



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

ELY-keskukset
TE-toimistot
Työvoiman palvelukeskukset
TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus

OHJE
19.12.2017

TEM/2376/00.03.05.02/2017

**TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN OHJE JULKISESTA TYÖVOIMA- JA YRITYSPALVELUSTA
ANNETUN LAIN JA ASETUKSEN SOVELTAMISESTA**

Tämä ohje kumoaa ohjeen
TEM/2579/00.03.05.02/2016 ja tulee voi-
maan 1.1.2018 ja on voimassa toistaiseksi.

1 luku Yleiset säännökset	5
2 § Julkinen työvoima- ja yrityspalvelu.....	5
3 § Määritelmät	5
3 a § Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen soveltaminen	6
4 § Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoaminen	7
5 § Palvelujen tuottaminen ja hankkiminen.....	8
2 luku Työnhakija	8
1 § Työhaun käynnistäminen ja voimassaolo.....	8
2 § Ulkomaalaisen rekisteröinti työnhakijaksi ja työhaun voimassaolo.....	9
3 § Työnhakijan informointi	11
4 § Työnhakijan haastattelun järjestäminen	11
6 § Työllistymissuunnitelman laatiminen ja tarkistaminen.....	12
3 luku Työnvälitys	12
2 § Työnvälityspalvelut	12
4 luku Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu	15
1 § Tieto- ja neuvontapalvelut.....	15
2 § Asiantuntija-arvioinnit	16
3 § Ammatinvalinta- ja uraohjaus	19
4 § Valmennus	19
5 § Kokeilu	21
6 § Kokeilun ja valmennuksen enimmäiskesto.....	23
7 § Työkokeilua koskevat rajoitukset	24
8 § Oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta	26
9 § Sopimus työkokeilusta.....	26
10 § Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen	28
12 § Rekrytointikokeilua koskevat poikkeukset	29
5 luku Työvoimakoulutus	30
1 § Työvoimakoulutuksen tavoitteet.....	30
2 § Työvoimakoulutuksen järjestäminen	31
3 § Opiskelijavalinta.....	32
4 § Opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet	37
5 § Koulutuksen keskeyttäminen	38
6 § Koulutukseen liittyvä työssäoppiminen ja harjoittelu	40
7 § Koulutuksen yhteishankinta	40
6 luku Työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu	47
1 § Opiskelun tukemisen tarkoitus.....	47
2 § Yleiset edellytykset ja etuudet.....	47

3 § Opintoja koskevat edellytykset	49
4 § Sopiminen opiskelusta työllistymissuunnitelmassa	50
5 § Tuki aika	51
6 § Työnhakijan velvollisuudet	53
7 § Opintojen seuranta ja tuen lakkaaminen	53
9 § Koulutuspalvelujen tuottajan tietojenantovelvollisuus.....	54
7 luku Palkkatuki.....	54
1 § Palkkatuki.....	54
2 § Palkkatuen myöntämisen yleiset edellytykset	55
3 § Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset.....	58
4 § Työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset	60
5 § Tuella palkatun siirtäminen	61
6 § Palkkatuen myöntäminen elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle.....	62
7 § Palkkatuella katettavat palkkauskustannukset	68
8 § Palkkatuen määrä ja enimmäiskesto	69
9 § Palkkatuen määrä ja enimmäiskesto eräissä tapauksissa	70
10 § Palkkatuki sosiaaliselle yritykselle	72
11 § Tilapäinen keskeyttäminen.....	72
12 § Enimmäiskeston laskeminen uudelleen alusta.....	72
13 § Muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen.....	73
14 § Palkkatuen maksamisen esteet	74
15 § Valtion virastolle tai laitokselle osoitettavat määrärahat	74
8 luku Yritystoiminnan käynnistämisen- ja kehittämispalvelut.....	75
1 § Starttiraha	75
2 § Starttirahan myöntämisen edellytykset	76
3 § Starttirahan myöntämisen ja maksamisen esteet.....	77
4 § Starttirahan määrä ja korvauspäivät	80
5 § Yritystoiminnan kehittämispalvelut.....	81
9 luku Kulukorvaus.....	83
1 § Oikeus kulukorvaukseen	83
2 § Kulukorvauksen määrä	84
5 § Työttömyysturvalain ja työttömyyskassalain soveltaminen	84
10 luku Palveluihin ja asiantuntija-arviointeihin liittyvät harkinnanvaraiset taloudelliset etuudet.....	85
1 § Matka- ja yöpymiskustannusten korvaus.....	85
3 § Työolosuhteiden järjestelytuki	86
11 luku Työllistämiselvoite sekä kunnalle myönnettävä lisätuki.....	88
1 § Kuntoutus-, koulutus- tai yrittäjämahdollisuuden järjestäminen	88
2 § Työllistämiselvoitteen rajoitukset ja lakkaaminen	92
4 § Kunnalle myönnettävä lisätuki	92

12 luku Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö.....	93
3 § Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi	93
6 § Tiedonsaantioikeus.....	95
8 § Tukien ja korvausten myöntäminen, maksaminen ja takaisinperintä.....	96
9 § Tukien ja korvausten rahoitus	103
10 § Työllisyyspoliittinen avustus.....	103
13 luku Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä	116
1 § Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä.....	116
3 § Rekisterikohtaiset tiedot	117
4 § Tietojen tallettaminen, poistaminen ja arkistointi.....	120
5 § Käyttöoikeuden myöntäminen ja salassa pidettävien henkilötietojen luovuttaminen eräissä tilanteissa	122
6 § Suostumus tietojen luovuttamiseen työnantajalle	123
14 luku Muutoksenhaku	123
1 § Oikaisuvaatimus ja valitus	123
2 § Oikaisuvaatimuksen ja valituksen vaikutus täytäntöönpanoon.....	127
3 § Eräitä päätöksiä koskeva muutoksenhaku	128
LIITTEET	129
Liite 1 Ammatillisen kuntoutuksen vastuunjako	129
Liite 2 Oikaisuvaatimus.....	131
Liite 3 Valitusosoitus	132
Liite 4 Opiskelijan vakuutusturva työvoimakoulutuksen aikana.....	133
Liite 5 Työnantajan velvollisuudet irtisanomistilanteessa	136

Laki ja asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta – soveltamisohje

1 luku Yleiset säännökset

2 § Julkinen työvoima- ja yrityspalvelu

Laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012, JTYPL) ei ole eroteltu henkilöasiakkaiden ja yritys- ja työnantaja-asiakkaiden palveluja. Palvelu, joka tukee henkilöasiakkaan työllistymistä, tukee samalla yrityksen tai muun työnantajan työvoiman saantia.

Yrityksille ja työnantajille tarjottavia työvoima- ja yrityspalveluita ovat työnvälitys, tieto- ja neuvontapalvelut, palkkatuki, työhönvalmentajan palvelut, yhteishankintakoulutus ja maksulliset yritystoiminnan kehittämisspalvelut

Alkavaa yrittäjyyttä tuetaan tieto- ja neuvontapalveluilla, yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arvioinnilla, uravalmennuksella, työkokeilulla, yrittäjäkoulutuksella ja starttirahalla.

3 § Määritelmät

Työtön työnhakija

Työnhakijalla tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka työnhaku on voimassa JTYPL 2 luvun 1 ja 2 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole työsuhteessa, joka ei työllisty työttömyysturvalain 2 luvussa tarkoitetulla tavalla päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään yhdenjaksoisesti yli kahta viikkoa ja joka ei ole työttömyysturvalain (1290/2002;TTL) 2 luvussa tarkoitettu päätoiminen opiskelija.

Työvoimakoulutuksessa oleva ei ole JTYPL:ssä tarkoitettu työtön, jos työvoimakoulutuksena suoritettavat opinnot ovat TTL 2 luvussa tarkoitettuja päätoimisia opintoja.

Työsuhteessa olevaa pidetään työttömänä, jos hän on kokonaan lomautettu tai hänen säännöllinen viikoittainen työskentelyaikansa on alle 4 tuntia. Jos kyseessä on kokoaikainen lomautus, lomautettua henkilöä pidetään JTYPL:ssä tarkoitettuna työttömänä riippumatta siitä, onko kyseessä toistaiseksi vai määräajaksi tehty lomautus. Jos lomautus on toteutettu lyhentämällä viikoittaista tai päivittäistä työaikaa, lomautettua henkilöä ei pidetä JTYPL:ssä tarkoitettuna työttömänä. Myös esimerkiksi eläkeiän saavuttaneet ja työkyvyttömyysetuutta saavat työnhakijaksi rekisteröityneet ja tosiasiallisesti työtä vailla olevat ovat työttömiä työnhakijoita.

Työttömän työnhakijan määritelmä muodostuu edellä mainituista kohdista. Määritelmällä on merkitystä myönnettäessä palkkatukea sekä työnhakumatkasta aiheutuvien matka- ja yöpymiskustannusten korvausta. Lisäksi työttömän työnhakijan määritelmällä on merkitystä tarkasteltaessa työllistymissuunnitelmaan oikeutettujen henkilöiden piiriä. Muiden julkisten työvoimapalvelujen tarjoaminen ei edellytä, että henkilö on työtön työnhakija.

JTYPL:n ja TTL:n työttömän työnhakijan määritelmät eroavat toisistaan. JTYPL:n mukaisella työttömän työnhakijan määritelmällä on vaikutusta ainoastaan työvoimapalvelujen tarjoamiseen. Henkilö, joka on JTYPL:n mukaan työtön työnhakija, ei välttämättä ole TTL:ssä tarkoitettu työtön työnhakija, jolloin hänellä ei myöskään ole oikeutta työttömyysetuuteen (esimerkiksi alle 17-vuotiaat). Vastaavasti henkilö, joka ei ole JTYPL:n mukaan työtön työnhakija, voi olla TTL:ssä tarkoitettu työtön työnhakija, jolla on oikeus työttömyysetuuteen (esimerkiksi osa-aikatyötä tekevät tai henkilöt, jotka on lomautettu lyhentämällä viikoittaista tai päivittäistä työaikaa).

3 a § Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen soveltaminen

EU:n valtiontukisäännösten mukaan elinkeinotoimintaa harjoittavalle tuen hakijalle tuki myönnetään joko valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena tai de minimis -tukena. Kaikkiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuihin tukiin, jotka tämän lain mukaan myönnetään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, sovelletaan ryhmäpoikkeusasetuksen I luvussa säädettyjä yleisiä edellytyksiä ja sen lisäksi kyseessä olevalle tukimuodolle asetettuja erityisiä edellytyksiä.

Yleisillä edellytyksillä tarkoitetaan tuen läpinäkyvyyttä ja kannustavaa vaikutusta sekä tukien kasautumista koskevia edellytyksiä. Tuki on läpinäkyvä, jos tarkka tuen määrä pystytään laskemaan ilman riskinarviointia. Euromääräinen avustus täyttää läpinäkyvän tuen edellytykset. Tuella on kannustava vaikutus, jos tuensaaja on jättänyt kirjallisen tukihakemuksen ennen hanketta tai toimintaa koskevien töiden aloittamista ja tuki muuttaa tuensaajan käyttäytymistä. Tukikelpoiset kustannukset on osoitettava asiakirjoilla, joiden on oltava selkeitä, eriteltyjä ja ajantasaisia. Eräillä tukimuodoilla ei edellytetä olevan kannustavaa vaikutusta tai niillä katsotaan olevan kannustava vaikutus. Edellä mainittuja tukia ovat muun muassa 1) palkkatukien muodossa myönnettävä tuki epäedullisessa asemassa olevien työntekijöiden työhönottoon, 2) palkkatukien muodossa myönnettävä tuki alentuneesti työkykyisten työntekijöiden työllistämiseen, jos 32 ja 33 artiklassa asetetut asiaa koskevat edellytykset täyttyvät, ja 3) tuki alentuneesti työkykyisten työntekijöiden työllistamisestä aiheutuvien lisäkustannusten korvaamiseen, jos 34 artiklassa asetetut edellytykset täyttyvät. Ryhmäpoikkeusasetuksen mukainen tuki ja muu valtiontuki voivat kasautua, jos ne kohdistuvat eri tukikelpoisiin kustannuksiin. Jos tuet kohdistuvat osin tai kokonaan samoihin tukikelpoisiin kustannuksiin, ryhmäpoikkeusasetuksen mukaiset enimmäistukitasot eivät saa ylittyä. Enimmäistukitasot eivät saa ylittyä myöskään siinä tapauksessa, että muu tuki myönnetään de minimis -tukena.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädettyjä tukia, jotka voivat tulla myönnettäväksi valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, ovat palkkatuki, työvoimakoulutuksen yhteishankinta (TäsmäKoulutus) ja työolosuhteiden järjestelytuki.

Vaikeuksissa oleva yritys

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista tukea ei myönnetä eikä makseta, jos elinkeinotoimintaa harjoittava tuen hakija on EU:n valtiontukisäännöksissä tarkoitettulla tavalla vaikeuksissa oleva yritys. Vaikeuksissa olevan yrityksen kriteerit määritellään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen 2 artiklan 18 kohdassa. Uusille pk-yrityksille (pienet ja keski-suuret yritykset) on asetettu muita yrityksiä lievemmät ehdot. Pk-yrityksillä tarkoitetaan yrityksiä, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa.

EU:n valtiontukisääntöjen mukaan yritys on vaikeuksissa, jos vähintään yksi alla mainituista neljästä ehdosta täyttyy (jos kyseessä on alle kolme vuotta toiminut pk-yritys, arviointiin sovelletaan kuitenkin vain kohtaa 2):

1. on kyse *osakeyhtiöstä*, joka on menettänyt yli puolet merkitystä osakepääomastaan kertyneiden tappioiden vuoksi tai on kyse *avoimesta yhtiöstä* tai *kommandiittiyhtiöstä*, joka on menettänyt yli puolet tilinpäätöksen mukaisista omista varoistaan kertyneiden tappioiden vuoksi
2. yritys on asetettu konkurssi- tai yrityssaneerausmenettelyyn maksukyvyttömyyden vuoksi tai se täyttää kansallisessa lainsäädännössä vahvistetut edellytykset konkurssi- tai yrityssaneerausmenettelyyn asettamiselle velkojien pyynnöstä
3. yritys on saanut pelastamistukea eikä ole vielä maksanut lainaa takaisin, tai on saanut rakenneuudistustukea ja on rakenneuudistussuunnitelman kohteena

4. *suurten yritysten* (ei pk-yritys) katsotaan olevan vaikeuksissa edellä esitettyjen ehtojen lisäksi myös tapauksissa, joissa kahden edellisen vahvistetun vuositilinpäätöksen perusteella molemmat seuraavista ehdoista toteutuvat
- a) yrityksen velkaantumistaso on ollut yli 7,5 ja
 - b) yrityksen käyttökateen suhde nettorahoituskuluihin on ollut alle 1,0

EU:n komission perintämääräys

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista tukea ei myönnetä eikä makseta, jos elinkeinotoimintaa harjoittavaa tuen hakijaa 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. Suomalaisiin yrityksiin kohdistuvat komission perintämääräykset tullaan julkaisemaan työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla.

4 § Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoaminen

Julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamisen keskeisenä lähtökohtana on, että palveluiden käytön tulee perustua henkilöasiakkaan, työnantajan tai yrityksen palvelutarpeeseen.

Palveluiden käyttöä ei rajoita se, mihin asiakasryhmään henkilö kuuluu, mille palvelulinjalle hänet ohjataan tai minkä virkailijaryhmän asiakkaana hän on. TE-toimistojen ei tule tehdä palvelujen tarjoamista tai käyttöä koskevia linjauksia, jotka perustuvat kategorisesti asiakkaan työttömyyden kestoon tai muuhun vastaavaan seikkaan. Kategoriset linjaukset voivat heikentää asiakkaan mahdollisuuksia saada oikea-aikaisesti palvelutarpeensa mukaisia palveluja.

Henkilöasiakkaan palvelutarpeen mukainen palvelu sisältää ajatuksen ns. marssijärjestyksestä. Jos asiakkaan osaaminen ja ammattitaito ovat ajan tasalla, työnvälitys on ensisijainen palvelu. Jos osaamisessa ja ammattitaidossa on puutteita, kyseeseen tulevat työvoimakoulutus, omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tuettuna tai vaihtoehtoisesti palkkatuki esimerkiksi oppisopimuskoulutukseen.

Asiakkailla ei ole subjektiivista oikeutta mihinkään palveluun lukuun ottamatta JTYPL 11 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työllistämismääräyksen piiriin kuuluvia henkilöitä. Asiakkaan palvelutarpeen lisäksi julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoamista rajaavat TE-toimiston työvoimapolitiittinen harkinta sekä käytettävissä olevat määrärahat.

Asiakkaan oikeus valita, missä TE-toimiston toimipaikassa hän asioi

Asiakkaalla on oikeus valita, missä TE-toimiston toimipaikassa hän asioi. Riippumatta siitä, missä TE-palveluverkoston toimipaikassa asiakas asioi, TE-toimiston tehtävänä on huolehtia siitä, että asiakas saa palvelutarpeensa edellyttämät palvelut.

Asiakkuuden hoitoon ja palvelun tarjoamiseen liittyvä erityisasiantuntemus voidaan keskittää johonkin toimipaikkaan. Lähtökohtaisesti asiakkaan tulee saada myös erityisasiantuntemusta edellyttävä palvelu sen toimipaikan kautta, jolla on vastuu hänen asiakkuudestaan. Tämä voidaan toteuttaa monella tapaa esimerkiksi hyödyntämällä kuvallista etäyhteyttä. Alueilla, joissa toimipaikkojen välimatkat ovat lyhyet, asiakkaan voidaan edellyttää liikkuvan toimipaikkojen välillä.

Asiakkaan ohjaaminen muun viranomaisen tai palvelun järjestäjän palvelujen piiriin

Joidenkin asiakkaiden palvelutarve voi edellyttää myös muita kuin julkisia työvoima- ja yrityspalveluita tai palveluja, joita on tarjolla myös julkisena työvoima- ja yrityspalveluna, mutta joiden järjestämisvastuu kuuluu lainsäädännön mukaan muulle viranomaiselle tai taholle. Esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaon mukaan vastuu henkilön kouluttamisesta uuteen ammattiin voi olla esimerkiksi työeläkeyhtiöllä tai vakuutusyhtiöllä (vastuunjaosta, ks. liite 1). Jos palvelun järjestämisvastuu kuuluu toiselle viranomaiselle tai muulle taholle, TE-toimisto, työhallinnon asiakaspalvelukeskus tai ELY-keskus ei järjestä palvelua asiakkaalle julkisena työvoima- ja yrityspalveluna.

JTYPL 1 luvun 4 §:n 4 momentin tarkoituksena on varmistaa, ettei asiakas jää vaille tarvitsemaansa palvelua tilanteessa, jossa hänen palvelutarpeensa edellyttää muitakin palveluja kuin julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tai palvelun järjestämisvastuu on muulla viranomaisella tai taholla. Tässä tilanteessa TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen tai ELY-keskuksen on annettava asiakkaalle tietoja muista palveluista tai ohjattava tämä tarvittaessa muiden palvelujen piiriin. Ohjaamisen tulee tapahtua yhteistyössä muun viranomaisen tai palvelujen järjestäjän kanssa, jotta vastuu asiakkaan palveluprosessin etenemisestä tapahtuu ns. saattaen vaihtaen. Se, että henkilöasiakas ohjataan hakemaan myös muiden toimijoiden palveluja, ei tarkoita, ettei hän voisi edelleenkin olla työnhakijana TE-toimistossa.

5 § Palvelujen tuottaminen ja hankkiminen

JTYPL 1 luvun 5 §:n tarkoituksena on mahdollistaa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen hankkiminen valtion talousarviossa siihen tarkoitukseen osoitetuilla määrärahoilla. Säännös ei rajoita TE-toimistojen mahdollisuutta tarjota asiakkailleen julkisia työvoima- ja yrityspalveluja, jotka jokin yhteistyötaho tuottaa maksutta.

Esimerkiksi valmennuspalvelut hankitaan pääsääntöisesti ulkopuolisilta palveluntuottajilta kilpailutuksen perusteella. TE-toimistojen näkökulmasta ei kuitenkaan ole estettä sille, että esimerkiksi kuntien/työpajojen kanssa tehtyjen yhteistyösopimusten perusteella TE-toimisto ohjaa nuoria työpajoille valmennukseen, jos pajat ovat valmiita tarjoamaan palvelua maksutta esimerkiksi tilanteessa, jossa työpaja ei voi tarjota työkokeilumahdollisuuksia. TE-toimisto ei voi ostaa palveluja suoraan työpajoilta, vaan hankinta on kilpailutettava julkisista hankinnoista annetun lain edellyttämällä tavalla. Jos työpaja on saanut valtionavustusta tai muuta valtion rahoitusta hankittavan palvelun tuottamiseen, valtionavustusta tai muuta valtionrahoitusta vastaava osuus on JTYPL 1 luvun 5 §:n 3 momentin perusteella vähennettävä palvelun hankintahinnasta.

2 luku Työnhakija

1 § Työhaun käynnistäminen ja voimassaolo

Henkilön työnhaku käynnistyy sinä päivänä kun hän pyytää sitä sähköisesti työhaun käynnistämiseen tarkoitettuun verkkopalveluun tai henkilökohtaisesti TE-toimistossa ja hänet rekisteröidään työnhakijaksi TE-toimiston asiakastietojärjestelmään. Henkilö rekisteröidään työnhakijaksi aina hänen sitä pyytäessä. Työhaun käynnistäminen ei edellytä työttömyyttä.

TE-viranomaisen voi hyväksyä muullakin tavoin esimerkiksi *puhelimitse esitetyn pyynnön* työhaun käynnistämiseksi. Tämä edellyttää, että TE-toimisto voi varmistua asiakkaan henkilöllisyydestä. Tilanteissa, joissa TE-toimiston palvelu on siirretty tilapäisesti TE-hallinnon asiakaspalvelukeskukseen tai TE-toimiston palvelu ei ole muutoin lainkaan käytettävissä, asiakaspalvelukeskus voi käynnistää työhaun.

2 § Ulkomaalaisen rekisteröinti työnhakijaksi ja työnhaun voimassaolo

JTYPL 2 luvun 2 §:ssä säädetään edellytyksistä, joilla ulkomaalainen voidaan rekisteröidä työnhakijaksi. Säännöksessä viitataan edeltävään 1 §:ään, joten ”ulkomaalaisen rekisteröinnillä työnhakijaksi” tarkoitetaan laissa samaa asiaa kuin ”työnhaun käynnistämällä ja voimassaololla”.

Ulkomailta tulevan henkilön kohdalla kotikuntalaisissa (201/94) tarkoitetulla kotikuntamerkinnällä tai ulkomaalaislain (301/2004) 159 §:ssä tarkoitetulla unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröinnillä ei ole merkitystä työnhakijaksi rekisteröimisen kannalta.

EU-/ETA-valtion kansalainen ja hänen perheenjäsenensä

JTYPL 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan niiden valtioiden kansalaisten, joilla on Suomea velvoittavien, työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevien kansainvälisten sopimusten perusteella oikeus saapua Suomeen hakemaan työtä ja tehdä ansiotyötä ilman TE-toimiston työvoimapoliittista harjontaa, rekisteröidään 1 §:ssä säädettyllä tavalla työnhakijoiksi, jollei näistä sopimuksista muuta johdu.

Työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevat kansainväliset sopimukset ovat sopimus Euroopan talousalueesta (OJ No L1 3.1.1994), Suomen liittymissopimus Euroopan unioniin (SopS 102-103/94), Euroopan yhteisön ja sen jäsenvaltioiden sekä Sveitsin valaliiton välillä tehty sopimus henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta (SopS 37-38/2002) sekä sopimus Pohjoismaiden yhteisistä työmarkkinoista (SopS 40/83), jäljempänä sopimusvaltiot. Kaikki Pohjoismaat ovat joko EU- tai ETA-maita.

Euroopan talousalueen (ETA) valtioiden kansalaisia ovat Euroopan unionin (EU) jäsenvaltioiden Alankomaan, Belgian, Bulgarian, Espanjan, Kreikan, Luxemburgin, Irlannin, Ison-Britannian, Italian, Itävallan, Kroatian, Kyproksen, Latvian, Liettuan, Maltaan, Portugalin, Puolan, Ranskan, Ruotsin, Romanian, Saksan, Slovakian, Slovenian, Suomen, Tanskan, Tsekin, Unkarin ja Viron sekä EU:n ulkopuolisten Islannin, Liechtensteinin ja Norjan kansalaiset.

Edellä mainittujen valtioiden kansalaisten työnhaku käynnistyy ja on voimassa samoin kuin muiden henkilöasiakkaiden työnhaku. Heihin sovelletaan työnhakijalle ja työttömälle työnhakijalle tarkoitettuja julkisia työvoima- ja yrityspalveluita yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti muiden työnhakijoiden kanssa. Sama koskee myös EU- ja ETA-maan kansalaisten perheenjäseniä, vaikka nämä eivät olisi EU- tai ETA -maiden kansalaisia.

EU- ja ETA-maan kansalaisen perheenjäseneksi katsotaan ulkomaalaislain mukaan avio- ja avopuoliso sukupuolesta riippumatta, alle 21 -vuotias tai huollettavana oleva oma tai puolison jälkeläinen suoraan alenevassa polvessa sekä eräät muut ulkomaalaislain 154 §:ssä määritellyt henkilöt. Jos perheenjäsenen tarkoitus on oleskella maassa yli kolme kuukautta ja hänelle on myönnetty oleskelukortti, perheenjäsenyys ilmenee siitä. Muussa tapauksessa TE-toimiston tulee pyytää henkilöltä muuta selvitystä työnhakijaksi rekisteröinnin edellytyksenä olevasta perheenjäsenyydestä.

Muut kuin EU- tai ETA-valtion kansalaiset

JTYPL 2 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei Suomea velvoittavista kansainvälisistä sopimuksista muuta johdu, muut kuin edellä tarkoitetut ulkomaan kansalaiset ja kansalaisuutta vailla olevat rekisteröidään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 §:ssä säädettyllä tavalla työnhakijoiksi, jos heillä on oikeus ansiotyöhön myönnetyn oleskeluluvan nojalla eikä oleskelulupaan liity työnantajaa koskevia rajoituksia.

Muun kuin EU-/ETA-alueen tai Sveitsin kansalaisen tulee käynnistää työnhakunsa henkilökohtaisesti TE-toimistossa, koska työnhakijaksi rekisteröintiin vaikuttavaa oleskelulupatietoa ei voida vielä tunnistaa verkkopalvelussa.

Oleskeluluvan lajilla ’jatkuva (A) tai tilapäinen (B)’ ei ole merkitystä työnhakijaksi rekisteröimisen kannalta.

Henkilölle myönnetystä oleskelukortista ilmenee, onko ulkomaalaisella oikeus ansiotyöhön.

Lain ilmaisulla ”oikeus ansiotyöhön myönnetyn oleskeluluvan nojalla” viitataan mihin tahansa ulkomaalaiselle myönnettyyn oleskelulupaan, johon sisältyy oikeus ansiotyöhön. Ulkomaalaislain 77 §:ssä on säädetty tilanteista, jolloin ulkomaalaiselle on myönnetty muu oleskelulupa ansiotyöhön ja 78 §:ssä oleskeluluvista, joihin sisältyy oikeus ansiotyöhön. Ulkomaalaisella on oikeus ansiotyöhön muun muassa silloin, jos oleskelulupa on myönnetty:

- perhesiteen perusteella
- Suomessa suoritettua tutkintoa
- humanitaarisen maahanmuuton perusteella
- yritysjohtajana työskentelemisen takia
- ammattiurheilijana tai valmentajana toimimisen vuoksi

Ajantasainen listaus on syytä tarkistaa ulkomaalaislaista.

Työnantajaa koskevia rajoituksia, jotka ovat esteenä työnhakijaksi rekisteröimiselle, voi liittyä vain *työntekijän oleskelulupa*an, mutta ei muihin oleskelulupiin. Työnantajakohtainen rajoitus on yleensä se, että oleskelulupa on voimassa vain yhden tai useamman työnantajan työssä. Tällöin henkilöä ei siis voida rekisteröidä työnhakijaksi. Useimmiten työntekijän oleskelulupa kuitenkin myönnetään ammattialakohtaisena. Ammattialaa koskeva rajoitus työntekijän oleskeluluvassa ei estä työnhakijaksi rekisteröimistä.

Ulkomaalaisella voi ulkomaalaislain 77 §:n ja 78 §:n nojalla olla myös rajoitettu oikeus ansiotyöhön. Rajoitukset voivat koskea esimerkiksi:

- työnteon enimmäisviikkotunteja (opiskelija)
- työnteon enimmäisaikaa (toimitussopimukseen sisältyvä työ, työharjoittelu)

Nämä rajoitukset eivät kuitenkaan estä työnhakijaksi rekisteröimistä. Jos oleskelulupa sisältää oikeus ansiotyöhön, ulkomaalainen rekisteröidään työnhakijaksi.

Ulkomaalaisella voi olla oikeus oleskella ja työskennellä Suomessa eräissä tapauksissa myös silloin, kun hänellä ei ole oleskelulupaa lainkaan. Näistä tilanteista säädetään ulkomaalaislain 79 §:ssä. Tällöin ulkomaalaisen maassa oleskelu perustuu viisumiin tai viisumivapauteen. Koska työnhakijaksi rekisteröiminen edellyttää oleskelulupaa, näitä ulkomaalaisia ei rekisteröidä työnhakijaksi.

Kansainvälisen rikostuomioistuimen (ICC) ja Sierra Leonen tuomioistuimen todistajien sijoittamisesta on tehty Suomen valtion ja tuomioistuinten välillä sopimukset, jotka on saatettu lain tasolla voimaan. Sopimuksissa taataan todistajille ja heidän läheisilleen pakolaisia vastaavat etuudet, avustukset ja oikeudet sekä samoin perustein kuin Suomen kansalaisille muun muassa mahdollisuus työnhakuun. Ulkomaalaislain 113 §:n mukaan pakolaiselle myönnetään oleskelulupa joka antaa mahdollisuuden rekisteröityä työnhakijaksi. Siksi näissä sopimuksissa tarkoitetut henkilöt rekisteröidään työnhakijoiksi riippumatta siitä onko heille myönnetty oleskelulupa vai ei.

Edellä mainituille ulkomaalaisille tarjotaan työnhakijalle sekä työttömälle työnhakijalle tarkoitettuja julkisia työvoima- ja yrityspalveluita yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti muiden työnhakijoiden kanssa.

Ulkomaalaisen työnhakijan työnhakijaksi rekisteröinnin ja työnhaun voimassaolo ja lakkaaminen

Työnhaun lakkaamisesta säädetään JTYPL:n 2 luvun 1 §:n 2 ja 3 momentissa. Ulkomaalaisen työnhakijan työnhaun voimassaolo lakkaa myös, jos hän ei enää täytä työnhakijaksi rekisteröinnin edellytyksiä (JTYPL 2 luvun 2 §:n 3 momentti). Käytännössä ulkomaalaisen työnhakijan työnhaku

päättyy siis silloin, kun hänelle myönnetyn, ansiotyöhön oikeuttavan oleskeluluvan voimassaolo päättyy tai jos siihen liitetään työnantajaa koskevia rajoituksia. Kun oleskelulupa on umpeutunut tai jos siihen on liitetty työnantajaa koskevia rajoituksia, ulkomaalaista ei rekisteröidä työnhakijaksi. Henkilölle myönnetystä oleskelukortista ilmenevät oleskeluluvan voimassaolo ja mahdolliset työnhakijaksi rekisteröinnin estävät rajoitukset.

Siinä tapauksessa, että ulkomaalainen on oleskeluluvan voimassa ollessa hakenut jatkolupaa, työnhakijaksi rekisteröinti ja työnhaku pysyvät voimassa, vaikka oleskeluluvan voimassaolo päättyy. Jos jatkolupa myönnetään, oleskeluluvan voimassaolo ilmenee uudesta oleskelukortista. Jos jatkolupaa ei myönnetä eikä ulkomaalainen valita päätöksestä, työnhakijaksi rekisteröinti ja työnhaku päätetään umpeutuneen oleskeluluvan viimeiseen voimassaolopäivään. Jos ulkomaalainen valittaa kielteisestä jatkolupapäätöksestä, työnhakijaksi rekisteröinti ja työnhaku pysyvät voimassa siihen saakka, kunnes asiassa annetaan lainvoimainen kielteinen päätös tai kunnes uusi myönnetty oleskelulupa umpeutuu.

Kun työnhakijaksi rekisteröidyn ulkomaalaisen oleskelulupa umpeutuu tai siihen liitetään rajoituksia, työnhaku päättyy suoraan lain nojalla samana päivänä. Ulkomaalaisen työnhaku on päätettävä työhallinnon tietojärjestelmään takautuvasti mainitulle päivälle heti, kun TE-toimisto on saanut asiasta tiedon. Jatkolupahakemuksesta ja valituksista TE-toimisto saa tiedon ulkomaalaiselta itseltään.

Muut kuin työnhakijana olevat ulkomaalaiset henkilöasiakkaat

Muita kuin edellä tarkoitettuja ulkomaalaisia ei rekisteröidä työnhakijaksi. He voivat kuitenkin käyttää JTYPL 4 ja 5 luvuissa säädettyjä, *henkilöasiakkaille* tarkoitettuja palveluja. Näitä ovat:

- tieto- ja neuvontapalvelut (JTYPL 4:1)

TE-toimiston harkinnan mukaan ja JTYPL:ssä säädetyn edellytyksin näille ulkomaalaisille voidaan lisäksi tarjota seuraavia *henkilöasiakkaille* tarkoitettuja palveluja:

- asiantuntija-arviot (JTYPL 4:2)
- ammatinvalinta- ja uraohjaus (JTYPL 4:3)
- valmennus (JTYPL 4:4)
- kokeilu (JTYPL 4:5)
- työvoimakoulutus (JTYPL 5:1)

3 § Työnhakijan informointi

Asiakkuuteen ja työttömyysturvaan liittyvistä menettelytavoista ja velvollisuuksista tiedotetaan asiakkaalle työnhaun alkaessa. Kun asiakas käynnistää työnhakunsa verkossa, hänet ohjataan tutustumaan TE-palvelujen verkkosivustolla, miten asioida TE-palveluissa, mikä merkitys työnhaun voimassa ololla on, miten oikeuksia ja velvollisuuksia työnhakijalla on ja miten työttömyysetuutta haetaan.

TE-toimiston tulee varmistaa alkukartoituksen tai työnhakijan haastattelun yhteydessä, että asiakas on saanut tarvitsemansa tiedot. TE-toimisto vastaa siitä, että asiakas on saanut tarvitsemansa tiedot hänelle parhaiten soveltuvimmalla tavalla.

