

Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinnanohjaus ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu

Sisällys

1	Tieto- ja neuvontapalvelut.....	2
2	Asiantuntija-arvioinnit.....	2
3	Ammatinvalinnanohjaus ja uraohjaus	3
4	Valmennus	3
5	Koulutuskokeilu	4
6	Työkokeilu	4
6.1	Työkokeilun enimmäiskesto	5
6.2	Työkokeilua koskevat rajoitukset.....	6
6.3	Sopimus työkokeilusta.....	6
6.4	Työkokeiluun osallistuvan oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta.....	8
7	Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen	8
8	Valmennuksen ja kokeilun vakuutusturva	9

1 Tieto- ja neuvontapalvelut

Järjestämislain 50 §:n mukaan työvoimaviranomainen antaa tietoa ja neuvontaa:

- 1) avoimista työpaikoista ja työnhausta;
- 2) työvoiman saatavuudesta ja hankinnasta;
- 3) koulutusmahdollisuuksista ja muista osaamisen kehittämismahdollisuuksista;
- 4) työmarkkinoista, aloista ja ammateista;
- 5) yritystoiminnan käynnistämisestä ja kehittämismahdollisuuksista; sekä
- 6) muutosturvan toteuttamiseksi tarjolla olevista palveluista, tuista ja korvauksista.

Työvoimaviranomaisen tulee antaa tietoa ja neuvontaa myös kansainvälisen rekrytoinnin mahdollisuuksista ja palveluista sekä kansainväliselle rekrytoinnille avoimista työpaikoista.

Työvoimaviranomaisen on huolehdittava hallintolain 8 §:n mukaisesta neuvontavelvollisuuden toteuttamisesta. Tämä tarkoittaa sitä, että työvoimaviranomaisen on annetta asiakkailleen toimivaltansa rajoissa asiakkailleen tarpeen mukaan neuvontaa hallintoasian hoitamiseen sekä vastattava asiointia koskeviin kyselyihin ja tiedusteluihin. Jos asia ei kuulu työvoimaviranomaisen toimivaltaan, sen on pyrittävä opastamaan asiakas toimivaltaiseen viranomaiseen.

2 Asiantuntija-arvioinnit

Työvoimaviranomainen järjestää asiantuntija-arviointeja henkilöasiakkaiden osaamisen, ammattitaidon, soveltuvuuden sekä työ-, yritystoiminta- ja koulutusvaihtoehtojen selvittämiseksi.

Työvoimaviranomainen päättää palveluiden tuottamistavan.

Vaikka asiantuntija-arviointeja hankittaisiin ulkopuolisilta palveluntuottajilta, työvoimaviranomainen vastaa asiakkaan palvelutarpeen arvioinnista ja päättää palvelutarpeen perusteella tarjottavista palveluista. Työvoimaviranomainen ei ole sidottu ulkopuolisen palveluntuottajan esittämiin arvioihin tai suosituksiin.

Osaamis- ja ammattitaitokartoitukset

Kun tarkoituksena on selvittää yksittäisen asiakkaan osaaminen, erityisosaaminen tai osaamisen puutteet hieman perusteellisemmin. Voidaan käyttää myös tilanteissa, joissa tietyn alan työntekijöistä on kysyntää ja työnhakijoiden osaamisen ja ammattitaidon taso halutaan selvittää.

Työkyvyn tutkimukset ja arvioinnit

Tilanteessa, jossa asiakkaalla on sellainen diagnosoitu vamma tai sairaus, jonka vaikutusta asiakkaan työ- ja toimintakykyyn pitää tarkemmin tai yksilöidymmin selvittää suhteessa hakuammattiin, suunniteltuun koulutukseen tai uuteen ammattiin. Voidaan hankkia esim. terveydenhuollon yksiköltä, kuntoutuslaitokselta, yksittäiseltä asiantuntijalta.

Yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arvioinnit

Työvoimaviranomaisen tehtävänä on antaa tietoa ja neuvontaa mm. yritystoiminnan käynnistämisestä ja kehittämismahdollisuuksista. Tällainen asiantuntijapalvelu voi sisältää tapauskohtaisen harkinnan perusteella starttiraha-asiakkaiden ohjausta, neuvontaa ja asiantuntijalausunnon.

Muut asiantuntija-arvioinnit

Asiantuntija-arviointeja voi olla muitakin kuin edellä mainitut yksilöidyt kartoitukset ja arvioinnit. Muuta asiantuntija-arviointia käytetään esimerkiksi kaivattaessa asiantuntijan näkemystä tilanteessa, jossa asiakkaalla kertomansa mukaan on tai hänellä epäillään olevan tarkemmin määrittelemättömiä rajoitteita,

eikä työvoimaviranomainen pysty tekemään kokonaisvaltaista arviota asiakkaan pärjäämisestä suunnitellussa työssä tai koulutuksessa. Palvelua järjestettäessä tulee muistaa ko. palvelun tarkoitus ja asiakkaan yksilöllisestä palvelutarpeesta lähtevä tavoite. Palvelun tavoitteena on edistää asiakkaan palveluprosessia, eikä terveydentilan määrittely tai puuttuvan diagnoosin hankkiminen.

3 Ammatinvalinnanohjaus ja uraohjaus

Ammatinvalinnanohjauksella ja uraohjauksella tuetaan henkilöasiakasta ammatinvalinnassa, ammatillisessa kehitymisessä, työelämään sijoittumisessa ja elinikäisessä oppimisessa.

Ammatinvalinta- ja uraohjauksella autetaan henkilöasiakasta tunnistamaan kiinnostuksen kohteitaan, edellytyksiään ja ammatillisia tavoitteitaan ja arvioimaan niitä suhteessa työelämään ja koulutusmahdollisuuksiin sekä tekemään tämän perusteella työuraansa liittyviä tarkoituksenmukaisia ratkaisuja. Yrittäjyys vaihtoehtona on esillä myös ammatinvalinta- ja uraohjauksessa.

Ohjauksessa voidaan käyttää asiakkaan suostumuksella psykologisia arviointimenetelmiä ammatti- ja uravaihtoehtojen, osaamisen, soveltuvuuden sekä työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Psykologisia arviointimenetelmiä voi käyttää vain laillistettu psykologi.

Laillistetulla psykologilla tarkoitetaan, että henkilöllä tulee olla sosiaali- ja terveydenhuoltoalan lupa- ja valvontavirasto Valviran myöntämä lupa käyttää psykologin nimikettä ja toimia psykologin ammatissa.

Ammatinvalinta- ja uraohjausta voi antaa myös muu asiantuntija kuin laillistettu psykologi, mutta hän ei saisi käyttää ohjauksessa menetelmiä, jotka on tarkoitettu käytettäväksi vain laillistetun psykologin toimesta.

Ammatinvalinnanohjausta ja uraohjausta tulisi olla Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten edellyttämällä tavalla tarjolla kaikille henkilöasiakkaille heidän työmarkkina-asemastaan riippumatta.

4 Valmennus

Työvoimaviranomainen järjestää henkilöasiakkaalle **valmennusta**. Työvoimaviranomainen päättää palvelun tuottamistavan.

Valmennuspalveluita on mahdollista järjestää sekä ryhmä- että yksilövalmennuksena ja niitä voidaan räätälöidä erilaisten henkilöasiakasryhmien tarpeisiin. Lähtökohtaisesti valmennus on tarkoitettu lyhytkestoiseksi palveluksi, mutta sen enimmäiskesto ei ole määritelty.

Työnhakuvalmennus

Työnhakuvalmennuksella parannetaan asiakkaan työnhakutaitoja siten, että asiakkaalla on valmiudet omatoimiseen työnhakuun.

Uravalmennus

Uravalmennuksen avulla tuetaan ja ohjataan asiakasta ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämässä, ammatilliseen koulutukseen hakeutumisessa ja työelämävalmiuksien kehittämisessä.

