

# Kyselytunnin kysymykset

Opso ry webinaari 4.11.2021

1. Oppisopimukset rajalla: Saisiko tähän ohjeistuksen oppilaitoksille, jotka tekevät rajakuntien kanssa suomalaisille opiskelijoille oppisopimuksia.
2. Voiko oppilaitoksen opettaja /ryhmän kouluttaja toimia ryhmänsä yrittäjäopiskelijalle työpaikkaohjaajana, jos koulutuskorvausta ei makseta?
3. Onko ok ”jalostaa” tutkintoa jollekin tietylle kohderyhmälle/asiantuntijoille. Tutkintokoulutus on suunniteltu jonkun asiantuntijatahon kanssa yhdessä.
4. Lasketaanko 25 viikkotuntiin alaikäisen kohdalla (alle 18 v.) sekä työpaikalla tapahtuva oppiminen, että oppilaitoksen oppimisympäristöissä tapahtuva oppiminen, huolimatta siitä, saako hän opiskelupäiviltä palkkaa vai ei? Sisältyykö kaksoistutkintolaisilla oppilaitoksen lukiopäivät ja ammatilliset opiskelupäivät näihin 25 viikkotuntiin?

5. Oppisvelvollisuuden piiriin kuuluva opiskelija opiskelee koko tutkinnon oppisopimuksella. Onko sellainen toteutus mahdollinen, jossa tietyllä ajanjaksolla esim. 3 kk ajan yto-opintoja on oppilaitoksessa 2 päivää/ vko ja työpäiviä näillä viikoilla tulee 3 päivää. Riittääkö tämä työaika "vähintään keskimäärin 25h/vko" työaikaan? Voiko työaika ns. tasoittua niinä aikoina, kun yto-opintoja ei ole ja työaika on 40h/vko? Onko myös niin, että alaikäisillä kaikki opiskelu lasketaan työaikaan, myös ytöt eli mitä alaikäisen oppisopimuksen työaikaan sisältyy?
  
6. Onko oppilaitoksen oppimisympäristöissä tapahtuva oppiminen/lähipäivät opiskelijan työaikaa eli vähentää ko. viikolla/jaksolla työpaikalla tehtävää työtä? Esim. Jos opiskelijan työ on päivätyötä ja lähipäivät oppilaitoksessa järjestetään iltaopetuksena, tuleeko illan lähiopintojen aika huomioida päivällä (ko. päivänä/viikolla/jaksolla) vähentävästi työajassa? Mikäli lähipäivät oppilaitoksessa ovat sovittu palkattomiksi, ovatko myös silloin työaikaa ja lasketaan mukaan mm. lomaoikeutta kerryttävään aikaan?

7. SoTe-alan työnantaja tulkitsee henkilöstöresursoinnin niin, että oppisopimusopiskelijoilta vaaditaan  $2/3$  opinnoista suoritettuna ennen kuin palkkaavat oppisopimuksella töihin, koska eivät muuten saa laskea henkilöstömitoitukseen. Opiskelijoita palkataan sijaisiksi ja keikkatöihin katsomatta tähän sääntöön ( $2/3$ ) muttei oppisopimuksella. Minusta tämä asettaa opiskelijoita eriarvoiseen tilanteeseen eikä varsinkaan edesauta alan huutavaa työvoimapulaa. Voisiko työnantaja olla myös tulkitsematta asiaa näin vai löytyykö jostain asetuksesta maininta oppisopimusopiskelijoiden  $2/3$  opinnoista ennen palkkaamista? Kuinka tämä  $2/3$  lasketaan?

8. Kuinka oppisopimuksen osa-aikaisuudet lasketaan (työelämäpalautteet)? Onko min. 25h/viikko = 100%? Kuinka osa-aikaisuudet lasketaan, kun on vuorotyö ja viikonlopputyötä?
9. Työelämäpalautetta kysytään työpaikkajaksojen päätteeksi työpaikkaohjaajakyselyllä. Tämä onnistuu hyvin koulutussopimusten kohdalla. Onko oppisopimuskoulutuksessa lainkaan luontevaa ja tarkoituksenmukaista määrittää työpaikkajaksot tutkinnon osittain, kun tiedetään, ettei osaamisen hankkiminen työtehtäviä tekemällä tapahdu tutkinnon osa kerrallaan?
10. eHOKSiin HOKS-tiedot tallentaa vain päävastuullinen eli laajennetussa oppisopimuksessa/hankintakoulutuksessa koulutusta hankkiva koulutuksen järjestäjä. Pitääkö päävastuullisen koulutuksen järjestäjän tallentaa myös suoritettut näytöt eHOKSiin? Nehän tallennetaan jo KOSKI-palveluun koulutuksen myyjän toimesta. Voisiko nämä tiedot siirtyä suoraan KOSKI-palvelusta eHOKSiin?

