



Monityönantajaisen oppisopimuksen selvitystyöryhmä

**SELVITYS USEAN TYÖNANTAJAN KANSSA  
JÄRJESTETTÄVÄSTÄ OPPISOPIMUSKOULUTUKSESTA**

31.1.2014

## SISÄLLYS

SISÄLLYS.....	1
1 JOHDANTO .....	2
2 USEAN TYÖNANTAJAN KANSSA JÄRJESTETTÄVÄ OPPISOPIMUSKOULUTUS SÄÄDÖSTEN PERUSTEELLA.....	3
2.1 Käsitteen määrittely .....	3
2.2 Usean työnantajan kanssa järjestettävän oppisopimuskoulutuksen vaihtoehdot.....	3
2.3 Oppisopimuskoulutuksen säädökset .....	5
3 KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN NYKYKÄYTÄNTÖJÄ.....	7
3.1 Koulutuksen järjestäjille tehdyn kyselyn tulokset.....	7
3.2 Koulutuksen järjestäjien esittämiä kehittämiskohteita.....	9
4 NYKYJÄRJESTELMÄN TOIMIVUUS OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN PROSESSIN ERI VAIHEISSA .....	10
4.1 Oppisopimuskoulutuksen edellytysten varmistaminen .....	10
4.2 Oppisopimuskoulutuksen suunnittelu .....	11
4.3 Oppisopimuksen tekeminen .....	13
4.4 Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen.....	15
4.5 Oppisopimuskoulutuksen päättäminen.....	16
4.6 Johtaminen, valvonta ja kehittäminen .....	17
5 YRITTÄJIEN OPPISOPIMUS .....	18
6 RAHOITUS (VOS) .....	18
7 TYÖELÄMÄJÄRJESTÖJEN KUULEMINEN .....	21
8 VAIKUTTAVUUS.....	22
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TYÖRYHMÄN ESITYS.....	24
9.1 Johtopäätökset.....	24
9.2 Työryhmän esitys .....	24
9.3 Työlainsäädännön näkökulmasta huomioon otettavia asioita.....	26
8 Lähteet .....	27

Liitteet      LIITE 1 Kooste koulutuksen järjestäjien esittämistä kehittämisselvityksistä

# 1 JOHDANTO

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmaan 22.6.2011 on kirjattu ammatillista koulutusta koskeva tehtävä: *Selvitetään monityönantajaisen oppisopimuksen kehittämistä*. Opetus- ja kulttuuriministeriö antoi tämän selvitystehtävän Opetushallitukselle ministeriön ja viraston välisellä tulossopimuksella vuosille 2012 – 2015. Tehtävä kohdistettiin vuodelle 2013.

Opetushallitus asetti 11.9.2013 työryhmän, jonka tehtävänä oli

- selvittää monityönantajaista oppisopimuskoulutusta,
- kartoittaa nykyjärjestelmän toimivuutta kokonaisuutena (säädökset, vastuut, velvollisuudet),
- sekä tehdä esityksiä opetus- ja kulttuuriministeriölle mahdollisista kehittämis- ja säädösmuutostarpeista.

Työryhmä käsitteli asiaa oppisopimuskoulutuksen prosessin eri vaiheiden näkökulmista ja kartoitti ne kysymykset, jotka vaikuttavat erityisesti monityönantajaiseen oppisopimuskoulutukseen. Työryhmän esityksiin sisältyy asioita, jotka vaativat jatkovalmistelua.

Koska oppisopimuskoulutus perustuu työsopimussuhteeseen, jota säätelee työlainsäädäntö, kaikki monityönantajaiseen oppisopimuskoulutukseen vaikuttavat asiat eivät ole opetustoimen hallinnonalaa ja toimivallassa. Näiden kysymysten pohtiminen ja jatkovalmistelu edellyttää yhteistyötä työhallinnon ja työelämäjärjestöjen kanssa.

Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin opetusneuvos Riikka Vacker Opetushallituksesta, varapuheenjohtajaksi opetusneuvos Lea Lakio ja jäseniksi opetusneuvos Tuija Laukkanen, erityisasiantuntija Lea Juhola sekä opetusneuvos Heikki Sederlöf Opetushallituksesta, opetusneuvos Mari Pastila-Eklund opetus- ja kulttuuriministeriöstä, oppisopimusjohtaja Anna Mari Leinonen Helsingin kaupungilta, koulutustarkastaja Tapio Karvonen Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymästä, koulutustarkastaja Anja Rosblom Koulutuskeskus Salpauksesta, oppisopimuspäällikkö Tuula Hoivala Tampereen seudun ammattiopistosta ja koulutustarkastaja Pia Suutari Turun kaupungilta. 30.10.2013 alkaen Tuula Hoivalan sijaan työryhmässä toimi oppisopimusjohtaja Pirjo Järvinen Tampereen seudun ammattiopistosta. Työryhmän sihteeriksi kutsuttiin kehittämiskoordinaattori Kaisa Uusitalo Tredun oppisopimuskeskuksesta. Työryhmän toimikausi päättyi 31.1.2014.

Työryhmä kuuli asiantuntijoita, työelämäjärjestöjä sekä oppisopimuskoulutuksen järjestäjiä. Työelämäjärjestöjen kanssa keskusteltiin kahdessa tapaamisessa, joista ensimmäisessä kuultiin heidän kokemuksiensa nykytilanteesta ja toisessa heidän palautettaan työryhmän esityksiin. Oppisopimuskoulutuksen koulutuksen järjestäjille tehtiin verkkokysely, jolla selvitettiin monityönantajaisten oppisopimusten määrää, nykykäytäntöjä sekä koulutuksen järjestäjien näkemyksiä keskeisistä kehittämiskohteista. Koulutustarkastaja Kirsti Hakoniemi Espoon Omnian oppisopimustoimistosta esitteli työryhmälle Työpankkimallia. Tarkastaja Jukka Kurki Etelä-Suomen aluehallintovirastosta kertoi työlainsäädännön näkökulmista ja reunaehdoista. Kouluneuvos Ulla Vanttaja Opetushallituksesta neuvoi opetushallinnon lainsäädäntöön liittyvissä kysymyksissä.

## 2 USEAN TYÖNANTAJAN KANSSA JÄRJESTETTÄVÄ OPPISOPIMUSKOULUTUS SÄÄDÖSTEN PERUSTEELLA

### 2.1 Käsitteen määrittely

Työryhmä havaitsi, että monityönantajainen oppisopimus käsitteenä aiheuttaa epäselvyyttä eri toimijoille. Oppisopimuskoulutuksen perustana on määräaikainen työsopimus, joka Työsopimuslain (55/2001) mukaan tehdään yhden työnantajan kanssa. Työsopimusta koskevat säädökset eivät tunne monityönantajaisuutta oppisopimuskoulutuksen tarkoittamassa merkityksessä. Työsopimuslain 1 luvun 7 § antaa työnantajalle kuitenkin mahdollisuuden siirtää työntekijä hänen suostumuksellaan toisen yrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön, jolloin käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

- » Työryhmä esittää, että monityönantajaisen oppisopimuksen sijaan käytetään käsitettä: **usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus**, jolla tarkoitetaan sitä, että oppisopimuskoulutusta voidaan järjestää useamman työnantajan kanssa siten kuin henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa ja henkilökohtaistamisessa ennen oppisopimuksen solmimista todetaan tarpeelliseksi tutkinnon tai tutkinnon osien suorittamiseksi ja tutkintoon valmistavan koulutuksen järjestämiseksi. Koulutuksen järjestämistä koskeva oppisopimus tehdään joko usean eri työnantajan tai yhden, ns. päätyönantajan kanssa.

Kun oppisopimuskoulutus toteutetaan siten, että tutkintoa suoritetaan saman työnantajan eri työpaikoissa/toimipisteissä/yksiköissä, kyseessä ei ole useamman työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus.

Koulutuksen järjestäjä on kunta, kuntayhtymä, rekisteröity yhteisö tai säätiö taikka valtion liikelaitos, jolle opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt luvan koulutuksen järjestämiseen (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 ja Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998). Järjestämisluvan haltija vastaa oppisopimuskoulutuksesta. Tässä selvityksessä koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan oppisopimuskoulutuksesta vastaavaa koulutuksen järjestäjää.

### 2.2 Usean työnantajan kanssa järjestettävän oppisopimuskoulutuksen vaihtoehdot

Tämän hetkisten säädösten perusteella oppisopimuskoulutus voidaan järjestää usean työnantajan kanssa kahdella tavalla:

1. Oppisopimus tehdään erikseen jokaisen työnantajan kanssa, jotka kukin toimivat sopijaosapuolina vain yhtä tai useampaa tutkinnon osaa koskien. Henkilökohtainen opiskeluohjelma ja henkilökohtaistaminen tehdään opiskelijan oppimistarpeen ja tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten perusteella erikseen jokaiselle työnantajalle sen tarjoamiin työtehtäviin soveltuen. Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen johdosta, ohjauksesta sekä valvonnasta kokonaisuutena ja kukin työnantaja vastaa oppisopimuksesta omalta osaltaan.

#### Käytännön esimerkki:

Opiskelijan tavoitteena on suorittaa koko hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto, kokien koulutusohjelma/osaamisala. Henkilökohtaistaminen tehdään koko tutkintoa koskien. Henkilökohtainen opiskeluohjelma ja oppisopimus tehdään ensin Ravintolaan A, jossa on tarkoituksena suorittaa kaksi tutkinnon osaa: Majoitus- ja ravitsemispalveluissa toimiminen sekä Lounasruokien valmistus. Ravintolassa B suoritetaan seuraavat kaksi tutkinnon osaa: Annosruokien valmistus ja À la carte -ruoanvalmistus, jolloin henkilökohtainen opiskeluohjelma tehdään koskemaan kyseistä työpaikkaa ja kyseisiä työtehtäviä tutkinnon perusteiden ja todetun oppimistarpeen mukaisesti. Ravintolan B kanssa tehdään oma oppisopimus. Ravintolassa C suoritetaan loput tutkinnon osat: Palvelu- ja jakelukeittiön toiminnot sekä Suurkeittiön ruokatuotanto, ja sen kanssa menetellään samoin kuin ravintolan B kanssa. Tarvittaessa opintojen edetessä tarkennetaan henkilökohtaistamista koskevaa asiakirjaa (koulutuksen järjestäjä ja opiskelija yhdessä) ja henkilökohtaista opiskeluohjelmaa (koulutuksen järjestäjä, työnantaja ja opiskelija yhdessä).

2. Usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimus on mahdollista laatia myös siten, että oppisopimus tehdään yhden, ns. päätyönantajan kanssa, joka toimii työnantajaa edustavana sopijaosapuolena koko tutkintoa tai kaikkia tavoitteena olevia tutkinnon osia koskien ja joka siirtää työntekijän (opiskelijan) valmistavaan koulutukseen opiskelemaan tutkinnon osaa tai osia toiselle työnantajalle tai työnantajille käyttäjäyrityksiin. Oppisopimus tehdään päätyönantajan, koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan kanssa. Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen johdosta, ohjauksesta sekä valvonnasta kokonaisuutena ja päätyönantaja vastaa oppisopimuksesta koko sopimusajan. Päätyönantaja ei saa siirtää oppisopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan käyttäjäyritykselle ilman kaikkien sopijapuolten suostumusta. Siirto edellyttää opiskelijan suostumuksen lisäksi oppisopimusta valvovan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän vahvistusta.

