimusopiskelijoilla palkallista.



Työryhmä esittää, että

lyhyellä aikavälillä tehdään opintososiaalsiin etuihin maltillinen tasokorotus. Matka- ja majoituskorvausta tarkastellaan erikseen. Asetustekstin sanamuodoilla pyritään siihen, että käytännöt eri puolilla Suomea olisivat mahdollisimman yhtenäiset, mutta jouston mahdollisuutta ei täysin suljeta pois.

opetusministeriö selvittää mahdollisuutta harkinnanvaraiseen avustukseen alueellisen tasa-arvon varmistamiseksi tilanteissa, joissa tietopuoliset opinnot on pakko hankkia kaukaa ja opintososiaaliset menot ovat tästä syystä suuret.

## 6.3 Ehdotus asetusmuutokseksi

Työryhmä esittää, että asetus 1130/2001 muutetaan seuraavasti:

### **Opetusministeriön asetus**

#### **oppisopimuskoulutukseen kuuluvista opintososiaalisista eduista tietopuolisten opintojen, ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien aikana**

Opetusministeriö on ammatillisesta koulutuksesta 21. päivänä elokuuta 1998 annetun lain (630/1998) 39 §:n nojalla päättänyt:

#### 1 §

#### *Opintososiaaliset edut*

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalla on oikeus saada opintososiaalisia etuja tietopuoliseen opetukseen, ammattiosaamisen näyttöihin ja tutkintotilaisuuksiin osallistumisen ajalta seuraavasti:

1) ansionmenetyksen korvauksena päivärahaa 15 euroa jokaiselta opetuspäivältä tai päivältä, jolloin oppisopimusopiskelija on osallistunut ammattiosaamisen näyttöön tai tutkintotilaisuuteen

2) perhevastuksena päivärahaa 17 euroa jokaiselta opetuspäivältä tai päivältä, jolloin oppisopimusopiskelija on osallistunut ammattiosaamisen näyttöön tai tutkintotilaisuuteen, jos opiskelijalla on huollettavanaan alle 18-vuotias lapsi

3) matkakustannusten korvausta opiskelijan yli 10 kilometriä ylittävästä yhdensuuntaisesta matkasta kotoa tai oppisopimustyöpaikalta opetuksen, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden järjestämispaikkaan ja takaisin halvimmalla matkustustavan mukaan tietopuolisen opintojakson, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden alkaessa ja päättyessä. Etäisyys mitataan yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö opiskelijan kotoa vai oppisopimustyöpaikalta ja paluu vastaavasti kotiin vai työpaikkaan.

4) majoittumiskorvausta 8 euroa jokaiselta opetuspäivältä tai päivältä, jolloin oppisopimusopiskelija on osallistunut ammattiosaamisen näyttöön tai tutkintotilaisuuteen, jos tietopuolinen opetus, ammattiosaamisen näyttö tai tutkintotilaisuus järjestetään opiskelijan koti- tai oppisopimuspaikkakunnan ulkopuolella.

1 §:n 3 kohdassa tarkoitettua matkakorvausta maksetaan myös tietopuolisen opinto-



jakson, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden aikana viikoittaisesta kotimaassa tapahtuvasta matkasta kotoa tai oppisopimustyöpaikalta opetuksen, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden järjestämispaikkaan ja takaisin, jos tietopuolinen opintojakso, ammattiosaamisen näyttö tai tutkintotilaisuus on yli viikon mittainen. Erityisistä syistä 1 §:n 3 kohdassa tarkoitettua matkakorvausta voidaan maksaa tietopuolisen opintojakson, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden aikaisista päivittäisistä kotimaanmatkoista kotoa tai oppisopimustyöpaikalta opetuksen, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden järjestämispaikkaan ja takaisin, jos opiskelija majoittuu kotonaan. Jos opiskelijalle korvataan päivittäiset matkakustannukset, hän ei ole oikeutettu 1 §:n kohdan 4 mukaiseen majoittumiskorvaukseen.

Jos opiskelijalla on oikeus muihin kuin ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitettuihin lakisääteisiin etuihin, on opiskelijalla edellä mainitusta poiketen oikeus saada ainoastaan korvausta matka- ja majoittumiskustannuksista. Jos opiskelijalle maksetaan samalta ajalta palkkaa, opiskelija ei ole oikeutettu edellä mainittuihin opintososiaalisiin etuihin.

## 2 §

### *Koti- ja oppisopimuspaikkakunta*

Tässä asetuksessa kotipaikkakunnalla tarkoitetaan opiskelijan kotikuntalaisia (201/1994) tarkoitettua kotikuntaa ja oppisopimuspaikkakunnalla työnantajan osoittaman työpaikan sijaintikuntaa, jossa opiskelija suorittaa käytännön työtehtäviin yhdistettyjä opintoja.

## 3 §

### *Voimaantulo*

Tämä asetus tulee voimaan ? päivänä ? kuuta 2007.

## **6.4 Asetusmuutoksen perustelut**

Oppisopimusopiskelijalle ansiomenetyksen korvauksena maksettava päiväraha ja perheavustuksena maksettava päiväraha vastaavat suuruudeltaan muita opiskelun tukimuotoja ja niihin sisältyvää päivittäistä tukea, joten päivärahoihin esitetään tehtäväksi maltillinen indeksikorotus. Ansiomenetyksen korvauksena maksettava päiväraha korotettaisiin 14 eurosta 15 euroon jokaiselta opetuspäivältä tai päivältä, jolloin oppisopimusopiskelija olisi osallistunut ammattiosaamisen näyttöön tai tutkintotilaisuuteen. Korotus olisi 7,1 %. Perheavustuksena maksettava päiväraha korotettaisiin 16 eurosta 17 euroon jokaiselta opetuspäivältä tai päivältä, jolloin oppisopimusopiskelija olisi osallistunut ammattiosaamisen näyttöön tai tutkintotilaisuuteen. Korotus olisi 6,3 %. Myös perheavustuksen maksaminen edellyttäisi päivärahan tavoin ansionmenetystä. Menettely vastaisi nykykäytäntöä.

Vuonna 2001 elinkustannusindeksi oli 1 539 ja vuonna 2006 vastaavasti 1 622. Kyseisten ajankohtien välisenä aikana kustannukset ovat nousseet siten keskimäärin 5,4 %. Etuisuuksiin esitetyt korotukset ovat hieman suurempia kuin elinkustannusindeksin nousu edellyttäisi. Tämä johtuu siitä, että indeksitarkistuksen jälkeen päivärahan suuruus on esityksessä pyöristetty lähimpään täyteen euroon. Ansionmenetyksen korvauksena maksettavan päivärahan indeksin mukainen korotus olisi kahden desimaalin tarkkuudella 14,76 euroa, perheavustuksena maksettavan päivärahan 16,86 euroa. Elinkustannusindeksiä suurempi

korotus päivärahoihin on perusteltu, sillä oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kokemuksen mukaan opintososiaalisten etujen pienuus aiheuttaa opiskelijoille toimeentulo-ongelmia etenkin silloin, kun opintojaksot ovat pitkiä tai ammattiosaamisen näytöt tai tutkintotilaisuudet kestävät useita päiviä.

Matkakustannukset korvattaisiin edelleen halvimman matkustustavan mukaan tietopuolisen opintojakson, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden alkaessa ja päättyessä. Matkakustannusten korvauserusteita muutettaisiin lähemmäs koulumatkatuen myöntämisperusteita. Asetuksen (1130/2001) mukaisen matkakustannusten korvauksen saaminen edellyttää kuntarajan ylitystä. Kuntarajan ylitys ei kuitenkaan kerro todellisista matkakustannuksista, jotka ovat sidoksissa matkan pituuteen. Esityksessä esitetään, että oppisopimusopiskelija olisi oikeutettu matkakustannusten korvauksiin, jos yhdensuuntainen matka opiskelijan kotoa tai oppisopimustyöpaikasta opetuksen, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden järjestämispaikkaan olisi yli 10 kilometriä. Samaa kilometrimäärää käytetään myös koulumatkatuen myöntämisen perusteena. Etäisyys mitattaisiin yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuisiko lähtö opiskelijan kotoa vai oppisopimustyöpaikalta ja paluu vastaavasti kotiin vai työpaikkaan. Etäisyyden mittaaminen tapahtuisi samoin perustein kuin valtion matkustussäännössä.

Esityksessä täsmennettäisiin perusteita, joilla matkakorvausta voitaisiin maksaa myös tietopuolisten opintojen, ammattiosaamisen näyttöön tai tutkintotilaisuuteen osallistumisen aikana. Asetuksen (1130/2001) mukaan matkakorvausta voidaan maksaa myös tietopuolisen opintojakson aikana erityisestä syystä. Erityisiä syitä ei kuitenkaan täsmennetä, joten asetusta on tältä osin tulkittu eri puolilla Suomea eri tavoin, mikä on asettanut opiskelijat eriarvoiseen asemaan. Erilasten tulkintojen välttämiseksi asetusta esitetään täsmennettäväksi niin, että matkakorvausta maksettaisiin viikoittaisesta kotimaassa tapahtuvasta matkasta kotoa tai oppisopimustyöpaikalta opetuksen, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden järjestämispaikkaan ja takaisin, jos tietopuolinen opintojakso, ammattiosaamisen näyttö tai tutkintotilaisuus olisi yli viikon mittainen. Viikoittaisten matkakustannusten korvaus on tarpeen opiskelijoiden toimeentulon turvaamiseksi. Jos tietopuolinen opintojakso, ammattiosaamisen näyttö tai tutkintotilaisuus kestää yli viikon, opiskelija joko matkustaa kotiinsa viikonlopuksi tai joutuu majoittumaan opetuksen, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden järjestämispaikkakunnalla omalla kustannuksellaan, koska majoittumiskorvausta on mahdollista saada vain opetuspäivältä tai päivältä, jolloin oppisopimusopiskelija on osallistunut ammattiosaamisen näyttöön tai tutkintotilaisuuteen. Viikoittaisten matkakustannusten korvaaminen olisi rajattu esityksessä koskemaan kotimaan matkoja, jotta korvaukset eivät tulisi kohtuuttomiksi koulutuksen järjestäjille tilanteessa, jossa työpaikalla tapahtuva oppiminen, ammattiosaamisen näytöt tai tutkintotilaisuudet toteutetaan enenevässä määrin osittain ulkomailla.

Matkakorvausta voitaisiin erityisistä syistä maksaa tietopuolisen opintojakson, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden aikaisista kotimaassa tapahtuvista päivittäisistä matkoista kotoa tai oppisopimustyöpaikalta opetuksen, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden järjestämispaikkaan ja takaisin, jos opiskelija majoittuisi kotonaan. Opiskelija ei olisi oikeutettu majoittumiskorvaukseen, jos päivittäiset matkakustannukset korvattaisiin. Esitykseen on jätetty harkinnanvaraa matkakustannusten osalta, jotta koulutuksen järjestäjä voi ottaa huomioon opiskelijoiden yksilölliset elämäntilanteet.

