Oppisopimusliikkuvuuden tilanne ja toteutukset

Erasmus+ National VET Team Finland 2025

Sisältö:

1. Taustaa
2. Oppisopimusliikkuvuus vuoden 2024 liikkuvuustilastoissa
3. Oppisopimusliikkuvuuden monet muodot
4. Kysely toteutetuista oppisopimusliikkuvuuksista
5. Oppisopimusliikkuvuuden hyviä käytänteitä

1. Taustaa

Oppisopimuskoulutuksen toteutus vaihtelee eri Euroopan maissa. Sen vuoksi myös oppisopimusliikkuvuuden toteutus ja määrät vaihtelevat eri maissa. Cedefopin ReferNet-verkostossa on laadittu raportteja eri maiden oppisopimusliikkuvuudesta. Suomen osalta viimeisin raportti on laadittu vuonna 2020: International mobility in apprenticeships: focus on long-term mobility: Finland | CEDEFOP

Oppisopimusliikkuvuuden raportit ja kv-koordinaattoreiden kokemukset kertovat, että oppisopimusopiskelijoiden liikkuvuus on Suomessa hyvin pienimuotoista ja että siihen sisältyy enemmän esteitä verrattuna ilman oppisopimusta opiskelevien jaksoihin. Esteet voivat liittyä opiskelijan henkilökohtaiseen elämään tai taloudellisiin kysymyksiin. Mutta esteenä voi olla myös tiedon puute.

Oppisopimuskoulutettavien kansainvälisen liikkuvuuden lisääminen on yksi Euroopan Unionin neuvoston vuonna 2024 antaman ”Europe on the Move” -suosituksen tavoitteista. Suosituksen liite II on ”Oppisopimuskoulutettavien liikkuvuutta koskeva toimintapoliittinen kehys” (EUR-Lex - 32024H03364 - EN - EUR-Lex s. 16-18). Siinä todetaan mm. seuraavaa: ”*Oppisopimuskoulutus on ollut keskeinen osa eurooppalaista ammatillista koulutusta koskevaa politiikkaa vuodesta 2010, alkaen Bruggen julkilausumasta aina vuonna 2020 annettuun Osnabrückin julistukseen ja kestävää kilpailukykyä, sosiaalista*

oikeudenmukaisuutta ja selviytymiskykyä tukevasta ammatillisesta koulutuksesta 24 päivänä marraskuuta 2020 annettuun neuvoston suositukseen. Politiikan painopisteet ovat sittemmin kehittyneet, ja niihin sisältyy nyt myös oppisopimuskoulutettavien rajat ylittävän liikkuvuuden toteuttaminen. Oppisopimuskoulutettavien liikkuvuus tarjoaa selkeitä hyötyjä nuorille ja aikuisoppijoille heidän koulutuksensa ja työllistyvyytensä kannalta samoin kuin yrityksille niiden työvoiman osaamisen laajetessa sekä koko yhteiskunnalle.

Rajat ylittävä liikkuvuus voi tarjota taitoja ja osaamista (esimerkiksi kielitaitoa, kulttuurienvälisiä taitoja, organisatorisia taitoja ja muita siirrettäviä tai teknisen alan taitoja, joita ei ole saatavilla lähettävässä yrityksessä/oppilaitoksessa), joita ei ole mahdollista oppia kotimaassa.

Kuitenkin tiettyjen erityisten esteiden vuoksi – kuten oppisopimusopiskelijoiden hallinnolliseen asemaan liittyvien oikeudellisten velvoitteiden monimutkaisuus, oppisopimuskoulutettavien ikä, kansallisten oppisopimusjärjestelmien ja opetussuunnitelmien moninaisuus sekä työnantajien pelko työntekijän työpanoksen menettämisestä – oppisopimusopiskelijoilla on rajalliset mahdollisuudet osallistua oppimiseen liittyvään liikkuvuuteen.