11. Pitääkö kaksoistutkintoa suorittavalle oppisopimusopiskelijalle maksaa lukiopäiviltä opintososiaalisia etuuksia? Onko opiskelijalla lukiopäivinä oikeus ilmaiseen ateriaan koululla?
12. Jos koulutussopimuksen aikana opiskelijalla on lähipäiviä oppilaitoksessa, maksetaanko opiskelijalle opintososiaalisia etuja (päiväraha, perheavustus, matka- ja majoituskorvaus), jos lähipäivät on merkitty hoksissa tai jos niistä ei ole merkintää hoksissa tai suunnitelmaa tehty kosoja solmittaessa?
13. Opiskelijan oikeus opintososiaaliseen etuuteen, jos työajaksi on sovittu 25 h/viikko ja opiskelija tekee työajan täyteen neljässä päivässä ma-to. Perjantaina on lähipäivä, voidaanko maksaa opintososiaalista etuutta? Jos tämä liittyy työaikalainsäädäntöön, mikä on TEM:n kanta?
14. Mitä tulee ottaa huomioon, kun tehdään HOKS kaksoistutkintoa opiskelevalle oppisopimusopiskelijalle?

15. Kun oppisopimus tehdään englannin kielellä, tuleeeko myös HOKS tehdä englannin kielellä?
16. Milloin täytyy tehdä englanninkielinen oppisopimus?
17. Koulutuksen järjestäjällä on laajennetun oppisopimuksen järjestämislupa. Voiko koulutuksen järjestäjä järjestää muuta ammatillista koulutusta laajennetun oppisopimuskoulutuksen järjestämisluvan mukaisissa koulutuksissa?
18. Onko ammatillisen koulutuksen ja Migrin kanssa tulossa jotain yhteisiä linjauksia, liittyen oppisopimuskoulutukseen? esim. Migrin linjaus, että opiskelijan oleskeluluvalla oppisopimuksella voi tehdä ALLE puolet kaikista opinnoista, 25 h/vko työaika sääntö ei ylity/lukukausi.

19. Missä tilanteissa tulee sopia oppisopimuksen keskeyttämisestä opiskelijan ja työnantajan kanssa? Tieto tulee usein jälkikäteen, keskeytys jo menneelle ajalle? Ohjeistetaan kyllä ilmoittamaan muutoksista ajantasaisesti. Esim.

- opiskelija on sairauslomalla lyhyen aikaa (päiviä tai viikon jne.)?
- opiskelija on sairauslomalla ja sairausloma jatkuu esim. muutaman päivän tai viikon jaksoissa jatkuvana eteenpäin tieto tulee päätettäin jälkikäteen - tehdäänkö keskeytys esim. kuukauden (palkanmaksukausi) vai lyhyemmän seurannan kohdalla?
- opiskelija jää pitkälle, yli 1 kk, sairauslomalle?
- opiskelija on palkattomalla henkilökohtaisella vapaalla lyhyen aikaa esim. yksityisasioiden hoidon vuoksi
- opiskelija tekee vuosilomallaan työtä toisessa työpaikassa



- opiskelija tekee oppisopimustyönantajansa palveluksessa esim. viikon sijaistusta toisessa tehtävässä työnantajan toiveesta, sijaistuksen aikana työtehtävät poikkeavat hieman oppisopimuksessa sovitusta työtehtävistä mm. vastuun osalta, mutta tukevat oppisopimuksen tavoitteen mukaista osaamisen hankkimista ja työpaikkaohjaus toteutuu?
- opiskelija pyytää vain oppisopimuksen keskeyttämistä henkilökohtaisista syistä (esim. jaksaminen, opiskelijan toivoma työn osa-aikaisuus alle 25 h/vko, muut perhesyyt) ja haluaa, että opinto-oikeus jää voimaan, esim. tekee opintoja väljemmällä tahdilla tai vain verkon kautta oppimistehtävinä?

