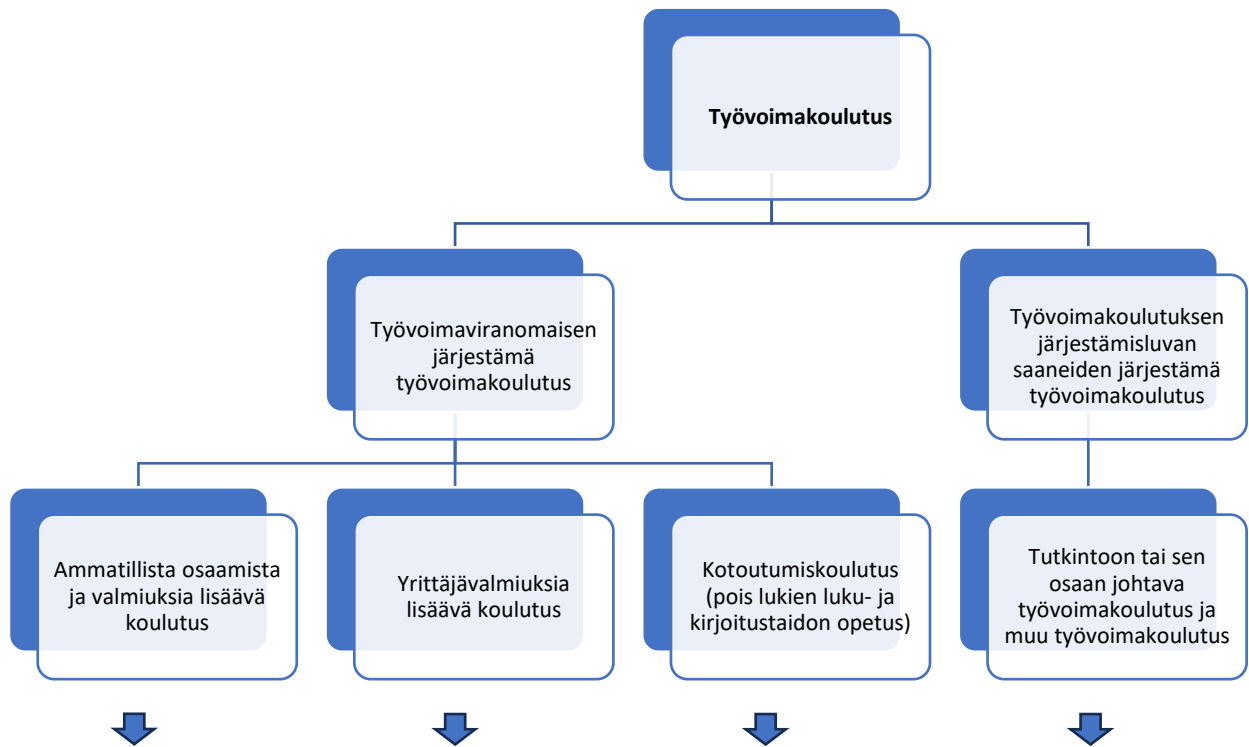


Järjestämislaki, Työvoimakoulutus

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Työvoimakoulutuksen järjestäminen..... | 2 |
| 1.1 | Työvoimaviranomaisen järjestämät työvoimakoulutukset | 3 |
| 1.2 | Työvoimakoulutuksen järjestämisluvan saaneiden järjestämät työvoimakoulutukset..... | 3 |
| 2 | Työvoimakoulutukseen hakeminen | 3 |
| 3 | Työvoimakoulutuksen opiskelijavalinta | 4 |
| 4 | Työvoimakoulutuksen valintapäätös ja valinnasta ilmoittaminen..... | 5 |
| 4.1 | Muutoksenhaku työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaa koskevaan päätökseen | 6 |
| 5 | Työvoimakoulutuksen opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet..... | 7 |
| 6 | Työvoimakoulutuksen keskeyttäminen..... | 7 |
| 7 | Työssäoppiminen työvoimakoulutuksessa | 8 |
| 8 | Työvoimakoulutuksen vakuutusturva | 8 |
| 9 | Työvoimakoulutuksen yhteishankinta | 9 |
| 9.1 | Yhteishankintakoulutuksen maksuosuudet | 9 |
| 9.1.1 | Koulutukset työssä oleville | 9 |
| 9.1.2 | Koulutukset rekrytoitaville henkilöille | 11 |
| 9.1.3 | Koulutukset lomautetuille tai irtisanotuille henkilöille..... | 12 |

1 Työvoimakoulutuksen järjestäminen



Työvoimaviranomaisen järjestämään työvoimakoulutukseen sovellettavat säännökset:

Järjestämislain säännökset sekä

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain säännöksistä:

- 1) oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön (80 §:n 1 ja 2 mom.);
- 2) huumausainetestaus (84 §);
- 3) kurinpito (85 §) ja kurinpito asuntolassa (86 §);
- 4) häiritsevän tai turvallisuutta vaarantavan opiskelijan poistaminen (87 §);
- 5) menettely kurinpitoasiassa (93 §:n 3–6 mom.);
- 6) opiskelijan salassapitovelvollisuus (95 §);
- 7) muutoksenhaku koulutuksen järjestäjän päätökseen (12 luku).

Kotoutumiskoulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä säädetään tarkemmin kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa.

Työvoimakoulutuksen järjestämisluvan saaneiden järjestämään työvoimakoulutukseen sovellettavat säännökset:

Järjestämislain 7 luku, noudattaen samalla mitä ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa säädetään. Toisin sanoen ammatillisesta koulutuksesta annetun lain säännökset työvoimakoulutusta koskien ja järjestämislain tietyt 7 luvun säännökset, esim. opiskelijaksi hakeutumisessa ja opiskelijaksi ottamisessa.

Järjestämislain muut työvoimakoulutusta koskevat säännökset, esim. säännös kulukorvauksesta.

1.1 Työvoimaviranomaisen järjestämät työvoimakoulutukset

Työvoimaviranomainen voi järjestää työvoimakoulutuksena ammatillista osaamista ja valmiuksia lisäävää koulutusta sekä yrittäjävalmiuksia lisäävää koulutusta. Työvoimaviranomainen voi järjestää työnhakijoiden sekä yritysten ja muiden työnantajien osaamistarpeisiin vastaavia jatko- ja täydennyskoulutuksia, muuntokoulutuksia sekä tapauskohtaisesti räätälöityjä koulutusohjelmia. Räätälöidyt koulutusohjelmat voivat olla esimerkiksi järjestämislain 62 §:ssä tarkoitettuja yhteishankintakoulutuksia.

Työvoimakoulutuksen tarkoituksena on kehittää ja täydentää työnhakijoiden ammatillisia valmiuksia ja parantaa henkilöiden edellytyksiä työllistyä. Ammatillisia valmiuksia edistävällä työvoimakoulutuksella pyritään tyydyttämään yritysten ja muiden työnantajien osaavan työvoiman tarvetta sekä tukemaan työnantajia toiminnan uudistamis- ja muissa muutostilanteissa.

Myös kieliopinnot voidaan sisällyttää osaksi ammatillista osaamista ja valmiuksia parantavaa koulutusta, kunhan kieliopinnot eivät muodosta koulutuksen pääasiallista sisältöä.

Yrittäjäkoulutusta voidaan järjestää työnhakijoille, joilla on kiinnostusta ja valmiuksia perustaa oma yritys ja siten yhtenä työvoimakoulutuksen tavoitteena on edistää uuden yritystoiminnan syntymistä.

Työvoimakoulutuksena voidaan järjestää kotoutumisen edistämisestä annetun lain 26 §:ssä tarkoitettua kotoutumiskoulutusta, lukuun ottamatta luku- ja kirjoitustaidon opetusta. Kotoutumiskoulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä säädetään tarkemmin kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa (681/2023).

Korkeakoulututkintoihin johtavaa koulutusta ei järjestetä lainkaan työvoimakoulutuksena. Sen sijaan ko. opinnot ovat työvoimapalvelujen henkilöasiakkaille mahdollisia työttömyysetuudella tuettuina omaehtoisina opintoina siten järjestämislaissa säädetään.

1.2 Työvoimakoulutuksen järjestämisluvan saaneiden järjestämät työvoimakoulutukset

Työvoimaviranomaisen järjestämän työvoimakoulutuksen lisäksi, työvoimakoulutusta järjestetään Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) valtionosuusrahoitteisena työvoimakoulutuksena. Tällä rahoituksella toteutetaan toisen asteen ammatilliseen tutkintoon (ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto, erikoisammattitutkinto) tai sellaisen osaan johtavaa työvoimakoulutusta. Ammatillisten tutkintojen ja tutkinnon osien lisäksi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaisena työvoimakoulutuksena on mahdollista toteuttaa valmentavia koulutuksia ja muuta ammatillista osaamista syventävää koulutusta, kuten jatko- ja täydennyskoulutusta. Työvoimakoulutusta ei voida kuitenkaan toteuttaa oppisopimuskoulutuksena.

OKM:n myöntämässä ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvassa voidaan määrätä työvoimakoulutuksen tehtävästä ja ainoastaan nämä järjestäjät voivat saada OKM:n valtionosuusrahoitusta työvoimakoulutuksen järjestämiseen. Toisin sanoen koulutusta järjestävät OKM:n valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen tehtävän järjestämisluvassaan saaneet koulutuksen järjestäjät.

Työvoimaviranomaisten ja työvoimakoulutuksen järjestämisluvan omaavien koulutuksenjärjestäjien tulisi yhdessä suunnitella alueella toteutettava ammatillisesta koulutuksesta annetun lain perusteella toteutettava työvoimakoulutus.

