



Esitys 14.4.2020

OPPISOPIMUSKOULUTUKSEEN SÄÄDETTÄVÄ KOULUTUSKORVAUKSEN MINIMITASO

Tiivistelmä

- Muutetaan lakia ammatillisesta koulutuksesta ja valtioneuvoston asetusta ammatillisesta peruskoulutuksesta siten, että koulutuksenjärjestäjän työntajalle maksamalle koulutuskorvaukselle säädetään sitova minimitaso.
 - Koulutuskorvauksen sitova minimitaso koskee vain oppisopimuskoulutuksena suoritettavaa ammatillista perustutkintoa tai sen osaa.
 - Ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen osalta tilannetta ei muuteta nykyisestä, vaan koulutuskorvauksen maksaminen perustuu edelleen osapuolten väliseen sopimukseen.
- Koulutuskorvauksen sitovasta minimitasosta säädetään siten, että koulutuskorvaus on esimerkiksi vähintään 100 euroa kuukaudessa niiltä kalenterikuukausilta, joille oppisopimus on solmittu.
 - Mikäli opiskelija ei ole jonkun kuukauden aikana päätoiminen työntekijä, ei koulutuskorvausta makseta ko. kuukausilta.
 - Myös ns. lyhyistä oppisopimuksista maksetaan koulutuskorvaus, jos oppisopimus kestää vähintään yhden kuukauden.
- Koulutuskorvaus on maksettava lakiin säädettyä sitovaa minimiä suurempana, mikäli toimialan tai opiskelijan osaamisen kannalta voidaan olettaa opiskelijan ohjaamisen vaativan työntajalta enemmän resursseja.
 - Opetus- ja kulttuuriministeriön tulee laatia selkeä ohjeistus koulutuskorvauksen suuruuden määrittelyä varten. Ohjeistuksen tulee sisältää luokitus, jonka avulla koulutuskorvauksen suuruus voidaan määrittää. Luokituksessa tulee huomioida ainakin työn ja suoritettavan tutkinnon luonne, opiskelijan aiempi osaaminen, opiskelijan aiempi työkokemus ja mahdollinen erityisopetuksen tarve.
 - Opetus- ja kulttuuriministeriön laatima ohjeistus ja luokitus tasoittaa koulutuskorvausten maksamiseen (tai maksamattomuuteen) liittyviä eroja ja edistää yritysten yhdenvertaista kohtelua oppisopimusta käytettäessä.

Miksi on tarve määrittää minimitaso koulutuskorvaukselle?

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan koulutuskorvausta maksetaan siten kuin siitä koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskevassa sopimuksessa on sovittu. Koulutuskorvauksen määräytymisestä voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella, mutta koulutuskorvauksen sitovasta minimistä ei asetuksella ole säädetty. Nykyinen lainsäädäntö siis jättää koulutuskorvauksen maksamisen osapuolten väliseen sopimukseen perustuvaksi. Tämä siitäkin huolimatta, että oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa työntaja kantaa vastuun opiskelijan oppimisesta jopa 80 prosenttisesti ja jokaisesta oppisopimuskoulutettavasta aiheutuu työntajalle kustannuksia mm. ohjauksen järjestämisestä ja tuottavuuden laskusta.

Koulutuskorvausten arvioidaan yleisesti laskeneen. Sekä tapausten, jolloin koulutuskorvausta maksetaan, että maksettujen korvausten suuruuden. On aiempaa yleisempää, että koulutuskorvausta ei makseta ollenkaan tai sen suuruus on pienentynyt merkittävästi. Tämä on pääsääntöisesti tapahtunut samaan



Esitys 14.4.2020

aikaan, kun ammatillisen koulutuksen rahoitusta on leikattu. Näin ollen ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkaukset ovat välillisesti siirtyneet myös yrityksiin kohdistuviksi.

Se, että koulutuskorvauksia ei makseta, on useimmissa tapauksissa ymmärrettävää, jos oppisopimus on solmittu ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittamista varten. Molemmissa tutkinnoissa on käytännössä kysymys jo työelämässä olevien osaamisen kehittämisestä ja sitä taustaa vasten mm. työantajan järjestämän ohjauksen tarve on huomattavasti vähäisempi. Koulutuskorvaukset ovatkin olennaisia etenkin ammatillisten perustutkintojen osalta.

Ammatillisen koulutuksen reformin osana muutettiin myös rahoituksen määräytymisperusteita. Muutokset tulivat voimaan vuoden 2018 alusta. Samalla muuttui myös oppisopimusmuotoisena järjestetyn koulutuksen rahoitus. Nykyisin oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa suoritetusta tutkinnosta saa ns. täyden rahoituksen. Eli koulutuksen järjestämisuoto ei enää vaikuta samalla tavalla kuin aiemmin koulutuksen järjestäjän saamaan rahoitukseen. Aiemmin oppisopimusmuotoisena suoritetusta tutkinnosta sai vain osan ns. täydestä rahoituksesta. Tätäkin muutosta vasten tarkasteltuna olisi perusteltua, että oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksille säädettäisiin sitova minimitaso. Kun työantaja kantaa ison vastuun koulutuksesta ja ohjauksesta, on perusteltua, että osa koulutuksenjärjestäjän saamasta rahoituksesta siirtyy työantajalle koulutuskorvauksen muodossa.