Tässä liitteessä ehdotetaan kansallisella tasolla toteutettavia toimia, jotka voivat helpottaa oppisopimuskoulutettavien liikkuvuutta järjestelmä-, yksilö- ja yritystasolla. Sen tavoitteena on toimia innoituksen lähteenä niille sidosryhmille, jotka haluavat lisätä oppisopimuskoulutettavien liikkuvuutta, ja tarjota välineitä oppisopimuskoulutettavien liikkuvuuden lisäämiseksi. Se perustuu laadukkaan ja tehokkaan oppisopimuskoulutuksen eurooppalaisista puitteista 15 päivänä maaliskuuta 2018 annetun neuvoston suosituksen säännöksiin."

Liite sisältää 20 erilaista suositusta joiden tavoitteena on lisätä tietoutta, madaltaa hallinnollisia ja taloudellisia esteitä, vahvistaa toimijakentän verkostoitumista ja tukea oppisopimusliikkuvuudelle. National VET team -toiminnossa oppisopimuskoulutuksen liikkuvuuden ja siihen liittyvän tietoisuuden edistäminen on yksi tärkeä tavoite.

2. Oppisopimusliikkuvuus vuoden 2024 liikkuvuustilastoissa

Oppisopimusopiskelijoiden liikkuvuusjaksoja / oppisopimuksella toteutettuja liikkuvuusjaksoja kysytään Opetushallituksen vuosittaisessa liikkuvuuskyselyssä. Koulutuksen järjestäjät raportoivat liikkuvuusjaksot ja vuoden 2024 osalta oppisopimusjaksoja raportoitiin yhteensä 13, mikä on 0,3 % ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kokonaisliikkuvuudesta.

Tilastoon on raportoitu sekä oppisopimusopiskelijoiden ulkomaanjaksoja että muutamia ei-oppisopimusopiskelijoiden ulkomaanjaksoja, joissa jakso on toteutettu oppisopimuksella.

3. Oppisopimusliikkuvuuden monet muodot

Oppisopimusliikkuvuudesta puhuttaessa on tärkeää tiedostaa, mistä näkökulmasta oppisopimuksesta puhutaan.

Onko kyse **ilman oppisopimusta ammattiin opiskelevan ammattiopiskelijan jaksosta ulkomailla**, joka **toteutetaan oppisopimusjaksona** ulkomaisen työnantajan maksaessa palkkaa (yleisemmän koulutussopimuksen sijaan). Tällöin oppisopimus solmitaan ulkomaisen työnantajan kanssa oppisopimuksen edellytysten täyttyessä.

Vai onko kyse **oppisopimusopiskelijan ulkomaanjaksosta**, jonka yhteydessä pohditaan **erilaisia toteuttamismahdollisuuksia:**

a) Toteutetaanko oppisopimusopiskelijan jakso palkattomana koulutussopimusjaksona?
b) Vai toteutetaanko oppisopimusopiskelijan jakso siten, että solmitaan oppisopimus ulkomaisen työnantajan kanssa, joka maksaa palkan jakson ajalta?

Koulutussopimusta ja oppisopimusta (tai kahta oppisopimusta) voi käyttää osaamisen hankkimiseen toisiinsa limittyen, mutta ne eivät voi olla voimassa yhtä aikaa päällekkäin. Jos oppisopimuksen rinnalla opiskellaan koulutussopimuksella (tai ulkomailla toisella oppisopimuksella), tulee molempien sopimusten voimassaolo määritellä siten, että niistä käy selkeästi ja tarkasti se, että ne eivät ole voimassa päällekkäin.

c) Vai toteutetaanko oppisopimusopiskelijan jakso palkallisena oppisopimusjaksona siten, että oppisopimus ja palkan maksaminen Suomesta jatkuu jakson ajan?

Tällöin alkuperäinen oppisopimus pysyy voimassa koko jakson ajan ja jakson ajalle laaditaan lisäksi Erasmus+ Learning Agreement.

Kaikissa em. vaihtoehdoissa on myös tehtävä HOKS:n päivitys. Tavoitteet / HOKS on annettava tiedoksi ulkomaiselle työnantajalle oppisopimuksen / koulutussopimuksen yhteydessä.