Työhönvalmennus

Työhönvalmennusta voidaan käyttää, jos asiakas tarvitsee tukea työmarkkinoille siirtymiseen ja siellä pysymiseen. Työhönvalmennusta voidaan tarjota, jos asiakas tarvitsee henkilökohtaista tukea työhön sijoittumisessa esim. työpaikan etsimiseen, työsopimuksen solmimiseen ja/tai työsuhteen vakiinnuttamiseen.

Valmennus yrityksille

Työvoimaviranomainen voi järjestää yrityksille valmennusta työntekijän palkkaamisessa ja työnantajavalmiuksien kehittämisessä. Valmennus on kevyttä ohjausta ja tukea räätälöitynä yrityksen tai yrittäjän tarpeiden mukaan. Yrityksille tarjottava valmennus on maksutonta siihen osallistuville yrittäjille ja yrityksille. Valtion rahoittama palvelun hinta katsotaan palvelua käyttävän yrityksen de minimis -tueksi.

5 Koulutuskokeilu

Työvoimaviranomainen voi ohjata henkilöasiakkaan koulutuskokeiluun oppilaitokseen ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi.

Koulutuskokeilulle ei ole säädetty enimmäiskestoja. Työvoimaviranomainen voi järjestää koulutuskokeilun keston harkintansa mukaan sellaisena kuin asiakkaan palvelutarve edellyttää (HE 207/2022 vp, s. 135–136).

6 Työkokeilu

Työvoimaviranomainen voi ohjata henkilöasiakkaan työkokeiluun työpaikalle ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille paluun tukemiseksi.

Järjestämislain 54 §:n 3 momentin tarkoitus on rajoittaa työn teettämistä ilman työsuhdetta ja palkanmaksuvelvollisuutta. Henkilöasiakasta ei voida ohjata työpaikalla toteutettavaan palveluun, jossa tämä osallistuu työtehtäviin muussa tarkoituksessa kuin ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille paluun tukemiseksi. Työkokeilua ei voi järjestää yksinomaan työkokemuksen hankkimiseksi. Järjestämislaki ei kuitenkaan estä työvoimakoulutukseen sisältyvää työpaikalla toteutettavien työssäoppimisjaksojen toteuttamista. Myös työpaikoille tehtävät tutustumiskäynnit, joissa ei osallistuta työn tekemiseen, ovat mahdollisia. (HE 207/2022 vp, s. 275.)

Työkokeilun toteuttaja

Työkokeilun toteuttajana voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, kunta, kuntayhtymä, muu yhteisö, säätiö tai valtion virasto tai laitos. Työpaja voi toimia työkokeilun toteuttajana, jos työpaja voi tarjota työkokeilupaikan aidossa työympäristössä. Myös vapaaehtois pohjalta toimiva yhdistys tai muu yhteisö, jossa ei ole palkattuja työntekijöitä, voi toimia työkokeilun toteuttajana. Edellytyksenä on, että työkokeilun aikaiset tehtävät ovat sellaisia, joita yleisesti tehdään työsuhhteessa ja työkokeilun aikainen ohjaus ja valvonta järjestetään riittävällä tavalla. Yksityishenkilö ei voi toimia työkokeilun järjestäjänä.

Työkokeilun toteuttajana ei kuitenkaan voi toimia työnantaja, johon kokeiluun osallistuva on työsuhhteessa kokeilusopimusta tehtaessa.

Työkokeilu ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi

Työkokeilua voidaan käyttää sopivan työ- ja koulutusvaihtoehdon löytämiseksi, jos henkilöasiakkaalta puuttuu ammatillinen koulutus tai kyseessä on alan tai ammatin vaihto. Edellä mainituissa tilanteissa työkokeilulla selvitetään, kiinnostaako ala tai ammatti henkilöä taikka onko henkilö soveltuva kyseisen alan tehtäviin tai ammattiin.

