

TYÖSSÄOPPIMISEN

TYÖSUOJELUOPAS SÄHKÖ- JA TIETOLIIKENNEALOILLE

Sähtöturvallisuuden edistämiskeskus ry

Suomen Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto ry

JULKAISIJAT

Copyright © Sähköturvallisuuden edistämiskeskus ry
Särkiniementie 3
00210 Helsinki

Copyright © Suomen Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto ry
Harakantie 18
02600 Espoo
Puhelin (09) 547 610

KUSTANTAJA

Sähköinfo Oy
Harakantie 18
02600 Espoo
Puhelin (09) 547 610

PÄÄTOIMITTAJA

Tekninen asiantuntija Reijo Lintula, Sähköinfo Oy

KIRJOITTAJAT

Fil. maist., koul.päällikkö Veikko Haunia, Vakuutusyhtiöitten keskusliitto VAKES
Amm. ain. opettaja Jukka Kivimäki, Espoon tekniikan alan oppilaitos AMTEK
Yli-insinööri Lauri Kurvonen, Opetushallitus
Varatuomari Roger Lehtonen, Sähköinfo Oy
Tekninen asiantuntija Reijo Lintula, Sähköinfo Oy
Lehtori Seppo Peltola, Kokemäenjokilaakson ammattiopisto

TOIMITUS JA TAITTO

Eeva Karppinen

KIRJAPAINO

Painokurki Oy, Helsinki

Espoo 2002
ISBN 952-5382-26-5

ALKUSANAT

Tavoitteellisesta ja suunnitelmallisesta oppimisesta aidossa työympäristössä eli työssäoppimisesta on tullut kiinteä osa toisen asteen ammatillista koulutusjärjestelmää.

Tämä opas on tarkoitettu kaikille työssäoppimisprosessin kanssa tekemisiin joutuville ihmisille: toisen asteen opiskelijoille, oppilaitosten opettajille, alan yritysten yhteishenkilöille ja työpaikkaohjaajille. Opas pyrkii antamaan tyhjentävät ohjeet lomakkeineen työssäoppijan rekrytoimiseksi ja riittävät perustiedot nuoren työsuojelusta.

Kehitys on ollut sen verran nopeaa, että sähköalalla elinkeinoelämä ei ole kunnolla pystynyt reagoimaan uusiin haasteisiin. Työssäoppimisesta on julkaistu paljon tiedotus-, koulutus- ja tukimateriaalia, mutta sähköalaa koskevaa erityismateriaalia on käytettävissä rajoitetusti.

Tässä oppaassa on pyritty täydentämään aiempaa materiaalia muokkaamalla sitä yksityiskohtaisemmaksi ja laatimalla alakohtaisia lomakemalleja. Aiemmin julkaistusta materiaalista ovat puuttuneet juuri yksityiskohtaiset soveltamisohjeet ja koko työssäoppimisprosessin ongelmana ovat olleet työpaikkaohjaajien koulutukselle asetetut varsin kovat vaatimukset. Oppaassa on koetettu löytää heidän koulutukselleen sellainen laajuus ja toimintamalli, joka sopisi nimenomaan sähköalan pk-yrityksille.

Opas pyrkii valottamaan nimenomaan sähköalan työssäoppimisen erityiskysymyksiä työsuojelun näkökulmasta. Sähköalalla on työn luonteen vuoksi huomattavia vaaratekijöitä. Oppaaseen on otettu mukaan myös vakuutuksiin keskittyvä luku, jossa käydään läpi lakisääteiset vakuutukset ja niiden kattavuus työssäoppimisprosessissa. Havaittuja vakuutusturvan puutteita voi paikata erilaisilla vapaaehtoisilla erityisvakuutuksilla, joiden kattavuutta on myös vertailtu.

Toimimalla tämän oppaan ohjeiden mukaisesti voidaan saavuttaa työssäoppimisprosessin eri vaiheiden laadun ja laajuuden vähimmäistaso. Kun työssäoppimisasioista on

tullut yrityksen toimivia rutiineja, voidaan toimintaa kehittää edelleen esimerkiksi työssäoppimisen laatukäsikirjamallien mukaisesti.

Säköturvallisuuden edistämiskeskus ry
Suomen Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto ry

SISÄLLYS

JOHDANTO	7
1 TYÖSSÄOPPIMINEN SÄHKÖALALLA	9
1.1 Työssäoppimisen säädösperusta	9
1.2 Sähköalan perustutkinto	10
1.3 Työssäoppimisen tavoitteet ja sisältö	13
1.4 Opettajan työelämäjakso	16
2 TYÖSSÄOPPIJAN REKRYTOINTI – MITEN SE TAPAHTUU?	18
2.1 Oppilaitoksen yhteydenotto	18
2.2 Yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyön ennakkosuunnittelu	19
2.2.1 Koulutusprosessi	19
2.2.2 Työssäoppijan osaamistason määrittely	19
2.3 Opiskelija- tai oppilaitoskohtaiset sopimukset	24
2.4 Työssäoppimisen käytännön toteutus	24
2.4.1 Työssäoppiminen työpaikalla	24
2.4.2 Valvonta ja ohjaus työssäoppimisjakson aikana	25
2.5 Työssäoppimisen laatu perustutkinnossa	26
3 TYÖSSÄOPPIJAN TYÖSUOJELU SÄHKÖ- JA TIETOLIIKENNEALOILLA	29
3.1 Kohti nollaa tapaturmaa	29
3.2 Nuorten työntekijöiden erikoisasema	31
3.3 Kielletyt työt	32
3.4 Vaaralliset työt	33
3.5 Työajat	34
3.6 Lakisääteiset ilmoitukset	36
3.6.1 Ilmoitus nuoren työntekijän käyttämisestä vaaralliseen työhön	36
3.7 Yrityksen velvoitteet ja tehtävät	36
3.7.1 Perehdyttäminen ja opastus	36
3.7.2 Henkilökohtaiset suojavarusteet	39
3.7.3 Työpaikkaohjaajan velvollisuudet	39
3.8 Oppilaitoksen ja yrityksen työnjako	41
4 TYÖSSÄOPPIJAN ARVIOINTI	45
4.1 Yleiset arviointiperusteet	45

5	VAKUUTUKSET	48
5.1	Lakisääteiset vakuutukset työssäoppijan turvana	48
5.2	Vapaaehtoiset vakuutukset työssäoppijan turvana ...	49
5.3	Vastuuvakuutukset	50
5.3.1	Työharjoitteluyrityksen vahingonkorvausvelvollisuus	50
5.3.2	Oppilaan henkilökohtainen vahingonkorvausvelvollisuus	51
5.3.3	Oppilaitoksen vastuu työssäoppijan aiheuttamasta vahingosta	51
5.3.4	Työssäoppijan vastuuvakuutukset	52
6	TYÖPAIKKAOAJAAJAKOULUTUS	53
6.1	Lakisääteiset perusteet	53
6.2	Työpaikkaohjaajan rooli oppimisessa	53
6.3	Koulutusorganisaatiot	53
6.4	Koulutusohjelma ja sen sisältö	54
	LÄHTEET	56
	LIITTEET	
	LIITE 1: Oppilaitoksen ja yrityksen välinen puitesopimus työssäoppimisesta	58
	LIITE 2: Opiskelijakohtainen työssäoppimissopimus ja työssäoppimisen suunnitelma (TOPS)	60
	LIITE 3: Yrityksessä työssäoppimalla toteutettavat opintokokonaisuudet ja/tai opintojaksot	61
	LIITE 4: Työssäoppimisen päiväkirja	63
	Oppimispäiväkirja työssäoppimisen suunnitelmaan	64
	LIITE 5: Ilmoitus 16–17-vuotiaiden nuorten työntekijäin käyttämisestä vaaralliseen työhön	65
	LIITE 6: Laki nuorista työntekijöistä	67
	Asetus nuorten työntekijäin suojelusta	73
	Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta	77
	Laki ammatillisesta koulutuksesta	82
	Asetus ammatillisesta koulutuksesta	84
	Työministeriön päätös nuorille sopivista kevyistä töistä	87

JOHDANTO

Tässä oppaassa käydään perusteellisesti läpi työssäoppimisprosessi. Prosessin vaiheet voidaan kiteyttää seuraaviin pääkohtiin:

1. Oppilaitoksen yhteydenotto ja puitesopimus työssäoppimisesta
2. Työpaikkaohjaajan nimeäminen ja kouluttaminen
3. Henkilökunnalle tiedottaminen
4. Opiskelijakohtainen sopimus työssäoppimisesta
5. Koko työyhteisön osallistuminen nuoren opastukseen ja ohjaamiseen
6. Työturvallisuus
7. Oppimisympäristön valmiuksista huolehtiminen
8. Nuorelle tietoa työelämästä, ammatillisista taidoista, sosiaalisista taidoista ja palautetta omasta kehittämisestä

Näin saadaan entistä motivoituneempia ja valmiimpia työntekijöitä elinkeinoelämään.



Työssäoppiminen nähdään yrityksissä usein vain pakollisena yhteiskunnan toimintoihin osallistumisena. Työssäoppijan työpanos jää työnantajan hyödyksi, mutta se saattaa olla kovin vaatimaton. Työssäoppimisessa tulisi kuitenkin nähdä muutakin potentiaalia yrityksen omien käytäntöjen kehittymisen kannalta.

Yhteistyö oppilaitoksen kanssa edellyttää myös yritykseltä oman toimintansa arviointia ja usein toimintojen kirjaamista myös paperille. Useilta yrityksiltä kuitenkin puuttuu omien toimintojensa kirjallinen suunnittelu ja arviointi. Yhteistyössä oppilaitoksen kanssa onkin mahdollista laatia omaan käyttöön esimerkiksi henkilöstösuunnitelma, joka voi toimia budjetoinnin työkaluna. Yhteistyön muotoja on monenlaisia ja niistä on mahdollista kerätä myös yrityksen markkinointimateriaalia, jolla rakennetaan halettua yrityskuvaa.

Yhteistyössä saadaan myös ulkopuolinen eli oppilaitoksen arvio yrityksen toiminnoista. Oppilaitoksen tulee ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 5 § mukaan varmistaa, että yrityksellä – *on käytettävissä opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi /11/*. Tekstissä ei suoranaisesti oteta kantaa yrityksen kokoon ja henkilökunnan määrään. Tärkeintä on kuitenkin se, että kyseisessä yrityksessä voidaan saavuttaa opetukselliset tavoitteet työssäoppimajakson aikana. Yrityksen toiminnan tulee olla vakiintunutta ja jatkuvaa, jotta työssäoppimajakso voidaan toteuttaa järkevästi. Yrityksessä tulee olla yhteyshenkilö, jolla on ammattitaitoa ja resursseja joko itse toteuttaa nämä vaatimukset tai henkilö, jolle työpaikkaohjaajan vastuu voidaan delegoida.

Yhteistyö oppilaitoksen kanssa saattaa avata aivan uusia mahdollisuuksia arvioida ja kehittää myös yrityksen työturvallisuuskulttuuria. Työssäoppijan on saatava oikeat mallit turvalliseen työskentelyyn työpaikkaohjaajalta ja muiltakin työntekijöiltä. Toimintojen tarkastelun ja kehittämisen yhteydessä yrityksen omien työntekijöidenkin asenteet ja toimintatavat tulevat kartoitetuiksi. Oppilaitoksilla on lisäksi valmiudet antaa riittävästi tietoa nuorten työntekijöiden erityiskysymyksistä. Nuorilta työntekijöiltä kiellettyjä töitä, vaarallisia töitä ja työaikakysymyksiä käsitellään luvussa 3.

1 TYÖSSÄOPPIMINEN SÄHKÖALALLA

1.1 Työssäoppimisen säädösperusta

Sähköalan perustutkinnon laajuus, tutkinnon muodostuminen, koulutusohjelmat ja tutkintonimikkeet määräytyvät valtioneuvoston päätöksen (VnP 213/1999) /14/, opetusministeriön päätöksen (5/011/1999) ja asetuksen (A 811/1998, 2§) /11/ mukaan. Sähköalan perustutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa, josta ammatillisia opintoja on 90 opintoviikkoa. Ammatillisista opinnoista vähintään 20 opintoviikkoa suoritetaan työpaikalla. Opintoviikko on 40 tuntia opiskelijan työtä. Opintojen tavoitteet, keskeiset sisällöt ja tyydyttävän arvosanan vaatimustaso on määritelty Opetushallituksen määräyksessä (23/011/2000) *Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet, sähköalan perustutkinto* /15/.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998, 6§) /10/ edellyttää, että koulutuksessa tulee ottaa huomioon työelämän tarpeet ja että koulutus tulee järjestää yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Työssäoppiminen on siis koulutuksen järjestämismuoto, jolla toteutetaan tätä tavoitetta. Työssäoppiminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa suunniteltua, tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Lisäksi laki (L 630/1998, 16§, 19§) edellyttää, että työssäoppiminen perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Opiskelija ei ole työsuhteessa työntajaan, jollei työssäoppimisesta ole laadittu erillistä työsopimusta. Työnantajan tulee vastata työssäoppimisen yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta ja opiskelijan työturvallisuudesta.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (A 811/1998, 5§) edellyttää, että työssäoppimispaikalla on käytettävissään opetussuunnitelman mukaisen koulutuksen järjestämiseksi riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilökunta, josta voidaan valita opiskelijan vastuullinen kouluttaja. Lisäksi asetus edellyttää, että koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa määritellään ainakin eri osapuolten tehtävät, työssäoppimisen kesto ja ajoitus, opiskelijan oh-

jaus, työssäoppimisen tavoitteet ja keskeinen sisältö, oppimistulosten arviointi ja työnantajalle mahdollisesti maksettavat korvaukset.

1.2 Sähköalan perustutkinto

Sähköalan perustutkinto antaa opiskelijalle tarvittavan perusosaamisen sähköalan asennus-, huolto- ja kunnossapitotehtäviin. Alan ammattilaiselle on välttämätöntä sähköturvallisuusmääräysten mukaisten työtapojen sisäistäminen sekä teoreettisen sähkötekniikan, elektroniikan, tietokonetekniikan, tietoliikennetekniikan ja automaatiotekniikan perusosaaminen. Myös käytettävien materiaalien ja komponenttien sekä työkalujen tuntemusta ja käsittelytaitoa tarvitaan kaikissa sähköalan tehtävissä riippumatta siitä, mille erikoisalalle opiskelija suuntautuu. **Sähköalan perustutkinnon** voi suorittaa kolmessa eri koulutusohjelmassa: automaatiotekniikan ja kunnossapidon, elektroniikan ja tietoliikennetekniikan tai sähkö- ja energia-tekniikan koulutusohjelmassa. Kuitenkin eri koulutusohjelmista valmistuneiden opiskelijoiden myöhempi sijoittuminen työelämään voi hyvinkin poiketa opiskeluaikaisesta suuntautumisesta.

Automaatiotekniikan ja kunnossapidon koulutusohjelmassa opiskelija suuntautuu teollisuuden koneiden, laitteiden sekä automaatiojärjestelmien asennukseen, käyttöön, kunnossapitoon ja huoltoon liittyviin sähköalan osaamista vaativiin tehtäviin. Keskeisinä osa-alueina ovat erilaisten säätö-, kappaletavara- ja valvomojärjestelmien tuntemus, robotiikka sekä niiden asennus- ja kunnossapitotyöt. Tutkintonimike on automaatioasentaja.

Elektroniikan ja tietoliikennetekniikan koulutusohjelma kattaa nyky-yhteiskunnassa käytössä olevien keskeisten tietoteknisten laitteiden rakenteen ja toiminnan hallinnan. Koulutusohjelma jakaantuu kolmeen pääalueeseen, jotka ovat elektroniikka, tietokonetekniikka ja tietoliikennetekniikka. Koulutusohjelma sisältää näiden pääalueiden perustaidot ja niihin liittyvän tuotantoteknologian perusteet, järjestelmien asennuksen, kunnossapidon ja huollon sekä muun jälkimarkkinoinnin. Tutkintonimike on elektroniikka-asentaja.

Sähkö- ja energiatekniikan koulutusohjelmassa opiskelija saa perusvalmiudet asennus-, huolto- ja korjaustöihin vaihtoehtoisesti seuraavilla aloilla: energian tuotanto, jakelu ja siirto, uudis- ja saneerausrakentaminen, kiinteistöautomaatio, tv, radio ja kodinkoneet, puhelin- ja atk-verkot, hälytysjärjestelmät ja teollisuuskoneet ja -laitteet. Tutkintonimike on sähköasentaja.

Sähköalan perustutkinnon (120 ov) suoritus ammatillisena peruskoulutuksena kestää normaalisti kolme vuotta. Osa opiskelutyöstä tehdään opettajan ohjauksessa lähiopetustunneilla sekä opettajan ja työpaikkaohjaajan yhdessä ohjaamana työssäoppimalla. Sähköalan perustutkinnon voi myös suorittaa oppisopimuskoulutuksena tai näyttötutkintona.

Tyypillisesti kaikissa koulutusohjelmissä ensimmäisenä opiskeluvuotena suoritetaan ammatillisista opinnoista sähköalan perusosaaminen (30 ov). Toisena opiskeluvuotena sekä sähkö- ja energiatekniikan että automaatiotekniikan ja kunnossapidon koulutusohjelmassa suoritetaan normaalisti ammatillisista opinnoista mm. teollisen rakentamisen perussähkötyöt ja tuotannon sähköiset perusohjaukset (25 ov). Tyypillisesti em. koulutusohjelmat ovat kahden ensimmäisen vuoden osalta tavoitteiltaan samantaisia. Elektroniikan ja tietoliikennetekniikan koulutusohjelmassa suoritetaan toisena opiskeluvuotena elektroniikan ja tietoliikennetekniikan perusosaaminen (25 ov).

Kolmantena opiskeluvuotena automaation ja kunnossapidon koulutusohjelmassa suoritetaan joko kappaletavara-automaatio (20 ov), tai prosessiautomaatio (20 ov). Kaikissa oppilaitoksissa ei ole tarjolla molempia suuntautumismahdollisuuksia. Elektroniikan ja tietoliikennetekniikan koulutusohjelmassa suoritetaan normaalisti joko elektroniikka (20 ov), tietokonetekniikka (20 ov) tai tietoliikennetekniikka (20 ov). Tyypillisesti sähkö- ja energiatekniikan koulutusohjelmassa kolmantena opiskeluvuonna suoritetaan sähkö- ja energiatekniikka (20 ov).

Kaikissa koulutusohjelmissä suoritetaan toisena ja kolmantena opiskeluvuotena vaihtoehtoisia ammatillisia opintoja niin, että ammatillisten opintojen kokonaismääräksi tulee vähintään 90 ov. Ammatillisiin vaihtoehtoihin opintoihin voidaan lukea myös lukio-opintoja. Va-



paasti valittavina opintoina opiskelija voi suorittaa ammatillisia opintoja, ammatillisen oppilaitoksen tarjoamia yhteisiä opintoja, lukio-opintoja tai harrasteopintoja.

Yhteenvedona edellä kuvatusta voidaan esittää seuraava perustutkinnon rakenne:

SÄHKÖALAN PERUSTUTKINTO, 120 OV
automaatio-, elektroniikka- tai sähköasentaja

YHTEISET OPINNOT 20 OV

Pakolliset opintokokonaisuudet (16 ov) sisältävät äidinkielen, 2. kotimaisen ja vieraan kielen, matematiikan, fysiikan ja kemian opintoja. Lisäksi pakollisia opintokokonaisuuksia ovat yhteiskunta-, yritys- ja työelämä-tieto, liikunta ja terveystieto sekä taide ja kulttuuri.

Pakollisten opintojen valinnaisia opintokokonaisuuksia (4 ov) ovat ympäristötieto, tieto- ja viestintätekniikka, etiikka, kulttuurien tuntemus, psykologia ja yritystoiminta.

AMMATILLISET OPINNOT 90 OV
Opintoihin sisältyy työssäoppimista vähintään 20 ov

TUTKINNON YHTEISET AMMATILLISET
OPINNOT 30 OV
Sähköalan perusosaaminen

KOULUTUSOHJELMITTAIN ERIYTYVÄT
AMMATILLISET OPINNOT 45 OV

AUTOMAATIOTEKNIIKAN JA
KUNNOSSAPIDON KOULUTUSOHJELMA

Teollisen rakentamisen perussähkötyöt ja tuotannon sähköiset perusohjaukset 25 ov ja joko kappaletavara-automaatio tai prosessiautomaatio, molemmat 20 ov.

ELEKTRONIIKAN JA TIETOLIIKENNETEKNIIKAN
KOULUTUSOHJELMA

Elektroniikan ja tietoliikennetekniikan perusosaaminen 25 ov ja jokin seuraavista: elektroniikka, tietokonetekniikka tai tietoliikennetekniikka, kukin 20 ov.