4. Kysely toteutetuista oppisopimusliikkuvuuksista

Osana kartoitusta toteutettiin kysely oppilaitoksista, joissa oppisopimusta on käytetty myös aiempina vuosina. Seuraavassa on kuvattu viisi erilaista tapausta kolmesta oppilaitoksesta

Kuinka pitkästä jaksosta ulkomailla oli kyse?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Turun ammatti-instituutti
27 pv	81 pv	15 pv	12 pv	4 vkoa

Miten työpaikka ulkomailla oli hankittu?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Turun ammatti-instituutti
Paikka löytyi oppilaitoksen autoalan verkoston yhteyksien kautta.	Työpaikka on osa hotelliketjua, jonka kanssa tehty pitkään yhteistyötä	Työpaikka oli työnantajan organisaation kanssa jo aiemmin yhteistyötä tehnyt organisaatio. Laadullisesti korkeatasoinen hoitotyön organisaatio. Työnantaja oli vahvasti mukana suunnittelussa, ja rohkaissut Erasmus+ liikkuvuusjaksolle vaihtamaan hyviä käytänteitä erityisesti tiimityön ja johtamiskulttuurin osalta, joka oli opiskelun tavoite.	Työpaikka oli opiskelijan omilla suhteilla hankittu, monikansallinen useassa maassa toimiva iso yritys.	Työnantaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija hankkivat paikan yhdessä.

Mikä tutkinto / ala oli kyseessä?

Jos oppisopimus Suomessa, niin minkälainen yritys / organisaatio on suomalainen oppisopimustyönantaja?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Turun ammatti-instituutti

Ajoneuvoasentaja, Oppisopimustyönantaja autokorjaamo (Volvo).	Matkailualan opiskelija, joka ei opiskele oppisopimuksessa Suomessa.	Johtamisen erikoisammattitutkinto, oppisopimustyönantaja yksityinen mielenterveyspalveluja tarjoava keskisuuri yritys.	Johtamisen erikoisammattitutkinnon opiskelija, joka ei opiskele oppisopimuksessa Suomessa. Kansainvälisessä työympäristössä toimiminen tutkinnonosa.	Ravintola-alan perustutkinto, oppisopimustyönantaja pieni yksityinen ravintola.

Minkälaisella sopimuksella ulkomaanjakso toteutettiin?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Turun ammatti-instituutti
Työntekijän / opiskelijan oppisopimus keskeytettiin ja ulkomaanjaksolle tehtiin koulutussopimus.	Opiskelijalle tehtiin jakson ajalle oppisopimus ulkomaisen työnantajan kanssa.	Oppisopimus ja palkanmaksu jatkuivat suomalaiselta työnantajalta liikkuvuusjakson ajan. Työntekijälle / opiskelijalle laadittiin Learning Agreement.	Opiskelijalle tehtiin oppisopimus ulkomaisen työnantajan kanssa.	Työntekijälle / opiskelijalle tehtiin koulutussopimus.

Oliko jakson valmistelussa tai toteutuksessa asioita, jotka veivät erityisesti aikaa, vaativat huomiota tai olivat ongelmallisia?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Turun ammatti-instituutti

Opettaja ja opiskelija sopivat työpaikalla keskeyttämisestä ja tekivät ns. paperityöt (HOKS; keskeytys); opiskelija oli sitoutunut jaksoon ja oli säästänyt rahaa oppisopimuspalkasta ja iltatöistä.	Oppisopimuspapereiden täyttö vei hieman aikaa, koska piti selvittää mm. palkanmaksuperusteita; varsinainen työpaikka lähetti työsopimuksen, josta tiedot löytyivät; Hotelliketjun toimitusjohtaja haastatteli opiskelijan koululla ja allekirjoitti samalla oppisopimuksen.	Ei ongelmia. Työnantaja oli Teams-neuvotteluissa ennen jaksoa mukana useana kertana, ja tuki jakson onnistumista. Hän oli yhteydessä myös vastaanottavaan organisaatioon ennen, aikana ja jälkeen jakson.	Oikeiden asiakirjojen valinta oli tarkkuutta ja aikaa vievää. Taitotalon oppisopimusasiantuntija oli mukana koko ajan valmisteluissa. Oppisopimuksen laadinta ulkomaille vei hieman enemmän aikaa. Monikansallinen suuri yritys vastaanottavana tahona vaati aikaa selvittää mikä on palkanmaksajaorganisaation sijainti, ja mikä on varsinainen paikan päällä kohdemaassa oleva vastanottava yritys, osoite ja työpaikkaohjaaja. Opiskelija itse oli hyvin aktiivinen ja selvitti paljon asioita työryhmän kanssa.	Valmistelussa ei ollut aikaa vaativaa. Toteutuksen aikana selvittelimme työpaikalla tapahtunutta erimielisyyttä työnantajan ja harjoittelijan välillä. Kyse oli väärinkäsityksestä, joka selvisi. Keskustelimme osapuolten kanssa ja sovittelimme ratkaisun.