2 Työvoimakoulutukseen hakeminen

Työvoimakoulutukseen haetaan sähköisesti siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa. Työvoimakoulutukseen voi hakea myös kirjallisella lomakkeella, joka jätetään allekirjoitettuna opiskelijavalinnasta vastaavalle työvoimaviranomaiselle.

Työvoimakoulutukseen hakevan on pyynnöstä toimitettava hakemuksensa liitteeksi opiskelijavalinnan ja koulutuksen suorittamisen kannalta tarpeelliset lisäselvitykset ja todistukset.

Ohjautuminen kotoutumiskoulutukseen

Edellä mainitusta poiketen, työvoimaviranomainen voi ohjata työvoimakoulutuksena järjestettävään kotoutumiskoulutukseen ilman erillistä hakemusta.

Kotoutuja-asiakkaita voidaan ohjata työvoimakoulutuksena järjestettyyn kotoutumiskoulutukseen kotoutumisen edistämisestä annetun lain (681/2023) mukaisen osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arvioinnin (14 §) tai monialaisen osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arvioinnin (15 §) perusteella laadittavassa kotoutumissuunnitelmassa tai monialaisessa kotoutumissuunnitelmassa sovittavalla tavalla ilman, että maahanmuuttaja itse hakeutuu koulutukseen.

Koulutukseen ohjattavan on työvoimaviranomaisen pyynnöstä toimitettava opiskelijavalinnan ja koulutuksen suorittamisen kannalta tarpeelliset lisäselvitykset ja todistukset.

3 Työvoimakoulutuksen opiskelijavalinta

Koulutuksen järjestävä työvoimaviranomainen päättää opiskelijoiden valitsemisesta työvoimakoulutukseen.

Työvoimaviranomaisen tukena voi toimia valintaryhmä, johon voi kuulua kouluttajan edustaja tai muita asiantuntijoita. Jos opiskelijoita valitaan yhteyshankintakoulutukseen voi valintaryhmään kuulua myös yhteyshankintakoulutuksen toteuttamiseen osallistuva työnantaja, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantaja tai yrittäjyysoikeudet luovuttava yritys. Valintaryhmän jäsenelle voidaan luovuttaa salassa pidettäviä tietoja järjestämislain 117 §:n nojalla. Sen mukaan valintaryhmän jäsenellä on koulutuksen suunnittelua ja opiskelijavalintaa varten oikeus saada salassapitosäännösten estämättä tieto koulutukseen hakeneen henkilön hakemuksesta liitteineen.

Kuka voidaan valita työvoimakoulutukseen

Opiskelijaksi voidaan valita henkilöasiakas:

- 1) jonka oppivelvollisuus on päättynyt;
- 2) jolla on työvoimaviranomaisen toteama koulutustarve; ja
- 3) joka on soveltuva koulutukseen sekä tehtäviin, joihin koulutus antaa valmiuksia.

Opiskelijaksi ei voida valita henkilöä, joka on keskeyttänyt oppivelvollisuuden suorittamisen. Oppivelvollisuutta koskeva kriteeri ei kuitenkaan estä valitsemasta opiskelijaksi henkilöä, joka ei ole Suomessa lainkaan oppivelvollinen. Siten esimerkiksi alle 18-vuotias ulkomaalainen, jonka työnteko-oikeus perustuu tilapäiseen oleskelulupaun, voi tulla valituksi työvoimakoulutukseen, mikäli muut järjestämislain 63 §:ssä säädetyt edellytykset täyttyvät.

Työvoimaviranomainen voi valita työvoimakoulutukseen opiskelijaksi henkilön, jolla on työvoimaviranomaisen toteama koulutustarve. Lisäksi henkilön tulee olla soveltuva koulutukseen sekä niihin tehtäviin, joihin koulutus antaa valmiuksia.

Alle 20-vuotias voidaan valita ammatillista osaamista ja valmiuksia tai yrittäjyysvalmiuksia lisäävään koulutukseen vain, jos koulutuksen suorittaminen ei ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista omaehtoisena opiskeluna. Työvoimakoulutus on tarkoitettu pääasiassa aikuisille, ja lähtökohtana on, että nuoret hankkivat ammatillisen koulutuksen ensisijaisesti omaehtoisena opiskeluna yleisen koulutusjärjestelmän kautta. Koulutuksen suorittaminen omaehtoisena opiskeluna ei välttämättä ole mahdollista tai

tarkoituksenmukaista esimerkiksi terveydellisistä tai sosiaalisista syistä tai siksi, että nuoren mahdollisuudet tulla valituksi koulutukseen normaalissa opiskelijavalinnassa ovat hyvin pienet aiemman heikon opintomenestyksen vuoksi.

Koulutukseen valittavan henkilön ei tarvitse olla työtön eikä työnhakija, vaan koulutukseen voidaan valita myös työssä olevia.

Valintakriteerit

Opiskelijavalinnasta vastaavan työvoimaviranomaisen on varmistettava, että hakija täyttää koulutuksen yleiset ja kullekin koulutukselle erikseen asetetut muut pääsyaatimukset.