SÄHKÖ- JA ENERGIATEKNIIKAN
KOULUTUSOHJELMA

Teollisen rakentamisen perussähkötyöt ja tuotannon sähköiset perusohjaukset 25 ov ja sähkö- ja energiatekniikka 20 ov.

VALINNAISET OPINNOT

15 OV

Valinnaisia kokonaisuuksia on useilta eri alueilta mm. hydraulikka ja pneumatiikka, kiinteistöautomaatio, kiinteistön heikkovirta ja tietojärjestelmät, prosessiautomaatin perusteet, tehoelektroniikka, tietokoneiden rakenne ja käyttöjärjestelmät, tv- ja videotekniikka, käynnissäpito ja jakeluverkkojen suurjänniteasennukset.

VAPAASTI VALITTAVAT OPINNOT

10 OV

Opintoihin sisältyy opinto-ohjausta vähintään 1,5 ov ja vähintään 2 ov:n laajuinen oppinnäytetyö.

1.3 Työssäoppimisen tavoitteet ja sisältö

Työssäoppimisen tulee siis olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työyhteisössä. Opiskelu tapahtuu käytännön harjoitteluna. Työssäoppimajaksojen tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Opintojen alussa jaksojen on hyvä olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkiä, jotta opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään. **Työssäoppiminen eroaa työharjoittelusta siten, että työharjoittelun tavoitteena on harjaannuttaa koulussa opittuja taitoja. Työssäoppiminen on suunniteltua uusien asioiden oppimista koulun ulkopuolella.**

Koulutuksen järjestäjän tulee päättää ne periaatteet, joiden mukaan työssäoppiminen järjestetään. Suunnitelma on laadittava yhdessä paikallisten työelämän edustajien kanssa, ja siinä on otettava huomioon alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet. Oppilaitoksessa tulee päättää, miten työssäoppiminen sijoitetaan opiskelijan henkilökohtaiseen tutkintokokonaisuuteen (henkilökohmainen opetussuunnitelma, HOPS). Siinä on osoitettava, miten oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamisessa.

Oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten sekä antaa hänelle mahdollisuuksia työssäoppimisen jaksonkin aikana hankkia opintoihin liittyvää ammattitietoutta. Työpaikalla on kiinnitettävä erityistä huomiota ohjaukseen ja valvontaan sekä palautteen antamiseen.

Työpaikalla tapahtuva koulutus järjestetään yleensä siten, että opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Tällöin hän on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset etuudet, kuten ruokailun ja mahdollisia matkakustannuskorvauksia. Erikseen niin sovittaessa työssäoppiminen voidaan toteuttaa myös työsopimussuhteessa.

Kaikkien osapuolten on oltava selvillä työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä vastuista ja vakuutuksista. Ennen työssäoppimisjakson aloittamista työnantajan ja oppilaitoksen on yhdessä varmistettava, että opiskelija on perehtynyt työhön ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita.

Työssäoppimisen järjestämistä säätelevät lisäksi mm. laki nuorista työntekijöistä, asetus nuorten työntekijöiden suojelusta ja mainittujen säädösten nojalla annetut työministeriön päätökset nuorille sopivista kevyistä ja vaarallisista töistä sekä vahingonkorvauslaki. Näistä enemmän luvussa 3.

Ammatillisen oppilaitoksen tehtävänä ei niinkään ole harjoittaa asennusurakointitoimintaa, pyörittää korjaamoa tai valmistaa tavaroita, vaan saattaa tulevia ammattilaisia uransa alkuun. Oppilaitoksessa asiakkaille tehtävän työn ensisijaisena tarkoituksena on harjoitella opiskeltavia asioita todellisessa työtilanteessa. Työssäoppimisessa on kysymys samasta asiasta. Oppilaitoksen asiakastyötoiminta on kuitenkin lähtökohdiltaan erilaista verrattuna työssäoppimiseen aidossa työpaikassa. Oppilaitoksen asiakastyötoiminnan asiakkaat tietävät, että työ tehdään oppilastyönä. Yritysten asiakkaat sitä vastoin odottavat ammattitaitoista työskentelyä. Samoja sisältöjä voidaan oppilaitoksen asiakastyötoiminnassa opiskella vähäisemmin perustaidoin, mutta työtilanne ei ole tällöin täysin aito.

Työpaikoilla opiskeltaviksi asioiksi soveltuvat esimerkiksi suuriin kiinteistöihin kohdistuvat asennustyöt, teollisuuden kunnossapitotyöt, takuu- ja sopimushuoltotyöt ja toiminnassa olevaan televerkkoon kohdistuvat työt. Näiden asioiden opiskelua on hankala järjestää oppilaitoksessa.

Työssä opiskeltavia sisältöjä valittaessa on kiinnitettävä huomiota opiskelun kokonaistavoitteisiin ja jo saavutettuun perusosaamiseen. Ensimmäisen vuoden opiskelijalla voidaan teettää työtehtäviä, joihin voidaan perehdyttää täysin ammattitaidotonkin henkilö. Samalla tehtävän tulee jotenkin orientoida alan ammattilaisen työtehtäviin. Toisen vuoden opiskelija, joka on suorittanut ydinkohdat sähköalan perusosaaminen -opintokokonaisuudesta, voi työskennellä tehtävissä, joiden asianmukaisessa suorituksessa tarvitaan näitä perustaitoja. Kolmannen vuoden opiskelijalla voidaan opastettuna teettää nuoremmalle ammattityöntekijälle soveltuvia työtehtäviä. Opiskelijan koulutusohjelma ja suuntautuminen vaikuttavat luonnollisesti tehtävävalintoihin.

Kaikille koulutusohjelmille yhteiseen sähköalan perusosaamiseen kuuluu työelämän pelisääntöjen lisäksi sähköalan keskeisten menettelytapojen hallinta. Opiskelijan on tunnettava sähköalan keskeisimmät työturvallisuusohjeet. Hänen tulee myös hallita sähkötekniikan ja elektroniikan keskeisimmät käsitteet sekä yleismittarin ja oskilloskoopin käyttö. Hänen tulee hallita sähköalan keskeisimpien käsityökalujen käyttö, työmenetelmät ja raaka-aineet. Opiskelijan on osattava lukea teknisiä piirustuksia ja kaavioita. Hänen on osattava käyttää tietokoneita dokumentointiin ja viestintään sekä laittaa se käyttökuntoon. Osaamisvaatimuksia on kirjattu taulukkomuotoon luvussa 2.

Elektroniikan ja tietoliikennetekniikan opiskelija voi työelämässä opiskella myös sähkö- ja energiatekniikkaan ja/tai automaatiotekniikkaan ja kunnossapitoon kuuluvia asioita, mutta silloin on ohjauksen perustuttava sähköalan perusosaamiseen. Samoin muiden alojen opiskelijoiden opiskellessa elektroniikan ja tietoliikennetekniikan asioita on opiskelun ohjauksessa lähdettävä perusosaamisesta.

Opiskelijan työssäoppimisprosessin tavoitteena on ammatillinen kasvu. Sen arvioinnissa kiinnitetään huomiota muun muassa opiskelijan ohjauksen tarpeeseen, aloitekykyyn, oman työn suunnittelukykyyn, työn laatuun, työmenetelmien, välineiden ja materiaalin hallintaan, työturvallisuuden noudattamiseen, täsmällisyyteen työajoissa, ryhmätyötaitoihin ja palveluhenkisyys.



Vaatimustasossa otetaan huomioon ammatillisen kasvun vaihe. Oppimismotivaation kannalta on tärkeää, että työtehtävät ovat opiskelijalle riittävän haasteellisia, mutta kuitenkin sellaisia, että hän kykenee niistä kohtuudella suoriutumaan. Työtehtävien vaihtelevuuteen tulee kiinnittää huomiota. Samoja tehtäviä kannattaa silti teettää niiden oppimisen kannalta riittävän pitkään. Työssäoppimisen ohjauksen tulee olla oikeassa suhteessa opiskelijan aiempaan osaamiseen ja työn vaativuuteen. Eri opiskelijoiden tarve ohjaukseen voi vaihdella paljonkin.

1.4 Opettajan työelämäjakso

Opettajan työelämäjakson tavoitteena voi olla joko tutustuminen uuteen ammattialueeseen tai vanhan ammatillisen osaamisen uudistaminen sekä ammatillisen koulutuksen tuntemuksen ja työssäoppimisen ohjauksen opettaminen työelämän henkilöille. Opettajan omat valmiudet ohjaamiseen kehittyvät myös, kun työelämän tarpeisiin tutustutaan yrityksen näkökannalta. Tavoitteena voi olla myös työelämäyhteyksien syventäminen ja yrityksen arvomaailman sisäistäminen.

Työelämässä vaaditaan ammatillisten tietojen ja taitojen lisäksi myös käytännöllisiä ja toiminnallisia taitoja. Jälkimmäisten pitäminen ajan tasalla parantaa opettajan mahdollisuuksia vastata työelämän koviin haasteisiin omassa opetustoimessaan. Työelämäjakson toteuttaneet opettajat ovat kertoneet, että jakson jälkeen on voinut korostaa työelämän kannalta olennaisia asioita opetuksessa ja työssäoppimisen ohjaaminen on siten saanut uutta varmuutta. Oppilaille laaditut tehtävät pohjautuvat työelämään ja henkilön oma sisäinen yrittäjäjys on kasvanut.

Työelämäjakson pituus voi vaihdella muutamista viikoista useampaan kuukauteen. Opettaja voi työelämäjakson aikana joko kokonaan irrottautua oppilaitoksen toiminnasta tai jatkaa joidenkin työtehtäviensä hoitamista oppilaitoksessa.

Opettajan työelämäjaksosta sovittaessa on sovittava paitsi jakson tavoitteista myös työoikeudellisesta vastuun ja kus-

tannusten jaosta. Työelämäjaksolla oleva opettaja voi olla työsuhteessa yritykseen, jolloin yleisjärjestelynä oppilaitoksessa on joko kokoaikainen tai osittainen virka- tai toimivapaa. Mikäli opettajan palkan maksaa oppilaitos eikä hän ole työsuhteessa yritykseen, määrätään opettajalle vapautusta työtehtävistään oppilaitoksessa työelämäjakson ajaksi. Työelämäjakson aikana opettajan vastaanottava yritys voi tässäkin tapauksessa osallistua opettajan lisääntyviin matka- yms. kustannuksiin. Opettajan sijaisen palkkaa oppilaitos. Sijaisen palkkaukseen ja työelämäjakson kustannuksiin voi oppilaitos saada tukea esimerkiksi ESR-projektien kautta.

2 TYÖSSÄOPPIJAN REKRYTOINTI – MITEN SE TAPAHTUU?

2.1 Oppilaitoksen yhteydenotto

Vastuu työssäoppimispaikkojen järjestämisestä on luonnollisesti koulutuksen järjestäjällä. Oppilaitokset pyrkivät verkottumaan alueensa elinkeinoelämän kanssa, jotta käytettävissä olisi jatkuvasti riittävä määrä työssäoppimispaikkoja. Ensimmäinen askel työssäoppimispaikan järjestämiseksi otetaan siis tavallisesti oppilaitoksen suunnasta. Yrityksen toiminnan laajuudesta ja laadusta on jo etukäteen pyritty saamaan selvyys. Sen jälkeen potentiaaliin yrityksiin otetaan yhteys kirjeitse tai mieluiten puhelimitse ja pyritään pääsemään oikean henkilön puolelle.

Kun sellainen yritys on löydetty, joka haluaa tarjota työssäoppimispaikan, alkavat tarkemmat neuvottelut. Mikäli yritys on aiemmin järjestänyt työssäoppimispaikkoja muille oppilaitoksille tai se on tarjonnut oppisopimuspaikkoja, jatko on lähes rutiinia. Mikäli yritys lähtee mukaan ilman aiempaa kokemusta, tarvitaan oppilaitoksen johdolla koko joukko valmistelua, ja tärkeintä oppilaitoksen kannalta on varmistua säädösten edellyttämistä valmiuksista.

Työssäoppimisjärjestelyistä on sovittava hyvissä ajoin ennen opiskelujakson alkua. Parasta olisi, jos opiskelijan työssäoppimisjakson ajoittuminen ja tarjolla olevat työssäoppimispaikat olisivat tiedossa hyvissä ajoin ennen lukuvuoden alkua. Tämä merkitsee oppilaitoksen ja työssäoppimispaikkoja tarjoavien työnantajien pitkäjänteistä yhteistyötä. Talouselämän realiteettien vuoksi työnantajien mahdollisuus tarjota työssäoppimispaikkoja vaihtelee vuosittain ja vuoden eri aikoina. Tarjolla olevien tehtävien määrä ja luonne voi muuttua lyhyessäkin ajassa.

Kohtuullista on, että työssäoppimisjakson käytännön järjestelyistä ja työssä opiskeltavista sisällöistä sovitaan kuka kulta ennen jakson alkua. Suunnitelmaa voidaan muuttaa työssäoppimisjakson aikana työnantajan, opiskelijan ja oppilaitoksen yhteisymmärryksellä.

2.2 Yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyön ennakkosuunnittelu

Ennakkosuunnittelussa on otettava huomioon opiskelijan koulutusvaihe ja hänen henkilökohtaiset ominaisuutensa. Mikäli yritys on aikaisemmin järjestänyt työssäoppimista harjoittelupaikkoja, ennakkosuunnittelu on paljon yksinkertaisempaa.

2.2.1 Koulutusprosessi

Ennakkosuunnittelun tulisi sisältää yrityksen toimintojen arviointia. Erityisesti on otettava selvää

- työturvallisuusriskeistä ja toimenpiteistä turvallisen työskentelyn takaamiseksi
- toiminnan volyyymista ja sen vaikutuksesta työssäoppimisjaksojen toteutusajankohtaan
- erilaisten opintokokonaisuuksien saavuttamismahdollisuuksista jne.

Kaksi ensimmäistä toimenpidettä voidaan tehdä yleisellä tasolla jo yritykseen tutustuttaessa. Työturvallisuusriskien karkeaan kartoittamiseen voidaan käyttää liitteen mukaista arviointilomaketta. Viimeinen kohta edellyttää alkuvaiheessa, että keskeiset opintokokonaisuudet ja niiden sijoittuminen opiskeluaikaan käydään läpi yrityksen edustajan kanssa. Seuraavana esitetään koulutusohjelmittain opintojen edistyminen.

2.2.2 Työssäoppijan osaamistason määrittely

Työssäoppijan osaamistason määrittely on hyvin tärkeää jo pelkästään työturvallisuusmielessä. Lisäksi määrittely auttaa myös oppilaskohtaisesti valvomaan sitä, että kaikki koulutusohjelmaan keskeisesti liittyvät osaamisvaatimukset hallitaan opintojen päättyessä. Tarkistuslistan mukaan voidaan sopia yrityksen edustajan kanssa työpaikalla opittavat työmenetelmät.

On otettava huomioon, että osa luettelon vaatimuksista koskee vaarallisia töitä, osa alle 16/18-vuotiailta kiellettyjä töitä ja osa vaatii esimerkiksi tulityökoulutuksen. Voidaan myös vaatia nostoapuvälineiden, turvamerkintöjen jne. käytön osaamista, mikäli näitä töitä joudutaan tekemään. On kuitenkin joka tapauksessa otettava huomioon,



mitkä työt ovat vaarallisia tai nuorilta kiellettyjä. Pääsääntöisesti tällaisia töitä harjoitellaan oppilaitoksissa valvoituissa olosuhteissa.

Seuraava luettelo on laadittu lähinnä muistilistaksi siitä, minkälaisia työvälineitä joudutaan tyypillisesti käyttämään eri koulutusohjelmien mukaisissa työtehtävissä.

Luettelo ei ole aukoton ja tapauskohtaisia eroavaisuuksia voi olla. Luettelon tyhjää saraketta voidaan käyttää apuna opiskelijan osaamistason määrittelyssä. Sarakkeeseen voidaan merkitä opiskelijan hallitsevan ao. asian (O) tai että asiaa ei ole vielä opetettu (-).

Osaamisvaatimuksia ja suosituksia

- 1 = Sähkö- ja energiatekniikka, kiinteistöjen sähköasennukset
 2 = Sähkö- ja energiatekniikka, sähkön jakeluverkkosasennukset
 3 = Automaatio ja kunnossapito
 4 = Elektroniikka- ja tietoliikenne, elektroniikka-asennustyöt
 5 = Elektroniikka- ja tietoliikenne, tietoliikenneasennukset
- Omat merkinnät:
 0 = Opiskelija hallitsee
 – = Ei ole opetettu

Osaamisvaatimus	1	2	3	4	5
Työkalut					
porakoneen, pylväsporakoneen ja pneumaattisen poravasaran käyttö	X	X	X	X	X
kolvi, kuumailmapuhallin	X	X	X	X	X
sähkökäyttöisen metallisahan ja kulmahiomakoneen käyttö	X	X	X		
työmaakeskukset ja jatkojohdot	X	X	X		X
kaapelinkatkaisuvälineiden käyttö (yleensä ja jännitteisten kaapelien katkaisu)	X	X	X		X
kaapelinkuorimisvälineiden käyttö	X	X	X	X	X
liitos- ja kaapelikenkätyökalujen käyttö	X	X		X	X
katkaisusirkkelin käyttö	X				
jännitteenkoettimien käyttö	X	X	X	X	X
ulosvetäjä, käämityskone			X		
juotostarvikkeet ja välineet	X		X	X	
kaapelitutkat	X	X			X
liukasteet	X	X	X	X	X
muut mittalaitteet (asennustesterit, konetesterit jne.)	X	X	X	X	
Tikkaat, telineet					
tikkaiden oikea käyttö ja telinetyöt	X	X	X		X
Henkilönostot ja muut nostot					
henkilönostinten käyttö	X	X	X		X
henkilönostot nostolaitteilla	X	X	X		X
muut nostot ja siirrot	X	X	X		X

Osaamisvaatimus	1	2	3	4	5
<i>Muut vaaralliset koneet ja laitteet</i>					
tavallisten ja moottoroitujen vinssien käyttö	X	X	X		X
moottorisahan käyttö		X			X
pulttipistoolin käyttö	X				
naulaimen käyttö	X	X			
<i>Vaaralliset jännitteet</i>					
suojaetäisyydet (avojohdot, tele- ja vahvavirta-asennukset jne.)	X	X	X		X
indusoituvat jännitteet	X	X	X		X
vaaralliset jäännösvaraukset (kondensaattorit jne.) ja varauksen purkutyöt	X	X	X	X	X
työskentely ESD-alueilla ja muut staattiset purkaukset	X		X	X	X
<i>Työmaadoittaminen</i>					
eri ympäristöissä	X	X	X		X
<i>Säteilyvaarat</i>					
säteilevien laitteiden käyttö (laserlaitteet) tai korjaustyöt (mm. mikroaaltouunit)	X	X	X	X	X
sairaalalaitteet	X		X	X	
tutkat	X	X	X	X	X
antennit	X	X	X	X	X
<i>Erotuskäytännöt</i>					
verkostotyöt	X	X			
voimalaitostyöt	X	X			
pienjännitetyöt	X	X	X	X	X
suurjännitetyöt	X	X	X		
<i>Pylvästyöt</i>					
pylväsvyöt ja pylväskengät	X	X			X
valjasvyöt ja alaslaskulaitteet	X	X	X		X
suuret akku- tai polttomoottorikäyttöiset porat	X	X			X
<i>Tulityöt</i>	X	X	X	X	X
<i>Työntekijän työturvallisuusvastuu</i>					
työvälineiden tarkastaminen	X	X	X	X	
puutteiden ilmoittaminen esimiehelle	X	X	X	X	

Osaamisvaatimus	1	2	3	4	5
Ahtaat johtavat tilat					
työskentely säiliöissä, kaivoissa, IV-konehuoneissa, LJ-huoneissa jne.	X		X		X
sähkötyökalujen käytön erityisvaatimukset	X	X	X		X
vrt. hissityöturvallisuuden tiukemmat vaatimukset	X		X		
Akut ja akustot					
oikosulkusuojaus	X	X	X	X	X
suojaus rikkihappoa vastaan	X	X	X		
räjähdyksvaara	X	X	X		X
Nestekaasulaitteet	X	X	X	X	X
Erityistyöt					
työskentely tiealueella, liikenteen ohjaus	X	X			X
Poikkeusluvan vaativat työt					
korkeat paikat	X	X	X		
putoamisvaaraa aiheuttavat	X	X	X		
muut selvästi tapaturma-alttiit työt	X	X	X		
Pakollinen työturvallisuuskoulutus					
yleinen sähkö- ja sähkötyöturvallisuus (sis. SFS 6002)	X	X	X	X	X
hätäensiapukoulutus	X	X	X	X	X
Vaaralliset ja haitalliset aineet					
haitallisten ja vaarallisten aineiden tuntemus	X	X	X	X	X
käyttöturvallisuustiedotteiden ymmärtäminen	X	X	X	X	X
syövytysaineet				X	
kemikaalit	X	X	X	X	X
puhdistusaineet	X	X	X	X	X
pölyävät aineet	X		X		
Suunnitelmat, muu dokumentointi					
piirustusten lukeminen ja ymmärtäminen	X	X	X	X	X

2.3 Opiskelija- tai oppilaitoskohtaiset sopimukset

Tähän oppaaseen on otettu mukaan keskeiset sopimus- ja lomakemallit, joilla voidaan sopia työssäoppimisesta puitesopimuksella oppilaitoksen ja yrityksen kesken. Lisäksi mukana on jokaisesta opiskelijasta tehtävä opiskelija-kohtainen työssäoppimissopimus ja työssäoppimisen suunnitelma. Yhdellä sopimuksella ei ole käytännössä järkevää yrittää toimia, koska opiskelijakohtaisiin sopimuksiin ei kannata ottaa vastuunjako- ja hankintarajoja, jotka ovat samanlaiset jokaisessa sopimuksessa. Yleisten sopimusten asiat taas vievät opiskelijakohtaisesta suunnitelmasta turhaan tilaa sellaisilta asioilta, joiden siinä on säästösten mukaan oltava.