Keitä oli mukana sopimassa ja valmistelemassa jaksoa, ja mitä he tekivät jakson valmistelussa? (työnantaja, opiskelija, oppisopimuksesta vastaava opettaja / oppisopimusasiantuntija, kv-koordinaattori, opettajia, muita?)

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Turun ammatti-instituutti

Kv-koordinaattori, kumppanikoulun koordinaattori, opettaja sekä opiskelija valmistelivat jakson; opettaja hoiti oppisopimuksen keskeyttämisen työpaikan kanssa; kv-koordinaattori valmisteli koulutussopimuksen.	Matkailualan kv-yhdyshenkilö, hotelliketjun toimitusjohtaja, hotellin johtaja ja opiskelija sopivat jakson yksityiskohdista. Hotellin HR-osasto lähetti työsopimuspohjan, työelämäkoordinaattori (vastaa oppisopimuksista) valmisteli kv-koordinaattorin kanssa oppisopimuksen.	Opiskelija ja hänen esihenkilönsä oppisopimustyöpaikasta Suomessa, vastaanottavan tahon työpaikkaohjaaja, opiskelijan vastuukouluttaja Taitotalosta, Taitotalon Kv-tiimi (Taitotalon kv-tiimistä erityisesti kv-koordinaattori, kaupan ja hallinnon alan kv-yhdyshenkilö ja tiimin kv-koulutussuunnittelija).	Mukana opiskelija aktiivisesti, oppisopimusasiantuntija pedagoginen päällikkö Taitotalosta, kv-työryhmä Taitotalosta (kv-koordinaattori, kv-koulutussuunnittelija ja alan kv-yhdyshenkilö erityisesti), opiskelijan vastuukouluttaja, ja vastaanottavan tahon yhdyshenkilö.	Työnantaja, opiskelija, työpaikkaohjaaja ja koulutustarkastaja (kv-vastaava). Paikka löydettiin työpaikkaohjaajan suhteilla ja kv-koordinaattori koordinoi sopimusten teon sekä lähdön suunnittelun ja toteutuksen.

Onko jotakin mitä tekisitte nyt toisin?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Turun ammatti-instituutti
Jakso osui ajankohtaan, joka oli työpaikalla kiireinen (talvirenkaiden vaihtosesonki); tämä pitää huomioida jakson ajankohtaa suunniteltaessa.	Kaikki sujui hyvin.	Tämä liikkuvuustoteutus sujui erittäin hyvin. Suuri motivaatio ja aktiivisuus opiskelijan, hänen työnantajansa sekä vastaanottavan tahon osalta kantoivat asioita joustavasti eteenpäin Taitotalon henkilöstön kanssa toimien.	Aikaa enemmän, valmisteluihin on varattava enemmän aikaa. Tässä tapauksessa oli jakson aikataulutus työnantajan puolelta ulkomailta ratkaiseva, eikä ajankohtaa voinut siirtää eteenpäin. Yhteistyöllä myös lyhyellä ajalla saatiin opiskelijan liikkuvuusjakso järjestymään. Kaikki selvittelyt, dokumentit, turvallisuusselvitykset	Emme juurikaan mitään. Työajoista sopimisessa olisimme ehkä heti alussa tarkempia.

			globaaliliikkuvuuteen ym. vievät oman aikansa ja on tehtävä huolellisesti ja opiskelijaa koko ajan ohjaten. Aikaa jatkossa toivomme enemmän valmisteluihin, tiedotamme tästä opiskelijoita tarkemmin, etenkin kun on haastavia asioita selvitettävänä.	