Opiskelijavalinnassa voidaan käyttää haastatteluja ja soveltuvia testimenetelmiä. Haastattelujen toteutuksessa ja testimenetelmien valinnassa tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että testimenetelmä osoittaa henkilön soveltuvuuden kyseiseen koulutukseen. Menetelmien valinnassa tulee ottaa huomioon ne hakijat, joiden äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi.

Työvoimakoulutuksen opiskelijavalintatilaisuudet ja valintamenettelyyn liittyvät soveltuvuuskokeet ovat työvoimakoulutukseen hakeutuvalla maksuttomia.

Valintakriteerejä asetettaessa työvoimaviranomaisen tulee huolehtia yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) mukaiset vaatimukset.

Opiskelijavalinta muiden kuin työvoimaviranomaisen järjestämien työvoimakoulutusten osalta

Opiskelijavalinnassa (hakeutumisen ja opiskelijaksi ottamisen osalta) noudatetaan järjestämislain säännösten lisäksi myös ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 38, 40 ja 41 §:ä. Siten ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan järjestettyyn työvoimakoulutukseen sovelletaan myös kyseessä olevaa koulutusta koskevia opetushallinnon säännöksiä opiskelijaksi ottamisen perusteista ja edellytyksistä, kelpoisuudesta opintoihin, esteettömyydestä sekä opiskelijaksi ottamiseen ja opiskelijavalintaan liittyvästä tiedonsaannista.

Valittavan henkilön on täytettävä myös mahdolliset koulutuksen hakuilmoituksessa kerrotut koulutusohjelmakohtaiset pääsyaatimukset. Valintaprosessiin voi liittyä testejä tai haastatteluja ja valintaprosessissa voidaan käyttää myös muita asiantuntijoita. Muodollisen valintapäätöksen tekee työvoimaviranomainen.

4 Työvoimakoulutuksen valintapäätös ja valinnasta ilmoittaminen

Työvoimaviranomaisen, joka on tehnyt opiskelijavalinnan, on annettava koulutukseen hakeneelle kirjallinen päätös valinnan tuloksesta. Koulutukseen valitsematta jääneelle hakijalle annettavan päätöksen tulee sisältää tieto koulutukseen hakeneiden kokonaismäärästä sekä valittujen ja varasijalle valittujen kokonaismäärästä sekä perustelut valitsematta jättämiselle. Perustelut valitsematta jättämiselle tulee sisällyttää kaikkiin päätöksiin, huolimatta esimerkiksi runsaasta hakijamäärästä. Perusteleminen on olennaista oikeusturvan toteutumisen kannalta ja sen arvioimiseksi, onko päätökseen oikeus hakea muutosta järjestämislain 147 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan vai ei.

Työvoimaviranomaisen on annettava tieto päätöksestä myös koulutukseen hakeneen työvoimaviranomaiselle; tieto valinnasta on annettava palveluun valitun omalle työvoimaviranomaiselle.

Kotoutumiskoulutukseen valinta

Jos työvoimakoulutuksena järjestettävään kotoutumiskoulutukseen ohjaaminen toteutetaan ilman hakemista, on työvoimaviranomaisen ilmoitettava valinnasta kirjallisesti koulutukseen ohjatulle. Asiakkaalle

ei ole tarpeen ilmoittaa hakijoiden tai valitsematta jääneiden määrää. Työvoimaviranomaisen on pyynnöstä annettava työvoimakoulutuksena järjestettävän kotoutumiskoulutuksen kohderyhmään kuuluvalla henkilölle perustelut valitsematta jättämiselle eli toisin sanoen perusteet sille, miksi henkilöä ei valittu koulutukseen, jonka kohderyhmään hän kuuluu.

Valinnoista ilmoittaminen

Työvoimaviranomaisen on lähetettävä tieto koulutukseen hyväksytyistä henkilöistä koulutuspalvelun tuottajalle. Tietojen antaminen on välttämätöntä koulutuksen järjestämiseksi.

Lisäksi työvoimaviranomaisen on tarvittaessa lähetettävä tieto koulutukseen varasijalle valituista henkilöistä, jos se on välttämätöntä koulutuksen järjestämiseksi. Varasijoille valittujen henkilöiden ilmoittamisen tarpeellisuutta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota yleisen tietosuojasetuksen mukaiseen henkilötietojen käsittelyn minimointivaatimukseen. Tiedot tulee lähettää vain silloin, kun se on välttämätöntä koulutuksen järjestämiseksi.

4.1 Muutoksenhaku työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaa koskevaan päätökseen

Pääsääntöisesti järjestämislain nojalla tehtyihin työvoimaviranomaisen päätöksiin saa hakea oikaisua. Järjestämislain 147 § sisältää säännökset poikkeuksista tähän pääsääntöön; pykälässä säädetään yksilöidystä niistä päätöksistä, joihin ei saa hakea oikaisua eikä niistä saa valittaa. Kysymys on työvoimaviranomaisen tekemistä päätöksistä tai ratkaisuksista, jotka perustuvat viranomaisen tarkoituksenmukaisuusharkintaan.