Työryhmä totesi, että tässä vaihtoehdossa on tarvetta selkeyttää koulutuksen järjestäjän roolia eli sitä, miten koulutuksen järjestäjä käytännössä vahvistaa ja hyväksyy siirron käyttäjäyritykseen. Työryhmä esittää, että kun työnantajien kesken sovitaan työntekijän (opiskelijan) siirrosta käyttäjäyritykseen, koulutuksen järjestäjän tulee olla yhtenä sopijapuolena oppisopimusta koskevissa asioissa ja että tämä lisäys tehdään oppisopimusta koskevaan toimintalainsäädäntöön.

#### Käytännön esimerkki:

Opiskelija työskentelee Yrityksessä X taloussihteerinä ja suorittaa liiketalouden perustutkintoa ja on valinnut talous- ja toimistopalvelut osaamisalaksi. Opiskelija valitsee palkanlaskennan tutkinnonosan, jota ei kuitenkaan voi suorittaa Yrityksessä X, sillä palkanlaskenta on ulkoistettu. Opiskelija siirtyy suorittamaan palkanlaskennan työtehtäviä Yrityksen X palkanlaskentaa hoitavaan yritykseen Yritys Y (käyttäjäyritys). Siirtymisestä toisen työnantajan palvelukseen sovitaan jo oppisopimusta suunniteltaessa yhteistyössä Yrityksen X, Yrityksen Y, koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan kanssa koskien palkanlaskennan tutkinnonosan työtehtäviä, työpaikalla tapahtuvaa oppimista, arviointia ja muita järjestelyitä.

Eri työnantajilla tapahtuvan tutkintoon tai tutkinnon osiin valmistavan oppisopimuskoulutuksen tulee ajoittua peräkkäin ja olla kaikkialla päätoimista (keskimäärin 25 h/vko).

### 2.3 Oppisopimuskoulutuksen säädökset

Oppisopimuskoulutus on ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto, jossa koulutus perustuu pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävään koulutukseen, jota täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimuskoulutus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen (oppisopimus). Oppisopimus voidaan tehdä, jos työnantaja, koulutuksen järjestäjä ja opiskelija ovat asetuksella tarkemmin säädettävällä tavalla sopineet oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä.

Oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskeva keskeinen lainsäädäntö sisältyy ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annettuun lakiin (631/1998), ammatillisesta koulutuksesta annettuun asetukseen (811/1998), ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annettuun asetukseen (812/1998) ja opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annettuun lakiin (1705/2009) sekä asetukseen (1766/2009). Lisäksi opetusministeriön asetuksessa (799/2007) säädetään oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana. Oppisopimukseen sovelletaan työsopimuslakia (55/2001) lukuun ottamatta laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 18 §:n 1 momentissa mainittuja poikkeuksia.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) 6 §

Oppisopimuksessa tulee käydä ilmi:

- sopimuksen voimassaoloaika
- koeajan pituus
- tutkinto, joka oppisopimuskoulutuksena suoritetaan tai johon oppisopimuskoulutus valmistaa
- opiskelijan palkkauksen perusteet

Oppisopimukseen tulee liittää opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma, josta ilmenevät:

- suoritettava tutkinto, opetuksessa noudatettava opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon peruste sekä tutkinnon laajuus
- keskeiset työtehtävät
- koulutukseen sisältyvä tietopuolinen opetus
- tietopuolisten opintojen ajoittuminen koulutusajalle
- vastuulliset kouluttajat
- muut opintojen järjestämisen kannalta tarpeelliset seikat

Opiskeluohjelman laativat yhdessä opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä siten, että se on liitettävissä oppisopimukseen sopimusta hyväksyttäessä. Koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat koulutuskorvauksesta kunkin oppisopimuksen osalta ennen sopimuksen hyväksymistä. Kustannuksia arvioitaessa otetaan huomioon koulutusala, suoritettava tutkinto sekä opiskelijan kokemus ja opintojen vaihe.

Järjestämisluvan saanut koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen johdosta ja oppisopimusten valvonnasta.

### **Usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus säädösten ja opetushallinnon ohjausjärjestelmän mukaan**

Jos henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa ja henkilökohtaistamisessa ennen oppisopimuksen tekemistä todetaan, että tutkintoon valmistavan koulutuksen järjestämiseksi ja tutkinnon suorittamiseksi tarvitaan useammalla kuin yhdellä työnantajalla järjestettävää oppisopimuskoulutusta, tehdään jokaisen työnantajan ja opiskelijan välillä erillinen määräaikainen kirjallinen työsopimus (oppisopimus). Myös työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 7 § tulee sovellettavaksi, jolloin oppisopimuskoulutusta koskevat asiat sovitaan kolmikantaisesti työnantajan, työntekijän (=opiskelijan) sekä koulutuksen järjestäjän kesken. Koulutuksen järjestäjä vastaa, että tämä sopiminen on dokumentoitu tarvittavissa, oppisopimuskoulutukseen liittyvissä asiakirjoissa oppisopimuskoulutusta koskevien säädösten edellyttämällä tavalla.

Jos oppisopimuskoulutuksen aikana huomataan, että tutkintoon valmistavan koulutuksen järjestämiseksi ja tutkinnon suorittamiseksi tarvitaan useammalla työnantajalla järjestettävää oppisopimuskoulutusta, tehdään tarvittavia muutoksia oppisopimukseen, henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan ja henkilökohtaistamista koskeviin asiakirjoihin. Koulutuksen järjestäjä sopii muutoksista työnantajien ja opiskelijan kanssa.

Usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus edellyttää koulutuksen järjestäjältä, että oppisopimuksessa ja henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa ilmenee oppisopimuskoulutuksen ajalta jokaisen työnantajan osalta erikseen asetuksen ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) 6 §:n mukaiset asiat. Henkilökohtainen opiskeluohjelma tehdään tutkinnon perusteiden ja todetun oppimistarpeen pohjalta huomioiden kuhunkin työpaikkaan, sen työtehtäviin ja työpaikkakouluttajaan liittyvät asiat. Koulutuksen järjestäjän johto- ja valvontatehtävät korostuvat usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa, koska toimijoita on useampia. Järjestäjältä vaaditaan riittävää resursointia, jotta oppisopimuskoulutuksen suunnittelu ja toteutus voidaan hoitaa säädösten edellyttämällä tavalla kaikkien työnantajien kanssa sekä huolehtia opiskelijan ja työnantajan ohjauksesta, tuesta ja neuvonnasta.

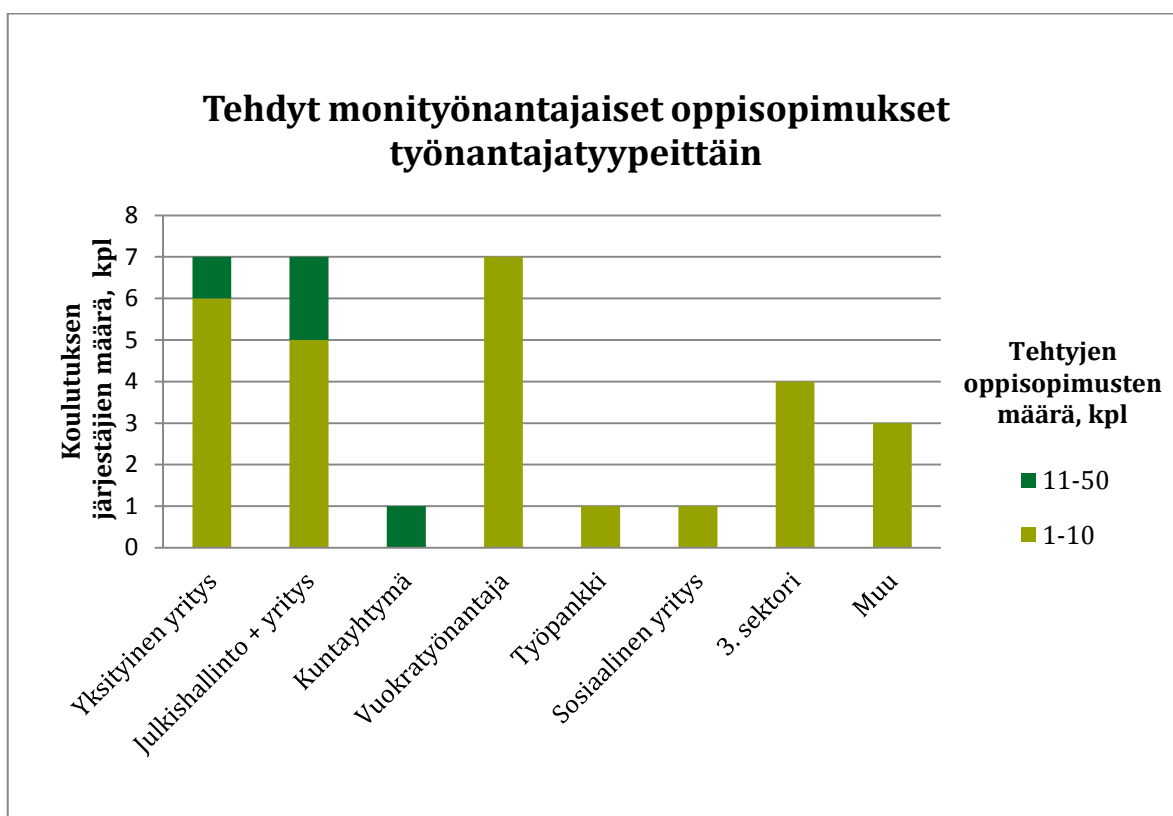
Henkilökohtainen opiskeluohjelma sisältää koko tutkinnon tai tutkinnon osan tai osien valmistavan koulutuksen järjestämisen säädösten mukaisesti. Asiakirjaan dokumentoidaan miltä osin oppisopimuskoulutusta järjestetään milläkin työnantajalla. Henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa kuvataan työssä oppiminen tutkinnon osittain ja sitä täydentävä tietopuolinen opetus vähintään kuukauden tarkkuudella. Opiskeluohjelmaa päivitetään ja tarkennetaan opiskelun edetessä. Henkilökohtaisen opiskeluohjelman avulla opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä tietävät mihin sitoutuvat ja voivat edetä opetuksen käytännön toteutuksessa suunnitellusti ja kaikki osapuolet tietävät arvioinnista ja opintojen etenemisestä oppisopimuksen aikana ja päättyessä.

### 3 KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN NYKYKÄYTÄNTÖJÄ

#### 3.1 Koulutuksen järjestäjille tehdyn kyselyn tulokset

Työryhmä selvitti koulutuksen järjestäjille lokakuussa 2013 lähetetyllä kyselyllä, miten koulutuksen järjestäjät tällä hetkellä toteuttavat usean työnantajan kanssa järjestettävää oppisopimuskoulutusta. Kysely lähetettiin kaikille oppisopimustoimipisteille, jotka olivat Opetushallituksen KOULUTA- rekisterissä (77 kpl.) ja vastauksia saatiin 39 kpl, vastausprosentti oli 51 %. Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin heidän nykyisiä käytäntöjään toteuttaa monityönantajaisista oppisopimuskoulutusta ja näiden oppisopimusten määrää sekä pyydettiin kertomaan keskeisiä kehittämiskohteita. Kyselyssä käytettiin käsitettä monityönantajainen oppisopimus, koska kysely tehtiin ennen kuin työryhmä päätyi esittämään käsitteen tarkennusta.