4 § Työnhakijan haastattelun järjestäminen

TE-toimiston tulee järjestää työnhakijalle ensimmäinen haastattelu kahden viikon kuluessa työnhaun alkamisesta, jollei se työnhakijan tilanne huomioon ottaen ole ilmeisen tarpeetonta. Työnhaakuhaastattelu tulee järjestää myös muille työnhakijoille kuin työttömille. Haastattelun järjestäminen

kahden viikon kuluessa työnhaun alkamisesta varmistaa työnhakijan palvelutarpeen mukaisen palvelun nopean käynnistymisen.

Haastattelun järjestämistä voidaan pitää ilmeisen tarpeettomana ainakin tilanteissa, joissa työnhakijaksi ilmoittautuvalla on jo olemassa varma tieto seuraavan kolmen kuukauden sisällä alkavasta uudesta työstä, opinnoista, asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen alkamisesta, siirtymisestä perhevapaalle tai eläkkeelle taikka muusta vastaavasta muutoksesta- tai kun kyse on määräaikaisesta enintään kolme kuukautta kestävästä lomautuksesta. Mikäli TE-toimisto arvioi, että määräaikainen enintään kolmen kuukauden mittainen lomautus tulee todennäköisesti jatkumaan, haastattelun järjestäminen ja tarjolla olevien muiden työllistymis- ja palveluvaihtoehtojen arvioiminen voi olla taroituksenmukaista.

Lähtökohtana on, että työnhakijan myöhemmät haastattelut järjestetään henkilön yksilöllisen palvelutarpeen mukaisesti. Työnhakijan haastattelu tulee kuitenkin aina järjestää työttömyyden jatkuttua yhtäjaksoisesti kolmen kuukauden ajan ja sen jälkeen aina kolmen kuukauden yhdenjaksoisen työttömyyden välein. Työnhakijan palvelutarpeen sitä edellyttäessä häntä haastatellaan tai häneen ollaan muulla tavoin yhteydessä myös laissa määriteltyjen määräaikojen välillä. On tärkeää, että TE-toimisto kertoo aina työnhakijalle seuraavan asiointikerran/yhteydenoton ajankohdan ja sen kenen aloitteesta yhteydenotto tapahtuu.

Nuorten palvelussa tiivis yhteydenpito on välttämätöntä palvelun tuloksellisuuden varmistamiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriön linjaukset nuorisotakuun toteuttamiseksi TE-hallinnossa).

6 § Työllistymissuunnitelman laatiminen ja tarkistaminen

Työllistymissuunnitelma tai sitä korvaava suunnitelma laaditaan työnhakijan haastattelun yhteydessä.

Jos työllistymissuunnitelma on laadittu työssä olevalle työttömyysuhan alaiselle työnhakijalle, suunnitelma tulee tarkistaa työsuhteen päättyessä tai lomautuksen alkaessa. Samoin suunnitelma on tarkistettava ja arvioitava sen ajantasaisuus, jos työnhaku katkeaa, mutta henkilö tulee uudestaan työnhakijaksi tai henkilön työnhaku jatkuu työllistymistä edistävän palvelun jälkeen. Lisäksi työllistymissuunnitelma on aina tarkistettava työnhakijan pyynnöstä.

Maahanmuuttajan oikeudesta kotoutumissuunnitelmaan ja työ- ja elinkeinotoimiston osallistumisesta kotoutumissuunnitelman laatimiseen ja tarkistamiseen säädetään kotoutumisen edistämistä annetussa laissa.

3 luku Työnvälitys

2 § Työnvälityspalvelut

Työnvälitys on työnantajalle rekrytointipalvelua ja työnhakijalle avoimille työmarkkinoille työllistymisen edistämistä.

Rekrytointipalvelu perustuu työnantajan toimeksiantoon. Työnvälityksen rekrytointipalveluja ovat mm. avointen työpaikkojen julkaiseminen, tiedon välittäminen avoimeksi ilmoitetuista työpaikoista, työnhakijaehdokkaiden haku ja esittely sekä rekrytointitilaisuuksien järjestäminen. Asiantuntijan on arvioitava yhdessä työnantajan kanssa, mikä on tarkoituksenmukaisin tapa toteuttaa toimeksianto.

Työnvälityksen rekrytointipalveluun kuuluu myös yritys- ja työnantaja-asiakkaiden palvelutarpeen laaja-alainen tunnistaminen sekä tarvittaessa asiakkaiden ohjaaminen kumppaneiden palveluihin.

Työnantajan kanssa on arvioitava täytettävän työpaikan vaatimuksia suhteessa työvoiman kysyntään ja tarjontaan työmarkkinoilla. Toimeksiannosta riippuen sopivia työnhakija-ehdokkaista on haettava mahdollisimman laajalta alueelta. Jos sopivaa työntekijää ei löydy Suomesta, työnantajalle tarjotaan kansainvälisen työnvälityksen palveluja ja muita henkilöstön hankintaan liittyviä palveluja. Näissä toimeksiannoissa on varmistettava, että henkilöstöä hankitaan ensin sopimusvaltiosta. Työpaikkailmoitus tulee aina julkaista TE-palvelujen verkkosivustolla.

Työtä hakevalle henkilölle haetaan hänelle soveltuvia työtehtäviä laaja-alaisesti. Työn sopivuutta arvioidaan suhteessa sekä työnhakijan ammatilliseen osaamiseen, työhistoriaan, koulutukseen ja työkykyyn että työnantajan esittämiin työtehtäviin koskeviin vaatimuksiin. Työnhakijalle lähetettävien työtarjousten lisäksi työnhakijalle on esiteltävä sopivia työpaikkoja myös erilaisissa palvelutilanteissa. TE-toimisto tarkistaa jokaisella asiointikerralla onko työnhakijalle tarjolla soveltuvia työpaikkoja ja tarjoaa niitä työnhakijalle.

Työtarjous työnhakijalle

Työtarjous on henkilökohtaista, asiantuntijan harkintaan perustuvaa työnvälityspalvelua. Se on asiantuntijan arvio siitä, että työtarjouksen saavan työnhakijan ammattitaito ja osaaminen vastaavat tarjottavan työtehtävän vaatimuksia. Työnhakijoilla on velvollisuus ottaa vastaan kokoaikatyötä työttömyysetuuden saamiseksi.

Onnistunut työtarjous edellyttää asiakaslähtöistä palveluotetta, työmarkkinoiden asiantuntijuutta, URA-merkintöjen ajantasaisuutta sekä työnhakija- ja työnantajapalvelua hoitavien virkailijoiden tiivistä yhteistyötä.

Työtarjouksia on tehtävä kaikille asiakkaille – osa- tai kokoaikatyössä, myös määräaikaisessa palkkatuessa työssä oleville ja työvoimapalveluissa oleville. Työtarjouksia tehdään heti työnhakijan työttömyysjakson alussa ja työttömyyden pitkittyessä säännöllisesti kaikille työttömille, joilla on riittävät työmarkkina-olot. Työtarjousten on oltava asiakkaan työllistymissuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden mukaisia.

Työtarjouksia on tehtävä toistaiseksi voimassaolevan ja kokoaikaisen työn lisäksi myös muun tyyppisiin tehtäviin – määräaikaiseen ja osa-aikaiseen työhön sekä vuokra- ja provisiopalkkaiseen työhön ja hakuajallisiin työpaikkoihin.

TE-toimisto ja työnhakija sopivat alueesta, jolta työnhakija hakee työtä, ja jolta hänelle tarjotaan työtä. Työnhakialueen tulee olla mahdollisimman laaja. Työnhakijan kanssa yhdessä sovittu työnhakialue on palvelun lähtökohta. TE-toimiston tulee tehdä työtarjouksia työnhakijalle soveltuvaan työhön, vaikka työpaikka ei sijaitisi työnhakialueella tai TTL:ssä määritellyllä työssäkäyntialueella.

Työtarjouksia tehdään työnhakijalle sopivaan työhön siitä riippumatta, onko hakijalla velvollisuus ottaa työ vastaan työttömyysetuuden menettämisen uhalla. Esimerkiksi TTL:ssä määritelty kolmen kuukauden ammattitaitosuoja ei estä tarjoamista työtä myös työnhakijan ydinosaamisen ulkopuolelta.

TE-toimiston on seurattava työtarjousten osuvuutta. TE-toimisto saa tiedot työtarjouksen tuloksellisuudesta ensisijaisesti työnhakijalta. Jos työtarjous ei johtanut työsuhteeseen, TE-toimiston tulee arvioida syitä tähän. TE-toimisto voi tarkistaa tilanteen tarpeen mukaan myös työnantajalta joko erillisenä yhteydenottona tai muun työnantajapalvelun yhteydessä.

Seurannan yhteydessä TE-toimisto saa tietoonsa myös työpaikan täyttämiseen liittyviä tietoja, joita se voi käyttää hyväksi ehdokasasettelussa ja palvelujen tarjoamisessa.

TE-toimiston informointivelvollisuus: TE-toimiston tulee heti työnhaun alkaessa varmistaa, että työnhakija tietää, miten hänen tulee menetellä työtarjouksen saatuaan, ja että työnhakija tuntee laiminlyönneistä mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset. Asiakkuuteen ja työttömyysturvaan liitty-

vistä menettelytavoista ja velvollisuuksista (mm. työtarjouksen merkityksestä ja työstä kieltäytymisen seuraamuksista) kerrotaan TE-palvelujen verkkosivustolla. Nämä asiat tulee varmistaa alkukartoituksen tai haastattelun yhteydessä.

Mitä työnhakijan on tehtävä työtarjouksen saatuaan

Työnhakija saa työtarjouksen 1-luokan iPost-lähetyksenä (ent. eKirje), ja hänen on otettava yhteys työnantajaan tarjouksessa ilmoitettuun määräpäivään mennessä. Työtarjouksiin ei vakuutusoiden ratkaisukäytännön mukaan sovelleta hallintolain (434/2003) 59 §:n mukaista seitsemän päivän tiedoksisaantiaikaa.

Työtarjouksessa työnhakija veloitetaan ilmoittamaan TE-toimistoon määräpäivään mennessä yhteydenotostaan työnantajaan. Jos työnhakijan ilmoitusta TE-toimistoon ei ole tullut määräpäivään mennessä, asiakkaalle lähetetään selvityspyyntö ja etuuden maksajalle ilmoitetaan asian selvittämisestä tiedotteella OF1.

Jos työnhakija kieltäytyy tarjotusta työstä, ei ota yhteyttä työnantajaan tai muulla tavalla aiheuttaa omalla menettelyllään esimerkiksi työhaastattelussa sen, ettei työsuhdetta synny, työnhakijalta pyydetään selvitystä asiasta ja TE-toimisto ratkaisee, tuleeko työnhakijalle asettaa jokin TTL:ssä säädetty seuraamus. Työttömyysturvan seuraamuksista kerrotaan ohjeessa työttömyysturvan työvoimapoliittisista edellytyksistä.

Kansainvälinen työnvälitys

Kansainvälinen työnvälitys on osa TE-toimiston työvoima- ja yrityspalvelua, Kansainvälistä työnvälitystä harjoitetaan Suomen ja sopimusvaltioiden sekä Suomen ja muiden kuin sopimusvaltioiden välillä. Sopimusvaltiot on määritelty valtioneuvoston asetuksessa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Kansainvälisten työnvälityspalvelujen yhteydessä annetaan myös neuvontaa työntekoon Suomessa tarvittavista luvista (työlupaneuvonta).

Kansainvälisen työnvälityksen palvelut henkilöasiakkaille

Kansainvälisen työnvälityksen palveluja henkilöasiakkaille on tarjolla kaikissa TE-toimistoissa.

Henkilöasiakkaan kansainväliset palvelut määräytyvät sen mukaan onko asiakas sopimusvaltion vai muun maan kansalainen. Työnvälityksestä Suomesta ulkomaille ja ulkomailta Suomeen säädetään valtioneuvoston asetuksella julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

Suomesta toiseen sopimusvaltioon tai toisesta sopimusvaltiosta Suomeen töihin hakeutuvalla henkilöasiakkaalle tarjotaan avoimia työpaikkoja, koulutusta ja työmarkkinoita koskevaa tietoa pääasiallisesti Eures-verkkopalveluna. Tarvittaessa hän voi saada henkilökohtaista neuvontaa työnhaun tueksi.

Jos sopimusvaltiosta työnhakuun tullut asiakas on rekisteröity työnhakijaksi, huomioidaan hänet tehtäessä työtarjouksia ja esiteltäessä työnhakijaehdokkaita työnantajalle.

Suomesta muuhun kuin toiseen sopimusvaltioon työhön hakeutuva ohjataan hakemaan tietoa mm. avoimista työpaikoista, työmarkkinoista ja koulutuksesta eri viranomaisten verkkopalvelua hyödyntäen. Tarvittaessa häntä voidaan opastaa työnhaussa.

Muusta kuin toisesta sopimusvaltiosta Suomeen työhön hakeutuvat ohjataan käyttämään TE-palvelujen verkkosivustoa.

Kansainvälisen työnvälityksen palvelut työnantajille

Työnantajille annettavien kansainvälisten työnvälityspalvelujen tavoitteena on turvata osaavan työvoiman saatavuutta Suomessa. Kaikissa TE-toimistoissa on tarjolla työnantajille kansainväliseen työnvälitykseen liittyviä peruspalveluja. Osa TE-toimistoista on lisäksi erikoistunut antamaan kansainvälisen työnvälityksen erityispalveluja.

Kaikissa TE-toimistoissa tarjotaan perustietoa työntekijän oleskelulupa-asioista sekä Eures-palveluja suomalaisille työnantajille, jotka haluavat rekrytoida työntekijöitä muista sopimusvaltioista. Palvelut tukevat työnantajaa rekrytointiprosessin eri vaiheissa: rekrytinnin suunnittelussa, työpaikan ilmoittamisessa, sopivien kohdemaiden määrittelyssä, yhteyksien solmimisessa ja ehdokaiden haastattelussa. Työnantajat voivat myös osallistua Eures-verkoston järjestämiin rekrytointitapahtumiin muissa sopimusvaltioissa.

Sopimusvaltiossa sijaitsevalle työnantajalle tarjotaan Eures- palveluina tietoa työvoiman saatavuudesta, työnhakijoista, työpaikan ilmoittelusta ja rekrytointikäytännöistä Suomessa. Tarvittaessa voidaan järjestää myös rekrytointitilaisuuksia. Rekrytointipalvelun tarjoamisen edellytyksenä on sopimusvaltion Eures-palvelulta saatu vahvistus rekrytinnin käynnistämiseksi.

Kaikissa TE-toimistoissa kirjataan yritysten rekrytointitarpeita koskevat tiedot URA:an (työnantajan perustiedot/yhteydenotot).

Kansainväliseen työnvälitykseen erikoistuneissa TE-toimistoissa tarjotaan palveluja työnantajille, jotka haluavat rekrytoida työntekijöitä sopimusvaltioiden ulkopuolisista maista. Kansainväliseen työnvälitykseen erikoistuneet TE-toimistot opastavat työnantaja rekrytointiprosessin käynnistämisessä ja työntekijän oleskelupien hakemisessa sekä järjestävät alueellisia tiedotus- ja koulutustilaisuuksia. Ne myös kartoittavat, kokoavat ja ennakoivat työnantajien rekrytointitarpeita sekä koordinoivat kansainväliseen työnvälitykseen liittyviä hankkeita omalla alueellaan. Näin pystytään koordinoimaan myös alueiden välistä rekrytointiyhteistyötä sekä suunnittelemaan proaktiivisesti rekrytointeja erityisesti työvoimapula-aloille. Tiedot koko maata koskevista rekrytointitarpeista ja -hankkeista kootaan yhteen.

Kansainväliseen työnvälitykseen erikoistuneet TE-toimistot osallistuvat työ- ja elinkeinoministeriön johdolla Suomen työmarkkinoita ja työelämää koskevien tilaisuuksien järjestämiseen määritellyissä lähtömaassa. Sopimusvaltioiden ulkopuolisessa maassa sijaitsevalle työnantajalle tarjotaan verkkopalveluja.

4 luku Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu

1 § Tieto- ja neuvontapalvelut

TE-palvelujen tehtävä on tukea kansalaisia ammatillisten tavoitteidensa työstämisessä ja toteuttamisessa. Tärkeä osa sitä on puolueettoman ja luotettavan tiedon tarjoaminen. TE -hallinnon tarjoamien tieto- ja neuvontapalvelujen ovat avoimesti ja maksutta kaikkien käytettävissä – myös ilman TE-toimiston asiakkaaksi rekisteröitymistä. Lähtökohtana on asteittain syvenevä palvelu, jossa kansalaisten tarvitsemaa tietoa tarjotaan ensisijaisesti valtakunnallisena verkkopalveluna ja tarvittaessa niitä tukevana neuvontapalveluina siltä osin kun ne liittyvät JTYPL:n 1 luvun 2 § mainittuihin TE-hallinnon tehtäväalueisiin. TE-toimistojen tulee varmistaa asiakkaiden yhdenvertaisuus palvelujen saannissa niin, että myös muilla kuin työnhakija-asiakkailta on mahdollisuus saada tarvitsemiansa tieto- ja neuvontapalveluja asioidessaan TE-toimistoissa.

Valmius omatoimiseen tiedon hankintaan riippuu asiakkaan tiedoista, taidoista ja asenteista. Riittävät valmiudet omaava asiakas kykenee löytämään ratkaisun itsenäisellä tiedonhaulla tai korkeintaan palvelujen käyttöön liittyvällä neuvonnalla. Jos valmiudet ovat lievästi puutteelliset, riittää asiakkaalle nopea ja lyhytkestoinen henkilökohtainen neuvonta ja ohjaus. Jos valmiudet ovat selvästi

puutteelliset, tarvitsee asiakas pidempikestoista henkilökohtaista ohjausta ja estetyöskentelyä. Asiakkaan valmiudet voivat vaihdella eri elämäntilanteissa ja näin myös palvelutarve vaihtelee.

2 § Asiantuntija-arvioinnit

Osaamis- ja ammattitaitokartoitus

TE -toimisto voi hankkia henkilöasiakkaille erillisiä osaamisen ja ammattitaidon kartoituksia. Kartoituksia voidaan hankkia tilanteissa, joissa on tarpeen selvittää yksittäisen asiakkaan osaaminen, erityisosaaminen tai osaamisen puutteet perusteellisemmin kuin ne voidaan TE -toimiston toimesta kartoittaa. Osaamis- ja ammattitaitokartoituksia voidaan käyttää myös tilanteissa, joissa tietyn alan työntekijöistä on kysyntää ja TE -toimiston ko. alan työnhakijoiden osaamisen ja ammattitaidon taso halutaan selvittää.

Osaamis- ja ammattitaitokartoitusten tulosten arvioinnissa hyödynnetään prosessin aikana laadittuja dokumentteja, joiden perusteella arvioidaan tarvittavia jatkotoimenpiteitä. Osaamis- ja ammattitaitokartoitus voidaan yhdistää muihin tuotteisiin, kuten valmennukset ja kokeilut. Kartoituksia voidaan sisällyttää myös ammatilliseen työvoimakoulutukseen tai kotoutumiskoulutukseen kun se erityisistä syistä on tarkoituksenmukaista. Jatkotoimenpiteitä voivat olla koulutukseen tai kuntoutukseen ohjaaminen.

Kartoitukset toteutetaan ensisijaisesti ostopalveluina yksittäisille asiakkaille tai ryhmille. Kartoituksen tuloksista on hyvä pyytää joko lausunto tai selkeä kannanotto kartoituksen kysymyksenasetteluun, mikäli se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi. Tämä on syytä huomioida jo hankintasopimusta tehtäessä.

Työkyvyn arviointi

TE-toimisto voi ostopalveluna hankkia työkyvyn arvioinnin terveydenhuollon yksiköltä, kuntoutuslaitokselta, yksittäiseltä asiantuntijalta tai esim. työlinikalta asiakkaalle, jolla on sellainen diagnosoitu vamma tai sairaus, jonka arvioidaan vaikuttavan mahdollisuuksiin saada työtä. Työkyvyn arviointi hankitaan tilanteessa, jossa asiakkaan työ- ja toimintakykyä pitää tarkemmin tai yksilöidymmin selvittää suhteessa

- 1) hakuammattiin; tai
- 2) suunniteltuun koulutukseen tai uuteen ammattiin

Työkyvyn arvioinnista saatava tieto täydentää käytettävissä olevaa tietoa ja auttaa näin palvelujen suunnittelussa. Palvelua voidaan käyttää esim. seuraavissa tilanteissa

- soveltuvuuden arviointi urasuunnittelun osana
- työllistymistä edistävien palvelujen suunnittelu
- työllistymisprosessin ja työllistymistä edistävien palvelujen aikana ilmenevä tarve työkyvyn arviointiin yksittäisenä arviointina
- työolosuhteiden järjestelytuen käyttö ja mukautusten suunnittelu

TE-toimisto merkitsee tutkimuspyyntöön yksilöidyt kysymykset, joihin halutaan saada vastaus sekä minkä alan asiantuntijalta vastaus ensisijaisesti halutaan saada. Tarvittaessa voidaan vastausta pyytää useammalta asiantuntijalta. Hankittavat palvelut voivat sisältää esim. lääketieteellisiä, psykologisia ja/tai sosiaalisia tutkimuksia ja arviointeja; työtehtävien kokeilemista ohjatusti; asiantuntijan konsultointeja (esim. työterveyslääkäri, oppilaanohjaaja, työnantaja).

Esimerkki. Asiakas on koulutukseltaan vartija ja hänellä on ollut toistuvia masennusjaksoja. Mikä on työterveyslääkärin arvio asiakkaan voimavaroista toimia vuorotyössä?

Esimerkki. Asiakkaalla on todettu Aspergerin oireyhtymä, johon asiakkaan esittämän lausunnon mukaan liittyy oppimisen erityisvaikeuksia. Lausunnosta ei ilmene millaisia nämä ovat. Asiakas on aikaisemmin keskeyttänyt rakennusalan perustutkintoon johtavat opinnot. Nyt asiakkaalla on suunnitelmissa tieto- ja viestintätekniikan perustutkintoon johtava koulutus. Pyydetään neuropsykologin arvioita oppimisen erityisvaikeuksista, suunnitellun koulutuksen realistisuudesta ja mahdollisesta erityisen tuen tarpeesta.

Esimerkki. Asiakas 48-vuotias, koulutukseltaan kirjanpitäjä ja toiminut alalla 23 vuotta. Asiakas on ollut työttömänä 6 kuukautta. Asiakkaalla on lausunnon mukaan 30-vuotiaana alkanut selkärankareuma (M45), joka on aiheuttanut ajoittaisia kipujaksoja. Asiakas on nyt työkokeilussa koulutustaan vastaavissa tehtävissä ja olisi työllistymässä kyseiseen paikkaan. Työtehtävät ovat sujuneet hyvin, mutta asiakas on joutunut pitämään tavanomaista enemmän taukoja selän oireilun takia. Pyydetään fysiatriin arviota asiakkaan työkyvystä ja ennusteesta ko. työssä sekä työfysioterapeutin arviota työpisteen mukauttamistarpeista.

Työkyvyn arviointia ei saa käyttää sairauden diagnosoimiseksi tai hoidon taikka lääkinnällisen kuntoutuksen järjestämiseksi eikä siihen sisällytetä em. tarkoituksessa tehtäviä laboratorio- tai röntgenologisia tutkimuksia. Em. tarkoituksessa asiakas ohjataan julkiseen terveydenhuoltoon, esimerkiksi työttömien terveystarkastukseen.

Yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arviointi

JTYPL:n 4 luvun 1 §:n 5 kohdan mukaan TE-viranomainen välittää tietoa ja antaa neuvontaa yritystoiminnan käynnistämisestä ja kehittämismahdollisuuksista. Lain 4 luvun 2 §:n 3 kohdan mukaan TE-viranomainen voi hankkia yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arviointeja. TE-hallinnon ulkopuolisia asiantuntijapalveluja voidaan käyttää tarvittaessa silloin, kun TE-toimisto katsoo tälle olevan tarvetta. TE-hallinnon ulkopuolinen asiantuntijapalvelu voi sisältää tapauskohtaisen harkinnan perusteella starttiraha-asiakkaiden ohjausta, neuvontaa ja asiantuntijalausunnon.

JTYPL:n 1 luvun 5 §:n mukaan TE-viranomainen voi hankkia yllä mainitut tarkoitetut palvelut osaksi tai kokonaan palvelun tuottajilta valtion talousarviossa palvelujen hankkimista varten osoitetulla määrärahalla. Asiantuntijapalvelut voidaan hankkia myös maksuttomana viranomaisyhteistyönä.

Maksullisten ostopalvelujen hankinta tulee kilpailuttaa voimassa olevien hankintasäännösten mukaisesti ELY-keskusalueittain riittävän pitkäksi ajaksi (esimerkiksi 3 vuotta) ELY-keskuksen, TE-toimiston ja Finnvera Oyj:n yhteistyössä ja mahdollinen lausunnon luovutus Finnvera Oyj:lle on otettava huomioon jo tarjouspyyntöasiakirjoissa sekä kirjattava toimijan kanssa tehtävään sopimukseen.

TE-hallinnon ulkopuolisen asiantuntijapalvelun hankintaprosessissa on otettava huomioon erityisesti seuraavat seikat:

- TE-hallinto hankkii lausunnon viranomaisvalmistelun tueksi (starttiraha- ja Finnvera Oyj:n rahoituspäätöksen valmistelu) ja lausunnot tulee antaa TEM:n lausuntopohjalla. TE-hallinnolla on oikeus pyytää tarvittaessa täydennyksiä palvelun tuottajalta, mikäli lausunto arvioidaan puutteelliseksi.
- Asiantuntijalausunnot ovat yrittäjäehdokkaalle/yrittäjälle maksuttomia. TE-hallinnon ulkopuolisen asiantuntijapalvelutahon on tavattava aina yrityksen perustamista suunnitteleva henkilö henkilökohtaisesti. Palvelun tuottajan on huomioitava, että starttiraha-asiakkaalla on oikeus saada viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) nojalla lausunto myös itselleen. Asiantuntijatahon on oltava hakijaan nähden riippumaton ja esteetön. TE-hallinnon ulkopuolisen asiantuntijan on sitouduttava pitämään salassa pidettävät tiedot salassa sekä käsittelemään niitä salassapitosäännösten mukaisesti.

Koska etukäteen ei voida tietää, kuinka paljon TE-hallinnon ulkopuolisia asiantuntijapalveluja ostetaan vuosittain, voidaan hankintamenettelynä käyttää myös puitejärjestelyä.

Kotoutumisen edistämisestä annetun lain 9 §:ssä tarkoitettu maahanmuuttajan alkukartoitus

Maahanmuuttajan alkukartoituksesta ja sen järjestämisestä on säädetty kotoutumisen edistämistä annetussa laissa (1386/2010, kotoutumislaki) ja sen perusteella annetussa valtioneuvoston asetuksessa (570/2011).

JTYPL:n 4 luvun 2§:n 4 kohdan mukanaan TE-viranomainen voi hankkia kotoutumislain 9 §:ssä tarkoitettuja alkukartoituksia.

Kotoutumislain mukaisella alkukartoituksella tarkoitetaan toimenpidekokonaisuutta, jonka avulla arvioidaan alustavasti maahanmuuttajan työllistymis- ja opiskelu ja muut kotoutumisvalmiudet sekä kielikoulutuksen ja muiden kotoutumista edistävien palvelujen ja toimenpiteiden tarve.

Alkukartoituksessa selvitetään maahanmuuttajan aiempi koulutus, työhistoria, kielitaito sekä tarvittaessa muut työllistymiseen ja kotoutumiseen vaikuttavat seikat. Alkukartoituksen tavoitteena on ohjata maahanmuuttaja joustavasti ja tarvelähtöisesti sellaisiin palveluihin, jota edistävät hänen pääsyään suomalaisen yhteiskunnan jäseneksi.

Kotoutumislain mukaan TE-toimisto käynnistää alkukartoituksen maahanmuuttajille, joka on JTYP-lain mukaan työtön työnhakija. Myös muut TE-toimistossa työnhakunsa käynnistäneet maahanmuuttajat voivat pyytää alkukartoituksen tekemistä.

Maahanmuuttajan alkukartoitus voidaan toteuttaa TE-toimistossa eri tavoin ja laajuudeltaan vaihtelevana. Alkukartoitus voidaan tehdä TE-toimiston omana palveluna, osin ostopalveluna. Alkukartoituksen tarkentavat toimenpiteet (esim. kielitaidon tai luku- ja kirjoitustaidon selvittäminen) ovat alkukartoituksen osa-alueita, joita TE-toimistot hankkivat useimmiten ostopalveluna. Alkukartoituksen eri osa-alueet painottuvat maahanmuuttajan tilanteesta riippuen eri tavoin.

Silloinkin, kun maahanmuuttajan alkukartoitus tehdään pääosin ostopalveluna, työnhakijaksi ilmoitautuneen maahanmuuttajan alkukartoitukseen liittyvä alkuhaastattelu tehdään TE-toimiston omaa asiantuntijatyönä. Alkukartoitukseen liittyvän haastattelun tekee TE-toimiston maahanmuuttajien palveluun erikoistunut asiantuntija. Näin varmistetaan palveluprosessin käynnistyminen TE-toimistossa asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti ja TE-toimiston kokonaisvastuu maahanmuuttajan palvelussa heti alusta alkaen.

Alkukartoitukseen sisältyy alkuhaastattelu ja tarvittaessa tarkentavia toimenpiteitä.

Alkuhaastattelussa selvitetään seuraavat maahanmuuttajan yleiset kotoutumisen valmiudet:

- luku- ja kirjoitustaito
- suomen ja ruotsin kielen taito
- opiskelutaidot ja -valmiudet
- aikaisempi koulutus ja työkokemus
- erityistaitoihin liittyvä osaaminen ja muut vahvuudet
- työllistymis- ja koulutustoiveet
- elämäntilanne ja siitä johtuvat palvelutarpeet.

Alkukartoitukseen voidaan sisällyttää alkuhaastattelussa saatujen tietojen perusteella muun muassa seuraavia tarkentavia toimenpiteitä:

- osaamisen kartoitus ja tunnistaminen
- luku- ja kirjoitustaidon selvittäminen
- suomen ja/tai ruotsin kielen suullisen ja kirjallisen taidon selvittäminen
- opiskelutaitojen selvittäminen
- urasuunnittelu
- palvelutarpeiden kartoitus.

Maahanmuuttajan alkukartoitus on usein eri vaiheita sisältävä prosessi, jonka sisältö ja kesto riippuvat maahanmuuttajan tilanteesta. Alkukartoituksen kesto ei ole tarkemmin määritelty. Alkukartoituksen tulee kuitenkin aina olla riittävän perusteellinen, jotta sen pohjalta voidaan arvioida maahanmuuttajan palvelutarvetta kotoutumisen ja työllistymisen näkökulmasta sekä ohjata maahanmuuttaja palvelutarvetta vastaaviin palveluihin. Alkukartoitus on tärkeä lähtökohta kotoutumissuunnitelman laadinnalle.

Muut asiantuntija-arvioinnit

JTYPL:n 4 luvun 2 §:n 4 kohdan mukaan TE-viranomainen voi hankkia muita asiantuntija-arviointeja henkilöasiakkaan osaamisen, ammattitaidon, soveltuvuuden sekä työ-, yritystoiminta- ja koulutusvaihtoehtojen selvittämiseksi. Hankinnan tulee liittyä yksinomaan edellä mainittuihin asiakkaan yksilöllisestä palvelutarpeesta lähteviin tavoitteisiin eikä niillä tule paikata esimerkiksi kunnan järjestämisvastuulla olevia palveluja. Muuta asiantuntija-arviointia käytetään esimerkiksi kaivattaessa asiantuntijan näkemystä tilanteesta, jossa asiakkaalla kertomansa mukaan on tai hänellä epäillään olevan tarkemmin määrittelemättömiä rajoitteita eikä TE -toimisto pysty tekemään kokonaisvaltaista arviota asiakkaan pärjäämisestä suunnitellussa työssä tai koulutuksessa.

Työkyvyn arvioinnin ja muun asiantuntija-arvion jakolinja ei muodostu sen mukaan, millainen asiantuntija arvioinnin tekee vaan mihin tarkoitukseen tai kenelle tätä arviota halutaan. Asiantuntija-arvioinnin fokus kohdistuu yksinomaan TE- palvelujen toimeenpanoon ja asiakkaan palveluprosessin edistämiseen, ei asiakkaan terveydentilan määrittelyyn tai puuttuvan diagnoosin hankkimiseen. Muu asiantuntija-arviointi ei näin ollen ole väylä hankkia työkyvynarviointeja sellaiselle asiakkaalle, jonka sairautta tai vammaa ei ole diagnosoitu tai palvelua, jonka järjestämisvastuu kuuluu jollekin toiselle taholle, esimerkiksi kunnan terveystaloukselle (työttömien terveystarkastus, kts. myös soveltamisohjeen Luku 1, 4 §).

3 § Ammatinvalinta- ja uraohjaus

Ammatinvalinta ja uraohjauksen tavoitteena on tukea asiakasta 3 § mainituissa asioissa tavoitteena auttaa asiakasta laatimaan tilanteeseensa sopiva ja työmarkkinoiden tarjoamat mahdollisuudet huomioon ottava kestävä ratkaisuun johtava urasuunnitelma. Tämä edellyttää prosessimaista ja usein monivaiheista asiakkaan lähtökohdista lähtevää ohjauksellista työtä ja luottamuksellista asiakassuhdetta. Ammatinvalinta- ja uraohjaukseen voi asiakkaan suostumuksella sisältyä muiden, mahdollisesti ulkopuolisten asiantuntijoiden osallistumista prosessiin joko suoraan tai konsultoiden, mutta tällöinkin vastuuvirkailija vastaa selkeästi prosessin kulusta.

Ammatinvalinta- ja uraohjauksen perusta muodostuu ohjauksellisista keskusteluista. Asiakkaan tarpeen mukaan niiden tukena voidaan käyttää erilaisia arviointivälineitä, kokeiluja, tutkimuksia tai konsultaatioita ja sekä hyödyntää asiantuntijaverkostoja tai ostopalveluja. Olennainen osa palveluprosessia ovat asiakkaalle tapaamisten väliin annettavat pohdinta- ja tiedonhankintatehtävät, joilla pyritään parantamaan asiakkaan itsetuntemusta, poistamaan päätöksentekoa ja suunnitelmien toteuttamista häiritseviä psyykkisiä esteitä, edistämään työhön liittyvien motiivien löytämistä ja lisäämään työelämä tietoutta.

4 § Valmennus

Työnhakuvalmennus

Työnhakuvalmennus on määritelty JTYPL:n 4 luvun 4 §:ssä henkilöasiakkaan valmennukseksi työnhakemisessa. Työnhakuvalmennus parantaa asiakkaan työnhakutaitoja siten, että asiakkaalla on valmiudet omatoimiseen työnhakuun. Työnhakuvalmennuksessa asiakas perehtyy työnhaku-prosessiin ja oppii käyttämään työnhakukanavia ja arvioimaan laaja-alaisesti eri työpaikkavaihtoehtoja oman työnhakunsa ja osaamisensa näkökulmasta. Työnhakuvalmennukseen voi sisältyä työnhakuun liittyvää verkkopalvelujen ohjausta. Työnhakuvalmennukseen osallistuvat saavat ver-taistukea ja hyötyvät ryhmädynamiikasta.