Miten kannustaisitte muita koulutuksen järjestäjiä toteuttamaan oppisopimusopiskelijoiden jaksoja ulkomaille?

Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Turun ammatti-instituutti
Oppisopimustyöpaikka voi saada hyvää tietoa ja osaamista opiskelijan kautta; olisi hyvä antaa mahdollisuus käyttää osaa lomasta ulkomaanjaksoon (palkan maksu jatkuu) ja mahdollistaa vaikkapa edes kahden viikon ”maistiainen”.	Jaksojen pituus on huomioitava; usein oppisopimusopiskelijat voivat olla rajallisen ajan poissa varsinaiselta työpaikaltaan, koska ovat työsuhteessa oppisopimustyöpaikkaansa. Kannustamme kovasti kuitenkin tätä mahdollisuutta hyödyntämään; oppisopimusopiskelijan liikkuvuusjakso tuo suoraa hyötyä oppisopimustyönantajan organisaatioon, sekä opiskelijalle yksilöllisesti. Oppisopimusopiskelija on myös käyntikorttina omasta työpaikastaan, ja saa tärkeää vastuuta	Valtavan mielenkiintoisia, haastavia, yksilöllisiä ja opettavaisia toteutuksia. Opiskelijoita voidaan palvella yksilöllisesti joustavuudella, erilaisilla vaihtoehdoilla, miten he voivat hyödyntää Erasmus+ liikkuvuusmahdollisuuksia. Erittäin opettavaisia tapahtumia kaikin puolin, niin opiskelijalle, kuin myös järjestäjille.	Opiskelijavaihdot syventävät koulutusjärjestäjien asiakassuhteita ja tarjoavat uudenlaisia yhteistyön keinoja. Vaihdot antavat työnantajille uudenlaisen välineen kehittää henkilöstön työtyytyväisyyttä ja ammatillista osaamista. Ulkomaan jaksot auttavat yrityksiä myös liiketoiminnan kehittämisessä ja tuotekehityksessä. Vaihdoilla voidaan luoda suoria yrityskontakteja Eurooppaan.

	myös täten kannettavakseen; aina toki käyntikorttina myös oppilaitoksesta ja Suomesta.		

Onko jotakin muuta mikä olisi tärkeää huomioida?

Savon ao:

Oppisopimusopiskelijoiden jaksoja on peruuntunut, koska heidän taloudellinen tilanteensa ei ole mahdollistanut ulkomaanjaksoja koulutussopimuksella. Oppilaitoksella on todella vähän työpaikkakontakteja ulkomailla, joiden kanssa on tehtävä oppisopimus. Apurahat ovat nyt onneksi verraten hyvät, mutta ne eivät välttämättä korvaa ansionmenetystä.

Opiskelija on työpaikalla yksi työntekijä (vaikka onkin oppimassa alaa), jonka työpanosta ei haluta menettää edes palkattoman keskeytyksen ajalla.

5. Oppisopimusliikkuvuuden hyviä käytänteitä

Oppisopimuksia tekevät oppilaitoksissa esim. asiakkuusvastaavat, koulutustarkastajat, opettajat tai muut vastaavat henkilöt. Heidän olisi hyvä tietää oppilaitoksen liikkuvuusmahdollisuuksista, jotta he voisivat tiedottaa niistä oppisopimusopiskelijoita ja työnantajia. Kv-koordinaattoreiden ja muiden kv-toimijoiden kannattaisi tiedottaa liikkuvuusmahdollisuuksista oppisopimuksia solmiville tahoille ja tehdä heidän kanssaan yhteistyötä mahdollisuuksien kartoittamiseksi. Oppisopimusopiskelijan ulkomaanjakson suunnittelu edellyttää aina tiimityötä:

- Opiskelija
- Opiskelijan esihenkilö oppisopimustyöpaikasta Suomessa
- Vastaanottavan työpaikan työpaikkaohjaaja
- Suomalaisessa oppilaitoksessa; koulutustarkastaja / asiakkuusvastaava / opiskelijan vastuuopettaja, kv-koordinaattori, alan kv-yhdyshenkilö

On hyvä huomata myös, että oppisopimuksia tekevät / niistä vastaavat henkilöt (sekä oppilaitoksissa että yrityksissä) voivat myös osallistua henkilöstölle tarkoitetuille Erasmus+ job shadowing -jaksoille tai valmisteleville vierailuille.