Majoittumiskorvaus korotettaisiin 5 eurosta 8 euroon jokaiselta opetuspäivältä tai päivältä, jolloin oppisopimusopiskelija olisi osallistunut ammattiosaamisen näyttöön tai tutkintotilaisuuteen. Korotus olisi 60,0 %. Elinkustannusindeksin 5,4 prosentin nousua vastaava korotus majoittumiskorvaukseen olisi 0,27 euroa. Lähimpään täyteen euroon pyöristettynä

korotusta ei tulisi lainkaan, vaan majoittumiskorvaus säilyisi 5 euronä. Oppisopimusopiskelijan majoittumiskorvaus on kuitenkin pienempi kuin vastaava tuki muissa opiskelun tukimuodoissa eikä vastaa todellisia majoittumiskustannuksia, mikä aiheuttaa korotuspaineita. Esitetty 8 euron majoittumiskorvaus on hieman yli euron enemmän kuin opintotuen asumislisän maksimimäärän pohjalta laskettu päivittäinen asumistuki (6,7 euroa). Majoittumiskorvaus ei korotuksen jälkeenkään vastaa todellisia majoittumiskustannuksia.

Majoittumiskorvausta maksettaisiin, jos tietopuolinen opetus, ammattiosaamisen näyttö tai tutkintotilaisuus järjestettäisiin muualla kuin opiskelijan koti- tai oppisopimuspaikkakunnalla. Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttäisi majoittumista opetuksen, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden järjestämisspaikkakunnalla tai sen lähistöllä. Jos opiskelija majoittuisi kotonaan, hän ei olisi oikeutettu majoittumiskorvaukseen. Erityisistä syistä hänelle voitaisiin tällöin korvata päivittäiset matkat kotoa tai oppisopimustyöpaikalta opetuksen, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden järjestämisspaikkakunnalle ja takaisin.

Jos opiskelijalla olisi oikeus muihin kuin ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuihin lakisääteisiin etuihin, hän olisi edelleen oikeutettu matka- ja majoituskustannusten korvaukseen, mutta ei päivärahoihin. Jos opiskelija saisi samalta ajalta palkkaa, hän ei olisi oikeutettu asetuksessa mainittuihin opintososiaalisiin etuihin.

Asetuksen muutosesityksessä on pyritty parantamaan erityisesti niiden opiskelijoiden asemaa, jotka eivät saa palkkaa tietopuolisten opintojen, ammattiosaamisen näyttöjen tai tutkintotilaisuuksiin osallistumisen ajalta ja jotka joutuvat elämään mainitun ajan opintososiaalisten etujen varassa. Työryhmän näkemyksen mukaan jokaisen yksilön on jollakin tavalla sijoitettava oman ammatitaitonsa kehittämiseen, joten ei voida lähteä siitä, että kaikki kustannukset korvataan. Lisäksi on huomattava, että oppisopimusopiskelu on opiskelijalle taloudellisesti kannustava opiskelumuoto, koska pääosa opiskelusta on palkallista.

## 6.5 Asetusmuutoksen vaikutukset

### Vaikutukset valtiontalouteen

Valtiontalouden näkökulmasta opintososiaalisten etujen tarkistamisesta aiheutuvat kustannusvaikutukset ovat vähäiset. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät maksavat opintososiaaliset edut saamastaan yksikköhintaan perustuvasta rahoituksesta. Opetusministeriö määrää yksikköhinnat vuosittain.

Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (635/1998) 19 §:n mukaan oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen yksikköhinta on 77 % 16 §:n nojalla vahvistettavasta ammatillisen koulutuksen keskimääräisestä yksikköhinnasta. Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen yksikköhinnat opetusministeriö määrää valtion talousarvion rajoissa erikseen ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta sekä erikseen muuta ammatillista lisäkoulutusta varten.

Opintososiaalisten etujen tarkistaminen ylöspäin lisää todennäköisesti jonkin verran oppisopimuskoulutuksen kokonaiskustannuksia, mikä saattaa aiheuttaa painetta korottaa yksikköhintaa vastaavasti. Korotuspaine kohdistuu erityisesti oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen yksikköhintaan, sillä lisäkoulutuksessa opiskelija-kohtaiset kustannukset ylittävät hieman yksikköhintarahoituksen. Oppisopimusmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen yksikköhintaan asetusmuutoksesta aiheutuvat mahdolliset

lisäkustannukset eivät suoraan vaikuta, sillä opetus ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain 19 §:n mukaan ammatillisen koulutuksen yksikköhintoja laskettaessa ei oteta huomioon oppisopimuskoulutuksesta ja ammatillisesta lisäkoulutuksesta aiheutuneita kustannuksia eikä kyseistä koulutusta saavia opiskelijoita. Oppisopimuskoulutuksena järjestettävässä ammatillisessa peruskoulutuksessa koulutuksen kustannukset jäävät selvästi alle yksikköhintarahoituksen, joten tälläkään perusteella korotuspaineita ei ole. Oppisopimuskoulutuksen rahoitusta ja kustannuksia on eritelty tarkemmin luvussa 3.4.

### Vaikutukset oppisopimuskoulutuksen järjestäjien talouteen

Opintososiaaliset menot olivat vuonna 2005 yhteensä 7 865 000 euroa, mikä on noin 6 % oppisopimuskoulutuksen kokonaiskustannuksista, jotka olivat yhteensä 131 792 000 euroa. Opintososiaalisten menojen osuus kokonaiskustannuksista on säilynyt suhteellisen vakaana. Vuosina 2001–2003 se oli 7 % ja vuosina 2004 ja 2005 noin 6 %. Ammatillisessa peruskoulutuksessa opintososiaaliset menot olivat vuonna 2005 yhteensä 5 068 000 euroa, mikä on noin 8 % kokonaiskustannuksista ja lisäkoulutuksessa yhteensä 2 797 000 euroa, mikä on hieman yli 4 % kokonaiskustannuksista. Opintososiaalisten menojen suurempi osuus ammatillisessa peruskoulutuksessa selittyy sillä, että Opetushallituksen selvityksen mukaan 2/3 ammatillista perustutkintoa suorittavista opiskelijoista ei saa palkkaa tietopuolisten opintojen ajalta, jolloin he ovat oikeutettuja kaikkiin opintososiaalisiin etuihin, myös päivärahoihin. Vastaavasti ammatillista lisäkoulutusta (tutkintotavoitteinen ja muu ammatillinen lisäkoulutus) oppisopimuskoulutuksena suorittavista vain reilu 1/5 on oikeutettu kaikkiin opintososiaalisiin etuihin.

Opintososiaalisten etujen muutoksesta koulutuksen järjestäjille aiheutuvaa kustannusvaikutusta voidaan arvioida karkeasti aiempien vuosien kustannusten perusteella. Jos opintososiaaliset menot olivat vuonna 2005 yhteensä 7 865 000 euroa ja opintososiaalisiin menoihin tehdään keskimäärin 14 %:n korotus, opintososiaaliset menot olisivat asetusmuutoksen jälkeen yhteensä noin 8 966 000 euroa. Jos muut kustannukset eivät muuttuisi, oppisopimuskoulutuksen kokonaiskustannukset olisivat laskennallisesti 132 893 000 euroa. Tämä tarkoittaisi sitä, että oppisopimuskoulutuksen kokonaiskustannukset lisääntyisivät asetuksen vaikutuksesta 0,8 %.

Todellisuudessa asetusmuutoksen vaikutus oppisopimuskoulutuksen kokonaiskustannuksiin ei ole näin suuri, sillä asetusmuutos rajaa palkkaa tietopuolisten opintojen, ammattiosaamisen näyttöjen tai tutkintotilaisuuksien ajalta saavat opiskelijat kokonaan opintososiaalisten etujen ulkopuolelle, mikä pienentää opintososiaalisia menoja. Tällä hetkellä opiskelija on ollut oikeutettu matka- ja majoittumiskustannusten korvauksiin, vaikka hän saisi palkkaa samalta ajalta. Vuonna 2004 ammatilliseen peruskoulutukseen osallistui noin 18 100 opiskelijaa, joista noin 2/3 eli reilut 12 000 oli oikeutettu kaikkiin opintososiaalisiin etuihin. Tutkintotavoitteiseen ammatilliseen lisäkoulutukseen osallistui vuonna 2004 noin 29 500 opiskelijaa, joista vain 1/4 eli reilut 7 300 oli oikeutettu kaikkiin opintososiaalisiin etuihin. Asetusmuutoksen jälkeen vajaa puolet oppisopimusopiskelijoista olisi oikeutettu opintososiaalisiin etuihin.

Asetusmuutoksen taloudellisten vaikutusten arviointia vaikeuttaa se, että matka- ja majoittumiskustannusten perusteiden muutosten vaikutusta kustannuksiin ei voi luotettavasti arvioida, koska muutokset korvaavat osittain toisiaan. Lisäksi tietopuolisen opintojakson, ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden aikaisia matkakustannuksia on korvattu jo nyt erityisistä syistä asetuksen mukaisesti. Kustannusseuranta ei kerro, kuinka

yleistä erityisten syiden perusteella tapahtuva matkakustannusten korvaaminen on ollut, joten pohjaa taloudellisten vaikutusten arvioinnille ei tältä osin ole.

### Vaikutukset oppisopimusopiskelijoiden talouteen

Esitys parantaa niiden opiskelijoiden opintososiaalisia etuja, jotka eivät saa palkkaa tietopuolisiin opintoihin, ammattiosaamisen näyttöihin ja tutkintotilaisuuksiin osallistumisen ajalta. Keskimääräinen korotus aiemmassa asetuksessa mainittuihin euromääräisiin summiin on noin 14 %. Tietopuolisten opintojen, ammattiosaamisen näyttöjen tai tutkintotilaisuuksiin osallistumisen ajalta palkkaa saavien opiskelijoiden asemaa asetusmuutos vastaavasti heikentää, sillä he menettävät oikeuden matka- ja majoittumiskorvauksiin. Asetusmuutoksen jälkeen karkeasti arvioiden reilut puolet oppisopimusopiskelijoista ei olisi oikeutettu opintososiaalisiin etuihin. Esityksen todellisia vaikutuksia opiskelijoiden talouteen on mahdotonta arvioida tarkemmin, koska esim. matka- ja majoittumiskustannusten perusteiden muutosten vaikutusta ei pysty olemassa olevan tietoauneiston perusteella luotettavasti laskemaan.