Alan tai ammatin vaihto voi liittyä esimerkiksi rakennemuutostilanteeseen, jossa aiempaa ammattia vastaavaa työtä ei enää ole tarjolla, tai maahanmuuttotilanteeseen, jos henkilön ammattia/koulutusta vastaavaa työtä ei ole Suomessa tarjolla. Alan tai ammatinvaihto voi liittyä myös esimerkiksi terveydellisiin syihin, jos aiempi työ tai ammatti ei enää ole sairaudesta tai vammasta johtuen mahdollinen. Työkokeilua ei ole tarkoitettu käytettäväksi työkokemuksen hankkimiseksi. Sellaisten vastavalmistuneiden kohdalla, joiden

opinnot eivät suoraan valmista tiettyyn ammattiin tai työhön, työkokeilun käyttö voi olla perusteltua uravaihtoehtojen selkiyttämiseksi.

Jos henkilöllä on jo tiedossa ala tai ammatti, jossa hän haluaisi työskennellä, työkokeilu tulee ensisijaisesti pyrkiä järjestämään kyseisen alan tai ammatin mukaisissa tehtävissä. Jos kyseisen alan tai ammatin mukaisia työtehtäviä tarjoavaa työkokeilupaiikkaa ei löydy, työkokeilu voidaan järjestää myös muissa tehtävissä, joissa vaaditaan samankaltaisia ominaisuuksia kuin ammatissa tai alalla, jonka kiinnostavuutta tai soveltuvuutta työkokeilulla halutaan selvittää.

Työkokeilun järjestäminen ei edellytä, että henkilö tietää tulevan ammattinsa tai alan, jolla haluaa työskennellä, vaan näitä asioita voidaan selvittää työkokeilun avulla. Tässä tarkoituksessa esimerkiksi työpajat voivat tarjota nuorille mahdollisuuden kokeilla erityyppisiä työtehtäviä ja siten auttaa löytämään nuorta kiinnostavan alan tai ammatin.

Työkokeilua voidaan käyttää myös sen selvittämiseksi, olisiko yrittäjyys henkilöasiakkaalle sopiva uravaihtoehto. Tässä tarkoituksessa työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi silloin, kun henkilöllä on alalla tarvittavaa osaamista ja kiinnostusta yrittäjyyteen, mutta henkilö on epävarma siitä, minkälaista yrittäjänä toimiminen käytännössä on ja onko hänellä siinä vaadittavia ominaisuuksia.

Työkokeilu työmarkkinoille paluun tukemiseksi

Työkokeilua voidaan käyttää työmarkkinoille paluun tukemiseksi tilanteessa, jossa henkilö on ollut poissa työmarkkinoilta joko työttömyyden tai muiden syiden vuoksi. Työkokeilun avulla työnantaja ja työvoimaviranomainen voivat arvioida, ovatko henkilön osaaminen ja yleiset työelämävalmiudet ajan tasalla vai tarvitaanko työmarkkinoille sijoittumiseksi tukea. Työkokeilua voidaan käyttää työmarkkinoille paluun tukemiseksi myös tilanteessa, jossa henkilö on aiemmin ollut toisen maan työmarkkinoilla ja on tarpeen arvioida, onko henkilön osaaminen, kielitaito ja muut työelämävalmiudet sellaiset, että hänellä on edellytykset työllistyä Suomen työmarkkinoille. Työkokeilun perusteella työvoimaviranomainen voi arvioida, mitä kotoutumista ja työllistymistä edistäviä palveluja maahanmuuttaja tarvitsee sijoittuakseen työmarkkinoille.

Työkokeilun käyttö työmarkkinoille paluun tukemiseksi ei edellytä tietyn kestoista työttömyyttä tai työnhakijana oloa. Henkilön suorittama ammatillinen koulutus tai koulutusaste eivät vaikuta työkokeilun järjestämiseen työmarkkinoille paluun tukemiseksi. Olennaista on, että henkilö on palaamassa työmarkkinoille ja työkokeilu on tarpeen sen arvioimiseksi, ovatko henkilön osaaminen ja työelämävalmiudet työmarkkinoilla vaadittavalla tasolla ja mitä palveluja asiakas tarvitsee työmarkkinoille sijoittumiseksi.