Työnhakuvalmennus on työllistymistä edistävää palvelua. Asiakkaan yleinen ohjaus TE-palveluissa asioinnissa ja yleisesti sähköisten TE-palvelujen käytössä ei ole yksinään JTYPL:n mukaista työnhakuvalmennusta, mutta voi olla osa sitä.

Uravalmennus

Uravalmennusta hankitaan henkilöasiakkaalle, mikäli TE-toimiston virkailija arvioi, että hän tarvitsee TE-toimiston uraohjauksen lisäksi toiminnallisempaa, intensiivisempää ja pitkäkestoisempaa tukea urasuunnittelussaan. Uravalmennus on pääasiallisesti kasvokkain tapahtuvaa ryhmämuotoista toimintaa, osia valmennuksesta voidaan toteuttaa myös verkossa. Uravalmennus kytketään tiivistä muihin TE-palveluihin kuten arviointeihin, kokeiluihin, työvoimakoulutukseen tai palkkatu-keen.

Uravalmennusta tarjotaan henkilöasiakkaalle, joka on kokonaan vailla ammatillista koulutusta, har-Kitsee alanvaihtoa, on palaamassa takaisin työelämään tai harkitsee yrittäjyyttä.

Uravalmennuksen avulla tuetaan ja ohjataan henkilöasiakasta ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämässä, koulutukseen hakeutumisessa ja työelämävalmiuksien kehittämässä. Uraval-mennus voi olla myös tietyille alalle suuntaavaa. Uravalmennuksen menetelmät räätälöidään tavoit-teiden ja asiakasryhmän mukaan (ammattitaidottomat nuoret, maahanmuuttajat, korkeasti koulute-tut, vammaiset tai pitkäaikaissairaat, oppimisvaikeuksista kärsivät, pitkään työmarkkinoilta poissa olleet tai tiettyjen ammattien ja toimialojen edustajat) ja uravalmennukseen voi sisältyä työllistymis-tä edistäviä lupa- tai korttikoulutuksia sekä lyhytkestoisia työelämään tutustumismahdollisuuksia yhdessä tai useammassa työpaikassa.

Työhönvalmennus

Julkisena työvoimapalveluna hankittava työhönvalmennus on tarkoitettu henkilöasiakkaille, jotka tarvitsevat tukea työmarkkinoille siirtymiseen ja siellä pysymiseen. TE-toimisto voi tarjota työhön-valmennusta, kun henkilöasiakas tarvitsee henkilökohtaista tukea työpaikan etsimiseen, työsopi-muksen solmimiseen ja/tai työsuhteen vakiinnuttamiseen. Em. tarkoittaa, että työhönvalmennusta voidaan käyttää sekä ennen työsuhteen alkua että työsuhteen aikana. Työnantajalle työhönval-mennus tarjoaa tietoa työnhakijan osaamisesta ja tarvittaessa TE-toimiston työllistymistä edistävis-tä tukimuodoista (esim. palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki). Työhönvalmentaja voi toimita esimerkiksi palkkatukiasioissa työnantajan valtuuttamana asiamiehenä. Työhönvalmennusta voi-daan myös käyttää Toppis –koulutuksessa ja palkkatuetussa oppisopimuskoulutuksessa koulutuk-seen osallistuvan ja työnantajan tukena.

Työhönvalmennus on usein tarkoituksenmukaista yhdistää muihin työvoimapalveluihin. Esimerkiksi välityömarkkinoilla tehtävään palkkatukityöhön voidaan yhdistää avoimille työmarkkinoille tähtäävä työhönvalmennus. Joillekin asiakasryhmille työhönvalmennus voi olla tarkoituksenmukainen jatku-mo työnhakuvalmennukselle. Työhönvalmennuksen kesto ja sisällölliset painotukset räätälöidään henkilöasiakkaan palvelutarpeen mukaisesti. Palvelun enimmäiskesto on 50 tuntia 12 kuukauden aikana.

5 § Kokeilu

Työkokeilu

Työkokeilu on henkilöasiakkaalle työpaikalla järjestettävä ei-työsuhteinen työllistymistä edistävä palvelu. Työkokeilun tavoitteena on selvittää henkilöasiakkaan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja tai tukea paluuta työmarkkinoille. Vuosina 2017 ja 2018 työkokeilua on lisäksi mahdollista käyttää niin sanottuna rekrytointikokeiluna soveltuvuuden arvioimiseksi ennen työsuhteen solmimista.

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 maahanmuuttilanteeseen, jos henkilön ammatia/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. Vastavalmistuneiden ja muiden ammatillisen koulutuksen suorittaneiden työllistymistä tuetaan ensisijaisesti henkilökohtaisella työnvälityksellä, työnhakuvalmennuksella ja rekrytointitukena myönnettävällä palkkatuella. Lisäksi voidaan tarvittaessa käyttää työhönvalmennusta. Sellaisten vastavalmistuneiden kohdalla, joiden opinnot eivät suoraan valmista tiettyyn ammattiin tai työhön, työkokeilun käyttö voi olla perusteltua uravaihtoehtojen selkiyttämiseksi. Koska vastavalmistuneiden kohdalla palkkatyö on ensisijainen vaihtoehto, työkokeilun käyttö edellyttää, että TE-toimisto on yhdessä henkilön kanssa ensin selvittänyt mahdollisuuden työllistyä palkkatyöhön joko suoraan tai palkkatuen avulla. Työmahdollisuuksia tulee arvioida laajasti ennen työkokeilun käyttöä.

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 työkokeilupaikkaa ei löydy, työkokeilu voidaan järjestää myös muissa tehtävissä, joissa vaaditaan samankaltaisia ominaisuuksia kuin ammatissa tai alalla, jonka kiinnostavuutta tai soveltuvuutta työkokeilulla halutaan selvittää. Tällöin TE-toimiston, henkilöasiakkaan ja työkokeilun järjestäjän on tärkeää etukäteen keskustella ja sopia, mitä työkokeilulla tavoitellaan (esimerkiksi selvitetään henkilön soveltuvuutta asiakaspalvelutehtäviin).

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 yrittäjäyys henkilöasiakkaalle sopiva uravaihtoehto. Tässä tarkoituksessa työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi silloin, kun henkilöllä on alalla tarvittavaa osaamista ja kiinnostusta yrittäjyyteen, mutta henkilö on epävarma siitä, minäkalaisista yrittäjänä toimiminen käytännössä on ja onko hänellä siinä vaadittavia ominaisuuksia. Työkokeilua voi tällöin edeltää yrittäjävalmiuksien arviointi ja/tai uravalmennus. Työkokeilua voi seurata yrittäjäkoulutus ja/tai yrittäjäksi ryhtyminen starttirahalla.

Työkokeilu työmarkkinoille paluun tukemiseksi

AmmatINVALINTA- ja uravaihtoehtojen selvittämisen lisäksi työkokeilua voidaan käyttää työmarkkinoille paluun tukemiseksi tilanteessa, jossa henkilö on ollut poissa työmarkkinoilta joko työttömyyden tai muiden syiden (esimerkiksi perhevapaa) vuoksi. Työkokeilun avulla työnantaja ja TE-toimisto voivat arvioida, ovatko henkilön osaaminen ja yleiset työelämävalmiudet ajan tasalla vai tarvitaanko työmarkkinoille sijoittumiseksi esimerkiksi palkkatukea, koulutusta tai työhönvalmentajan 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 TE-toimisto 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 palauttanut työmarkkinoille ja työkokeilu on tarpeen sen arvioimiseksi, ovatko henkilön osaaminen ja työelämävalmiudet työmarkkinoilla vaadittavalla tasolla ja mitä palveluja asiakas tarvitsee työmarkkinoille sijoittumiseksi.

Työkokeilu rekrytointikokeiluna

Rekrytointikokeilu on tarkoitettu työnhaun tueksi erityisesti sellaisille työnhakijoille, joiden ammatillinen osaaminen ja yleiset työmarkkinavalmiudet ovat kunnossa. Rekrytointikokeilun avulla potentiaalinen työnantaja voi arvioida työtä hakevan henkilön soveltuvuutta tarjolla olevaan työtehtävään ja työyhteisöön ennen työsopimuksen tekemistä. Koska rekrytointikokeilun tarkoituksena on muusta työkokeilusta poiketen työllistyminen kokeilun järjestäjän palvelukseen, se on tarkoitettu tilanteisiin, joissa kokeilun järjestäjällä on tosiasiallisesti työtä tarjolla. Kysymys voi olla sekä avoimesta työpaikasta, että ns. piilotyöpaikasta, jota ei ole ilmoitettu avoimeksi, mutta johon työnantaja voisi palkata työntekijän sopivan henkilön löytyessä. Koska rekrytointikokeilu tähtää työsuhteen syntymiseen, tulee rekrytointikokeilun järjestäjän vakuuttaa rekrytointikokeilua koskevassa sopimuksessa, ettei estettä uuden työntekijän palkkaamiselle ole sen vuoksi, että työtä on ensin tarjottava työsopimuslain mukaan työnantajan palveluksessa olevalle tai palveluksesta irtisanotulle työntekijälle.

Rekrytointikokeiluun osallistuminen on työttömälle työnhakijalle vapaaehtoista. Rekrytointikokeilun järjestäminen edellyttää, että henkilöasiakas pyytää rekrytointikokeilun järjestämistä yhdessä potentiaalisen työnantajan kanssa. TE-toimisto ei siten ohjaa ketään rekrytointikokeiluun omaaloitteisesti, mutta TE-toimiston tulee kertoa asiakkaille mahdollisuudesta käyttää rekrytointikokeilua työnhaun tukena. TE-toimisto ei harkitse sille esitetyn rekrytointikokeilun työvoimapolitiittista tarkoituksenmukaisuutta eli TE-toimiston hyväksyy esitetyn rekrytointikokeilun, mikäli laissa säädetyt edellytykset rekrytointikokeilun järjestämiselle täyttyvät.

Rekrytointikokeiluun sovelletaan soveltuvin osin työkokeilua koskevia säännöksiä, ellei JTYPL 4 luvun 12 §:ssä toisin säädetä. Työttömällä työnhakijalla on rekrytointikokeilun ajalta oikeus siihen työttömyysetuuteen, jota hän saa työttömänä ollessaan. Rekrytointikokeilua ei pidetä työttömyysturvalaissa tarkoitettuna työllistymistä edistävänä palveluna, joten sen ajalta ei voi saada työttömyysetuutta korotettuna palveluun osallistumisen perusteella. Rekrytointikokeilun ajalta ei myöskään ole oikeutta kulukorvaukseen.

Työkokeilun järjestäjä

Työkokeilun järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinoharjoittaja, kunta, kuntayhtymä, muu yhteisö, säätiö tai valtion virasto tai laitos. Työpaja voi toimia työkokeilun järjestäjänä, jos työpaja voi tarjota työkokeilupaikan aidossa työympäristössä. Myös vapaaehtois pohjalta toimiva yhdistys tai muu yhteisö, jossa ei ole palkattuja työntekijöitä, voi toimia työkokeilun järjestäjänä. Edellytyksenä on, että työkokeilun aikaiset tehtävät ovat sellaisia, joita yleisesti tehdään työsuhteessa ja työkokei-

lun aikainen ohjaus ja valvonta järjestetään riittävällä tavalla. Yksityishenkilö ei voi toimia työkokeilun järjestäjänä. Rekrytointikokeilun järjestäminen edellyttää, että kokeilun järjestäjällä on tarkoitus palkata henkilö ko. työhön, mikäli hän on siihen soveltuva.

TE-toimisto ja henkilöasiakas sopivat työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa (esimerkiksi kotoutumissuunnitelmassa) siitä, miltä alalta tai tehtävistä sopivaa työkokeilupaiikkaa etsitään. Suunnitelmassa sovitaan myös siitä, etsiikö asiakas työkokeilupaikan itse ja miten TE-toimisto osallistuu paikan etsimiseen. Työkokeilu voidaan järjestää myös, vaikka siitä ei olisi sovittu suunnitelmassa, mutta tällöin työkokeiluun osallistuva ei voi saada korotettua työttömyys-etuutta palveluun osallistumisen perusteella. Rekrytointikokeilun ajalta ei voi saada korotettua työttömyys-etuutta, vaikka kokeilusta olisi sovittu suunnitelmassa.

Koulutuskokeilu

Koulutuskokeilun tavoitteena on selvittää henkilöasiakkaan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja. Koulutuskokeilussa asiakas kokeilee tiettyä koulutusala oppilaitoksessa tarkoituksena kartoittaa hänen soveltuvuuttaan ja motivaatiotaan alalle sekä opiskeluedellytyksiään kyseisessä oppilaitoksessa.

Kokeilun aikana asiakas tutustuu koulutuksen sisältöön ja ammatin vaatimuksiin, seuraa oppitunteja, käy keskusteluita opettajien ja oppilaanohjaajien kanssa. Myös asiakkaan työ- ja toimintakykyä voidaan arvioida suhteessa koulutusalan valintaan ja ammatissa toimimisen edellytyksiin. Tarvittaessa kokeilun aikana selvitetään myös oppilaitoksen tilojen yms. tarkoituksenmukaisuutta asiakkaan tilanne huomioon ottaen, esim. selvittämällä tilojen esteettömyys.

TE-toimisto ja oppilaitos sopivat koulutuskokeilun järjestämisestä.

6 § Kokeilun ja valmennuksen enimmäiskesto

Työkokeilun kesto

TE-toimiston tulee yhdessä henkilöasiakkaan kanssa sopia, mitä työkokeilulla tavoitellaan ja kuinka kauan tavoitteiden saavuttamisen arvioidaan kestävän. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittava aika voi vaihdella työkokeilun käyttötarkoituksesta ja asiakkaasta riippuen. Työkokeilua koskeva sopimus tehdään siksi ajaksi, jona kokeilun tavoitteet arvioidaan saavutettavan.

Työkokeilua koskevan sopimuksen tai sopimusten yhteenlaskettu kesto voi olla samalla järjestäjällä enintään kuusi kuukautta (pl. rekrytointikokeilu, jonka enimmäiskestosta säädetään JTYPL 4 luvun 12 §:ssä). Jos työkokeilun järjestäjänä on kunta, työkokeilun enimmäiskesto on kuusi kuukautta samoissa tehtävissä. Tämä mahdollistaa esimerkiksi työpajajakson ja muun kunnassa toteutettavan työkokeilun yhdistämisen.

Kuntayhtymä ja siihen kuuluva kunta ovat eri järjestäjiä. Valtion eri virastot ovat eri järjestäjiä. Työkokeilua koskevan sopimuksen tai sopimusten yhteenlaskettu kesto on enintään 12 kuukautta. Jos sopimus on tehty siten, että osa työkokeilusta sijoittuu vajaille kalenterikuukausille, 30 kalenteripäivän katsotaan vastaavan kuukautta.

Enimmäiskeston laskeminen uudelleen alusta

Työkokeilun enimmäiskeston laskenta aloitetaan uudelleen alusta, kun henkilö on ollut yhdenjaksoisesti työttömänä vähintään 12 kuukautta. Työkokeilun enimmäiskeston laskennan aloittaminen uudelleen alusta ei edellytä, että henkilö on ennen 12 kuukauden yhdenjaksoista työttömyyttä ollut työkokeilussa 12 kuukauden enimmäisajan. Tämä koskee kaikkia henkilöitä iästä riippumatta. Lisäksi alle 25-vuotiaat voivat työkokeilun 12 kuukauden enimmäisajan täytyttyä päästä uudelleen

työkokeiluun kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen. Työkokeilun enimmäiskeston laskenta uudelleen alusta koskee myös enimmäiskestoja samalla työkokeilun järjestäjällä.

Laskettaessa edellä mainittuja kolmen tai 12 kuukauden työttömyysjaksoja riittää, että henkilö on ollut työtön. Työttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole työsuhteessa eikä työttömyysturvalain 2 luvussa tarkoitettulla tavalla työllistyy päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään ja joka ei ole työttömyysturvalain 2 luvussa tarkoitettu päätoiminen opiskelija. Työsuhteessa olevaa pidetään työttömänä, jos hän on kokonaan lomautettu tai hänen säännöllinen viikoittainen työskentelyaikansa on alle neljä tuntia. Työttömyys katkeaa, jos henkilö on työssä säännöllisesti vähintään 4 tuntia viikossa tai työllistyy päätoimisesti yritystoiminnassa tai sitä vastaavalla tavalla omassa työssään taikka opiskelee päätoimisesti. Esimerkiksi työnhaun katkeaminen tai sairausloma ei katkaise työttömyyttä.

TE-toimiston tulee aina arvioida, onko asiakkaan työllistymisen edistämisen näkökulmasta tarkoituksenmukaista ohjata asiakas uudelleen työkokeiluun.

Koulutuskokeilun kesto

Koulutuskokeilu on enimmäiskestoltaan kerrallaan enintään 10 päivää.

Valmennuksen kesto

Työnhakuvalmennuksen enimmäiskesto on 20 päivää ja uravalmennuksen 40 päivää 12 kuukauden aikana.

Työhönvalmennuksen enimmäiskesto on 50 tuntia 12 kuukauden aikana / henkilö. Kestoa suunniteltaessa tulee aina varautua siihen, että palvelua voidaan tarjota asiakkaalle ja tarvittaessa työnantajalle myös työsuhteen alussa.

12 kuukauden ajanjakso lasketaan valmennuksen alkamisesta.

7 § 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 työpäivällä. Jos työkokeilun järjestäjä pyrkii teettämään työtehtävät palkattujen työntekijöiden sijasta työkokeilijoilla, tästä voi aiheutua työkokeilun järjestäjälle etua, joka vääristää kilpailua.

Kilpailua vääristävien vaikutusten arviointi on aina tapauskohtaista. Arvioitaessa, voiko työkokeilun järjestäjä saada kilpailuetua, TE-toimiston tulee kiinnittää huomiota muun muassa siihen, kuinka suuren osan henkilöstöstä työkokeilussa olevat muodostaisivat. TE-toimiston on harkittava huolellisesti työkokeilua koskevan sopimuksen tekemistä sellaisen työkokeilun järjestäjän kanssa, joka ei palkkaa työntekijöitä, mutta on toistuvasti halukas ottamaan henkilöitä työkokeiluun samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Esimerkiksi työvaltaisilla palvelualoilla pienillä työpaikoilla toistuvat työkokeilut voivat vääristää kilpailua. Työkokeiluun osallistuvilla ei saa korvata esimerkiksi kausi- tai sesonkiluonteisen työvoiman tarvetta (esimerkiksi lomasijaiset). TE-toimisto voi käyttää kilpailua vääristävien vaikutusten arvioinnissa apuna muun muassa alueen muita viranomaisia, työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjä sekä työntekijäjärjestöjä.

Jos työkokeilun järjestäjän koko toiminnan tavoitteena on työttömien työmarkkinavalmiuksien ja osaamisen kehittäminen sekä työttömien integrointi työmarkkinoille (esim. työpajat, työllistämisiä- tiöt), estettä toistuvien työkokeilusopimusten tekemiselle ei ole. Toistuvat työkokeilusopimukset ei-

vät vääristä kilpailua tilanteessa, jossa alueella ei ole muita saman alan työkokeilumahdollisuuksia tarjoavia yrityksiä.

Huumausainetestitodistus

Huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämisestä annettuja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004, työelämän tietosuojalaki) säännöksiä sovelletaan työkokeiluun ns. työhönottotilanteissa, ennen työkokeilua koskevan sopimuksen tekemistä. Työkokeilun järjestäjän tulee ennen sopimuksen tekemistä ilmoittaa, edellytetäänkö työkokeiluun osallistuvalla huumausainetestitodistuksen esittämistä. Työkokeilun järjestäjä vastaa todistuksen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

Huumausainetestitodistuksessa olevat tiedot ovat henkilön arkaluonteisia terveydentilatietoja. Jos henkilö ei halua todistusta esittää, työkokeilua koskevaa sopimusta ei tehdä. Todistuksen esittämättä jättämisestä ei seuraa työttömyysetuuden menetystä.

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittäminen

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) 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. Lakia sovelletaan yli kolme kuukautta kestävään työkokeiluun mainituissa tehtävissä.

TE-toimiston, joka tekee työkokeilua koskevan sopimuksen lain soveltamisalaan kuuluvista tehtävistä, on pyydetävä henkilöasiakkaalta rikosrekisteriotte nähtäväksi ennen työkokeilua koskevan sopimuksen tekemistä.

Rikosrekisteriotetta ei pyydetä nähtäväksi, jos työkokeilu kestää vuoden aikana enintään kolme kuukautta. Jos työkokeilusopimuksia on tehty useissa lyhyissä jaksoissa, rikosrekisteriotte pyydetään nähtäväksi siinä vaiheessa, kun työkokeilujaksojen yhteenlaskettu kesto vuoden aikana ylittää kolme kuukautta. Jos kolmen kuukauden jakso täytyisi kesken työkokeilujakson, rikosrekisteriotte on esitettävä jo ennen työkokeilun alkamista.

Jos henkilön esittämässä rikosrekisteriotteessa on merkintä lapseen kohdistuvasta rikoksesta tai seksuaali-, väkivalta- taikka huumausainerikoksesta, TE-toimiston on harkittava, onko henkilön rikollinen tausta este työkokeiluun osallistumiselle. Rikosrekisteriotteessa oleva merkintä rikoksesta ei ole ehdoton este työkokeilun järjestämiselle. Esimerkiksi tilanteessa, jossa henkilön elämäntilanne on rikoksesta annetun tuomion jälkeen muuttunut olennaisesti, työkokeilun järjestäminen voi olla perusteltua.

Jos henkilö ei halua esittää rikosrekisteriotetta, työkokeilua koskevaa sopimusta ei tehdä. Rikosrekisteriotteen esittämättä jättämisestä ei aiheudu työttömyysetuuden menetystä.

Vuosittaisen työaika-suojelun turvaaminen

Työkokeilu on pääsääntöisesti lyhytkestoinen, enintään muutaman kuukauden pituinen palvelu. Jos työkokeilu on kestänyt yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta, TE-toimisto voi ohjata henkilöasiakkaan uudelleen työkokeiluun, joka alkaa aikaisintaan kahden viikon kuluttua edellisen työkokeilun päättymisestä. Kahden viikon lepoajalla yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta kestäneen työkokeilun jälkeen turvataan työkokeiluun osallistuvan henkilöasiakkaan vuosittainen työaika-suojelu. Henkilöasiakkaan pyynnöstä työkokeilu voidaan kuitenkin järjestää myös ilman kahden viikon lepoaikaa, jos työkokeilun järjestämistä muutoin pidetään tarkoituksenmukaisena.

Yhdenjaksoisesta työkokeilusta on kyse myös silloin, kun henkilöasiakkaan kanssa on tehty useita peräkkäisiä työkokeilua koskevia sopimuksia, jotka ovat yhteensä kestäneet kuusi kuukautta. Työkokeilut on myös voitu järjestää yhden tai useamman työkokeilun järjestäjän työpaikalla.

8 § Oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta

Jos työkokeilun järjestäjä maksaa kokeiluun osallistuvalla luontoisetuja (esimerkiksi päiväraha- tai kilometrikorvauksia) tai muita vastaavia korvauksia (esimerkiksi laskennallisia luontoisetuja), joita normaalisti maksetaan työsuhteessa olevalle, verottaja voi katsoa, että kyseessä on työsuhde. Tämän seurauksena työkokeilun järjestäjä voi joutua vastuuseen myös muista työnantajavelvoitteista, kuten esimerkiksi palkanmaksuvelvollisuudesta. TE-toimiston on kerrottava työkokeilun järjestäjälle seuraamuksista, jotka voivat liittyä luontoisetujen tai muiden korvausten maksamiseen.

Työkokeilussa sovelletaan työaikalain (605/1996) 28 §:n säännöksiä päivittäisistä lepoajoista ja 35 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta. Työkokeilussa olevien tauot järjestetään siten samalla tavoin kuin työsuhteessa olevien ja työkokeilun järjestäjän tulee ilmoittaa ja peruuttaa työkokeilussa olevan työvuorot noudattaen samoja menettelyjä kuin työsuhteisten työntekijöiden kohdalla.

Työkokeilussa sovelletaan työelämän tietosuojalakia terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyyn, huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyyn tehtäessä sopimusta työkokeilusta (ns. työhönottotilanne), kameravalvonnan toteuttamiseen, työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien esille hakemiseen ja avaamiseen, työnantajan tiedonantovelvoitteisiin tekniseen valvontaan liittyen ja rangaistussääntelyyn. Työkokeilussa olevat kuuluvat tältä osin samantasoisien suojan ja menettelytapojen piiriin kuin työpaikalla työsuhteessa työskentelevät henkilöt.

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto, jonka piirissä myös työkokeiluun osallistuvat ovat. Koska työkokeiluun osallistujat eivät ole työsuhteessa, he eivät ole työkokeilun aikana työnantajan työntekijöilleen vapaaehtoisesti järjestämien sairaanhoito- palveluiden tai muiden palvelujen piirissä.

TE-toimiston tulee selvittää työkokeilun järjestäjälle työkokeiluun osallistuvan oikeusasema ja työkokeilun järjestäjän velvollisuudet työkokeilun aikana. TE-toimiston tehtävänä ei ole valvoa tasa-arvolain (609/1986), yhdenvertaisuuslain (21/2004), työturvallisuuslain (738/2002), nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993), työaikalain tai työelämän tietosuojalain noudattamista työkokeilun aikana. Työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain, työturvallisuuslain, nuorista työntekijöistä annetun lain ja työaikalain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten lisäksi tietosuojavaltuutettu valvoo työelämän tietosuojalain noudattamista. Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista. Tarvittaessa TE-toimisto ohjaa työkokeiluun osallistuvan selvittämään työkokeiluun liittyvää asiaa mainituilta viranomaisilta.

Mikäli TE-toimiston tietoon tulee, että työkokeilun järjestäjä on rikkonut mainittujen lakien mukaisia velvollisuuksiaan, TE-toimisto voi purkaa työkokeilua koskevan sopimuksen (ks. 10 § Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen).

9 § Sopimus työkokeilusta

Työkokeilun järjestäminen perustuu aina henkilöasiakkaan tarpeisiin ja sen tavoitteet kirjataan työkokeilua koskevaan sopimukseen. TE-toimiston tulee huolehtia siitä, että työkokeilun järjestäjä ymmärtää kokeilun tavoitteet ja oman roolinsa tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Työkokeilua koskevassa sopimuksessa sovitaan tehtävistä, joita työkokeiluun osallistuva suorittaa kokeilun aikana. TE-toimiston on yhdessä työkokeilun järjestäjän kanssa huolehdittava siitä, että tehtävien sisältö ja vaatavuustaso ovat työkokeilun tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaiset.

Sopimuksessa sovitaan myös kokeilun suoritusajasta, päivittäisestä ja viikoittaisesta kestosta sekä ajoittumisesta. Työkokeilun päivittäinen ja viikoittainen kesto voivat vaihdella asiakkaan tilanteesta

riippuen. Asiakkaan vammasta tai sairaudesta taikka työ- ja toimintakyvystä johtuen työkokeilun päivittäinen ja/tai viikoittainen kesto voi olla tarkoituksenmukaisesta mitoittaa lyhyeksi. Työkokeilun päivittäisestä ja viikoittaisesta ajoittumisesta on tarpeen sopia erityisesti silloin, jos työkokeilu ajoittuu epätavanomaisiin työaikoihin, ilta- tai yötyöhön tai jos viikoittaisen keston osalta kyse on mahdollisesta viikonlopputyöstä. Työkokeilun ajoittumisesta voi olla tarkoituksenmukaista sopia erikseen myös silloin, jos työkokeiluun osallistuva tarvitsee vammansa tai sairautensa vuoksi mukautuksia työajan suhteen.

Jos työkokeiluun osallistuva työnhakija hakee kokeilun ajalta työttömyysetuutta, sopimuksessa mainitaan työttömyysetuuden maksaja, jolle kokeilun järjestäjän on ilmoitettava osallistujan poissaoloista.

Työkokeilun suorituspaikka

Työkokeilua koskevassa sopimuksessa sovitaan työkokeilun suorituspaikasta. Työkokeiluun osallistuva suorittaa tehtäviään työkokeilun aikana työkokeilun järjestäjän tiloissa tai niissä tiloissa, joissa tehtäviä normaalisti suoritetaan. Työkokeilua koskevan sopimuksen vakioehtona on, että TE-toimistolla on oikeus tarvittaessa tutustua työkokeilupaikan olosuhteisiin.

Työkokeilun järjestäjän on lisäksi työkokeilua koskevassa sopimuksessa vakuutettava, että toimenpiteen järjestäjän työpaikalla on tehty työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tarkoitettu työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys ja ne ovat ajantasaiset. Tällä varmistetaan työpaikan soveltuvuus työkokeilun järjestämispaiaksi. Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus on työpaikan koosta riippumatta kaikilla työnantajilla, joilla on työsuhteista henkilökuntaa. 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.

Työkokeilu voidaan toteuttaa kokonaan tai osittain etätöinä, jos työkokeilun aikana suoritettavat tehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, että niitä voidaan tehdä etätöinä. Työkokeilu voidaan järjestää etätöinä myös silloin, jos tehtävien suorittaminen etätöinä esimerkiksi kotoa käsin on tarkoituksenmukaista työkokeiluun osallistuvasta henkilöstä johtuvista syistä, vaikka tehtäviä muuten tehtäisiin pääsääntöisesti työkokeilun järjestäjän työpaikalla. Jos työkokeilu järjestetään etätöinä, ohjauksen ja valvonnan järjestämiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Jos työkokeilussa suoritettavat työtehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, että niihin kuuluu matkustamista kotimaassa tai ulkomailla, työkokeilussa oleva voi tehdä lyhytkestoisia matkoja yksin. Pitkäkestoiset matkat, joiden aikana henkilö työskentelee itsenäisesti, eivät kuulu työkokeilun luonteeseen. Työkokeilussa oleva voi kuitenkin osallistua muille kuin lyhytkestoisille matkoille yhdessä ohjauksesta tai valvonnasta vastaavan henkilön kanssa.

Työkokeilu voidaan järjestää myös kokonaan ulkomailla. Jos työkokeilu on tarkoitus järjestää ulkomailla, TE-toimiston on kiinnitettävä erityistä huomiota ohjauksen ja valvonnan järjestämiseen.

TE-toimisto voi asettaa työkokeilua koskevassa sopimuksessa työkokeilun järjestäjälle työkokeilun toteuttamisen tai siihen osallistuvan kannalta tarpeellisia ehtoja. Jos työkokeilu järjestetään ulkomailla, sopimukseen voidaan ottaa siitä, että työkokeilun järjestäjän ja/tai työkokeiluun osallistuvan on raportoitava kirjallisesti työkokeilun etenemisestä TE-toimistolle.

Ohjaus ja valvonta työkokeilun aikana

Työkokeilun järjestäjällä on velvollisuus huolehtia työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta koko työkokeilun ajan. Sopimukseen merkitään ohjauksesta ja valvonnasta vastuussa olevan henkilön nimi. Ohjauksen ja valvonnan merkitys on korostunut erityisesti työkokeilun alussa.

Työkokeilun loppupuolella kokeiluun osallistuva voi suorittaa tehtäviä itsenäisemmin, jos riittävä opastus tehtäviin on annettu.

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). TE-toimiston on kiinnitettävä erityistä huomiota ohjauksen ja valvonnan järjestämiseen, jos työkokeilu järjestetään kokonaan tai osittain etätöinä, työkokeiluun kuuluu matkustamista yksin tai työkokeilu toteutetaan ulkomailla.

Työkokeilua koskeva arvio

Työkokeilun järjestäjän on työkokeilua koskevassa sopimuksessa sitouduttava antamaan TE-toimistolle työkokeilun tavoitteisiin liittyvä arvio. Jos työkokeilu on järjestetty henkilöasiakkaan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi, työkokeilun järjestäjä antaa kokeilun perusteella arvion henkilöasiakkaan soveltuvuudesta työhön, ammattiin tai alalle. Jos työkokeilu on järjestetty työmarkkinoille paluun tukemiseksi, työkokeilun järjestäjä arvioi, ovatko henkilöasiakkaan työelämävalmiudet, ammattitaito ja osaaminen riittävä vai edellyttääkö työmarkkinoille sijoittuminen osaamisen kehittämistä. Työkokeilua koskeva arvio on annettava työkokeilun päätyttyä. Työkokeilua koskevassa sopimuksessa voidaan sopia myös väliarvioinnista työkokeilun aikana, jos sitä pidetään tarkoituksenmukaisena. Jos rekrytointikokeilu ei johda työsuhteen syntymiseen kokeilun järjestäjän palveluksessa, kokeilun järjestäjän on annettava TE-toimistolle palaute siitä, miksi työsuhdetta ei syntynyt.

Työkokeilusopimuksesta johtuvien velvoitteiden siirtäminen muulle taholle

Sopimuksen osapuolena oleva työkokeilun järjestäjä ei saa siirtää sopimuksesta johtuvia velvoitteitaan muulle taholle. Koska työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeilussa olevan ohjauksesta ja valvonnasta, työkokeilussa olevaa ei saa siirtää toisen työnantajan työpaikalle tämän ohjauksen ja valvonnan alaiseksi. Jos esimerkiksi työpaja järjestää nuorelle mahdollisuuden työkokeiluun yrityksessä, yrityksen on tehtävä sopimus työkokeilusta TE-toimiston kanssa, jolloin TE-toimisto selvittää edellytykset sopimuksen tekemiselle. Työkokeilusopimuksesta johtuvien velvoitteiden kielletystä siirtämisestä on kyse esimerkiksi tilanteessa, jossa työkokeilusopimuksen osapuolena oleva suomalainen yhdistys lähettää työkokeilussa olevan ulkomaille ulkomaisen yhdistyksen tai työnantajan työpaikalle.

10 § Valmennuksen ja kokeilun keskeyttäminen

TE-toimisto tekee päätöksen valmennuksen tai koulutuskokeilun keskeyttämisestä tai työkokeilua koskevan sopimuksen purkamisesta poissaolojen perusteella, jos henkilöasiakas on ollut luvatta poissa yhdenjaksoisesti viisi valmennus- tai kokeilupäivää tai jos poissaoloja muutoin on niin paljon, etteivät valmennukselle tai kokeilulle asetetut tavoitteet täyty. Edellä mainittua ei sovelleta rekrytointikokeiluun.

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 kestoensa vuoksi estää valmennuksen tai kokeilun tavoitteiden täyttymisen, on peruste valmennuksen tai koulutuskokeilun keskeyttämiselle tai työkokeilua koskevan sopimuksen purkamiselle.