### Hallinnolliset vaikutukset

Esitys ei vaikuta opetusministeriön tai Opetushallituksen toimintaan. Koulutuksen järjestäjien toimintaan esitys vaikuttaa siten, että kun matka- ja majoittumiskustannusten korvausperusteet muuttuvat, koulutuksen järjestäjien on tarkennettava korvaushakemuksia. Järjestäjien on tarkistettava, että korvaushakemuksesta käy ilmi matkan pituus ja tarvittaessa myös se, missä opiskelija majoittuu tietopuolisten opintojen, ammattiosaamisen näyttöjen tai tutkintotilaisuuksien aikana.

# 7 Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen

## 7.1 Oppisopimuskoulutuksen tulevaisuuden haasteet

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2003–2008 mukaan oppisopimuskoulutuksen keskeisimmät kehittämishaasteet ovat

- oppisopimuskoulutuksen tarjonnan turvaaminen ja hallittu laajentaminen työelämän kysynnän mukaiseksi erityisesti ammatillinen lisäkoulutuksen osalta
- oppisopimuskoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen, mm. henkilökohtaisten opiskeluohjelmien kehittäminen, työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus ja tukeminen, tietopuolisen opetuksen ja näyttöjen sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteensovittaminen, uusiin tieto- ja viestintäteknikoihin perustuvat koulutusratkaisut, opiskelija- ja tiedonhallinnan kehittäminen ja opiskeluvalmiuksien parantaminen
- yrittäjien oppisopimuskoulutuksen kehittäminen
- nuorten oppisopimuskoulutuksen edistäminen.

Oppisopimuskoulutuksen tarjonta on turvattu ja sitä on laajennettu asteittain 2000-luvulla niin, että kysyntä ja tarjonta ovat lähentyneet toisiaan myös määrällisesti säädellyssä ammatillisessa lisäkoulutuksessa (taulukko 11). Oppisopimuskoulutusmuotoisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa ei ole määrällistä säätelyä, joten koulutuksen järjestäjät voivat solmia oppisopimuksia tarpeen mukaan.

**Taulukko 11.** Ammatillisen lisäkoulutuksen oppisopimusten vuotuisen enimmäismäärän kehitys 2000–2007.

Vuosi	Haetut määrät	Enimmäismäärä	Myöntöaste %
2000	21 000	14 000	67
2001	23 000	16 000	70
2002	24 000	18 000	75
2003	25 000	20 500	82
2004	25 100	22 000	88
2005	27 000	22 085	82
2006	26 000	22 085	85
2007	28 000	25 000	87

Myös yrittäjien oppisopimuskoulutuksen eteen on tehty työtä, ja yrittäjien oppisopimukset ovatkin tasaisesti lisääntyneet koko 2000-luvun. Vuonna 2000 oppisopimuskoulutukseen osallistui noin 600 yrittäjää, vuonna 2005 jo yli 3 500.

Eniten haastetta myös tulevaisuudessa riittää nuorten oppisopimuskoulutuksen edistämässä ja oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämässä. Valtiontilintarkastajat kiinnittivät vuoden 2005 tarkastuskertomuksessaan huomiota opetukselliseen syrjäytymiseen ja sen yhteydessä myös oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen seuraavin linjauksin: ”Oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia erityisesti nuorille tulisi kehittää edelleen. Tällä hetkellä on enemmän oppisopimuksesta kiinnostuneita nuoria kuin on oppisopimustyöpaikkoja. Muualla Euroopassa oppisopimusjärjestelmä on laajemmin nuorten koulutusmuoto, mutta Suomessa se on painottunut perinteisesti aikuiskoulutukseen. Valtiontilintarkastajien mielestä työnantajille tulisi tehdä entistä selvästi houkuttelevammaksi solmia oppisopimuksia nuorten kanssa. Tähän suunnattavat resurssit maksavat itsensä moninkertaisesti takaisin, mikäli näin kiinnitetään koulutus- tai työpaikkaa vailla oleva nuori opiskelun ja tutkinnon kautta työelämään.”

### 7.1.1 Nuorten oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksen tilastojen mukaan nuorten (alle 25-vuotiaiden) oppisopimusopiskelijoiden määrä ammatillisessa peruskoulutuksessa on pysynyt suhteellisen vakaana. Se on ollut koko 2000-luvun joko hieman alle tai hieman yli 5 000 opiskelijaa. Enimmillään nuorten oppisopimusopiskelijoiden määrä oli vuonna 2001, jonka jälkeen se on vähitellen pienentynyt. Kun ammatilliseen peruskoulutukseen osallistuneiden oppisopimusopiskelijoiden kokonaismäärä on vastaavana ajanjaksona tasaisesti lisääntynyt, nuorten oppisopimusopiskelijoiden osuus kokonaisopiskelijamäärästä on vähentynyt. Vuonna 2000 alle 25-vuotiaita ammatillisen peruskoulutuksen oppisopimusopiskelijoita oli 35 % kaikista ammatillisen peruskoulutuksen oppisopimusopiskelijoista, vuonna 2004 enää noin 26 %.

Vastaava kehitys on tapahtunut myös ammattitutkintoon valmistavassa oppisopimuskoulutuksessa, jossa nuorten oppisopimusopiskelijoiden määrä on vähentynyt vuoden 2000 reilusta 4 000:sta vajaaseen 3 000:een. Vuonna 2000 nuorten osuus ammattitutkintoon valmistavan koulutuksen oppisopimusopiskelijoista oli 25 %, vuonna 2004 vastaavasti noin 15 %. Erikoisammattitutkintoon valmistavassa oppisopimuskoulutuksessa nuoria on ollut vuosittain noin 300. Alle 25-vuotiaiden osuus on viime vuosina vakiintunut noin 3 %:iin. Alle 25-vuotiaiden vähäinen osuus on selitettävissä sillä, että erikoisammattitutkinnon ammattitaitovaatimukset edellyttävät pitkää työkokemusta.



Työryhmä pitää tärkeänä työelämään tulevien nuorten ja ammatinvaihtajien ammatillisen osaamisen kehittämistä sekä työikäisen aikuisväestön osaamisen päivittämistä ja uudistamista läpi työuran. Väestön ikääntymisen ja eläkkeelle siirtymisen vuoksi pula osaavasta työvoimasta lisääntyy lähivuosina, joten työmarkkinoille tarvitaan uusia ammattiosajia. Yksi keino turvata osaavan työvoiman saanti on työelämään tulevien nuorten ja ammatinvaihtajien oppisopimuskoulutuksen edistäminen. Työryhmän näkemyksen mukaan vailla ammattitaitoa olevien oppisopimuskoulutusta edistetään parhaiten madaltamalla rekrytointikynnystä ja opiskelijaksi ottamiskynnystä (ks. tarkemmin luku 7.3.1).

Oppisopimuskoulutus on osa ammatillisen koulutuksen järjestäjän palvelukokonaisuutta. Sillä on keskeinen asema ammatillisen koulutuksen järjestäjän kokonaisstrategiassa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjän tulee vastata elinkeino- ja muun työelämän sekä yksilöiden muuttuviin osaamis- ja koulutustarpeisiin ja väestökehityksen tuomiin muutoksiin kaikilla käytössään olevilla ammattikoulutuksen välineillä. Ammatillisen koulutuksen tarkastelu kaikki koulutuspalvelut kattavana kokonaisuutena antaa koulutuksen järjestäjälle laajat mahdollisuudet organisoida korkealaatuisia koulutus- ja kehittämisspalveluja joustavasti ja kustannustehokkaasti. Oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta keskeinen osa koulutuksen järjestäjän kokonaisstrategiaa ovat koulutuksen laadunhallinta, yksilön ja työpaikan koulutustarpeiden huomioon ottaminen koulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä opetushenkilöstön osaaminen.

Ammatillisen koulutuksen muodot lähestyvät toisiaan. Ammattikoulutus tapahtuu oppilaitoksen ja työelämän vuorovaikutuksena oppilaitoksessa ja työpaikalla tapahtuvana oppimisena. Oppisopimuskoulutuksessa päävastuu koulutuksesta kuuluu työnantajalle ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista täydennetään muulla opiskelulla. Oppilaitosmuotoinen koulutus lähestyy oppisopimuskoulutusta toteutustavoiltaan, mutta rahoitusjärjestelmä on joiltakin osin erilainen. Monelle peruskoulun päättävälle nuorelle ammattikoulutuksen aloittaminen oppilaitosmuotoisena opiskeluna on luontevinta. Osalle nuorista oppisopimuskoulutusta voidaan hyödyntää suoraan vaihtoehtoisena tapana suorittaa ammatillinen peruskoulutus ja hankkia työelämässä tarvittava ammattiosaaminen. Oppisopimuskoulutus saattaa olla myös ainoa väylä hankkia ammatillinen peruskoulutus silloin, kun pienelle työelämän ammattialalle ei ole oppilaitosmuotoista koulutusta. Oppisopimuskoulutus ei kuitenkaan sovellu kaikille. Opintojen ohjauksen avulla tulisi auttaa opiskelijoita valitsemaan kullekin parhaiten soveltuva opiskelumuoto. Sopivan opiskelumuodon löytäminen auttaa vähentämään keskeyttämisä ja edistää tutkinnon suorittamista.

Valtiontilintarkastajien vuoden 2005 tarkastuskertomuksessa todetaan, että Suomella ei ole varaa menettää nuoria syrjäytymisuralle. Nuorten syrjäytyminen merkitsee yhteiskunnalle kasvavaa omien resurssien ja mahdollisuuksien hukkaamista ja samalla etenkin sosiaali- ja terveydenhuollon kustannusten lisääntymistä, mutta myös muita lisäkustannuksia. Valtiontilintarkastajien mukaan syrjäytymisuhan alaisten nuorten mahdollisuuksia osallistua oppisopimuskoulutukseen voidaan parantaa lisäämällä yhteistyötä työvoimatoimistojen ja työpajojen sekä muiden sidosryhmien kanssa. Oppisopimuskoulutusmahdollisuuksien kehittämisessä on lisäksi mahdollista hyödyntää enemmän syrjäytymiskehityksen estämiseen erikoistuneiden innopajojen ja nuorten työpajojen tarjoamia yhteistyö- ja tukimahdollisuuksia sekä työnantajayhteyksiä. Oppisopimuskoulutuksesta ja sitä edeltävistä julkisista työvoimapalveluista sekä työpajatoiminnasta voidaan rakentaa syrjäytymisuhan alaisille nuorille heidän yksilöllisistä tarpeista lähteviä palvelukokonaisuuksia erilaisia koulutuspolkuja varten. Palvelukokonaisuuksien avulla voidaan madaltaa syrjäytymisuhan alaisen nuoren koulutukseen osallistumiskynnystä, parantaa nuorten työmarkkinavalmiuksia ja luoda edellytyksiä työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle ja oppisopimuksen solmimiselle.