6.1 Työkokeilun enimmäiskesto

Henkilöasiakas voidaan ohjata työkokeiluun yhteensä enintään kuudeksi kuukaudeksi. Kuuden kuukauden enimmäiskesto voi koostua yhdestä tai useammasta jaksosta saman tai eri työkokeilun toteuttajan tehtävissä (HE 207/2022 vp, s. 276).

Työkokeilun enimmäiskesto alkaa uudestaan, kun henkilö on työkokeilujakson päättymisen jälkeen ollut yhdenjaksoisesti työtön vähintään 12 kuukautta tai kun alle 25-vuotias on ollut työkokeilun enimmäiskeston täyttyttyä yhdenjaksoisesti työtön vähintään 3 kuukautta.

6.2 Työkokeilua koskevat rajoitukset

Kilpailua vääristävien näkökohtien huomioon ottaminen

Työkokeilusopimuksen tekeminen lähtee aina työnhakijan tarpeista eikä työnantajan tarpeesta saada työvoimaa. Työkokeiluun osallistuva ei saa korvata työsuhteessa olevia työntekijöitä työpaikalla. Jos työkokeilun toteuttaja pyrkii teettämään työtehtävät palkattujen työntekijöiden sijasta työkokeilijoilla, tästä voi aiheutua työkokeilun toteuttajalle etua, joka vääristää kilpailua.

Kilpailua vääristävien vaikutusten arviointi on aina tapauskohtaista. Arvioitaessa, voiko työkokeilun toteuttaja saada kilpailuetua, tulee kiinnittää huomiota muun muassa siihen, kuinka suuren osan henkilöstöstä työkokeilussa olevat muodostaisivat.

Työvoimaviranomaisen on harkittava huolellisesti työkokeilua koskevan sopimuksen tekemisen perusteita sellaisen työkokeilun toteuttajan kanssa, joka ei palkkaa työntekijöitä, mutta on toistuvasti halukas ottamaan henkilöitä työkokeiluun samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin.

Huumausainetestitodistus

Henkilöasiakasta ei ohjata työkokeiluun, jos kyseessä ovat sellaiset tehtävät, joiden suorittamiseksi työkokeilun toteuttaja edellyttää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä tarkoitetun huumausainetestistä koskevan todistuksen esittämistä, eikä henkilöasiakas halua esittää todistusta. Tällöin työkokeilua koskevaa sopimusta ei tehdä.

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittäminen

Henkilöasiakasta ei ohjata työkokeiluun, jos kyseessä ovat lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002) tarkoitetut tehtävät, eikä henkilöasiakas halua ottaa vastaan tällaisia tehtäviä.

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain mukaan työnantajan on selvitettävä lasten kanssa työskentelevien henkilöiden rikostausta. Lakia sovelletaan myös työkokeiluun, jos tehtäviin kuuluu pysyväisluontoisesti ja olennaisesti ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa.

Työvoimaviranomaisen, joka tekee työkokeilua koskevan sopimuksen lain soveltamisalaan kuuluvista tehtävistä, on pyydettävä henkilöasiakkaalta rikosrekisteriote nähtäväksi ennen työkokeilua koskevan sopimuksen tekemistä. Työvoimaviranomaisella on oikeus pyytää rikosrekisteriote nähtäväksi myös työkokeilun kestäessä enintään kolme kuukautta.

Jos henkilö ei halua esittää rikosrekisteriotetta, työkokeilua koskevaa sopimusta ei tehdä.

Jos henkilön esittämässä rikosrekisteriotteessa on merkintä lapseen kohdistuvasta rikoksesta tai seksuaali-, väkivalta- taikka huumausainerikoksesta, työvoimaviranomaisen on harkittava, estävätkö otteesta ilmenevät seikat työkokeiluun osallistumisen.