Usean työnantajan kanssa järjestettyjen oppisopimuskoulutusten määrä on nykyisellään vähäinen. Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneilla koulutuksen järjestäjillä oli kyselyntekohetkellä vain muutamia oppisopimuksia, joissa on enemmän kuin yksi työnantaja.



Kuvio 1. Kysymys: Arvioikaa työnantajatyypeittäin, kuinka monelle opiskelijalle olette tällä hetkellä (lokakuu 2013) tehneet monityönantajaisen oppisopimuksen. Vastajat, jotka valitsivat työnantajatyypiksi Muu, olivat tehneet oppisopimuksia pääasiassa säätöiden kanssa. Kyselyyn vastasi 39 koulutuksen järjestäjää.



## Koulutuksen järjestäjien käytössä olevia toteutustapoja

Usean työnantajan kanssa järjestettävää oppisopimuskoulutusta on toteutettu siten, että oppisopimuksissa on aina ollut yksi päätyönantaja, jonka kanssa sopimus on solmittu ja joka on ollut vastuussa palkanmaksusta. Kun opiskelija on työskennellyt jonkin ajan toisella työnantajalla, on päätyönantaja laskuttanut tältä palkan ja sivukulut. Eroja on siinä, miten tarkkaan sopimusta tehdessä on dokumentoitu muilla työnantajilla tapahtuva koulutus; mm. ajanjaksot, tutkinnon osat, tiedot kouluttajista sekä koulutuskorvauksen maksaminen työnantajien kesken. Joissain kerrotuissa esimerkeissä vastuut ja ehdot on kirjattu kaikkien osapuolien osalta tarkkaan, joissain tapauksissa päätyönantajan on kirjattu olevan vastuussa, mikäli opiskelija työskentelee (opiskelee) välillä muualla. Työskentelyn ajanjaksot on suunnitteluvaiheessa merkitty useimmiten alustaviksi.

Seuraavassa on kuvattu esimerkkejä koulutuksen järjestäjille tehdyssä kyselyssä esiin tulleista erilaisista käytännöistä. Työryhmä ei ole arvioinut käytäntöjen säädöstenmukaisuutta.

### Päätyönantaja ja käyttäjäyritykset

- Kun kaikki työnantajat ovat tiedossa jo oppisopimuskoulutuksen suunnitteluvaiheessa, oppisopimus tehdään päätyönantajan kanssa, joka tekee edelleen sopimuksen käyttäjäyrityksen kanssa samaan aikaan kun oppisopimus tehdään. Käytössä on lisäksi erilaisia koulutuksen järjestäjäkohtaisia toteutustapoja (esimerkiksi työkierto).
- Kun kaikki työnantajat eivät vielä ole tiedossa oppisopimuskoulutuksen suunnitteluvaiheessa, oppisopimus tehdään päätyönantajan kanssa, joka yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa avustaa opiskelijaa uusien työnantajien etsimisessä. Päätyönantaja sopii uuden työnantajan kanssa käyttäjäyritykseen siirrosta. Päätyönantaja sitoutuu oppisopimuksen hyväksyessään koko oppisopimusajan kestävään oppisopimukseen.

### Henkilöstövuokrausyritykset

Henkilöstövuokrausyritysten kanssa on ollut käytössä erilaisia malleja ja useimmiten opiskelu on suoritettu vain yhdessä työpaikassa. Oppisopimus on tehty henkilöstövuokrausyrityksen kanssa, joka toimii päätyönantajana ja tekee sopimuksen vuokraavan yrityksen kanssa, jossa koulutus tapahtuu.

### Työpankkimalli

Työpankkikokeilu on sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2009 käynnistämä hanke, jossa kehitetään tapoja, joilla voidaan työllistää osatyökykyisiä, pitkäaikaistyöttömiä ja ilman perustutkintoa olevia nuoria avoimille työmarkkinoille. Työpankki on osakeyhtiö tai osuuskunta, joka tekee liiketoimintaa työllistämällä heikossa työmarkkina-asemassa olevia omaan tuotantoonsa ja alihankintatöihin sekä vuokraa ja välittää työntekijöitä asiakasyrityksiin. Työntekijä on työsuhteessa työpankkiyritykseen, myös henkilöstövuokrauksen ajan. Kun työntekijällä ei ole töitä, hän voi saada koulutusta tai valmennusta. Sosiaali- ja terveysministeriö seuraa kokeilun tuloksia.

Vuonna 2013 työpankkiyrityksiä oli 14 kpl, joista viisi aloitti yhteistyön koulutuksen järjestäjien kanssa oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseksi. Oppisopimus tehdään joko työpankin kanssa tai työpankin asiakasyrityksen kanssa.

## Sosiaaliset yritykset

Esimerkki: Sosiaali- ja terveystalouden palveluita tuottava sosiaalinen Yritys A tekee oppisopimuksen. Opiskelijan pääasiallinen työpaikka on yrityksen oma toimipiste, mutta opiskelija työskentelee muutaman kuukauden jaksoja myös työpaikoilla B ja C, joille yritys A tekee alihankintaa. Yritykselle A maksetaan koulutuskorvaus ja jonka maksamisesta kouluttaviin yrityksiin B ja C yritykset A, B ja C sopivat keskenään. Koulutuksen järjestäjä tekee tarvittavat muutokset ja kirjaukset oppisopimusta koskeviin asiakirjoihin.

Yritysten keskinäiset yhteistyöverkostot; liiketoiminnalliset yhteenliittymät, yritysmaat ja vastaavat

Esimerkki: Kaksi teknologia-alan yritystä sitoutuvat yhdessä kouluttamaan opiskelijan, jonka tavoitteena on logistiikan perustutkinto. Toinen työnantajista toimii oppisopimuksen sopijapuolena, mutta molemmat tarjoavat tutkinnon perusteiden edellyttämiä työtehtäviä. Yritykset sopivat yhdessä työpaikalla tapahtuvan koulutuksen jaksojen pituudesta sekä tutkintotilaisuuksien järjestämipaikasta ja ajasta. Yritykset sopivat yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisesta ja arvioinnista sekä koulutuskorvauksen maksamisesta.

### 3.2 Koulutuksen järjestäjien esittämiä kehittämiskohteita

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin kertomaan keskeisiä kehittämiskohteita, joita tulisi ottaa huomioon kehitettäessä usean työnantajan kanssa järjestettävää oppisopimuskoulutusta (kooste vastauksista on liitteessä 1).

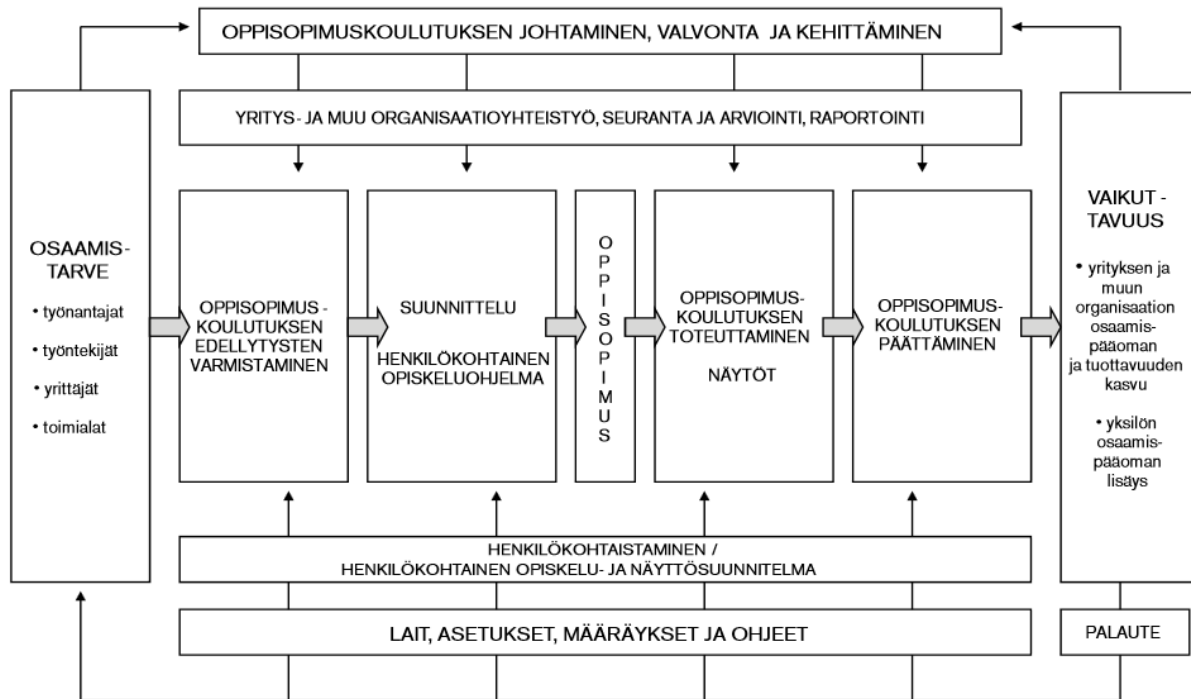
Kyselyyn vastaajat pitivät tärkeänä sitä, että usean työnantajan kanssa järjestettävän oppisopimuskoulutuksen tulee aidosti palvella ammattitaidon kehittymistä sekä työllistymistä ja olla luonnollinen osa jo olemassa olevia työnantajien ja yritysten yhteistyöverkostoja. Tutkinnon osittain tehtyjä oppisopimuksia eri työnantajilla pidetään toimivina joissain tutkinnoissa, mutta joissain tutkinnoissa tutkinnon perusteiden mukaisen tutkinnon suorittamisen jakamista eri työnantajilla tapahtuvaksi ei pidetä mahdollisena.

Koulutuksen järjestäjien mielestä kehittämisessä tulisi ottaa huomioon kaikki oppisopimuksen sisältökohdat, rahoituksen perusteet sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja henkilökohtaistamisen haasteet. Työpaikalla tapahtuvaa koulutusta ja yhtenäistä oppisopimussopimusasiakirjaa pidetään keskeisimpinä kehittämiskohteina. Kriittisinä kohtina nähdään vastuuhenkilöt, osapuolten sitoutuminen, tiedonkulku, opiskelijan osaamisen ja ammattitaidon kehittymisen ohjaus ja arviointi sekä henkilökohtaistamisen toimivuus. Vastaajat pohtivat myös sitä, onko tarkoituksenmukaista kehittää tähän tarkoitukseen yhtä mallia ja voiko yksi malli soveltua kaikkiin tutkintoihin, kaikille opiskelijoille ja kaikille työnantajille.

Suurena haasteena koettiin kaikkien työnantajien sitoutuminen ja motivaatio kouluttamiseen. Haasteita tuo myös yrityssalaisuuksiin liittyvän osaamisen siirto opiskelijalle, jonka tiedetään työllistyvän toisen työnantajan palvelukseen. Usean työnantajan malli sai kritiikkiä sen koulutuksen järjestäjälle aiheuttaman suuremman työ määrän takia. Malli vaatii koulutuksen järjestäjältä huomattavasti enemmän resursseja kehittyäkseen toimivaksi käytännöksi.