Mukana ovat vielä työssäoppimispäiväkirjojen mallit. Niissä ei ole muotovaatimuksia toisin kuin sopimusmalleissa, joissa on otettu säästösten vaatimukset huomioon.

2.4 Työssäoppimisen käytännön toteutus

2.4.1 Työssäoppiminen työpaikalla

Työssäoppimisen tavoitteena on, että oppilaitoksen opetussuunnitelman mukaisia opintojaksoja suoritetaan vaihtoehtoisesti joko oppilaitoksessa tai työpaikoilla. Tällöin opintojen tulee olla vertailukelpoisia riippumatta siitä, suoritetaanko ne oppilaitoksessa tai jossakin työpaikassa. Opetussuunnitelmassa voidaan myös määritellä erikseen oppilaitoksessa ja työpaikalla suoritettavat opintojaksot.

Jälkimmäisen toteutustavan etuna on, että varmistetaan tutkintoon kuuluvien opintojen ydinasioiden omaksuminen riippumatta opiskelijan työssäoppimisajankohdasta ja työpaikan valinnasta. Työssä opittavilla opintosisällöillä voidaan ohjata opiskelijaa jonkin ammatin suuntaan. Työssä opitaan myös sellaisia asioita, joiden opetus oppilaitoksen tiloissa ja välineillä olisi epätarkoituksenmukaista. Työpaikalla suoritettavat opintojaksot voivat olla keskenään vaihtoehtoisia niin, että kunkin opintojakson opetussuunnitelman (OPS) mukaiset opinnot vastaavat työssäoppimissuunnitelman (TOPS) mukaisia sisältöjä.

Tutkintoon kuuluvien, työssä suoritettavien opintojen minimilaaajuus on voitava sisällyttää tutkinnon pakollisiin



opintokokonaisuuksiin. Työssä opiskeltavat asiat vaikuttavat näiden opintokokonaisuuksien painotukseen. Työssä suoritettavien opintojen minimilajuutta (20 ov) täyttymistä ei voida jättää tutkinnon valinnaisten opintokokonaisuuksien varaan.

Opiskelijat voivat lähteä työssäoppimisjaksolle kukin vuorolleen muun opiskelijaryhmän jäädessä oppilaitokselle. Tämä on käyttökelpoinen toimintatapa, jos koko ryhmän on tarkoitus opiskella vuorollaan samoja asioita, eikä ns. rintamapetusta ole välttämätöntä. Tämä toimintamalli soveltuu myös silloin, kun opiskelija suorittaa opintoja muista poikkeavalla tavalla niin, että työssäoppiminen korvaa oppilaitoksessa opiskelun. Opetussuunnitelmassa etukäteen työssä opiskeltaviksi suunniteltuja opintoja kaikki ryhmän opiskelijat suorittavat useimmiten samaan aikaan. Työssä opeteltavat tehtävät eivät kuitenkaan yleensä ole samansisältöisiä, vaan vaihtelevat eri työpaikoilla.

Työssäoppimispaikan valintaan vaikuttavat oppilaitoksen opetussuunnitelman painotuksen lisäksi opiskelijan kiinnostus ja saatavilla olevat työssäoppimispaikat. Opiskelija voi itse valita työssäoppimispaikan tai oppilaitos esittää opiskelijaa tarjolla olevaan työpaikkaan. Jälkimmäisessä tapauksessa työssäoppimisjakso voidaan toteuttaa joko työnantajan tai oppilaitoksen aloitteesta taikka se voi perustua oppilaitoksen pitkäaikaiseen sopimukseen. Viime kädessä työnantaja päättää, soveltuuko kyseinen opiskelija työskentelemään sen palveluksessa. Vastaavasti oppilaitos päättää, soveltuuko opiskelijan esittämä työssäoppimispaikka ja siellä opiskeltavat asiat hänen tutkintoonsa kuuluviksi opinnoiksi. Työssäoppimisessa on kysymys opiskelijan tekemästä työstä. Työssäoppija toimii osana työyhteisöä ja noudattaa työyhteisön pelisääntöjä.

2.4.2 Valvonta ja ohjaus työssäoppimisjakson aikana

Työssäoppijan ohjauksen tarve riippuu tehtävien vaativuudesta ja työssäoppijan osaamisen tasosta. Erityisesti on kiinnitettävä huomiota työsuojelullisiin asioihin ja otettava huomioon opiskelijan kokemuksen vähyys.

Työssäoppijan ohjaamiseen osallistuu koko työyhteisö. Työyhteisöön kuuluvista henkilöistä nimetään erikseen

työpaikkaohjaaja, joka voi myös vaihtua työtehtävän tai työkohteen mukaan. Tällöin on nimettävä myös koordinoiva henkilö esimerkiksi esimiestasolta.

Oppilaitoksessa nimetään työssäoppimista ohjaava opettaja, joka voi olla mukana jo työssäoppimispaikkaa valittaessa. Oppilaitoksen nimeämä ohjaava opettaja on mukana viimeistään työssäoppimissuunnitelmaa laadittaessa.

Työssäoppimissuunnitelman (TOPS) allekirjoittavat tyypillisesti opiskelija, ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja. Suunnitelma kannattaa laatia kirjallisesti jo ennen työssäoppimisjakson alkua. Samalla opiskelija, opettaja ja työpaikkakouluttaja tutustuvat toisiinsa ja mahdollisesti tulevaan työkohteeseen. Toinen tapa on sopia työssäoppimisesta ensin suullisesti ja saattaa suunnitelma kirjalliseen asuun välittömästi työssäoppimisjakson alussa.

Ohjaavan opettajan tehtävänä on mm. seurata työssäoppimisen edistymistä ja neuvotella mahdollisista työssäoppimissuunnitelmaan tehtävistä muutoksista. Ohjaava opettaja osallistuu opiskelijan ohjaukseen työkohteeseen tekemillään ohjauskäynneillä sekä mahdollisesti puhelimen tai sähköpostin välityksellä. Ohjauskeskustelun aiheena voi olla esimerkiksi työssä opitun asian liittäminen laajempaan kokonaisuuteen ja vertaaminen oppilaitoksessa opiskeltaviin asioihin. Työpaikkaohjaajan kanssa voidaan keskustella lisäksi myös mm. pedagogisista kysymyksistä.

2.5 Työssäoppimisen laatu perustutkinnossa

Sähköurakointiprosessin sähköturvallisuuden varmentaminen

Perinteisesti sähköala on toiminut siten, että työkohde suunnitellaan huolella ottaen huomioon turvallisuuskäytännöt. Tämän jälkeen työ tehdään ammattitaidolla laadukkaista materiaaleista asianmukaisin työkaluin. Työn valmistuttua kohteessa suoritetaan käyttöönottotarkastusmittauksineen, minkä jälkeen työ luovutetaan asiakkaalle häntä riittävästi opastaen. Työ luovutetaan siis asiakkaalle toimivana ja sähköturvallisena kokonaisuutena. Tietyissä kohteissa edellytetään kolmannen osapuolen tekemää varmennustarkastusta. Sähköurakointiprosessin turvallisuuden kuuluu lisäksi avoin tiedonkulku.

Laatujärjestelmien toimintatapa ja tarkoitus

Laatujärjestelmissä toimitaan tehtävään laaditun toimintakäsikirjan (toimintaohjeen) mukaisesti. Jos toiminta ei ole käsikirjan mukaista, muutetaan menettelytapaa tai sitten korjataan käsikirjaa paremmaksi havaitun toimintatavan mukaiseksi. Näin menetelmät kehittyvät koko ajan, välttään päällekkäisiltä toiminnoilta, uuden työntekijän työhön perehdyttäminen helpottuu, tuotteiden laatu paranee, materiaalien käyttö tulee taloudellisemmaksi jne. Toimintaohjeistus on tärkeää siksi, että tiedettäisiin, miten eri osapuolet asioiden käsittelyssä menettelevät. Työssäoppimisen tavoitteet on määritelty alan säädöksissä. Laatujärjestelmän tarkoituksena on mahdollistaa näihin tavoitteisiin pääseminen.

Laatujärjestelmät sähköalan koulutuksessa

Sähköalalla laatujärjestelmät ovat yleistyneet varsin nopeasti kansallisten ja kansainvälisten yritysverkostojen yleistyessä. Laatujärjestelmät ovat syntyneet yritys-elämän tarpeisiin ja ne muistuttavat suurelta osin sähkölainsäädäntöä. Tästä syystä laatujärjestelmän kaltaiseen asiakäsittelyyn on sähköalalla erinomaiset valmiudet. Kun yritys-elämässä laatujärjestelmien käyttö on yleistä, tulee myös oppilaitoksien lisätä näitä aihealueita opetukseensa.

Työssäoppimisen tiedonkulku

Työssäoppiminen on meillä vielä melko uusi asia, eikä siitä syystä asioiden käsittely ole vielä välttämättä vakiintunutta. Kokemuksen myötä asiat kuitenkin selkiytyvät ja päällekkäiset toiminnot karsiutuvat. Työssä oppimassa olevat opiskelijat eivät ole ammattilaisia eivätkä heidän ammatilliset valmiutensa ole samanlaisia. Työssäoppimisen haasteena onkin riittävä laaja, kaikkien osapuolten välinen tiedonkulku.

Työsuojeluasioiden käsittely

Koska työsuojelukäsite on laaja, se on syytä jakaa asian käsittelyn helpottamiseksi pienempiin osa-alueisiin. Sen jälkeen selvitetään, miten esimerkiksi turvallisuusasioiden käsittelyt työkohdekohtaisesti hoidetaan, kuka ne hoitaa, miten ja mihin mennessä.

Työssäoppimisen turvallisuuden varmentaminen oppilaitoksen kannalta

Työssäoppimisprosessin turvallisuutta tarkasteltaessa aihe voidaan jaotella esimerkiksi seuraaviin vaiheisiin:

- suunnittelu
- valmennus
- sopimus
- työssäoppimis- sekä loppuarviointivaihe.

Suunnitteluvaiheessa selvitetään, mitä asioita työssäoppimispaikassa opiskellaan, millaisissa työssäoppimispaikoissa niiden käsittely onnistuu, miten ja milloin jakso toteutetaan, milloin ja millainen valmennus opiskelijalle annetaan jne.

Valmennusvaiheessa annetaan riittävän laajat perustiedot oppisisällöstä, turvallisuudesta, asiasisällön opiskelusta työssäoppimispaikoissa jne.

Sopimusvaiheessa laaditaan kaikki asian käsittelyyn liittyvät ennalta tehtävät asiakirjat valmiiksi. Käydään tarvittavat neuvottelut kaikkien osapuolten kesken. Sovitaan asusteista, työpäivän pituuksista, kuljetuksista ja ruokailuista. Tarvittaessa tehdään aiheeseen liittyvä turvallisuuden riskikartoitus.

Työssäoppimisvaiheessa pidetään riittävä määrä yhteispalavereja, kehitetään asiaa, seurataan opiskelijan ja työssäoppimispaikan kehittymistä jakson aikana jne.

Loppuarviointivaiheessa tehdään yhteenveto opiskeluprosessista ja kirjataan myös kehitettävät ideat asiakirjoihin uusia työssäoppimisjaksoja silmällä pitäen.

3 TYÖSSÄOPPIJAN TYÖSUOJELU SÄHKÖ- JA TIETOLIIKENNEALOILLA

3.1 Kohti nollaa tapaturmaa

Tilastojen mukaan työtapaturmia sattuu käytännössä yhtä tiheästi (tapaturmia / tehdyt työtunnit) kuin aiempina vuosinakin. Kehitystä ei siis ole saatu käännettyä parempaan suuntaan aikaisemmilla eikä tämänhetkisilläkään toimenpiteillä. Vuodesta 2000 vuoteen 2001 työtapaturmien määrä väheni vain 0,3 %. Tapaturmia työpaikoilla sattui vuonna 2001 yhteensä 103 564 (VAKESin tilastot, www.vakes.fi), joista teollisuudessa ja rakentamisessa 49 702 tapaturmaa.

Sähköalalla on kovin vähän julkisuudessa käsitelty ajatusta tapaturmattomasta työympäristöstä. Joissakin isoimmissa yrityksissä yrityskohtaisia hankkeita on toteutettu, mutta niistä ei ole juurikaan tiedotettu. Eräillä aloilla asiaa on käsitelty laajasti myös julkisuudessa mm. turvallisuuskilpailuja järjestämällä. Kilpailuun osallistuneissa yrityksissä on työturvallisuus myös merkittävästi parantunut.

Työterveyslaitos on julkaissut ”nolla tapaturmaa” -periaatteeseen liittyvää materiaalia www.sivuillaan. Seuraavassa lyhennelmä sivuilta poimituista teksteistä:

- Nolla-ajattelu kaikkien oikeus.
- Yksikään tapaturma ei ole hyväksyttävä.
- Kaikista vaaratilanteista pitää oppia.
- Vaaratilanteisiin on reagoitava välittömästi ja niitä on myös seurattava.
- Nolla tapaturmaa on kaikkien asia.

Nolla-ajattelun teesit ja toimintamalli

Ajattelutapa

Väitetään, että nollaan tapaturmaan ei kannata pyrkiä, koska siihen ei päästä. Jos ajatellaan näin, alistutaan tapaturmiin. Toki joskus jotain sattuu – täydellinen virheettömyys ja kaiken ennalta ymmärtäminen on mahdollista. Mutta kun ajattelutapana on nolla tapaturmaa ja toiminta on siihen mukautettu, päästään pitkälle.

Miksi nolla tapaturmaa juuri nyt?

Maailman parhaat yritykset ovat sitä mieltä, että tapaturmat ovat turha rasite. Moni suomalainenkin työpaikka on vähentänyt tapaturmat melkein olemattomiin. Hyvä maine on nykyaikana tärkeä. Kansainväliset yritykset eivät luota kumppaneihin, jotka eivät hallitse asioitaan ja hyväksyvät tuhlauksen tapaturmienkin muodossa.

Mikä on muutoksen esteenä?

Työpaikalla tapahtuu paljon virheitä ja tilanteita, jotka eivät sillä kertaa johda henkilö- tai materiaalivahinkoon. Yhtä vakavaa tapaturmaa kohti sattuu satoja vaaratilanteita. Niistä pitää ottaa oppia – ne ovat parasta oppimisaineistoa tapaturmien välttämiseksi siitä eteenpäin. Läheskään kaikki työyhteisöt eivät kuitenkaan halua tuoda virheitä esille ja käsitellä niitä rakentavasti.

Sitoutuminen, esimerkki

Turvallinen käyttäytyminen koskee jokaista. Onnettomuus voi kohdata myös toimitusjohtajaa ja hänen vierastaan niinä viitenä minuuttina, jotka he viivähtävät työmaalla. Siksi aina pitää käyttää niitä turvamenetelmiä, joista on sovittu. Tämä osoittaa sitoutumista. Teot paljastavat sitoutumisen aitouden.

Toimi heti

Riskeihin voidaan tottua ja turtua. Siksi niihin on puuttettava heti! Vaaratilanteen voi poistaa kuka tahansa tai ainakin siitä voi heti ilmoittaa eteenpäin.

Kehitä

Nolla tapaturmaa -ajattelu ei ole tilastopeliä eikä se lähde liikkeelle vain julistamalla. Jokaisessa yrityksessä pitää miettiä, mitkä ovat sen edellytykset tapaturmien lopettamiseksi, mitä sen pitää muuttaa toiminnassaan, miten se saa ajattelutapansa uudistettua. Mitä tapaturmien lopettaminen tarkoittaa jokaisen päivittäisessä toiminnassa? Miten minä kannustan työtovereitani, esimiehiäni tai alaisiani turvallisiin ratkaisuihin?



Kouluta, tiedota, auditoi

Kaikkia vaaratekijöitä ei voi huomata ilman erityistarkastelua. Siksi on käytettävä apuvälineitä, tehtävä ”turvallisuuksilista”. Koskaan ei saa kuitenkaan jättää asiaa silleen, vaan pitää korjata heti, mitä voi, ja loput niin pian kuin mahdollista. On ilmoitettava muille tulokset ja toimenpiteet. Koska tapaturmien lopettaminen on jokaisen asia, pitää kaikille myös antaa riittävästi tietoa tämän päämäärän toteuttamiseksi. Motivaation säilyttämiseksi tarvitaan jatkuvaa palautetta siitä, missä on onnistuttu vai pitääkö jotain aluetta vielä parantaa.

Seuraa

Kun pyritään nollaan tapaturmaan, tapaturmien määrä ei voi enää olla mikään mittari – aiemminkin se on toiminut vain hitaana tilastollisena osoittimena. Siksi pitää olla keinot varmistaa, että toimintakyky säilyy ja jopa paranee. Mittareina voivat olla havaitut vaaratekijät auditoinnissa, turvallisuuskorjausten määrä tai turvallisuusindeksi.

Lähde:

<http://www.occuphealth.fi>

Safety-check-lista sähköasennustöihin rakennustyömailla löytyy pdf-muodossa osoitteesta:

<http://www.occuphealth.fi/ttl/osasto/t/tp2000/Safety/listat.htm>

Työsuojelu lähtee pitkälti liikkeelle oikeasta ajatusmallista, johon tässä pyritään johdattamaan.

3.2 Nuorten työntekijöiden erikoisasema

Työturvallisuuslakia (738/2002) /6/ sovelletaan työharjoitteluun ja työssäoppimiseen koulussa, laitoksessa tai opetuskursseilla, vaikka kyseessä ei olekaan työsuhde.

Alle 18-vuotiaisiin työssäoppijoihin tulee soveltaa säännöksiä ja määräyksiä, jotka sisältyvät mm. nuorista työntekijöistä säädettyyn lakiin (998/1993) /7/, nuorten työntekijöiden suojelusta annettuun asetukseen (508/1986) /8/, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetukseen nuorille työntekijöille vaarallisista töistä (128/2002) /9/ ja nuorille työntekijöille sopivista kevyistä töistä annettuun työministeriön päätökseen (1431/1993) /12/.

Työssäoppimista ei suoriteta oppilaitoksen opettajan johdolla ja valvonnassa. Nuorten työntekijöiden suojelusta annettua asetusta on viranomaisten mukaan siksi noudatettava kokonaisuudessaan. Asetus löytyy kokonaisuudessaan tämän oppaan lopusta luvusta 7.

Työssäoppimisen työsuojeluun on otettu kantaa myös laissa (630/1998) /10/ ja asetuksessa (811/1998) /11/ ammatillisesta koulutuksesta, mm. oikeudesta turvalliseen opiskeluympäristöön. Tämä oikeus ulottuu myös työssäoppimispaikalle.

Työn sovelluttava nuorelle työntekijälle

Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkisellem kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista.

3.3 Kielletyt työt

Alle 16-vuotiaalta kielletyt työt

Alle 16-vuotiasta nuorta työntekijää ei saa käyttää työhön, jossa häntä tai hänen työnsä takia muuta henkilöä saattaa uhata erityinen tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaara.

Alle 16-vuotias ei saa tehdä sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen (128/2002) tarkoittamaa nuorille työntekijöille vaarallista työtä. Alle 16-vuotias ei myöskään luonnollisesti saa tehdä työtä, joka on kielletty alle 18-vuotiailta.

Alle 18-vuotiailta kielletyt työt

Nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa asetuksessa (508/1986) /8/ on luettelo alle 18-vuotiailta kielletyistä töistä. Kokonaan kiellettyjä ovat muun muassa tietyt palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden käsittelyyn liittyvät työt. Samoin kiellettyä on alle 18-vuotiaan työskentely yksin, jos työskentelyyn liittyy ilmeinen tapaturman vaara.

Alle 18-vuotias nuori työntekijä saa vain erityisin työturvallisuutta ja sen varmentamista koskevin järjestelyin tehdä sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen (128/2002) tarkoittamaa nuorille työntekijöille vaarallista työtä.