Palvelun keskeyttämisspäivä riippuu tilanteesta, jossa keskeyttämisspätös tehdään. Jos keskeyttämisspätös tehdään tilanteessa, jossa henkilö on ollut yhdenjaksoisesti poissa palvelusta vähintään viisi valmennus- tai kokeilupäivää, palvelun keskeyttämisspäivä on 6. poissaolopäivä. Keskeyttämisspäivänä henkilön ei enää katsota olevan palvelussa.

Jos keskeyttämispäätös tehdään siksi, että henkilön poissaolon/poissaolojen (muu kuin yhdenjaksoinen vähintään viisi päivää kestänyt poissaolo) vuoksi valmennuksen tai kokeilun tavoitteet eivät täyty, palvelun keskeyttämispäivä on:

- viimeisen poissaolon alkamispäivä, jos henkilö ei enää palaa palveluun ja on poissa, kun palvelun suunniteltu päättymisajankohta koittaa. Merkitystä ei ole sillä, tekeekö TE-toimisto keskeyttämispäätöksen ennen vai jälkeen palvelun suunnitellun päättymisajankohdan
- keskeyttämispäätöksen tekopäivä, jos henkilö on viimeisimmän poissaolojakson jälkeen palannut palveluun ja palvelu jatkuu keskeyttämispäätöksen tekohetkellä.

TE-toimisto voi tehdä päätöksen valmennuksen tai koulutuskokeilun keskeyttämisestä poissaolojen lisäksi myös muusta painavasta syystä. Tällainen tilanne voi tulla kysymykseen esimerkiksi silloin, kun palveluun osallistuva käyttäytyy väkivaltaisesti tai muuten uhkaavasti ja palvelun keskeyttäminen on tarpeen muiden palveluun osallistuvien sekä palveluntuottajan henkilöstön suojaamiseksi. Painava syy keskeyttämiseen voi olla myös muu epäasiallinen käytös, joka häiritsee opetusta tai valmennuksen toteutumista.

Työkokeilun järjestäjällä ja TE-toimistolla on oikeus purkaa työkokeilua koskeva sopimus myös muusta syystä kuin poissaolojen johdosta ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille osapuolille. Sopimuksen purkamiselle on kuitenkin oltava asialliset perusteet. Työkokeiluun osallistuvaan sovelletaan yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia. Työkokeilua koskevaa sopimusta ei saa purkaa mainituissa laeissa kielletyillä syrjintäperusteilla tai muun epäasiallisen syyn perusteella.

TE-toimisto voi purkaa työkokeilua koskevan sopimuksen esimerkiksi tilanteessa, jossa on ilmeistä, että työkokeilun tavoitteet eivät täyty joko kokeilun järjestäjästä tai kokeiluun osallistuvasta johduttavasta syystä. TE-toimisto voi purkaa sopimuksen myös jos työkokeilun järjestäjä on laiminlyönyt työkokeilusopimuksesta aiheutuvia velvoitteitaan.

Työnhakija voi keskeyttää työkokeilun milloin tahansa. Työkokeilun keskeyttämisen vaikutuksesta henkilön oikeuteen saada työttömyysetuutta säädetään työttömyysturvalaissa.

12 § Rekrytointikokeilua koskevat poikkeukset

AmmatINVALINTA- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi ja työmarkkinoille paluun tukemiseksi järjestetävän työkokeilun kestosta poiketen rekrytointikokeilu voi kestää samalla kokeilun järjestäjällä enintään kuukauden. Rekrytointikokeilun kesto luetaan kuitenkin mukaan työkokeilun 12 kuukauden enimmäiskesto. Jos henkilöasiakas on esimerkiksi ollut aiemmin työkokeilussa neljä kuukautta uravaihtoehtojen selvittämiseksi, eikä hän ole ollut tämän jälkeen yhdenjaksoisesti työttömänä vähintään 12 kuukautta, on rekrytointikokeiluun ja muuhun työkokeiluun käytettävissä vielä yhteensä kahdeksan kuukautta.

Rekrytointikokeilusta tehdään sopimus siten kuin JTYPL 4 luvun 9 §:ssä säädetään. Rekrytointikokeiluun ei sovelleta työkokeilun päivittäistä vähimmäiskesto. Rekrytointikokeilun päivittäinen kesto voisi siten olla alle neljä tuntia, jos kokeilun järjestäjä ja kokeiluun osallistuva katsovat sen tarkoituksenmukaiseksi. Päivittäinen enimmäiskesto on enintään kahdeksan tuntia ja viikoittainen kesto enintään viisi päivää.

Koska rekrytointikokeilun ajalta ei makseta työttömyysetuutta työllistymistä edistävän palvelun perusteella, rekrytointikokeilun järjestäjällä ei ole velvollisuutta ilmoittaa poissaoloista työttömyysetuuden maksajalle. Poissaoloista ei tarvitse ilmoittaa myöskään TE-toimistolle, koska TE-toimistolla ei ole velvollisuutta keskeyttää rekrytointikokeilua poissaolojen vuoksi. Jos rekrytointikokeiluun osallistuva on poissa rekrytointikokeilusta, kokeilun järjestäjä arvioi, mikä merkitys asialla on rekrytointikokeilun jatkumiselle ja työsuhteen syntymiselle. Rekrytointikokeilun järjestäjällä ja TE-toimistolla on oikeus purkaa rekrytointikokeilua koskeva sopimus ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille osapuolille. Sopimusta ei kuitenkaan saa purkaa laissa kielletyillä syrjintäperusteella eikä

muutoinkaan epäasiallisella perusteella. TE-toimisto voi purkaa sopimuksen esimerkiksi silloin, kun kokeilun aikana käy ilmi, ettei kokeilua olisi voitu järjestää tai kokeilun järjestäjä laiminlyö rekrytointikokeilusopimuksesta aiheutuvia velvoitteitaan.

Rekrytointikokeiluun osalistuva voi keskeyttää rekrytointikokeilun milloin tahansa. Rekrytointikokeilun keskeyttämisestä ei aiheudu työttömyysturvaseuraamuksia.

5 luku Työvoimakoulutus

1 § Työvoimakoulutuksen tavoitteet

Työvoimakoulutuksena tarjotaan ammatillisia valmiuksia edistävää koulutusta sekä kotoutumiskoulutusta.

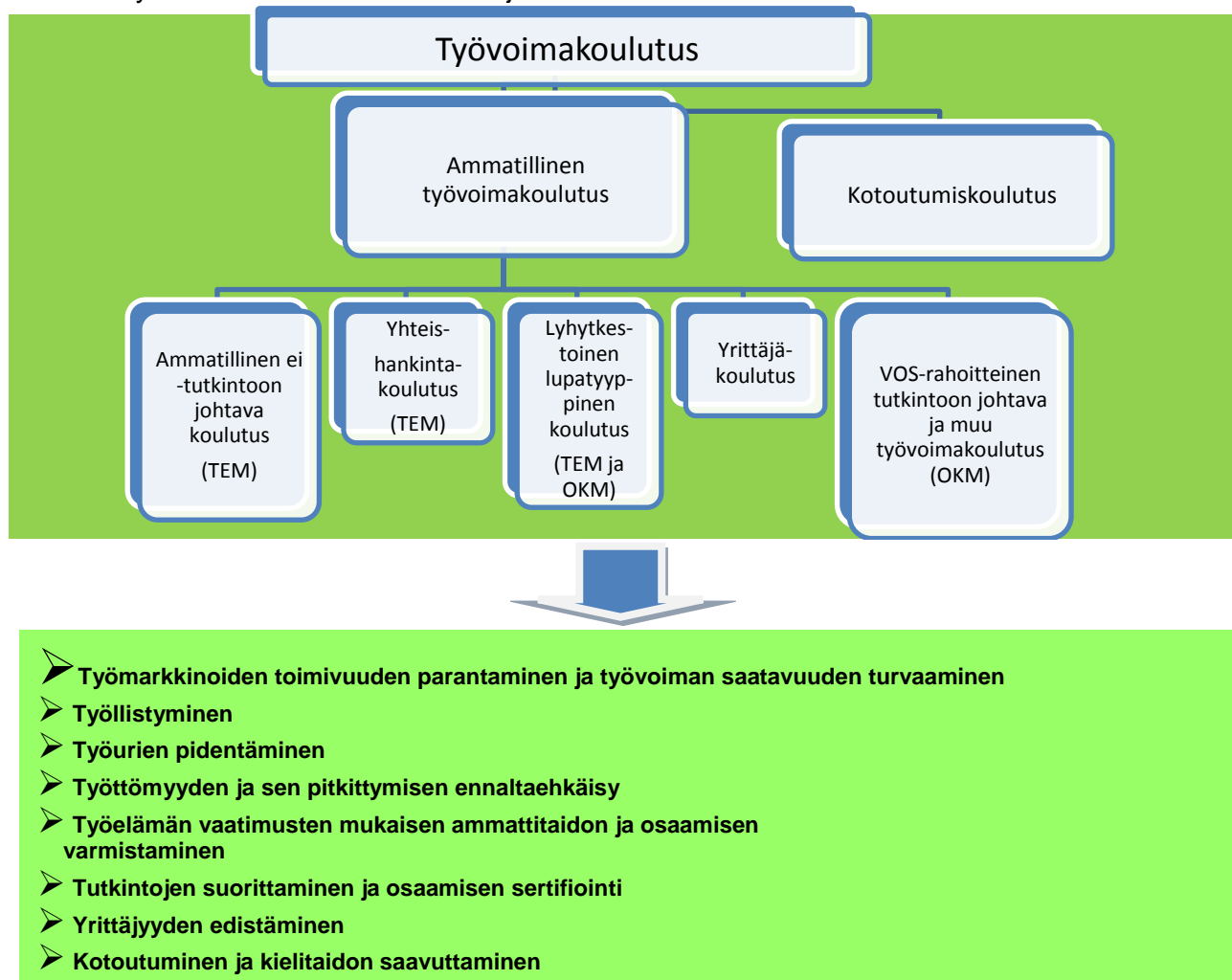
Ammatillisia valmiuksia edistävä työvoimakoulutus on ensisijassa jatko- ja täydennyskoulutusta, jossa keskeisenä tavoitteena on kehittää ja täydentää työnhakijoiden ammatillisia valmiuksia ja parantaa henkilöiden edellytyksiä työllistyä. Yrittäjäkoulutusta hankitaan työnhakijoille, joilla on kiinnostusta ja valmiuksia perustaa oma yritys.

Ammatillisia valmiuksia edistävällä työvoimakoulutuksella pyritään tyydyttämään yritysten ja muiden työnantajien osaavan työvoiman tarvetta sekä tukemaan työnantajia toiminnan uudistamis- ja muissa muutostilanteissa. Lisäksi tavoitteena on edistää uuden yritystoiminnan syntymistä.

Kotoutumiskoulutus

Työvoimakoulutuksena tarjotaan myös kotoutumislain 20 §:ssä tarkoitettua kotoutumiskoulutusta. *Kotoutumiskoulutuksen* tehtävänä on antaa aikuiselle maahanmuuttajalle sellaiset kielelliset, yhteiskunnalliset, kulttuuriset ja elämänhallintaan liittyvät valmiudet, joiden avulla hän pystyy selviytymään jokapäiväisen elämän tilanteissa uudessa ympäristössään, toimimaan työelämässä, haakeutumaan jatko-opintoihin, toimimaan suomalaisen kansalaisyhteiskunnan aktiivisena, täysivaltaisena ja tasa-arvoisena jäsenenä sekä pystyy tekemään omaa ja mahdollisen perheensä elämää koskevia suunnitelmia ja valintoja. Lisäksi koulutuksen tavoitteena on, että maahanmuuttajat tuntevat suomalaisen kulttuurin, lainsäädännön ja esim. sukupuolten tasa-arvoon liittyvät näkökulmat.

Kuvio 1. Työvoimakoulutuksen rakenne ja tavoitteet



2 § Työvoimakoulutuksen järjestäminen

Toisen asteen ammatilliseen tutkintoon tai korkeakoulututkintoon johtavat opinnot

Toisen asteen ammatilliseen tutkintoon tai sellaiseen osaan johtavaa työvoimakoulutusta toteutetaan opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) valtionosuusrahoituksella. Lisäksi työvoimakoulutuksena voidaan järjestää ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta. Työvoimakoulutusta ei kuitenkaan voi toteuttaa oppisopimuskoulutuksena. Koulutusta järjestävät OKM:n valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen tehtävän järjestämisluvassaan saaneet koulutuksen järjestäjät. Koulutuksen järjestäjäkohtaisesta rahoituksesta ja opiskelijavuosien määrästä päätetään vuosittain. Ennen päätöksentekoa OKM kuulee TEM:tä. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset puolestaan käyvät koulutuksen järjestäjien kanssa säännöllistä vuoropuhelua käytettävissä olevien koulutusresurssien suuntaamisesta eri tarpeisiin niin alueellisesti kuin valtakunnallisestikin.

Korkeakoulututkintoihin johtavaa koulutusta ei järjestetä lainkaan työvoimakoulutuksena. Sen sijaan ko. opinnot ovat työvoimapalvelujen henkilöasiakkaille mahdollisia työttömyysetuudella tuettuina omaehtoisina opintoina siten kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 6 luvussa säädetään.

Muut kuin tutkintoon johtavat korkeakouluopinnot ja maahanmuuttajien korkeakoulutus

TEM:n hankintajärjestelmän puitteissa työvoimakoulutuksena voidaan hankkia ei-tutkintoon johtavaa korkeakoulutasoista jatko- ja täydennyskoulutusta niin opiskelijaryhmille kuin yksittäisinä opis-

kelijapaikkoina silloin, kun tavoitteena on täydentää työnhakijan nykyistä osaamista ja jo suoritettua korkeakoulututkintoa sellaisilla korkeakoulu- tai muilla täydentävillä opinnoilla, jotka edistävät työnhakijan työllistymistä. Tämä koskee myös maahanmuuttajia, joilla on jo lähtö- tai kotimaassaan suoritettuna korkeakoulututkinto. Täydentävinä opintoina ei kuitenkaan voida hankkia tutkijakoulutusta, joka tähtää lisensiaatin tai tohtorin tutkintoon.

Henkilön tulee itsensä hakea tutkintonsa akateemista tunnustamista Suomessa Opetushallitukselta. Jos kyse on henkilön aiempien opintojen hyväksilukemisesta osaksi Suomessa suoritettavaa tutkintoa, päätöksen siitä tekee asianomainen korkeakoulu tai oppilaitos.

3 § Opiskelijavalinta

Opiskelijavalinnan yleiset edellytykset

Työvoimakoulutuksen opiskelijaksi voidaan valita *koulutukseen ja sen tavoitteena olevaan ammattiin tai tehtävään soveltuva henkilö*. Lisäksi valittavalla tulee olla *koulutustarve*.

Työvoimakoulutus on pääasiassa tarkoitettu aikuisille. Lähtökohtana on, että nuoret hankkivat ammatillisen koulutuksen ensisijaisesti omaehtoisena opiskeluna yleisen koulutusjärjestelmän kautta. Alle 20-vuotias oppivelvollisuuden suorittanut henkilö voidaan valita ammatillisia valmiuksia antavaan työvoimakoulutukseen, jos koulutuksen suorittaminen ei esimerkiksi peruskoulun heikon opintomenestyksen, terveydellisten tai sosiaalisten syiden vuoksi ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista omaehtoisena opiskeluna.

Työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaan sovelletaan 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 erityisvaatimukset.

Opiskelijavalinnan prosessi ja tavoitteet

Työvoimakoulutuksen *opiskelijavalinta tulee nähdä prosessina, joka koostuu kolmesta päävaiheesta: koulutuksen suunnittelusta, tiedotus- ja opiskelijarekrytointivaiheesta sekä varsinaisesta opiskelijavalinnasta*.

Koulutusta suunniteltaessa on otettava harkitusti kantaa siihen, keille koulutus kohdennetaan ja mitkä ovat sen tavoitteet. Koulutusohjelma voidaan rakentaa laajalle ja heterogeeniselle kohdejoukolle soveltuvaksi tai se voidaan suunnitella etukäteen tarkoin rajatulle ryhmälle, esimerkiksi pitkäaikaistyöttömille, osatyökykyisille, nuorille, rakennemuutostilanteissa työttömäksi jääneille tai vailla aiempaa ammatillista koulutusta tai työkokemusta oleville. ELY-keskuksessa ja/tai TE-toimistossa koulutusta suunnittelevilla täytyy olla näkemys keskeisistä koulutussisällöistä, potentiaalisesta koulutukseen hakijoiden joukosta sekä työmarkkinoiden työvoima- ja osaamistarpeista kyseisellä alalla. Tämä edellyttää työmarkkinoiden työvoima- ja koulutustarpeiden huolellista ennakoitua ja henkilöasiakkaiden sekä työnantajien koulutustarvekartoitusten analysointia.

Syntynyt kokonaisnäkemys on kuvattava tarjouspyynnössä, siten että tarjoajat tietävät tarjousta tehdessään, minkä sisältöisenä, tasoisena ja kestoisena koulutus odotetaan toteutettavan ja minkäläistä kohderyhmää varten koulutus on suunniteltu. Tarjouspyynnöstä on ilmentävä myös, mitä koulutusaikaisia tukipalveluja opiskelijat mahdollisesti tarvitsevat (esim. oppimis- tai työnhakuvalmiuksien kehittäminen, tukiopetuksen tarve ja kielitaidon vahvistaminen).

Vastaavasti vuoropuhelussa valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen järjestäjien kanssa on otettava huomioon samat näkökohdat, kun laaditaan suunnitelmia käytettävissä olevien koulutusresurssien suuntaamisesta eri tarpeisiin.

Koulutuksesta tiedotettaessa ja henkilöasiakkaita koulutukseen ohjattaessa ja valittaessa tulee olla selkeänä tavoitteena saada oikeat henkilöt oikeaan koulutukseen oikeaan aikaan. Tiedottaminen ja ohjaus tulee suunnata juuri siihen kohderyhmään, jolle koulutus alun pitäen suunniteltiin. Erityistä huomiota on kiinnitettävä URA:n koulutuskuvausten laatuun ja esitteiden sisältöihin, jotta niistä välittyy oikea kuva koulutuksesta ja siitä keille se ensisijaisesti soveltuu. Jos koulutus on suunnattu tietyille kohderyhmälle, tämä tulee selkeästi kertoa niin URA:n koulutusta koskevissa tiedoissa kuin esitteissä tai ilmoituksissakin. Koulutuksesta tiedotettaessa on myös kerrottava hakuprosessin vaiheet ja valinnassa käytettävät menettelytavat, kuten haastattelut, testit tai mahdollinen kartoitusjakson käyttö.

Opiskelijavalinnassa tulee oikeiden menettelytapojen rinnalla korostaa em. lähtökohdat ja tavoitteet huomioon ottavaa yksilöllistä harkintaa. Opiskelijavalinnan tavoitteena ei koskaan saa olla pelkästään koulutuksen opiskelijapaikkojen täyttäminen. Tavoitteena tulee aina olla suunnitteilla olevaan koulutukseen parhaiten soveltuvien ja motivoituneiden opiskelijoiden löytäminen.

Koulutustarpeen selvittäminen palveluprosessissa

Koulutustarpeen arviointi on osa asiakkaan palvelutarpeiden arviointia, suunnitelmaa ja palveluprosessia. Koulutustarpeita selvitettäessä tarkastellaan kaikkea ammatillisen tai kotoutumiskoulutuksen tarvetta suhteessa hakijan tosiasialliseen osaamiseen, jonka hän on hankkinut aikaisemmilta opinnoilla ja työkokemuksella tai muulla kokemuksella. Koulutustarvetta arvioitaessa on tärkeitä hahmottaa asiakkaan elämäntilanne, mahdollisuudet ja vahvuudet sekä erityisesti mahdollisuuksia ja tavoitteita rajoittavat tekijät. Tarvittaessa on käytettävä laajasti hyödyksi TE -toimiston muita palveluja. Asiakas tulee ohjata hyödyntämään verkossa olevia ammattitieto- ja koulutustietolähteitä, ammatinvalinta- ja uraohjausta, koulutusneuvonnan palveluja, työ- ja koulutuskokeiluja sekä valmennuspalveluja. Koulutustarpeen arviointi ei ole kertaluontoinen tapahtuma. Arviointia jatketaan koko työnhakuprosessin ajan ja koulutustarvearvio seuraa asiakkaan ja työmarkkinoiden tilanteen muutoksia.

Koulutustarpeen arvioinnissa otetaan huomioon vähintään seuraavat seikat:

1. *Työvoimakoulutuksen tarve työllistymisen näkökulmasta:*
 - työllistymismahdollisuudet olemassa olevalla koulutuksella ja/tai työkokemuksella
 - koulutuksen vaikutus hakijan välittömään työllistymiseen tai työllistymismahdollisuuksien paranemiseen pitemmällä aikavälillä
 - edistääkö koulutus henkilön työuran jatkumista
 - uhkaako osaamisen puute pitkittää hakijan työttömyyttä tai vaikeuttaa työmarkkinoille paluuta
 - muut kysymykseen tulevat kouluttautumisvaihtoehdot
 - muut työllistymissuunnitelmassa ja sitä korvaavassa suunnitelmassa sovitut palvelut ja toimenpiteet
2. *Hakijan soveltuvuus* koulutuksesta suoriutumiseen ja tavoiteammattissa toimimiseen. Osana soveltuvuutta arvioidaan esimerkiksi motivaatio, halukkuus koulutukseen, oppimisvalmiudet, kielitaito sekä tuen tarve opiskelun aikana.

Koulutuksen tarjoamisen ja koulutuksesta tiedottamisen helpottamiseksi, suunnitelmassa todettuja koulutustarpeita vastaavat tiedot on kirjattava URA-tietojärjestelmän koulutushakuprofiili -kortille ja tietoja on niiden muuttuessa päivitettävä. Sinne merkitään koulutustarpeita koskevat tiedot kuten tavoiteammattikoodi, tavoitetutkintokoodi, koulutuslaji sekä hakualueet. Näin helpotetaan työnhakijalle soveltuvien koulutusten hakua tietojärjestelmästä, sopivien henkilöiden etsintää haussa oleviin koulutuksiin ja koulutustarpeiden kartoitusta tulevia koulutuksia suunniteltaessa. Tietojen huolellinen kirjaaminen tukee myös laadukasta ennakkointia.

Koulutukseen hakeminen

Työvoimakoulutukseen haetaan ensisijaisesti verkossa TE-palvelujen verkkosivustolta saatavalla *verkkohakemuksella*. Vaihtoehtoisesti hakemus tehdään TE-toimistosta saatavalla lomakkeella (hakemus työvoimakoulutukseen TM 6.01 tai ryhmähakemus työvoimakoulutukseen TM 6.14).

Hakeminen verkossa edellyttää, että kun työvoimakoulutusta markkinoidaan eri tiedotuskanavilla, koulutusta koskevissa ilmoituksissa on aina kerrotava myös koulutuksen ilmoitusnumero URA:ssa. Koulutuksesta tiedotettaessa ei voida käyttää erillisiä hakijoiden täytettäväksi tarkoitettuja liitelomakkeita. Niiden käyttö on mahdollista vasta hakijoiden haastattelun yhteydessä. Tiedottamisessa on otettava huomioon koulutuksen mahdolliset erityisvaatimukset, jotka aiemmin on toimitettu /pyydetty liitelomakkeilla.

Paperilomaketta käytettäessä hakemus jätetään allekirjoitettuna siihen TE-toimistoon, jossa henkilö tai työnantaja muutoin on asiakkaana. Jos asiakassuhdetta ei entuudestaan ole, jätetään hakemus siihen TE-toimistoon, jossa asiointi on asiakkaalle luontevinta. TE-toimisto lähettää hakemusasiakirjat opiskelijavalinnasta vastaavalle TE-toimistolle. Pohjoiskalotin koulutussäätiön (NORD) koulutukseen hakevien asiakirjat lähetetään Lapin TE-toimistoon.

Ryhmähakemusta voidaan käyttää ainoastaan yrityksen sisäisessä koulutuksessa. Ryhmähakemus voidaan korvata myös vastaavat tiedot sisältävällä muulla asiakirjalla.

Jos asiakas pyytää TE-toimistolta hakemuksensa liitteeksi sanallista lausuntoa, voidaan sellainen antaa ja toimittaa joko paperihakemuksen liitteenä tai erikseen valinnasta vastaavalle TE-toimistolle. Erikseen lähetettävästä lausunnosta on ilmentävä kenen ja mitä koulutusta koskevaan hakemukseen lausunto liittyy. Lausunto voidaan antaa myös sähköisenä URA-tietojärjestelmässä kurssilausuntoikkunan tekstikentässä.

Kun vanki pyrkii koulutukseen rangaistuslaitoksen ulkopuolelle käydäkseen koulutuksessa vankilasta käsin, hakemukseen on liitettävä rangaistuslaitoksen lausunto siitä, voiko hän osallistua tällaiseen koulutukseen.

Valintojen toteuttaminen

Hankintasopimuksessa tai muutoin nimetty työ- ja elinkeinotoimisto päättää aina opiskelijoiden valitsemisesta työvoimakoulutukseen riippumatta siitä, onko kyse TE -hallinnon itse kilpailuttamasta ja hankkimasta tai valtionosuusrahoitetusta työvoimakoulutuksesta.

Opiskelijavalinnan tekee *valintaryhmä*. Ryhmässä tulevat monipuolisemmin edustetuiksi koulutuksen toteutuksen kannalta merkittävien osapuolten näkemykset. Lisäksi vältetään mahdollisilta jääviysongelmilta sekä valintojen puolueellisuutta tai subjektiivisuutta koskevilta epäilyksiltä. Valintaryhmässä ovat TE -toimiston lisäksi edustettuina kouluttaja sekä yhteishankintakoulutuksen kyseessä ollessa työnantaja(t) tai muu yhteisö. Tämän lisäksi on tarvittaessa mahdollista käyttää muita soveltuvia asiantuntijoita, kuten lääkäreitä, sosiaaliviranomaisia tai tietyn ammatti- tai toimialan asiantuntijoita. Valintaryhmän kokoonpanossa tulee ottaa monipuolisesti huomioon myös TE -toimiston oman henkilöstön ammattitaito. Valintaryhmiin on hyvä ottaa mukaan niin työnvälityksen, ammatinvalinta- ja uraohjauspalvelun kuin tieto- ja neuvontapalvelun asiantuntijoita sen mukaan, mikä kulloinkin on valinnan kohteena olevan koulutuksen kannalta tarkoituksenmukaista.

Valintamenetelminä on hakemusasiakirjoihin perustuvan esivalinnan lisäksi käytettävä yhdessä asiantuntijoiden kanssa toteutettuja henkilökohtaisia tai ryhmähaastatteluja sekä tarvittaessa erilaisia soveltuvuuden arviointimenetelmiä. Vaihtoehtoisesti TE-hallinnon hankkimissa koulutuksissa voidaan käyttää ammatillista työvoimakoulutusta edeltäviä (ammattitaidon) kartoitusjaksoja. Niille valitaan hakemusten perusteella esim. kaksi kertaa se joukko opiskelijoita, kuin koulutuspaikkoja on tarjolla. Toinen vaihtoehto on kohdentaa räätälöity koulutus etukäteen työnhakijoiden joukosta valitulle opiskelijaryhmälle. Työnantajan ryhmähakemuksella ilmoittamia opiskelijoita ei tarvitse

haastatella tai testata. Työvoimakoulutuksen opiskelijavalintatilaisuudet ja valintaprosessiin liittyvät soveltuvuuskokeet ovat hakijoille maksuttomia.

Opiskelijavalintaa tehtäessä on koulutustarpeen ja yleisten valintaedellytysten rinnalla otettava huomioon kaikki valintakriteerit, jotka on ilmoitettu koulutuksen hakuilmoituksessa. Tämän lisäksi valintaryhmä voi sopia täydentävistä valintakriteereistä. Ilmoitetut ja sovitut valintakriteerit eivät saa olla ristiriitaisia tai syrjiviä. Valintakriteerejä asetettaessa tulee ottaa huomioon myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon, vammaisten oikeuksiin sekä etniseen tasa-arvoon liittyvät näkökulmat. Kaikkia hakijoita on valintatilanteessa kohdeltava tasapuolisesti riippumatta siitä, missä muodossa (verkko, painettu tai ryhmähakemus) koulutushakemus on jätetty. Koulutukseen valitaan vain ilmoitetut ja sovitut pääsyaatimukset täyttäviä henkilöitä. Jos koulutusohjelma on suunnattu tietyille kohderyhmälle, ovat ilmoitettuun kohderyhmään kuuluvat henkilöt aina etusijalla opiskelijoita valittaessa. Muita kuin kohderyhmään kuuluvia henkilöitä voidaan valita koulutukseen vain, jos kohderyhmään kuuluvia, soveltuvia hakijoita ei ole riittävästi.

Valinnan helpottamiseksi voidaan haastattelun tukena käyttää haastattelukutsun mukana lähetettävää kyselylomaketta tms. tietojen täydennyspyyntöä, jonka haastateltavat tuovat täytettynä mukanaan haastattelutilaisuuteen. Vaihtoehtoisesti mahdolliset liitelomakkeet voidaan myös jakaa haastattelun yhteydessä ja pyytää hakijoita täyttämään lomakkeet ja palauttamaan ne ennen poistumistaan. Samoin voidaan pyytää haastateltavia esittämään mahdolliset lääkärintodistukset, työ- ja koulutustodistukset sekä lupa-asiakirjat tms., joita opiskelijavalinta edellyttää ellei niitä ole muutoin jo aiemmin esitetty.

Myöhästyneitä hakemuksia ei oteta huomioon valinnassa. Ajoissa saapuneiksi katsotaan hakemukset, jotka on jätetty TE-toimistoon ennen hakuajan umpeutumista. Jotta myös kaikki hakuajana eri TE-toimistoihin jätetyt paperihakemukset varmasti ehtivät mukaan valintatilaisuuteen, hakuajan päättymisen ja valintatilaisuuden väliin varataan riittävästi aikaa postin kululle.

Toisin kuin ilman tunnistautumista koulutukseen haettaessa, vahvaa tunnistautumista käytettäessä hakijalta ei edellytetä henkilökohtaista käyntiä TE-toimistossa hakuajan kuluessa, jotta hakemus tulisi voimaan. Tämän vuoksi on mahdollista, että koulutukseen haluava pyrkii täyttämään koulutushakemuksensa vasta hakuajan viimeisenä päivänä verkkopalvelun käyttöaikana, mutta esimerkiksi tietojärjestelmän huoltotöiden takia haku verkossa ei kyseisenä ajankohtana ole ollut mahdollista. Tällaisissa tapauksissa koulutukseen hakeminen ei ole tapahtunut ajoissa, jos hakemus jätetään esimerkiksi vasta seuraavana päivänä.

Poikkeuksia ovat tilanteet, joissa hakuajan puitteissa saapuu vähemmän valintakriteerit täyttäviä hakemuksia kuin mitä koulutuksessa on opiskelijapaikkoja haettavana. Tällöin voidaan myös hakuajan umpeutumisen jälkeen saapuneet hakemukset ottaa huomioon valittaessa opiskelijoita hakuajana saapuneiden hakemusten käsittelyn jälkeen vapaiksi jääneille paikoille. Jos näinkään ei saada riittävää määrää valintakriteerit täyttäviä opiskelijoita, tulee harkita hakuajan jatkamista ja koulutuksen alkamisajankohdan siirtoa, koulutuksen käynnistämistä pienemmällä opiskelijaryhmällä tai koulutuksen peruuttamista. Jos päädytään johonkin näistä vaihtoehdoista, on asiasta informoitava koulutuksen hankintayksikköä, kouluttajaa, koulutukseen siihen mennessä hakemuksensa jättäneitä hakijoita ja sekä yhteishankinnoissa työnantajaa. Lisäksi hankintasopimukseen on tehtävä muutokset kirjallisesti.

Valinnasta päättäminen

Hankintasopimuksessa nimetty TE-toimisto päättää opiskelijoiden valinnasta koulutukseen. Jos korkeakoululta hankitaan AMK- tai yliopistotutkintoon johtavaa koulutusta, opiskelijaksi ottamisesta päättää koulutuspalvelun tuottaja. Tällöinkin lopullisen valintapäätöksen tekee TE-toimisto ottaen huomioon korkeakoulun päätöksen opiskelijaksi ottamisesta.

Valintapäätöksestä on käytävä ilmi koulutukseen hakeneet, valinnan perusteet ja menettelyt sekä valituksi tulleet, varasijoille valitut ja valitsematta jääneet hakijat sekä perustelut valitsematta jättä-

miselle. Jos koulutukseen on haettu ryhmähakemuksella, TE-toimisto vahvistaa valinnan hyväksymällä hakemuksen.

Jos koulutuksen alussa käytetään nk. kartoitusjaksoa, jonka jälkeen kaikki tai vain osa koulutukseen alun perin mukaan otetuista jatkaa koulutuksessa, TE-toimisto tekee kartoitusjakson jälkeen päätöksen lopullisesta opiskelijavalinnasta perusteluineen.

Valintapäätöksestä tiedottaminen

Tieto valinnasta ja varasijalle valinnasta sekä valitsematta jättämisestä ja päätöksen perusteluista on lähetettävä hakijoille kirjallisesti joko sähköisesti iPost-kirjeenä URA-tietojärjestelmää käyttäen tai kirjeitse.

Varasijalle tai valitsematta jääneen hakijan valintapäätökseen on liitettävä oikaisuvaatimus- ja valitusohje, jos varasijalle tai valitsematta jäämisen perusteena on ollut jokin muu kuin JTYPL:n 14 luvun 1 §:n 3 momentin 1 kohdassa tarkoitettu seikka. Tällainen voi olla esimerkiksi henkilön muita hakijoita heikompi soveltuvuus koulutukseen tai sen tavoitteena olevaan ammattiin. Yhteishankintojen opiskelijavalinnasta ei kuitenkaan voi valittaa.

Valintapäätöksestä tiedottamisen yhteydessä voidaan valituille lähettää myös muuta informaatiota koulutukseen, kouluttajaan, yhteishankintayritykseen, koulutuspaikkakuntaan tai koulutusta edeltäviin ja koulutusaikaisiin etuuksiin tms. liittyen. Työnjaosta tämän lisäinformaation toimittamisessa on syytä sopia kouluttajan ja yhteishankinnassa mukana olevan työnantajan kanssa.

Kun henkilö jätetään valitsematta koulutukseen, on hylkäysperusteet aina kerrottava kattavasti ja selkeästi päätöksessä. Myös hylkäävän päätöksen liitteenä on suositeltavaa lähettää hakijalle informaatiota TE-toimiston tarjolla olevista muista koulutuksista tai palveluista sekä lisätietojen antajan yhteystiedot. Tämän informaation voi toimittaa myös iPost-kirjeenä lähete-toiminnolla.