## 7.1.2 Oppisopimuskoulutuksen laatu ja vaikuttavuus

Oppisopimuskoulutuksen laatua ja vaikuttavuutta on pyritty parantamaan monin tavoin koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman mukaisesti.

Opetushallitus käynnisti vuonna 1999 opetusministeriön toimeksiannosta *Oppisopimuskoulutuksen laatu* -projektin yhdessä lähes 40 oppisopimuskoulutuksen järjestäjän kanssa. Projektin työn tuloksena on valmistunut monia työkaluja oppisopimuskoulutuksen järjestäjien laadunhallinnan tueksi. Projektissa laadittiin mm. oppisopimuskoulutuksen laadunhallintasuositus. Tämä suositus korvataan vuonna 2007 eurooppalaiseen laadunhallinnan viitekehykseen pohjautuvalla ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksella, joka ottaa huomioon myös oppisopimuskoulutuksen. Muita projektissa kehitettyjä työkaluja ovat oppisopimuskoulutuksen tilastot, Suomen laatupalkintomallin sovellus ammatilliseen koulutukseen, opas itsearviointiin ja ulkoiseen auditointiin, Euroopan laatupalkintomallin sovellus ammatilliseen koulutukseen, opas itsearviointiin ja ulkoiseen auditointiin sekä asiakastytyväisyyskyselyt ammatillisia oppilaitoksia ja oppisopimustoimintaa varten.

Osana projektia on järjestetty vuosittain laatuseminaari, jossa on käsitelty ammatillisen koulutuksen laadunhallintaan liittyviä ajankohtaisia asioita ja tuotu esille koulutuksen järjestäjien ja oppisopimuskouluttajina toimivien työnantajaorganisaatioiden hyviä käytäntöjä. Opetushallitus on tukenut oppisopimuskoulutuksen järjestäjien laadun kehittämistyötä myös kouluttamalla ja konsultoimalla sekä tekemällä ulkoisia arviointeja ja auditointeja.

Oppisopimuskoulutuksen ja erityisesti työpaikalla tapahtuvan koulutuksen laatua on vuodesta 2000 lähtien kehitetty myös opetusministeriön ja Opetushallituksen yhteistyönä toteuttamalla oppisopimuskouluttajien laatupalkintokilpailulla. Sen tavoitteena on ollut tuoda esille hyviä koulutuskäytäntöjä ja kannustaa työnantajia oppisopimuskoulutuksen hyödyntämiseen ja kehittämiseen. Tavoitteena on lisäksi ollut parantaa oppisopimuskoulutuksen yleistä tunnettavuutta ja arvostusta. Kilpailussa menestyneiden työnantajaorganisaatioiden hyviä käytäntöjä on levitetty eri yhteyksissä ja kokoamalla ne julkaisuksi.

*Oppisopimuskoulutuksen laatu* -projekti jatkuu ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositusta tukevien työkalujen tuottamisella. Työkalujen kehittäminen on aloitettu syksyllä 2006. Tavoitteena on kehittää työkaluja erityisesti työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja oppimisen laadunvarmistukseen siten, että työkaluja on mahdollista käyttää myös verkkoympäristössä. Työssä edetään vaiheittain kehittämällä ensin työkalut oppisopimuskoulutuksen tarpeisiin ja sen jälkeen oppilaitosmuotoisen ammatillisen koulutuksen tarpeisiin. Kehittämistyö tehdään tiiviissä yhteistyössä koulutuksen järjestäjien ja työnantajien kanssa sekä kuulemalla muita asiantuntijoita. Projektin kokoamien ja kehittämien laadunhallinnan työkalujen ja parhaiden käytänteiden on tarkoitus olla koulutuksen järjestäjien käytettävissä vaiheittain, viimeiset vuoden 2008 syksyllä.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet oppisopimusopiskelijoiden henkilökohtaisia opiskeluohjelmia. Koulutukseen hakeutumisvaiheessa selvitetään ensin, mikä on opiskelijalle soveltuvin tutkinto. Sen jälkeen suunnitellaan ja kirjataan opiskeluohjelmaan, miten tarvittava ammattitaito hankitaan ja tutkinto suoritetaan. Henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa tulee ottaa huomioon opiskelijan aikaisemmin hankkima osaaminen, mm. koulutus ja työkokemus. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelmiä on kehitetty osana kehittämisprojekteja. Menetelmiä ja käytäntöjä on kuitenkin tarve kehittää edelleen. Lisäksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet menetelmiä, joiden avulla oppisopimusopiskelijan henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa voidaan ottaa yksilön tarpeiden ja edellytysten lisäksi huomioon myös työpaikan tarpeet ja edellytykset.

Opetusministeriön rahoittamassa ESR (Euroopan sosiaalirahasto) -projektissa *Optio* –

*oppisopimuksella työvoimakapeikkoihin* on kehitetty menetelmiä erityisesti ikääntyvien työntekijöiden osaamisen kehittämiseen oppisopimuskoulutuksella. Erityistä huomiota kiinnitettiin henkilökohtaisen merkityksen löytämiseen opinnoissa, omakohtaiseen tavoitteiden asetteluun sekä oppimaan oppimista edistäviin toimintatapoihin. Lisäksi haettiin toimintatapoja, joiden avulla voidaan kytkeä teoria ja käytäntö toisiaan tukevaksi kokonaisuudeksi oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyönä. Projektissa kehitettyjen parhaiden käytäntöjen valtavirtaistamista erityisesti työpaikkaohjaajille ja yrityksille jatketaan vuoden 2007 huhtikuun loppuun projektin toisessa vaiheessa.

Oppisopimuskoulutuksessa koulutusvastuun jakaantuminen asettaa myös jatkossa suuren haasteen koulutuksen laadunhallinnalle. Laadua on kyettävä hallitsemaan verkostossa, jonka muodostavat oppisopimuskoulutuksen järjestäjä, työpaikka, tietopuolisten opintojen järjestäjä ja näyttötutkinnon järjestäjä. Työnantajan ja koulutuksen järjestäjän yhteistyö on laadunhallinnan keskiössä. Työpaikka on oppisopimuskoulutuksessa keskeinen oppimisympäristö ja samalla laadun kriittinen kohta. Työnantaja ja työpaikkaohjaaja kantavat suuren vastuun koulutuksen toteuttamisesta ja onnistumisesta. Erityistä huomiota on kiinnitettävä myös opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimis- ja toteuttamisprosessiin sekä prosessien laatuun ja opiskeluohjelman toteutumiseen.

### 7.1.3 Toimintaympäristön muutosten mukanaan tuomat haasteet

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmissa esitettyjen kehittämishaasteiden lisäksi oppisopimuskoulutuksen on pystyttävä osana Suomen koulutusjärjestelmää mukautumaan toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Valtioneuvosto keväällä 2006 eduskunnalle antaman koulutuspoliittisen selonteon mukaan koulutuksen kehittämiseen vaikuttavat keskeiset toimintaympäristön muutokset ovat avoin maailmantalous ja väestön ikärakenteen muutos. Suomen menestymisen edellytys on, että osaamisen tasoa ja tuotavuutta parannetaan kaikilla talous- ja tuotantoelämän aloilla ja että innovaatiot kyetään siirtämään nopeasti tuotantoprosessiin.

Oppisopimuskoulutus on osoittanut vahvuutensa joustavana ja varsin nopeasti työelämän tarpeisiin reagoivana koulutusmuotona. Oppisopimuskoulutuksen vahvuutena on työpaikalla tapahtuvan oppimisen vahva painotus ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja tietopuolisten opintojen vuorottelu, mikä mahdollistaa sen, että oppisopimusopiskelijan työpanos on työnantajan käytettävissä lähes koko koulutusajan. Pitkäkään koulutusaika ei vaikeuta työvoiman saatavuutta. Kun työmarkkinoilla on tulevaisuudessa pulaa osaajista, työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkitys ammatillisen koulutuksen kentässä tulee kasvamaan. Niinpä myös jatkossa on turvattava oppisopimuskoulutuksen tarjonta ja laajennettava sitä työelämän kysynnän mukaisesti ammatillisena peruskoulutuksena ja lisäkoulutuksena. Lisäksi on varmistettava työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksen laatu.

Oppisopimusopiskelijan näkökulmasta oppisopimuskoulutuksen vahvuuksia ovat koulutuksen joustavuus, käytännönläheisyys ja palkallisuus. Oppisopimuskoulutus on opiskelijalle hyvä tapa hankkia työelämässä tarvittava ammattitaito tai kehittää ja päivittää ammattitaitoa ja osaamista työn ohessa esim. työtehtävien muuttuessa tai opiskelijan toteuttaessa omia urasuunnitelmiaan. Oppisopimusopiskelijalle koulutus on mahdollisuus päästä kiinni työpaikkaan ja työllistyä heti koulutuksen jälkeen tai siirtyä vaativampiin työtehtäviin. Ammattitaito on turvana muuttuvilla työmarkkinoilla.

Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta on tärkeää, että avoimet työpaikat täyttyvät nopeasti. Avaintekijä tässä on se, että työttömien työnhakijoiden työmarkkinavalmiudet

vastaavat avautuvien työpaikkojen osaamisvaatimuksiin. Oppisopimuskoulutus tarjoaa yhden väylän ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja avoimille työmarkkinoille siirtymiseen työttömille työnhakijoille. Se soveltuu työmarkkinoille siirtymisen muodoksi erityisesti niille, joiden työllistymistä vaikeuttaa kapea-alainen, puutteellinen tai vanhentunut ammatiosaaminen tai joilta ammatillinen koulutus puuttuu kokonaan.

Työttömien kouluttamisen lisäksi oppisopimuskoulutus työvaltaisena koulutusmuotona soveltuu maahanmuuttajien ammattitaidon kehittämiseen ja tukee näin myös työperäistä maahanmuuttoa. Oppisopimuskoulutuksessa maahanmuuttaja pääsee alusta asti tekemään työtä ja työyhteisön jäseneksi, mikä helpottaa sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Maahanmuuttajien oppisopimuskoulutukseen osallistumista vaikeuttaa usein puutteellinen kielitaito. Maahanmuuttajan kielitaidon tulisi mahdollistaa työn tekeminen ja työyhteisön jäsenenä toimiminen, joten usein ennen oppisopimuskoulutuksen aloittamista tarvitaan tukitoimia kielitaidon parantamiseksi. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien tulisikin nykyistä enemmän käyttää hyväkseen maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmistavaa ja valmistavaa koulutusta ennen oppisopimuksen solmimista ja madaltaa näin oppisopimuksen solmimiskynnystä.