Esimerkkiluettelo nuorille sopivista kevyistä töistä

Työministeriö on antanut päätöksen, joka sisältää esimerkkiluettelon nuorille sopivista kevyistä töistä.

Esimerkkiluettelon mukaisia kevyitä töitä voidaan antaa sellaisen työntekijän suoritettavaksi, joka on täyttänyt tai asianomaisen kalenterivuoden aikana täyttää 14 vuotta.

Luettelossa mainittuja kevyitä töitä ovat muun muassa

- kauppaliikkeissä tehtävät avustavat työt, kuten näytteille asettelu ja hintojen merkitseminen, tavaroiden lajittelu ja pakkaus
- avustavat toimistotyöt
- teollisuudessa tehtävät pienehköt avustavat työt, joita tehtäessä tai joiden läheisyydessä ei käsitellä aineita tai välineitä, jotka voivat aiheuttaa terveydellistä vaaraa tai haittaa.

3.4 Vaaralliset työt

Nuorille työntekijöille vaaralliset työt

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus (128/2002) sisältää esimerkkiluettelon nuorille työntekijöille vaarallisista töistä.

Alle 16-vuotiaat eivät saa tehdä lainkaan nuorille työntekijöille vaarallista työtä.

Alle 18-vuotias työntekijä saa tehdä nuorille työntekijöille vaarallista työtä vain, jos työntekijän työturvallisuus on varmistettu erityisin työsuojelullisin toimenpitein. Työturvallisuuden arvioinnissa on tällöin käytettävänä apuna työterveyshuollon henkilöstöä. Työnantajan on myös ennen tässä tarkoitettun työn aloittamista tehtävä työstä ilmoitus työpaikkaa valvovalle työsuojelupiirille.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen (128/2002) mukaan nuorille vaarallisia töitä ovat muun muassa

- jännitetyöt
- työt paljaiden jännitteellisten osien läheisyydessä
- vahvavirtalaitteiden huolto- ja korjaustyöt
- hissien huolto- ja korjaustyöt
- vaaraa aiheuttavat huolto-, puhdistus- ja korjaustyöt
- pylväs- ja mastotyöt sekä muut työt, joihin liittyy ilmeinen putoamisvaara

- työskentely sirkkelillä, pylväsporakoneella, kulmahiomakoneella, metallisorvilla, paineilmalla tai vastaavalla toimivalla naulaimella
- konekäyttöisen nosto- ja siirtolaitteiden kuljettajan, merkinantajan tai hoitajan työ lukuun ottamatta kiinteästi asennetun painonappiohjauksella varustetun hissin ohjaamista sekä nostimen, taljan tai vastaavan laitteen käyttämistä oman työkappaleen nostamiseen
- henkilönostot henkilönostolaitteella ja henkilönostimella.

Työsuojelupiirikohtainen poikkeuslupajaos voi hakemuksesta myöntää poikkeuslupia 15 vuotta täyttäneiden osalta, jos se on välttämätöntä nuoren ammatillisen kehityksen kannalta. Poikkeusluvalla 15- (998/1993 15§ ja 508/1986 6§) vaan ei 18-vuotiasta voidaan käyttää työssäoppimisjaksojen aikana kohdan 3.3 mukaisissa kielletyissä töissä ja alle 16-vuotiasta kohdan 3.4 mukaisissa vaarallisissa töissä. Nuoren tulee tällöin työskennellä kokeneen ammattihenkilön välittömän valvonnan alaisena.

3.5 Työajat

Säännöllinen työaika

Alle 15-vuotiaan nuoren työaika saa koulujen loma-aikana olla enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa.

Koulutyön aikana oppivelvollisen nuoren päivittäinen työaika saa olla koulun vapaapäivinä enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Koulupäivän ja työajan pituus ei yhteensä saa ylittää kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12:ta tuntia.

Viisitoista vuotta täyttäneen nuoren säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneilläkin.

Oppisopimussuhteessa olevan tietopuoliseen koulutukseen kuuluva aika ei yhdessä hänen työaikansa kanssa saa ylittää kahdeksaa tuntia vuorokaudessa eikä 40:tä tuntia viikossa.

Ilman työsopimusta toteutettavaan työssäoppimiseen ei sovelleta työaikalain säännöksiä. Säädöksiin ei siksi voi saada työsuojelupiiristä poikkeuslupia. Työssäoppimisessa on kuitenkin erityisesti kiinnitettävä huomiota työaikoihin, koska oppimistavoitteet ovat ensisijaisia.

Työajan sijoittelu

Alle 15-vuotiaan nuoren työaika tulee sijoittaa pääsääntöisesti kello 8:n ja 20:n väliseen aikaan. Työn järjestämistä koskevien painavien syiden perusteella hänen työaikansa voidaan kuitenkin määritellä alkamaan aikaisintaan kello 6.

Vähintään 15 vuotta mutta alle 18 vuotta vanhan nuoren työntekijän työaika tulee vastaavasti sijoittaa kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan. Jos kysymys on viranomaisen hyväksymästä ja valvomasta työstä ammattikoulutuksen saamiseksi (esim. oppisopimussuhde), saa 15 vuotta täyttänyt nuori työntekijä kaksivuorotyötä sovellettaessa olla työssä enintään kello 24:ään saakka.

Ylityö

Alle 15-vuotias nuori työntekijä ei saa lainkaan tehdä ylityötä.

Vähintään 15 mutta alle 18 vuotta olevaa nuorta työntekijää saadaan hänen suostumuksellaan pitää ylityössä. Hänen työaikansa ei ylityö mukaan luettuna saa kuitenkaan ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48:aa tuntia viikossa. Kalenterivuoden aikana hän saa olla ylityössä (vuorokautinen + viikoittainen) enintään 80 tuntia.

Lepoajat

Alle 15-vuotiaan tulee saada vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

Vähintään 15 vuotta mutta alle 18 vuotta olevan nuoren työntekijän vuorokautisen keskeytymättömän lepoajan tulee vastaavasti olla vähintään 12 tuntia.

Viikoittaisen lepoajan tulee keskeytymättä olla vähintään 38 tuntia kaikilla alle 18-vuotiailla työntekijöillä.

3.6 Lakisääteiset ilmoitukset

3.6.1 Ilmoitus nuoren työntekijän käyttämisestä vaaralliseen työhön

Työnantajan on tehtävä työsuojelupiirin työsuojelutoimistolle ilmoitus ennen kuin 16–17-vuotiaalla työntekijällä aletaan teettää työtä, joka on sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa nuorille työntekijöille vaarallisista töistä (128/2002) tarkoitettua työtä. Ilmoituksessa tulee olla selvitys nuorella teetetävästä työstä sekä siitä, mitä toimenpiteitä vaaran torjumiseksi on tehty ja miten työntekijää on opastettu ja ohjattu.

Ilmoitus on voimassa toistaiseksi työpaikkakohtaisesti, jos olennaisia muutoksia ei tapahdu työn luonteessa, työntekijöiden lukumäärissä tai muussa vastaavassa. Tarvittavien ilmoitusten määrää voidaan kuitenkin pienentää mm. järjestämällä työssäoppimisjaksot oppilaan ikä huomioon ottaen.

Ilmoituksen tekoon käytettävä lomake täyttöohjeineen on liitteessä 6.

3.7 Yrityksen velvoitteet ja tehtävät

3.7.1 Perehdyttäminen ja opastus

Yrityksen ominaisuutena on työnantajana toimiminen ja siitä seuraa lukuisia velvoitteita. Laissa ammatillisesta koulutuksesta 19 §:ssä todetaan, että *työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään myös silloin kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan.*

Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön (630/98 28 §). Tämä oikeus ulottuu myös työssäoppimiseen ja työssäoppimapaikkaan. Asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta edellytetään, että oppilaitos ilmoittaa tästä vastuusta yritykselle. Yrityksen lakisäätisenä velvollisuutena on siis perehdyttää työssäoppija yritykseen ja työpaikkaan aivan kuin työsuhteessa olevat työntekijätkin. Työssäoppijan kohdalla perehdyttäminen on kuitenkin selvästi vaativampaa ja edellyttääkin työpaikka-



ohjaajalta kouluttautumista. Perehdyttämisessä otetaan huomioon muun muassa työssäoppijan nuoruus ja rajallinen elämäkokemus. Työssäoppija on useimmiten alle 18-vuotias, joten ohjaajan on tunnettava nuoria työntekijöitä koskeva normisto.

Työpaikkaohjaajan valvonta- ja ohjausvelvollisuus perustuu mm. lakiin nuorista työntekijöistä. Lain 10 § mukaan *työnantajan on huolehdittava, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vauraa itselleen tai muille.*

Tämän työnantajan velvoitteen täyttäminen luonnollisesti edellyttää, että oppilaan osaamistasosta saadaan kohtuullisen tarkat tiedot. Asetus nuoren työntekijän suojelusta täsmentää vastuuta. Työntekijä on riittävin keinoin ja riittävässä laajuudessa perehdytettävä

- 1) *työpaikan olosuhteisiin, työn oikeaan suorittamiseen ja työhön mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin ja niiden torjuntaan;*
- 2) *koneiden ja laitteiden ja kemiallisten tuotteiden toimintatapaan ja niistä johtuviin menetelmiin;*
- 3) *menettelytapoihin, joita on noudatettava tuotantotoiminnan aloituksessa ja lopetuksessa, koneiden puhdistuksessa, säädössä, huollossa ja korjauksessa sekä tuotantotoiminnan tavanomaisissa häiriötilanteissa samoin kuin koneiden ja laitteiden vioittuessa; sekä*
- 4) *nuoren työntekijän työssään käyttämien koneiden ja laitteiden ja kemiallisten tuotteiden turvallisuusmääräyksiin samoin kuin työsuojelua koskevien säännösten mukaan työpaikalla noudatettavana oleviin menettelytapoihin ja varotoimenpiteisiin ja ensiapuohjeisiin.*

Lisäksi on kiinnitettävä opiskelijan huomiota mm. toimintamalleihin hätätilanteissa (tulipalo, valokaari ja muu sähkötapaturma). Mikäli näissä asioissa kiirehditään liiaksi tai perehdyttäminen jää vajaaksi, kasvaa työssäoppijan muutoinkin korkeampi tapaturmariski melkoisesti.

Varsinaisen tapaturmariskin lisäksi on opastettava myös ammattitaito- ja muilta työperäisiltä riskeiltä suojautumiseen. Huomioon otettavia asioita ovat mm. kemialliset ja biologiset vaaratekijät, oikea työergonomia ja työperäinen stressi. Henkilökohtaisten suojavälineiden oikeaan käyttöön perehdyttämisen ja niiden käytön valvonnan pitää tulla korostetusti esiin.

Työnantajan edustajan vastuulla on vielä varmistaa ennen työn aloittamista, että työntekijä on riittävästi perehtynyt juuri kyseiseen työhön ja pystyy sen turvallisesti suorittamaan. Valvontaa on jatkettava myös työn aikana.

Työssäoppijan tulee saada käsitys myös työpaikan muista töistä sekä yrityksen toiminnoista kokonaisuutena. Hänelle selvitetään työpaikan organisaatio ja sen toiminta, työterveyshuollon toteutus sekä luottamusmies- ja työehtosopimusjärjestelmä.

Laadukkaan työssäoppimisjakson edellytyksenä on, että sekä opiskelija, työpaikkaohjaaja että muutkin yrityksen työntekijät tietävät kyseisen työssäoppimisjakson tavoitteet. Yrityksen omalle henkilökunnalle on kerrottava myös työssäoppimisen yleisistä periaatteista ja tavoitteista. Näin työssäoppijan on mahdollista saada tukea kaikilta työyhteisön jäseniltä. Työssäoppimisesta on myös laadittu laatu-käsikirja /4/.

Perehdyttämisen pitää perustua kirjalliseen suunnitelmaan, joka tulee laatia työmaakohtaisesti.

Sähkö- ja tietoliikennealoilla on erityisesti otettava huomioon

- sähköiskun vaara
- valokaaren vaara
- tulipalon vaara
- vaarat nosto- ja henkilönostotöissä
- vaarat pylvästyöskentelyssä
- vaarat korkeilla paikoilla työskennellessä (katot, mastot jne.)
- tiettyjen koneiden ja työkalujen käyttöön liittyvät vaarat.

Perusteellisemmin asiaa on käsitelty luvussa 2, jossa on lueteltu yksityiskohtaisesti alakohtaisia osaamisvaatimuksia.

3.7.2 Henkilökohtaiset suojavarusteet

Työssäoppijan suojavarusteiden hankinnasta on syytä sopia aina kirjallisesti. Maksuttomaan opetukseen sisältyvät opetuksen edellyttämät työvälineet, koneet ja laitteet, suojavaatteet ja työturvallisuussäädösten edellyttämät varusteet. Edellä esitetty vaatimus on suoraan Opetusministeriön asetuksesta opiskelijoilta perittävistä maksuista (1323/1999). Vastaava vaatimus oli jo aiemmassa Opetusministeriön päätöksessä (1096/1998). Käytäntö vaihtelee kuitenkin oppilaitoksittain, joten ainoa varma tapa on ottaa asiasta maininta sopimukseen.

Asetuksen tarkoittamia suojavälineitä ovat esimerkiksi

- kypärä ja kasv suoja
- vaikeasti syttyvä suojavaate
- suojakäsineet
- turvajalkineet
- kuulonsuojaimet
- suojalasit
- hengityssuojaimet
- putoamissuojaimet (pylväsvyöt ja valjaslaitteet).

On kuitenkin otettava huomioon, että alakohtaisesti suojavälineiden tarve vaihtelee melkoisesti. Tietokonekorjaaja ei välttämättä ole saanut oppilaitokselta kypärää ja kasv suojaainta eikä niitä hänen työssäoppimisjaksojensa välttämättä tarvita. Jonkun toisen opiskelijan työn luonne saattaa vaatia erityisen työpuvun tai jonkin muun suojavälineen käyttöä. Myös tällaiset on oppilaitoksen opiskelijalle varattava. Näitä työkaluja, suojavaatteita ja -välineitä voidaan käyttää sekä oppilaitoksessa että sen ulkopuolella työssäoppimisessa.

Työpaikalla saatetaan tarvita kuitenkin muita **erityisiä suojavälineitä**, jotka yrityksen on hankittava. Koska osan tarvittavista välineistä hankkii oppilaitos ja osan saattaa joutua hankkimaan yritys, on työssäoppijan sopimuksessa syytä mainita hankintoihin liittyvästä vastuunjaosta.

3.7.3 Työpaikkaohjaajan velvollisuudet

Työpaikalla voi olla erikseen työpaikan yhteyshenkilö ja työpaikkaohjaaja, mutta kyseessä voi olla myös sama henkilö. **Työpaikan yhteyshenkilö** tekee kiinteätä yhteistyötä oppilaitoksen kanssa ja osallistuu työssäoppimisen kehit-

tämiseen. **Työpaikkaohjaaja** on oman alansa asiantuntija, joka hallitsee laaja-alaisesti oman ammattinsa ja tuntee hyvin yrityksen toimintatavat. Sähköalalla hän on vapaaehtoisesti halunnut tehtävään. Hän on asiasta innostunut ja osaa ohjata ja kannustaa työssäoppijaa omaksumaan turvalliset työtavat ja muut työelämän pelisäännöt. Sähkö- ja tietoliikennealoilla tarvitaan teknisen osaamisen lisäksi paljon myös sosiaalisia taitoja, koska työtä tehdään projektikohtaisesti ja yhteistyökumppanit ja asiakkaat vaihtuvat usein.

Työpaikkaohjaaja tai yhteyshenkilö osallistuu aktiivisesti työssäoppimisjakson yhteissuunnitteluun oppilaitoksen kanssa. Yhdessä laaditaan sopimukset, joissa määritellään opiskelijoiden lukumäärä, työssäoppimisjaksojen pituudet ja ajankohdat sekä valitaan opiskelijat. Yhdessä päätetään myös työtehtävät ja niiden nivoutuminen yleiseen opetus-suunnitelmaan ja opiskelijan henkilökohtaiseen opetus-suunnitelmaan (HOPS). Työssäoppimisjaksolle laaditaan HOPSiin sisältyvä oma työssäoppimisjakson suunnitelma (TOPS).

Työpaikalla on huolehdittava tiedottamisesta yrityksen kaikille henkilöstöryhmille ja valittava kunkin työpaikan työpaikkakohtaiset ohjaajat. Opiskelija perehdytetään töihin perehdyttämissuunnitelman pohjalta. Siinä on otettu huomioon opiskelijan ikä, työpaikan työturvallisuus, käytössä olevat järjestelmät ja työpaikan pelisäännöt.

On tärkeää selvittää opiskelijalle heti aluksi annettujen ohjeiden ja määräysten noudattamisen tärkeys. Keskeisimmät työturvallisuuteen liittyvät asiat lienevät heti aluksi tärkeimmät. Lisäksi on korostettava mm. työajan säännöllisyyttä: töihin tullaan ja sieltä lähdetään sovittuina aikoina. Myös muut työpaikan pelisäännöt pitää käydä heti aluksi läpi. On sovittava, millä tavalla valvonta ja ohjaus järjestetään – minkälaisia työvaiheita voi tehdä itse tai voiko ylipäätään tehdä ja milloin tarvitaan välitöntä ohjausta. On sovittava, minkälaisina kokonaisuuksina tehdyt työt on hyväksyttävä työpaikkaohjaajalla. Työnantajan ja sitä kautta yleensä työpaikkaohjaajan velvollisuuksiin kuuluu myös suojavälineiden käytön valvonta. Tässä asiassa muun henkilökunnan oma esimerkki on ensiarvoisessa asemassa.



Työssäoppijan opiskelun työpaikalla on oltava tavoitteellista. Työpaikkaohjaajan ja oppilaitoksen opettajan kanssa sovitaan kirjallisesti tavoitteista. Työssäoppimisen on oltava riittävän monipuolista ja laaja-alaista ja sen tulee valmentaa ryhmätyöskentelyyn. Työpaikkaohjaajan on kannustettava opiskelijaa ja annettava muutenkin palautetta hänen selviytymisestään annetuista tehtävistä.

Työssäoppimisjakson arviointiin liittyy työpaikkaohjaajalle tärkeitä tehtäviä. Kokonaisvastuu arvostelusta on kiistatta opettajalla. Opettaja ei kuitenkaan ole jatkuvasti läsnä, vaan hän perustaa arvionsa ohjaajan ja opiskelijan näkemyksiin työssäoppimisjaksosta. Yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa keskustellaan tavoitteiden saavuttamisesta ja laaditaan jakson lopussa kirjalliset arviot. Opiskelija antaa oman arvionsa sekä omasta oppimisestaan että työssäoppimispaikan toiminnoista. Näin myös yritys ja työpaikkaohjaaja saavat arvokasta palautetta omasta toiminnastaan.

Työssäoppijan arviointityö ei ole aina helppoa. Työpaikkaohjaajan voi aluksi olla vaikeata antaa palautetta tai arvosanaa oppimisesta. Tämän vuoksi oppilaitoksen on annettava riittävästi kirjallista ohjeistusta etukäteen työpaikkaohjaajalle. Sähkö- ja tietoliikennealoilla on monta erilaista suuntautumisvaihtoehtoa, joilla on omat keskeiset – usein toisistaan poikkeavat – oppimistavoitteensa. Tämän oppaan luvussa 2 esitetään eräiden suuntautumisvaihtoehtojen yleisiä osaamisvaatimuksia, lähinnä työturvallisuusmielessä. Vuonna 2003 toteutetaan myös toinen ESR-projekti, jossa laaditaan perusteellisempi opas eri arvosanojen osaamisvaatimusten arviointiin suuntautumisvaihtoehdot huomioon ottaen.

3.8 Oppilaitoksen ja yrityksen työnjako

Työssäoppimista sinänsä ja erityisesti eri osatekijöiden roolia ja tehtävien jakoa työssäoppimisen käytännön järjestämisessä voidaan kuvata erilaisilla prosessimalleilla. Prosessimalleja on laadittu Taloudellisen Tiedotustoimiston *Verkostoitumalla työssäoppimisen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA)* -projektissa vuonna 2001. Projektista

syntyi *Opas oppilaitoksille ja yrityksille: Työssäoppimisprosessin kehittäminen ja arviointi* /1/. Julkaisua myy Taloudellinen Tiedostustoimisto (TAT), p. (09) 131 511.

Tässä yhteydessä prosesseissa on kysymys eri organisaatioiden kyvystä ymmärtää omaa toimintaansa. Oppaassa kuvatut prosessit on tarkoitettu auttamaan työssäoppimisen sisällön jäsentämisessä ja kehittämisessä.