Varasijoilta koulutukseen ottaminen

Opiskelijavalinnassa on aina syytä valita joitakin hakijoita varasijalle siltä varalta, että joku koulutukseen hyväksytyt peruuttaa osallistumisensa tai keskeyttää koulutuksen pian sen alettua. Kouluttajan (ja yhteishankintaan osallistuvan työnantajan) kanssa tulee sopia tarkemmista aikatauluista ja menettelytavoista.

Pois jääneiden tai keskeyttäneiden tilalle kutsutaan varasijoille valitut hakijat siinä järjestyksessä kuin valintapäätöksessä on sovittu. Jos koulutukseen soveltuvia ja pääsyvaatimukset täyttäviä hakijoita on enemmän kuin, mitä koulutukseen ja varasijoille voidaan valita, voidaan tarvittaessa koulutukseen valita myös joku muu ehdot täyttävä hakija, jos kaikki varasijoille valitut on jo käyty läpi. Tällöin valintaryhmän ja TE-toimiston tulee vahvistaa uuden opiskelijan valinta.

Jos soveltuvia ja pääsyvaatimukset täyttäviä hakijoita on vähemmän tai juuri yhtä monta kuin koulutuksessa on opiskelijapaikkoja, sovitaan tilanteen mukaan joko, että koulutus opiskelijan keskeyttäessä jatkuu ryhmäkooltaan vajaana, tai vapaa paikka ilmoitetaan uudelleen avoimeen hakuun, jonka jälkeen valintaryhmä ja TE-toimisto tekevät uudet valintapäätökset normaaliin tapaan.

Opiskelijavalinta yhteishankinnoissa

Yhteishankintakoulutusten opiskelijavalinta poikkeaa tavanomaisesta opiskelijavalinnasta siinä, että työnantajatahoilla on aina keskeinen rooli valintaprosessissa.

RekryKoulutuksen opiskelijavalinnassa on oleellista, että työnantaja haastattelee ja tarvittaessa testaa lähtötaso- ja muut pääsyvaatimukset täyttävät soveltuvat hakijat. Näin työnantaja voi arvioida henkilöiden osaamisen ja ammattitaidon lisäksi muut henkilön soveltuvuuteen liittyvät seikat, joilla on merkitystä työnantajan päättäessä onko työsuhteen solmimiselle edellytykset. Koulutuksen

yleisenä tavoitteena on, että koulutuksen hyväksytysti suorittaneet, joko kaikki tai vähintään etukäteen hankintasopimuksessa sovittu osuus, työllistyvät yhteishankinnan osapuolena olevan tai esim. vuokratyövoimaa tarjoavan työnantajan palvelukseen. Vaihtoehtoisesti henkilöt voivat työllistyä yrittäjinä toimeksiantosuhteeseen työnantajaosapuolen kanssa.

TE-toimisto ja työnantaja tekevät opiskelijavalinnan yhdessä neuvotellen yksimielisesti. TE-toimisto vahvistaa valinnan tuloksen päätöksellään.

TäsmäKoulutuksen opiskelijavalinnassa kyse on entuudestaan työnantajan palveluksessa tai yrittäjinä toimeksiantosuhteessa toimivien henkilöiden koulutuksesta. Tällöin työnantaja ilmoittaa TE-toimistolle ryhmäilmoituksella ne henkilöt, joiden on tarkoitus osallistua hankittuun koulutukseen. TE-toimisto vahvistaa opiskelijavalinnan päätöksellään.

MuutosKoulutuksessa voi opiskelijavalinnan lähtökohta muistuttaa kumpaa tahansa edellä kuvattua tilannetta, joten menettelytavat määräytyvät kulloisenkin tilanteen mukaan.

Opiskelijavalinnat ovat lähtökohtaisesti valintaan osallistuvien osapuolten kesken maksuttomia. Jos työnantaja haluaa toteuttaa valintaprosessiin liittyen erillisiä soveltuvuustestejä tai vastaavia toimia, työnantaja vastaa kustannuksista. Jos testit toteutetaan yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa, sopivat työnantaja ja koulutuksen järjestäjä mahdollisista maksuista keskenään.

Opiskelijavalinta-asiakirjojen julkisuus

Työvoimakoulutuksesta kiinnostuneita ja sinne hakevia palveltaessa on syytä muistuttaa asiakkaita siitä, että hakemuksessa ilmoitettuja tietoja käytetään vain opiskelijavalinnan ja koulutuksen toteutuksen suunnittelun yhteydessä ja että tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Koulutushakemuksia tai niiden liitteitä ei voida missään muodossa luovuttaa TE-hallinnon ulkopuoliselle taholle, kuten oppilaitokselle tai työnantajalle. Valintaryhmässä TE-toimiston kanssa valintaa suorittavat asiantuntijat (esim. kouluttajan tai työnantajan edustaja) voivat tutustua hakemuksiin koulutuksen opiskelijavalinnan toteuttavassa TE-toimistossa. TE-toimiston edustajakaan ei saa viedä hakemuksia tai niiden kopiota pois TE-toimistosta ellei opiskelijavalintojen käytännön toteutus sitä ehdottomasti edellytä. Asiakirjojen käsittelyssä on tällöin noudatettava erittäin suurta huolellisuutta.

Korkeakoulujen opiskelijarekisterien ylläpitämistä varten voidaan opiskelijaksi ottamisesta päättävälle ja koulutuksen järjestävälle korkeakoululle (yliopisto tai ammattikorkeakoulu) luovuttaa rekisteriin tarvittavat vähimmäistiedot koulutukseen valituista.

4 § Opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet

Työvoimakoulutukseen osallistuvalla opiskelijalla on oikeus saada koulutus- tai opetussuunnitelman mukaista opetusta ja oikeus suorittaa opintoja työvoimakoulutuksen keston ajan. Opiskelijan tulee osallistua säännöllisesti opetukseen ja edetä opinnoissaan koulutus- tai opintosuunnitelmasa tarkoitetulla tavalla. Työvoimakoulutuksen kesto määräytyy koulutuksen hankintasopimuksessa sovitun mukaisesti. Kun työvoimakoulutus päättyy, myös henkilön oikeus suorittaa kyseisiä opintoja työvoimakoulutuksena päättyy. Henkilö voi kuitenkin halutessaan jatkaa samoja opintoja omaehtoisena koulutuksena.

Työvoimakoulutukseen sovelletaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain säännöksiä oikeudesta turvalliseen opiskeluympäristöön, huumausainetestauksesta, kurinpidosta ja kurinpidosta asuntolassa, häiritsevän tai turvallisuutta vaarantavan opiskelijan poistamisesta, kurinpitomenettelyn suhteesta syytteen vireilläoloon ja tuomioistuimen ratkaisuun, menettelystä kurinpitoasiassa, opiskelijan salassapitovelvollisuudesta sekä muutoksenhausta koulutuksen järjestäjän päätökseen.

5 § Koulutuksen keskeyttäminen

Jos työvoimakoulutukseen osallistuva opiskelija ei etene opinnoissaan koulutus- tai opintosuunnitelmassa tarkoitettulla tavalla tai, jos kyse on korkeakouluopinnoista, ei saa opintokokonaisuuteen kuuluvia opintosuorituksia keskimäärin vähintään viittä opintopistettä opiskelukuukautta kohti, TE-toimisto tekee päätöksen koulutuksen keskeyttämisestä. TE-toimisto tekee päätöksen työvoimakoulutuksen keskeyttämisestä myös, jos opiskelija on luvatta poissa yhdenjaksoisesti vähintään viisi koulutuspäivää. Koulutuspäivinä pidetään myös harjoittelu- ja työssäoppimisjaksojen työpäiviä.

On tärkeää huomata, että edellä kuvattua julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 luvun 5 §:ää sovelletaan myös tilanteissa, joissa opinnot eivät etene esimerkiksi henkilön jäädessä äitiys- tai vanhempainvapaalle tai sairauslomalle, mikäli poissaolo on niin pitkä, että opintojen menestyksellinen loppuun saattaminen ei ole mahdollista. Myös näissä tilanteissa opiskelijaa on kuultava ennen keskeyttämiss päätöksen tekemistä.

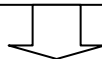
Päätöksen koulutuksen keskeyttämisestä em. tilanteissa tekee aina opiskelijavalinnasta päättänyt TE-toimisto. Tieto oikeasta tahosta on syytä todeta myös koulutuksen hankintasopimuksessa sekä sovittaessa valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen toteutuksesta koulutuksen järjestäjän kanssa. Koulutuspalvelun tuottaja tai työvoimakoulutuksen järjestäjä on velvollinen ilmoittamaan koulutuksen keskeyttämisperusteiden täyttymisestä TE-toimistolle. Ennen keskeyttämiss päätöksen tekemistä opiskelijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi asiassa. Päätöksestä on ilmoitettava opiskelijalle viipymättä.

Koulutuksen keskeyttämisen prosessi on kuvattu kuviossa 2 ja muutoksenhaku luvussa 14.

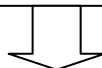
Kuvio 2

TYÖVOIMAKOULUTUKSEN KESKEYTTÄMINEN

- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 5 luku 5 § sekä 14 luku 1 §
- Hallintolainkäyttölaki (586/1996)
- Hallintolaki (434/2003)

**OPISKELIJAN KUULEMINEN**

- Esitetään opiskelijalle kirjallinen kutsu saapua kuulemistilaisuuteen tai pyyntö antaa kirjallinen selvitys asiassa
- Jos kutsua/pyyntöä ei voida antaa henkilökohtaisesti käteen, lähetetään se postitse viimeiseen tiedossa olleeseen osoitteeseen. Tarvittaessa voidaan käyttää saantitodistusta.
- Kirjeessä tulee ilmoittaa esim. seuraavaa:
"XXXX TE-toimisto varaa Teille hallintolain 36 §:n nojalla mahdollisuuden antaa kirjallinen selvitys koulutuksen keskeyttämisestä koskevassa asiassa. Selvitys on toimitettava XXXXX:lle 14 päivän kuluessa tämän kirjeen päiväyksestä. Selvityksen toimittamatta jättäminen ei estä asian ratkaisemista."

**PÄÄTÖKSENTEKO**

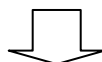
- Keskeyttämiss päätöksen tekee aina hankintasopimuksessa määritelty tai muutoin sovittu opiskelijavalinnasta vastannut työ- ja elinkeinotoimisto
- Keskeyttämiss päätös tehdään kirjallisesti
- Päätös lähetetään tiedoksi opiskelijalle tavallisella kirjeellä ja siihen liitetään ohje oikaisuvaatimuksen tekemiseksi.
- Jos kirje palautuu, se toimitetaan perille saantitodistuksella tai haastetiedoksi antona.
- Päätös koulutuksen keskeyttämisestä on tehtävä aina, vaikka kyseessä olisi lyhyt ja kiinteähintainen koulutus, jossa keskeyttämiss päätöksellä ei ole merkitystä esim. varasijojen käytön tai koulutuksen hankintahinnan alentamisen kannalta, koska ilman keskeyttämiss päätöstä ei voida käsitellä mahdollisia työttömyysetuuksiin liittyviä seuraamusiakiaan.

Keskeyttämisspäivän määräytyminen:

- Jos opiskelija on poissa luvatta viisi päivää, eikä lainkaan palaa, tulee keskeyttämisspäiväksi 6. päivä. Keskeyttämisspäivänä henkilön ei enää katsota olevan palvelussa.
- Jos opiskelijalla on "pysyvä este" tulee keskeyttämisspäiväksi sairausloman, laitoshoidon tms. alkamispäivä
- Opiskelun oleellinen laiminlyönti, menestymisedellytysten puute tai luvaton yli 5 päivän poissaolo, jonka jälkeen palannut => keskeyttämisspäivä on päätöksentekopäivä

Jos opiskelija tekee oikaisuvaatimuksen:

- Työ- ja elinkeinotoimisto käsittelee oikaisuvaatimuksen.
- Jos ratkaisu on opiskelijan kannalta myönteinen, keskeyttämiss päätös kumotaan ja henkilön opinnot jatkuvat normaalisti.
- Jos ratkaisu on kielteinen, annetaan uusi päätös, jossa todetaan koulutuksen keskeytyminen sekä liitetään päätökseen valitusosoitus hallinto-oikeudelle.

**PÄÄTÖKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO**

- Päätös saatetaan tiedoksi tavallisella kirjeellä ja se katsotaan tiedoksi saaduksi, kun lähettämisestä on kulunut 7 päivää. Jos kirje palautuu, käytetään saantitodistusta tai haastetiedoksi antoa.
- Ns. yleistiedoksi antoa ei saa käyttää.
- Päätös tulee lainvoimaiseksi vasta, kun valitusaika (30 päivää tiedoksisaannista) on kulunut tai hallinto-oikeus/korkein hallinto-oikeus on antanut ratkaisunsa.
- Opiskelija saa halutessaan osallistua koulutukseen siihen saakka kun päätös tulee lainvoimaiseksi, ellei päätöstä panna heti täytäntöön.
- Päätös voidaan kuitenkin panna täytäntöön lainvoimaa vailla olevana, jollei valitusviranomainen toisin määrää. Keskeyttäminen pannaan täytäntöön aina, jos päätös on luonteeltaan sellainen, että täytäntöönpanoa ei yleisen edun vuoksi voida lykätä (hallintolainkäyttölaki 31 §:n 2 mom.). Täytäntöön pantavia ovat esimerkiksi sellaiset päätökset, jotka perustuvat opiskelijan sellaiseen menettelyyn, joka vaarantaa tai häiritsee muita opiskelijoita.

6 § Koulutukseen liittyvä työssäoppiminen ja harjoittelu

Työvoimakoulutuksen työssäoppimis- tai työharjoittelujaksojen työpaikkojen on oltava sellaisia, että niissä toteutettava työssäoppiminen tai työharjoittelu tukee koulutuksen oppimistavoitteiden saavuttamista. Koulutuspalvelun tuottaja on velvollinen huolehtimaan ohjauksen järjestämisestä työssäoppimis- tai työharjoittelupaikalla ja informoimaan paikan tarjonnutta työnantajaa koulutuksen tavoitteista. Koulutuspalvelun tuottajan velvollisuus on järjestää opiskelijoille työssäoppimis- ja työharjoittelujaksojen ajaksi ryhmävastuuvakuutus.

Työssäoppimisesta ja työharjoittelusta tehdään koulutuspalvelun tuottajan, työnantajan ja opiskelijan allekirjoittama määräaikainen kirjallinen sopimus, jossa sovitaan seuraavista asioista:

- suoritus aika ja -paikka
- päivittäinen kesto (vähintään neljä tuntia ja enintään kahdeksan tuntia), ajoittuminen (esim. epätavanomaiset työajat, ilta- ja yötyö) sekä mahdollisen tasoitusjakson soveltaminen
- viikoittainen kesto (enintään 5 pv) ja ajoittuminen (onko viikonlopputyötä)
- tehtävät, joita opiskelija suorittaa jakson aikana
- yhteyshenkilö työpaikalla /työpaikkaohjaaja
- oppimistavoitteet
- ohjauksesta /tutoroinnista vastaava opettaja
- ohjauksen /tutoroinnin toteutustapa ja määrä /kesto
- työssäoppimisjaksosta eri osapuolille tavanomaisten koulutusetuuksien lisäksi mahdollisesti maksettavat rahalliset tai muut korvaukset tai etuudet
- työssäoppimis- /työharjoittelujakson kolmikantaisesta arvioinnista
- mahdolliset muut ehdot

Koulutuspalvelun tuottajan on toimitettava kolmikantaisen työssäoppimis- tai työharjoittelusopimuksen jäljennös hankintasopimuksessa ilmoitetulle TE-toimistolle.

Sopimusta ei tehdä, jos työssäoppiminen tai työharjoittelu toteutetaan työsuhteessa.

Tasoittumisjakson käytöstä työssäoppimisen /työharjoittelun aikana tulee sopia ja käytön peruste todeta hankintasopimuksessa. Työvoimakoulutuksen työssäoppimisen tai työharjoittelun päivittäinen enimmäiskesto on enintään kahdeksan tuntia. Eräillä ammattialoilla (esimerkiksi kuljetus ja terveydenhuolto) työaikajärjestelyt voivat olla sellaiset, että enimmäiskeston päiväkohtainen tarkastelu olisi ongelmallista. Tämän vuoksi päivittäinen enimmäiskesto voi tasoittua kahdeksaan tuntiin erityisen tasoittumisjakson aikana.

7 § Koulutuksen yhteishankinta

Yhteishankinnan säädösperusta ja määritelmä

Työvoimakoulutus voidaan toteuttaa yhdessä yhden tai usean työnantajan, yrittäjäksi aikovan henkilön toimeksiantajan tai yrittäjyysoikeudet luovuttavan yrityksen kanssa siten, että tämä osallistuu koulutuksen rahoittamiseen yhdessä TE-viranomaisen kanssa.

Koulutusta voidaan hankkia määrätyn työnantajan palvelukseen tuleville tai palveluksessa oleville työntekijöille taikka vuokratyöntekijöille. Lisäksi koulutuksiin voivat osallistua yrittäjiksi aikovat tai henkilöt, joiden on tarkoitus harjoittaa yritystoimintaa hankkimalla yrittäjyysoikeudet toiselta yritykseltä. Myös yrittäjänä toimiva henkilö voi osallistua koulutukseen. Tällöin TE-hallinnon maksama osuus yrittäjän koulutuksen hankintahinnasta on de minimis -tukea (De minimis –menettely on kuvattu 7 luvussa 6 §:n ohjeessa). Yritys tai muu yhteisö voi edustaa itsensä lisäksi muita työnantajia, jos niin on erikseen sovittu.

Mahdollistamalla yritysten ja muiden yhteisöjen osallistuminen työvoimakoulutuksen rahoitukseen on pyritty parantamaan edellytyksiä työmarkkinalähtöiseen ja yhteisvastuulliseen koulutuksen toteutukseen sekä samalla avaamaan mahdollisuuksia koulutuksen rahoituspohjan laajentamiseen.

Yhteishankinnaksi luetaan ja tilastoidaan vain sellaiset koulutushankinnat, joiden hankintasopimuksessa on sovittu yrityksen tai muun yhteisön maksuosuudesta koulutuksen hankintakustannuksista ja joiden hankintasopimuksen yritys tai muu yhteisö allekirjoittaa sopimusosapuolena.

Kääntäen tämä tarkoittaa sitä, että yhteishankintaa ei ole esim.

- koulutus, jonka suunnittelussa ja toteutuksessa yritys tai muu yhteisö on mukana, mutta jota yritys tai muu yhteisö ei rahoita eikä allekirjoita hankintasopimusta
- koulutus, jossa yritys tai muu yhteisö maksaa koulutuksen järjestäjälle korvausta esim. työvoimakoulutuksen työssäoppimisjaksojen ohjauksesta työssäoppimista koskevan sopimuksen nojalla, mutta jonka hankintasopimuksen sopimusosapuolena yritys tai muu yhteisö ei ole.

Hankinta ilman tarjouskilpailua on mahdollista vain hankintalaissa ja työvoimakoulutuksen hankinnasta annetussa ohjeessa (TEM/1899/03.01.05/2017) määritellyin perustein. Kun hankintayksikkö on aiemmin kilpailuttanut puitejärjestelyn tai laajan koulutuskapasiteetin, jonka hankintasopimukseen on sisällytetty mahdollisuus käyttää puitejärjestelyä tai kapasiteettia myös yhteishankintana toteutettavan koulutuksen toteutukseen, voidaan näin menetellä.

Kun koulutusta hankitaan yhteishankintana, yritys tai muu yhteisö osallistuu tarjousten arviointiin ja tarjouksen hyväksymispäätöksen tekevät ELY-keskus ja/tai TE-toimisto ja työnantaja yhdessä. Varsinaisen hankintapäätösasiakirjan allekirjoittaa kuitenkin TE -hallinnon hankintayksikkö.

Yhteishankintakoulutuksen kolme tuotetta

Työvoimakoulutuksen yhteishankinnan tuotteita ovat **RekryKoulutus, TäsmäKoulutus ja MuutosKoulutus**. Näiden tuotteiden lisäksi yhteishankintakoulutusta voidaan toteuttaa myös yhdistämällä em. tuotteita samaan palvelukokonaisuuteen esimerkiksi ns. vaihtovalmennuksena, jossa samanaikaisesti toteutetaan sekä RekryKoulutusta että TäsmäKoulutusta.

RekryKoulutus: kuvaus palvelutuotteesta

Kohderyhmä:

Kaikki työnantajat.

Yhteiskunnallinen tavoite:

Ehkäistä työvoimakapeikkoja ja suoranaista pulaa osaavasta työvoimasta, edistää yritysten ja julkisten työnantajien toiminnan kehittymistä sekä tarjota työnhakijoille työllistäviä koulutusväyliä.

Koulutuksen tavoite:

Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelijat saavuttavat työmarkkinoille soveltuvan ja työnantajan tarvitseman ammattitaidon sekä koulutuksen hyväksytysti suorittaneet opiskelijat työllistyvät työnantajan palvelukseen. Hankintasopimuksessa sovitaan työllistymisen tavoitetasosta.

Käyttötilanne:

Kun työnantaja tai usean työnantajan ryhmä tarvitsee uusia ammattitaitoisia työntekijöitä, eikä heitä ole tarjolla työnhakijoina tai lähiaikoina valmistuvina opiskelijoina. Voidaan yhdistää laajempaan toiminnan kehittämisojelmaan.

Miten edetään?:

Työnantajan esityksen ja yhteistyössä TE-hallinnon kanssa laaditun koulutustarvearvion perusteella laaditaan koulutussuunnitelma. Suunnittelussa voi olla mukana myös henkilöstön edustaja. Kou-

lutuksen hankinta kilpailutetaan hankintalain ja –ohjeiden mukaisesti. Voittaneen tarjoajan kanssa tehdään kirjallinen sopimus. Opiskelijavalinnan jälkeen koulutus toteutetaan sovitun aikataulun mukaan.

Opiskelijoiden valinta:

Työnantaja ja TE-toimisto valitsevat opiskelijat yhdessä ennalta sovittujen soveltuvuusvaatimusten perusteella. Valintaan voidaan liittää soveltuvuuden arviointia ja testejä. Valinnassa voidaan käyttää myös muita asiantuntijoita. Opiskelijavalinnasta päättää TE-toimisto.

Koulutuksen sisältö ja seuranta:

Koulutus on työnantajan tarpeita vastaavaa ja työelämälähtöistä ammatillista koulutusta. Opinnot henkilökohtaistetaan ja opiskelijan näkökulmasta tavoitteena voi olla jatko- tai täydennysopintojen suorittaminen tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Erilaisten lupien, passien, sertifikaattien, yms. sekä ammattipätevyysien suorittaminen on mahdollista. Tavoitteena ei kuitenkaan voi olla opetushallinnon lainsäädännön mukaisen tutkinnon tai sellaisen osan suorittaminen. Koulutukseen sisältyy sekä tietopuolista opetusta että ohjattua työssäoppimista ja/tai työharjoittelua. TE-hallinto ja työnantaja seuraavat yhdessä koulutuksen toteutuksen etenemistä ja laatua. Koulutuksella voi olla ohjausryhmä. Tarvittaessa koulutusohjelmaa ja sen toteutusta voidaan täsmentää.

Koulutuksen rahoitus:

Työnantaja ja TE- hallinto rahoittavat koulutuksen hankinnan yhdessä. Työnantajan maksuosuus on 30 % hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta (ilman ALV:a). Koulutuksen hinta määräytyy tarjouskilpailun perusteella.

RekryKoulutuksen käytön edellytykset ja kesto

- Koulutuspalvelun myyjä on ostajista riippumaton taho.
- Koulutus on ammatillista koulutusta.
- Työnantaja sitoutuu työllistämään tai ottamaan toimeksiantosuhteeseen vähintään pääosan koulutuksen hyväksytysti suorittaneista.
- Koulutuksen kesto on päätoimista opiskelua vähintään 10 päivää (7 x 45 min/päivä)/opiskelija ja enimmäiskesto noin kaksi vuotta. Koulutuksen kesto vaihtelee, mutta pääsääntöisesti koulutusohjelmat ovat 3 - 9 kuukauden mittaisia. Työssäoppimista voi olla enintään kuusi kuukautta, ellei koulutusalan opetussuunnitelman perusteista tai muista yleisistä koulutuksen toteutusvaatimuksista muuta johdu. Koulutus voidaan toteuttaa jaksoitettuna ja osa-aikaisesti esim. ilta- tai viikonloppukoulutuksena.

TäsmäKoulutus: kuvaus palvelutuotteesta

Kohderyhmä:

Ensisijainen kohderyhmä ovat yritykset, etenkin pienet ja keskisuuret yritykset. Myös julkinen sektori (valtio, kunnat, kuntayhtymät ja seurakunnat) voi käyttää TäsmäKoulutusta.

Yhteiskunnallinen tavoite:

TäsmäKoulutuksen yhteiskunnallinen tavoite on kytkeä yrityksissä osaamisen kehittämistarpeet laajempiin työvoiman saatavuus-, työssäpysymis- ja tuottavuustavoitteisiin. Yritysten kannalta tämä merkitsee, että osaamisen kehittäminen kytketään osaksi yrityksen normaalia liiketoimintaa.

Koulutuksen tavoite:

Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelijat saavuttavat työmarkkinoille soveltuvan ja työnantajan tarvitseman ammattitaidon sekä koulutuksen suorittaneet opiskelijat sijoittuvat nykyisen työnantajan palvelukseen. Tavoitteiden taustalla voi olla myös lomautusten tai irtisanomisten välttäminen, ikääntyvän henkilöstön työurien pidentäminen ja työntekijöiden monialaisen osaamisen edistäminen.

Käyttötilanne:

Yrityksessä tapahtuu sellaisia teknologisia ja toiminnallisia muutoksia, jotka edellyttävät yrittäjän ja/tai henkilöstön osaamisen parantamista. Yrityksen henkilöstön ammattitaito ei vastaa muuttuneita olosuhteita. Toimintatapa säilyttää ennaltaehkäisevästi työpaikkoja ja pidentää työuria. Voidaan käyttää myös määräaikaisten lomautusten yhteydessä. Voidaan yhdistää laajempaan toiminnan kehittämisohjelmaan.

Miten edetään?:

Yrityksen esityksen ja yhteistyössä TE-hallinnon kanssa laaditun koulutustarvearvion perusteella laaditaan koulutussuunnitelma. Suunnittelussa voi olla mukana myös henkilöstön edustaja. Koulutuksen hankinta kilpailutetaan hankintalain ja -ohjeiden mukaisesti. Voittaneen tarjoajan kanssa tehdään kirjallinen sopimus. Opiskelijavalinnan jälkeen koulutus toteutetaan sovitun aikataulun mukaan.

Opiskelijoiden valinta:

Yritys tekee TE-toimistolle esityksen, jossa yritys osoittaa TäsmäKoulutukseen henkilöt sekä perustelut valinnalle. Opiskelijavalinnasta päättää TE-toimisto.

Koulutuksen sisältö ja seuranta:

Koulutus on työnantajan tarpeita vastaavaa ja työelämälähtöistä ammatillista koulutusta. Koulutukseen sisältyy tietopuolista opetusta sekä tarpeen mukaan ohjattua työssäoppimista ja/tai työharjoittelua. Koulutuksen tavoitteena voi olla jatko- tai täydennysopintojen suorittaminen tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Erilaisten lupien, passien, sertifikaattien, yms. sekä ammattipätevyyskierrosten suorittaminen on mahdollista. Tavoitteena ei kuitenkaan voi olla opetushallinnon lainsäädännön mukaisen tutkinnon tai sellaisen osan suorittaminen. TE-hallinto ja työnantaja seuraavat koulutuksen toteutuksen etenemistä ja laatua. Koulutuksella voi olla ohjausryhmä. Tarvittaessa koulutusohjelmaa ja sen toteutusta voidaan täsmentää.

Koulutuksen rahoitus:

Työnantaja ja TE-hallinto rahoittavat koulutushankinnan yhdessä. Työnantajan maksuosuus on 30-50 % hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta (ilman ALV:a). Työnantajan maksuosuuden suuruuteen vaikuttaa yrityskoko. Koulutuksen hinta määräytyy tarjouskilpailun perusteella.

TäsmäKoulutuksen käytön edellytykset ja kesto

- Koulutuspalvelun myyjä on ostajista riippumaton taho
- Koulutus on ammatillista koulutusta.
- Koulutuksen kesto on päätoimista opiskelua vähintään 10 päivää (7 x 45 min/päivä) ja enintään noin kaksi vuotta /opiskelija. Koulutus voidaan toteuttaa jaksotettuna ja osa-aikaisesti esim. ilta- tai viikonloppukoulutuksena.

MuutosKoulutus: kuvaus palvelutuotteesta**Kohderyhmä:**

Kaikki työnantajat.

Yhteiskunnallinen tavoite:

Ehkäistä tai lyhentää muutosturvatyypissä tilanteissa irtisanottujen työttömyyttä, edistää nopeaa työllistymistä entisen kaltaisiin tai uusiin tehtäviin, lisätä tai uudistaa irtisanottavien työnhakutaitoja, työmarkkinavalmiuksia ja ammatillista osaamista sekä parantaa henkilöiden valmiuksia mahdolliseen jatkokoulutukseen.

Koulutuksen tavoite:

Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelijat saavuttavat työmarkkinoille soveltuvan ja työnantajien

eri aloilla tarvitseman ammattitaidon sekä koulutuksen hyväksytysti suorittaneet opiskelijat työllistyvät uusiin työsuhteisiin.

Käyttötilanne:

Kun työnantaja joutuu vähentämään henkilöstöään tai lopettamaan toimintansa kokonaan. Voidaan käyttää myös, kun henkilöstöä lomautetaan toistaiseksi.

Miten edetään?:

Muutosturvan toimintamallin edellyttämän työnantajan laatiman toimintasuunnitelman tai muita irtisanomistilannetta koskevien selvitysten sekä yhteistyössä TE-hallinnon kanssa laaditun koulutus- tarvearvion perusteella laaditaan koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa voidaan ottaa huomioon työnantajan mahdollinen koulutusvelvoite. Suunnittelussa on mukana myös henkilöstön edustaja. Koulutuksen hankinta kilpailutetaan hankintalain ja -ohjeiden mukaisesti. Voittaneen tarjoajan kanssa tehdään kirjallinen sopimus. Opiskelijavalinnan jälkeen koulutus toteutetaan sovittun aikataulun mukaan.

Opiskelijoiden valinta:

Työnantaja ja TE-toimisto valitsevat opiskelijat yhdessä ennalta sovittujen soveltuvuusvaatimusten perusteella. Valintaan voidaan liittää soveltuvuuden arviointia ja testejä. Valinnassa voidaan käyttää myös muita asiantuntijoita. Opiskelijavalinnasta päättää TE-toimisto.

Koulutuksen sisältö ja seuranta:

Koulutus on työelämälähtöistä henkilökohtaistettua ammatillista koulutusta. Koulutukseen voi sisältyä orientaatio- ja työnhakutaitojaksot. Koulutus voi koostua yhdestä tai useammasta ammatillisesta koulutusohjelmasta. Koulutuksen tavoitteena voi olla jatko- tai täydennysopintojen suorittaminen tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Erilaisten lupien, passien, sertifikaattien, yms. sekä ammattipätevyysien suorittaminen on mahdollista. Tavoitteena ei kuitenkaan voi olla opetushallinnon lainsäädännön mukaisen tutkinnon tai sellaisen osan suorittaminen. Koulutukseen sisältyy sekä tietopuolista opetusta että ohjattua työssäoppimista ja/tai työharjoittelua. TE-hallinto ja työnantaja seuraavat yhdessä koulutuksen toteutuksen etenemistä ja laatua. Koulutuksella voi olla ohjausryhmä. Tarvittaessa koulutusohjelmaa ja sen toteutusta voidaan täsmentää.

Koulutuksen rahoitus:

Työnantaja ja TE-hallinto rahoittavat koulutuksen hankinnan yhdessä. Työnantajan maksuosuus on 20 % hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta (ilman ALV:a). Koulutuksen hinta määrittyy tarjouskilpailun perusteella.

MuutosKoulutuksen käytön edellytykset ja kesto

- Koulutuspalvelun myyjä on ostajista riippumaton taho
- Koulutus on ammatillista koulutusta
- Koulutuksen kesto on päätoimista opiskelua vähintään 10 päivää (7 x 45 min/päivä) /opiskelija ja enintään noin kaksi vuotta. Pääsääntöisesti koulutusohjelmat ovat 3 - 9 kuukauden mittaisia. Työssäoppimista voi olla enintään kuusi kuukautta, ellei koulutusalan opetussuunnitelman perusteista tai muista yleisistä koulutuksen toteutusvaatimuksista muuta johdu. Koulutus voidaan toteuttaa jaksotettuna ja osa-aikaisesti esim. ilta- tai viikonloppukoulutuksena.

RekryKoulutuksen ja TäsmäKoulutuksen yhdistäminen vaihtovalmennuksessa

Osa rekrytointitilanteista voidaan tarkoituksenmukaisesti järjestää kouluttamalla henkilöstöä avaintehtäviin *vaihtovalmennuksena*. Sillä tarkoitetaan koulutusmallia, jossa työpaikalta lähtee yksi tai useampi työntekijä jatko- tai täydennyskoulutukseen ja työpaikalle samoihin tai eri työtehtäviin koulutetaan työtön työnhakija. Sisäisen kierron vaikutuksesta uuden työvoiman ammattitaitovaatimukset eivät tällöin ole liian korkealla ja työttömillä on näin paremmat mahdollisuudet päästä työmarkkinoille. Työssä olevien koulutuksen tavoitteena on turvata ammattitaidon kehittyminen ja mahdollisesti laajentuminen tai uusien vaativampien tehtävien oppiminen. Tavoitteena voi olla

myös tutkintojen ja/tai tutkinnon osan/osien suorittaminen, työurien pidentäminen sekä työkyvyn ja työssäjaksamisen edistäminen.

Erityisen käyttökelpoinen vaihtovalmennus on sellaisissa työyhteisöjen kehittämishankkeissa, joilla pyritään turvaamaan ikääntyvän työvoiman työssäpysymismahdollisuudet. Koulutuksella voidaan vaikuttaa työpaikkojen säilymiseen ja näin ennaltaehkäistä työttömyyttä. Ikääntyvien henkilöiden koulutuksessa yhtenä tavoitteena voi olla, että he voisivat toimia työorganisaatiossa kouluttajina ja työhönopastajina esimerkiksi uusissa rekrytointitilanteissa tai työssäoppimisjaksoilla.

Vaihtovalmennuksessa työllistymistavoite voidaan asettaa koulutukseen osallistuvien työttömien osalta erikseen.

Rahoitusosuudet

Työnantajan ja TE-hallinnon maksuosuudet määräytyvät eri tavoin kussakin kolmessa palvelutuotteessa sekä vaihtovalmennuksessa.

RekryKoulutuksessa työnantaja(t) maksaa 30 % ja TE-hallinnon hankintayksikkö maksaa 70 % koulutuspalvelun myyjän tarjouksen ja hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta (ilman ALV:a).