Järjestämislain 147 § 1 momentin 1 kohdan mukaan *päätökseen ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa siltä osin kuin työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaa koskeva päätös perustuu 63 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun koulutustarpeen arviointiin; oikaisua ei saa vaatia eikä päätöksestä saa valittaa myöskään siltä osin kuin opiskelijavalintaa koskeva päätös perustuu mainitun pykälän 3 kohdassa tarkoitettuun soveltuvuuden arviointiin, jos kysymys on 62 §:ssä tarkoitettusta työvoimakoulutuksen yhteishankinnasta.*

Muutoksenhakukielto koskee työvoimaviranomaisen suorittamaa koulutustarpeen arviointia. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työvoimakoulutukseen on enemmän valintakriteerit täyttäviä hakijoita kuin koulutuksessa on paikkoja, työvoimaviranomainen valitsee koulutukseen hakijat, joiden koulutustarpeen se arvioi suurimmaksi. Päätökseen ei tällöin saa hakea muutosta.

Lisäksi yhteishankintakoulutukseen kohdistuu erillinen muutoksenhakukielto. Yhteishankintakoulutuksen opiskelijavalintapäätökseen, joka perustuu opiskelijaksi hakeutuvan soveltuvuuden arviointiin, ei saa hakea oikaisua eikä siitä saisi valittaa. Yhteishankintakoulutuksessa työnantaja, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantaja tai yrittäjyysoikeudet luovuttava yritys osallistuu koulutuksen rahoitukseen ja opiskelijaksi valittavien soveltuvuuden arviointiin. Työnantajan näkemyksellä soveltuvuudesta on erityistä merkitystä koulutuksissa, joissa koulutus tähtää työllistymiseen työnantajan palveluksessa. Työnantajaa ei voida velvoittaa palkkaamaan henkilöä, jonka tämä katsoo soveltumattomaksi. Edellä mainitun vuoksi yhteishankintakoulutuksen opiskelijavalintapäätös, joka perustuu soveltuvuuden arviointiin, jää muutoksenhaun ulkopuolelle. Muiden työvoimakoulutusten osalta soveltuvuuden arviointi voi olla valitusperusteena.

Jos opiskelijavalintaa koskeva päätös perustuu ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 38, 40 tai 41 §:ssä säädettyihin edellytyksiin, muutoksenhakuun sovelletaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 12 lukua.

5 Työvoimakoulutuksen opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet

Työvoimakoulutukseen osallistuvalla opiskelijalla on oikeus saada koulutuksen toteutussuunnitelman mukaista opetusta ja ohjausta sekä oikeus suorittaa opintoja koulutuksen keston ajan.

Työvoimakoulutuksen kesto määräytyy koulutuksen hankintasopimuksessa tai koulutuksen järjestäjän kanssa sovitun mukaisesti. Kun työvoimakoulutus päättyy, myös henkilön oikeus suorittaa kyseisiä opintoja työvoimakoulutuksena päättyy.

Opiskelijan tulee osallistua säännöllisesti opetukseen ja edetä opinnoissaan koulutuksen toteutussuunnitelman mukaisesti.

Työvoimakoulutukseen sovelletaan eräitä ammatillisesta koulutuksesta annetun lain säännöksiä, joilla turvataan koulutukseen osallistuvan oikeusasemaa.

Työvoimakoulutukseen sovelletaan, mitä ammatillisesta koulutuksesta annetun lain:

- 1) 80 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään oikeudesta turvalliseen opiskeluympäristöön;
- 2) 84 §:ssä säädetään huumausainetestauksesta;
- 3) 85 §:ssä säädetään kurinpidosta ja 86 §:ssä kurinpidosta asuntolassa;
- 4) 87 §:ssä säädetään häiritsevän tai turvallisuutta vaarantavan opiskelijan poistamisesta;
- 5) 93 §:n 3–6 momentissa säädetään menettelystä kurinpitoasiassa;
- 6) 95 §:ssä säädetään opiskelijan salassapitovelvollisuudesta;
- 7) 12 luvussa säädetään muutoksenhausta koulutuksen järjestäjän päätökseen.

6 Työvoimakoulutuksen keskeyttäminen

Jos opiskelija ei etene opinnoissaan 64 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla tai hän on ollut luvatta poissa yhdenjaksoisesti viisi koulutuspäivää, opiskelijavalinnasta päättänyt työvoimaviranomainen tekee päätöksen koulutuksen keskeyttämisestä.

Järjestämislain 64 §:n 2 momentin mukaan opiskelijan tulee osallistua säännöllisesti opetukseen ja edetä opinnoissaan koulutuksen toteutussuunnitelman mukaisesti.

