

Opiskelu lomautusaikana ja lomautuksen vaihtoehtoja

Tarjolla olevan työn vähentyessä väliaikaisesti on järkevää etsiä lomautusajalle tai jopa lomautuksen sijaan koulutusmahdollisuuksia. Eri koulutusmuodot tarjoavat useita hyödynnettäviä vaihtoehtoja.

Koronaviruksen vuoksi useat koulutuksentarjoajat ovat lisänneet verkko-opetusta ja etäopiskelumahdollisuuksia. Tietoa tarjolla olevista kursseista ja muista opintomahdollisuuksista on saatavilla esimerkiksi sivustoilta www.opintopolku.fi www.koulutus.fi sekä <https://koulutukset.te-palvelut.fi>

Tavanomaisen henkilöstökoulutuksen lisäksi yritys voi hyödyntää työvoimapolitiittista koulutusta ja oppisopimuskoulutusta. Työntekijä voi myös itse hakeutua koulutukseen ja käyttää tähän opinto- tai vuorotteluvapaata.

Koulutuksen tulee kaikissa tilanteissa perustua todelliseen koulutustarpeeseen. Siten kehitetään työntekijöiden ammattitaitoa ja osaamista ja parannetaan myös yrityksen kilpailukykyä tulevaisuudessa.

Lomautettu voi myös opiskella **omaehtoisesti**. Sivutoimiset opinnot eivät estä työttömyysturvan saamista. Myös päätoiminen opiskelu on tietyin edellytyksin mahdollista työttömyyspäivärahan tuella.

Työn ohella tehtyjä opintoja ei tarvitse keskeyttää. Lomautettua ei pidetä päätoimisena opiskelijana, jos opiskeluaikaisen vakiintuneen työssäolon perusteella voidaan katsoa, ettei opiskelu ole esteenä kokoaikaisen työn vastaanottamiselle.

HUOM! Lomautetuilla on oikeus työttömyysturvaan opintojen tai yritystoiminnan estämättä. Poikkeussääntö on väliaikainen ja koskee 16.3.2020 tai sen jälkeen lomautettuja. Se on voimassa 31.7.2020 asti.

- Henkilöstökoulutus
- Työvoimakoulutus
- Oppisopimuskoulutus
- Omaehtoinen opiskelu
 - opintovapaa
 - vuorotteluvapaa
 - lomautusaikana

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutus on työnantajan kustantamaa työntekijöiden koulutusta. Sen tarkoituksena on parantaa yrityksen tuottavuutta ja kannattavuutta sekä ylläpitää ja parantaa henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista. Henkilöstökoulutusta tarvitaan etenkin silloin, kun käynnistetään yrityksen muutosprosessi tai muita kehittämistoimenpiteitä.

Henkilöstökoulutus on yleensä lyhytkestoista täydennyskoulutusta, mutta se voi tähdätä myös tutkintoon.

Työnantaja valitsee koulutukseen osallistuvat henkilöt ja määrää koulutuksen sisällön. Mikäli lomautettu työntekijä kutsutaan koulutukseen, hänelle maksetaan palkka koulutusajalta.

Työvoimakoulutus

Työvoimapolitiisella koulutuksella pyritään edistämään työntekijöiden ammattitaitoa ja osaamista vastaamaan paremmin yritysten ja työmarkkinoiden tarpeita. Työvoimaviranomaisilla on laaja harkintavalta koulutuksen järjestämisessä. Koulutus voi vaihdella lyhyistä kursseista tutkintotavoitteiseen monivuotiseen koulutukseen asti.

Työvoimakoulutusta järjestetään sekä työttömille, **lomautetuille** että työssä oleville.

Koulutuksen rahoittavat työvoimaviranomaiset yksin tai yhdessä työnantajan kanssa, jolloin on kyse yhteishankintakoulutuksesta.