6.3 Sopimus työkokeilusta

Henkilöasiakas, työkokeilun toteuttaja ja työvoimaviranomainen tekevät työkokeilusta määräaikaisen kirjallisen sopimuksen. Sopimuksesta tulee käydä ilmi:

1) työkokeilun tavoitteet

- 2) työkokeilun suoritus aika ja -paikka
- 3) työkokeilun päivittäinen kesto ja ajoittuminen
- 4) työkokeilun viikoittainen kesto ja ajoittuminen
- 5) tehtävät, joita työkokeiluun osallistuva suorittaa kokeilun aikana
- 6) työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta työpaikalla vastaava henkilö.

Työvoimaviranomainen voi lisäksi asettaa sopimuksessa työkokeilun toteuttajalle kokeilun toteuttamisen tai siihen osallistuvan kannalta tarpeellisia ehtoja.

Työkokeilun tavoitteet

Työkokeilun toteuttaminen perustuu aina henkilöasiakkaan tarpeisiin ja sen tavoitteet kirjataan työkokeilua koskevaan sopimukseen. Työvoimaviranomaisen tulee huolehtia siitä, että työkokeilun toteuttaja ymmärtää kokeilun tavoitteet ja oman roolinsa tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

Työkokeilun suoritus aika ja -paikka

Sopimuksessa sovitaan kokeilun suoritusajasta ja -paikasta. Työkokeiluun osallistuva suorittaa tehtäviään työkokeilun aikana työkokeilun toteuttajan tiloissa tai niissä tiloissa, joissa tehtäviä normaalisti suoritetaan. Työkokeilu voidaan toteuttaa kokonaan tai osittain etätöyönä, jos työkokeilun aikana suoritettavat tehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, että niitä voidaan tehdä etätöyönä.

Työkokeilun toteuttajan on lisäksi työkokeilua koskevassa sopimuksessa vakuutettava, että työpaikalla on tehty työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tarkoitettu työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys ja että ne ovat ajantasaiset. Tällä varmistetaan työpaikan soveltuvuus työkokeilun järjestämispaiaksi. Jos työkokeilun järjestäjänä toimii yksityinen ammatinharjoittaja, jolla ei ole työsuhteista henkilökuntaa eikä siten velvollisuutta työterveyshuollon järjestämiseen ja sitä koskevan toimintasuunnitelman ja työpaikkaselvityksen laatimiseen, työympäristön soveltuvuus voi perustua myös ammatinharjoittajan omaan arvioon työpaikan riskitekijöistä ja olosuhteista.

Työkokeilun päivittäinen ja viikoittainen kesto sekä ajoittuminen

Työkokeilun päivittäinen ja viikoittainen kesto voivat vaihdella asiakkaan tilanteesta riippuen. Päivittäisen keston on oltava vähintään neljä ja se saa olla enintään kahdeksan tuntia. Työkokeilua saa olla enintään viitenä päivänä viikossa.

Tehtävät

Työkokeilua koskevassa sopimuksessa sovitaan tehtävistä, joita työkokeiluun osallistuva suorittaa kokeilun aikana. Työvoimaviranomaisen on yhdessä työkokeilun toteuttajan kanssa huolehdittava siitä, että tehtävien sisältö ja vaatavuustaso ovat työkokeilun tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaiset.

Ohjaus ja valvonta työkokeilun aikana

Työkokeilun toteuttajalla on velvollisuus huolehtia työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta koko työkokeilun ajan. Sopimukseen merkitään ohjauksesta ja valvonnasta vastuussa olevan henkilön nimi. Koska työkokeilussa oleva ei saa korvata työsuhteessa olevia työntekijöitä, sopimusta työkokeilusta ei voida tehdä, jos työtehtävä on sellainen, että henkilö työskentelee pääsääntöisesti itsenäisesti ilman ohjausta ja valvontaa. (esim. ajoneuvon kuljettaminen). Ohjauksen ja valvonnan järjestämiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota, jos työkokeilu järjestetään kokonaan tai osittain etätöyönä, työkokeiluun kuuluu matkustamista yksin tai työkokeilu toteutetaan ulkomailla.