## 4 NYKYJÄRJESTELMÄN TOIMIVUUS OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN PROSESSIN ERI VAIHEISSA

Seuraavassa tarkastellaan lainsäädännön mahdollistamien vaihtoehtojen toimivuutta oppisopimuskoulutuksen prosessin eri vaiheissa ja kartoitetaan niitä erityispiirteitä, jotka ovat ominaisia ja jotka tulee huomioida erityisesti usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa.



Kuvio 2. Oppisopimusprosessi (Oppisopimuksen laadun kehittäminen, OKM 2011:24)

### 4.1 Oppisopimuskoulutuksen edellytysten varmistaminen

Oppisopimuskoulutuksen edellytyksiä varmistettaessa koulutuksen järjestäjä arvioi koulutuksella hankittavan osaamisen tarvetta, laajuutta ja sisältöä suhteessa tutkinnon perusteisiin sekä työpaikan soveltuvuutta ja työpaikkakouluttajan pätevyyttä, minkä perusteella arvioidaan onko oppisopimus tarkoituksenmukaisin koulutusmuoto juuri kyseiselle työpaikalle ja opiskelemaan hakeutuvalle.

<b>Usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa keskeistä oppisopimuskoulutuksen edellytysten varmistamisvaiheessa</b>	
<b>Tehtävä</b>	<b>Vastuullinen toimija ja muut toimijat</b>
Selvittää oppisopimusopiskelijaksi hakeutuvan osaamistarve ja siihen parhaiten soveltuva koulutusmuoto sekä tutkinto tai muu koulutus.	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> Opiskelijaksi hakeutuva Oppisopimuksen tekevä työnantaja tai työnantajat
Selvittää, ovatko kaikki koko tutkinnon tai tavoitteena olevien tutkinnon osien suorittamiseen tarvittavat työnantajat tiedossa jo koulutuksen alkaessa ja ovatko he sitoutuneita koulutustehtävään sekä onko heillä riittävästi tietoa oppisopimuskoulutuksesta ja tavoitteena olevan tutkinnon perusteista ja vaatimuksista. <ul style="list-style-type: none"> <li>Selvittää, onko kyseessä vaihtoehto, jossa on yksi päätyönantaja ja käyttäjäryityksiä vai vaihtoehto, jossa on useita työnantajia.</li> </ul>	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> Työnantajat Opiskelijaksi hakeutuva
Selvittää kaikkien tiedossa olevien työnantajien tarjoamien työtehtävien soveltuvuus kyseisen tutkinnon suorittamiseen. <ul style="list-style-type: none"> <li>Arvioida, voidaanko henkilökohtainen opiskeluohjelma laatia koskemaan kaikkia työnantajia vai tehdäänkö alkuvaiheessa sopimus vain niihin tutkinnon osiin, joiden suorittamisen työnantajien tarjoamat työtehtävät mahdollistavat. Seuraavat oppisopimukset tehdään, kun niihin soveltuva työnantaja tai työnantajat on tiedossa.</li> </ul>	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> Työnantajat
Selvittää kaikkien työnantajien työpaikkakouluttajien pätevyys ja sitoutuneisuus sekä tarvittaessa tarjota heille koulutusta.	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> Työnantajat Työpaikkakouluttajat

## 4.2 Oppisopimuskoulutuksen suunnittelu

Jos oppisopimuskoulutuksen edellytysten varmistamisen perusteella päädytään järjestämään koulutusta oppisopimuskoulutuksena, koulutuksen järjestäjä suunnittelee yhteistyössä kaikkien osapuolten kanssa ja dokumentoi valmistavan koulutuksen sisällön ja tutkinnon suorittamisen sekä eri osapuolten vastuut ja työnjaon siten, että eri ympäristöissä tapahtuva oppiminen muodostaa johdonmukaisen kokonaisuuden ja tavoiteaikataulussa eteneminen on mahdollista. Suunnittelu perustuu henkilökohtaistamiseen, jonka pohjalta laaditaan henkilökohtainen opiskeluohjelma.

Usean työnantajan kanssa tehtävä oppisopimuskoulutus vaatii, että koulutuksenjärjestäjä panostaa koulutuksen suunnitteluun, ohjaukseen ja valvontaan. Malli tuo myös uudenlaisia tehtäviä koulutuksen järjestäjälle, jonka on tarjottava tarvittaessa tukea opiskelijalle työpaikkojen etsimiseen, jotta koko tutkinto saadaan suoritettua.

Koulutuksen järjestäjän vastuu koulutuksen koordinoinnista ja opiskelijan oppimispolun eheydestä on erityisen suuri usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa. Henkilökohtaisen opiskeluohjelman merkitys korostuu. Siihen on kirjattava täsmällisesti, miten työtehtävät, tietopuoliset opinnot ja tutkintotilaisuudet ajoittuvat sekä mitä asioita ja tutkinnon osia kussakin työpaikassa on tarkoituksena oppia ja suorittaa.

<b>Usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa keskeistä oppisopimuskoulutuksen suunnitteluvaiheessa</b>	
<b>Tehtävä</b> <i>Kun tavoitteena on suorittaa koko tutkinto tai tutkinnon osia usean eri työnantajan kanssa</i>	<b>Vastuullinen toimija ja muut toimijat</b>
<p>Tehdään henkilökohtaistaminen tavoitteena olevaa koko tutkintoa tai tutkinnon osaa tai osia koskien. Tehdään henkilökohtainen opiskeluohjelma säädösten mukaisesti erikseen jokaiselle työnantajalle heidän tarjoamiaan tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä koskien ja opiskelijan todetun oppimistarpeen perusteella.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaikkien osapuolten (koulutuksen järjestäjä, opiskelija, tiedossa olevat työnantajat, tietopuolisten opintojen tarjoaja) on tärkeää olla neuvotteluissa mukana.</li> <li>• Kaikkien osapuolten vastuut ja velvoitteet on tärkeää sopia ja kirjata selkeästi.</li> <li>• Sovitaan tiedonkulusta.</li> </ul>	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> yhteistyössä työnantajien, tietopuolisten opintojen tarjoajien, koulutuksen tai tutkinnon hankkijan ja opiskelijan kanssa
Selvitetään, saako opiskelija palkkaa tietopuolisten opintojen ajalta kaikkien työnantajien palveluksessa. Ellei, sovitaan opintososiaalisista eduista.	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> Työnantajat Opiskelija
Nimetään jokaiselle työnantajalle vastuullinen työpaikkakouluttaja ja selvitetään kaikkien heidän pätevyys ja sitoutuneisuus sekä tarvittaessa tarjotaan heille koulutusta.	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> Työnantajat
Palkkatukihakemuksen tekeminen tarvittaessa. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnantajan vaihtuessa TE-toimisto harkitsee palkkatuen edellytysten täyttymisen ja jatkumisen. Jokaisen uuden oppisopimustyönantajan on haettava tarvittaessa palkkatukea TE-toimistolta.</li> </ul>	<b>Työnantaja</b> TE-toimisto Koulutuksen järjestäjä
Jos tavoitteena on koko tutkinto, mutta kaikkia koko tutkinnon suorittamiseen tarvittavia työnantajia ei ole suunnitteluvaiheessa tiedossa, tuetaan opiskelijaa työpaikkojen etsinnässä koulutuksen järjestäjän omien yhteistyöverkoston kautta ja mahdollisuuksien mukaan.	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> Opiskelija Työnantajat
<b>Tehtävä</b> <i>Kun tavoitteena on suorittaa koko tutkinto tai tutkinnon osia ja kaikki työnantajat ovat jo suunnitteluvaiheessa tiedossa, ja yksi työnantaja toimii päätyönantajana</i>	<b>Vastuullinen toimija ja muut toimijat</b>
Kuten edellä. Henkilökohtaistaminen ja henkilökohtainen opiskeluohjelma tehdään tavoitteena olevaa koko tutkintoa tai tutkinnon osia ja kaikkia työnantajia koskien.	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> yhteistyössä päätyönantajan, käyttäjyryitysten, tietopuolisten opintojen tarjoajan, koulutuksen tai tutkinnon hankkijan ja opiskelijan kanssa

<p>Neuvotellaan käyttäjäyrittäjyys- tai käyttäjäyrittäjäsiirrosta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Päätyönantaja, käyttäjäyrittäjät ja opiskelija neuvottelevat työehdoista henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisten työtehtävien ajalta.</li> <li>• Sovitaan mahdollisista työnantajakohtaisista salassapidettävistä asioista (yrityssalaisuudet).</li> <li>• Neuvotellaan koulutuskorvauksen maksamisesta; koulutuskorvaus maksetaan sopimuksen tehneelle työnantajalle ja neuvottelussa sovitaan korvauksen edelleen maksamisesta ohjausta tekevälle käyttäjäyrittäjälle.</li> </ul>	<p><b>Päätyönantaja</b> Käyttäjät/yrittäjät Opiskelija Koulutuksen järjestäjä</p>
<p>Sovitaan menettelystä muutostilanteessa, jos joku käyttäjäyrittäjä ei toimikaan sopimuksen mukaisesti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jos päätyönantaja on tehnyt oppisopimuksen koko tutkintoon, se vastaa sopimuksen mukaisesta koulutuksesta koko oppisopimuksen ajan (mm. vastaa uuden työnantajan/työpaikan hankkimisesta). Laissa mainituin poikkeuksin oppisopimus voidaan purkaa, esimerkiksi konkurssitilanteessa.</li> </ul>	<p><b>Koulutuksen järjestäjä</b> Päätyönantaja Opiskelija</p>

### 4.3 Oppisopimuksen tekeminen

Eri työnantajilla tapahtuvan valmistavan koulutuksen tulee ajoittua peräkkäin ja olla kaikkialla päätoimista (keskimäärin 25 h/vko). Oppisopimuskoulutus voidaan tarvittaessa keskeyttää ja jatkaa myöhemmin. Koulutuksen järjestäjä vastaa keskeytysten aiheuttamien muutosten kirjaamisesta oppisopimusta koskeviin asiakirjoihin. Lainsäädännön mukaisesti vain vähintään neljän kuukauden mittaista oppisopimuskoulutusta rahoitetaan valtionosuudella.