Oppisopimuskoulutuksen ja muun ammatillisen koulutuksen kannalta on keskeistä, että yritykset ja julkisen sektorin organisaatiot tarjoavat riittävästi oppisopimuspaikkoja ja työssäoppimisen paikkoja ammattiin opiskeleville ja ammatillista osaamistaan kehittäville. Keskeinen kysymys ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden kannalta on, että työnantajat ottavat opiskelijoita oppilaitosmuotoisen koulutuksen työssäoppijoiksi tai oppisopimusopiskelijoiksi. Kysymys on siis työnantajien yhteisestä vastuusta tulevaisuuden ammattiosajista alan tehtävissä. Työnantajien tulisi lisätä sekä työssäoppimispaikkojen että oppisopimuspaikkojen tarjontaa. Tarjontaa tulisi myös tehdä nykyistä paremmin näkyväksi. Seuraava askel on koulutuksen laadun varmistus, koska vain laadullisesti korkeatasoinen koulutus on tulevaisuuden työmarkkinoiden ja yksilöiden kannalta arvokasta.

## 7.2 Oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet

Oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeita on pohdittu viime vuosina mm. opetusministeriön työryhmässä, selvityksessä sosiaali- ja terveysalan ammatillisen koulutuksen järjestämisestä oppisopimuskoulutuksena ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointiraportissa. Oppisopimuskoulutuksen kehittämisryhmä pitää Oppisopimuskoulutus työllistymisen ja ammatillisen kehittymisen tukena -työryhmämuistiossa, sosiaali- ja terveysalan oppisopimuskoulutusta koskeneessa selvityksessä ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointiraportissa (luonnos) esitettyjä kehittämistarpeita ajankohtaisina ja tärkeinä.

Työryhmä haluaa nostaa esiin seuraavat keskeisiksi katsomansa oppisopimuskoulutuksen kehittämiskohteet, joista osaa on käsitelty myös yllä mainituissa asiakirjoissa:

- 1 rekrytointikynnyksen ja opiskelijaksi ottamiskynnyksen madaltaminen
- 2 oppisopimuskoulutusmahdollisuudet korkea-asteella
- 3 vaikeasti työllistettävien henkilöiden oppisopimuskoulutuksen kehittäminen
- 4 oppisopimuskoulutuksen määrällinen lisääminen
- 5 oppisopimuskoulutuksen rahoituksen suuntaaminen.

## 7.3 Toimenpide-ehdotukset oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi

### 7.3.1 Rekrytointikynnyksen ja opiskelijaksi ottamiskynnyksen madaltaminen – työnantajien tarjoamien oppisopimuspaikkojen lisääminen

Tutkintotavoitteinen oppisopimuskoulutus, erityisesti ammatillinen peruskoulutus, edellyttää työnantajalta voimavaroja ja sitoutumista koulutukseen varsinkin oppisopimuskoulutuksen alkuvaiheessa, jolloin oppisopimusopiskelijan ammattitaito ei ole vielä kehittynyt. Alan ammattitaitoa vailla olevien, työttömien ja muutoin heikossa työmarkkina-asemassa olevien osaamisessa mahdollisesti olevat puutteet nostavat osaltaan kynnystä ottaa opiskelijoita oppisopimuskoulutukseen. Työnantajien kiinnostusta ja mahdollisuuksia ottaa vailla ammattitaitoa olevia tai muutoin osaamiseltaan heikkoja henkilöitä oppisopimuskoulutukseen tulisi lisätä eri tavoin.

Yksi keino on kytkeä mahdollinen työnantaja oppisopimuskoulutuksen ja sitä edeltävien tukitoimien suunnittelu- ja toteuttamisprosessiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Tällöin voidaan yhdessä työnantajan ja opiskelijan kanssa arvioida ja suunnitella, millaisia tukitoimia tarvitaan oppisopimuksen solmimisedellytysten täyttämiseksi ja millaiset edellytykset työnantajalla on toimia vastuullisena kouluttajana. Työnantaja saa myös selkeämmän kuvan sekä käytettävissä olevista tukipalveluista ja resursseista että tehtävistään ja vastuustaan kouluttajana. Tämä vähentää osaltaan koulutuksen keskeyttämisriskiä.

Työnantajille maksettavat korvaukset opiskelijan ohjauksesta vaikuttavat mahdollisuuksiin ja kiinnostukseen ottaa henkilö oppisopimuskoulutukseen. Taloudellinen tuki muodostuu nykyisin koulutuksen järjestäjän maksamasta koulutuskorvauksesta sekä mahdollisesta työhallinnon maksamasta palkkatuesta, jos oppisopimusopiskelija on työtön työnhakija. Molemmilla tukimuodoilla on oma roolinsa.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 6 §:n mukaan oppisopimuskoulutuksessa maksetaan työnantajalle korvausta työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämistä varten. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän työnantajalle maksaman koulutuskorvauksen tarkoituksena on kattaa työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaamisesta aiheutuvia kustannuksia työnantajalle, joka kantaa osaltaan koulutusvastuuta. Koulutuskorvauksen suuruus määräytyy sen mukaan, miten koulutuksesta arvioidaan aiheutuvan kustannuksia työnantajalle. Kustannuksia arvioitaessa otetaan huomioon koulutusala, suoritettava tutkinto sekä opiskelijan kokemus ja opintojen vaihe. Opetusministeriö voi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 46 §:n nojalla antaa määräyksiä koulutuskorvauksesta. Koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat korvauksesta kunkin oppisopimuksen osalta ottaen huomioon, mitä opetusministeriö on määrännyt. Opetusministeriö ei ole vuosina 1999–2006 antanut määräyksiä koulutuskorvausten suuruudesta.

Oppisopimuskoulutuksen tilastojen mukaan koulutuskorvausten osuus oppisopimuskoulutuksen kokonaiskustannuksista on tasaisesti pienentynyt koko 2000-luvun. Vuonna 2000 osuus kokonaiskustannuksista oli 28 %, vuonna 2005 enää 16 %. Taulukosta 12 käy ilmi, että koulutuskorvausten suhteellinen osuus oli yksityisillä koulutuksen järjestäjillä selvästi pienempi kuin kunnilla ja kuntayhtymillä. Ammatillisen lisäkoulutuksen koulutuskorvaukset olivat kaikissa omistajatyypeissä pienemmät kuin ammatillisen peruskoulutuksen koulutuskorvaukset. Yksityisillä koulutuksen järjestäjillä ero ei ollut merkittävä, kun koulutuskorvausten osuus oli muutoinkin pieni. Ammatilliset perustutkinnot ovat alan ammattipätevyyden tuottavia alalietutkintoja, joten opiskelijan kokemus alasta ja osaa-

minen on vähäistä ja hän kaipaa varsinkin alkuvaiheessa enemmän ohjausta. Näin ollen on luonnollista, että opiskelijan kouluttamisesta ammatilliseen perustutkintoon aiheutuu työnantajalle enemmän kustannuksia kuin ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon valmistavassa koulutuksessa.

**Taulukko 12.** Oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvaukset 2005

	Yksityiset		Kunnat		Kuntayhtymät		Yhteensä	
	1 000 euroa	%-osuus	1 000 euroa	%-osuus	1 000 euroa	%-osuus	1 000 euroa	%-osuus
Ammatillisen peruskoulutuksen koulutuskorvaukset	917	7	3 742	27	9 086	26	13 745	22
Ammatillisen lisäkoulutuksen koulutuskorvaukset	375	4	1 992	12	4 437	11	6 804	10
<b>Yhteensä</b>	<b>1 292</b>	<b>5</b>	<b>5 734</b>	<b>19</b>	<b>13 523</b>	<b>17</b>	<b>20 549</b>	<b>16</b>

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointiraportin mukaan (luonnos) koulutuskorvaukset vaihtelivat kuukausittain 75–260 euroon. Keskimäärin koulutuskorvaus oli noin 138 euroa. Erot eri koulutusalojen välillä olivat pieniä. Koulutuskorvausten suuruus vaihteli lähinnä koulutuksen järjestäjän mukaan. Oppisopimuskoulutuksen kustannusraporttien perusteella jotkut koulutuksen järjestäjät eivät maksaneet lainkaan koulutuskorvauksia.

Vaikka oppisopimuskoulutuksen korvauskäytännöistä on muodostunut jonkinlainen kuva oppisopimuskoulutusta käsittelevien raporttien ja kustannus seurannan perusteella, tieto on hajanaista. Käytettävissä oleva tieto ei kerro sopimuskäytännöistä eikä koulutuskorvauksen suuruuden tosiasiallisista määräytymisperusteista. Tiedon perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä esim. opintososiaalisten etujen suuruuden tai palkkatuen vaikutuksesta koulutuskorvauksiin ja niiden suuruuteen. Raporteista ja kustannus seurannasta ei myöskään selviä, käsittelevätkö koulutuksen järjestäjät ja työnantajat oppisopimuskoulutusta osana koulutuksen järjestäjän laajempaa palvelukokonaisuutta ja suhteuttavat koulutuskorvaukset sen mukaan.

Työryhmä esittää, että

opetusministeriö selvittää oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauskäytännöt osana laajempaa työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen (työssäoppiminen ja oppisopimuskoulutus) ja osaamisen osoittamiseen (ammattiosaamisen näytöt ja tutkintotilaisuudet) liittyvää selvitystä.

oppisopimuskoulutuksen järjestäjien tulee ottaa nykyistä paremmin huomioon vailla perusammattitaitoa olevan tai osaamiseltaan muutoin heikon henkilön kouluttamisen edellyttämä lisätuki ja resursointi koulutuskorvausten mitoittamisessa ja näin madaltaa opiskelijaksi ottamiskynnystä ja lisätä oppisopimuspaikkojen tarjontaa. Koulutuskorvausten korottaminen voi tällöin tapahtua osana ammatillisen koulutuksen järjestäjän ja yrityksen tai muun organisaation laajempaa yhteistyösopimusta, jossa sovitaan ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen sekä työelämää palvelevan muun toiminnan järjestelyistä, keskinäisistä vastuista ja tehtävien korvaamisesta.

Työnantaja voi lisäksi saada työhallinnolta palkkatukea työttömän henkilön palkkaamiseen oppisopimuskoulutukseen. Palkkatuen tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille korvaamalla työnantajalle työllistämisestä aiheutuvia kustannuksia ja mahdollista työn tuottavuuden laskua. Palkkatuki on tarkoi-

tettu tilanteisiin, joissa työllistyminen ilman tukea olisi epätodennäköistä. Tukea ei tulisi maksaa sellaisten henkilöiden työllistämiseen, jotka todennäköisesti työllistyisivät avoimille työmarkkinoille ilman tukea tai muiden työmarkkinakelpoisuutta parantavien työvoimapalveluiden avulla.