5.1. Ulkomaanjakson vaiheet

Oppisopimusopiskelijan ulkomaanjakson valmistelua varten kannattaa varata hyvin aikaa, että ehditään käydä kaikki tarpeelliset asiat läpi eri osapuolten kanssa.

Oppisopimuksen alkaessa:

- Mahdollisuuksista tiedottaminen opiskelijoille ja työnantajille jo oppisopimuskoulutuksen suunnitteluvaiheessa
- Kannustetaan työantajia miettimään yrityksen/organisaation omien kansainvälisten kontaktien hyödyntämistä
- Pohditaan, voidaanko luoda alan yrityksille pysyviä kv-kontakteja, jos on mahdollista sekä lähettää että vastaanottaa alan oppisopimusopiskelijoita

Opiskelijan hakeutuessa ulkomaanjaksolle:

- Työnantajan suostumus, keskustelu jakson palkallisuudesta / palkattomuudesta ja sen vaikutuksista opiskelijalle
- Määritellään jakson ajalle solmittava sopimusmalli (ks. alla oleva laatikko henkilön B kohdalta)
- Käydään HOKS-keskustelut
    - vastaanottavan työpaikan sopivuuden varmistaminen jaksolle suunniteltuun tutkinnonosaan
    - varmistus työtehtävistä
    - varmistus ohjauksesta
    - varmistus työturvallisuudesta
- Käytännöllinen opas ulkomaiselle työpaikkaohjaajalle on EDUKOn OKA-hankkeessa tuottama Mentor´s Practical Toolkit https://www.eduko.fi/hanke/oku/ Opas sisältää mm. käytännölliset ohjeet liittyen työpaikan työturvallisuuden varmistukseen kappaleessa Occupational safety & Orienting the Students to Work Tasks.
- Oppilaitos valmistelee jakson ajalle tarvittavan sopimuksen ja mahdollisen keskeytyksen (kuva 1: Ulkomaanjakson eri toteutusvaihtoehtoja)

	Henkilö A **Oppilaitoksessa opiskeleva**	**Henkilö B** **Oppisopimuksella (työsuhteessa) opiskeleva**
CASE 1: **Ulkomainen työpaikka ei maksa palkkaa**	Tehdään **koulutussopimus (Training agreement)** ulkomaisen koulutustyöpaikan kanssa. Lisäksi tulee tehdä HOKS:n päivitys.	**1) Suomalainen työnantaja maksaa palkkaa jakson aikana** → **Oppisopimus Suomessa** jää voimaan ulkomaanjakson ajalle ja tehdään **Erasmus+ oppimissopimus (Learning agreement)** ulkomaisen koulutustyöpaikan kanssa. Lisäksi tulee tehdä HOKS:n päivitys. **2) Kumpikaan yritys ei maksa palkkaa ulkomaanjakson ajalta** → Tehdään jakson ajalle **koulutussopimus (Training agreement)** ulkomaisen koulutustyöpaikan kanssa ja sovitaan oppisopimuksen keskeytyksestä jakson ajaksi. Kun oppisopimuksen rinnalla opiskellaan koulutussopimuksella, tulee molempien sopimusten voimassaolo määritellä siten, että niistä käy selkeästi ja tarkasti ilmi se, että ne eivät ole voimassa päällekkäin. Lisäksi tulee tehdä HOKS:n päivitys.
CASE 2: **Ulkomainen työpaikka maksaa palkkaa**	Tehdään **oppisopimus (Apprenticeship)** ulkomaisen koulutustyöpaikan kanssa. Lisäksi tulee tehdä HOKS:n päivitys.	**Ulkomainen kouluttava työpaikka maksaa palkkaa ulkomaanjakson aikana** → Tehdään **oppisopimus (Apprenticeship)** ulkomaisen koulutustyöpaikan kanssa ja sovitaan suomalaisen oppisopimuksen keskeytyksestä jakson ajaksi. Kun oppisopimuksen rinnalla opiskellaan ulkomailla toisella oppisopimuksella, tulee molempien sopimusten voimassaolo määritellä siten, että niistä käy selkeästi ja tarkasti ilmi se, että ne eivät ole voimassa päällekkäin. Lisäksi tulee tehdä HOKS:n päivitys.