<b>Usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa keskeistä oppisopimuksen tekemisvaiheessa</b>	
<p><b>Tehtävä</b> <i>Kun tavoitteena on suorittaa koko tutkinto tai tutkinnon osia usean eri työnantajan kanssa</i></p>	<p><b>Vastuullinen toimija ja muut toimijat</b></p>
<p>Koulutuksen järjestäjä tekee oppisopimuksen opiskelijan ja erikseen jokaisen työnantajan kanssa, jotka kukin toimivat sopijaosapuolina vain yhtä tai useampaa tutkinnon osaa koskien. Henkilökohtaistaminen tehdään koko tutkintoa tai tutkinnon osia koskien ja henkilökohtainen opiskeluohjelma tehdään opiskelijan oppimistarpeen perusteella erikseen jokaiselle työnantajalle sen tarjoomiin, tutkinnon perusteiden mukaisiin työtehtäviin soveltuen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jos tavoitteena on koko tutkinto, mutta kaikkia koko tutkinnon suorittamiseen tarvittavia työnantajia ei ole, tuetaan opiskelijaa työpaikkojen etsinnässä koulutuksen järjestäjän omien yhteistyöverkostojen kautta ja mahdollisuuksien mukaan. Kun uusi työnantaja löytyy, käynnistetään oppisopimuksen valmisteluprosessi uudelleen ja tehdään kyseisen työnantajan kanssa uusi oppisopimus.</li> <li>• Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on varmistettava, että työnantajan vaihtuessa myös työlainsäädännön edellyttämät asiat täyttyvät (esimerkkeinä vuosilomien pitäminen, koeaika).</li> </ul>	<p><b>Koulutuksen järjestäjä</b> <b>Työnantaja / työnantajat</b> <b>Opiskelija</b></p>

<p>Sopimuksen liiteasiakirjat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilökohtainen opiskeluohjelma erikseen laadittuna jokaista työnantajaa koskien</li> <li>• Henkilökohtaistamista koskeva asiakirja opiskelijan tavoitteen mukaista kokonaisuutta koskien (näyttötutkinnot)</li> <li>• Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (pt, HOPS) Tarvittaessa HOJKS (salassa pidettävä)</li> </ul>	
<p><b>Tehtävä</b> <i>Kun tavoitteena on suorittaa koko tutkinto tai tutkinnon osia ja kaikki työnantajat ovat jo suunnitteluvaiheessa tiedossa, ja yksi toimii päätyönantajana</i></p>	<p><b>Vastuullinen toimija ja muut toimijat</b></p>
<p>Koulutuksen järjestäjä tekee oppisopimuksen päätyönantajan ja opiskelijan kanssa. Lisäksi koulutuksen järjestäjä, opiskelija, päätyönantaja ja käyttäjäyritykset sopivat opiskelusta käyttäjäyrityksessä.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppisopimukseen suositellaan sisällytettäväksi maininta, että jos päätyönantaja käyttää oppisopimuksen toteuttamisessa käyttäjäyrityksiä, nämä yritykset tulee hyväksyttää oppisopimusta koskevien asioiden osalta koulutuksen järjestäjällä. Työryhmä esittää, että tätä koskeva määräys tulisi jatkossa sisällyttää lakiin, jolloin laki edellyttäisi sopimista koulutuksen järjestäjän kanssa.</li> </ul> <p>Sopimuksen liiteasiakirjat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilökohtainen opiskeluohjelma erikseen laadittuna jokaista työnantajaa koskien</li> <li>• Henkilökohtaistamista koskeva asiakirja opiskelijan tavoitteen mukaista kokonaisuutta koskien (näyttötutkinnot)</li> <li>• Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (pt, HOPS)</li> <li>• Tarvittaessa HOJKS (salassa pidettävä)</li> </ul>	<p><b>Koulutuksen järjestäjä</b> <b>Päätyönantaja</b> <b>Opiskelija</b></p>
<p>Päätyönantaja tekee käyttäjäyrityksen kanssa sopimuksen, jossa sovitaan työntekijän (opiskelijan) siirrosta käyttäjäyritykseen. Siirto edellyttää opiskelijan suostumusta sekä koulutuksen järjestäjän vahvistusta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opiskelijan suostumus ja koulutuksen järjestäjän vahvistus voidaan kirjata maininnalla, allekirjoituksilla ja päivämäärällä siirtosopimukseen.</li> <li>• Koulutuksen järjestäjä voi suositella yritysten kesken sovittavaksi asioista. Vähintään tulee sopia oppisopimusta koskevista asioista, jotta koulutuksen järjestäjä voi valvoa, että oppisopimuskoulutuksen järjestämisen edellytykset ovat olemassa ja koulutus voidaan toteuttaa henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti. Työnantajat sopivat keskenään myös työsopimuslain edellyttämistä asioista.</li> </ul> <p>Työntajien välisissä sopimuksissa käsitellään mm. seuraavia kysymyksiä:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työssäolon ajanjakso; päätoimisuus</li> <li>• Työtehtävät perustuen henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan</li> <li>• Työpaikkakouluttajat ja muut vastuuhenkilöt; opiskelijan ohjaus ja koulutuskorvauksen maksaminen</li> <li>• Opiskelijan arviointitehtävät</li> <li>• Työaika ja koeaika</li> <li>• Palkkauksen perusteet (työehtosopimus, palkkaus, sivukulut, lomapalkka)</li> </ul>	<p><b>Päätyönantaja</b> <b>Koulutuksen järjestäjä</b> Käyttäjäyritys Opiskelija</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lomien ansainta ja pitäminen</li> <li>• Tietopuoliset opinnot ja palkanmaksu niiden ajalta</li> <li>• Työterveyshuolto</li> <li>• Työturvallisuuskysymykset</li> <li>• Vakuutukset</li> <li>• Mahdolliset salassapidettävät asiat (yrityssalaisuudet)</li> </ul>	
---	--

#### 4.4 Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen

Koulutuksen järjestäjän johtamis-, ohjaus- ja valvontavastuu korostuvat usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa, koska toimijoita on useampia. Erityisesti opiskelijan ohjaus ja osaamisen kehittymisen seuranta vaativat hyvää tiedonkulkua koulutuksen järjestäjän, opiskelijan, työnantajien ja tietopuolisten opintojen tarjoajan kanssa. Tiedonkulun merkitys korostuu erityisesti muutostilanteissa. Kaikista oppisopimukseen liittyvistä muutoksista sovitaan kolmikantaisesti. Toteuttamisvaihetta helpottaa, jos suunnittelutyö on tehty huolella ja eri osapuolet ovat sitoutuneita yhteiseen koulutustehtävään.

Usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa keskeistä oppisopimuksen toteuttamisvaiheessa	
Tehtävä	Vastuullinen toimija ja muut toimijat
<p>Koulutuksen järjestäjä valvoo, että osapuolten sovittu työnjako toimii ja jokainen huolehtii omat vastuunsa ja veloitteensa sopimusten mukaisesti ja että opiskelijan opinnot etenevät ja osaaminen kehittyy suhteessa laadittuun henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinoi ja ohjaa opintojen kokonaisuutta</li> <li>• Huolehtii tiedonkulusta eri osapuolten välillä</li> <li>• Tukee ja ohjaa opiskelijaa ja työnantajaa</li> <li>• Järjestää tutkintotilaisuudet tutkintotoimikunnan kanssa tehdyn järjestämissuunnitelman mukaisesti /ammattiosaamisen näytöt koulutuksen järjestäjän kanssa.</li> <li>• Ylläpitää oppisopimusta koskevia asiakirjoja; mahdollisista muutoksista oppisopimukseen sovitaan kolmikantaisesti kaikkien sopijapuolten kesken ja kaikki tarvittavat asiakirjat allekirjoitetaan ja päivätään.</li> </ul>	<p><b>Koulutuksen järjestäjä</b> Tietopuolisten opintojen tarjoaja Työpaikkakouluttajat (työnantajat)</p>
<p>Opiskelijan ohjaus ja arviointi työpaikalla</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnantaja antaa henkilöstölleen resursseja ohjaukseen ja arviointiin työpaikalla.</li> <li>• Työnantaja tiedottaa koulutuksen järjestäjälle työpaikalla tapahtuvan oppimisen etenemisestä ja arvioinnista.</li> <li>• Tehdään yhteistyötä tietopuolisten opintojen tarjoajan kanssa.</li> </ul>	<p><b>Työnantaja</b> Työpaikkakouluttaja Opiskelija</p>
<p>Resurssien antaminen koulutuksen järjestäjän oppisopimustoimijoille kokonaisuuden ohjaukseen ja laadun seurantaan.</p>	<p><b>Koulutuksen järjestäjän johto</b></p>



## 4.5 Oppisopimuskoulutuksen päättäminen

Usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa keskeistä oppisopimuksen päättämävaiheessa	
Tehtävä	Vastuullinen toimija ja muut toimijat
Huolehditaan kaikkien tarvittavien todistusten antamisesta.	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> Tietopuolisten opintojen tarjoaja Tutkintotoimikunnat
Asiakirjojen arkistointi <ul style="list-style-type: none"><li>• Oppisopimus</li><li>• Henkilökohtainen opiskeluohjelma</li><li>• Henkilökohtaistamista koskevat asiakirjat</li><li>• HOPS</li><li>• HOJKS (salassapidettäviä asioita)</li></ul>	<b>Koulutuksen järjestäjä</b>
Palautteen kerääminen ja antaminen laadun kehittämisen tueksi.	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> Opiskelija Työnantajat

### Tietojen keruu ja asiakirjojen säilytys

Koulutuksen järjestäjällä tulee olla määritelty ja kuvattu toimintatapa oppisopimuskoulutukseen liittyvään tietojen keruuseen sisältäen myös rahoituslain mukaiset tilastointipäivien tiedot. Menettelyt ovat samankaltaiset riippumatta siitä, onko opiskelijalla yksi tai useampi työnantaja. Koulutuksen järjestäjällä tulee lisäksi olla arkistonmuodostussuunnitelma, jossa on määritelty myös oppisopimuskoulutuksessa syntyvien asiakirjojen säilytys.

Tietojen keruuseen liittyy

- tietopuolisten opintosuoritusten arvioinnin kerääminen sovitun aikataulun mukaisesti
- työpaikalla tapahtuvan oppimisen arvioinnin kerääminen sovitun aikataulun mukaisesti
- oppisopimuksen ja henkilökohtaisen opiskeluohjelman sekä henkilökohtaistamisasiakirjojen arkistointi
- oppisopimuskoulutuksen osallistumistodistuksen (liitteineen) tuottaminen koulutuksen järjestäjän toimesta sovitun toimintatavan mukaisesti
- tutkintotodistuskopioiden kokoaminen koulutuksen järjestäjälle
- asiakaspalautteiden kerääminen eri toimijoilta prosessin kaikista vaiheista

Koulutuksen järjestäjä valvoo, että näyttötutkintoa suorittava oppisopimusopiskelija saa tutkintotoimikunnalta asianmukaisen todistuksen suoritettuaan hyväksytysti tutkinnon, tutkinnon osan tai osia. Vastaavasti koulutuksen järjestäjä valvoo ammatillisena peruskoulutuksena suoritetusta tutkinnosta koulutuksen järjestäjän antaman tutkintotodistuksen (päättö- ja näyttötodistus) saamista.

## Tietojen luovutus

Kun oppisopimuskoulutusta järjestetään usean työnantajan kanssa, henkilökohtaistamista koskeva asiakirja voidaan liittää kokonaisuudessaan oppisopimukseen myös silloin, kun oppisopimus tehdään työnantajan kanssa vain tiettyä tutkinnon osaa tai osia koskien. Henkilökohtaistamista koskeva asiakirja sisältää tietoa mm. tutkinnon suorittamisesta, jota tietoa työnantajakin tarvitsee.

Opiskelijan kaikkia koulutuksen järjestämisessä tarvittavia tietoja, paitsi salassa pidettäviä, voidaan siirtää työnantajien kesken. Lain ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 43 §:n 4 momentin 4. kohdan mukaan opiskelijan terveydentilaa ja toimintakykyä koskevia ja tehtävän hoidon kannalta välttämättömiä tietoja on tiedon haltijalla salassapitosäännösten estämättä oikeus antaa työssäoppimisesta vastaaville henkilöille opiskelijan sekä työssäoppimispaikan henkilöstön ja asiakkaiden turvallisuuden varmistamiseksi. Jos henkilökohtaistamista koskevassa asiakirjassa on em. tietoja, niitä voidaan edellä mainituilla ehdoilla antaa.