Yhteishankintakoulutusta koskeva yhteistyö käynnistyy työnantajan aloitteesta. Työnantaja määrittelee koulutus- ja henkilöstötarpeensa ja ottaa yhteyttä TE-toimistoon. Esityksen yhteishankinnasta voi tehdä [lomakkeella](#). Koulutusta suunniteltaessa keskustellaan muun muassa koulutuksen sisällöstä, laajuudesta, toteutustavasta sekä koulutuksen kustannuksista. Myös oppilaitokset antavat apua koulutusohjelmien suunnittelussa ja tukien haussa.

Yhteishankintakoulutuksen muodot:

- *Rekrykoulutus – kun yrityksen tarpeisiin ei löydy ammattitaitoisia työntekijöitä*
- *Täsmäkoulutus – yrityksen ja henkilöstön tarpeisiin räätälöity ammatillinen perus- tai lisäkoulutus – työssä oleville tai **lomautetuille***
- *Muutoskoulutus – irtisanotuille tai **toistaiseksi lomautetuille***

Eri yhteishankintakoulutukset on alla kuvattu pääpiirteittäin. Tarkemmat kuvaukset TE-toimistojen palvelusivustolta [täällä](#):

Rekrykoulutus

Rekrykoulutusta voidaan käyttää silloin, kun työnantaja on palkkaamassa uusia työntekijöitä, mutta riittävän osaavia työhakijoita ei löydy tai hakijoiden osaamisessa kyseisiin tehtäviin on vielä parannettavaa.

Työnantajan osuus koulutuskustannuksista on **30%**. Siihen voidaan lukea myös korvaus työnantajan tilojen ja laitteiden käytöstä. Asiasta on sovittava TE-hallinnon kanssa. Oppilaille ei makseta opiskeluajalta palkkaa, vaan heidän toimeentulonsa on turvattu työttömyysetuuksin.

Täsmäkoulutus

Täsmäkoulutus sopii tilanteeseen, jossa yritys on merkittävässä muutostilanteessa. Tällöin on tarve kouluttaa työssä olevaa henkilöstöä joko uusiin tehtäviin tai muutoin uudistaa

henkilöstön ammatillista osaamista. Usein tällaisissa koulutushankkeissa on jo taustalla muita merkittäviä yrityksen kehittämistoimenpiteitä ja esim. henkilöstön osaamistarvetta on analysoitu eri välinein.

Täsmäkoulutusta voidaan käyttää myös lomautustilanteissa, kun henkilöstöä koulutetaan uusiin tai vaativampiin tehtäviin tai lisätään monitaitoisuutta. Sen sijaan työnantajan itse järjestämää tavanomaista henkilöstökoulutusta ei voida tukea yhteishankinnalla.

- Koulutuksen vähimmäiskesto on **kymmenen päivää**.
- Koulutettaville maksetaan koulutusajalta palkkaa paitsi, jos heidät on lomautettu. Lomautettujen toimeentulo turvataan työttömyysetuuksilla.

Koulutuskustannukset jaetaan työnantajan ja työ- ja elinkeinohallinnon kesken yrityskoon mukaan. Työnantajan maksuosuus hankintamenosta on yrityskoon mukaan **30 – 50%**.

Muutuskoulutus

Muutuskoulutus sopii irtisanomistilanteisiin. Muutuskoulutuksen avulla yritys voi tukea irtisanotun henkilöstön siirtymistä uusille aloille.

Koulutus soveltuu myös lomautustilanteisiin silloin, kun henkilöstöä lomautetaan toistaiseksi ja lomautusten alkaessa tai aikana tulee selväksi, että lomautus muuttuu irtisanomiseksi kaikkien tai enemmistön osalta.

Muutuskoulutuksessa työnantajan maksuosuus koulutuskustannuksista on aina **20 %**. Työnantajan osuus voidaan huomioida työsopimuslain mukaisena irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävänä koulutuksena eli ns. **Kiky-koulutuksena**.

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutusta voidaan käyttää, kun halutaan laajentaa tai syventää työntekijöiden ammattitaitoa tai kouluttaa työntekijöitä uusiin tehtäviin.