Kuva 1: Ulkomaanjakson eri toteutusvaihtoehtoja

- Oppilaitoksen tulee varmistaa opiskelijan vakuutusten voimassaolo tarvittaessa eri tahojen kanssa (yhteydessä jakson palkallisuuteen)
    - Jos palkkaa Suomesta:
        - Lakisääteinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on kaikille työnantajille pakollinen ja osa Suomen sosiaaliturvaa. Se korvaa työssä ja *työmatkoilla* sattuneita tapaturmia ja ammattitauteja. Lakisääteinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus ei korvaa työmatkalla sairastumista, jos ei se liity johonkin korvattavaan ammattitautiin. Näitä (ja vapaa-aikaa) varten työnantajalla tai koulutuksen järjestäjällä tulee olla erillinen matkavakuutus (joka sisältää myös oppisopimusopiskelijat)
        - Lisäksi aina kannustetaan ottamaan eurooppalainen sairaanhoitokortti
    - Jos palkkaa ulkomailta:
        - Ulkomaille oppisopimusta sovittaessa tulee varmistaa, että opiskelija otetaan ulkomaisen työnantajan vakuutusten piiriin. Lisäksi vapaa-ajalle koulutuksen järjestäjällä tulee olla erillinen matkavakuutus
        - Lisäksi aina kannustetaan ottamaan eurooppalainen sairaanhoitokortti
    - Jos ei palkkaa mistään:
        - Koko koulutussopimusjakson ajalle (työ ja vapaa-aika) koulutuksen järjestäjällä tulee olla matkavakuutus, joka sisältää myös oppisopimusopiskelijat
        - Lisäksi aina kannustetaan ottamaan eurooppalainen sairaanhoitokortti
    - Huom. myös opiskelijoilla saattaa olla omia vakuutuksia, esim. ammattiliittojen kautta
- Oppilaitoksen tulee varmistaa, että opiskelija on vastaanottavan työpaikan vastuuvakuutuksen piirissä (Suomessa nk. isännän vastuu) / sisältyykö oppisopimusopiskelijat oppilaitoksen vakuutuksiin myös vastuuvakuutuksen osalta
- Käytännön valmisteluiden varmistaminen (matka, majoitus)
- Erasmus+ apurahan myöntöpäätös ja apurahasopimuksen laatiminen

Ulkomaanjakson aikana:

- Yhteydenpito opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa

Ulkomaanjakson jälkeen:

- Jaksolla hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (mahdollisesti Europassi liikkuvuustodistuksen avulla)
- Jakson raportointi (opiskelija, oppilaitos)

Oppisopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä:

Koulutuskorvauksen maksaminen jakson aikana kotimaahan / ulkomaille? Lainsäädännön mukaan jokainen koulutuksenjärjestäjä päättää itse koulutuskorvauksista. Käytännössä ulkomaisille työpaikoille ei ole maksettu koulutuskorvauksia.

Opintososiaaliset edut? Tähän saakka toteutetuissa ulkomaanjaksoilla ei ole toteutettu teoriajaksoja ulkomailla eikä ole maksettu opintososiaalisia etuja. Ulkomaanjakson kulujen kattamiseen on käytetty Erasmus+ -avustusta.

Sähköinen allekirjoitus sopimuksiin? Joissakin oppilaitoksissa on käytössä esim. Atomi Sign -allekirjoitusjärjestelmä, jossa onnistuu koulutussopimuksen sähköinen allekirjoitus myös ulkomailta. Oltava sovittu, kuka allekirjoittaa koulutuksenjärjestäjän puolesta ja kuka vastaanottava työpaikan puolesta.

Jos jakso kestää yli 6 kk, miten menee verotus? Verotuskäytänteet riippuvat siitä, onko Suomella ko. maan kanssa verosopimus (www.vero.fi).