Koulutus on katsottava keskeytyneeksi, jos opiskelija on ollut poissa koulutuksen toteuttamissuunnitelman mukaisesta koulutuksesta siten, ettei hän ilmeisesti kykene hyväksyttävästi suoriutumaan suunnitelman mukaisista opinnoista tai hän on muutoin olennaisesti laiminlyönyt opiskeluaan.

Työvoimaviranomainen tekee päätöksen työvoimakoulutuksen keskeyttämisestä myös, jos opiskelija on luvatta poissa yhdenjaksoisesti vähintään viisi koulutuspäivää. Koulutuspäivinä pidetään myös työssäoppimisjaksojen työpäiviä.

Koulutuspalvelun tuottajan tulee ilmoittaa keskeyttämisperusteiden täyttymisestä opiskelijavalinnasta päättäneelle työvoimaviranomaiselle.

Ennen keskeytyspäätöksen tekemistä työvoimaviranomaisen on varattava opiskelijalle tilaisuus tulla kuulluksi. Päätöksestä on viipymättä ilmoitettava opiskelijalle.

Työvoimaviranomaisen tulee noudattaa keskeyttämispäätöstä tehtäessä myös muuta soveltuvaa lainsäädäntöä, kuten hallintolakia (434/2003) ja oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia (808/2019).

7 Työssäoppiminen työvoimakoulutuksessa

Työvoimakoulutukseen liittyvän työssäoppimisjakson aikana opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan, jonka palveluksessa työssäoppiminen suoritetaan eikä koulutuspalvelun tuottajaan, elleivät opiskelija ja työssäoppimisjakson järjestäjä ole toisin sopineet.

Koulutuspalvelun tuottaja, työssäoppimisjakson toteuttaja ja opiskelija tekevät työssäoppimisjaksosta määräaikaisen kirjallisen sopimuksen, josta tulee käydä ilmi:

- 1) työssäoppimisjakson tavoitteet;
- 2) työssäoppimisjakson suoritus aika ja -paikka;
- 3) työssäoppimisjakson päivittäinen kesto ja ajoittuminen; päivittäisen keston on oltava vähintään neljä ja se saa olla enintään kahdeksan tuntia;
- 4) työssäoppimisjakson viikoittainen kesto ja ajoittuminen; työssäoppimista saa olla enintään viitenä päivänä viikossa;
- 5) tehtävät, joita työssäoppimisjaksoon osallistuva suorittaa jakson aikana;
- 6) työssäoppimisjaksoon osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta työpaikalla vastaava henkilö;
- 7) ohjauksesta vastaava opettaja sekä ohjauksen toteuttamistapa ja kesto;
- 8) muut ehdot; työvoimaviranomainen voi lisäksi asettaa sopimuksessa työssäoppimisjakson toteuttajalle työssäoppimisen toteuttamiseen tai siihen osallistuvan kannalta tarpeellisia ehtoja.

Työssäoppimisjakson toteuttaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta työssäoppimisjakson aikana noudattaen työturvallisuuslakia.

Edellä mainittua sopimusta ei tehdä, jos työssäoppiminen toteutetaan työsuhteessa.

8 Työvoimakoulutuksen vakuutusturva

Työvoimaviranomaisen tulee huolehtia, että opiskelijalla on koulutuksen ajalle voimassa sekä ryhmävastuuvakuutus että työtapaturma- ja ammattitautilain mukainen tapaturmavakuutus.

Työvoimaviranomainen voi ottaa vakuutuksen itse tai edellyttää koulutuspalvelun tuottajalta vakuutuksia. Vakuutusturvan tulisi kattaa myös työssäoppimisjaksot.

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 vuosityöansiosta.

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.

9 Työvoimakoulutuksen yhteishankinta

Työvoimaviranomainen voi järjestää työvoimakoulutuksen yhdessä työnantajan, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantajan tai yrittäjyys oikeudet luovuttavan yrityksen kanssa siten, että tämä osallistuu koulutuksen rahoittamiseen (*yhteishankintakoulutus*).

Yhteishankintakoulutuksen tavoitteena on edistää työllisyyttä, lisätä yritys yhteistyötä sekä laajentaa työvoimakoulutuksen rahoitus pohjaa.

Koulutuksia voidaan hyödyntää uuden työvoiman rekrytoinnissa tai työelämän muutostilanteista. Koulutusohjelmien tavoitteissa voidaan painottaa niin yritysten ja yhteisöjen tarpeita, kehittymistä ja kasvua sekä kansainvälistymistä tukevia sisältöjä kuin myös yksilöiden henkilökohtaisen osaamisen ja ammattitaidon sekä työllistyvyyden ja yrittäjyyden edistämistä. Tavoitteena olisi myös tukea uuden yritystoiminnan syntymistä ja uusien yritysten sijoittumista Suomeen.