Oppisopimuskoulutus voi tulla kysymykseen esimerkiksi myös silloin, kun työntekijälle on tarjolla muuta kuin hänen aikaisempaa työtään, eikä työntekijän ammattitaito riitä uuteen tehtävään. Edellytyksenä on tällöin, että työntekijä on työssä vähintään 25 tuntia viikossa.

Oppisopimus on kirjallinen työsopimus, jossa työnantaja, koulutettava ja koulutuksen järjestäjä sopivat määrättyyn tutkintoon tai sen osaan johtavasta, tai lyhytkestoisesta täydennyskoulutuksesta yrityksessä. Alaikäraja on 15 vuotta. Yläikärajaa ei ole.

Pääosa koulutuksesta järjestetään työpaikalla. Opiskelijalle maksetaan tältä ajalta työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Maksuttoman teoriaopetuksen ajalta opiskelijalle maksetaan päivärahaa.

Käytännön järjestelyitä hoitavat oppilaitokset: [oppisopimustoimistot](#).

Oppisopimussuhde on luonteeltaan määräaikainen työsuhde, ja määräaikaisessa työsuhhteessa olevan lomauttaminen on mahdollista vain rajoitetusti.

Oppisopimuskoulutukseen osallistuva työntekijä voidaan lomauttaa vain, jos hänellä on

ennen oppisopimusta solmittu työsuhde ja oppisopimuskoulutus järjestetään sen ”sisällä”. Suoraan määräaikaiseen oppisopimukseen otettua henkilöä ei voimassa olevan lain mukaan voida lomauttaa.

Omaehtoinen koulutus opinto- tai vuorotteluvapaalla

Omaehtoiseksi nimitetään koulutusta, johon henkilö hakeutuu omasta aloitteestaan ja joka tapahtuu omalla ajalla.

Lomauttamisen sijaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä kehittää ammattitaitoaan opintovapaalla. Tällöin työntekijä ei saa työttömyysturvaa, vaan Työllisyysrahaston maksamaa aikuiskoulutustukea.

Työllisyysrahasto myöntää aikuiskoulutustukea omaehtoiseen koulutukseen osallistuvalla aikuisopiskelijalla, joka on työ- tai virkasuhteessa tai toimii yrittäjänä.

Opiskelija voi saada täysimääräistä aikuiskoulutustukea, jos hän on omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistuva aikuisopiskelija, työ- tai virkasuhteessa ja

- ollut työelämässä yhteensä vähintään kahdeksan vuotta ja
- ollut nykyisen työnantajan palveluksessa vähintään vuoden ennen tuettavan opiskelun alkua ja
- jää palkattomalle opintovapaalle yhdenjaksoisesti vähintään kahdeksi kuukaudeksi ja
- saa opintovapaan aikana sivutuloa enintään 250 euroa bruttona kuukaudessa ja ei saa opiskeluun muuta tukea.

Opiskelun tulee tukiaikana olla päätoimista, ja opiskelijan pitää olla tukiaikana kirjautunut läsnä olevaksi oppilaitoksessa.

Tarkemmin aikuiskoulutustuen ehdoista ja määrästä Työllisyysrahaston sivuilta [täällä](#).

Soviteltu aikuiskoulutustuki

Jos opinnot ovat osa-aikaisia tai yhtäjaksoinen palkaton opintovapaa kestää alle kaksi kuukautta, voi opiskelija hakea soviteltua aikuiskoulutustukea. Ehdot muutoin ovat samat kuin edellä täysimääräisellä aikuiskoulutustuella.

Sovitellusta aikuiskoulutustuesta tarkemmin Työllisyysrahaston sivuilla [täällä](#).

Vuorotteluvapaa

Työntekijä voi hyödyntää myös vuorotteluvapaan tai osan siitä kouluttautumiseen. Vuorottelukorvaus on 70% henkilön työttömyyspäivärahasta.

Työnantaja ja työntekijä sopivat yhteisesti työntekijän vuorotteluvapaasta. Vapaalle jäävän työntekijän tilalle täytyy palkata työtön työnhakija, mutta työtehtävien ei tarvitse olla samoja.