Poissaoloista ilmoittaminen

Työkokeilun toteuttajan on ilmoitettava työttömyysetuuden maksajalle työkokeiluun osallistuvan poissaoloista. Työttömyysetuuden maksaja on käytävä ilmi sopimuksesta.

Työkokeilua koskeva arvio

Työkokeilun toteuttajan on työkokeilua koskevassa sopimuksessa sitouduttava antamaan työkokeilun päätyttyä työvoimaviranomaiselle työkokeilun tavoitteisiin liittyvä arvio.

Jos työkokeilu on järjestetty ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi, työkokeilun toteuttajan on annettava kokeilun perusteella arvio henkilöasiakkaan soveltuvuudesta työhön, ammattiin tai alalle.

Jos työkokeilu on järjestetty työmarkkinoille paluun tukemiseksi, työkokeilun toteuttaja arvioi, ovatko henkilöasiakkaan työelämävalmiudet ja osaaminen riittäviä.

Työkokeilusopimuksesta johtuvien velvoitteiden siirtäminen muulle taholle

Sopimuksen osapuolena oleva työkokeilun toteuttaja ei voi siirtää sopimuksesta johtuvia velvoitteitaan muulle taholle. Koska työkokeilun toteuttaja vastaa työkokeilussa olevan ohjauksesta ja valvonnasta, työkokeilussa olevaa ei saa siirtää toisen työnantajan työpaikalle tämän ohjauksen ja valvonnan alaiseksi.

6.4 Työkokeiluun osallistuvan oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta
Työkokeiluun osallistuva ei ole työsuhteessa työkokeilun toteuttajaan eikä työvoimaviranomaiseen. Sovellettaessa alla olevia lakeja työkokeilun toteuttaja rinnastetaan työnantajaan ja työkokeiluun osallistuva työntekijään.

Työkokeiluun osallistuvaan sovelletaan:

- 1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakia
- 2) työaikalain (872/2019) 24 §:n säännöksiä päivittäisistä tauoista ja 30 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta
- 3) työturvallisuuslakia (738/2002) sekä, mitä nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) säädetään työturvallisuudesta
- 4) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ää, 4 §:n 1 ja 2 momenttia, 5 §:n 1, 2 ja 4 momenttia, 6 §:ää, 7 §:n 1–3 momenttia, 9, 10, 14 ja 15 §:ää, 5 ja 6 lukua, 21 §:n 2 momenttia sekä 22 ja 24 §:ää
- 5) mitä vastaavissa tehtävissä työskentelevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden tehtävässään saamien tietojen salassapidosta säädetään.

7 Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen

Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen poissaolojen perusteella

Työvoimaviranomaisen tulee keskeyttää valmennus tai kokeilu, jos henkilöasiakas on ollut valmennuksesta tai kokeilusta luvatta poissa yhdenjaksoisesti viisi valmennus- tai kokeilupäivää tai jos poissaoloja on muutoin niin paljon, etteivät valmennukselle tai kokeilulle asetetut tavoitteet täyty. Tällöin työvoimaviranomaisen tulee tehdä keskeyttämisspätös.

Poissaolopäiviä ovat päivät, jolloin palvelua järjestetään tai jolloin henkilöasiakkaan olisi tullut olla läsnä tai muulla tavoin osallistua palveluun. Luvattoman yhdenjaksoisen viiden valmennus- tai kokeilupäivän lisäksi myös sinänsä hyväksyttävästä syystä (esimerkiksi pitkä sairausloma tai vanhempainvapaa) johtuva poissaolo, joka kestopensa vuoksi estää valmennuksen tai kokeilun tavoitteiden täyttymisen, on peruste valmennuksen tai koulutuskokeilun keskeyttämiselle tai työkokeilua koskevan sopimuksen purkamiselle.