Vailla ammattitaitoa olevan henkilön palkkaamisen kynnys oppisopimuksella on monelle pienyritykselle liian korkea, koska henkilön osaaminen ja sitä kautta myös työnantajan saama suorite on oppisopimussuhteen alussa usein vähäinen. Työmarkkinajärjestöt ovat suositelleet jäsenliitoilleen, että alakohtaisissa työehtosopimuksissa sovittaisiin työsuhteisten harjoittelijoiden asemasta sekä mahdollisesta palkkaryhmittelystä. Järjestöjen suositus uudistettiin 2.11.2005. Joissakin työehtosopimuksissa, esimerkiksi rakennusalalla, on sovittu oppisopimusopiskelijoiden palkkaryhmittelystä jäljellä olevan oppiajan eli osaamisen kehittymisen mukaan.

Työryhmä esittää, että

opetusministeriö selvittää, missä työehtosopimuksissa ja miten oppisopimusopiskelijoiden ja työssäoppimisen palkkauksesta on sovittu.

Työryhmä pitää tarpeellisena, että

työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitaan oppisopimusopiskelijoiden palkkauksesta siten, että palkkauksella voidaan madaltaa opiskelijaksi ottamisen kynnystä.

### 7.3.2 Oppisopimuskoulutus korkea-asteella

Oppisopimuskoulutuksen vahvuus on työelämän ja koulutuksen vuorottelu, joka mahdollistaa opiskelijalle työn ja koulutuksen yhdistämisen ja teorian välittömän soveltamisen käytäntöön sekä työnantajalle oppisopimusopiskelijan työpanoksen hyödyntämisen lähes koko koulutusajan. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan oppisopimuskoulutus on toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto. Oppisopimuskoulutuksena ei voida järjestää ammattikorkeakoulututkinnon tai muun korkeakoulututkinnon suorittamiseen tähtäävää koulutusta.

Korkeakoulututkintoon tähtäävää koulutusta voidaan järjestää työpaikalla, korkeakouluopiskelija voi olla työsopimussuhteessa työnantajaan ja opiskelijaa voidaan ohjata hänen harjoittelujaksollaan tai suorittaessaan opinnäytetyötään, mutta kysymys ei ole lainsäädännön tarkoittamasta oppisopimuskoulutuksesta. Korkeakoulut voivat järjestää tutkintoon johtavaa koulutusta monipuolisesti. Esimerkiksi monimuotokoulutus, erilaiset hanke- ja projektityöt sekä harjoittelu ovat korkeakouluissa laajalti käytettyjä opetusmenetelmiä ja koulutusta, joka muistuttaa oppisopimuskoulutusta. Myös korkeakouluissa suoritettavat opinnäytetyöt (esim. teknisen korkeakoulun diplomityöt) tehdään määräaikaissa työsuhteessa ja opinnäytetyön ohjaajana on nimetty henkilö työpaikalla. Järjestely muistuttaa oppisopimuskoulutusta. Lisäksi yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa on käytössä mahdollisuuksia suorittaa tutkintoja työn ohella tai avoimessa yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa.

Oppisopimuskoulutus on tarkoitettu lainsäädännön mukaisesti ensisijaisesti ammatillisen toisen asteen koulutukseen. Oppisopimuskoulutuksesta on säädetty ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa. Tästä huolimatta oppisopimuskoulutuksena on voinut suorittaa oppisopimusmuotoisessa lisäkoulutuksessa myös opintoja, jotka eivät ole ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon vaatimusten mukaisia. Tavoitteena on ollut, että oppi-



sopimuskoulutusta voidaan räätälöidä vastaamaan parhaalla mahdollisella tavalla työelämän tarpeisiin. Koulutus on voinut koostua opinnoista, jotka on muodostettu työelämän tehtäväkokonaisuuksista, mutta jotka eivät ole olleet osa ammatillisen koulutuksen tutkintoja. Ei-tutkintotavoitteisena oppisopimuskoulutuksena on tällöin ollut mahdollista suorittaa myös opintoja, jotka ovat saattaneet olla osa korkeakoulututkintoa. Harkinta siitä, mitä opintoja oppisopimuskoulutuksena suoritetaan, kuuluu oppisopimusviranomaisena toimivalle koulutuksen järjestäjälle. Harkintaan vaikuttavat yleiset hallinnon harkintaperiaatteet, muun muassa tarkoitussidonnaisuuden periaate. Tämän mukaisesti koulutuksen järjestäjä ei saa järjestää koulutusta, jonka tarkoituksena on kiertää esimerkiksi koulutuksen rahoituksesta annettuja säännöksiä, vaikka se muutoin olisikin mahdollista.

Eri tahot ovat esittäneet oppisopimuskoulutusmahdollisuuden laajentamista korkea-asteen koulutukseen. Laajentamista on ehdotettu aloitettavaksi kokeiluilla. Korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen tarvetta perustellaan sillä, että koulutus voi pysyä mukana työelämän muutosvauhdissa vain tilanneoppimisen avulla. Oppimaan on mentävä työyhteisöihin. Tavoitteellisessa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa teoria kytketään käytäntöön työtilanteissa ja työpaikan työprosesseja kehitetään uusinta teoriatietoa hyödyntäen. Oppisopimuskoulutuksen tai muun työpaikalla tapahtuvan oppimisen avulla mahdollistetaan korkea-asteen tutkintojen suorittaminen työelämässä oleville työntekijöiden yhteydessä. Sen enempiä yksilöillä kuin yrityksilläkään ei välttämättä ole varaa pitkiin työntekijöiden ulkopuolella tapahtuviin koulutusjaksoihin. Julkisten kustannusten näkökulmasta tarkasteltuna oppisopimuskoulutus on edullinen koulutusmuoto. Oppisopimuskoulutuksen vahvuus on lisäksi se, että se parantaa työllisyysastetta. Oppisopimuskoulutuksessa työnantaja ottaa merkittävän osan koulutusvastuusta. Korkea-asteen oppisopimuskoulutuksessa keskeistä olisi, että työnantaja voisi antaa merkittävän osan koulutuksesta ja vastata siitä.

Oppisopimuskoulutuksen ulottamisessa korkea-asteelle on myös nähty ongelmia, mm. koulutuksen kapea-alaistuminen ja korkeakoulutuksen laadun varmistus. Korkeakoulutuksen tärkeitä tavoitteita ovat laaja ja syvä osaaminen sekä kriittinen suhtautuminen tietoon. Laajaa osaamista saattaa olla vaikea saavuttaa ja kriittistä suhtautumista tietoon oppia yhdessä työpaikassa.

Työryhmä arvioi, että korkeakoulututkinnon suorittamisessa ja etenkin korkeakoulutettujen täydennyskoulutuksessa tulisi ottaa laajemmin käyttöön koulutuksen ja työelämän vuorottelu. Parhaimmin tämä voisi tapahtua laajentamalla työpaikalla tapahtuvaa oppimista osana suoritettavaa tutkintoa tai täydennyskoulutusta. Korkeakoulun kulloinkin tekemän arvion mukaan työpaikalla tapahtuva oppiminen voisi tapahtua erityisesti korkeakoulutettujen täydennyskoulutuksessa myös siten, että opiskelijan ja työnantajan välisen työsopimuksen tai palvelussuhteen osaksi kuuluisi opiskelua koskeva sopimus, jossa työnantaja sitoutuisi antamaan osan opetuksesta ja ohjauksesta. Korkeakoulu vahvistaisi sopimuksen ja vastaisi opiskeluohjelman laatimisesta yhdessä työnantajan kanssa. Järjestely vastaisi oppisopimuskoulutusta. Uuden sopimustyyppin kehittäminen edellyttäisi nykyisten harjoittelusopimusten ja muiden vastaavien sopimusten arviointia ja uudistamista.

Korkeakoulutettujen täydennyskoulutukseen suunnatun oppisopimuskoulutuksen käynnistäminen edellyttää soveltuvan hallintomallin selvittämistä ja rahoituksen osoittamista koulutukseen.

Työryhmä esittää, että

selvitetään perusteellisemmin mahdollisuudet suorittaa korkeakoulutettujen täydennyskoulutusta oppisopimuskoulutuksena. Tässä yhteydessä selvitetään nykyiset harjoittelusopimukset ja muut vastaavat sopimukset sekä tehdään ehdotukset mahdollisesta uudesta sopimuksesta

ja sen rahoituksesta. Uudessa sopimuksessa työnantaja vastaa osasta korkeakoulutettujen täydennyskoulutusta ao. korkeakoulun valvonnassa.

### 7.3.3 Vaikeasti työllistettävien henkilöiden oppisopimuskoulutuksen kehittäminen

Työministeriön teettämän työvoimapoliittisten toimenpiteiden vaikutuksia arvioineen tutkimuksen mukaan oppisopimuskoulutus on tehokas työllistäjä. Oppisopimuksen tehneistä oli tutkimuksen nelivuotisen tarkastelujakson lopussa töissä lähes 80 %. Oppisopimuskoulutuksen tilastojen mukaan oppisopimuskoulutuksen suorittaneista työllisiä oli vuonna 2003 noin 93 % koulutuksen suorittaneista. Työttömänä oli alle 5 %. Työttömien osuus on jatkuvasti pienentynyt. Myös oppisopimusopintonsa keskeyttäneiden välitön työllistyminen on viime vuosina parantunut ja työttömien osuus pienentynyt.

Jos työtön työnhakija aloittaa oppisopimuskoulutuksen, työhallinto voi maksaa työnantajalle palkkatukea. Tuen suuruus on 514–977 €/kk. Vuonna 2005 palkkatuetun oppisopimuskoulutuksen aloitti 3 400 opiskelijaa. Oppisopimuskoulutukseen yhdistetty palkkatuki edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille oppisopimuskoulutuksen kautta.

Työttömien työnhakijoiden oppisopimuskoulutusta on viime vuosina kehitetty opetushallinnon, työhallinnon ja työelämän edustajien yhteistyönä opetusministeriön vuonna 2002 asettaman kehittämistyöryhmän ehdotusten mukaisesti. Työryhmä esitti työryhmämuistiossaan, että oppisopimuskoulutuksen käyttäminen työttömien ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien ammatillisen osaamisen kehittäminen ja työmarkkinoille sijoittumisen tukimuotona edellyttää, että siihen on voitava kytkeä koordinoitusti ja joustavasti julkisia työvoimapalveluita, joilla parannetaan opiskeluvalmiuksia ja madalletaan oppisopimuskoulutukseen osallistumisen kynnystä. Lisäksi työryhmä esitti, että koulutusta edeltävien tukitoimien ohella on parannettava myös oppisopimuskoulutuksen laatua ja vaikuttavuutta, jotta opiskelijan oppimista ja ammattitaidon kehittymistä voidaan tukea riittävästi tutkintotavoitteisen koulutuksen loppuunsaattamiseksi. Työryhmä totesi, että koulutukseen osallistumiskynnyksen madaltavien toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen sekä koulutusprosessin kehittäminen edellyttää monien toimijoiden panosta ja yhteistyötä. Työryhmän näkemyksen mukaan lähtökohtana työttömien työnhakijoiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien oppisopimuskoulutuksessa tuli olla paikallisten toimijoiden yhteistyössä rakentamat yksilöllisiin koulutuspolkuihin perustuvat palvelukokonaisuudet.