Vuorotteluvapaalle jäävä voi käyttää vapaan haluamallaan tavalla. Ennen vuorottelusopimuksen tekemistä työntekijän tulee selvittää työttömyyskassan tai Kelan kanssa työhistoriansa riittävyys.

- Vapaa kestää vähintään 100 ja enintään 180 kalenteripäivää.
- Vuorotteluvapaalle lähtevällä pitää olla työhistoriaa vähintään 20 vuotta.
- Vuorotteluvapaalle jäävän yläikäraja on hänen vanhuuseläkkeensä alaikäraja vähennettynä kolmella vuodella. Yläikäraja ei koske ennen vuotta 1957 syntyneitä.

Vuorottelijan sijaiseksi tulee palkata TE-toimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö, joka on

- ollut työttömänä työnhakijana TE-toimistossa vähintään 90 kalenteripäivää sijaisuutta edeltäneiden 14 kuukauden aikana; tai
- alle 30-vuotias, jonka ammatti- tai korkeakoulututkinnosta on kulunut alle vuosi; tai
- vuorotteluvapaasijaisuuden alkaessa alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias.

Vuorotteluvapaasta ja -korvauksesta TYJ:n sivuilta [täällä](#).

Omaehtoinen lyhytkestoinen opiskelu työttömyysetuudella

Lomautetun on oltava työmarkkinoiden käytettävissä saadakseen työttömyyspäivärahaa. Vähäinen, sivutoiminen opiskelu ei estä päivärahan maksamista.

Päätoimisina opintoina pidetään yleensä korkeakoulututkintoon tai ammatilliseen tutkintoon johtavia opintoja sekä muuta ammatillista koulutusta, jos sen laajuus on vähintään 5 opintopistettä/kk. Muita opintoja pidetään päätoimisina, jos niiden opetusohjelman mukainen laajuus on vähintään 25 tuntia viikossa.

Myös päätoiminen työllistymistä edistävä omaehtoinen opiskelu on mahdollista enintään kuuden kuukauden ajan.

Lyhytkestoisen opiskelun tukeminen ei edellytä TE-toimiston toteamaa koulutustarvetta. Kaikista opinnoista tulee kuitenkin ilmoittaa etukäteen TE-toimistoon, joka tarvittaessa pyytää niistä selvityksen. TE-toimisto antaa opinnoista työvoimapolitiittisen lausunnon työttömyyspäivärahan maksajalle.

Työtön työnhakija tai lomautettu voi opiskella omaehtoisia lyhytkestoisia eli enintään kuuden kuukauden opintoja työttömyysetuudella enintään kuusi kuukautta. Tämä edellyttää, että

- opiskelija on vähintään 25-vuotias,
- opinnot antavat ammatillisia valmiuksia tai tukevat yritystoimintaa ja
- opinnot edistävät työllistymistä.

Lakia ei sovelleta selkeästi harrastusluonteisiin tai yli kuusi kuukautta kestäviin opintoihin. Jos kyse on aiemmin keskeytyneiden opintojen saattamisesta loppuun, opintojen keskeyttämisestä on oltava vähintään vuosi.

HUOM! Hallituksen esitys 27/2020, joka tulee voimaan 1.4.2020. Työttömyysturvaa maksetaan opintojen tai yritystoiminnan estämättä 31.7.2020 asti.

Jos työttömäksi kokoaikatyötä hakevaksi työnhakijaksi ilmoittautuvan henkilön lomautus on alkanut 16.3.2020 tai sen jälkeen, hänellä on oikeus työttömyysetuuteen lain voimassaolon ajalta sen estämättä, mitä työttömyysturvalaissa säädetään kokoaikatyön hakemisesta, muusta kuin työsuhteessa tehdystä työstä sekä työllistymisestä yritystoiminnassa ja omassa työssä. Oikeuteen saada työttömyysetuutta ei myöskään sovellettaisi, mitä työttömyysturvalain 2 luvussa säädetään opiskelun vaikutuksesta ja ammatillisia valmiuksia antavaa koulutusta vailla olevaa nuorta koskevista edellytyksistä.