Palveluntuottajan, oppilaitoksen tai työkokeilun toteuttajan tulee ilmoittaa edellä mainituista poissaoloista työvoimaviranomaiselle. Tieto poissaoloista tarvitaan, jotta työvoimaviranomainen voi ryhtyä toimiin valmennuksen tai kokeilun keskeyttämiseksi.

Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen muun painavan syyn perusteella

Työvoimaviranomainen voi tehdä päätöksen valmennuksen tai kokeilun keskeyttämisestä myös muusta painavasta syystä. Painavana syynä pidettäisiin esimerkiksi valmennukseen tai kokeiluun osallistuvan väkivaltaista tai uhkaavaa käytöstä. Palvelun keskeyttäminen on tällöin tarpeen muiden palveluun osallistuvien sekä palveluntuottajan henkilöstön suojaamiseksi. Painava syy keskeyttämiseen voi olla myös muu epäasiallinen käytös, joka häiritsee opetusta tai valmennuksen toteutumista.

Työkokeilusopimuksen purkaminen

Työkokeilusopimuksen osapuolilla on oikeus purkaa työkokeilua koskeva sopimus ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille osapuolille. Näin ollen myös kokeiluun osallistuvalla on oikeus purkaa sopimus.

Sopimuksen purkaminen ei kuitenkaan saa perustua laissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen tai muuhun epäasialliseen syyhyn.

Valmennuksen ja kokeilun keskeyttämisessä huomioitavaa

Keskeyttämisspätös tarkoittaa samalla työkokeilusopimuksen purkautumista.

Työvoimaviranomaisen tulee noudattaa hallintolain säännöksiä keskeyttämisprosessissa. Tämä tarkoittaa mm. asianosaisen kuulemistä, päätöksen perustelemista ja päätöksen tiedoksi antamista.

Valmennuksen tai kokeilun keskeytymisen vaikutuksesta työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta säädetään työttömyysturvalaissa. Kokeiluun osallistuvan oikeus purkaa työkokeilusopimus ei tarkoita sitä, että asiasta ei voisi aiheutua työttömyysturvaseuraamuksia, jos purkamiselle ei ole ollut työvoimapolitiittisesti pätevää syytä.

8 Valmennuksen ja kokeilun vakuutusturva

Työvoimaviranomaisen tulee huolehtia, että valmennuksen ja kokeilun aikana osallistujilla on voimassa sekä ryhmävastuuvakuutus että työtapaturma- ja ammattitautilain mukainen tapaturmavakuutus.

Työvoimaviranomainen voi ottaa vakuutuksen itse tai edellyttää koulutuspalvelun tuottajalta vakuutuksia.

Tapaturmavakuutuksen perusteella maksettavat etuudet palvelun aikana sattuneesta tapaturmasta vastaavat lakisääteisen työtapaturmavakuutuksen etuuksia. Tapaturma- ja ammattitautilain 58 ja 59 §:ssä säädetään vahingoittuneen päivärahan määräytymisestä. Poiketen tapaturma- ja ammattitautilaista, valmennuksessa ja kokeilussa vahingoittuneen päiväraha on 1/360 vuosityöansioista.

Vuosityöansiolla tarkoitetaan työtapaturma- ja ammattitautilain 71 §:n mukaan vahingoittuneen työansioita vuositasolla vahinkotapahtuman sattuessa. Tapaturma- ja ammattitautilain 71 ja 72 §:n mukaisesti vuosityöansio määräytyy vahingoittuneen vahinkotapahtuman aikaisista työsuhteista vahinkotapahtumaa edeltävän vuoden ajalta saatujen työansioiden tai niiden ja kolmen vahinkotapahtumaa edeltävän kalenterivuoden työansioiden keskiarvon perusteella. Lain 79 §:ssä säädetään kuitenkin niin sanotusta vähimmäistyöansiosta, jota käytetään, jos työansio jää vähimmäisansiota pienemmäksi.