TäsmäKoulutuksessa työnantaja(t) ja TE-hallinnon hankintayksikkö maksavat koulutuspalvelun myyjän tarjouksen ja hankintasopimuksen mukaisen kokonaishinnan (ilman ALV:a) yrityskoon perusteella porrastetun mallin mukaisesti:

	Työnantajan maksuosuus	TE-hallinnon maksuosuus
Pieni yritys/työnantaja (enintään 49 työntekijää ja vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma enintään 10 M€)	30 %	70 %
Keskisuuri yritys/työnantaja (50-249 työntekijää ja vuosiliikevaihto enintään 50 M€ tai taseen loppusumma enintään 43 M€)	40 %	60 %
Suuri yritys/työnantaja (vähintään 250 työntekijää vuosiliikevaihto yli 50 M€ tai taseen loppusumma yli 43 M€)	50 %	50 %

MuutosKoulutuksessa työnantajan maksuosuus on 20 % hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta (ilman ALV:a).

Kun Rekrykoulutusta ja TäsmäKoulutusta toteutetaan saman hankintasopimuksen nojalla yhtä aikaa *vaihtovalmennuksena*, määritellään osapuolten maksuosuudet hankintasopimuksessa erikseen kummankin koulutustuotteen osalta edellä kerrottujen periaatteiden mukaisesti.

Yhteishankinnan käyttö lomautustilanteissa

Lomautustilanteissa yhteishankintakoulutusta voidaan käyttää seuraavasti:

- *TäsmäKoulutus* soveltuu silloin, kun on kyse määräaikaisesta lomautuksesta, jonka jälkeen entinen työsuhde jatkuu. Kyse on tällöinkin työsuhteessa olevien henkilöiden ammatillisesta jatko- ja täydennyskoulutuksesta, vaikka koulutusajalta ei makseta palkkaa. Koulutuksen pituus ja lomautuksen pituus eivät ole sidoksissa toisiinsa. Koulutus voi siis olla pidempi tai lyhyempi kuin lomautusjakso.

- *Muutuskoulutus* puolestaan soveltuu lomautustilanteisiin silloin, kun henkilöstöä lomautetaan toistaiseksi ja lomautusten alkaessa tai aikana tulee selväksi, että lomautus muuttuu irtisanomiseksi kaikkien tai enemmistön osalta.

Yhteishankintaan osallistumisen edellytykset

TE-hallinnon osallistuminen yhteishankintakoulutuksen rahoitukseen on mahdollista, jos

- Koulutuksen järjestämiseen on vahvat työ- ja elinkeinopoliittiset perusteet, kuten työvoiman saatavuuden turvaaminen, työnantajan toimintaedellytysten edistäminen, ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen, työurien pidentäminen, työpaikkojen säilyttäminen, lomautusten välttäminen tai hyödyntäminen koulutukseen ja työttömyyden ennaltaehkäisy.
- Koulutus on tarpeellista, tarkoituksenmukaista ja sen ennakoitu vaikuttavuus arvioidaan hyväksi. Koulutuksen suunnittelun tulee tapahtua yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Koulutuksen järjestämiskustannuksiin ei voida osallistua, jos työnantaja samanaikaisesti palkkaa uusia työntekijöitä niihin työtehtäviin, joista henkilöstöä on irtisanoittu tai lomautettu.
- Työvoima- ja/tai osaamistarvetta ei voida tyydyttää muutoin – eli on tarkistettu TE-toimiston asiakasrekisterissä olevat työnhakijat, työnvälityksen tarjoamat mahdollisuudet (esim. alueellisen liikkuvuuden keinot) ja jo käynnissä olevan työvoimakoulutuksen mahdollisuudet. Koulutuksesta neuvoteltaessa tulee ottaa huomioon myös muut koulutusvaihtoehdot kuten esimerkiksi oppisopimuskoulutus, työllistämistuella työssäoppiminen, omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella, valtionosuusrahoitteinen ammatillinen koulutus
- Suunniteltu koulutus ei ole työnantajan kustannettavaksi kuuluvaa henkilöstökoulutusta. Työpaikan rakenteiden, tuotannon ja työkäytäntöjen uudistaminen ja siihen liittyvä koulutus on osa liiketoimintaa, josta aiheutuvat perehdytys- yms. kustannukset kuuluvat työnantajan itsensä maksettavaksi, ellei kyseessä ole ELY-keskuksen tai TE-toimiston kanssa suunniteltu laajempi kehittämishanke (Työsopimuslaki 55/2001 7 luku 4 §).

Työnantajan vastuulla olevaksi henkilöstökoulutukseksi katsotaan koulutus, jota yritykset järjestävät noudattaakseen velvoittavia kansallisia koulutusnormeja (Komission asetus (EU) n:o 651/2014, 31 artikla, 2 kohta; annettu 17 päivänä kesäkuuta 2014). Esimerkki tällaisesta on olemassa olevalle henkilöstölle erillisinä järjestetyt lakisääteiset pätevyitys-/sertifikaattikoulutukset, kuten esim. kuljettajadirektiivin mukainen lisäkoulutus.

Lisäksi henkilöstökoulutukseksi voidaan katsoa muu lyhytkestoinen (alle 10 päivää kestävä) tavanomaisia työtehtävissä tarvittavia perusvalmiuksia koskeva koulutus tai perehdytys. Esimerkkejä ovat mm.:

- 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 (Word, Excel, PowerPoint jne.) 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
 - tavanomainen kielikoulutus
- Koulutuspalvelun myyjä on ostajista riippumaton. Yhteishankintana ei hankita sellaista koulutusta, joka toteutetaan yksinomaan koulutuksen hankintaan osallistuvan yrityksen

toimesta sen omissa tiloissa, omin välinein ja oman henkilöstön toimesta. Poikkeuksena ovat seuraavat tilanteet:

- Avoimessa tarjouskilpailussa ei saada lainkaan tarjouksia ostajista riippumattomilta tahoilta.
- Koulutuksen sisältöä ja toteutustapaa koskevan lisenssin tai muun vastaavan yksinoikeuden perusteella millään muulla taholla ei ole oikeutta tuottaa tarvittavaa koulutuspalvelua.
- Koulutusta voidaan ostaa yritysten omistamilta oppilaitoksilta, jos ne avoimen tarjouskilpailun perusteella ovat kokonaistaloudellisesti edullisin palvelun tuottaja.

Tämä ehto ei kuitenkaan sulje pois sellaista koulutuksen toteutusta, jossa ostajista riippumaton koulutuspalvelun tuottaja toteuttaa osan koulutuksesta hankintaan osallistuvan työnantajan tiloissa, välineillä tai henkilöstön tuella.

Työnantaja voi joissakin tilanteissa edellyttää, että työpaikalla toteutettavien koulutusjaksojen osalta maksetaan työnantajalle korvausta esim. tilojen, koneiden ja laitteiden, raaka-aineiden/työmateriaalien tai työnantajan henkilöstön työpanoksen käytöstä koulutuksen toteutukseen. Tällaiset kustannukset on mahdollista ottaa huomioon siten, että ennen tarjouspyynnön julkistamista yhdessä työnantajan kanssa laaditaan kirjallinen kuvaus niistä palveluista ja tarvikkeista, joiden katsotaan aiheuttavan työnantajalle sellaisia kustannuksia, jotka tulee ottaa huomioon koulutuksen toteutuksessa ja koulutustarjouksissa alihankintana. Tämä kuvaus liitetään tarjouspyyntöön jolloin voidaan varmistaa, että kaikki tarjoajat saavat samansisältöisen informaation työnantajan alihankintapalveluna tarjoamasta palvelukokonaisuudesta ja sen kustannuksista. Kunkin tarjoajan tulee sisällyttää ko. palvelukokonaisuus tarjouksensa kokonaishintaan, jolloin kustannukset tulevat samoin perustein huomioon otetuiksi kaikkien tarjousten kokonaishinnassa.

TE-hallinto ei voi osallistua Täsmäkoulutuksen yhteishankintaan, jos siihen osallistuu yritys, jolle on asetettu sellaiseen komission aikaisempaan päätökseen perustuva maksamaton perintämääräys, jossa tuki on julistettu sääntöjenvastaiseksi ja sisämarkkinoille soveltumattomaksi. Koulutuksen hankinta ei myöskään ole mahdollista vaikeuksissa olevien yritysten kanssa. (Komission asetus (EU) n:o 651/2014, 1. artikla, 4 a ja 4 c kohdat; annettu 17 päivänä kesäkuuta 2014).

6 luku Työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu

1 § Opiskelun tukemisen tarkoitus

Työttömyysetuudella tuetun työnhakijan omaehtoisin opiskelun tavoitteena on parantaa aikuisten ammattitaitoa ja mahdollisuutta saada työtä tai säilyttää työpaikka sekä turvata ammattitaitoisin työvoiman saatavuutta. Painopiste on lyhytkestoisissa ja nopeaa työmarkkinoille sijoittumista edistävissä opinnoissa.

2 § Yleiset edellytykset ja etuudet

Opiskelun tukemisen ehdottomat edellytykset:

Työnhakijalla voi olla oikeus työttömyysetuuteen omaehtoisin opiskelun ajalta, jos

- hän on työnhakijana TE-toimistossa,
- hän on täyttänyt 25 vuotta opiskelun tukemisen alkaessa,
- hänellä on TE-toimiston toteama koulutustarve,
- TE-toimisto arvioi, että omaehtoisin opiskelun tukeminen on työvoimapolitiittisesti tarkoituksenmukaisin keino parantaa työnhakijan ammattitaitoa ja mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikka,

- opiskelun katsotaan olennaisesti parantavan työnhakijan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille,
- opiskelun tukemisesta työttömyysetuudella on sovittu työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa lähtökohtaisesti ennen opintojen aloittamista ja
- TTL:ssa säädetyt edellytykset työttömyysetuuden maksamiselle täyttyvät.

Työnhakijalla ei ole subjektiivista oikeutta opiskella työttömyysetuudella tuettuna. Jotta työnhakijan opiskelua voidaan tukea, kaikkien edellä mainittujen edellytysten on täyttyttävä. Työnhakijan on haettava opintoihin samoin ehdoin kuin muidenkin omaehtoiisiin opintoihin hakevien. Opiskelijaksi ottamisesta päättää aina oppilaitos tai koulutuspalvelun tuottaja.

Opintojen alkamisajankohtaa tulkitaan kuten muutoinkin työttömyysturvajärjestelmässä. Omaehtoisien opiskelun tukemista koskevia ratkaisuja tekevien virkamiesten tulee tarvittaessa tiedustella esimerkiksi opintojen alkamisajankohtaa koskevia tulkintoja oman TE-toimiston työttömyysturvayksiköstä. Tarkoituksena on, että opintojen alkamisajankohtaa tulkittaisiin yhdenmukaisesti sekä ratkaistaessa, mistä alkaen työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen TTL 2 luvun 10 §:n perusteella, että mistä alkaen työnhakijan opiskelua voitaisiin tukea työttömyysetuudella.

Arvioitaessa koulutustarvetta ja opintojen hyväksymistä osaksi työllistymissuunnitelmaa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa on aina otettava huomioon, onko työnhakijalla suunniteltujen opintojen jälkeen mahdollisuus säilyttää työpaikkansa tai sijoittua suhteellisen nopeasti avoimille työmarkkinoille ja parantaisiko omaehtoisen opiskelun mahdollistaminen olennaisesti näitä työllistymismahdollisuuksia.

Työnhakijalla tulee TE-toimiston arvion mukaan olla mahdollisuus työllistyä tai sijoittua ammatillisia valmiuksia antavaan koulutukseen työttömyysetuudella tuetun opiskelun jälkeen. Arviota tehtäessä tulee ottaa huomioon sekä työvoiman kysyntätilanne että kyseisen alan koulutetun työvoiman tarjontatilanne. Jos työttömyysaste on korkea ja työllistyminen olemassa olevalla ammattitaidolla ja koulutuksella on epätodennäköistä, etenkin lyhytkestoisen omaehtoisen opiskelun tukeminen voi olla perusteltua.

Arvioitaessa opiskelun tukemisen työvoimapolitiittista tarkoituksenmukaisuutta tulee ottaa huomioon, onko työnhakijan työllistymiseksi tarvittava osaaminen hankittavissa tarkoituksenmukaisemmin esimerkiksi työvoimakoulutuksena tai oppisopimuskoulutuksena.

Opiskelun tukemisen harkinnanvaraiset edellytykset

Harkinnassa voidaan ottaa huomioon, onko työnhakija tarvittaessa valmis opintojen jälkeen muuttamaan toiselle paikkakunnalle työllistyäkseen koulutusta vastaaviin tehtäviin, jos asuinpaikkakunnalla ei ole koulutusta vastaavaa työtä tarjolla. Lisäksi voidaan ottaa huomioon ainakin seuraavia näkökohtia:

- onko työnhakijalla työmarkkinoilla edelleen kelpoinen ja pätevä ammatillinen tutkinto ja onko hänellä perusteltu tarve koulutukseen tai ammatin vaihtoon esimerkiksi sen vuoksi, ettei hänen aikaisemmalla koulutuksellaan tai tutkinnollaan ole käytännössä mahdollisuutta työllistyä
- onko työnhakija soveltuva koulutukseen ja sen tavoitteena olevaan ammattiin tai tehtävään
- jos työnhakija on itse irtisanoutunut työstä, niin onko hän irtisanoutunut vain voidakseen opiskella päätoimisesti työttömyysetuudella vai onko irtisanoutumiseen muu syy. Jos irtisanoutuminen johtuu esimerkiksi terveydellisistä syistä tai siitä, että työnhakija siirtyy työvoimapalvelusta toiseen (esimerkiksi määräaikaisesta palkkatuetusta työstä opiskelemaan), oma irtisanoutuminen ei ole esteenä opiskelun tukemiselle
- onko työnhakijalla profiloitityökalun mukaan vähintään kohonnut pitkäaikaistyöttömyyden riski

Profilointityökalu laskee URA-asiakastietojärjestelmään kirjattujen tietojen perusteella henkilön pitkäaikaistyöttömyyden riskin kolmiportaisella asteikolla. Profilointityökalun korkein riskiluokka on punainen, jota kuvataan sanalla 'todennäköinen riski' ja toiseksi korkein luokka on keltainen eli 'kohonnut riski'. Mikäli työkalu antaa riskiluokituksiksi korkeimman tai toiseksi korkeimman luokan, omaehtoista opiskelua voidaan tukea työttömyysetuudella, mikäli muut tukemisen edellytykset täyttyvät. Jos työkalu antaa luokituksiksi vihreän eli 'vähäisen riskin', ei tukea myönnetä ilman vahvoja perusteita. Nuorten ja maahanmuuttajien kohdalla profilointityökalu voi aliarvioida riskiä, joten näiden ryhmien osalta virkailija voi arvioida laajemmin eri tekijöitä profiloinnin antaman tuloksen lisäksi. Korkea riski pitkäaikaistyöttömyydestä ei itsessään ole peruste tuen myöntämiselle, vaan tuen myöntäminen edellyttää aina, että henkilöllä on työ- ja elinkeinotoimiston toteama koulutustarve ja toimisto arvioi, että omaehtoisen opiskelun tukeminen on työvoimapolitiittisesti tarkoituksenmukaisin keino parantaa työnhakijan ammattitaitoa ja mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikkansa, ja että opiskelun katsotaan olennaisesti parantavan työnhakijan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Jos koulutustarpeen taustalla ovat terveydelliset syyt, tulee selvittää, minkä tahon vastuulla ammatillinen kuntoutus on. Työnhakijalla voi olla mahdollisuus saada rahoitusta opintoihin ja koulutusai-kaista etuutta KELA:n ammatillisen kuntoutuksen tai tapaturma- tai liikennevakuutuksen kautta.

Sairauspäivärahaa enimmäisajan saaneen työnhakijan, jolla on voimassa oleva työsuhde, omaehtoista opiskelua voidaan tukea, jos työnhakija täyttää kaikki tukemisen edellytykset. Voimassa oleva kokoaikainen työsuhde ei siis tässä tilanteessa ole esteenä opiskelun tukemiselle. Harkittaessa tukemista tulee kuitenkin tarkoituksenmukaisuusarvioinnissa ottaa tapauskohtaisesti huomioon, että työttömyysetuuden maksaminen on tarkoitettu näiden henkilöiden toimeentulon turvaamisen tilapäiseksi ratkaisuksi odotettaessa eläkepäätöstä. Työnhakija tulee ohjata tarkistamaan oikeutensa työttömyysetuuteen myös työttömyysetuuden maksajalta, jos työvoimapolitiittiset edellytykset opiskelun tukemiselle täyttyvät.

Jos omaehtoisin opintoihin hakeutuvalla työnhakijalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan, omaehtoista opiskelua tuetaan ensisijaisesti kotoutumislain mukaisesti.

3 § Opintoja koskevat edellytykset

Työttömyysetuudella tuettavan omaehtoisen opiskelun tulee aina olla päätoimista. Päätoimisuus arvioidaan TTL 2 luvun 10 §:n 2 momentin perusteella. Päätoimisina pidetään opintoja, joiden tavoitteena on alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaminen sekä nuorille tarkoitettuja lukio-opintoja. Päätoimisina pidetään myös opintoja, joiden laajuus on keskimäärin vähintään viisi opintopistettä, kolme opintoviikkoa tai 4,5 osaamispistettä opiskelukuukautta kohden tai, jos opintojen laajuutta ei ole määritelty opintoviikkoina, opintopisteinä tai osaamispisteinä, 25 tuntia viikossa. Koulutuksen opetusmenetelmät ja toteuttamistapa eivät vaikuta tulkintaan.

Se, että työnhakija voi osoittaa lähtökohtaisesti päätoimisina pidettävät opinnot TTL 2 luvun 10 §:n 3 momentin perusteella sivutoimiseksi riittävällä opiskeluaikaisella työssäololla tai yritystoiminnan harjoittamisella, ei ole este opintojen tukemiselle työttömyysetuudella.

Työttömyysetuudella tuettavaa opiskelua koskevia säännöksiä sovelletaan opintoihin, joista säädetään JTYPL 6 luvun 3 §:n 1 momentissa viitatuissa laeissa. Mainitun momentin 2 kohdan mukaan säännöksiä sovelletaan lisäksi myös opintoihin, jotka ovat muuta Suomessa järjestettyä tai Suomessa toimivan koulutuspalvelujen tuottajan ulkomailla järjestämää ammatillisesti suuntautunutta koulutusta.

Edellä viimeksi mainitussa tilanteessa kyse voi olla esimerkiksi opinnoista, jotka ulkomaisen oppilaitoksen Suomessa toimiva osa järjestää Suomessa tai ulkomailla. Laissa säädetty edellytys ei sen sijaan täyty, jos kyse on oppilaitoksen ulkomailla toimivan osan ulkomailla järjestämisestä opinnoista, vaikka oppilaitoksella olisi toimintaa myös Suomessa.

Opiskelun tukemiseen työttömyysetuudella liittyy koulutuspalvelujen tuottajalle asetettuja velvollisuuksia, joista säädetään JTYPL 6 luvun 9 §:ssä. Koska kansallisessa lainsäädännössä ei voida säätää ulkomaista tai pelkästään ulkomailla toimivaa oppilaitosta koskevista velvollisuuksista, opiskelun tukeminen on rajattu sellaisiin opintoihin ja koulutuspalvelujen tuottajiin, joihin sovelletaan Suomen lainsäädäntöä.

Lisensiaatin tai tohtorin tutkintoon johtavaa opiskelua ei voida tukea työttömyysetuudella. Avoimen korkeakouluopiskelun kohdalla tulee ottaa huomioon, ettei se yleensä ole päätoimista opiskelua TTL 2 luvun 10 §:n 2 momentin perusteella, eikä opiskelua silloin voida tukea työttömyysetuudella.

Yliopistotutkintoon johtavien väyläopintojen ja ammattikorkeakoulututkintoon johtavien polkuopintojen päätoimisuutta arvioidaan avoimessa yliopistossa tai avoimessa ammattikorkeakoulussa suoritettavan kokonaisuuden osalta niiden opintosuunnitelman mukaisen laajuuden perusteella. Opintojen päätoimisuutta arvioidaan tutkintotavoitteisuuden perusteella vasta siitä ajankohdasta lukien, kun henkilöllä on oikeus suorittaa tutkinto. Jos väylä- tai polkuopintoja on pidettävä mainituilla perusteilla päätoimisena opiskeluna, opiskelua voidaan muiden edellytysten täytyessä tukea työttömyysetuudella opintojen alkamisesta lukien. Tällöin väylä- tai polkuopinnot ja varsinainen tutkintoon johtava koulutus muodostavat yhden opintokokonaisuuden riippumatta opintojen aloittamisajankohdasta. Opintoja voidaan tukea työttömyysetuudella yhteensä enintään 24 kuukautta.

Työttömyysetuuden ei ole tarkoitus muodostua opintotukea tai muita opintojen aikaisia tukimuotoja korvaavaksi järjestelmäksi. Tämän vuoksi työnhakijan aiemmin harjoittamia opintoja voidaan tukea työttömyysetuudella vain, jos opintosuoritusrekisteriotteen tai koulutuspalvelun tuottajan antaman muun selvityksen perusteella todetusta opintojen keskeytymisestä on vähintään yksi vuosi. Rajoitus ei kuitenkaan koske työsuhteen (ml. oppisopimus) tai työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksottamisen aikana aloitettuja opintoja tai jos samoja opintoja on harjoitettu työvoimakoulutuksena. Opinnot eivät ole olleet keskeytyneenä vaadittavalla tavalla, jos henkilö on esimerkiksi ottanut osaa opetukseen tai valmistellut ohjatusti lopputyötään. Läsnä olevana opiskelijana olemisella ei sen sijaan ole merkitystä keskeytysaikaa arvioitaessa.

Vuoden keskeytystä ei edellytetä aikaisemmin harjoitettujen työvoimakoulutusopintojen osalta erityisesti tilanteissa, jossa esimerkiksi ammatillisen tutkinnon osa on järjestetty työvoimakoulutuksena ja työnhakija haluaisi myöhemmin suorittaa koko tutkinnon työttömyysetuudella tuettuna.

Jos työnhakija muuttaa opintosuunnitelmaansa siten, että aiemmin sivutoimiset opinnot muuttuvat päätoimisiksi, TE-toimisto voi hakijan pyynnöstä tutkia, täytyisivätkö opiskelun tukemiselle säädetty edellytykset. Erityistä huomiota tulee kiinnittää siihen, ovatko opinnot olleet keskeytyneenä vähintään vuoden tai onko ne aloitettu työsuhteen tai työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksottamisen aikana.

Jos tuettavat opinnot on aiemmin katsottu päätoimisiksi ja TE-toimisto on antanut etuuden maksajalle asiaa koskevan työvoimapolitiittisen lausunnon, tämä ei estä samojen opintojen tukemista myöhemmin, jos kaikki tukemisen edellytykset ovat kunnossa. Jos henkilö on katsottu päätoimiseksi opiskelijaksi muiden kuin tuettavaksi tarkoitettujen opintojen osalta, hänellä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen.

4 § Sopiminen opiskelusta työllistymissuunnitelmassa

Tuettavasta opiskelusta on sovittava työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa ennen opintojen aloittamista. Työnhakijan ei tarvitse olla työtön, jotta hänen kanssaan voidaan sopia työttömyysetuudella tuetusta omaehtoisesta opiskelusta. Opinnot on siten mahdollista aloittaa esimerkiksi irtisanomisaikana. Työnhakijalla ei kuitenkaan yleensä ole oikeutta saada työttömyysetuutta ennen työsuhteen päättymistä.

Jos suunnitelmassa sovitaan omaehtoisesta opiskelusta työttömyysetuudella, tulee suunnitelmaan kirjata mistä opinnoista opintojen kokonaisuus muodostuu ja missä opinnot on tarkoitus suorittaa sekä mikä on opintojen arvioitu kesto. Opinnoista voidaan sopia ehdollisesti, jos kaikkea tarvittavaa tietoa ei ole asiasta ensimmäistä kertaa keskusteltaessa käytettävissä. Jos poikkeuksellisesti tuetaan opiskelua, jonka kesto on yli 24 kuukautta, TE-toimiston on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että työnhakija ymmärtää, ettei hänellä ole oikeutta työttömyysetuuteen ensimmäistukiajan päätyttyä.

Olennaista opiskelun tukemista koskevaa ratkaisua tehtäessä on, että työnhakijalla olisi tieto ratkaisusta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ratkaisu tulisi tehdä jo ennen opiskelupaikan hankintaa, jos tämä on yksittäistapauksessa mahdollista ja riittävät tiedot ovat käytettävissä. Tällöin asia voidaan kirjata työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan siten, että opintoja voidaan tukea, jos työnhakija saa opiskelupaikan eikä tilanne muutu mitenkään.

Opiskelun tukemisesta voidaan sopia TE-toimistossa laadittavassa suunnitelmassa opintojen alkamisen jälkeen, jos opinnot on aloitettu työsuhteen tai työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksottamisen aikana tai työvoimakoulutuksena. Työsuhteen osalta olennaista on tässä yhteydessä ainoastaan se, onko työnhakijalla ollut voimassa oleva työsuhde opintojen alkamispäivänä. Työajalla, työsuhteen kestolla tai esimerkiksi sillä, ettei työtä ole tosiasiallisesti tehty sairausloman, hoitovapaan, opintovapaan tms. syyn takia, ei ole merkitystä.

Lisäksi tukemisesta voidaan sopia opintojen alkamisen jälkeen, jos siihen on painava syy. Painava syy voi olla esimerkiksi se, että työnhakija saa opiskelupaikan varasijalta peruutuspaikkana tai, ettei TE-toimisto ehdi tehdä työllistymissuunnitelmaa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa ennen opiskelun alkamista.

Esimerkki: Henkilö on aloittanut opinnot äitiysloman aikana. Hänellä ei tällöin ole ollut voimassa olevaa työsuhdetta. Tämän jälkeen hän opiskelee ja on useita vuosia kokoaikaisessa työsuhteessa ennen työttömäksi jäämistään. Henkilön ilmoittauduttua työnhakijaksi ja tiedusteltua mahdollisuutta opiskella työttömyysetuudella tuettuna TE-toimisto ei voi katsoa, että opinnot olisi aloitettu työsuhteen aikana.

Jos työnhakija muuttaa paikkakunnalta toiselle (muusta kuin opinnoista johtuvasta syystä), mahdollinen uusi asiointitoimisto vastaa opintojen seurannasta sen mukaisesti, mitä siitä on sovittu. Tukemiskorjaus pysyy ennallaan. Suunnitelmassa sovittua opiskelun tukemista työttömyysetuudella ei voida keskeyttää tarkoituksenmukaisuussyistä.

5 § Tukiaika

Työnhakijan omaehtoisille opinnoille ei ole laissa asetettu vähimmäiskestovaatimusta. Opintojen kesto määräytyy koulutustarvetta vastaavasti kunkin työnhakijan ja koulutuspalvelun tuottajan laatiman henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman sekä TE-toimiston ja työnhakijan yhdessä laatiman työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman mukaisesti.

Myöskään opintojen enimmäiskestoa ei ole rajoitettu. Työnhakija voi kuitenkin saada työttömyysetuutta omaehtoisten opintojen ajalta enintään 24 kuukautta kutakin työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovittua opintokokonaisuutta kohden. Tukiaika kuluu siitä riippumatta, maksetaanko työnhakijalle työttömyysetuutta esimerkiksi ns. tukipaketin jaksottamisen takia. Jos opintojen tavoitteena on perusopetuksen oppimäärän suorittaminen, opintojen muodostama kokonaisuus voidaan tukea enintään 48 kuukauden ajan.

Opintokokonaisuudella tarkoitetaan sitä opintojen kokonaisuutta, johon työnhakija hakee ja tulee hyväksytyksi ja josta on lähtökohtaisesti sovittu yhtenä kokonaisuutena suunnitelmassa. Käytännössä opintokokonaisuus on tyypillisesti esimerkiksi tietty tutkinto, tutkinnon osa, tietyn ammattipä-

tevyuden antava opintojakso tai usean sellaisen yhdistelmä. Opintokokonaisuus voi koostua jaksoista.

Työttömyyspäivärahan enimmäismaksuaika kuluu myös opiskelun aikana. Opintojen loma-ajat katsotaan opiskeluaikaksi ja myös ne sisältyvät mainittuun 24 (tai 48) kuukauden enimmäisaikaan. Mikäli työttömyyspäivärahan enimmäisaika tulee täyteen, mutta työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovittua opiskeluaikaa on vielä jäljellä, opiskelija saa loppuajalta työmarkkinatukea.

Opintojen kesto voidaan opintojen aloittamisen jälkeen perustellusta syystä, esimerkiksi henkilökohtaistamisen takia, muuttaa eikä se ole este työttömyysetuuden maksamiselle, jos opinnot muutoksen jälkeen ovat edelleen päätoimisia ja opiskelija voi edetä opinnoissaan säädösten edellyttämää tahtia. Jos opintosuunnitelman muutos johtaa siihen, että opintojen kokonaiskesto ylittää 24 (tai 48) kuukautta, ei opintoja voida tukea työttömyysetuudella siltä osin kuin tukemisen enimmäisaika ylittyy.

Jos työnhakija jatkaa opintojaan pidempään kuin 24 (tai 48) kuukautta, hänet katsotaan enimmäisajan täyttymisen jälkeen TTL 2 luvun 10 §:n 2 momentin perusteella päätoimiseksi opiskelijaksi, jolla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Keskeneräisiä opintoja ei voida jatkaa myöskään hankkimalla työvoimakoulutuksen yksittäinen opiskelijapaikka.

Jos työnhakija suorittaa työnhakunsa aikana useita erillisiä opintokokonaisuuksia, joista ei lähtökohtaisesti ole sovittu samanaikaisesti suunnitelmaa tehtäessä, kutakin kokonaisuutta koskien harkitaan erikseen, voidaanko opinnot katsoa työttömyysetuudella tuettavaksi opiskeluksi. Kutakin eri aikoina suunnitelmassa sovittua opintokokonaisuutta koskee lähtökohtaisesti oma 24 (tai 48) kuukauden enimmäisaikansa, jonka ajalta työnhakija voi saada työttömyysetuutta.

Lainsäädännössä ei rajoiteta sitä, kuinka pian edellisen työttömyysetuudella tuetun omaehtoisen koulutuksen jälkeen voi aloittaa uuden opintokokonaisuuden opinnot, mutta opintojen hyväksyminen osaksi työllistymissuunnitelmaa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa perustuu aina koulutustarpeen harkintaan.

Työnhakijan kanssa voidaan sopia opintojen jaksottamisesta, jos työnhakijan työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovittavat opinnot jakautuvat kahteen tai useampaan ajallisesti kaukana toisistaan olevaan osioon, ja jaksottamiseen on muu opintojen toteutuksen aikatauluun liittyvä peruste kuin koulutuspalvelun tuottajan loma-aika. Koulutusta ei tule keinotekoisesti jakaa osiin tai pilkkoa erillisiksi kokonaisuuksiksi opintojen enimmäisajan kulumisen estämiseksi tai uuden enimmäisajan saamiseksi.

Jos opintojen jaksotuksesta on sovittu, työnhakijan omaehtoisten opintojen enimmäisaika (24 tai 48 kuukautta) kuluu vain opintojaksojen aikana. Niiden väliin jäävää työnhakuaikaa ei siis lueta koulutuksen enimmäiskestoan. Tänä aikana työnhakijaa koskevat samat oikeudet ja velvollisuudet kuin ketä tahansa työtöntä työnhakijaa.

Jaksojen välinen aika ei ole opiskeluaikaa, eikä siltä makseta etuuksia opiskelun perusteella. Jos henkilö on jaksojen välisenä aikana työtön työnhakija, hän voi työttömyysturvalaissa säädetyt edellytykset täyttäessään saada työttömyysetuutta työttömyyden perusteella. TTL 2 luvun 10 §:n 4 momentissa säädetään, etteivät jaksotetut opinnot estä työttömyysetuuden maksamista jaksojen väliseltä ajalta.

Työnhakijan omaehtoisen opiskelun tukemisen enimmäisaikaa ei voida pidentää, mutta opiskelun tukemisen voi tilapäisesti keskeyttää. Tukemisen enimmäisaika ei kulu keskeytysaikana. Tilapäisen keskeytyksen edellytyksenä on, että työnhakija ilmoittaa tukemisen keskeytymisestä viipymättä TE-toimistolle keskeytyksen alkamisen jälkeen. Opiskelun tukemisen tilapäinen keskeytys ei estä henkilöä opiskelemasta haluamassaan laajuudessa keskeytyksen aikana.

Jotta opiskelun tukemisen enimmäisaika ei kulu keskeytysaikana, keskeyttämiselle on oltava pätevä syy. Työnhakijan esittämän syyn pätevyyden arvioi TE-toimisto. Pätevänä syynä pidetään esimerkiksi työnhakijan sairautta, perhevapaata ja työhön menoa. Opiskelun tukemisen tilapäinen keskeytys on tarkoitettu käytettäväksi muun kuin hyvin lyhytkestoisen keskeytyksen kohdalla.

Keskeytystä ei voi tehdä oppilaitoksen lomajakson perusteella, vaan opiskelijan tulisi yhteistyössä oppilaitoksen kanssa pyrkiä järjestämään loma-ajalle itseopiskelua, työssäoppimista tai esimerkiksi valmistautua tuleviin tentteihin. Yleensä työnhakijaa on pidettävä päätoimisena opiskelijana myös opiskelun tukemisen tilapäisen keskeyttämisen aikana, eikä hänellä tämän vuoksi ole oikeutta työttömyyden perusteella maksettavaan työttömyysetuuteen. Jos työnhakija menee työhön oppilaitoksen loma-aikana, opiskelun tukemisen keskeyttämiseen voi olla pätevä syy. Keskeyttämisen katsotaan näissä tilanteissa johtuvan työhön menosta eikä oppilaitoksen lomajaksosta.

Koulutuspalvelun tuottajalla on oikeus tietyin edellytyksin peruuttaa opiskelijan opiskeluoikeus esimerkiksi tilanteessa, jossa opintoihin tai ammatissa toimimiseen sisältyy alaikäisten turvallisuutta, potilas- tai asiakasturvallisuutta taikka liikenteen turvallisuutta koskevia vaatimuksia. Koulutuspalvelun tuottajalla on mahdollisuus palauttaa opiskeluoikeus hakemuksesta, jos opiskeluoikeuden peruuttamisen aiheuttaneita syitä ei enää ole. Työnhakijan opiskelun tukemisen katsotaan lain nojalla olevan olleen keskeytyneenä aikana, jona työnhakijalla ei ollut opiskeluoikeutta opiskeluoikeuden peruuttamisen vuoksi. Työnhakijalle voidaan muiden edellytysten täytyessä maksaa tältä ajalta työttömyysetuutta työttömyyden perusteella.