Taloudellisen Tiedostustoimiston oppaan prosessikaaviot ylittävät organisaatorajat ja kuvaavat perusteellisesti yrityksen ja oppilaitoksen välistä työnjakoa työssäoppimisprosessin käytännön kehittämisessä ja arvioinnissa. Tässä yhteydessä oppaan kaavioita hyödynnetään prosessiin liittyvien tehtävien yksilöinnissä ja vastuunjaossa.

Kirjallinen sopimus parantaa luonnollisesti kaikkien osapuolten oikeusturvaa ja helpottaa työnjakoa. Kirjallista sopimusta edellytetäänkin laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 16 §: *Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Sopimukseen otettavista asioista ja koulutuksen järjestämisestä säädetään tarkemmin asetuksella.*

Sopimuksen sisällöstä todetaan asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta 811/98 5 §:

... koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovitaan osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista ja muista tarpeellisista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä seikoista. Lisäksi sovitaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden määräykset huomioon ottaen, tarvittaessa kunkin opiskelijan osalta erikseen.

Oppilaitoksen ja yrityksen välisen sopimuksen tulee olla riittävän yksityiskohtainen, jotta kaikki vastuu-, vakuutus- yms. kysymykset tulevat riittävästi otetuiksi huomioon.

Oppilaitoksen tai koulutuksen järjestäjä

- valmentaa opiskelijaa työskentelemään yrityksessä
- määrää työssäoppimisen nivoutumisen opetussuunnitelmaan (opetuksen tavoite ja sisältö, tarvittavat työtehtävät)
- määrää ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä yleensä
- huolehtii oppilaan vakuutusturvasta muissa kuin yrityksen vakuutusten kattamissa tilanteissa
- tukee työssäoppijaa ohjauksen ohjauksikäynnillä
- järjestää työssäoppimispaikan
- varmistaa yrityksen edellytykset toimia työssäoppimispaikan tarjoajana
- ilmoittaa työnantajalle tämän työturvallisuusvastuista
- vastaa antamistaan tiedoista mm. oppilaan osastotasosta ja annetusta työturvallisuuskoulutuksesta
- avustaa työpaikkaohjaajan koulutuksessa ja täydentää tätä koulutusta työssäoppimisjakson aikana
- avustaa yritystä työssäoppimisen toteuttamisessa
- seuraa oppilaan motivaatiota aktiivisesti
- seuraa jakson opiskelutavoitteiden toteutumista.

Yritys

- pitää yllä työpaikan yhteyshenkilön ja työpaikkaohjaajan ammattitaitoa työssäoppimisen ohjaamisessa ja valvonnassa
- sitoutuu asiaan ja vastaa työssäoppimisen laadusta
- huolehtii työssäoppijan (ja oppilaitoksen) perehdyttämisestä yritykseen, työkohteeseen ja työmenetelmiin
- varmistaa, että työssäoppija tuntee riittävästi työturvallisuus- ja sähköturvallisuuksäädöksiä ja ymmärtää niiden merkityksen omalle työsuoritukselleen
- huolehtii, ettei työssäoppija vahingoita itseään tai muita
- varmistaa, että työssäoppijalle annetut työtehtävät ovat sopivan vaativia ja monipuolisia ammatillinen kehitys huomioon ottaen
- antaa riittävästi aikaa oppia
- antaa työssäoppijalle mahdollisuuden oma-aloitteisuuteen ja enemmän vastuuta hänen kehittymisensä myötä
- perehdyttää työssäoppijan työyhteisön toimintaan ja pelisääntöihin

- opastaa ja kannustaa tiimityöskentelyyn
- antaa välitöntä kannustavaa tai kriittistä palautetta, kun siihen on aihetta
- osallistuu työssäoppijan arviointiin yhdessä hänen itsensä ja ohjaavan opettajan kanssa jakson päätyttyä.

Yhdessä sovitaan

- työssäoppijan työajasta
- suojavälineiden hankinnasta ja käytöstä
- työssäoppimisesta suoritettavista työkorvauksista
- työssäoppijan maksuttomaan koulutukseen liittyvistä asioista, kuten ruokailun järjestämisestä
- matkakustannusten korvaamisesta
- työssäoppimisjakson arvioinnin järjestämisestä.

Työssäoppijan velvollisuutena on

- noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä
- noudattaa työpaikan järjestystä ja muun henkilökunnan toimintatapoja
- noudattaa sovittuja työaikoja
- tehdä sovitut työtehtävät ja noudattaa sopimuksessa mainittuja asioita
- olla sitoutunut ja haluta töihin
- oppia alan yleiset työskentelytavat
- noudattaa salassapitosopimusta
- olla innostunut ja aloitteellinen
- osaltaan edesauttaa oppimistavoitteensa (TOPS) täyttymistä.

4 TYÖSSÄOPPIJAN ARVIOINTI

4.1 Yleiset arviointiperusteet

Työssäoppimisjaksolla opiskeltujen asioiden omaksuminen arvioidaan osana opiskelijan opintoja. Arvioinnin perustana on opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan välinen arviointikeskustelu sekä opiskelijan itsearviointi. Opiskelijan arvioinnissa on painotettava jakson loppuvaiheen osaamista. Osaaminen todetaan jakson aikana annetuilla suoritteilla, jotka ovat tyypillisesti suoriutumista käytännön työtehtävistä. Arviointikeskustelun apuna voidaan käyttää erillisiä arviointilomakkeita ja arviointiohjeita.

Opintojen arvioinnin on kohdistuttava **työmenetelmien, työvälineiden, materiaalien**, työprosessin, **työturvallisuuden** sekä työn perustana olevan **tietopohjan hallintaan**. Työprosessin hallinta käsittää sekä **teknisen** että **sosiaalisen** työprosessin hallinnan.

Tekninen työprosessi on kokonaisuus joka muodostuu materiaalien, työvälineiden ja työmenetelmien oikeaoppisesta yhdistämisestä ja soveltamisesta työssä. Sosiaalinen työprosessi muodostuu yhteistyö- ja asiakaspalvelutaitojen soveltamisesta työssä. Sääntöjen ja sopimusten noudattaminen liittyy sekä työturvallisuuteen että työprosessin hallintaa.

Arviointimenetelmän tulee soveltua työssäoppittavien sisältöjen arviointiin ja mitata asetettujen tavoitteiden saavuttamista sekä tukea opiskelijan oppimista. Arviointikriteerit on määriteltävä jo työssäoppimissuunnitelmaa tehtäessä.

Arvioinnin tulee perustua viisitasoiseen arvosteluun: kii-
tettävä K(5), hyvä H(3) tai H(4) ja tyydyttävä T(1) tai
T(2). Kun opiskelija täyttää ja ylittää vaatimustason H(3),
mutta hän ei kuitenkaan täysin saavuta tasoa K(5), anne-
taan arvosanaksi H(4). Vastaavasti kun opiskelija täyttää
ja ylittää vaatimustason T(1), mutta hän ei kuitenkaan
täysin saavuta tasoa H(3), annetaan arvosanaksi T(2).
Mikäli arvioinnin perusteella kaikki T(1)-vaatimukset ei-
vät täyty, ei suorituksesta voida antaa arvosanaa T(1) tyy-
dyttävä. Tällöin suoritus on hylätty. Opetushallitus on an-
tanut ohjeet arvioinnista /15/.

<i>Arvioitava alue</i>		<i>Opiskelijan arviointiperusteet</i>
1. TYÖMENETELMIEN, TYÖVÄLINEIDEN JA MATERIAALIEN HALLINTA	K 5	osaa tietoisesti valita työhönsä sopivimmat työ- menetelmät, työvälineet ja materiaalit ja käyttää niitä oikein
	H 3	osaa käyttää sähköalan työvälineitä ja materiaaleja osaa alansa keskeiset työmenetelmät ja -tehtävät
	T 1	osaa käyttää tavallisimpia sähköalan työvälineitä ja materiaaleja osaa sähköalan perustehtävät ja tavallisimmat työmenetelmät
2. TEKNISEN TYÖPROSESSIN HALLINTA	K 5	osaa arvioida ja kehittää omatoimisesti työskentely- tapojaan sekä löytää uusia ratkaisuja niihin osaa arvioida ja kehittää omatoimisesti työympäristöään muuttuvissa olosuhteissa osaa toiminnassaan ottaa huomioon työpaikan erityistarpeet osaa asettaa asioita tärkeysjärjestykseen, tehdä suunnitelmia ja pohtia erilaisten vaihtoehtojen vaikutuksia, niin että hän osaa valita niistä kuhunkin työtehtävään sopivimman
	H 3	osaa tehdä annetut tehtävät omatoimisesti ja arvioida itseään ja työtään monipuolisesti osaa ottaa huomioon työpaikan erityistarpeita
	T 1	tekee annetut tehtävät ja osaa arvioida itseään ja työnsä onnistumista osaa toimia tutussa työympäristössä

5 VAKUUTUKSET

5.1 Lakisääteiset vakuutukset työssäoppijan turvana

Lakisääteinen tapaturmavakuutus

Työstä aiheutuneiden vammojen ja sairauksien korvausvastuun katsotaan vahingonkorvausoikeudellisin perustein kuuluvan työnantajalle. Työnantaja onkin velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä tiettyjen työhön liittyvien henkilöriskien varalta. Työtapaturma, ammattitauti ja työmatkatapaturma ovat riskejä, joista aiheutuneet vahingot korvaa lakisääteinen tapaturmavakuutus. Korvauksissa noudatetaan täyden korvauksen periaatetta lähtökohtana ajatus, ettei vahingoittuneelle saa aiheutua vammasta kuluja eikä ansionmenetystä.

Työnantaja ottaa vakuutuksen työntekijälleen, oppilaitos työssäoppijalle.

Tapaturma

Tapaturma on äkillinen, ulkoinen, ruumiinvamman aiheuttava tapahtuma, joka sattuu vakuutetun tahtomatta. Tapaturmaksi katsotaan myös hukkuminen, lämpöhalvaus, auringonpisto, paleltuminen ja kaasumyrkytys.

Ammattitauti

Ammattitauti on sairaus, jonka on todennäköisesti aiheutanut työssä esiintyvä fyysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä.

Työmatka

Työmatka on lyhin reitti kotoa työpaikalle ja päinvastoin. Työntekijälle työmatkatapaturmat korvataan. Työssäoppijalle työmatkalla (kotoa tai oppilaitoksesta harjoittelupaikalle ja päinvastoin) sattuneet työmatkatapaturmat eivät ole lakisääteisen tapaturmavakuutuksen korvauksen piirissä.

On esitetty, että työssäoppimiseen liittyvät työmatkatapaturmat tulisivat 1.1.2003 alkaen korvattaviksi oppilaitoksen ja harjoittelupaikan sekä asunnon ja harjoittelupaikan välillä.

Korvauksen ulkopuolelle jäisivät edelleen matkat asunnon ja oppilaitoksen välillä.

Korvaukset ovat seuraavat:

- sairaanhoito (lääkärinhoito, lääkkeet, apuvälineet, sairaalamaksut ja välttämättömät matkakustannukset)
- päiväraha (100 % palkasta vuoden ajan)
- tapaturmaeläke
- perhe-eläke
- hautausapu.

Työssäoppijan päivärahan ja eläkkeiden laskuperustana käytetään tulevan (harjoiteltavan) ammatin alkupalkkaa.

Liikennevakuutus

Lakisääteinen liikennevakuutus korvaa moottoriajoneuvon liikenteeseen käyttämisestä aiheutuneet vahingot. Henkilövahingot sekä syyttömän osapuolen omaisuusvahingot korvataan täyden korvauksen periaatteella. Alkoholi ja huumeet vähentävät moottoriajoneuvon kuljettajan osalta henkilövahinkojen korvauksia sekä mahdollisesti myös matkustajien osalta, mikäli he ovat tienneet tai heidän olisi pitänyt tietää, että moottoriajoneuvon kuljettaja on esimerkiksi alkoholin vaikutuksen alainen.

5.2 Vapaaehtoiset vakuutukset työssäoppijan turvana

Kotivakuutukset

Eri kotivakuutuksista on mahdollista saada työssäoppimisajaksi lisäturvaa lähinnä omaisuusvahinkojen varalle (esim. varkausvahingot tai omaisuuden rikkoutuminen):

- Perinteinen kotivakuutus korvaa vakuutusehdoissa luetellut vahingot.
- Laajennettu kotivakuutus korvaa äkilliset ja yllättävät vahingot.
- Nuorison kotivakuutus on tarkoitettu 15–27-vuotiaille nuorille. Se sisältää yleensä normaalin kotivakuutusturvan lisäksi matka- ja tapaturmavakuutukset. Nuorison kotivakuutuksissa, kuten myös muissa kotivakuutuksissa, on yhtiökohtaisia eroja.

Mikäli nuori asuu vanhempiensa taloudessa, hän kuuluu vanhempiensa kotivakuutuksen piiriin. Omassa taloudessa asuvalle nuorelle kattavimman ja edullisimman turvan antaa nuorison kotivakuutus.

Matkavakuutukset

Matkavakuutuksista on myös mahdollista saada lisäturvaa, mikäli harjoittelupaikka on vähintään 50 kilometrin päässä asunnosta. Matkavakuutus sisältää matkustajavakuutuksen (esim. tapaturmat, sairastumiset, kuolema), matkatavaravakuutuksen (esim. matkatavaroiden varkaudet, rikkoutumiset) sekä matkavastuuvakuutuksen (vahingonkorvausvelvollisuus kolmannelle osapuolelle – ei koske työtä tai harjoittelua).

5.3 Vastuuvakuutukset

5.3.1 Työharjoitteluyrityksen vahingonkorvausvelvollisuus

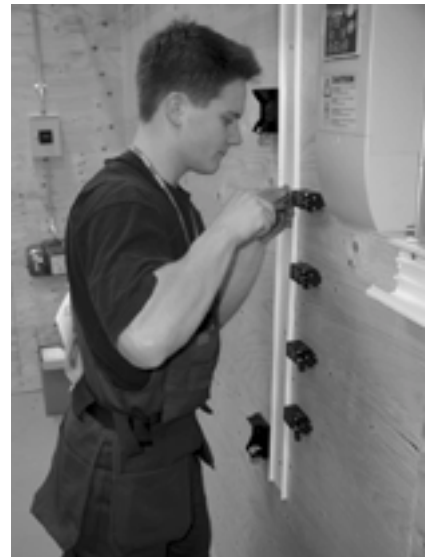
Vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n mukaan:

– – *Jos oppilaitoksen oppilas aiheuttaa virheellään tai laiminlyönnillään vahinkoa opetukseen liittyvässä työssä on niin ikään se, jonka lukuun työ suoritetaan velvollinen korvaamaan vahingon.*

Jos oppilas työskentelee työharjoitteluyrityksen lukuun, niin ns. isännänvastuun periaatteen mukaan yritys on ensisijaisesti vastuussa oppilaan kolmannelle osapuolelle (sivulliselle) aiheuttamista vahingoista. Yrityksen lukuun töitä tehdään, kun yrityksellä on vastuu työnjohdosta ja valvonnasta ja yritys saa hyödyn oppilaan suorittamasta työstä.

Työharjoitteluyrityksen normaali vastuuvakuutus korvaa oppilaan aiheuttamat vahingot. Työharjoitteluyritykselle ongelmaksi muodostuu se, että

- vastuuvakuutus ei korvaa vahinkoa, joka syntyy vakuutusnottajalle itselleen, jos esimerkiksi oppilas rikkoo taitamattomuuttaan yrityksen kalliin koneen
- vastuuvakuutuksesta ei korvata haltuunotettua omaisuutta. Esimerkiksi kokematon oppilas rikkoo ulkopuolisen omaisuutta, joka on yrityksen kannalta



haltuunotettua omaisuutta. Yritys on tietysti korvausvelvollinen oppilaan aiheuttamasta vahingosta, mutta vahinko ei yleensä sisälly vastuuvakuutuksen korvauspiiriin.

5.3.2 Oppilaan henkilökohtainen vahingonkorvausvelvollisuus

Oppilaan henkilökohtainen vahingonkorvausvelvollisuus määräytyy vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n mukaan:

Vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi – –.

Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava. Laki on sama, jos vahingon aiheuttaa 3 luvun 1§: 1 momentissa tarkoitettu itsenäinen yrittäjä. Jos oppilaitoksen oppilas aiheuttaa opetukseen liittyvässä työssä vahingon, vastaa hän vahingosta tässä pykälässä säädettyjen perusteiden mukaisesti.

Lain mukaan oppilaalle voi syntyä henkilökohtainen korvausvelvollisuus, jos hän aiheuttaa vahingon lievää suuremmalla tuottamuksella. Vahingonkärsijöinä voivat silloin olla yritys, sen työntekijä tai ulkopuolinen henkilö. Käytännössä oppilaalle voi syntyä henkilökohtainen korvausvelvollisuus aiheuttamastaan vahingosta kokonaisuudessaan, jos hän on aiheuttanut sen tahallaan, ja osittainen korvausvelvollisuus, mikäli vahinko on aiheutunut törkeän huolimattomuuden takia.

5.3.3 Oppilaitoksen vastuu työssäoppijan aiheuttamasta vahingosta

Vahingonkorvauslain mukaan oppilaitos vastaa työssäoppijan aiheuttamista vahingoista sivullisille vain, mikäli työ tehdään oppilaitoksen lukuun.

5.3.4 Työssäoppijan vastuuvakuutukset

Korvauspiiriin kuuluvat

- henkilövahingot
- esinevahingot.

Voimassaoloalueena ovat

- Suomi
- muut maat sopimuksen mukaan.

<i>Vakuutus-yhtiö</i>	<i>Korvaa</i>	<i>Ei korvaa</i>	<i>Vakuutus-määrä</i>	<i>Hinta</i>
Pohjola: Harjoittelijan all risk -vakuutus	työssäoppijan toiminnasta seuranneet äkilliset, yllättävät vahingot	oppilaitoksen eikä työssäoppijan omaisuutta	100.000–200.000 euroa tai sopimuksen mukaan	opiskelijoiden määrä harjoittelukaudet/vuosi
	korvauksen perustana syy-yhteys, ei tuottamus			
Sampo: Työharjoittelijan laajennettu vastuuturva	työharjoittelijan työharjoitteluun liittyvässä tehtävässä aiheuttamat vahingot	vahinkoa, jos oppilas ei ole saanut riittävää perehdytystä tai työnopastusta työtehtäviin	työnantajan omaisuuden kohdistuvassa vahinkotapah-tumassa	työssäoppimisviikkojen määrä
	korvauksen perustana tuottamus	vahinkoa, jonka syynä on työharjoittelu-sopimuksen tehneen yrityksen työnjohdon tai valvonnan puute	enimmäismäärä on rajattu, 43.000 e	
		työharjoittelu-yrityksen välillisiä vahinkoja, esim. tulonmenetystä, liikevaihdon tai markkinoiden menetystä toistuvia vahinkoja	ulkopuolisille aiheutettujen henkilö- ja esinevahinkojen ylämpänä korvaus-määränä on vakuutuskirjaan merkitty summa, tavanomaisesti 505.000 e	
Tapiola: Työharjoittelijan laajennettu vastuu- vakuutus	työharjoittelijan työsään aiheuttamat vahingot	välillisiä vahinkoja, esim. liikevaihdon pienenemistä		työssäoppimisviikkojen määrä
	korvauksen perustana tuottamus			

6 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS

6.1 Lakisääteiset perusteet

Työpaikkaohjaajakoulutuksesta ei ole säädösten tasolla olemassa määräyksiä. Opetushallitus on antanut ohjeita koulutuksen järjestämisestä, sisällöstä ja sen laajuudesta vuonna 1998. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella vuosina 2000–2006 toteutettavan ohjaajakoulutuksen perusteet on julkaistu Opetushallituksen monisteessa 9.8.2000, Työpaikkaohjaajien koulutus, Koulutusohjelman perusteet /5/. Hankkeen tavoitteena on kouluttaa kaikkiaan 20 000 työpaikkaohjaajaa.

6.2 Työpaikkaohjaajan rooli oppimisessa

Työpaikkaohjaajan rooli oppimisprosessissa on niin keskeinen, että työhön ryhtyminen edellyttää perusteellista valmistautumista. Jo paljon ennen työssäoppijan saapumista työpaikalle on pitänyt arvioida oma työpaikka oppimisympäristönä. Omaa työympäristöä pitää tarkastella kriittisesti sekä työturvallisuuden että oppimisprosessin mahdollistavana paikkana. Nämä taidot saavutetaan yleensä vain työpaikkaohjaajakoulutuksessa.

Kannattaa muistaa, että työpaikkaohjaaja saa myös ammatillista tietoa työssäoppijalta. Nuoret saavat usein tietoa uusimmista tekniikoista oppilaitoksesta. Niitä ei välttämättä vielä sovelleta kyseisessä yrityksessä.

Kokemusten perusteella molemmin puolin saadaan suurin hyöty työssäoppimisesta perinteisellä mentorointimenetelmällä. Siinä siirretään myös ns. hiljaista, kokemuksen kautta syntynyttä tietoa sukupolvelta toiselle.