Yhteishankintakoulutus voidaan järjestää:

- 1) koulutuksen rahoitukseen osallistuvan työnantajan palvelukseen tuleville tai palveluksessa oleville työntekijöille tai vuokratyöntekijöille; tai
- 2) sellaiselle yrittäjäksi aikovalle, jolla olisi harvalukuisia toimeksiantajia tai joka on hankkimassa yrittäjyys oikeudet toiselta yritykseltä.

9.1 Yhteishankintakoulutuksen maksuosuudet

Yhteishankintakoulutusten maksuosuudet on määritelty julkisista työvoimapalveluista annetun asetuksen (385/2024) 4 luku 5 §:ssä. Pykälässä määritellään mikä on työvoimaviranomaisen ja työnantajan prosentuaalinen maksuosuus koulutuksen kokonaishinnasta. Maksuosuuksien suuruudet riippuvat siitä kenelle koulutus kohdentuu. Myös työnantajan koolla on vaikutus maksuosuuksiin koulutuksissa, jotka on tarkoitettu työssä oleville.

9.1.1 Koulutukset työssä oleville

Yhteishankintakoulutus, joka kohdentuu työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille tai sellaisille tämän tehtävissä työskenteleville vuokratyöntekijöille, joiden tarkoitus on jatkaa työnantajan palveluksessa, työnantajan ja työvoimaviranomaisen maksuosuudet koulutuksen kokonaishinnasta määräytyvät hankintaan osallistuvan työnantajan palveluksessa olevien **työntekijöiden määrän ja työnantajan vuosiliik vaihdon tai taseen** perusteella seuraavasti:

| | Työnantajan maksuosuus | Työvoimaviranomaisen maksuosuus |
|--|------------------------|---------------------------------|
| Enintään 49 työntekijää ja vuosiliik vaihto tai taseen loppusumma enintään 10 M€ | Vähintään 30 % | Enintään 70 % |
| Työntekijöitä 50–249 ja vuosiliik vaihto enintään 50 M€ tai taseen loppusumma enintään 43 M€ | Vähintään 40 % | Enintään 60 % |
| Vähintään 250 työntekijää ja vuosiliik vaihto yli 50 M€ tai taseen loppusumma yli 43 M€ | 50 % | 50 % |

Maksuosuudet koulutuksen kokonaishinnasta lasketaan ilman arvonlisäveroa.

Julkisista työvoimapalveluista annetun asetuksen 4 luku 5 §:n 1 momentin mukaisia koulutuksia voidaan käyttää työnantajan tehtävissä työskentelevien (sekä työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön että vuokratyövoiman) jatko- ja täydennyskoulutuksiin siinä tarkoituksessa, että koulutuksen suorittaneet voisivat säilyttää työpaikkansa ja jatkaa työskentelyä työnantajan tehtävissä.

Valtiontukisääntelyn soveltuminen ja rajoitukset koulutukselle

Työvoimaviranomaisen rahoittama osuus koulutuksesta katsotaan:

1) valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaiseksi tueksi, jos koulutus toteutetaan yhdessä taloudellista toimintaa harjoittavan työnantajan kanssa, koulutukseen osallistuu työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä tai tämän tehtävissä työskenteleviä vuokratyöntekijöitä ja koulutuksen tavoitteena on, että työntekijät tai vuokratyöntekijät jatkavat työnantajan palveluksessa tai tehtävissä koulutuksen päätyttyä;

2) de minimis -tueksi, siltä osin kuin työttömyysturvalain 1 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yrittäjä osallistuu koulutukseen.

Taloudelliseen toimintaan myönnettävän valtiontuen enimmäismääristä säädetään valtiontukien yleisessä ryhmäpoikkeusasetuksessa

- [Komission yleinen ryhmäpoikkeusasetus \(\(EU\) N:o 651/2014\)](#)
- [Ryhmäpoikkeusasetuksen muutosasetus \(\(EU\) 2017/1084\)](#)

Yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen 31 artiklan mukaan tukea ei saa myöntää koulutukselle, jota yritykset järjestävät noudattaakseen velvoittavia kansallisia koulutusnormeja.

Työsopimuslain 2 luku 19 §:n mukaan, jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

Edellä mainittu työopimuslain pykälä ei itsessään luo koulutusvelvollisuutta työnantajalle, vaan velvollisuuden tarjota koulutusta täytyy perustua muuhun lain säännökseen tai työehtosopimuksen määräykseen. Koulutuksen olisi lisäksi oltava välttämätöntä sen työntekijän työn kannalta, johon hänet on palkattu.

Eri alojen lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa voi olla asetettu työnantajalle velvollisuuksia tarjota tai järjestää työntekijän työn kannalta välttämätöntä koulutusta.