6 § Työnhakijan velvollisuudet

Opiskelijan työhaun on oltava voimassa opiskelun aikana, mutta muutoin hakijaan ei opiskelun aikana sovelleta TTL 2 ja 2 a luvun säännöksiä. Työnhakijalla on oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä tai TE-toimiston tarjoamasta palvelusta työttömyysetuudella tuetun opiskelun aikana ilman, että kieltäytymisestä seuraa työttömyysetuuden menetys. Työnhakijalle voidaan kuitenkin tehdä esimerkiksi työtarjouksia, jos sitä pidetään tarkoituksenmukaisena. Asiasta olisi hyvä keskustella työnhakijan kanssa esimerkiksi sovittaessa opiskelun tulemisesta työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa.

Tukemisen edellytyksenä on, että työnhakija etenee korkeakouluopinnoissa, myös muissa kuin tutkintoon johtavissa, keskimäärin 5 opintopistettä opiskelukuukautta kohden. Muissa kuin korkeakouluopinnoissa opintojen on edettävä koulutus- tai opintosuunnitelman mukaisesti. Opintojen etenemisen todentamisessa riittää opiskelijan oma ilmoitus TE-toimistolle tai TE-palvelujen Oma asiointi-verkkopalvelussa.

7 § Opintojen seuranta ja tuen lakkaaminen

Jos työnhakija ei toimita todistusta tai selvitystä tai jos siitä käy ilmi, että opinnot eivät ole edenneet riittävästi, on asiasta pyydettävä työnhakijan selvitys ja tarvittaessa annettava työvoimapoliittinen lausunto etuuden maksajalle.

Opintojen etenemistä seurattaessa otetaan huomioon vain tukiaikana suoritettut opinnot, ei esimerkiksi aikaisemmista opinnoista tai työhistoriasta saatavia hyväksilukuja.

TE-toimisto päättää seuraavista syistä, ettei työnhakijan omaehtoista opiskelua enää voida tukea työttömyysetuudella:

- Jos työnhakija ei toimita selvitystä opintojen etenemisestä, TE-toimisto antaa työvoimapoliittisen lausunnon, ettei opintoja enää voida tukea työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovittua seuranta-ajankohdasta luki-

en. Jos työnhakija kuitenkin toimittaa selvityksen myöhemmin, opintoja voidaan pitää takautuvasti katkoksetta työttömyysetuudella tuettavana opiskeluna.

- Jos opinnot eivät saadun selvityksen mukaan ole edenneet riittävästi, TE-toimisto katsoo, ettei opintoja voida enää tukea työttömyysetuudella. Oikeus etuuteen voidaan evätä takautuvasti siitä ajankohdasta, josta alkaen voidaan todeta työnhakijan laiminlyöneen koulutus- ja opintosuunnitelmassa määrättyjä opintosuorituksia.
- Lainsäädäntö mahdollistaa etuuden lakkauttamisen myös sovitusta seuranta-ajankohdasta lukien.
- Jos työnhakija on ollut luvatta poissa ilman hyväksyttävää syytä koulutus- tai opetussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta siten, ettei hän ilmeisesti kykene hyväksyttävästi suoriutumaan suunnitelman mukaisista opinnoista, tai jos hän on muuten olennaisesti laiminlyönyt opintojaan, oikeus työttömyysetuuteen opintojen tukemisen perusteella lakkaa koulutuspalvelun tuottajan ilmoittamasta poissaolon tai laiminlyönnin alkamisen ajankohdasta lukien. Opintojen etenemistä, luvattomia poissaoloja sekä opintojen laiminlyöntiä koskevat asiat arvioi koulutuspalvelun tuottaja omien sääntöjensä perusteella. Jos koulutus on sellaista, ettei siinä normaalisti seurata opiskelijan osallistumista opetukseen, kuten esimerkiksi yliopisto-opinnoissa, opintojen seuranta tapahtuu ensimmäisen ja toisen kohdan perusteella.

Koska oikeus työttömyysetuuteen lakkautetaan tietyissä tilanteissa takautuvasti, työnhakijalle on työllistymissuunnitelmaa tai sitä korvaavaa suunnitelmaa laadittaessa selkeästi kerrottava myös siitä, että hänen on opintojen viivästyessä syytä ottaa heti yhteyttä TE-toimistoon, jotta opintojen tukeminen voidaan arvioida uudelleen. Tällöin vältetään etuuden takautuvan lakkauttamisen aiheuttamalta takaisinperinnältä.

Jos henkilön oikeus opiskeluaikaiseen etuuteen keskeytyy ja henkilö tästä huolimatta jatkaa opintoja, hänet katsotaan päätoimiseksi opiskelijaksi, eikä hänellä sen vuoksi ole enää oikeutta työttömyysetuuteen. Jos henkilö lopettaa opinnot kokonaan, hän voi saada työttömyysetuutta työttömyyden perusteella. Opintojen lopettamisesta ei aiheudu korvauksetonta määräaika- tai muuta seuraamusta.

9 § Koulutuspalvelujen tuottajan tietojenantovelvollisuus

Säännöksessä ei ole tarkoitettu luoda koulutuspalvelujen tuottajille uusia tehtäviä. Tämän vuoksi koulutuspalvelujen tuottajat, jotka normaalisti eivät seuraa esimerkiksi opiskelijan osallistumista opetukseen, eivät toimita tietoja säännöksessä tarkoitetuista seikoista. Opetukseen osallistumista ei seurata esimerkiksi yliopistoissa.

7 luku Palkkatuki

1 § Palkkatuki

Palkkatuki on työnantajalle työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi myönnettävä tuki palkkauskustannuksiin. Palkkatuetun työn tarkoituksena on parantaa tuella palkattavan henkilön ammatillista osaamista ja edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Vaikka palkkatuki myönnetään ja maksetaan työnantajalle, tuen myöntäminen lähtee aina työttömän työnhakijan palvelutarpeesta ja on tuella palkattuun sidottu harkinnanvarainen tuki. Palkkatuen käytöstä sovitaan työttömän työnhakijan kanssa laadittavassa työllistymissuunnitelmassa. Työl-

listymissuunnitelmassa tulee sopia: 1) miltä alalta tai mistä tehtävistä tuettua työtä haetaan sekä 2) hakeeko asiakas itse työpaikan ja mikä on TE-toimiston rooli työpaikan hankkimisessa.

Työttömällä työnhakijalla, jonka työllistymisen edistämiseksi palkkatukea voidaan myöntää, tarkoitetaan JTYPL 1 luvun 3 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdan määritelmät täyttävää henkilöä.

JTYPL:n säännöksissä ei ole asetettu estettä palkkatuen myöntämiselle perheenjäsenen tai sukulaisen palkkaamiseen. Em. tilanteessa on arvioitava samoja tuen myöntämisen edellytyksiä kuin muutoinkin. Palkkatukea ei voida kuitenkaan myöntää yksityiselle elinkeinonharjoittajalle (toimintami) puolison palkkaamiseen, sillä verotusta koskevien säännösten mukaan liikkeen- ja ammatinharjoittaja ei voi maksaa puolisolle palkkaa eikä näin ollen ole palkkauskustannuksia, joita voitaisiin palkkatuella kattaa (jos puoliso työskentelee yksityisen elinkeinonharjoittajan yritystoiminnassa, yritystulo voidaan jakaa puolisoitten kesken). Jos samassa taloudessa asuva työtön henkilö palkataan palkkatuella perheenjäsenen yritykseen, hänestä saattaa tulla työttömyysturvalain perusteella yrityksen osaomistaja, millä puolestaan voi olla vaikutuksia hänen oikeuteensa saada työttömysetuutta.

Palkkatuen myöntämisen edellytykset tutkitaan tuen myöntämisen yhteydessä. Jos tuella palkattu aloittaa tuetun työn ohella päätoimisen opiskelun tai yritystoiminnan (muussa yrityksessä kuin mihin hänet on palkkatuella palkattu) taikka tekee tuetun työn rinnalla muuta työtä, sillä ei ole vaikutusta palkkatuen maksamiseen.

Palkkatukea voidaan myöntää sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsuhteeseen. Palkkatukea voidaan myöntää myös oppisopimuskoulutukseen, joka on määräaikainen työsuhteeseen. Työsopimuslaki (55/2001) määrittelee sen, voidaanko työntekijä palkata määräaikaiseen työsuhteeseen. Palkkatukea hakeva työnantaja vastaa siitä, että työsuhteeseen on työsopimuslain säännösten mukainen.

Toppis-mallilla tarkoitetaan palvelukokonaisuutta, jossa yhdistetään palkkatuettu työ ja työvoimakoulutus. Työvoimakoulutus ja palkkatuettu työ voidaan yhdistää joko niin, että työvoimakoulutusta seuraa tuettu työ tai siten, että tuettuun työhön sisältyy työvoimakoulutusjakso. Koska JTYPL 1 luvun 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työttömänä ei pidetä henkilöä, joka on TTL 2 luvussa tarkoitettu päätoiminen opiskelija, palkkatuen myöntämiskohdalla voi olla Toppis-mallissa merkitystä palkkatuen määrään ja enimmäiskesto. Jos Toppis alkaa työvoimakoulutuksella, joka on päätoimista opiskelua, ja palkkatukipäätös tehdään työvoimakoulutuksen päättyessä, työvoimakoulutusaikaa ei katsota työttömyysajaksi. Edellä mainittu seikka tulee ottaa huomioon työvoimakoulutusta ja palkkatuettua työtä sisältävää Toppista suunniteltaessa. Koska palkkatuen määrä ja enimmäiskesto määräytyvät palkkatuen myöntämiskohdan mukaan, pitkään työttömänä olleiden Toppista suunniteltaessa ainoa mahdollisuus löytää tuella palkkaava työnantaja voi olla se, että päätös palkkatuesta tehdään ennen työvoimakoulutuksen alkamista, jolloin palkkatuen määrä ja kesto määräytyvät työvoimakoulutusta edeltäneen työttömyyden keston perusteella.

2 § Palkkatuen myöntämisen yleiset edellytykset

Palkkatukea voidaan käyttää sellaisen työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseen, jonka työttömyyden TE-toimisto arvioi johtuvan ammatillisessa osaamisessa olevista puutteista. Lisäksi palkkatuetun työn tulee TE-toimiston arvion mukaan parantaa henkilön ammatillista osaamista ja hänen mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea voidaan kuitenkin myöntää, vaikka tuella palkattavan ammatillisessa osaamisessa ei olisi puutteita, jos tuella palkattava on täyttänyt 60 vuotta ja ollut yhtäjaksoisesti työtön vähintään 12 kuukautta välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä. Palkkatukea voidaan käyttää myös sellaisen työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseen, jonka vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti alentaa tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä.

Se, johtuuko henkilön työttömyys ammatillisen osaamisen puutteista ja miten tarjolla oleva työtehtävä parantaisi hänen ammatillista osaamistaan, arvioidaan kunkin henkilön kohdalla yksilöllisesti. Suoritettu ammatillinen tutkinto on lähtökohtaisesti osoitus osaamisesta, mutta työttömyyden pitkeydessä tulee arvioitavaksi, johtuuko työttömyys ammatillisen osaamisen puutteista. TE-toimiston tulee arvioida myös, edistäisikö tarjolla oleva työtehtävä henkilön työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Avoimilla työmarkkinoilla tarkoitetaan työtä, jossa työnantajalle ei makseta palkkauskustannuksiin suoraa julkista tukea.

Jos tuella palkattava on ollut työttömänä välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä yhtäjaksoisesti alle 12 kuukautta, palkkatuen myöntäminen edellyttää, että TE-toimisto arvioi henkilön työttömyyden ilman palkkatuen myöntämistä todennäköisesti kestäväksi yli 12 kuukautta. Arviointia ei kuitenkaan edellytetä, jos tuen myöntämisen perusteena on vamma tai pitkäaikaissairaus, joka olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti alentaa tuottavuutta tarjolla olevassa työtehtävässä.

TE-toimiston on käytettävä arvioinnissa pitkäaikaistyöttömyyden riskiä ennakoivaa profilointityökalua, joka ennustaa henkilön työttömyyden keston käyttäen TE-toimiston URA-asiakastietojärjestelmään työnhakijasta kirjattuja rekisteröintitietoja. Profilointityökalun lisäksi TE-toimisto voi ja sen tulee joissakin tapauksissa käyttää pitkäaikaistyöttömyyden riskin arvioinnissa myös muuta työttömän omatoimisen työnhaun tuloksellisuudesta saatavaa tietoa ja virkailijalla olevaa muuta tietoa.

Profilointityökalu laskee URA-asiakastietojärjestelmään kirjattujen tietojen perusteella henkilön pitkäaikaistyöttömyyden riskin kolmiportaisella asteikolla. Profilointityökalun korkein riskiluokka on punainen, jota kuvataan sanalla 'todennäköinen riski' ja toiseksi korkein luokka on keltainen eli 'kohonnut riski'. Mikäli työkalu antaa riskiluokituksiksi korkeimman tai toiseksi korkeimman luokan, palkkatuki voidaan myöntää alle vuoden työttömänä olleen henkilön palkkaamiseen, mikäli muut palkkatuen myöntämisen edellytykset täyttyvät. Jos työkalu antaa luokituksiksi vihreän eli 'vähäisen riskin', ei palkkatukea myönnetä ilman vahvoja perusteita. Nuorten ja maahanmuuttajien kohdalla profilointityökalu voi aliarvioida riskiä, joten näiden ryhmien osalta virkailija voi arvioida laajemmin eri tekijöitä profiloinnin antaman tuloksen lisäksi. On huomattava, että korkea riski pitkäaikaistyöttömyydestä ei itsessään ole peruste palkkatuen myöntämiselle, vaan tuen myöntäminen edellyttää aina, että henkilön ammatillisessa osaamisessa on puutteita, joita tarjolla oleva työ parantaisi, ja että palkkatuettu työ parantaisi henkilön mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille.

TE-toimisto harkitsee aina, onko palkkatuettu työ tarkoituksenmukaisin keino edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Työttömän työnhakijan ammatillisessa osaamisessa voi olla myös sellaisia puutteita, että tarkoituksenmukaisempi keino parantaa ammatillista osaamista ja näin edistää työllistymistä on esimerkiksi työvoimakoulutus tai omaehtoinen opiskelu. Työttömällä työnhakijalla voi olla puutteita ammatillisessa osaamisessa työttömyyden kestosta riippumatta. Esimerkiksi vastavalmistuneen ammattitaito voi olla puuttuvan tai vähäisen työkokemuksen vuoksi riittämätön tarjolla olevaan tehtävään, jolloin hänen ammatillista osaamistaan ja työllistymistään voidaan edistää palkkatuella.

TE-toimiston tulee arvioida, onko tehtävä, johon palkkatukea haetaan, työtehtäviltään sellainen, että se parantaa tuella palkattavan ammatillista osaamista. Palkkatuetulle työlle ei ole asetettu työn keston tai työajan suhteen vähimmäisvaatimusta. Kovin lyhyisiin työsuhteisiin palkkatuen myöntäminen ei yleensä ole tarkoituksenmukaista. Tuettu työ voi olla työajaltaan kokoaikaista tai osa-aikaista. Osa-aikatyöllä tarkoitetaan työtä, jonka työaika on alalla sovellettavan työehtosopimuksen mukaista säännöllistä enimmäistyöaikaan alhaisempi tai, jos alalla ei ole työehtosopimusta, työaikalain mukaista säännöllistä enimmäistyöaikaan alhaisempi. Työaikalain mukainen säännöllinen enimmäistyöaika on 40 tuntia viikossa. Palkkatuen myöntäminen työsuhteeseen, jossa ei ole sovitettu vähimmäistyöajasta, ei ole tarkoituksenmukaista, sillä työttömän työnhakijan tukiaika kuluu, vaikka työnantajalla ei olisi tarjota hänelle lainkaan työtunteja. TE-toimisto ei voi myöskään arvioida, onko työaika riittävä tuella palkatun ammatillisen osaamisen parantumisen kannalta. Palkkatu-

kea ei siten tule myöntää työsuhteisiin, joissa työaika on määritelty esim. ”työssä tarvittaessa” tai kysymys on ns. nollatyösopimuksesta (esim. 0–40 tuntia viikossa).

Vammaisen ja pitkäaikaissairaana kohdalla palkkatukea voidaan myöntää, vaikka ammatillisessa osaamisessa ei ole puutteita, jos TE-toimisto katsoo palkkatuen olevan tarpeen vammasta tai sairaudesta johtuvan tuottavuuden alentuman kompensoimiseksi. Palkkatuen myöntäminen vamman tai sairauden perusteella edellyttää, että TE-toimiston arvion mukaan vamman tai sairauden vuoksi tuella palkattavan työssä suoriutuminen on olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti alentunut. Pysyväisluonteisella tarkoitetaan pitkäkestoista. Olennaisesta tuottavuuden alentumasta on kyse tilanteissa, joissa tuella palkattavan työssä suoriutuminen tarjolla olevassa työtehtävässä on selvästi heikompaa kuin muiden vastaavanlaista työtä tekevien työntekijöiden. Edellä mainittu tarkoittaa, että vamman tai sairauden tulee olla sellainen, ettei tuella palkattavan työn tuottavuutta voida nostaa hoidon tai lääkinällisen kuntoutuksen avulla normaalille tasolle. Jos vammaisen tai pitkäaikaissairaana työsuoritus tai työtehtävistä selviytyminen saadaan normaalille tasolle poikkeavilla työjärjestelyillä, työpaikan mukautustoimilla tai toisen työntekijän antamalla avulla, ei palkkatuen myöntämiselle vamman tai sairauden perusteella ole perusteita.

Vamma tai sairaus todetaan tuella palkattavan esittämästä ajantasaisesta lääkärinlausunnosta. Lääkärinlausuntoa edellytetään aina, kun arvioidaan tuen myöntämistä vamman tai sairauden perusteella, mutta lisäksi TE-toimisto voi käyttää työnhakijan työkyvyn ja tuottavuuden alenemaa arvioidessaan apunaan työhönvalmentajien, työterveyshoitajien ja -lääkäreiden arvioita, työnantajan arviota, neuvotteluja työnantajien kanssa, käyntejä työpaikalla ja työkokeiluja. Jos vamman tai sairauden vaikutus työssä suoriutumiseen on vähäistä, palkkatukea ei myönnetä vamman tai sairauden perusteella. Ensisijaisesti vammaiselle tai pitkäaikaissairaalle tulisi pyrkiä löytämään työtä, jossa vammasta tai sairaudesta ei ole haittaa. Palkkatukea voidaan myöntää vammaisen ja pitkäaikaissairaana palkkaavalle työnantajalle myös sillä perusteella, että hänen ammatillisessa osaamisessaan on puutteita. Palkkatuen määrä ja enimmäiskesto määräytyvät tällöin työttömyyden keston perusteella.

Palkkatukihakemuksessa työnantajalta tiedustellaan, haetaanko tukea vamman tai sairauden aiheuttaman tuottavuuden alentuman perusteella sekä työnantajan näkemystä siitä, miten vamma tai sairaus vaikuttaa tuottavuuteen tarjolla olevassa tehtävässä. Palkkatukea ei tule myöntää vamman tai sairauden perusteella, mikäli työnantaja ei ole sitä em. perusteella hakenut, vaikka tuella palkattavalla olisi TE-toimiston arvion mukaan vamma tai sairaus, joka voisi olla palkkatuen myöntämisen peruste.

Harkitessaan palkkatuen myöntämistä oppisopimuskoulutukseen TE-toimiston on arvioitava, synnykö työnantajalle palkkatuella kompensoitavia palkkauskustannuksia tuottavuuden alentumasta vai onko tuottavuuden alentuma huomioitu työntekijälle maksettavassa palkassa siten, että hänelle maksetaan alhaisempaa palkkaa kuin ammattitaitoiselle työntekijälle. Jos TE-toimisto arvioi, että oppisopimuskoulutukseen menevä tarvitsee tavanomaista enemmän ohjausta ja ettei oppisopimuskoulutus siksi toteudu ilman palkkatukea, tuki voidaan myöntää. Palkkatuella tuetaan niiden työttömien työnhakijoiden oppisopimukseen pääsyä, joiden mahdollisuudet päästä oppisopimuskoulutukseen ilman palkkatukea ovat heikot. Palkkatukea suunnataan ensisijaisesti perustutkintavoitteiseen koulutukseen. Jos henkilön työllistymismahdollisuudet ovat heikot perustutkinnon suorittamisesta huolimatta, voidaan palkkatukea suunnata myös lisäkoulutukseen.

Tuella palkattavan palkkauskustannuksiin myönnettyt muut tuet eivät ole este palkkatuen myöntämiselle, mutta muut tuet voivat vaikuttaa maksettavan palkkatuen määrään (ks. kohta 7 luku 13 §: Muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen).

Palkkatukipäätökseen sisällytettävät ehdot

JTYPL 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan TE-toimisto voi palkkatukea myöntäessään asettaa tuen saamiselle tuella palkattavan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja. Tar-

peellinen ehto voi liittyä esimerkiksi sen varmistamiseen, että tuella palkatun työnjohto- ja -ohjaus on järjestetty asianmukaisesti.

Jos tukea hakevalla työnantajalla on maksamattomia veroja tai muita julkisia maksuja, mutta niiden määrä on vähäinen tai niistä on tehty verottajan kanssa maksusuunnitelma, TE-toimisto voi harkintansa mukaan myöntää työnantajalle palkkatukea. Näissä tilanteissa TE-toimisto voi asettaa tuen myöntämisen ehdoksi maksujen maksamisen ja selvityksen esittämisen siitä KEHA-keskukselle määräpäivään mennessä.

Koska palkkatuen tarkoituksena on edistää tuella palkatun työllistymistä avoimille työmarkkinoille, määräaikaista työsuhdetta koskevaan palkkatukipäätökseen – oppisopimuskoulutukseen myönnettävää palkkatukea ja yrityksille tehtäviä palkkatukipäätöksiä lukuun ottamatta – on tarkoituksenmukaista laittaa ehto määräaikaiseen työsopimukseen otettavasta ns. irtisanomisehdosta. Käytännössä ehdon asettaminen tarkoittaa sitä, että tuella palkattu voi päättää määräaikaisen työsopimuksen kesken sopimuskauden, jos hän saa jäljellä olevaa palkkatukijaksoa pidempikestoisen työpaikan tai koulutuspaikan.

3 § Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset

Työnantaja

JTYPL 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan palkkatukea voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, yhteisölle ja muulle työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Yhteisöllä tarkoitetaan muun muassa yrityksiä (ml. osuuskunnat), yhdistyksiä, säätiöitä ja seurakuntia. 'Muu työnantaja' voi olla esimerkiksi työnantajana toimiva kotitalous. Valtion virastolle tai laitokselle ei voida myöntää palkkatukea, mutta sille voidaan osoittaa määrärahaa työttömän työnhakijan palkkaamiseen (ks. kohta 7 luku 15 §: Valtion virastolle tai laitokselle osoitettavat määrärahat).

Palkkatukea voidaan myöntää myös työnantajaringille. Työnantajaringillä tarkoitetaan järjestelyä, jossa useampi työnantaja (esimerkiksi yritys, kotitalous tai yhdistys) yhdessä palkkaa tuella saman henkilön. Jos useampi työnantaja tekee samaa aikaa koskevan työsopimuksen työntekijän kanssa, käsitellään työnantajia työnantajarinkinä. Jokaisen ringiin kuuluvan työnantajan on allekirjoitettava palkkatukihakemus. Palkkatuki myönnetään yhteisesti ringiin kuuluville työnantajille. Tukipäätöksessä tuen saajaksi voidaan merkitä vain yksi ringiin kuuluva työnantaja. Muut ringiin kuuluvat työnantajat merkitään päätöksen Lisäehdot -kohtaan. Jos työnantajaringin kokoonpanossa tapahtuu muutoksia, palkkatukipäätöstä on muutettava. Palkkatuen myöntäminen työnantajaringille edellyttää, että ringiin kuuluville työnantajille tuki voitaisiin myöntää vastaavin ehdoin. Siten esimerkiksi yritys (jolle tuki myönnettäisiin elinkeinonharjoittajaa koskevin ehdoin) ja kotitalous eivät voi kuulua samaan työnantajaringiin.

Palkkatuki on työnantajalle veronalaista tuloa, kotitalouksia lukuun ottamatta.

Valtion talousarviosta myönnetään avustuksia Suomessa rekisteröidyille yhteisöille (yritykset, yhdistykset) tai säätiöille, ellei säännöksistä tai avustusjärjestelmän tarkoituksesta käy nimenomaan ilmi, että avustuksia voidaan myöntää myös ulkomailla rekisteröidyille yhteisöille tai säätiöille. Koska palkkatukien osalta ei ole tehty poikkeusta em. pääsääntöön, palkkatukea myönnetään ainoastaan *Suomessa rekisteröidylle työnantajalle*. Jos *ulkomaisen* yhteisön tai säätiön sivuliike on rekisteröity Suomessa kaupparekisteriin, sille voidaan myöntää palkkatukea. Suomalaisten yhteisöjen tai säätiöiden sivuliikettä ei voida erikseen merkitä kaupparekisteriin, joten sille ei voida myöntää palkkatukea, vaan tuki myönnetään varsinaiselle elinkeinonharjoittajalle. Tuetussa työssä työnteko voi tapahtua sekä Suomessa että ulkomailla. Palkkatuki maksetaan euroina työnantajan määräämälle tilille Suomessa toimivaan rahalaitokseen.

Irtisanomisen vaikutus palkkatuen myöntämiseen

Jos palkkatukea haetaan *elinkeinotoiminnaksi katsottaviin tehtäviin*, ennen tuen hakemista tapahuneella työntekijän irtisanomisella voi olla vaikutusta palkkatuen myöntämiseen. JTYPL 7 luvun 3 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan palkkatukea ei myönnetä, jos elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut työntekijän, jonka irtisanomisaika on päättynyt palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana. Edellä mainittu 12 kuukauden tarkastelujakso perustuu EU:n valtioneuvoston päätöksiin. EU:n valtioneuvoston yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen 32 ja 33 artiklassa säädetään palkkatuen myöntämisestä epäedullisessa asemassa olevien ja alentuneesti työkykyisten työntekijöiden työhönottoon. Artiklan 3 kohdan mukaan toimen on pitänyt vapautua muun kuin irtisanomisen seurauksena, jos palkkatuella työhönotto ei johda kyseisen yrityksen työntekijöiden nettomäärän lisääntymiseen verrattuna edellisen 12 kuukauden jakson keskiarvoon. Jos työnantaja on ottanut tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotun työntekijän takaisin työsuhteeseen ennen palkkatukihakemuksen tekemistä, palkkatuki voidaan kuitenkin myöntää.

Kilpailun vääristyminen

JTYPL 7 luvun 3 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan palkkatukea ei myönnetä, jos tuki vääristäisi muiden samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua. Tasapuolisten toimintaedellytysten takaaminen markkinoiden kaikille toimijoille on tärkeää palkkatukia myönnettäessä. Työllisyyden näkökulmasta on tärkeää, ettei palkkatuki vääristä samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien tahojen välistä kilpailua ja tätä kautta vaikuta kielteisesti työllisyyteen. Elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle palkkatuki myönnetään joko yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena tai de minimis -tukena. Em. tuissa on otettu huomioon EU:n valtioneuvoston päätökset ja sitä kautta vaikutukset jäsenvaltioiden väliseen kilpailuun. Palkkatuen myöntämistä arvioitaessa on otettava huomioon myös kansallinen kilpailuneutraaliteetti.

Lähtökohta on se, ettei palkkatuki oikein kohdennettuna vääristä eri toimijoiden välistä kilpailua, koska palkkatuki kompensoi tuella palkattavan ammatillisessa osaamisessa olevien puutteiden tai vamman tai sairauden aiheuttamaa tuottavuuden alentumaa tarjolla olevassa tehtävässä. Kilpailu voi kuitenkin vääristyä tilanteissa, joissa tuella palkattava siirretään yrityksen tai muun elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan tehtäviin eikä yritys maksa korvausta työntekijän työpanoksesta.

Oppisopimukseen myönnettävän palkkatuen ei katsota vääristävän kilpailua.

Ennen kuin TE-toimisto tekee kielteisen päätöksen sillä perusteella, että palkkatuen katsotaan vääristävän kilpailua, sen tulisi arvioida mahdollisesti myönnettävän palkkatuen vaikutuksia kilpailuun mm. yhdessä ELY-keskuksen ja/tai yrittäjä-/työnantajajärjestöjen kanssa.

Verojen ja lakisääteisten maksujen laiminlyönti

Palkkatukea ei JTYPL 7 luvun 3 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaan myönnetä, jos työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei TE-toimisto tuella palkattavaan liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena.

Työmarkkinoiden toimivuuden näkökulmasta palkkatuen myöntäminen ei ole tarkoituksenmukaista tilanteissa, joissa työnantaja on laiminlyönyt jo työsuhteessa olevien työntekijöiden palkkojen tai palkkoihin liittyvien ennakonpidätysten, työntekijän lakisääteisten maksujen, työnantajan lakisääteisten sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksujen sekä pakollisen ryhmähenkivakuutusmaksun maksamisen. Pääsääntöisesti palkkatukea ei myönnetä, jos työnantaja on jättänyt edellä mainittuja velvoitteitaan hoitamatta.

Palkkatuen epääminen voi kuitenkin olla tuella palkattavan tilanne huomioon ottaen kohtuutonta, jos muuta työpaikkaa ei ole tarjolla. Tukea voidaan myöntää, jos suorittamatta jääneiden verojen ja maksujen määrä on vähäinen. TE-toimisto voi harkintansa mukaan myöntää palkkatukea myös, jos

erääntyneistä ja maksamattomista veroista tai tilittämättä jätetyistä ennakonpidätyksistä ja sosiaaliturvamaksuista on tehty verottajan kanssa maksusuunnitelma. Näissä tilanteissa TE-toimisto voi asettaa tuen myöntämisen ehdoksi maksujen maksamisen ja selvityksen esittämisen KEHA-keskukselle määräpäivään mennessä maksujen maksamisesta. Jos palkanmaksuvelvollisuuden laiminlyönti on ollut vähäinen tai siitä on kulunut jo kauan aikaa ja työnantaja on korjannut laiminlyöntinsä suorittamalla palkkasaatavat työntekijöilleen, palkkatuki voidaan myöntää.

4 § Työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset

Palkkatukea voidaan myöntää sekä määräaikaisen että toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella. Jos tuki myönnetään määräaikaiseen työsuhteeseen, TE-toimiston on neuvottava tuella palkattavaa sopimaan työnantajan kanssa työsopimuksessa siitä, että tuella palkattu voi kesken tukijakson päättää työsuhteen ja siirtyä työhön avoimille työmarkkinoille. Edellä mainittu ei kuitenkaan koske oppisopimuskoulutusta eikä määräaikaista työsopimusta yrityksessä. Sopimusehto on tarpeen sen vuoksi, että työsopimuslain mukaan työntekijä ei voi irtisanoa määräaikaista työsopimusta työsopimuksen voimassaolon aikana, ellei työsopimukseen ole otettu ns. irtisanomisehtoa.

JTYPL 7 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan palkkatuen myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja sitoutuu maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä. Tuella palkattavan palkkauksen tulee pääosin perustua ennakolta sovittuun tunti- tai kuukausipalkkaan (aikapalkka). Palkkatukea ei voida myöntää, jos tuella palkattavan palkka määräytyy yksinomaan työn tuloksen perusteella (suorituspalkka). Tyypillinen suorituspalkka on provisiopalkka. Palkkatuki korvaa työnantajalle tuella palkattavan ammatillisessa osaamisessa olevista puutteista tai vammasta taikka sairaudesta johtuvasta alentuneesta tuottavuudesta aiheutuvia kustannuksia. Jos palkka maksetaan yksinomaan työn tuloksen perusteella, ammatillisen osaamisen puutteista tai vammasta taikka sairaudesta johtuvasta tuottavuuden alentumisesta ei aiheudu työnantajalle sellaisia kustannuksia, jotka tulisi palkkatuella kattaa. Mikäli palkkaus perustuu aikapalkan ja suorituspalkan yhdistelmään, esim. kiinteä pohjapalkka ja myyntiin perustuva provisio, palkkatukea voidaan myöntää. Tällöin provisiopalkan osuutta ei voida kattaa palkkatuella.

Jos työnantaja on ilmoittanut palkkatukihakemuksessa maksavansa työehtosopimuksen mukaista palkkaa, TE-toimiston ei tarvitse tarkistaa, onko maksettava palkka työehtosopimuksen mukainen. Jos TE-toimisto tai KEHA-keskus saa tiedon, ettei työnantaja ole maksanut työehtosopimuksen mukaista tai tavanomaista ja kohtuullista palkkaa, KEHA-keskuksen on selvitettävä palkan oikeellisuus varmistuakseen tuen myöntämisen-/maksamisedellytysten täyttymisestä. Palkkatuki peritään takaisin, jos työnantaja on laiminlyönyt maksaa työehtosopimuksen mukaisen tai tavanomaisen/kohtuullisen palkan.

Palkkatukea ei voida JTYPL 7 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan myöntää, jos työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös. Sen jälkeen kun TE-toimisto on tehnyt päätöksen palkkatuen myöntämisestä työsuhde voi alkaa. Jos työsuhde on alkanut ennen palkkatukipäätöksen mukaista tuen alkamispäivää, palkkatuki voidaan kuitenkin maksaa vasta myönnetyn palkkatukijakson alkamispäivästä lukien. Haettaessa jatkoa palkkatuelle työsuhteen voimassaolo ei ole esteenä tuen myöntämiselle, mikäli uusi palkkatukijakso alkaa välittömästi edellisen jakson päätyttyä. Edellytyksenä on, että jatkohakemus on toimitettu TE-toimistolle ennen voimassa olevan palkkatukipäätöksen tukiajan päättymistä.

JTYPL 7 luvun 4 §:n 4 momentin mukaan palkkatuki voidaan myöntää alkaneen työsuhteen estämättä myös, jos kyse on tuella palkatun siirtymisestä liikkeen luovutuksen, yhteisön sulautumisen tai jakautumisen tai yhteisöjen yhdistymisen johdosta toisen työnantajan palvelukseen. Edellytyksenä on, että liikkeen luovutuksensaaja tai vastaanottava yhteisö täyttää 7 luvun 3 §:ssä säädetyt työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisedellytykset. Yhteisöllä tarkoitetaan yritystä (ml. osuuskunta), yhdistystä, säätiötä, kuntaa ja kuntayhtymää. Koska 7 luvun 4 §:n 4 momenttia sovel-

letaan myös osoitettaessa määrärahaa valtion virastolle tai laitokselle, myös valtion virastojen tai laitosten yhdistyessä määrärahaa voidaan myöntää uuteen organisaatioon ns. vanhana työntekijänä siirtyneestä tuella palkatusta. Tuen myöntämisen edellytyksenä on, että liikkeen luovutuksen-saaja tai vastaanottava yhteisö on toimittanut palkkatukihakemuksen TE-toimistolle kuukauden kuluessa tuella palkatun siirtymisestä uuden työnantajan palvelukseen.