Koska työmarkkinoilla on samanaikaisesti pulaa osaavasta työvoimasta sekä työttömyyttä ja lisäksi pitkäaikainen ja toistuva työttömyys on edelleen yleistä, työryhmä esittää, että

kehitetään edelleen nykyistä toimivaa oppisopimusjärjestelmää sekä työhallinnon ja koulutuksen järjestäjien yhteistyötä vaikeasti työllistettävien henkilöiden tarvitsemien palvelukokonaisuuksien rakentamiseksi ja työllistymisen edistämiseksi siten, että työvoimapalvelut vastaavat vaikeasti työllistettävän henkilön opiskelu- ja työelämävalmiuksien saavuttamisesta ja opetushallinto sen jälkeen suoritettavasta oppisopimuskoulutuksesta.

Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelman helpottamiseksi ja pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi tarvitaan myös muita keinoja. Yksi keino on palkkatuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistävä malli. Työministeriö haluaa edistää mallin käyttöä erityisesti vajaakuntoisten, pitkäaikaistyöttömien, vaikeasti työllistyvien ja maahanmuuttajien työllistämiseksi ja tukea samalla yrityksiä rekrytoinnissa.



Palkkatuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistävän malli muistuttaa monilta osin oppisopimuskoulutusta. Sekä palkkatuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistävässä mallissa että oppisopimuskoulutuksessa

- työ ja koulutus vuorottelevat
- työntekijä /opiskelija on koulutusaikana työsuhteessa työnantajaan
- työntekijälle/opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskeluohjelma tai opetus-/koulutussuunnitelma
- työnantajalla on vastuu työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä tapahtuvasta oppimisesta (perehdytys ja koulutus)
- tietopuolisen koulutuksen kustannuksista ja sen järjestämisestä vastaa työpaikan ulkopuolinen taho: palkkatuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistävässä mallissa työhallinto, oppisopimuskoulutuksessa oppisopimuskoulutuksen järjestäjä (opetushallinto).

Palkkatuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistävä malli eroaa oppisopimuskoulutuksesta siinä, että oppisopimuskoulutus on tavallisimmin tutkintotavoitteista ja tästä syystä usein pitkäkestoista. Ammatilliseen perustutkintoon tähtäävä oppisopimuskoulutus kestää yleensä kolme vuotta. Tutkintotavoitteinen ammatillinen lisäkoulutus on kestoaltaan keskimäärin 1–1,5 vuotta. Opiskelijan aikaisemmin hankkima osaaminen, mm. aikaisemmat opinnot ja työkokemus, lyhentävät oppisopimusopiskelijan opiskeluaikaa. Opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma laaditaan opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden pohjalta ottaen huomioon opiskelijan ja työnantajan tarpeet ja edellytykset. Palkkatuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistävä malli on työnantajan tarpeisiin räätälöityä lyhytkestoista koulutusta. Vaikka koulutus räätälöidään työnantajan tarpeisiin, koulutussisällöt ja työntekijän henkilökohtainen koulutussuunnitelma voidaan rakentaa niin, että ne mahdollistavat jonkin ammatillisen tutkinnon osan suorittamisen näyttönä.

Vaikeimmin työllistyvien työnhakijoiden työmarkkina- ja oppimisvalmiuksissa sekä ammatillisessa osaamisessa on usein sellaisia puutteita, että edellytykset työsuhteen solmimiseksi ovat heikot. Tämä on saattanut olla syynä siihen, että palkkatuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistävää mallia on käytetty varsin vähän, vaikka säännökset ovat mahdollistaneet mallin mukaisen palvelukokonaisuuden käytön vuosia.

Työryhmä katsoo, että

on tärkeää etsiä keinoja vaikeimmin työllistyvien saamiseksi työmarkkinoille käyttäen toisiaan täydentävästi hyväksi työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta, palkkatuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistävää mallia sekä oppisopimuskoulutusta. Keskenään kilpailevia tai toisiinsa sekoitettavissa olevia koulutusmuotoja ei ole tarkoituksenmukaista luoda.

### 7.3.4 Oppisopimuskoulutuksen määrällinen lisääminen

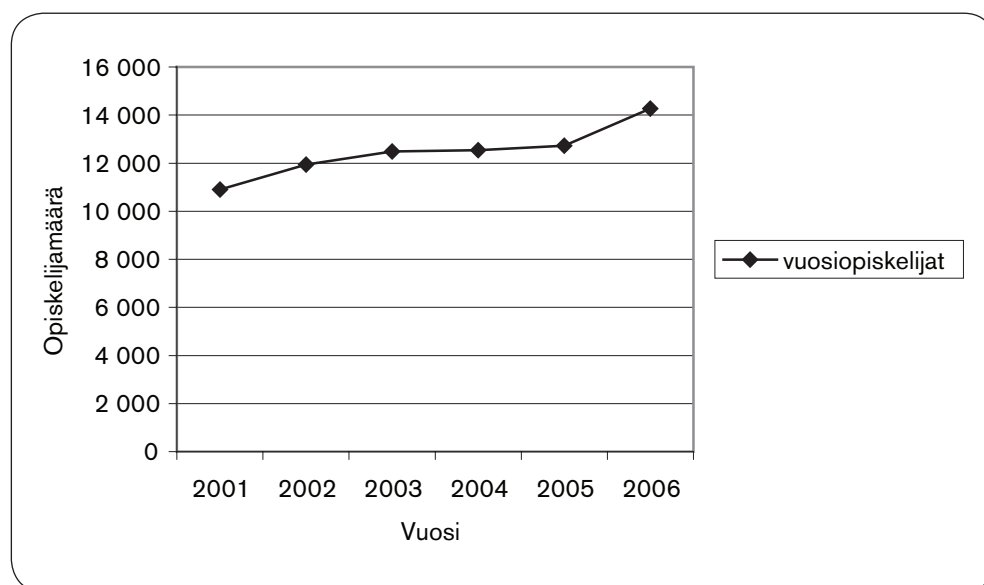
Oppisopimuskoulutuksen opiskelijamääristä päättävät ammatillisen peruskoulutuksen osalta koulutuksen järjestäjät. Ammatilliseen perustutkintoon johtavassa tai valmistavassa oppisopimuskoulutuksessa ei ole määrällistä säätelyä. Valtion vuoden 2007 talousarvion pohjana oleva opiskelijamääräarvio oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen osalta on 13 000 opiskelijaa.

Oppisopimuskoulutuksena järjestettävä ammatillinen lisäkoulutus puolestaan on

määrällisesti säädelyä. Oppisopimuskoulutuksena toteutettavan ammatillisen lisäkoulutuksen määrällisestä säätelystä säädetään ammatillista aikuiskoulutusta koskevan lain (631/1998) 5 §:ssä ja opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (635/1998) 48 §:ssä. Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 5 §:n mukaan ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestämisluvassa määrätään ammatillisen lisäkoulutuksen oppisopimusten vähimmäismäärästä, joka on koulutuksen järjestäjälle turvattu. Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain 48 §:n mukaan opetusministeriö vahvistaa seuraavan varainhoitovuoden rahoituksen perusteena käytettävien oppisopimuksena järjestettävän lisäkoulutuksen oppisopimusten määrän vuosittain valtion talousarvioin rajoissa siten, että pohjana ovat ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 5 §:n 2 momentin mukaisessa järjestämisluvassa määrätyt oppisopimusten määrät. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien tehtävänä on huolehtia siitä, että ne toimivat niille myönnetyn oppisopimusten vuotuisen määrän rajoissa eivätkä ylitä enimmäismäärää. Valtion vuoden 2007 talousarviossa oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen opiskelijoiden enimmäismääräksi on asetettu 25 000.

Vuoden 2007 talousarviossa valtionosuus oppisopimuskoulutukseen on arvioitu 112 211 000 euroksi. Määrärahasta peruskoulutuksen laskennallisiksi kustannuksiksi on arvioitu 85 877 000 euroa, josta kuntien osuus on 46 975 000 euroa. Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen valtionosuus on arvioitu 73 309 000 euroksi.

Kuten kuviosta 6 käy ilmi, oppisopimusopiskelijoiden määrä ammatillisessa peruskoulutuksessa on lisääntynyt tasaisesti koko 2000-luvun. Vuosituhannen alussa oppisopimuskoulutuksena järjestettävän peruskoulutuksen opiskelijamäärä lisääntyi selkeästi. Opiskelijamäärän kasvu tasaantui vuosina 2003–2005, mutta kääntyi jälleen selkeään kasvuun vuonna 2006. Kun oppilaitosmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijamäärää ei ole ollut mahdollista lisätä, on määrällisestä säätelystä vapaata ammatilliseen peruskoulutukseen johtavaa oppisopimuskoulutusta käytetty puskurina. Sen avulla on purettu kasvavan kysynnän aiheuttamia koulutuspaineita.



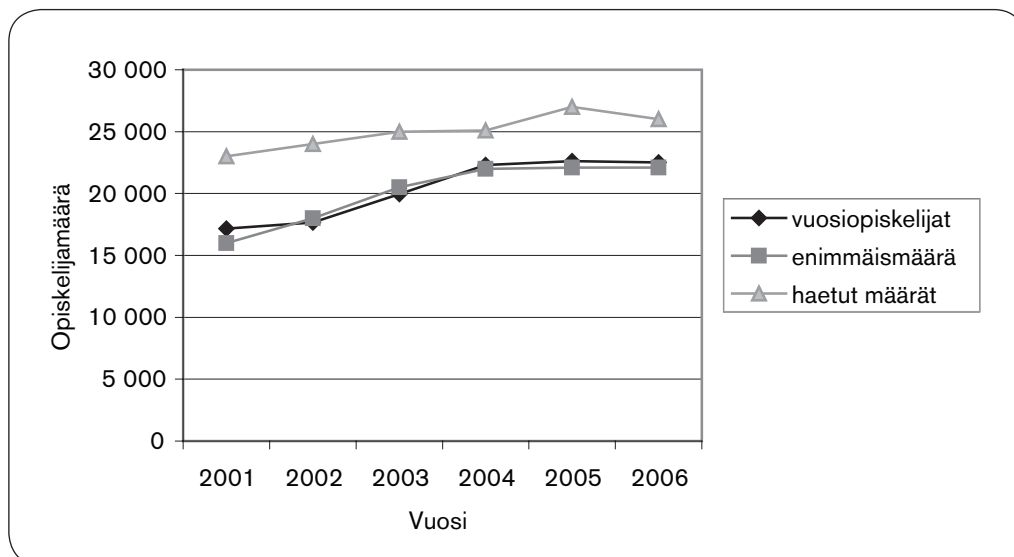
**Kuvio 6.** Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen vuosioiskelijamäärä 2001–2006

Työryhmä esittää, että

ammattikoulutetun työvoiman saatavuuden parantamiseksi, nuorten koulutukseen pääsyn lisäämiseksi sekä aikuisten koulutusmahdollisuuksien turvaamiseksi valtion talousarviossa tulee varautua oppisopimusmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen määrän lisääntymiseen.