6.3 Koulutusorganisaatiot

Työpaikkaohjaajakoulutusta sähköalalla ovat antaneet lähinnä sähköalan toisen asteen oppilaitokset ja aikuis-koulutuskeskukset. Varsinaisten ohjaajakurssien lisäksi oppilaitoksille on jäänyt käytännön työssäoppimispaikkojen järjestelytyössä kouluttajan rooli prosessiin osallistuville yhteisöille.

Varsinainen työpaikkaohjaajakurssi on tavoittanut lähinnä suurimpien yritysten organisaatioita johtuen koulutuksen vaatimasta panostuksesta.

Suomen Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto ry. toteuttaa vuoden 2003 aikana laajan ESR-projektin, jossa pyritään saamaan erityisesti pk-yrityksiä työssäoppimispaikoiksi. Näin tarjonta lisääntyisi lukumääräisesti huomattavasti ja maantieteellinen kattavuuskin saataisiin paremmaksi ainakin alan perustutkintoja tarjoavien koulutuksenjärjestäjien lähiympäristössä.

6.4 Koulutusohjelma ja sen sisältö

Opetushallitus on ohjeessaan ottanut kantaa koulutusohjelman laajuuteen ja sisältöön.

Ohjeen mukaisesti työpaikkaohjaajien koulutus muodostuu neljästä opintokokonaisuudesta, jotka ovat seuraavat:

1. Ammatillinen koulutus ja työssäoppiminen
2. Työssäoppiminen oppimismenetelmänä
3. Työssäoppimisen järjestäminen ja pelisäännöt
4. Ohjaaminen ja arviointi työpaikoilla

Näiden opintokokonaisuuksien tavoitteena on, että työpaikkaohjaaja on valmis työskentelemään yhteistyössä oppilaitoksen kanssa.

Ensimmäinen osuus antaa seuraavat valmiudet: Henkilö tuntee keskeiset työssäoppimisen ja työsuojelun säädökset sekä työssäoppimisen terminologian ja osaa soveltaa niitä omassa yrityksessä yhdessä muun henkilökunnan kanssa.

Toisessa jaksossa annetaan useimmille kokonaan uutta tietoa työssäoppimisen – ja yleensäkin oppimisen – pedagogisista periaatteista. Tässä jaksossa mennään oppimisprosessiin hyvin syvälle. Oppimismenetelmien teoreettisten tarkastelujen lisäksi hahmotetaan muun muassa, millä tavalla itse on asioita opittu. Sen jälkeen pyritään rakentamaan valmiudet opiskelijan oppimiseen työssäoppimispaikalle.

Kolmannessa jaksossa opiskellaan opetussuunnitelmien sisältöjä ja arvioidaan, mitkä voisivat olla työpaikalla mahdollisesti toteutettavia opintokokonaisuuksia. Tämän jakson perusteella työpaikkaohjaaja kykenee suunnittelemaan ohjaavan opettajan kanssa menestyksellisesti työssäoppimisjaksoja.

Useimmille työpaikkaohjaajille, jotka tavallisesti ovat erittäin kokeneita ammattimiehiä, toisen ohjaaminen työhön tietyn opintosuunnitelman mukaisesti on aivan uusi kokemus. Opastuksen antaminen aiemmat pedagogiset vaatimukset huomioon ottaen vaatii jo oikeata harjoittelua. Kun vielä ajatellaan erilaisten ihmisten erilaisia valmiuksia ottaa vastaan tietoa ja ohjeita, on työ erityisen haastavaa. Myös toisen tekemän työsuorituksen kirjallinen ja suullinen arviointi on useimmille täysin uutta. Viimeisen jakson pohjalta työpaikkaohjaaja jo kykeneekin arvioimaan oppilaan osaamistason opettajan ohjaamana.

Opintojen laajuuden tulisi olla noin 2 opintoviikkoa. Sähkö- ja teleurakoitsijaliiton vuoden 2003 koulutusprojektissa suurin osa on etäopiskelua harjoituksineen ja lähiopetuspäiviä on kaksi.

LÄHTEET

1. Opas oppilaitoksille ja yrityksille: Työssäoppimisprosessin kehittäminen ja arviointi. Taloudellinen tiedostustoimisto, TAT, 2001. 32 s.
2. Työssäoppimisen työsuojelu rakennusalan ja talotekniikan perustutkinnoissa. Moniste 7/2001, Opetushallitus.
3. Työssäoppimisen opas talotekniikka (sähkö)- ja tietoliikennealoille. Talotekniikkaliitto 2000.
4. Työssäoppimisen laatukäsikirja. Kari Itkonen. Opetusministeriö 2002, 91–67 s. Helsinki 2002. ISBN 952-442-435-5. http://www.minedu.fi/julkaisut/pdf/91tyossaoppim_laatukasikirja.pdf
5. Työpaikkaohjaajien koulutus. Koulutusohjelman perusteet, ESR Tavoite 3 -ohjelma 2000–2006. Opetushallitus 9.8.2000.
6. Työturvallisuuslaki (738/2002) tulee voimaan 01.01.2003.
7. Laki nuorista työntekijöistä (998/1993).
8. Asetus nuorten työntekijöiden suojelusta (508/1986).
9. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002, kumoa 756/1996).
10. Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998).
11. Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998).
12. Työministeriön päätös nuorille sopivista kevyistä töistä (1431/1993).
13. Kauppa- ja teollisuusministeriön päätös sähkötyöstä (516/1996 ja 1194/1999).
14. Valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa (213/1999) ja muutos 616/2001.

15. Opetushallituksen määräys 23/011/2000, Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet, Sähköalan perustutkinto.
<http://www.edu.fi/julkaisut/maaraykset/ops/sahko.pdf>
16. Opetusministeriön päätös 5/011/1999.
17. Ilmoitus 16–17-vuotiaiden nuorten työntekijöiden käyttämisestä vaaralliseen työhön. Työsuojeluhallinto.

Oppilaitoksen ja yrityksen välinen puitesopimus työssäoppimisesta

(työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta, 811/1998 5§)

Koulutuksen järjestäjä / Oppilaitos	Yhteyshenkilö / Opettaja	
	Puhelin	Sähköposti

Yritys / Muu työnantaja, työpaikka *)	Yhteyshenkilö / Työpaikkaohjaaja	
	Puhelin	Sähköposti

*) Yritys-sanalla tarkoitetaan jäljempänä myös muuta työnantajaa tai työpaikkaa.

1 KOULUTUKSEN MUOTO

Sopimus koskee ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitettua työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta (työssäoppiminen).

Opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan, eikä hänelle makseta palkkaa, ellei työsuhteesta ole erikseen sovittu työsopimuksella.

Opiskelija on säädösten mukaisten opintososiaalisten etujen piirissä työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen aikana, siten kuin siitä on erikseen säädetty (laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, opintotukilaki 65/1994, opintotukiasetus 260/1994, laki lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden koulutusmatkatuesta 48/1997, asetus lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden koulumatkatuesta 293/1997).

2 OPPILAITOKSEN OSASTOT JA OPISKELIJAT

Koulutusalat, joita sopimus koskee

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Autoala | <input type="checkbox"/> Puu- ja metsätalous | <input type="checkbox"/> Tekstiili- ja vaatetusala |
| <input type="checkbox"/> Graafinen ala | <input type="checkbox"/> Rakennusala | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Kone- ja metalliala | <input type="checkbox"/> Sähköala | <input type="checkbox"/> |

Opiskelijoiden lukumäärä vuodessa/samanaikaisesti

Opiskelija(t)

- Kustakin opiskelijasta tehdään opiskelijakohtainen sopimus

3 KOULUTUKSEN TAVOITE JA SISÄLTÖ

Työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija oppii osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta ja opetussuunnitelman tavoitteista todellisessa työympäristössä ja sen säännöillä. Työpaikoilla tapahtuva opiskelu on suunnitelmallista ja ohjattua ja sen tavoitteet täsmennetään opettajan, työpaikan yhteyshenkilön ja opiskelijan yhteistyönä.

Sopimus koskee ammatillista peruskoulutusta, jossa noudatetaan Opetusministeriön määräyksiä. Tarkempi sisältö määritellään opiskelijakohtaisesti.

4 OPPILAITOKSEN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

Oppilaitos nimeää yhteyshenkilön tai -opettajan, joka toimii oppilaitoksen edustajana työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen suunnittelussa, järjestämisessä ja valvonnassa.

Oppilaitos avustaa ja opastaa tarvittaessa työpaikkaa työssäoppimisen tarkoituksenmukaisessa toteuttamisessa sekä antaa yritykselle tarpeelliset tiedot opiskelijan saamasta opetuksesta ja työvalmiuksista.

Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työssäoppimisen yhteydessä tapahtuvan tapaturman varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain ja opiskelutapaturman korvaamisesta annetun asetuksen mukaisesti.

Oppilaitos valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten ja huolehtii osaltaan siitä, että opiskelija on tietoinen velvollisuudesta noudattaa työpaikan järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä.

Oppilaitos huolehtii siitä, että opiskelija on tietoinen tämän sopimuksen sisällöstä sekä velvollisuudestaan noudattaa sen lisäksi, mitä erikseen on säädetty ammatillisesta koulutuksesta.

5 YRITYKSEN / TYÖPAIKAN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

Yritys nimeää yhteyshenkilön / työpaikkaohjaajan, jolla on riittävät valmiudet tämän tehtävän hoitamiseen ja joka toimii yrityksen edustajana työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen suunnittelussa, järjestämisessä ja valvonnassa. Yritys antaa oppilaitokselle tarpeelliset tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä. Yritys huolehtii ja vastaa työssäoppimisjakson aikana opiskelijan työturvallisuudesta työturvallisuuslainsäädännön ja nuorista työntekijöistä annetun lain edellyttämällä tavalla. Yritys huolehtii siitä, että työpaikan henkilöstö on riittävässä määrin tietoinen opiskelijan työssäoppimiseen liittyvistä tehtävistä ja siihen liittyvästä sopimuksesta.

Yritys ilmoittaa välittömästi oppilaitokselle odotettavissa olevat olennaiset muutokset opiskelijan työtehtävissä tai työoloissa. Vastaavasti oppilaitos ilmoittaa mahdollisimman pian yritykselle koulutuksessa mahdollisesti tapahtuvista muutoksista.

Oppilaitoksen ja yrityksen yhteyshenkilöt sopivat tarvittaessa tarkemmin työssäoppimisen yksityiskohtaisemmasta järjestämisestä. Oppilaitos järjestää erikseen niin sovittaessa nimetyille yhteyshenkilöille / työpaikkaohjaajille soveltavaa koulutusta.

6 KORVAUKSET

Työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen järjestämisestä korvataan yritykselle

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Autoalalla | <input type="checkbox"/> Puualalla | <input type="checkbox"/> Tekstiili- ja vaatetusalalla |
| <input type="checkbox"/> Graafisella alalla | <input type="checkbox"/> Rakennusalalla | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Kone- ja metalli | <input type="checkbox"/> Sähköalalla | <input type="checkbox"/> |

7 MUUT ERIKSEEN SOVITTAVAT ASIAT

Yrityksen edustajalle on kerrottu työnantajan työsuojeluvastuusta, vaikka työssäoppiminen tapahtuu ilman työsopimusta

Yrityksen tyypillisistä työssäoppimispaikoista on tehty karkea työssäoppijan riskien kartoitus, liite _____

Molemmat sopijapuolet ovat tietoisia työsuojeluun, työtapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä vastuista.

Työssäoppijan vakuutukset

Oppilaitoksen ottama lakisääteinen tapaturmavakuutus

Lisävakuutuksen mm. työssäoppimisen työmatkatapaturmien varalta ottaa Yritys Oppilaitos

Lisävakuutuksen matkustamista varten (>50 km työmatkoja varten) ottaa Yritys Oppilaitos

Vastuuvakuutuksen ottaa Yritys Oppilaitos

Säännöllinen työaika on klo _____

Vaikeasti syttyvän suojavaatetuksen järjestää Yritys Oppilaitos

Henkilökohtaisten suojavälineiden hankinnasta sovitaan seuraavaa (ruutuun Y tai O)

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> suojajalkineet | <input type="checkbox"/> silmäsuojaimet | <input type="checkbox"/> kypärä |
| <input type="checkbox"/> suojakäsineet | <input type="checkbox"/> kuulosuojaimet | <input type="checkbox"/> telineet |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> hengityssuojaimet | <input type="checkbox"/> putoamissuojavälineet |

erityiset henkilökohtaiset suojavälineet _____

Ruokailun järjestäminen ja kulukorvaukset

Työpaikkaruokailun järjestää Yritys Oppilaitos

Yritys Oppilaitos maksaa opiskelijalle ruokarahan kulukorvaukset

8 PUITESOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

Tämä sopimus on voimassa 3 vuotta tai _____ saakka. Sopimuksella on kuukauden irtisanomisaika, tai erikseen sovittaessa se voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa.

9 ALLEKIRJOITUKSET

Sopimus on allekirjoitettu kahtena kappaleena, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Jäljennös sopimuksesta annetaan opiskelijalle.

Päiväys

Yritys / Muu yhteisö

Koulutuksen järjestäjä / Oppilaitos

Opiskelijakohtainen työssäoppimissopimus ja työssäoppimisen suunnitelma (TOPS)

OPPILAITOSTIEDOT / OHJAAVA OPETTAJA

Oppilaitos	Puhelin	Faksi
Työssäoppimisesta vastaava opettaja	Puhelin	Sähköposti
Osoite		

OPISKELIJATIEDOT

Opiskelija	Puhelin	Sähköposti
Osoite		
Vanhempien yhteystiedot (esim. tapaturman sattuessa tehtävä ilmoitus):		
Osoite		Puhelin
Opiskelijalla on laaja kotivakuutus tai nuorten kotivakuutus, joka kattaa myös työmatkatapaturmat <input type="checkbox"/>		
Vakuutusyhtiö ja vakuutuksen nro		

TYÖNANTAJA

Työnantaja	Työpaikkaohjaaja	Puhelin
Työpaikka		Sähköposti
Työssäoppiminen alkaa / 20	Opiskelija on:	
Viimeinen työssäoppimispäivä / 20	<input type="checkbox"/> työsuhteessa (vakuutus yrityksen puolesta)	
Työssäoppimisviikkoja yhteensä viikkoa	<input type="checkbox"/> työssäoppimassa ilman työsuhdetta (vakuutus koulun puolesta)	
Viikoittainen / päivittäinen työaika	Työnantaja opettaa opiskelijalle työpaikan työturvallisuuteen liittyvät asiat	
Työvälineistä, henkilökohtaisista suojaimista ja suojavaatteista, kulukorvauksista ja ruokailun järjestämisestä on sovittu puitesopimuksessa		Puitesopimuksesta poiketen on sovittu seuraavaa <input type="checkbox"/> Liite:

TYÖTURVALLISUUS

Opiskelija on suorittanut hyväksytysti ennen työssäoppimisajanjaksoa seuraavat työturvallisuuskurssit:

<input type="checkbox"/> yleinen sähkötyöturvallisuus	<input type="checkbox"/> SFS 6002	<input type="checkbox"/> hätäensiapu
<input type="checkbox"/> EA1	<input type="checkbox"/> tulityöt	<input type="checkbox"/>

Opiskelija tuntee perusnormiston ja hallitsee työskentelyn

<input type="checkbox"/> telineillä	<input type="checkbox"/> korkeilla paikoilla	<input type="checkbox"/> pylväässä
<input type="checkbox"/>		

TAVOITTEET JA KESKEINEN SISÄLTÖ

Työssäoppimisjakson **tavoitteet** määritellään

<input type="checkbox"/> työssäoppimisen suunnitelmassa (TOPS)	<input type="checkbox"/> TOPS liitteenä	<input type="checkbox"/> muualla
--	---	----------------------------------

Työssäoppimisjakson **sisältö** määritellään

<input type="checkbox"/> työssäoppimisen suunnitelmassa (TOPS)	<input type="checkbox"/> TOPS liitteenä	<input type="checkbox"/> muualla
--	---	----------------------------------

ARVIOINTI

Arvioinnin suorittavat ohjaava opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija yhdessä

Arvioinnin yhteenvedon suorittaa ohjaava opettaja omien havaintojensa ja saamansa palautteen perusteella

ALLEKIRJOITUKSET

Tässä sopimuksessa viitataan oppilaitoksen ja yrityksen väliseen puitesopimukseen, liite:

Tätä sopimusta on tehty kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.

Paikka ja aika

Oppilaitoksen edustaja	Työpaikkakouluttaja / Työnantajan edustaja	Opiskelija
------------------------	--	------------

Yrityksessä työssäoppimalla toteutettava opintokokonaisuudet ja/ tai opintojaksot

Sähköalan perustutkinto

Sähkö- ja energiatekniikka

Automaatio ja kunnossapito

Elektroniikka ja tietoliikennetekniikka

Opintokokonaisuus: Sähköalan perusosaaminen	Opintojakso <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____
Opiskelijan tehtävä:	Työnkuvaus:
	Opiskelija: Työpaikkaohjaaja: Opettaja:

Opintokokonaisuus: <input type="checkbox"/> Teollisen rakentamisen perussähkötyöt ja tuotannon perusohjaukset <input type="checkbox"/> Elektroniikan ja tietoliikennetekniikan perusosaaminen	Opintojakso: <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____
Opiskelijan tehtävä:	Työnkuvaus:
	Opiskelija: Työpaikkaohjaaja: Opettaja:

Yrityksessä työssäoppimalla toteutettavat opintokokonaisuudet ja/tai opintojaksot

Sähköalan perustutkinto

Sähkö- ja energiatekniikka

Automaatio- ja kunnossapito

Elektroniikka ja tietoliikennetekniikka

Opintokokonaisuus: Sähkö- ja energiatekniikka <input type="checkbox"/> Prosessiautomaatio <input type="checkbox"/> Kappaletavara-automaatio <input type="checkbox"/> Elektroniikka <input type="checkbox"/> Tietoliikennetekniikka <input type="checkbox"/> Tietokonetekniikka <input type="checkbox"/>	Opintojakso: <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____
Opiskelijan tehtävä:	Työnkuvaus:
	Opiskelija: _____ Työpaikkaohjaaja: _____ Opettaja: _____

Opintokokonaisuus: Valinnaiset ammatilliset opinnot <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____	Opintojakso: <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____
Opiskelijan tehtävät:	Työnkuvaus:
	Opiskelija: _____ Työpaikkaohjaaja: _____ Opettaja: _____

Työssäoppimisen päiväkirja

Opiskelija: _____

Ryhmä: _____

Tutkinto: _____

Jakso: _____

Työpäivien lukumäärä: _____

Työpaikan tiedot:

Yrityksen nimi / yksikkö _____

Yrityksen osoite: _____

Työpaikkaohjaaja: _____

puh. _____

Valvova opettaja: _____

puh. _____

Ohjeita päiväkirjan täyttämiseen:

Työssäoppijan tulee merkitä päivittäin työpäivän sisällöt ja tehdyt työt sekä erikseen myös ne asiat, jotka uuden asian oppimisen kannalta ovat merkityksellisiä. Niitä ovat mm. uudet työmenetelmät ja -välineet, mutta myös yrityksen toimintaan liittyvät yleiset asiat. Uuden oppiminen voi liittyä myös ns. yleisaineisiin, kuten vieraisiin kieliin ja kulttuureihin.

Lehden yläreunaan opiskelija merkitsee viikkonumeron ja sivunumeron ja sivumäärän (sivumäärä lisätään vasta lopuksi).

Kunkin päivän kohdalle opiskelija merkitsee myös toteutuneen tulo- ja lähtöajan.

Työpaikkaohjaaja voi omalle kohdalleen "päiväruudun" reunaan merkitä omat näkemyksensä työssäoppijan edistymisestä. Opiskelijan velvollisuus on näyttää omat merkintänsä ohjaajalle hyväksyttäväksi päivittäin.

Työsuojeluhallinto

ILMOITUS 16-17 vuotiaiden nuorten työntekijäin käyttämisestä vaaralliseen työhön

Asetus nuorten työntekijäin suojelusta
(508/86) 4 § (679/90, 1428/93 ja 265/97).

Päivämäärä

1 Työnantaja ja työn teko- paikka	Työnantajan nimi		LY-tunnus
	Työpaikan nimi (mikäli työpaikka on nimetty erikseen)		
	Työpaikan lähiosoite	Postinumero	Postioimipaikka
	Työpaikan sijaintikunta	Puhelin	
	Työpaikan toimiala		
	Osasto(t), jossa työtä tehdään		
2 Tehtävän työn kuvaus, nuorten lukumäärä ja työn ajankohta			
3 Työn erityiset vaaratekijät			
4 Vaarojen torjuntakeinot			
5 Perehdyttämi- nen, ohjaus ja valvonta			
6 Lausunnot			
	Mahdolliset liitteet		
7 Allekirjoitus	Ilmoituksen antaja	Ammatti	
	Allekirjoituksen selvitys		

Täyttöohjeet

Ilmoitus on tehtävä ennen kuin 16–17 vuotiaalla työntekijällä (tai peruskoulun yläasteen oppilaalla koulussa) aletaan teettää työministeriön päätöksessä nuorille työntekijöille vaarallisista töistä tarkoitettua työtä (TMp 756/96, STMp1156/99).