Muutoin salassa pidettäviä tietoja ei saa luovuttaa.

## 4.6 Johtaminen, valvonta ja kehittäminen

Usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa keskeistä oppisopimuskoulutuksen johtamisessa ja valvonnassa	
Tehtävä	Vastuullinen toimija ja muut toimijat
Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen säästöjen mukaisesti	<b>Koulutuksen järjestäjä</b>
Riittävien resurssien varaaminen oppisopimuskoulutuksen johtamiseen, järjestämiseen, ohjaukseen, neuvontaan ja valvontaan	<b>Koulutuksen järjestäjän johto</b>
Palautteen kerääminen laadun kehittämisen tueksi	<b>Koulutuksen järjestäjä</b> Opiskelija Työnantajat Tietopuolisten opetuksen järjestäjät
Oppisopimuskoulutuksen tilastointi ja seuranta <ul style="list-style-type: none"><li>Varmistetaan mm. valtionosuusrahoituksen ja tulosrahoituksen perustana olevien tietojen oikeellisuus</li></ul>	<b>Koulutuksen järjestäjä</b>

## 5 YRITTÄJIEN OPPISOPIMUS

Yrittäjien oppisopimuskoulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja yrittäjän väliseen koulutuksen järjestämistä koskevaan sopimukseen. Yrittäjän oppisopimuskoulutus järjestetään yrittäjän omassa yrityksessä, ja mentorina (työpaikkakouluttajana) toimii toinen yrittäjä. Koulutuskorvausta voidaan maksaa toiselle yritykselle oppisopimuskoulutusta saavan yrittäjän ohjauksesta ja neuvonnasta aiheutuviin kustannuksiin. Mentoreita eri yrityksistä voi olla useampia.

Yrittäjä voi olla oppisopimuskoulutuksessa myös menemällä toisen työnantajan palvelukseen (määräaikainen työsuhde), jolloin kyse on ns. normaalista oppisopimuskoulutuksesta, jossa myös usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus on mahdollinen vaihtoehto.

## 6 RAHOITUS (VOS)

Vuonna 2013 oppisopimuskoulutuksena toteutettavan koulutuksen rahoitusta saavia järjestäjiä oli ammatillisessa peruskoulutuksessa 67 ja lisäkoulutuksessa 71. Valtionosuusrahoitusta myönnetään oppisopimuksiin, jotka ovat voimassa tilastointipäivänä (20.1 ja 20.9).

Opiskelija voidaan lukea rahoitukseen oikeuttavaksi opiskelijaksi seuraavin perustein:

- Opiskelija voidaan ilmoittaa rahoitukseen enintään niin kauan kuin opiskelu voisi päätoimisesti suoritettuna kestää (RahA 1766/2009 23 §). Päätoimiset opiskelijat oppisopimuskoulutuksessa = oppinnollisuus vähintään 25 h /opiskeluviikko.
- Jos oppisopimuskoulutus järjestetään siten, että vähintään 4 kuukauden päätoimisia opintoja vastaava koulutus ei tulisi otetuksi huomioon rahoituksessa, mainittua koulutusta saaneet opiskelijat luetaan opintojen päättymistä seuraavan laskentapäivän opiskelijamääriin.
- Vähintään kahdeksan kuukauden päätoimisia opintoja vastaavassa koulutuksessa olevat opiskelijat voidaan ilmoittaa kahtena laskentapäivänä. Mikäli laskentapäivien ulkopuolella toteutettu ja päättynyt oppisopimuskoulutus jatkuu saman henkilön kohdalla ennen seuraavaa tai oppisopimuksen päättymisen jälkeistä laskentapäivää, em. 4/8 kk sääntöä ei voida soveltaa. Toisin sanoen sama henkilö voidaan ilmoittaa oppisopimusopiskelijaksi vain yhteen kertaan samana laskentapäivänä.
- Mikäli perustutkinnon suorittanut opiskelee aiemmin suorittamastaan tutkinnosta myös jonkin toisen koulutusohjelman /osaamisalan valmistumisensa jälkeen, hänet voidaan ilmoittaa oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen rahoitukseen oikeuttavaksi opiskelijaksi enintään opintojen laajuuden /keston mukaisesti. Kyseessä ei voi olla osa jostain muusta perustutkinnosta tai ammatti- tai erikoisammatti-tutkinnosta tms.
- Opiskelija voidaan lukea samanaikaisesti rahoituksen perusteena olevaksi opiskelijaksi vain yhdessä opetus- ja kulttuuritoimen rahoituslain soveltamisalaan kuuluvassa koulutuksessa.

Osaamisen tunnustaminen vaikuttaa suoraan opintojen laajuuteen ja pituuteen ja sitä kautta rahoitukseen oikeuttavaan aikaan. Henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa on otettava huomioon aiemmin hankittu osaaminen, joka lyhentää oppisopimuksen kesto.

Mikäli oppisopimus on solmittu joko ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon osan tai osien suorittamiseen, määräytyy rahoitus ammatillisen lisäkoulutuksen ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen rahoituksella. Poikkeuksen edelliseen muodostaa vuoden 2014 alusta voimaan tullut lakimuutos, joka koskee alle 25-vuotiaita vailla perusopetuksen oppimäärän suorittamisen jälkeistä tutkintoa oleville solmittuja oppisopimuksia. Jos ko. opiskelija suorittaa tutkinnon osaa tai osia ammatillisesta peruskoulutuksesta, määräytyy rahoitus oppisopimuskoulutuksen ammatillisen peruskoulutuksen rahoituksen mukaisesti.

Mikäli koulutuksen järjestäjien kesken on tehty yhteistyösopimus tai tietopuolinen koulutus ostetaan toiselta koulutuksen järjestäjältä, opiskelijamäärätiedot oppisopimuskoulutuksesta ilmoittaa vain yksikköhintarahoituksen saaja.

Perustason ammattipätevyyskoulutus sisältyy osaksi logistiikan perustutkinnon sekä tiettyjen muiden perus- ja ammattitutkintojen tutkinnon perusteita. Valtionosuusrahoituksella toteutettava ammattipätevyyskoulutus tulee aina järjestää osana laajempaa opintokokonaisuutta osana tutkintoon johtavaa / tähtäävää koulutusta. Koulutustarpeen tulee perustua osaamisen ja ammattitaidon kasvattamiseen eikä ammattipätevyuden hankkimiseen/päivittämiseen. Jatkokoulutustason ammattipätevyyskoulutus on luonteeltaan henkilöstökoulutusta, jonka kustannuksista vastaa työnantaja. Erillisenä koulutuksena sen tulee tapahtua työnantajien kustannuksella.

Jatkokoulutustason ammattipätevyyskoulutusta voidaan antaa osana ammatti- ja erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta ammatillisen lisäkoulutuksen valtionosuusrahoituksella sekä oppilaitos- että oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa. Jatkokoulutusta koskevaa ammattipätevyyskoulutusta voidaan suorittaa siis osana kuljetusalan ammattitutkintoja. Lähtökohtana tulee kuitenkin olla, että ammattitutkintoon valmistavan oppisopimuskoulutuksen tietopuolisen koulutuksen sisältö muodostuu laajemmasta tutkintovaatimusten mukaisesta kokonaisuudesta ja, että erityisesti oppisopimusmuotoisen koulutuksen kohdalla koulutuksen tulee tähdätä tutkintoon. (ks. tarkemmat rajaukset Opetusministeriön kirjeestä 4/503/2008).

Oppisopimuskoulutuksen rahoitukseen ei voida ilmoittaa maksullisena palvelutoimintana järjestettävää koulutusta, esim. henkilöstökoulutus, oppisopimuskoulutuksen tietopuolisen opetuksen myynti toiselle koulutuksen järjestäjälle, työ- ja elinkeinohallinnon ostama koulutus, muu maksullinen palvelutoiminta.

Voimassa olevan rahoituslainsäädännön (RahL 1705/2009) mukaisesti oppisopimuskoulutuksena toteutettavaa ammatillista perus- ja lisäkoulutusta rahoitetaan seuraavasti:

Oppisopimuskoulutuksena toteutettavan ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen rahoitus määräytyy opiskelijaa kohden määrätyn yksikköhintojen ja opiskelijamäärien tulosta.

#### *Ammatillinen peruskoulutus*

Ammatillisen peruskoulutuksen yksikköhinta on kaikille koulutuksen järjestäjille sama ja se määräytyy oppilaitosmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen keskimääräisen yksikköhinnan perusteella. Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen vuoden 2014 yksikköhinta on 63,13 prosenttia oppilaitosmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen

keskimääräisestä yksikköhinnasta. Vuonna 2014 arvonlisäveroton yksikköhinta on 6 925,40 euroa /opiskelija. Yksityisen koulutuksen järjestäjän yksikköhintaan lisätään arvonlisäveron osuus, joka vuonna 2014 on 5,20 %.

Yksikköhintaa korotetaan ammatillisessa perus- ja lisäkoulutuksessa niiden opiskelijoiden osalta, joille annetaan erityisiä opetus- ja oppilashuoltopalveluita opiskelijan vamman, sairauden tai niihin rinnastettavan syyn vuoksi. Korotus on 50 prosenttia yksikköhinnasta.

#### *Ammatillinen lisäkoulutus*

Opetus- ja kulttuuriministeriö määrää vuosittain oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen yksikköhinnat valtion talousarvion rajoissa erikseen ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta varten sekä erikseen ei-tutkintotavoitteista ammatillista lisäkoulutusta varten. Ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon valmistavan koulutuksen vuoden 2014 yksikköhinta on 3 268,70 euroa /opiskelija ja muun oppisopimuksena toteutettavan ei-tutkintotavoitteisen ammatillisen lisäkoulutuksen yksikköhinta on 2 360,73 euroa /opiskelija, joita porrastetaan järjestäjän tuloksellisuuden perusteella.

Ammatillisen lisäkoulutuksen yksikköhinnoissa otetaan huomioon koulutuksen järjestäjäkohtaisesti laskettu tulosrahoituksen osuus. Tulosrahoituksen osuus rahoitusvuodelle budjetoidusta rahoituksen kokonaismäärästä on n. 3 %. Tulosrahoituksen perusteena käytetään kahden laskentavuotta edeltävän vuoden suoritettujen tutkintojen ja opiskelijoiden määrien keskiarvoja.

Oppisopimuskoulutuksena toteutettavan ammatillisen lisäkoulutuksen ennakkollinen rahoitus määräytyy opetus- ja kulttuuriministeriön vuosittain suosittelemassaan koulutuksen järjestäjille vahvistamien oppisopimusten enimmäismäärien perusteella. Opetus- ja kulttuuriministeriö vahvistaa oppisopimuskoulutuksena järjestettävän lisäkoulutuksen oppisopimusten määrät siten, että pohjana on ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 5 §:n 2. momentin mukaisessa järjestämisluvassa määräytyvät oppisopimusten vuotuiset vähimmäismäärät. Ennakollisessa rahoituksessa tutkintotavoitteisen lisäkoulutuksen ja ei-tutkintotavoitteisen lisäkoulutuksen vuodelle 2014 myönnettyä opiskelijapaikkamäärää painotetaan suhteessa 75/25.

Ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen rahoitus tarkistetaan rahoitusvuoden loppuun mennessä toteutuneiden oppisopimusten määrän mukaiseksi (tilastointipäivien 20.1. ja 20.9. keskiarvon mukainen opiskelijamäärä). Ammatillisessa lisäkoulutuksessa valtionosuutta ei myönnetä yli opetus- ja kulttuuriministeriön koulutuksen järjestäjälle vahvistaman oppisopimusten enimmäismäärän menevästä osuudesta.

#### **Usean työnantajan kanssa järjestettävän oppisopimuskoulutuksen rahoitus**

Usean työnantajan kanssa järjestettävän oppisopimuskoulutuksen rahoitukseen sovelletaan voimassaolevaa lainsäädäntöä. Tehtaessä ammatillisen peruskoulutuksen tai ammatillisen lisäkoulutuksen oppisopimus koskemaan vain tutkinnon osaa tai osia, määräytyy rahoitus ei-tutkintotavoitteisen ammatillisen lisäkoulutuksen rahoituksella. Jos usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa kokonaisuutena tavoitellaan koko tutkintoa, mutta

oppisopimukset tehdään eri työnantajien kanssa ja käytännössä tavoitteet pilkotaan osiin, tulisi rahoituksen määräytyä samoin perustein kuin suoritettaessa koko ammatillista perustutkintoa tai ammatti- ja erikoisammattitutkintoa eli oppisopimuskoulutuksen ammatillisen peruskoulutuksen tai ammatillisen tutkintotavoitteisen lisäkoulutuksen yksikköhinnan mukaisesti. Koko tutkinnon tavoittelu edellyttää, että henkilökohtaistaminen ja henkilökohtainen opiskeluohjelma on laadittu koko tutkintoa koskien. Tällaisessa tapauksessa rahoituksen tulisi mahdollistaa myös alle neljän kuukauden oppisopimusten rahoittaminen. Tällöin ei riitä, että tiedossa on vain yksi työnantaja, jonka kanssa solmittu oppisopimus jää alle neljän kuukauden mittaiseksi.

Rahoituslainsäädäntöä tulisi muuttaa siten, että se mahdollistaa yhdenmukaisen rahoituksen silloin, kun tavoitteena on suorittaa koko ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto ja opinnot on henkilökohtaistettu ja henkilökohtainen opiskeluohjelma on laadittu koko tutkinnon suorittamisen osalta riippumatta siitä, onko oppisopimus tehty koko tutkinnon osalta yhden vai useamman työnantajan kanssa.

## **7 TYÖELÄMÄJÄRJESTÖJEN KUULEMINEN**

Työelämäjärjestöjä kuultiin monityönantajaisen oppisopimuksen selvitystä laadittaessa kaksi kertaa. Ensimmäisessä tapaamisessa keskusteltiin työelämän kokemista kehittämistarpeista nykytilanteen pohjalta ja toisessa tapaamisessa kuultiin järjestöjen palautetta työryhmän esityksiin. Kutsu lähetettiin seuraaville työelämäjärjestöille: Akava/OAJ, EK, Kit, KT, MTK, SAK, STTK, SY ja VTM, ja lisäksi AMKE ry:lle ja Opso ry:lle. Keskusteluun osallistuneet edustivat seuraavia tahoja: OAJ (erityisasiantuntija Lauri Kurvonen), EK (asiantuntija Satu Ågren), Teknologiateollisuus (asiantuntija Marja-Terttu Tanttinen / projektipäällikkö Marjo Uusi-Pantti), MTK (koulutusjohtaja Susanna Tauriainen), SAK (kehittämisojohtaja Markku Liljeström), STTK (koulutuspoliittinen asiantuntija Petri Lempinen) ja SY (johtaja Veli-Matti Lamppu).

Työelämäjärjestöjen mielestä nykyisessä taloudellisessa tilanteessa, jossa valtion säästötoimet kohdistuvat ammatilliseen koulutukseen, on haasteellista pystyä varmistamaan koulutuksen laatu usean työnantajan oppisopimusmallissa, joka vaatii koulutuksen järjestäjältä moninkertaista työpanosta. Samoin haasteena pidetään työnantajien ja yritysten intressiä ja motivaatiota kouluttaa muuhun kuin omaan tarpeeseen. Ensisijainen intressi yrityksillä on kuitenkin oman henkilöstön osaamisen lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen. Lisäksi taloudelliset suhdanteet vaikuttavat yritysten yleisiin mahdollisuuksiin kouluttaa.

Usean työnantajan oppisopimusmallin kehittämistä pidetään kuitenkin hyvänä asiana ja sille on tarvetta, koska työn tekemisen muodot muuttuvat. Tarpeen todettiin vaihtelevan aloittain; esimerkiksi luonnonvara-alalla tarve on suuri (alalla on mm. paljon kausiluonteisia työpaikkoja). Malli palvelee erityisesti pk-yrityksiä. Ja vaikka yritys tarvitsee kapean erityisalan osaajia, se tarvitsee myös muodollisesti pätevää henkilöstöä, jolloin koko tutkinnon suorittaminen on yrityksenkin näkökulmasta tärkeää.

Mallin kehittämisessä pidetään keskeisenä *yhteisten pelisääntöjen ja selkeiden vastuiden määrittelyä sekä yhteistyöverkoston*. Mallin todettiin sopivan erityisesti aloille, joissa on valmiina olemassa yritysten välinen yhteistyöverkosto ja yhteinen koulutusintressi. Verkoston kautta löydetään työpaikkoja, joissa opiskelija saa suoritettua vaadittavat tutkinnon osat. Esimerkkejä näin toimivista verkostoista ja yrityspooleista on jo olemassa.

Työelämäjärjestöt korostivat myös, että työehtojen on oltava kunnossa laillisesti ja sopimuksellisesti ennen kuin monityönantajaista oppisopimuskoulutusta voidaan lähteä suunnittelemaan. Työmarkkinajärjestöjen vastuulla on varmistaa työehtojen toteutuminen ja asioista tulee sopia myös työmarkkinajärjestöjen kesken ennen kuin monityönantajaista oppisopimusta voidaan kehittää.

Esitettiin, että mallia voisi pilotoida henkilöstövuokrausyrityksissä, joilla on asiakasverkoston kautta tarjota useita työpaikkoja.

Esitettiin, että yrittäjien oppisopimuksessa olisi mahdollista suorittaa tutkinnon osia myös ulkomailla sijaitsevassa yrityksessä. Todettiin, että tämä on jo nykyisin mahdollista normaalin opiskelijavaihdon kautta (Erasmus-ohjelma).

Usean työnantajan oppisopimusmallissa uhkana nähtiin oppisopimuskoulutuksen välitysbulvaanien syntyminen.

Työelämäjärjestöt kannattivat mallin kehittämistä työryhmän esitysten pohjalta, vaikka vielä on auki olevia kysymyksiä, joihin ei voida tämän toimeksiannon sisällä ottaa lopullista kantaa. Jatkovalmistelussa tulee huomioida myös se, minkälaisia työmarkkinoita mallin kautta ollaan luomassa erityisesti nuorille, joilla ei ole taustalla toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta. Varsinkin nuorten kohdalla on sitouduttava tiukemmin siihen, että koko tutkinto saavutetaan. Ammattitaidon saavuttamisen lisäksi kaikilla tulee olla tavoitteena työllistyminen.

## 8 VAIKUTTAVUUS

Opetushallituksen aikaisemmin soveltamissa koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalleissa koulutusta on arvioitu *tehokkuuden* (tarjonta, ajankohtaisuus, koulutuspituus, keskeyttäminen, läpäisy, opetushenkilöstö, tilat, laitteet, säädökset, sopimukset), *vaikuttavuuden* (tarpeiden ja -tarjonnan vastaavuus, oppimistulosten ja tavoitteiden saavuttaminen, uuden oppimisen valmiudet) sekä *taloudellisuuden* (vaihtoehtoiset tuottamistavat, resurssit, kohdentuminen, käyttötehokkuus, rahoitusjärjestelmät) käsitteiden kautta. Tarkastelu on usein perustunut jäsenyykselle, jossa tuloksellisuus on ollut yläkäsite - tehokkuus, vaikuttavuus ja taloudellisuus alakäsitteitä.

Vaikuttavuutta on arvioitu myös sen kautta, miten koulutuksen tuottamat valmiudet edistävät yksilön henkistä ja ammatillista kasvua sekä yhteiskunnan, kulttuurin ja työelämän kehitystä. Vaikuttavuuden arviointi on kohdistunut sekä opiskeluprosessin opintojen aikana tuomaan lisäarvoon että niihin hyötytekijöihin, joita koulutuksesta on koitunut opintojen jälkeen opiskelijalle, työelämälle ja yhteiskuntaelämälle.

Usean työnantajan kanssa järjestettävän oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuutta voidaan tarkastella edellisen ohella tavoitteiden saavuttamisen kautta kolmella toiminnan tasolla, vaikutuksena

1. opiskelijoihin yksilöinä (nuoret ja aikuiset);

kokemukset useammalla työnantajalla lisäävät ammatillista osaamista ja ammattilaisuutta; malli laajentaa mahdollisuuksia osallistua koulutukseen erilaisissa elämäntilanteissa ja erilaisissa työsuhteissa; koulutus lisää työllistymistä ja vahvistaa henkilökohtaista työsuhdeturvaa,

2. työyhteisöissä ja työyhteisöihin (yritykset ja yhteisöt organisaatioina);

malli tukee yrittämisen erilaisia muotoja, työelämän verkostoitumista ja yhteistyömalleja, joita on syntynyt yhteisen liiketoimintaintressin ympärille; malli lisää erityisesti mikro- ja pk-yritysten mahdollisuuksia kouluttaa henkilöstöään tutkintotavoitteisesti ja työelämälähtöisesti,

3. yhteiskunnallisesta näkökulmasta (työvoima-, koulutuspolitiikka sekä hyvinvointi);

ammattitaitoinen työvoima ja koulutusjärjestelmä, jossa osaamista voi joustavasti päivittää, lisäävät työnantajien kilpailukykyä; malli laajentaa mahdollisuuksia suunnata osaamista tarpeen perusteella ja tukee yleistä tavoitetta työllisyysasteen nostamisesta kaikissa ikäluokissa.



## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TYÖRYHMÄN ESITYS

### 9.1 Johtopäätökset

Oppisopimuskoulutus ammatillisen koulutuksen järjestämismuotona on vakiintunut osa ammatillisen koulutuksen järjestelmää. Usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus on tällä hetkellä oppisopimustoiminnan kokonaisuudesta vain pieni osa. Toimintamuodon vakiintuminen toimivaksi käytännöksi edellyttää mallin selkeyttämistä ja kehittämistä. Pienestä volyymistä huolimatta työryhmä pitää hyvin tärkeänä mahdollisuutta usean työnantajan kanssa järjestettävään oppisopimuskoulutukseen.

Usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus tarjoaa työelämälle ja opiskelijalle joustavuutta kouluttaa ja kouluttautua erilaisissa työsuhteissa ja elämäntilanteissa. Mallin kehittäminen tukee parhailaan tapahtuvaa työn tekemisen tapojen ja yrittämisen muotojen muuttumista. Yritykset erikoistuvat, verkostoituvat, rakentavat kumppanuuksia ja kehittävät uusia yhteistyön muotoja. Pienillä yrityksillä ja työnantajilla on harvoin tarjota kaikkia tutkinnon perusteiden edellyttämiä työtehtäviä, jotta koulutus voidaan järjestää vain yhden työnantajan palveluksessa. Myös epätyypillisten työsuhteiden määrä on ollut kasvussa. Usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus laajentaa eri tyyppisten työnantajien ja erilaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua koulutukseen, mikä lisää koulutuksellista tasa-arvoa.