Koulutuskorvauksien maksamiseen liittyy myös selkeä yhdenvertaisuusongelma. Käytännöt vaihtelevat alueittain, koulutuksenjärjestäjittäin tai jopa koulutuksenjärjestäjien sisällä. Tällöin voidaan joutua tilanteeseen, jossa vastaavanlaisessa oppisopimuskoulutustilanteessa toinen työantaja saa asianmukaista koulutuskorvausta, kun taas toinen työantaja saa koulutuskorvausta vähemmän tai ei ollenkaan. Tilanne on työantajien näkökulmasta kestämaton, varsinkin kun asia olisi ratkaistavissa käytäntöjä yhdenmukaistamalla.

Oppisopimuskoulutuksen käyttöä on jo pidempään haluttu lisätä. Se on myös parhaillaan työskentelevän oppisopimuskoulutuksen kehittämisen työryhmän yksi tavoitteista. Tarjolla olevien oppisopimuspaikkojen määrä on suoraan sidoksissa työantajien osaajatarpeeseen. Oppisopimuskoulutukseen otetaan pääsääntöisesti silloin, kun työnantajalla on tarve kouluttaa itselleen uutta osaavaa työvoimaa. Työantaja tarkastelee asiaa aina myös taloudellisten näkökulmien kautta – saako panostukselle riittävän vastineen? Oppisopimuskoulutuksen houkuttelevuutta työantajan näkökulmasta voidaan parantaa säätämällä koulutuskorvauksen sitovasta minimistä.

Miten koulutuskorvauksen minimitaso voidaan määrittää?

Oppisopimuskoulutuksesta työantajalle maksettavan koulutuskorvauksen sitova minimi tulee määritellä lainsäädännössä. Käytännössä siten, että koulutuskorvauksen maksaminen säädetään velvoittavaksi laissa ammatillisesta koulutuksesta ja koulutuskorvauksen sitova euromääräinen minimimäärä säädetään valtioneuvoston asetuksessa ammatillisesta peruskoulutuksesta. Koulutuskorvauksen sitova minimitaso säädetään koskemaan vain ammatillista perustutkintoa tai sen osaa. Ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen osalta koulutuskorvauksen maksaminen perustuisi edelleen osapuolten väliseen sopimukseen, kuten nykyisin.

Koulutuskorvauksen sitovaksi minimitasoksi säädetään esimerkiksi vähintään 100 euroa kuukaudessa niiltä kalenterikuukausilta, joille oppisopimus on solmittu. Koulutuskorvauksen maksaminen sidotaan siis



Esitys 14.4.2020

solmitun oppisopimuksen pituuteen. Mikäli opiskelija ei ole jonkun kuukauden aikana päätoiminen työntekijä, ei koulutuskorvausta makseta ko. kuukausilta. Myös ns. lyhyistä oppisopimuksista on aina maksettava koulutuskorvaus, jos oppisopimus kestää vähintään yhden kuukauden.

On erittäin tärkeää, että lainsäädännöllä määritellystä koulutuskorvauksen minimistä ei tule samalla koulutuskorvauksen maksimi. Koulutuskorvauksen määrittäminen pitää aina perustua tapauskohtaiseen arviointiin. Koulutuskorvaus on maksettava lakiin säädettyä sitovaa minimiä suurempana, mikäli toimialan tai opiskelijan osaamisen kannalta voidaan olettaa opiskelijan ohjaamisen vaativan työantajalta enemmän resursseja.

Opetus- ja kulttuuriministeriön tulee laatia selkeä ohjeistus koulutuskorvauksen suuruuden määrittelyä varten. Ohjeistuksen tulee sisältää luokitus, jonka avulla koulutuskorvauksen suuruus voidaan määrittää. Luokituksessa tulee huomioida ainakin työn ja suoritettavan tutkinnon luonne, opiskelijan aiempi osaaminen, opiskelijan aiempi työkokemus ja mahdollinen erityisopetuksen tarve. Opetus- ja kulttuuriministeriön laatima ohjeistus ja luokitus tasoittaa koulutuskorvausten maksamiseen (tai maksamattomuuteen) liittyviä alueellisia ja koulutuksenjärjestäjäkohtaisia eroja sekä edistää yritysten yhdenvertaista kohtelua oppisopimusta käytettäessä.

Lisätietoja

Mikko Valtonen
osaamisasiantuntija
puh. 040 867 8250
mikko.valtonen@chamber.fi