Ilmoitus tehdään työsuojelupiirin työsuojelutoimistolle, jolta saa myös tarkempia ohjeita ilmoituksen tekemisestä. Ilmoituksen tekee työnantaja ja peruskoulun yläasteen oppilaan koulussa tekemän työn osalta oppilaitos. Oppi- ja koulutussopimukseen perustuvan työn samoin kuin koulun muun ulkopuolisen työharjoittelun osalta ilmoituksen voi työnantajan sijasta tehdä oppilaitos tai ammattioppilaslautakunta.

Ilmoitus tehdään työpaikkakohtaisesti. Jos työolosuhteet eri työskentelypaikoilla tai osastoilla poikkeavat toisistaan tai siihen muuten on aihetta, voidaan ilmoitus laatia osasto- ja työskentelypaikkakohtaisesti.

1. Työnantajan LY-tunnus. Ellei tunnusta ole, kohtaan merkitään työnantajan henkilötunnus.
2. Ilmoitetaan lyhyesti nuorilla teetettävät vaaralliset työt ja niiden arvioitu esiintymistajuus. Nuorten lukumäärällä ja työn ajankohdalla tarkoitetaan arviota siitä, paljonko nuoria on työpaikalla yleensä eri aikoina työssä (esimerkiksi jatkuvasti 1–2 nuorta, lisäksi kesä–elokuussa koululaisia 8–10).
3. Mitä työministeriön päätöksen tarkoittamia vaaroja tai haittoja työstä voidaan arvioida olevan nuorille (esimerkiksi melu, puristusvaara, myrkytys, yksipuolisesti kuormittavat työt jne.)? Jos kyse on pelkästään asianomaisen alan yleisistä vaara- tai haittatekijöistä tai työympäristön yleisesti tunnetusta vaarallisuudesta (esim. rakennustyömaa) yksityiskohtaista selvitystä ei tarvita.
4. Torjuntakeinoina tulevat kysymykseen esimerkiksi suojaustekniikka, altistusajan lyhentäminen, henkilökohtaiset suojaimet, jne.
5. Kuvataan lyhyesti, miten nuoret työntekijät on perehdytetty kyseiseen työhön (erityinen opastaja tai perehdyttäjät, työnjohtaja tms.) Miten on varmistauduttu siitä, että työntekijä on ymmärtänyt ohjeet ja osaa noudattaa niitä? Miten työntekijän silmälläpito on järjestetty?
6. Työterveyshuoltohenkilön lausunto työolosuhteista tarvitaan yleensä silloin kun työstä aiheutuu kemiallisia, fysikaalisia tai biologisia vaaroja tai kyse on henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutuksesta. Työsuojeluvaltuutetun (tai muun työntekijöiden edustajan) lausunto ei ole pakollinen, mutta usein työolosuhteiden selvittämiseksi tarpeellinen selvitys. Jos lausunto on kielteinen, tulee se esittää kirjallisesti ilmoituksen liitteessä.

Ilmoitus on voimassa toistaiseksi. Uusi ilmoitus on tehtävä, jos työn luonne tai nuorten työntekijäin lukumäärä muuttuu tai työn turvallisuuteen tai terveellisyyteen vaikuttava ilmoituksessa mainittu seikka huononee. Ammatillisten koulujen oppilaiden yrityksissä tapahtuvan työharjoittelun osalta ilmoitus on uusittava lukuvuosittain, jos harjoittelupaikat vaihtuvat. Muuten vaihtuvien työpaikkojen esim. rakennustyömaan osalta ilmoitus on yleensä voimassa vain työmaan keston ajan.

N:o 998/ 1993

Annettu Helsingissä 19 päivänä marraskuuta 1993

Laki nuorista työntekijöistä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku***Yleiset säännökset*****1 §*****Soveltamisala***

Tätä lakia sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö (nuori työntekijä) tekee työ- tai virkasuhteessa.

Tämän lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan muuhunkin 18 vuotta nuoremman henkilön tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (299/58).

Jollei tässä laissa toisin säädetä, nuoren työntekijän tekemään työhön sovelletaan, mitä siitä työstä muutoin säädetään. Laivatyöstä on kuitenkin voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

2 §***Työhön ottaminen***

Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja joka on suorittanut oppivelvollisuutensa.

Lisäksi saadaan 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana sanotun iän täyttävä henkilö ottaa sellaiseen kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveystään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen:

- 1) enintään kahdeksi kolmasosaksi hänelle kulloinkin koulusta annettavana loma-aikana; sekä
- 2) koulutyön aikana tilapäisesti tai muutoin kulloinkin kestoltaan lyhytaikaiseen työsuoritukseen.

Eriyisestä syystä voidaan 15 §:ssä tarkoitettulla luvalla sallia, että 2 momentissa tarkoitettua nuorempi henkilö saa työskennellä tilapäisesti esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa.

3 §***Työsopimus***

Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori henkilö itse.

Huoltajalla on oikeus purkaa nuoren työntekijän työsopimus, jos purkamisen on tarpeellista tämän kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia.

Työnantajan on esitettävä nuorelle työntekijälle tämän tai työntekijän huoltajan pyynnöstä kirjallinen selvitys työsopimuksen ehdoista ennen sopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisesti tai kysymys ole vain yhtä päivää koskevasta kotitaloustyöstä työnantajan kodissa.

2 luku

Työaika

4 §

Säännöllinen työaika

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä.

Oppivelvollisen päivittäinen työaika koulutyön aikana saa koulun vapaapäivinä olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kolme tuntia kuitenkin siten, että koulupäivän ja työajan pituus yhteensä ei saa ylittää kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia.

Viisitoista vuotta nuoremman henkilön työaika saa koulujen loma-aikana olla enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa.

5 §

Ylityö

Viisitoista vuotta täyttänyttä henkilöä saa hänen suostumuksellaan pitää vuorokautisen säännöllisen työajan tai muun säännöllisen työajan lisäksi tehtävässä ylityössä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.

Alle 15-vuotiasta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä.

6 §

Enimmäistyöaika

Nuoren työntekijän työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa.

7 §

Työajan sijoittelu

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön työaika on sijoitettava kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan.

Viisitoista vuotta täyttänyt työntekijä, joka tekee julkisen viranomaisen hyväksymää ja valvomaa työtä ammattikoulutuksen saamiseksi, saa kaksivuorotyössä kuitenkin olla enintään kello yhteen asti.

Alle 15-vuotiaan työaika on sijoitettava kello 8:n ja 20:n väliseen aikaan. Työn järjestämisestä johtuvista painavista syistä alle 15-vuotiaan työaika voidaan kuitenkin sijoittaa kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan.

Työnantajan kodissa kotitaloustyötä tekevän nuoren työntekijän työaika voidaan kuitenkin sijoittaa työntekijän suostumuksella kello 23:een asti, milloin erityinen syy sitä vaatii.

8 §

Lepoajat

Viisitoista vuotta täyttäneelle henkilölle on annettava vähintään 12 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

Alle 15-vuotiaalle on annettava vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

Kun alle 15-vuotiaan työaika vuorokaudessa on pitempi kuin viisi tuntia, on hänelle annettava työn aikana ainakin yksi vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa poistua työpaikalta. Jos työpaikalla noudatettavan lain lepoaikaa koskevasta säännöksestä on poikettu työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla taikka työ- tai virkaehtosopimuksella, saadaan poikkeusluvan taikka työ- tai virkaehtosopimuksen lepoaikaa koskevaa ehtoa soveltaa myös nuoreen työntekijään. Jos työpaikalla sovelletaan työaikalain 6 §:n mukaista työaikajärjestelyä, voidaan myös nuoren työntekijän lepoaika järjestää mainitun lain 16 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla.

Alle 15-vuotiaalle on annettava vähintään 38 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

3 luku

Työn turvallisuus ja terveellisyys

9 §

Työn turvallisuus ja terveellisyys

Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista.

Sellaisiin töihin, jotka voivat aiheuttaa erityisen tapaturmavaaran tai terveystaitaan tai jotka voivat 1 momentissa mainitulla tavalla olla nuorelle työntekijälle itselleen tai muille vahingoksi, saa käyttää nuorta työntekijää vain asetuksessa säädetyin edellytyksin.

10 §

Opetus ja ohjaus

Työnantajan on huolehdittava, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille.

11 §

Terveystarkastus

Ennen työsuhteen alkamista tai kuukauden kuluessa sen alkamisesta on nuorelle työntekijälle toimitettava terveystarkastus työnantajan kustannuksella. Tarkastuksessa on selvitettävä nuoren henkilön soveltuvuus aiottuun työhön sekä todettava, ettei työ ole vahingollista nuoren työntekijän terveydelle ja kehitykselle.

Tarkastusta ei kuitenkaan vaadita, jos:

- 1) sopimus koskee kevyttä liike- tai toimistotyötä taikka muuta siihen verrattavaa kevyttä työtä;
- 2) työsuhde on tarkoitettu kestäväksi tai kestää enintään kolme kuukautta; tai
- 3) työntekijä esittää viimeisten 12 kuukauden aikana annetun lääkärintodistuksen, joka riittävästi selvittää hänen soveltuvuutensa työhön.

Erityisen sairastumisen vaaran aiheuttavassa työssä on terveystarkastusten järjestämisessä lisäksi noudatettava, mitä työterveyshuoltolaissa (743/78) tai sen nojalla säädetään tai määrätään.

4 luku

Erinäiset säännökset

12 §

Selvitys työhön otettavan iästä

Ennen kuin 18 vuotta nuorempi henkilö otetaan työhön, tulee hänen iästään sekä siitä, onko hän oppivelvollinen, olla luotettava selvitys.

13 §

Luettelo nuorista työntekijöistä

Työnantajan on pidettävä luetteloja niistä nuorista työntekijöistä, jotka on otettu työhön toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajaksi tai jotka ovat olleet työssä kaksi kuukautta.

Luetteloon on merkittävä:

- 1) työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika;
- 2) työntekijän osoite;
- 3) työntekijän huoltajan nimi ja osoite;
- 4) työsuhteen alkamisaika; sekä
- 5) selvitys työtehtävistä.

14 §

Soveltamiskysymysten ratkaiseminen

Työneuvoston on ratkaistava virallisen syyttäjän, työsuojeluviranomaisen taikka työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestön pyynnöstä, onko nuoreen henkilöön sovellettava tätä lakia.

Työsuojeluviranomaisen on asianomaisen vaatimuksesta saatettava lain soveltamista koskeva kysymys työneuvoston ratkaistavaksi, jollei asiaa muutoin ole pidettävä ilmeisen selvänä.

Jos tuomioistuimessa vireillä olevan asian ratkaisu riippuu 1 momentissa mainitun kysymyksen ratkaisusta, tuomioistuin voi siirtää tämän kysymyksen ratkaisemisen työneuvostolle, milloin katsoo sen tarpeelliseksi tai asianosainen sitä vaatii eikä asiaa ole pidettävä ilmeisen selvänä. Tuomioistuimen päätös asiasta annetaan vasta sen jälkeen, kun työneuvoston ratkaisu on toimitettu sille.

15 §

Poikkeusluvut

Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi määräämillään ehdoilla sallia:

- 1) erityisestä syystä 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun henkilön työskentelyn esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuri-esityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa;
- 2) 14 vuotta täyttäneen nuoren työntekijän pitämisen työssä 2 §:n 2 momentin 2 kohdan sekä 2 luvun säännöksistä poikkeavasti, jos hänen ammatillinen kehityksensä tai muu hänelle tärkeä syy sitä edellyttää.

Poikkeuslupajaosto ei kuitenkaan voi antaa lupaa teettää nuorella työntekijällä 5 §:ssä sallitun ylityötuntimäärän lisäksi enempää kuin enintään 40 tuntia ylityötä kalenterivuodessa eikä myöntää poikkeusta 8 §:n 1 momentin lepoaikaa koskevista säännöksistä.

16 §

Nähtävänäpito

Jokaisessa työpaikassa, jossa on työssä yksi tai useampi nuori työntekijä, työnantajan on pidettävä sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävänä tämä laki ja sen nojalla annetut täytäntöönpanosäännökset ja määräykset sekä viranomaisten päätökset niistä myönnettyistä poikkeuksista.

Edellä 1 momentissa säädetty nähtävänäpito ei koske työnantajaa, jonka kodissa nuori työntekijä tekee kotitaloustyötä vain tilapäisesti.

17 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

18 §

Rangaistussäännös

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä, on tuomittava nuorten työntekijöiden suojelusäännösten rikkomisesta sakkoon.

19 §

Tarkemmat säännökset ja määräykset

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan asetuksella.

Työministeriö voi antaa esimerkkiluettelon 2 §:n 2 momentissa tarkoitetuista nuorille sopivista kevyistä töistä sekä vahvistaa esimerkkiluettelon nuorille työntekijöille vaarallisista töistä.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tarkempia ohjeita terveystarkastuksista ja niiden suorittamisesta.

5 luku***Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset***

20 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1994.

Tällä lailla kumotaan:

- 1) nuorten työntekijäin suojelusta 29 päivänä joulukuuta 1967 annettu laki (669/67) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen; sekä
- 2) kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 16 päivänä joulukuuta 1977 annetun lain (951/77) 4 luku.

21 §

Siirtymäsäännös

Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain nojalla annetut säännökset ja määräykset jäävät kuitenkin edelleen voimaan, kunnes ne erikseen kumotaan.

Helsingissä 19 päivänä marraskuuta 1993

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

HE 92/93

Ministeri

TyVM 9/93

Mauri Pekkarinen

N:o 508/1986

(sisältää muutokset 679/90, 1428/93, 755/96 ja 265/97)

Annettu Naantalissa 27 päivänä kesäkuuta 1986

Asetus nuorten työntekijäin suojelusta

Sosiaali- ja terveysministerin esittelystä säädetään nuorten työntekijäin suojelusta 29 päivänä joulukuuta 1967 annetun lain (669/67) 4 §:n 2 momentin nojalla:

1 §

Sovelletamisala

Tätä asetusta sovelletaan nuoren työntekijän eli alle 18-vuotiaan henkilön tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (299/58).

Ainoastaan 5 §:n säännöksiä on sovellettava viranomaisen hyväksymässä ja valvomassa ammattikoulutuksessa opettajan johdolla ja valvonnassa tehtävään työhön ja työhön, jonka suorittaja on edellä mainitun koulutuksen perusteella saanut siihen riittävän ammattitaidon.

2 §

Kielletyt työt

Nuorta työntekijää ei saa käyttää työhön, joka on hänen ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselleen vahingoksi tahi joka vaatii häneltä suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa katsoen on kohtuullista.

Edellä 1 momentissa mainittuja töitä ovat:

- 1) työt, jotka edellyttävät ikään ja kokemukseen nähden kohtuutonta räsitystä tai huomattavaa vastuuta omasta tai toisten henkilöiden turvallisuudesta tai huomattavaa taloudellista vastuuta tai jotka sisältävät sellaisia onnettomuusuhkia, joita nuoret eivät kykene tunnistamaan tai välttämään joko sen vuoksi, että he eivät osaa kiinnittää tarpeeksi huomiota turvallisuuteen, tai kokemuksen tai koulutuksen puutteen vuoksi;
- 2) yksityöskentely silloin kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara;
- 3) psykiatristen potilaiden hoito sekä psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden henkilöiden huolto ja muut vastaavat työt;
- 4) kuolleiden käsittely ja kuljetus;
- 5) teurastustyö;
- 6) työt, joissa altistutaan haitallisesti tekijöille, jotka ovat myrkyllisiä tai syöpää aiheuttavia, jotka aiheuttavat periytyviä perimämuutoksia tai vaaraa sikiölle tai jotka muuten vaikuttavat pitkäaikaisesti ihmisen terveyteen;
- 7) palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja I luokan palavien nesteiden valmistus, kuljetus- ja käsittely ilmeisen palo-vaarallisissa olosuhteissa;
- 8) työt, joissa altistutaan haitallisesti säteilylle;
- 9) työt, joissa altistutaan terveydellisille vaaroille melun tai tärinän taikka äärimmäisen kylmyyden tai kuumuuden vuoksi;
- 10) sukellustyöt; sekä
- 11) työt, joista niin erikseen säädetään tai määrätään.

3 §

Vaaralliset työt

Alle 16-vuotiasta nuorta työntekijää ei saa käyttää työhön, jossa häntä tai hänen työnsä takia muuta henkilöä saattaa uhata erityinen tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaara.

Mitä 1 momentissa on säädetty, ei kuitenkaan koske peruskoulun oppilaan työtä koulussa.

Työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaava ministeriö vahvistaa esimerkkiluettelon 1 momentissa tarkoitetuista vaarallisista töistä. Luettelo tulee tarkistaa säännöllisesti, kuitenkin vähintään joka viides vuosi.

4 §

Nuoren työntekijän käyttäminen vaarallisiin töihin

Kuusitoista vuotta täyttänyt nuori työntekijä voi tehdä työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavan ministeriön vahvistamassa esimerkkiluettelossa tarkoitettua tai siihen verrattavaa työtä, jos suojelutekniikalla tai muuten on huolehdittu siitä, ettei nuoren työntekijän käyttöön tarkoitetuista laitteista tai aineista taikka työolosuhteista ole hänen henkilökohtaiset olosuhteensa huomioon ottaen erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa. Terveyden vaurioitumisen vaaran mahdollisuutta arvioidessa on käytettävä apuna työterveyshuoltohenkilöstöä.

Ennen 1 momentissa tarkoitettun työn alkua on työnantajan tehtävä siitä ilmoitus työpaikkaa valvovalle työsuojeluviranomaiselle. Ilmoituksen voi työnantajan sijasta tarvittaessa tehdä myös asianomainen oppilaitos tai ammattioppilaslautakunta. Ilmoituksessa tulee olla selvitys nuorella teetetävästä työstä sekä siitä, mitä toimenpiteitä 1 momentissa tarkoitettun vaaran torjumiseksi on tehty ja miten työntekijän opastus ja ohjaus on järjestetty. Työsuojeluviranomainen voi jättää asian tehdyn ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin työn rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

Mitä 1 ja 2 momentissa on säädetty, koskee soveltuvin osin myös alle 16-vuotiaan peruskoulun oppilaan koulussa tekemää työtä.

5 §

Opetus ja ohjaus

Nuorista työntekijöistä annetun lain (998/93) 10 §:ssä tarkoitettuna opetuksessa, ohjauksessa ja henkilökohtaisessa opastuksessa on erityisesti huolehdittava siitä, että työntekijä tarpeellisella tavalla ja tarpeellisessa laajuudessa perehdytetään:

- 1) työpaikan olosuhteisiin, työn oikeaan suorittamiseen ja työhön mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin ja niiden torjuntaan;
- 2) koneiden ja laitteiden ja kemiallisten tuotteiden toimintatapaan ja niistä johtuviin menetelmiin;
- 3) menettelytapoihin, joita on noudatettava tuotantotoiminnan aloituksessa ja lopetuksessa, koneiden puhdistuksessa, säädössä, huollossa ja korjauksessa sekä tuotantotoiminnan tavanomaisissa häiriötilanteissa samoin kuin koneiden ja laitteiden vioittuessa; sekä
- 4) nuoren työntekijän työssään käyttämien koneiden ja laitteiden ja kemiallisten tuotteiden turvallisuusmääräyksiin samoin kuin työsuojelua koskevien säännösten mukaan työpaikalla noudatettavana oleviin menettelytapoihin ja varotoimenpiteisiin ja ensiapuohjeisiin.

Ennen työn aloittamista on varmistuttava, että työntekijä on riittävästi perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja siihen liittyviin vaaroihin sekä osaa noudattaa työturvallisuusohjeita. Työn kuluessa on lisäksi kiinnitettävä erityistä huomiota työntekijän ohjaukseen ja valvontaan.

Nuori työntekijä on työvaiheen tai työmenetelmän omaksumisen ajaksi sijoitettava työskentelemään kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön opastuksen ja silmälläpidon alaisena.

Työnantajan on ilmoitettava oppivelvollisen nuoren huoltajalle mahdollisista vaaratekijöistä ja kaikista hänen turvallisuuttaan ja terveyttään koskevista toteutetuista toimenpiteistä.