Oppisopimuskoulutuksen edellytysten varmistaminen, suunnittelu, sopiminen, toteuttaminen sekä seuranta, valvonta ja ohjaus vaativat koulutuksen järjestäjältä riittävää resurssointia, ja tämä kaikki työ kertaantuu, kun oppisopimuskoulutus järjestetään usean työnantajan kanssa. Koulutuksen järjestäjän mahdollisuudet resurssoida oppisopimuskoulutuksen järjestäminen on keskeinen tekijä koulutuksen laadun varmistamisessa.

### 9.2 Työryhmän esitys

- » Työryhmä esittää, että oppisopimus yhtä tai useampaa tutkinnon osaa koskien voidaan edelleen tehdä erikseen jokaisen työnantajan kanssa, jotka kukin toimivat sopijaosapuolina. Henkilökohtainen opiskeluohjelma ja henkilökohtaistaminen tehdään opiskelijan oppimistarpeen perusteella erikseen jokaiselle työnantajalle huomioiden kyseisen työpaikan työtehtävät suhteessa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukseen. Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä, ohjauksesta ja valvonnasta kokonaisuutena ja kukin työnantaja vastaa oppisopimuksesta omalta osaltaan.
- » Työryhmä esittää, että usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimus tehdään yhden, ns. päätyönantajan kanssa, joka toimii työnantajaa edustavana sopijaosapuolena koko tutkintoa tai kaikkia tavoitteena olevia tutkinnon osia koskien ja joka siirtää työntekijän (opiskelijan) valmistavaan koulutukseen opiskelemaan tiettyä tutkinnon osaa tai tutkinnon osia toiselle työnantajalle tai työnantajille käyttäjäyrityksiin. Oppisopimus tehdään päätyönantajan, koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan kanssa. Työnantajien keskinäisellä sopimuksella sovitaan työntekijän (opiskelijan) siirtymisestä käyttäjäyritykseen. Siirto edellyttää opiskelijan suostumusta sekä oppisopimusta valvovan viranomaisen eli koulutuksen järjestäjän

vahvistusta. Työryhmä suosittelee, että opiskelijan suostumus siirtymisestä käyttäjäyritykseen ja koulutuksen järjestäjän vahvistus kirjataan työnantajien väliseen siirtosopimukseen maininnalla hyväksymisestä, päivämäärällä ja opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän edustajan allekirjoituksilla.

- » Työryhmä esittää, että kun työnantajien kesken sovitaan työntekijän (opiskelijan) siirtymisestä käyttäjäyritykseen, koulutuksen järjestäjän tulee olla yhtenä sopijapuolena oppisopimusta koskevissa asioissa. Tämä tulee lisätä oppisopimuskoulutusta koskevaan toimintalainsäädäntöön.

Työryhmä esittää, että työnantajien välisessä siirtosopimuksessa sovitaan henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan sisältyvistä kaikista niistä asioista, jotka koskevat kyseistä työpaikkaa ja kyseisiä työtehtäviä. Sopimuksessa tulee sopia myös koulutuskorvauksen maksamisesta sekä tietopuolisten opintojen ajoittumisesta ja palkan maksamisesta niiden ajalta.

Koulutuksen järjestäjän tulee selvittää ennen oppisopimusopiskelijan siirtoa käyttäjäyritykseen päätyönantajan ja käyttäjäyrityksen koulutukselliset tavoitteet oppisopimukselle. Tässä yhteydessä varmistetaan kaikkien toimijoiden edellytykset, mahdollisuudet ja resurssit kouluttaa opiskelijaa henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaan. Koulutuksen järjestäjän oppisopimuskoulutuksen ohjaus- ja valvontavastuu kattaa myös siirtosopimuksen eikä vastuuta voi delegoida. Päätyönantaja vastaa työnantajana oppisopimuksesta koko sopimusajan.

- » Työryhmä esittää, että osana ammatillisen koulutuksen rahoitusuudistusta huomioidaan usean työnantajan kanssa järjestettävän oppisopimuskoulutuksen erityispiirteet ja rahoitustarpeet. Rahoituksen määräytymisperusteita tulee tarkentaa siten, että rahoitus määräytyisi koko tutkinnon rahoitusperusteiden mukaisesti silloin, kun oppisopimus järjestetään usean työnantajan kanssa ja henkilökohtaistaminen sekä henkilökohtainen opiskeluohjelma on laadittu siten, että tavoitteena on koko tutkinnon suorittaminen. Rahoituksen määräytymisperusteita tulee myös tarkentaa siltä osin, että mahdollistuu alle 4 kk oppisopimusten rahoittaminen silloin, kun tavoitteena on koko tutkinto ja henkilökohtaistaminen ja henkilökohtainen opiskeluohjelma on laadittu koko tutkintoa koskien.
- » Työryhmä esittää, että selvitetään osa-aikaisissa ja epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden mahdollisuutta osallistua oppisopimuskoulutukseen ja miten rahoitusperusteita tulisi tältä osin muuttaa (mm. miten viikkotyöaika kertyy esimerkiksi aloilla, joissa yhdellä työnantajalla ei ole mahdollisuutta työllistää kokoaikaisesti).
- » Työryhmä esittää, että tilanteessa, jossa oppisopimus säädöksissä mainituilla perusteilla purkautuu (esimerkiksi on tapahtunut konkurssi tai liikkeenluovutus) ja opiskelijalla on tutkinnon osa tai osia suorittamatta, koulutuksen järjestäjä tukee opiskelijan siirtymistä toiseen koulutuksen järjestämismuotoon tutkinnon loppuun saattamiseksi.

### 9.3 Työlainsäädännön näkökulmasta huomioon otettavia asioita

Oppisopimuskoulutus edellyttää työsuhdetta koskevan työlainsäädännön noudattamista (työsopimuslaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki, vuosilomalaki). Nämä säädökset eivät ole opetushallinnon toimialassa. Työryhmä nostaa esiin esimerkiksi seuraavat työlainsäädäntöön liittyvät asiat, jotka tulee ottaa huomioon usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa ja joita tulee pohtia jatkovalmistelussa työhallinnon ja työelämäjärjestöjen kanssa.

- Vuosilomien ansainta ja pitäminen
- Työaika; ylityöt
- Työturvallisuus ja vakuutukset
- Palkkauskysymykset eri tehtävissä eri työnantajilla
- Tietopuolisiin opintoihin osallistumisen ajalta maksettava palkka (mikäli työnantaja maksaa)
- Koeaika
- Työsuhde-edut; mm. työterveyshuolto
- Muutokset / keskeytykset työsuhteessa

## 8 Lähteet

Kurki, Jukka. 2013. Oppisopimusopiskelijan työsuhteen erityispiirteet. Asiantuntijaesitys ja saatu esitysmateriaali kokouksessa 30.10.2013.

Opetushallituksen henkilökohtaistamismääräys 43/011/2006. 28.11.2006

Opetusministeriön kirje 4/503/2008. 19.6.2008.

Oppisopimuksen laadun kehittäminen. 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:8.

Oppisopimuskoulutuksen säädöspohja

laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998

asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998

laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998

asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 812/1998

laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1705/2009

asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1766/2009

henkilökohtaistamismääräys 43/011/2006

määräykset tutkinnon perusteista

RahA 1766/2009 23 §. Valtioneuvoston asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 29.12.2009.

RahL 1705/2009. Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta.29.12.2009.

Työpankki, [www.tyopankki.fi](http://www.tyopankki.fi)

Vaikuttavuutta koulutukseen, Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. 2000. toim. Reijo Raivola, Suomen Akatemian julkaisuja 1/2000. Helsinki: Edita.

## LIITE 1 Kooste koulutuksen järjestäjien esittämistä kehittämisehdotuksista

Koulutuksen järjestäjille lokakuussa 2013 tehdyssä kyselyssä pyydettiin kertomaan: Mitä keskeistä tulisi ottaa huomioon, kun kehitetään monityönantajaista oppisopimuskoulutusta? Kehittämisehdotuksia saatiin 39 koulutuksen järjestäjältä:

- Kaikkien toimijoiden roolit ja vastuut tulee olla selkeästi määritelty.
- Useaa työnantajaa koskevan oppisopimuksen tulee olla selkeä ja yhtenäinen asiakirja, johon on koottu eri osapuolten oikeudet ja velvollisuudet sekä työpaikoilla tapahtuvan koulutuksen aikataulu, työpaikat, työpaikkakouluttajat, ajanjaksot, koulutuskorvausten maksaminen ja vastuuhenkilöt.
- Henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan on lisättävä mahdollisuus käsitellä usean työnantajan oppisopimuksen edellyttämiä asioita.
- Jos joku työnantajista irtaantuu sopimuksesta kesken sopimuskauden tai jos opiskelijan tilanne muuttuu eikä hän jatka loppuun asti, menettely muutostilanteissa tulee olla etukäteen suunniteltu ja sovittu.
- Oppisopimus, joka tehdään ensimmäisen työnantajan kanssa, voisi sisältää suunnitelman eli aiesopimuksen muiden työnantajien osuudesta. Seuraavan työnantajan kanssa tehdään oma oppisopimus, joka sisältää merkinnän siitä, että sitä edeltää aiempi, toisen työnantajan kanssa tehty oppisopimus.
- Jotta usean työnantajan oppisopimus olisi vetovoimaista, tulisi rahoitusperusteen olla koko tutkinnon mukaan määräytyvää, vaikka tutkinto suoritettaisiin erillisissä osissa eri työnantajilla.
- Palkkatuen haun ja saamisen tulisi hoitua ilman byrokratiaa. Haun tulisi olla mahdollista myös työnantajalle.
- Tarvitaan selkeä ohjeistus ja yhteiset lomakkeet kaikille koulutuksen järjestäjille (toimijat, vastuut, velvollisuudet). Ohjelmistoja, joita oppisopimustoimistot käyttävät, tulisi tarvittaessa kehittää ohjeistuksen mukaan.
- Millainen sopimus laaditaan työnantajien kesken, kun opiskelija siirtyy toisen työnantajan palvelukseen (mistä asioista vähintään on sovittava)?
- Monityönantajainen oppisopimuskoulutus ei saa vaarantaa työntekijän (opiskelijan) oikeusturvaa mm. sen johdosta, miten eri työnantajat tulkitsevat työlainsäädäntöä ja mitä työehtosopimuksia noudatetaan tai miten opinnot voidaan saattaa loppuun eri työnantajien tilanteiden muuttuessa.
- Tutkinnon osa kerrallaan -mallin rinnalla tulisi olla muitakin joustavia malleja suorittaa tutkintoa eri työpaikoilla niin, että 25 h/viikossa täyttyy (esimerkiksi olla samaan aikaan kahden eri työnantajan palveluksessa, joiden yhteenlaskettu viikkotuntimäärä täyttää 25 h/viikossa minimivaatimuksen).
- Laajoissa tutkinnoissa, joita ei ole edes mahdollista suorittaa yhdellä työnantajalla, tulisi muuttaa tutkinnon perusteita.