20. Opiskelijalle on tehty oppisopimus ja hänen täytyy käydä toisella työnantajalla tekemässä tietopuoliseen koulutukseen liittyvää oppimista muutaman päivän ajan toisen työnantajan tehtävissä (koska ei toteudu omassa työpaikassa) ja hänelle maksetaan näistä opsos:t. Tehdäänkö tälle ajalle koulutussopimus vai kirjataanko tämä asia tiedoksi alkuperäiseen oppisopimukseen, johon laitetaan esim. maininta vakuutusasioista? Riittääkö hoks:iin kirjaaminen?
21. Voidaanko koulutussopimus tehdä kerralla esim. 2 vuodelle samalle työnantajalle? Opiskelija käy välillä lähipäivissä. Alkavatko työnantajat hyödyntämään tätä käytäntöä / vääristää työmarkkinoita?
22. Tuleeko opintososiaalisten etuuksien päätös valitusosoituksineen antaa opiskelijalle paperisena/postitse vai voiko sen antaa myös sähköisenä? Vaatiiko päätös vahvan sähköisen allekirjoituksen vai riittääkö Primuksessa tehtävä hyväksyminen?

23. Tuleeko oppisopimusten numerointi olla vuosittain aikajärjestyksessä katkeamaton/juokseva? Voiko esim. vahingossa tyhjäksi jääneet numerot käyttää myöhemmin, jolloin sopimusten numerot eivät ole aikajärjestyksessä?
24. Mikäli oppisopimuskoulutukseen hakijalta puuttuu peruskoulun päättötodistus ja kartoituksen yhteydessä on selvitetty, että edellytykset opiskeluksi/tutkinnon suorittamiseksi hakijalla on, onko esteitä ottaa hänet oppisopimusopiskelijaksi?
25. Kiinteistövälittäjillä yleensä ei ole kiinteää palkkaa vaan provisiopalkka. Oppisopimuksen solmimisen yhtenä edellytyksenä on, että oppisopimusopiskelija saa kiinteää palkkaa. Onko oppisopimuskoulutus kiinteistövälittäjälle mahdollinen, mikäli palkka on provisiopalkka?

26. Tuleeko koulutuksen järjestäjän viranomaisena varmistaa YTJ:n kautta ennen oppisopimuksen solmimista, että työnantaja, jolla on vähintään kaksi vakituista työntekijää, on rekisteröitynyt työnantajarekisteriin? Ohjeena työnantajarekisteriin liittymisessä on, että jos yrityksessä maksetaan palkkaa vakituisesti kahdelle työntekijälle, niin työnantajarekisteriin tulisi liittyä. Työnantajarekisterin liittyneillä työnantajilla palkanmaksuasiat pitäisi olla yleensä kunnossa.

27. Tuleeko koulutuksen järjestäjän varmistaa YTJ:n kautta, että y-tunnuksen omaavan pää- tai sivutoimiala on sama kuin mihin alaan oppisopimus solmitaan? Eli esim. yritys haluaa palkata opiskelijan ajoneuvoasentajan tehtäviin, mutta YTJ:ssä he ovat ilmoittaneet päätoimialakseen Taksiliikenne ilman mitään sivutoimialaa?

28. Mitkä ovat koulutuksen järjestäjän tehtävät ja keinot tilanteessa, jossa oppisopimukseen kirjattua työehtosopimusta ei noudateta esim. lomien kertymisen suhteen? Tai silloin kun oppisopimuksessa sovittua palkkaa ei makseta? Tuleeko koulutuksen järjestäjän pyytää nähtäväksi vuosilomakertymät / palkkakuitteja yms.? Mikä on koulutuksen järjestäjän vastuu tällaisessa tilanteessa, kun yhdessä allekirjoitettua oppisopimusta ei noudateta?
29. Saako opiskelija opintoaikaa muissa oppimisympäristöissä suoritettuihin opintoihin?
30. Miten opiskelijahuoltolaki määrääkään kuraattorin ja psykologin palveluista oppisopimusopiskelijoihin liittyen? Mitkä opiskelijaterveydenhuoltopalvelut kuuluvat opso-opiskelijalle?

31. Oliko niin, että oppisopimuslomakkeeseen voi kirjoittaa lausekkeen "Sopimus on voimassa ja sitä noudatetaan taannehtivasti xx.xx.xxxx lukien." (Tai muu vastaava.)
32. Miten siirtymät/sopimusten muutokset voidaan joustavasti toteuttaa työnantajan/tehtävien vaihtuessa ja turvata mahdollisimman hyvin oppisopimuskoulutuksen jatkuvuus ja tavoitteiden saavuttaminen? Vanhan sopimuksen purkaminen ja uuden solmiminen uuden työnantajan kanssa, jos edellytykset täyttyvät? Onko opso-koulutus hyvinvointialueiden henkilöstökoulutusta? Koska työnantaja vaihtuu/muutos kaiken kaikkiaan iso, varmasti myös purkuja tulee. Näihin ei voi koulutuksen järjestäjän ohjauksella ja toimenpiteillä edes vaikuttaa-voidaanko huomioida tätä tuloksellisuuden arvioinnissa mitenkään?