6 §

Poikkeuslupa

Asianomaisella työsuojeluviranomaisella on oikeus antaa määräämillään ehdoilla lupa poiketa tämän asetuksen säännöksistä 15 vuotta täyttäneen nuoren osalta, jos se on välttämätöntä nuoren ammatillisen kehityksen kannalta, ehdolla että nuori työskentelee kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön valvonnan alaisena ja että asetuksen tarkoitus on muulla tavoin riittävästi varmistettu.

7 §

Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 1986. Sillä kumotaan nuorten työntekijäin käyttämisestä vaarallisiin töihin 10 päivänä maaliskuuta 1972 annettu asetus (212/72) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Naantalissa 27 päivänä kesäkuuta 1986

Tasavallan Presidentti

Mauno Koivisto

Sosiaali- ja terveysministeri

Eeva Kuuskoski-Vikatmaa

N:o 128/ 2002 (kumooa TMp (756/1996))

Annettu Helsingissä 14 päivänä helmikuuta 2002

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta

Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen mukaisesti säädetään nuorista työntekijöistä 19 päivänä marraskuuta 1993 annetun lain (998/1993) 19 §:n 2 momentin nojalla, sellaisena kuin se on laissa 16/1997:

1 §

Tämän asetuksen liitteessä on esimerkkiluettelo sellaisista nuorille työntekijöille vaarallisista töistä, joita saa tehdä vain nuorten työntekijöiden suojelusta annetun asetuksen (508/1986) 4 §:ssä säädettyin edellytyksin.

2 §

Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2002.

Tällä asetuksella kumotaan nuorille työntekijöille vaarallisista töistä 23 päivänä lokakuuta 1996 annettu työministeriön päätös (756/1996) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Neuvoston direktiivi 94/33/EY ; EYVL N:o L 216, 20.8.1994, s. 12

Helsingissä 14 päivänä helmikuuta 2002

Peruspalveluministeri

Osmo Soininvaara

Vanhempi hallitussihteeri

Antti Posio

Liite

Esimerkkiluettelo nuorille työntekijöille vaarallisista töistä

1. Mekaaniset vaaratekijät

Mekaanisten vaaratekijöiden aiheuttama erityinen vaara voi olla työssä seuraavilla koneilla, laitteilla ja työvälineillä:

- 1) 3 A, 3 B ja 4 luokkaan kuuluvalla laserlaitteella, sirkkelillä, pyörösahalla, vannesahalla, höyläkoneella, moottorisahalla, jyrsinkoneella, levyleikkurilla ja muulla vastaavalla konevoimalla toimivalla leikkurilla, avonieluisella murskaus-koneella, hiekansiroituslaitteella, pylväsporakoneella, kulmahiomakoneella, metallisorvilla, kaasuhitsaus- ja kaasuleikkauslaitteella, paineilmalla tai vastaavalla toimivalla naulaimella ja muulla vastaavalla koneella, laitteella ja työvälineellä, jolla omalla varomattomuudella voi aiheuttaa vakavan työtaturman,
- 2) traktorilla, jossa ei ole turvaohjaamoja tai joka on varustettu vinssillä, kuormausturilla, kaivinkoneella tai etu- tai takakuormaimella taikka johon on liitetty erillistä voimansiirtoa tarvitseva työkone, trukilla lukuun ottamatta hidasta tavarantoimintaa käytettävää niin sanottua matalanostotrukkia, maansiirtokoneella, metsätyökoneella, leikkuupuimurilla, turpeenostokoneella, sekä vaativissa olosuhteissa moottorikelkalla ja mönkijällä,
- 3) konekäyttöisellä nosto- ja siirtolaitteella kuljettajana, merkinantajana tai hoitajana lukuun ottamatta kiinteästi asennetun painonappiohjauksella varustetun hissien ohjaamista sekä nostimella, taljalla tai vastaavalla laitteella oman työkappaleen nostamisessa sekä
- 4) henkilönostolaitteella ja henkilönostimella.

2. Kemialliset vaaratekijät

Työssä voi olla erityinen kemiallinen vaara, kun altistutaan haitallisessa määrin seuraaville aineille ja valmisteille:

- 1) Aine ja valmiste, joka luokitellaan kemikaalilain (744/1989) 19 §:ssä tarkoitetun sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen tai 11 §:ssä tarkoitetun vaarallisten aineiden luettelon mukaisesti:
 - a) erittäin myrkylliseksi ja merkitään varoitusmerkillä T ja vaaraa osoittavilla lausekkeilla R26 (Erittäin myrkyllistä hengitettynä), R27 (Erittäin myrkyllistä joutuessaan iholle), R28 (Erittäin myrkyllistä nieltynä) tai R39 (Erittäin vakavien pysyvien vaurioiden vaara);
 - b) myrkylliseksi ja merkitään varoitusmerkillä T ja vaaraa osoittavilla lausekkeilla R23 (Myrkyllistä hengitettynä), R24 (Myrkyllistä joutuessaan iholle), R25 (Myrkyllistä nieltynä), R39 (Erittäin vakavien pysyvien vaurioiden vaara) tai R48 (Pitkäaikainen altistus voi aiheuttaa vakavaa haittaa terveydelle);
 - c) haitalliseksi ja merkitään varoitusmerkillä Xn ja vaaraa osoittavalla lausekkeella R48 (Pitkäaikainen altistus voi aiheuttaa vakavaa haittaa terveydelle);
 - d) syövyttäväksi ja merkitään varoitusmerkillä C ja vaaraa osoittavilla lausekkeilla R35 (Voimakkaasti syövyttävää) tai R34 (Syövyttävää);
 - e) räjähtäväksi ja merkitään varoitusmerkillä E ja vaaraa osoittavilla lausekkeilla R2 (Räjähtävää iskun, hankauksen, avotulen tai muun sytytyslähteen vaikutuksesta) tai R3 (Erittäin helposti räjähtävää iskun, hankauksen, avotulen tai muun sytytyslähteen vaikutuksesta);
 - f) haitalliseksi ja merkitään varoitusmerkillä Xn ja vaaraa osoittavalla lausekkeella R39 (Erittäin vakavien pysyvien vaurioiden vaara);
 - g) haitalliseksi ja merkitään varoitusmerkillä Xn ja vaaraa osoittavalla lausekkeella R40 (Pysyvien vaurioiden vaara);
 - h) herkistäväksi ja merkitään varoitusmerkillä Xn ja vaaraa osoittavalla lausekkeella R42 (Altistuminen hengitysteitse voi aiheuttaa herkistymistä);
 - i) herkistäväksi ja merkitään varoitusmerkillä Xi ja vaaraa osoittavalla lausekkeella R43 (Ihokosketus voi aiheuttaa herkistymistä);

- j) syöpää aiheuttavaksi ja merkitään varoitusmerkillä T ja vaaraa osoittavalla lausekkeella R45 (Aiheuttaa syöpäsairauden vaaraa);
 - k) perimää vaurioittavaksi ja merkitään varoitusmerkillä T ja vaaraa osoittavalla lausekkeella R46 (Saattaa aiheuttaa periytyviä perimävaurioita);
 - l) lisääntymiselle vaaralliseksi (vaikutukset hedelmällisyyteen) ja merkitään varoitusmerkillä T ja vaaraa osoittavalla lausekkeella R60 (Voi heikentää hedelmällisyyttä);
 - m) lisääntymiselle vaaralliseksi (kehityksen häiriöt) ja merkitään varoitusmerkillä T ja vaaraa osoittavalla lausekkeella R61 (Vaarallista sikiölle) ja
 - n) ärsyttäväksi ja merkitään varoitusmerkillä Xi ja jollakin vaaraa osoittavista lausekkeista R12 (Erittäin helposti syttyvä), R42 (Altistuminen hengitysteitse voi aiheuttaa herkistymistä) tai R43 (Ihokosketus voi aiheuttaa herkistymistä).
- 2) Aine ja valmiste, jota tarkoitetaan valtioneuvoston asetuksessa työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta (716/2000).
- 3) Lyijy ja sen yhdisteet sikäli kuin ne imeytyvät ihmisen elimistöön.
- 4) Asbesti ja
- 5) Ympäristön tupakansavu.
3. Fysikaaliset vaaratekijät

Seuraavissa töissä voi olla erityinen fysikaalinen vaara:

- a) työt, joissa voimakas melu voi aiheuttaa kuulovaurion vaaraa,
 - b) työt voimakkaasti tärisevillä työkoneilla,
 - c) työt, joissa voi altistua terveydellisille vaaroille kylmyyden tai kuumuuden vuoksi ja
 - d) työt erityisen korkeassa tai matalassa ilmanpaineessa.
4. Sähköiset vaaratekijät

Erytinen sähköinen vaara voi olla jännitetyössä ja työssä paljaiden jännitteisten osien läheisyydessä sekä vahvavirtalaitteiden ja hissien huolto- ja korjaustyössä.

5. Ruumiillinen liikarasitus

Ruumiillisen liikarasituksen vaara voi olla nostotyössä, jossa taakan paino ylittää jatkuvasti 20 kg miehillä ja 15 kg naisilla sekä muussa yksipuolisesti kuormittavassa työssä.

6. Biologiset vaaratekijät

Eriytynen vaara voi olla työssä, jossa voi altistua vakavan sairastumisen aiheuttavalle biologiselle tekijälle.

7. Eräät työt

Eriytynen tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaara voi olla myös seuraavissa töissä:

- 1) maanalaisessa työssä kaivoksissa ja kaivannoissa tai muuten sellaisissa olosuhteissa, joissa on sortumis- ja luhistumisvaara,
- 2) räjäytystyössä ja muussa räjähdystarvikkeiden käsittelyssä,
- 3) alusten lastaukseen ja purkamiseen välittömästi kuuluvassa työssä,
- 4) kiskoajoneuvojen kuljettamisessa rautateillä ja kisko-liikenteessä sekä vaihde- ja järjestelytyössä ratapihoilla,
- 5) vaaraa aiheuttavassa huolto-, puhdistus- ja korjaustyössä,
- 6) viranomaisten tarkastuksen alaiseksi määrättyjen paineel-
listen laitteiden tarkastus-, huolto- ja korjaustyössä,
- 7) rakennusten purkutyössä,
- 8) säiliötyössä, jossa on tukehtumisen tai muu vastaava vaara,
- 9) pylväs- ja mastotyössä ja muussa työssä, johon liittyy ilmei-
nen putoamisvaara,
- 10) työssä vaarallisten eläinten kanssa,
- 11) koe-eläinten hoitotyössä,
- 12) paineenalaisia, nesteytettyjä tai liuotettuja kaasuja sisältävi-
en laitteiden käsittelyssä valmistamista, varastointia tai käyt-
töä varten,
- 13) koneen aiheuttamassa pakkotahtisessa työssä, jossa on suorituspalkka.

Laki N:o 630 ammatillisesta koulutuksesta

Annettu Helsingissä 21 päivänä elokuuta 1998

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Soveltamisala ja tavoitteet

1 §

Soveltamisala

Tässä laissa säädetään nuorille ja aikuisille annettavasta ammatillisesta peruskoulutuksesta ja siinä suoritettavista tutkinnoista.

Muusta kuin 1 momentissa tarkoitettusta aikuisille annettavasta ammatillisesta koulutuksesta on voimassa, mitä ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) säädetään.

.....

4 §

Ammatilliset tutkinnot

Ammatillisessa peruskoulutuksessa suoritettavat tutkinnot ovat ammatillisia perustutkintoja.

Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa myös ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomassa näyttötutkinnossa siten kuin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa säädetään.

Edellä 1 momentissa mainitut tutkinnot antavat jatko-opintokelpoisuuden yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin siten kuin asetuksella säädetään ja yliopisto tai ammattikorkeakouluopiskelijan opinto-ohjelman perusteella päättää.

.....

6 §

Yhteydet työelämään

Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.

.....

16 §

Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus

Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Sopimukseen otettavista asioista ja koulutuksen järjestämisestä säädetään tarkemmin asetuksella. Muuten kuin oppisopimuskoulutuksena järjestettävä työpaikalla tapahtuva koulutus järjestetään siten, että opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan, tai erikseen niin sovittaessa laatimalla työ-sopimus.

19 §

Opiskelijan työturvallisuus

Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään myös silloin kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan.

.....

4 luku***Arviointi***

24 §

Koulutuksen arviointi

Koulutuksen arvioinnin tarkoituksena on turvata tämän lain tarkoituksen toteuttamista ja tukea koulutuksen kehittämistä ja parantaa oppimisen edellytyksiä.

Koulutuksen järjestäjän tulee arvioida antamaansa koulutusta ja sen vaikuttavuutta sekä osallistua ulkopuoliseen toimintansa arviointiin.

Opetushallitus huolehtii asianomaisen ministeriön päättämien perusteiden mukaisesti arvioinnin kehittämisestä ja ulkopuolisten arviointien toimeenpanosta. Ministeriö voi antaa yksittäisen arvioinnin suorittamisen myös muun kuin opetushallituksen tehtäväksi.

Arviointien keskeiset tulokset tulee julkistaa.

25 §

Opiskelijan arviointi

Opiskelijan arvioinnilla pyritään ohjaamaan ja kannustamaan opiskelua sekä kehittämään opiskelijan edellytyksiä itsearviointiin.

Opiskelijoiden oppimista ja työskentelyä tulee arvioida monipuolisesti.

Opinto- ja tutkintasuoritusten arvioinnista sekä opinnoissa etenemisestä on voimassa, mitä asetuksella säädetään ja opetushallitus määrää. Todistuksiin merkittävistä tiedoista päättää opetushallitus.

.....

5 luku

Opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet

.....

28 §

Oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön

Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön.

.....

Asetus N:o 811 ammatillisesta koulutuksesta

Annettu Helsingissä 6 päivänä marraskuuta 1998

Opetusministerin esittelystä säädetään ammatillisesta koulutuksesta 21 päivänä elokuuta 1998 annetun lain (630/1998) nojalla:

1 luku

Opetus

1 §

Koulutusalat

Ammatillista koulutusta järjestetään ja rahoitetaan seuraavilla koulutusaloilla:

- 1) luonnonvara-ala;
- 2) tekniikan ja liikenteen ala;
- 3) kaupan ja hallinnon ala;
- 4) matkailu-, ravitsemis- ja talousala;
- 5) sosiaali- ja terveysala;
- 6) kulttuuriala; sekä
- 7) vapaa-aika- ja liikunta-ala.

2 §

Ammatilliseen perustutkintoon kuuluvat opinnot ja niiden laajuus

Ammatilliseen perustutkintoon kuuluu:

- 1) ammatillisia opintoja ja niitä tukevaa työssäoppimista;
- 2) ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia ja ammattitaitoa täydentäviä yhteisiä opintoja;
- 3) opinto-ohjausta; sekä
- 4) vapaasti valittavia opintoja.

Ammatillisen perustutkinnon laajuus määritellään opintoviikkoina. Opintoviikolla tarkoitetaan arvioitua opiskelijan keskimääräistä 40 tunnin työpanosta opintojen tavoitteiden saavuttamiseksi. Yksi opintovuosi sisältää 40 opintoviikkoa.

Ammatilliseen perustutkintoon johtavat opinnot on järjestettävä siten, että opinnot voidaan päätoimisesti opiskellen suorittaa niiden laajuutta vastaavassa ajassa.

.....

5 §

Sopimus työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 16 §:n mukaisesti tehtävässä koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovitaan osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista ja muista tarpeellisista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä seikoista. Lisäksi sovitaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden määräykset huomioon ottaen, tarvittaessa kunkin opiskelijan osalta erikseen. Mitä edellä säädetään, sovelletaan myös, kun opiskelija erikseen niin sovittaessa on työsopimussuhteessa työnantajaan.

Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työnantajalle ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 19 §:n mukaisesta työturvallisuusvastuusta.

.....

2 luku

Opiskelijan arviointi

10 §

Arvioinnin yleiset perusteet

Opiskelijan tiedot ja taidot sekä niiden kehittyminen on arvioitava riittävän usein koulutuksen aikana ja koulutuksen päättyessä.

Opiskelijan hyväksytyt suoritukset arvioidaan käyttäen asteikkoa kiitettävä (5), hyvä (4–3) ja tyydyttävä (2–1). Vapaasti valittavat opinnot voidaan opiskelijan suostumuksella hyväksyä suoritettuk-
si ilman arvosanaa.

.....

Opetushallitus antaa opetussuunnitelman perusteiden yhteydessä tarkemmat määräykset arvioinnin yleisistä perusteista.

11 §

Arvioinnin suorittaja ja tieto arviointiperusteista

Opiskelijan arvioinnista päättää arvioitavien opintojen opetukses-
ta vastaava opettaja tai, jos opettajia on useita, opettajat yhdessä. Tutkintoon sisältyvästä työpaikalla käytännön työtehtävien yh-
teydessä järjestettävän koulutusjakson arvioinnista päättävät ope-
tuksesta vastaava opettaja ja työnantajan nimeämä henkilö
yhdessä.

Oppisopimuskoulutuksessa tietopuolisten opintojen arvioinnista
päättää opettaja, tai jos opettajia on useita, opettajat yhdessä ja
työpaikalla tapahtuvassa koulutuksessa työnantajan nimeämä hen-
kilö. Koulutuksen järjestäjä päättää tietopuolisten opintojen ja
työpaikalla tapahtuvan koulutuksen arviointien yhdistelmästä.

Opiskelijalla on oikeus saada tieto arviointiperusteista ja niiden
soveltamisesta häneen.

.....

3 luku

Opiskelijan oikeusturva

15 §

Arvioinnin uusiminen ja oikaisu

Opiskelija voi kahden kuukauden kuluessa arvioinnista tiedon saa-
tuaan pyytää opintojen etenemistä tai tutkinnon suorittamista kos-
kevan arvioinnin uusimista. Kirjallinen pyyntö tehdään rehtorille.
Uudesta arvioinnista päättävät rehtori ja opiskelijan opettajat
yhdessä.

.....

N:o 1431/ 1993

Annettu Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

Työministeriön päätös nuorille sopivista kevyistä töistä

Työministeriö on nuorista työntekijöistä 19 päivänä marraskuuta 1993 annetun lain (998/93) 19 §:n 2 momentin nojalla päättänyt:

Tämä päätös sisältää esimerkkiluettelon nuorista työntekijöistä annetun lain (998/93) 19 §:n 2 momentissa tarkoitetuista kevyistä töistä, joita on lupa teettää 14 vuotta täyttäneellä tai saman kalenterivuoden aikana täyttävällä nuorella henkilöllä.

Kevyellä työllä tarkoitetaan työtä, joka ei ole haitallista nuoren terveydelle, kehitykselle tai koulunkäynnille ottaen huomioon työolosuhteet, työympäristö, työn vaatimukset, työn aiheuttama vastuu sekä ruumiillinen ja henkinen kuormittavuus.

Kevyt työ ei voi sisältää nuorten työntekijäin suojelusta annetun asetuksen (508/86) 2 §:n tarkoittamia kiellettyjä töitä eikä 3 §:n tarkoittamia vaarallisia töitä.

Kevyet työt

1. Virvokkeiden, lippujen ja vastaavanlaisten tuotteiden myyntityö kilpailuissa, näyttelytilaisuuksissa tai samankaltaisissa tilaisuuksissa.
2. Lähettityö sekä lehtien ja mainosten jako.
3. Esiintymiset ja muu työskentely taide-, kulttuuri- ja vastaavissa tilaisuuksissa.
4. Kauppaliikkeissä tehtävät avustavat työt kuten näytteille asetelu ja hintojen merkitseminen, tavaroiden lajittelu ja pakkaus sekä myyntityö, ei kuitenkaan työ valintamyymälöiden kassoilla.
5. Avustavat toimistotyöt.
6. Puutarha- ja maataloustöissä istutus-, poiminta- ja aputyöt sekä vaarattomien kotieläinten ruokinta.
7. Majoitus- ja ravitsemisliikkeissä tehtävät avustavat työt kuten kattaukseen liittyvät työt sekä annostelu- ja myyntityö.
8. Teollisuudessa tehtävät pienehköt avustavat työt, joita tehtäessä tai joiden läheisyydessä ei käsitellä aineita tai välineitä, jotka voivat aiheuttaa terveydellistä vaaraa tai haittaa.
9. Varastotyössä ja vastaavassa tavaroiden vastaanotto, lajittelu, käsittely ja lähetys sekä merkintä- ja laskentatyö.

10. Puhtaanapito- ja siivoustyössä huoneistojen, esimerkiksi toimistojen siivous siten, että työssä ei saa käsitellä aineita tai välineitä, jotka voivat aiheuttaa terveydellistä vaaraa tai haittaa.
11. Muut kevyet työt, jotka työympäristö, työn vaatimukset, työn aiheuttama vastuu sekä ruumiillinen ja henkinen kuormittavuus huomioon ottaen vastaavat edellä mainittuja töitä.

Tämä päätös tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1994.

Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

Työministeri

Ilkka Kanerva

Nuorempi hallitussihteeri

Sirpa Kaittola