Esimerkkejä koulutuksista, jotka voivat kuulua työnantajan vastuulle ja, joita ei voida tukea yhteishankintakoulutuksina:

- henkilöstölle erillisinä järjestetyt lakisääteiset pätevyitymis-/sertifikaattikoulutukset, kuten esim. kuljettajadirektiivin mukainen lisäkoulutus.
- työhyvinvointiin, työyhteisön toiminnan yleiseen kehittämiseen tms. liittyvät kehittämispäivät tai vastaavat tilaisuudet
- työyhteisön sisäisten toimintatapojen uudistamiseen ja ohjeistukseen liittyvät tilaisuudet
- lainsäädännön muutoksiin liittyvä työntekijöiden perehdytys
- yleisten atk-järjestelmien ja ohjelmien peruskäyttöön liittyvät koulutukset sekä täydennyskoulutukset

- henkilöstön perehdyttäminen ja opastaminen esimerkiksi uusien koneiden ja menetelmien käyttöön
- alakohtaisen jatkuvasti tai toistuvasti uudistuvan tietotaidon ylläpitämiseen liittyvä koulutus, kuten esim. uusien tai uudistuneiden automallien huoltokoulutus
- lupatyypilliset koulutukset, kuten hitsausluokan, tulityökortin, merialan luvan, hygieniapassin tms. suorittaminen ja tavanomainen kielikoulutus

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista tukea ei myönnetä eikä makseta, jos taloudellista toimintaa harjoittava tuen hakija on EU:n valtiontukisäännöksissä tarkoitettulla tavalla vaikeuksissa oleva yritys. Vaikeuksissa olevan yrityksen kriteerit määritellään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen 2 artiklan 18 kohdassa.

[TEM:n muistio: Vaikeuksissa olevan yrityksen tukemisen rajoitukset ja määritelmä EU:n valtiontukisäännöissä](#)

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista tukea ei myönnetä eikä makseta, jos taloudellista toimintaa harjoittavaa yritystä koskee Euroopan komission perintämääräys sääntöjen vastaisen valtiontuen takaisinperinnästä. Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen 1 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaan valtiontukea koskevassa hyväksyttävässä tukiohjelmassa tulee nimenomaisesti sulkea pois yksittäisen tuen maksaminen sellaiselle yritykselle, jolle on annettu komission aikaisempaan päätökseen perustuva maksamaton perintämääräys ja jossa tuki on julistettu sääntöjenvastaiseksi ja sisämarkkinoille soveltumattomaksi.

[EU:n valtiontukisäännöt - Muistio yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen soveltamisesta](#)

Ilmoitukset yritystukirekisteriin

Koulutukset, jotka perustuvat järjestämislain 62 §:n 2 momenttiin, tulee ilmoittaa yritystukirekisteriin.

Tietojen ilmoittamisvelvoite perustuu [lakiin yrityspalvelujen asiakastietojärjestelmästä \(293/2017\)](#).

Yleisestä avustusjärjestelmästä on rakennettu integraatio Y-ATV:lle, eli tarvittavat valtiontukitiedot tulevat siirtymään yritystukirekisteriin integraation avulla. Integraatio ei ole kuitenkaan vielä yhteishankintojen osalta valmis ja työvoimaviranomaiset joutuvat ilmoittamaan yhteishankintojen valtiontukitiedot yritystukien ilmoituspalvelun ohjeiden mukaisesti. [Etusivu | Yritystukien ilmoituspalvelu \(ahtp.fi\)](#)

Yrittäjälle itselleen maksettu de minimis -tuen osuus tulee laskea ja erottaa muusta myönnetystä tuesta. Koko tuesta laskettu yrittäjän de minimis -tuen osuus ilmoitetaan erikseen omaan sarakkeeseensa. Yritystukirekisterin tietoja hyödynnetään de minimis -kertymän seurannassa.

9.1.2 Koulutukset rekrytoitaville henkilöille

Jos koulutus kohdentuu hankintaan osallistuvan työnantajan palvelukseen palkattaville henkilöille, työnantajan maksuosuus koulutuksen kokonaishinnasta ilman arvonlisäveroä on 30 prosenttia ja työvoimaviranomaisen osuus 70 prosenttia.

Yhteishankintakoulutusta voidaan hyödyntää uuden työvoiman hankintaan tilanteessa, jossa työnantajan tarpeita vastaavaa osaavaa työvoimaa ei ole muutoin saatavilla.

Koulutuksiin, jotka perustuvat julkisista työvoimapalveluista annetun asetuksen 4 luku 5 §:n 2 tai 3 momenttiin, ei sovelleta valtiontukisääntelyä eikä niitä tarvitse ilmoittaa yritystukirekisteriin.

9.1.3 Koulutukset lomautetuille tai irtisanotuille henkilöille

Jos koulutus kohdentuu työnantajan palveluksesta lomautetuille tai irtisanotuille henkilöille, työnantajan maksuosuus koulutuksen kokonaishinnasta ilman arvonlisäveroa on 20 prosenttia ja työvoimaviranomaisen osuus 80 prosenttia.

Koulutuksiin, jotka perustuvat julkisista työvoimapalveluista annetun asetuksen 4 luku 5 §:n 2 tai 3 momenttiin, ei sovelleta valtioneuvoston asetuksella määrättyä eikä niitä tarvitse ilmoittaa yritystukirekisteriin.