Etenkin nuorten oppisopimuskoulutuksen laajentamista merkittävästi ovat esittäneet valtiontilintarkastajat vuonna 2005.

Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen opiskelijamäärät ovat lisääntyneet koko 2000-luvun. Koska lisäkoulutus on määrällisesti säädeltyä, ammatillisen lisäkoulutuksen opiskelijamäärien kasvu mukaillee opetusministeriön vahvistamien enimmäismäärien lisäystä. Toteutuneet opiskelijamäärät ylittävät kuitenkin vuosia 2002 ja 2003 lukuun ottamatta enimmäismäärät, mikä kertoo siitä, että oppisopimuskoulutusmuotoisen ammatillisen lisäkoulutuksen kysyntä on tarjontaa suurempi. Tarjontaa suurempaan kysyntään viittaa myös se, että koulutuksen järjestäjien hakemat enimmäismäärät ovat jatkuvasti olleet selkeästi suuremmat kuin valtion talousarviossa asetettu enimmäismäärä. (Kuvio 7)



**Kuvio 7.** Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen opiskelijamäärä 2001–2006

Eri tahot ovat esittäneet ammatillisena lisäkoulutuksena toteutettavan oppisopimuskoulutuksen enimmäismäärien merkittävää lisäämistä. Enimmäismäärän lisäämisen perusteena on käytetty työelämän tarvetta koulutuksen ja työelämän joustavaan vuorotteluun tilanteessa, jossa osaavasta työvoimasta on pulaa ja ammattirakenteen muutokset sekä teknologian nopea kehitys edellyttävät osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Enimmäismäärän lisäyspainetta aiheuttaa myös virkasuhteisten henkilöiden oppisopimuskoulutusmahdollisuuksien parantuminen virkamiehen oppisopimuksen käyttöönoton myötä. Luvussa 4.7 esitettyjen arvioiden mukaan oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen kysyntä kasvaisi tällä perusteella reilulla tuhannella.

Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen kysyntää lisäänee myös valtakunnallisen aikuisten koulutustason kohottamisohjelman (Noste) päättyminen. Noste-kohderyhmään kuuluvat työelämässä olevat 30–59-vuotiaat, joilta puuttuu perusasteen jälkeinen tutkinto, ovat perinteisesti olleet oppisopimuskoulutuksen merkittävä

asiakasryhmä. Työelämälähtöisenä ja käytännönläheisenä koulutusmuotona oppisopimus-koulutus on hyvä väline tukea vailla ammatillista tutkintoa olevien osaamisen kehittämistä, työelämässä pysymistä ja urakehitystä sekä ammatillisten tutkintojen suorittamista.

Työryhmän näkemyksen mukaan oppisopimuskoulutuksena toteutettavan ammatillisen lisäkoulutuksen määrää on lisättävä, jotta voidaan vastata työelämän koulutustarpeisiin ja huolehtia Noste-kohderyhmän ammatillisen osaamisen kehittamisestä myös ohjelman päättymisen jälkeen. Tarkkaa määrällistä arviota oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen tarpeesta on vaikea tehdä, sillä tarpeet ammatilliseen lisäkoulutukseen ovat suuret, kun kohderyhmänä on periaatteessa koko työikäinen väestö. Julkisella rahoituksella ei kuitenkaan voida hoitaa kaikkea työelämässä olevan väestön osaamisen uudistamista, vaan päävastuu henkilöstön kouluttamisesta on työnantajalla. Tästä syystä oppisopimuskoulutuksena toteutettavan ammatillisen lisäkoulutuksen määrällisen lisäyksen tulee olla asteittaista ja hallittua.

Asteittainen ja hallittu kasvu on eduksi myös oppisopimuskoulutuksen laadulle, josta on viime kädessä vastuussa oppisopimuskoulutuksen järjestäjä, työpaikalla tapahtuvan oppimisen osalta työnantaja. Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen hallittu kasvu mahdollistaa sen, että koulutuksen järjestäjä voi asteittain lisätä oppisopimuskoulutuksen viranomaistehtäviä hoitavan henkilöstön määrää suhteessa oppisopimusopiskelijoiden määrään, hankkia laadukasta tietopuolista opetusta, saada opiskelijoille pätevää ohjausta työpaikoilla sekä valvoa koulutusta ja näin varmistaa koko koulutusprosessin hallinnan. Asteittainen ja hallittu kasvu mahdollistaa myös sen, että elinkeino- ja muu työelämä voi tarjota oppisopimusopiskelijoille laadukkaita työssäoppimisen paikkoja, joissa on ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja kokemukseltaan pätevää henkilökuntaa vastaamaan opiskelijan ohjauksesta ja huolehtimaan henkilökohtaisen opiskeluohjelman toteutumisesta työpaikalla tapahtuvan oppimisen osalta.

Työryhmä esittää, että

oppisopimuskoulutuksena toteutettavan ammatillisen lisäkoulutuksen enimmäismäärää tulee lisätä valtion talousarviossa asteittain työelämän tarpeen ja valtion talousarvion suomien mahdollisuuksien mukaisesti.

### 7.3.5 Oppisopimuskoulutuksen rahoituksen suuntaaminen

Oppisopimuskoulutuksen rahoitusta on viime vuosina suuntautunut enenevässä määrin korkeakoulututkinnon suorittaneiden lisä- ja täydennyskoulutukseen. Oppisopimuskoulutus on kuitenkin voimassa olevan lainsäädännön mukaan tarkoitettu ensisijaisesti ammatillisen toisen asteen koulutusmuodoksi. Vuonna 2004 oli ammatillisen perustutkinnon opiskelijoista vajaa prosentti, ammattitutkintoon valmistavan koulutuksen opiskelijoista 4 % ja erikoisammattitutkintoon valmistavan koulutuksen opiskelijoista 29 % korkeakoulututkinnon suorittaneita. Erikoisammattitutkintoon tähtäävistä korkeakoulututkinnon suorittaneista valtaosa opiskeli johtamisen erikoisammattitutkintoon.

Kun oppisopimuskoulutus mahdollistetaan virkasuhteessa, oppisopimuskoulutuksen rahoituksen suuntautuminen korkeakoulutettujen lisä- ja täydennyskoulutukseen voimistuu edelleen, sillä virkasuhteessa olevat henkilöt ovat varsin usein korkeasti koulutettuja. Lisäksi on mahdollista, että korkeakoulututkinnon suorittaneet alkavat nykyistä huomattavasti laajemmin hyödyntää varsinkin tilauskoulutuksena erikoisammattitutkintoja, joiden tuottamaa osaamista edellytetään useissa korkeakoulututkinto vaativissa ammateissa ja tehtävissä (mm. johtaminen, tuotekehittäminen).

Työryhmä pitää tärkeänä korkeakoulutettujen täydennyskoulutuksen järjestämistä ja yksilön, työelämän ja julkisen rahoituksen vastuunjaon selvittämistä, kun täydennyskoulutuksen tarve kasvaa.

Oppisopimuskoulutuksen tulee olla jatkossakin erityisesti sellaisissa työelämän tehtävissä toimivien henkilöiden peruskoulutusväylä sekä osaamisen uudistamisen ja täydentämisen väline, joissa ei vaadita korkeakoulututkintoa. Henkilön aikaisemmin suorittama korkeakoulututkinto sinänsä ei saa olla esteenä oppisopimusmuotoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistumiselle. Työryhmän näkemyksen mukaan oppisopimuskoulutuksen tulee tähdätä ammatillisen tutkinnon tai sen osan suorittamiseen tai muun kuin näissä määritetyn ammattiosaamisen kehittämiseen, jos tutkintoa tai sen osaa ei ole vahvistettu. Oppisopimuskoulutusta ei ole voimassa olevan lainsäädännön mukaan tarkoitettu korkeakoulututkintojen tai niiden osien suorittamiseen, eikä siihen liittyvään lisä- tai täydennyskoulutukseen, joka toteutetaan pääsääntöisesti korkeakouluissa. Luvussa 7.3.4 työryhmä kuitenkin esittää, että selvitetään mahdollisuudet suorittaa etenkin korkeakoulutettujen täydennyskoulutusta oppisopimuskoulutuksena.

Työryhmä esittää, että

oppisopimuskoulutukseen on voitava jatkossakin osallistua koulutustaustasta riippumatta eikä mitään ryhmää tule rajata pohjakoulutuksen perusteella oppisopimuskoulutuksen ulkopuolelle

opetusministeriö seuraa oppisopimuskoulutuksen rahoituksen kohdentumista ja ohjaa tarvittaessa oppisopimuskoulutuksen kohdentamista esim. vuotuisilla enimmäismääräpäätöksillä niin, että rahoitus ohjautuu ensisijaisesti perusasteen ja toisen asteen tutkinnon tai aikaisemman opistoasteen tai ammatillisen korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden ammattiosaamisen kehittämiseen. Tällä tavoin turvataan ammattiosaajien saatavuus työmarkkinoilla, työelämän eri toimialojen koulutustarpeet sekä ammatillista tutkintoa vaille olevien henkilöiden mahdollisuudet suorittaa tutkinto.



OPETUSMINISTERIÖ

*Undervisningsministeriet*

MINISTRY OF EDUCATION

*Ministère de l'Éducation*

ISBN 978-952-485-355-2

ISSN 1458-8102

**Julkaisumyynti / Bokförsäljning**

Yliopistopaino / Universitetstryckeriet  
PL 4 / PB 4 (Vuorikatu 3 / Berggatan 3)  
00014 Helsingin Yliopisto / Helsingfors Universitet  
puhelin / telefon (09) 7010 2363  
faksi / fax (09) 7010 2374  
books@yopaino.helsinki.fi  
www.yliopistopaino.helsinki.fi