Palkkatukea ei myönnetä vuorotteluvapaasijaisen palkkaamiseen.

5 § Tuella palkatun siirtäminen

Työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentissa säädetään tilanteesta, jossa työnantaja siirtää työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta työntekijän sopijakumppanina olevan varsinaisen työnantajan ja hänen työpanostaan käyttävän käyttäjäyrityksen välillä säädetään edellä mainitussa lainkohdassa.

Työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat siten, että käyttäjäyritykselle siirtyy oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne varsinaiselle työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Ratkaisevaa oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta on se, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen ja miten pitkään työntekijä on käyttäjäyrityksessä töissä. Käyttäjäyritykselle siirtyviä velvollisuuksia ovat esimerkiksi työajoista päättäminen, perehdyttäminen työtehtäviin ja työpaikan olosuhteisiin sekä eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet.

Palkanmaksuvelvollisuus ja muut kuin työsuopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetut työnantajavelvoitteet ovat varsinaisella työnantajalla. Esimerkiksi vuosittaisen ylityömäärän seuraaminen ja työterveyshuollon järjestäminen jäävät yleensä varsinaisen työnantajan velvollisuuksi. Varsinaisen työnantajan on noudatettava kaikkia työsuopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain säännöksiä.

Varsinaisen työnantajan on noudatettava työntekijään nähden työturvallisuuslaissa (738/2002) työnantajalle asetettuja velvoitteita. Varsinainen työnantaja vastaa työturvallisuuden yleisestä toteuttamisesta kuten esimerkiksi työntekijän ammattitaidon varmistamisesta ja tapaturmavakuuttamisesta. Työturvallisuuslain 3 §:ssä on asetettu myös käyttäjäyritykselle velvollisuus noudattaa osaltaan työn aikana työnantajaa koskevia säännöksiä. Käyttäjäyritys vastaa työntekijän työturvallisuudesta työpaikalla. Käyttäjäyrityksen on erityisesti varmistettava, että työntekijällä on työtehtävään riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus. Käyttäjäyrityksen on perehdytettävä työntekijä myös työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Työssä tarvittavien henkilösuojaimein ja työvaatetuksen tarpeesta ja niiden hankkimisesta sovitaan varsinaisen työnantajan ja käyttäjäyrityksen kesken. Suojavälineiden käytön valvomisesta vastaa käyttäjäyritys, joka johtaa ja valvoo työntekoa.

Käyttäjäyrityksen tehtäviin siirretyn työntekijän työsuhteessa on ensisijaisesti sovellettava varsinaista työnantajaa joko työehtosopimuslain perusteella sitovaa työehtosopimusta tai työnantajaa velvoittavaa yleissitovaa työehtosopimusta. Jos varsinainen työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työsuhteissaan mitään työehtosopimusta, siirretyn työntekijän työsuhteessa sovelletaan vähintään käyttäjäyritystä joko työehtosopimuslain tai yleissitovuuden perusteella sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä todetusta seuraa, että vuokratyöntekijöillä voi olla erilaiset työehdot verrattuna käyttäjäyrityksen varsinaisiin työntekijöihin.

Tuella palkatun siirtäminen toisen työnantajan (käyttäjäyritys) tehtäviin edellyttää, että tuella palkattava suostuu siirtämiseen ja että tuen saaja ilmoittaa siirrosta TE-toimistolle ennen siirron tapahtumista. Siirron edellytyksenä on, ettei käyttäjäyritys ole laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan eikä velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja. Lisäksi edellytyksenä siirrolle elinkeinotoimintaa harjoittavan käyttäjäyrityksen tehtäviin on, ettei käyttäjäyritys ole tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut työntekijää, jonka irtisanomisaika on päättynyt siirtoa edeltäneiden

12 kuukauden aikana. Jos käyttäjäyritys on ottanut irtisanotun työntekijän takaisin työsuhteeseen ennen siirtoa, irtisanominen ei ole esteenä tuella palkatun siirtämiselle. Palkkatuen saajan on liitettävä TE-toimistolle annettavaan ilmoitukseen käyttäjäyrityksen vakuutus siitä, että edellä mainitut edellytykset täyttyvät.

Tuella palkatun siirtäminen toisen työnantajan tehtäviin on tarkoituksenmukaista esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa palkkatuetussa työssä oleva saa siirron kautta työkokemusta tehtävistä, jotka edistävät hänen sijoittumistaan avoimille työmarkkinoille. Käyttäjäyritykselle siirto antaa mahdollisuuden ilman työnantajariskiä arvioida henkilön soveltuvuutta tarjolla oleviin tehtäviin.

Myös niissä tilanteissa, joissa työnantajan on tarkoitus siirtää tuella palkattu toisen työnantajan tehtäviin, tuen myöntäminen lähtee työttömän työnhakijan tarpeista. Palkkatukea myönnettäessä arvioidaan aina, onko tarjolla oleva työsuhte kestoaltaan ja muutenkin sellainen, että se parantaa tuella palkatun ammatillista osaamista. Em. syistä palkkatukea ei ole tarkoituksenmukaista myöntää esimerkiksi hyvin lyhyisiin työsuhteisiin.

Tukea saaneen työnantajan toimialalla työtehtävät saattavat olla sellaisia, että niitä tehdään normaalisti muualla kuin työnantajan omissa tiloissa (esimerkiksi yrityksen toiselle yritykselle suorittamat alihankintatyöt ja palvelujen myynti kotitalouksille). Edellä mainituissa tilanteissa ei välttämättä ole kysymys siirtämisestä toisen työnantajan tehtäviin. Tilannetta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, tapahtuuko työsuoritus tukea saavan työnantajan toimeksiannosta ja tämän lukuun; maksaako työnantaja tuella palkatun työntekijän koko palkan sekä tapahtuuko työsuoritus em. työnantajan johdon ja valvonnan alaisena siten, että ns. direktio-oikeus säilyy palkkatukea saavalla työnantajalla. Siirtämisestä toisen työnantajan tehtäviin ei ole kysymys esimerkiksi tilanteessa, joissa siivouspalveluja tuottavan työnantajan palveluksessa oleva työntekijä suorittaa työtään toimeksiantajan toimitiloissa työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Näissä tilanteissa työntekijällä ei ole sopimussuhdetta toimeksiantajaan, joka on hankkinut palvelun työnantajalta.

Jos muu työnantaja kuin yritys siirtää tuella palkatun toisen työnantajan tehtäviin ja saa tuella palkatun siirtämisestä taloudellisen korvauksen, voi korvauksen saaminen aiheuttaa sen, että tuella palkatun siirtäminen rinnastuu henkilöstövuokraukseen, millä puolestaan voi olla vaikutusta palkkatuen määrään.

6 § Palkkatuen myöntäminen elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle

Palkkatuen myöntäminen elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle edellyttää EU:n valtioneuvoston päätösten huomioon ottamista. JTYPL 7 luvun 6 §:n mukaan palkkatuki elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle myönnetään EU:n valtioneuvoston yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena¹ taikka de minimis -tukena².

Elinkeinotoiminnan harjoittaminen ja palkkatuen myöntämismenettelyn valinta

Elinkeinotoiminnan harjoittajia ovat lähtökohtaisesti aina yhtiömuodossa toimivat työnantajat (osakeyhtiö, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osuuskunta) ja yksityinen elinkeinonharjoittaja (toiminimi). Tässä ohjeessa on kuvattu niitä seikkoja, joihin TE-toimiston tulee kiinnittää huomiota arvioides-

¹ Komission asetus (EU) N:o 651/2014 tiettyjen tukimuotojen toteamisesta sisämarkkinoille soveltuviksi perussopimuksen 107 ja 108 artiklan mukaisesti, EUVL L187/1, 26.6.2014. Em. asetus on kumonnut komission asetuksen (EY) 800/200, tiettyjen tukimuotojen toteamisesta yhteismarkkinoille soveltuviksi perustamissopimuksen 87 ja 88 artiklan mukaisesti, EUVL 9.8.2002 L 214/16. Uutta valtioneuvoston yleistä ryhmäpoikkeusasetusta sovelletaan ajalla 1.7.2014 – 31.12.2020.

² Komission asetus (EU) N:o 1407/2013, annettu 18 päivänä joulukuuta 2013, Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta vähämerkityksiseen tukeen, julkaistu Euroopan unionin virallisessa lehdessä 24.12.2013 L 352/1, komission asetus (EU) N:o 1408/2013 Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta vähämerkityksiseen tukeen maatalousalalla ja komission asetus (EU) N:o 717/2014 Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamisesta vähämerkityksiseen tukeen kalastus- ja vesiviljelyalalla.

saan, onko yhdistys tai säätiö palkkatukisäännöksissä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja.

Kuntaorganisaatioon kuuluvat työpajat voivat harjoittaa liiketoimintaa joko niin, että ne myyvät tuotteita tai palveluita suoraan niiden loppukäyttäjille tai niin, että ne toimivat alihankkijoina yrityksille tai muille yhteisöille. Arvioitaessa 7 luvun 6 §:n soveltumista työpajoihin TE-toimistojen tulee kiinnittää huomiota samoihin asioihin kuin yhdistysten ja säätiöiden kohdalla.

Yhdistykset ja säätiöt

Yhdistysten ja säätiöiden kohdalla TE-toimisto ratkaisee tapauskohtaisesti kokonaisharkinnan perusteella, sovelletaanko JTYPL 7 luvun 6 §:ää. Jos palveluiden ja tuotteiden myynti yrityksille, kunnille ja yksityisille henkilöille on jatkuvaa, ansiotarkoituksessa ja kilpailuolosuhteissa tapahtuvaa (kaikkien kolmen edellytyksen tulee täytyä samanaikaisesti), yhdistyksen ja säätiön katsotaan olevan elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja. Ainoastaan satunnaisesti palveluja ja tuotteita myyviä yhdistyksiä ja säätiötä ei pidetä palkkatukea myönnettäessä elinkeinotoimintaa harjoittavina työnantajina.

Arvioitaessa sitä, toimiiko yhdistys tai säätiö kilpailuolosuhteissa, huomiota tulee kiinnittää siihen, toimiiko yhdistys tai säätiö toimialalla, jolla on muita toimijoita. Jos toimialaa koskeva edellytys täyttyy, huomiota tulee kiinnittää tosiasialliseen kilpailutilanteeseen eli siihen, onko samoilla markkinoilla muita toimijoita. Eri toimialoilla markkinat ovat erilaiset. Joitakin palveluja tuotetaan paikallisille markkinoille ja joitakin laajemmille markkinoille, esimerkiksi koko maahan.

Edellä mainitut periaatteet koskevat myös tilanteita, joissa TE-toimisto arvioi palkkatuen myöntämistä työnantajalle, joka siirtää tuella palkattuja toisen työnantajan (käyttäjäyritys) tehtäviin ja perii siitä korvauksen. Siirtäminen voi tapahtua joko vastiketta vastaan tai vastikkeetta. Koska työntekijän siirtäminen on työvoiman vuokraukseen verrattavaa toimintaa ja markkinoilla on myös yksityisiä toimijoita, kyse on kilpailuolosuhteissa harjoitettavasta taloudellisesta toiminnasta. Yksinomaan maksun periminen ei tee palkkatuen hakijasta palkkatukisäännöksissä tarkoitettua elinkeinonharjoittajaa, vaan siirtämistä on arvioitava aina kokonaisharkinnan pohjalta. TE-toimiston tulee arvioida, onko ko. toiminta jatkuvaa, ansiotarkoituksessa ja kilpailuolosuhteissa tapahtuvaa. Satunnainen tuella palkatun siirtäminen ei tee yhdistyksestä, säätiöstä tai kunnasta palkkatukisäännöksissä tarkoitettua elinkeinonharjoittajaa, jos sitä ei muun toiminnan osalta ole katsottu elinkeinonharjoittajaksi. Sen sijaan yksinomaan käyttäjäyritykseltä perityn maksun pienuus tai se, ettei toiminnalla tavoitella voittoa, ei ole peruste siihen, ettei palkkatuen hakija voisi olla elinkeinonharjoittaja.

TE-toimisto voi käyttää toiminnan luonnetta arvioidessaan apuna tuen hakijan tekemää veroilmoitusta sekä verottajan tekemiä päätöksiä (elinkeinoverovelvollisuus, veronhuojennus), joissa on kannanotto elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan elinkeinoverovelvollisuuteen. TE-toimisto pyytää tarvittavat selvitykset palkkatuen hakijalta (ei verottajalta). Käytännössä verotuspäätöksestä ilmenee vain se, onko tuen hakijalla ollut verotettavaa elinkeinotuloa. Yhdistyksiltä ja säätiöiltä pyydetään jäljennökset aina viimeisimmästä veroilmoituksesta ja verottajan antamasta verotuspäätöksestä. Näin ollen palkkatuen myöntäminen ei edellytä meneillään olevan verotuksen valmistumista. Yhdistysten ja säätiöiden käyttämä veroilmoituslomake (6C – 3067) on saatavissa Internet-osoitteesta www.vero.fi/lomakkeet. Tulkinta-apuna on mahdollista käyttää myös verottajan ohjetta yleishyödyllisten yhteisöjen verotuksesta (Dnro 384/349/2007) sekä muuta verohallinnon Internet-sivustoilla olevaa materiaalia. Verottajan tekemät ratkaisut eivät sido TE-toimistoa.

Palkkatukisäännöksissä tarkoitettuna elinkeinotoimintana ei pääsääntöisesti pidetä toimintaa, jota verottaja ei ole katsonut verotettavaksi elinkeinotoiminnaksi. Se, että yhteisö on tuloverolain nojalla katsottu yleishyödylliseksi³, ei välttämättä tarkoita, ettei yhteisöä pidettäisi elinkeinotoimintaa har-

³ Lainsäädännössä yleishyödyllisyys rakentuu keskeisimmin tuloverolain (1535/1992) 22 §:n määritelmään. Sen mukaan yhteisö on yleishyödyllinen, jos

joittavana työnantajana palkkatukea myönnettäessä. Yleishyödylliseksi katsottu yhteisö voi harjoittaa elinkeinotoimintaa ja olla elinkeinoverovelvollinen saamastaan elinkeinotulosta. Jos yleishyödyllinen yhteisö on elinkeinotulosta verovelvollinen ja tuottaa tuotteita tai palveluita markkinoilla kilpailuolosuhteissa ja tuella palkattavan on tarkoitus työllistyä em. toimintaan, sovelletaan JTYPL 7 luvun 6 §:n säännöstä. Jos yleishyödyllisen yhteisön saamaa tuloa ei veroteta elinkeinotulona, JTYPL 7 luvun 6 §:n säännöstä ei sovelleta.

Tuloverolain 23 §:ssä on erikseen säädetty toiminnasta, jota ei pidetä yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotoimintana⁴. Tämä toiminta voisi olla yleisten elinkeinotoiminnan tunnusmerkkien valossa elinkeinotoimintaa, mutta tätä arviointia ei tuloverotuksessa nimenomaisen säännöksen vuoksi tehdä. Ainoastaan em. pykälän mukaista toimintaa harjoittavaa yleishyödyllistä yhteisöä ei pidetä palkkatukea myönnettäessä elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana.

Yleishyödyllisellä yhteisöllä on mahdollisuus hakea verottajalta huojennusta tuloverosta elinkeinotulon osalta. Veronhuojennuksen myöntämisen edellytyksenä on muun muassa se, ettei huojennuksesta aiheudu vastaavaa toimintaa harjoittavalle elinkeinonharjoittajalle haittaa, joka ei ole vähäinen. TE-toimisto arvioi tapauskohtaisesti, onko veronhuojennuksen alainen toiminta katsottava 7 luvun 6 §:ssä tarkoitetuksi elinkeinotoiminnaksi. Osittaisen veronhuojennuksen saaneen työnantajan kohdalla kiinnitetään lisäksi huomiota siihen, onko tuella palkattava tarkoitus palkata toimintaan, johon on myönnetty veronhuojennus vai toimintaan, jota veronhuojennus ei koske. Jos henkilö palkataan yleishyödyllisen yhteisön harjoittamaan elinkeinotoimintaan, johon ei ole myönnetty veronhuojennusta (osittaiset veronhuojennustilanteet), TE-toimisto arvioi tuen myöntämisedellytyksiä palkkatukisäännösten näkökulmasta. Kielteiseen veronhuojennuspäätökseen on saattanut vaikuttaa se, että huojennuksen myöntäminen olisi aiheuttanut vähäistä suurempaa kilpailullista haittaa.

Se, onko yhdistys tai säätiö elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja, tulee käytännössä useimpien arvioitavaksi alla mainittuja palveluja tuottavien yhdistysten ja säätiöiden kohdalla:

- kahvila-, ravintola- ja pitopalvelut
- asumispalvelut. Asumispalveluiden järjestämisvastuu voi olla kunnalla, joka voi valita palveluiden tuottamistavan. Kunta voi tuottaa palvelut itse tai ostaa ne yrityksiltä tai muilta palveluiden tuottajilta.
- koti-, siivous-, muutto-, kiinteistönhoito-, remontti- ja rakennuspalvelut
- auto- ja konekorjaamopalvelut
- alihankintatyöt

1. se toimii yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi aineellisessa, henkisessä, siveellisessä tai yhteiskunnallisessa mielessä

2. sen toiminta ei kohdistu vain rajoitettuihin henkilöpiireihin

3. se ei tuota toiminnallaan siihen osallisille taloudellista etua osinkona, voitto-osuutena taikka kohtuullista suurempana palkkana tai muun hyvityksenä.

Jotta yhteisöä voidaan pitää yleishyödyllisenä, tulee edellä edellytysten täytyä samanaikaisesti: Lähtökohtana on tosiasiallisen toiminnan ja edellytysten vastaavuus. Yleishyödyllisyyttä koskeva päätös tehdään verotusvuosikohtaisesti. Päätöstä tehtäessä otetaan kuitenkin huomioon yhteisön toiminta useamman vuoden ajalta.

⁴ Tuloverolain 23 §:n mukaan yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotuloa ei ole

1 yhteisön toimintansa järjestämiseksi arpajaisista, myyjäisistä, urheilukilpailuista, tanssi- ja huvitilaisuuksista, tavarankeräyksestä ja muuhun niihin verrattavasta toiminnasta eikä edellä mainittujen tilaisuuksien yhteydessä harjoitetusta tarjoilu-, myynti- ja muusta sellaisesta toiminnasta saatua tuloa;

2. jäsenlehdistä ja muista yhteisön toimintaa välittömästi palvelevista julkaisuista saatua tuloa;

3. adressien, merkkien, korttien, viirien tai muiden sellaisten hyödykkeiden myynnin muodossa suoritetusta varojenkeräyksestä saatua tuloa;

4. sairaaloissa, vajaamielislaitoksissa, rangaistus- ja työlaitoksissa, vanhainkodeissa, invalidihuoltolaitoksissa tai muissa sellaisissa huoltolaitoksissa ja huoltoloissa hoito-, askartelu- tai opetustarkoituksessa valmistettujen tuotteiden myynnistä tai tällaisessa tarkoituksessa suoritetuista palveluksista saatua tuloa;

5. bingoelin pitämisestä saatua tuloa.

- työvoiman vuokraus
- maksulliset liikuntapalvelut (esim. pelioikeuksien myynti golfkentillä, elinkeinotoiminnan ehdoin toimivat kuntosalit ja ratsastustallit)

JTYPL 7 luvun 6 §:n soveltamisen kannalta oleellista on se, onko tuella palkattavan tarkoitus työlistyä nimenomaan elinkeinotoiminnaksi katsottavaan toimintaan. TE-toimisto arvioi, onko työnantajan toiminta kokonaisuudessaan vai vain tietyiltä osin säännöksessä tarkoitettua elinkeinotoimintaa. Yhteisöt voivat kirjanpidollisesti eriyttää elinkeinotoiminnan yhteisön muusta toiminnasta. Tässä tapauksessa palkkatuki myönnetään elinkeinotoimintaan palkattavan henkilön osalta elinkeinotoimintaa harjoittavaa työnantajaa koskevin ehdoin ja muuhun toimintaan työllistyvien osalta elinkeinonharjoittajaa koskevin ehdoin.

Yhdistyksillä ja säätiöillä voi olla toimintaa useammalla paikkakunnalla. Tukea myönnettäessä on pyrittävä varmistamaan, että eri paikkakunnilla toimiva työnantaja saa samanlaiseen toimintaan palkkatuen samanlaisin ehdoin. Jos hakija ilmoittaa palkkatukihakemuksessa, että joku muu TE-toimisto on myöntänyt sille palkkatukea, TE-toimiston tulee tiedustella em. TE-toimistolta, millaisin ehdoin palkkatuki on myönnetty. Päätöksen palkkatuen myöntämiseen sovellettavasta tukimenetelmästä tekee palkkatukihakemusta käsittelevä TE-toimisto. Palkkatuen myöntämistä koskevat päätökset voivat olla erisisältöisiä, jos tuen hakijan toiminta on eri alueilla erilaista.

Säännösten yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi samassa TE-toimistossa yhdistysten ja säätiöiden palkkatukihakemuksia käsittelevien virkailijoiden tulee keskustella keskenään elinkeinotoiminnan harjoittamista koskevista linjauksista. TE-toimistojen tulee tarvittaessa käyttää ELY-keskusten asiantuntemusta arvioidessaan palkkatuen hakijan toiminnan luonnetta ja palkkatuen mahdollisia kilpailua vääristäviä vaikutuksia. Lisäksi TE-toimistojen ja ELY-keskusten tulee tarvittaessa keskustella alueensa työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjen sekä muiden työnantajatahojen kanssa kilpailuneutraliteettiin liittyvistä kysymyksistä. Asiaa voidaan käsitellä esimerkiksi työvoima- ja yrittäjäpalvelu-neuvottelukunnassa (TY-neuvottelukunta).

Esimerkkejä

Alla pyritään esimerkkien avulla selventämään, missä tilanteissa yhdistysten ja säätiöiden kohdalla ei pääsääntöisesti ole kysymys palkkatukisäännöksissä tarkoitettua elinkeinotoimintaa harjoittavasta työnantajasta.

- tuloverolain 22 §:ssä luetellut yhteisöt, joita ovat muun muassa maatalouskeskus, maatalous- ja maamiesseura, työväenyhdistys, työmarkkinajärjestö, nuoriso- tai urheiluseura, näihin rinnastettava vapaaehtoiseen kansalaistyöhön perustuva harrastus- ja vapaa-ajan toimintaa edistävä yhdistys, puolerekisteriin merkitty puolue sekä sen jäsen-, paikallis-, rinnakkais- tai apuyhdistys
- tavarankeräys, jolla tarkoitetaan vastikkeetta saatujen tavaroiden luovuttamista lähes sellaisenaan vastiketta vastaan (kirpputorit, kierrätyskeskukset, SER-kierrätystoiminta). Jos tuotteita jatkojalostetaan merkittävästi siten, että luovutettavaa tavaraa ei voida pitää enää kerättyinä tavarana, kyseessä saattaa olla elinkeinotoiminta.
- yhdistysten ja säätiöiden jäsenilleen ja työntekijöilleen järjestämä ruokalatoiminta (esim. työttömien yhdistysten ylläpitämät ruokalot)

Elinkeinotoimintaa harjoittavasta työnantajasta ei ole kysymys, jos yhdistys tai säätiö ei laskuta tuottamastaan palvelusta. Yhdistykset saattavat tuottaa esimerkiksi kotipalveluja vähävaraisille vanhuksille. Se, että yhdistys laskuttaa palvelun saajalta ainoastaan yhdistykselle aiheutuneet matkakulut, ei tee yhdistyksestä palkkatukisäännöksissä tarkoitettua elinkeinotoimintaa harjoittavaa työnantajaa. Em. tilanteissa palvelu on luonteeltaan verrattavissa naapurapuun eikä ansiotarkoituksessa tapahtuvaan elinkeinotoimintaan.

Kuntien ja kuntayhtymien liikelaitokset ja liikelaitoskuntayhtymät

Kuntalain mukaan kunnallinen liikelaitos voidaan perustaa liiketoimintaa tai liiketaloudellisin periaatteiden mukaan hoidettavaa tehtävää varten. Liiketoimintaa rahoitetaan pääsääntöisesti tulorahoituksella. Liiketaloudellisin periaatteiden mukaisesti järjestetyille toiminnalle on ominaista se, että tehtävän tulojen on tarkoitus kattaa sen suorittamisesta aiheutuvat menot, mutta toiminnassa ei kuitenkaan ole kysymys varsinaisesti liiketoiminnasta. Esimerkkinä voidaan mainita lakisääteisten peruspalvelujen tuottaminen, jolloin osa tehtävistä voi olla myös viranomaistoimintaa.

Kuntalain mukaan kunnallisia liikelaitoksia voi olla kolmen tyyppisiä:

1. kunnan liikelaitos
2. kuntayhtymän liikelaitos
3. liikelaitoskuntayhtymä

Kunnan liikelaitos on osa kunnan organisaatiota. Kuntayhtymän liikelaitos on vastaavasti osa kuntayhtymän organisaatiota. Kyseiset liikelaitokset eivät ole itsenäisiä oikeushenkilöitä. Sen sijaan liikelaitoskuntayhtymä on itsenäinen oikeushenkilö. Liikelaitoskuntayhtymä on kuntayhtymä, joka on perustettu tietyn tehtävän hoitamista varten.

EU:n valtioneuvoston päätöksen näkökulmasta yrityksiä katsotaan kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yksiköt niiden oikeudellisesta muodosta riippumatta. Yrityksen käsite on laaja ja näin ollen myös viranomaisorganisaatio tai sen osa voi olla yhteisön kilpailuoikeudessa tarkoitettu yritys. Rajanvetotilanteessa merkitystä on annettu sille, harjoittavatko yksityiset toimijat markkinoilla vastaavaa toimintaa.

Arvio siitä, sovelletaanko kunnallisiin liikelaitoksiin kuntaa vai elinkeinotoiminnan harjoittajaa koskevia säännöksiä, tulee tehdä yksittäistapauksittain toiminnan tosiasialliseen luonteeseen liittyvien seikkojen pohjalta ottaen huomioon edellä todetut seikat elinkeinotoiminnan harjoittamisen arvioimisesta. Huomiota tulee kiinnittää muun muassa siihen, toimiiko liikelaitos kilpailutilanteessa markkinoilla muiden yritysten kanssa vai hoitaako liikelaitos tehtäviä, joita se voisi hoitaa myös perustamatta liikelaitosta (esimerkiksi kunnan lakisääteisten tehtävien hoitaminen).

Yksittäistapauksessa tehtyä tulkintaratkaisua sovelletaan kaikissa niissä tilanteissa, joissa on kysymys JTYPL:n tai sen nojalla annetun asetuksen soveltamisesta. Näin ollen kyseistä liikelaitosta kohdellaan lain soveltamistilanteissa joko kuntana tai elinkeinotoimintaa koskevana yrityksenä. Kuntien liikelaitoksiin liittyvää problematiikkaa on sivuttu myös työ- ja elinkeinoministeriön Julkistyöryhmän mietinnössä (Julkisen elinkeinotoiminnan kilpailuneutraaliteetti 23/2009).

Yritykset, joilla on voitonjakokiello

Yritystä voidaan tietyissä tilanteissa pitää muuna kuin elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana. Tämä edellyttää yhtiöjärjestyksessä todettua osingonjakokielloa sekä niin sanottua purkautumislauseketta, jonka mukaan yhtiön purkautuessa yhtiön voitto käytetään yleishyödyllisen tarkoituksen toteuttamiseen eikä sitä jaeta esimerkiksi perustajille. Jos yritys hakee palkkatukea vedoten yleishyödyllisyyteen, tarkistetaan osingonjakokiello ja purkautumislauseke yhtiöjärjestyksestä. Edellä mainitut rajoitukset eivät yksinään ole peruste sille, ettei työnantaja ole palkkatukisäännöksissä tarkoitettu elinkeinonharjoittaja. TE-toimiston tulee arvioida lisäksi, tuottaako yritys palveluja tai tuotteita kilpailuolosuhteissa. Jos palvelujen tai tuotteiden tuottaminen ei ole jatkuvaa eikä ansiotarkoituksessa ja kilpailuolosuhteissa tapahtuvaa, yritystä ei pidetä elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana.

Elinkeinotoimintaa harjoittavaan työnantajaan sovellettava tukimenettely

Jos tuen hakijan katsotaan olevan JTYPL 7 luvun 6 §:ssä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja, palkkatuki myönnetään joko ryhmäpoikkeusasetuksen sääntelyn mukaisesti tai de minimis -tukena. Sovellettavan tukimuodon ratkaisee tuella palkattavan työttömän työnhakijan työ-

voimapolitiittinen status. Elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan palkatessa useamman työntekijän palkkatuen myöntämismenettely ratkaistaan kunkin palkattavan työttömän osalta erikseen.

Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukainen menettely

JTYPL 7 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan palkkatukea myönnetään elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, kun palkkatuella palkattava on

1. henkilö, jonka vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti alentaa tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä;
2. henkilö, joka ei ole ollut toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana;
3. vailla ammatillista koulutusta;
4. yli 50-vuotias;
5. alle 25-vuotias; tai
6. oikeutettu kotoutumissuunnitelmaan kotoutumislain nojalla.

Kohdan 2 täytyminen ei edellytä tietyn kestoista työttömyyttä, vaan tarkastelu kohdistuu siihen, onko henkilöllä palkkatuen myöntämistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana ollut voimassa toistaiseksi voimassa oleva työsuhte (vakinainen työsuhte). Jos henkilöllä on ollut vain määräaikaista työsuhteita edeltävien kuuden kuukauden aikana, palkkatuki myönnetään ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena. Vailla ammatillista koulutusta olevalla tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, jolla ei ole ammatillista tutkintoa. Pykälän luettelo on tyhjentyvä.

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista menettelyä ei voida soveltaa, jos tuen hakija on saanut JTYPL 7 luvun 6 §:n 1 momentin 2-6 kohdissa mainittujen kohderyhmien palkkaamiseen tukea yli viisi miljoonaa euroa vuodessa. Vamman tai sairauden perusteella myönnetyn palkkatuen yhteismäärä ei saa ylittää 10 miljoonaa euroa vuodessa.

De minimis -menettely

Jos palkkatuella palkattava ei kuulu JTYPL 7 luvun 6 §:n 1 momentissa lueteltuun kohderyhmään, tuki myönnetään elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle de minimis -tukena. Yhtäjaksoisesti 12 kuukautta välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä työttömänä olleen 60 vuotta täyttäneen palkkaamiseen myönnettävään palkkatukeen sovelletaan de minimis -menettelyä. De minimis -tuki mahdollistaa pitkäkestoisen palkkatuen ikääntyneen palkkaamiseen. Palkkatukea voidaan myöntää enimmäisajan täytyttyä samalle työnantajalle uudestaan, kunhan de minimis -tuen enimmäisraja ei ylitä tukea uudelleen haettaessa. Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen myönnetään de minimis -tukena.

De minimis -menettelyllä tarkoitetaan Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklan soveltamista vähämerkitykselliseen tukeen (komission asetus 1407/2013). Tuki on vähämerkityksellinen, jos elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja saa tukea enintään 200 000 euroa kolmen verovuoden aikana (kuluva vuosi ja kaksi edellistä vuotta). Verovuosi on kalenterivuosi tai, jos yrityksen tilikautena ei ole kalenterivuosi, ne tilikaudet, jotka ovat kalenterivuoden aikana päättyneet. Edellä mainitussa enimmäissummassa tulee ottaa huomioon kaikkien eri viranomaisten de minimis -tukena myöntämä rahoitus kyseisenä ajanjaksona. Tuki voi olla lähtökohtaisesti tarkoitettu mihin tahansa yrityksen kustannuksiin, kunhan yrityksen kaikki eri lähteistä kolmen verovuoden aikana saama de minimis -tuki ei ylitä 200 000 euron rajaa.

Eräillä toimialoilla sovelletaan matalampaa de minimis -rajaa. Maanteiden tavarakuljetuksia toisten lukuun suorittavilla yrityksillä tukiraja on 100 000 euroa kolmen verovuoden aikana. Kalastus- ja vesiviljelyalalla tukiraja on 30 000 euroa kolmen verovuoden aikana (komission asetus 717/2014) ja maataloustuotteiden alkutuotannon alalla toimiville yrityksille 15 000 euroa kolmen verovuoden aikana (komission asetus 1408/2013).

De minimis -tukea ei voida myöntää lainkaan, jos kyseessä on:

1. viennin edistämiseen tai vientimääriin liittyvä tuki: esimerkiksi tuki jakeluverkon perustamiseen ja toimintaan sekä vientimarkkinointiin tai muihin vientitoimintaan liittyviin juokseviin kustannuksiin;
2. tuki tavarakuljetuksiin tarkoitettujen ajoneuvojen hankintaan yrityksille, jotka suorittavat maanteiden tavarakuljetuksia toisten lukuun;
3. tuki toimintaan, jolla suositaan kotimaisia tuotteita tuontituotteiden kustannuksella.

De minimis -tuki kasautuu ainoastaan de minimis -tuen kanssa. Samaan konserniin kuuluvien yritysten sekä yritysten eri toimipisteiden saamat de minimis -tuet lasketaan yhteen. Konserniajattelun mukainen tukien kasautumissääntö soveltuu käytännössä huonosti yhdistysten ja säätiöiden keskus- ja paikallisjärjestö -rakenteeseen. Näin ollen konsernisääntöä ei sovelleta yhdistyksiin ja säätiöihin. Yhdistysten ja säätiöiden osalta tukien kasautumista tarkastellaan hakijakohtaisesti. Sulautumisten ja yrityskauppojen tapauksissa kaikki aikaisemmin jollekin sulautuvista yrityksistä myönnetty de minimis -tuki otetaan huomioon tarkasteltaessa sitä, ylittääkö uudelle yritykselle tai ostajayritykselle myönnettävä tuki 200 000 euron enimmäismäärän.

Ennen tuen myöntämistä elinkeinotoimintaa harjoittavalta työnantajalta on pyydettävä ilmoitus kaikista muista de minimis -tuista, jotka sille on myönnetty kuluvan ja kahden edeltävän verovuoden aikana. Viranomaisen on tukea myönnettäessä valvottava tuen hakijan ilmoituksen perusteella, että enimmäismäärä ei ylity. De minimis -tuen saamisesta kysytään palkkatukihakemuksessa. TE-toimiston on ennen palkkatuen myöntämistä varmistettava, ettei uuden tuen myöntämisestä seuraa sovellettavan de minimis -rajan ylittymistä.

Jos tukien yhteismäärä ylittäisi sovellettavan de minimis -rajan, de minimis -asetusta ei sovelleta tukeen edes sen osuuden osalta, joka ei ylitä tätä enimmäismäärää. Näin ollen tukea ei voida myöntää, jos tuen myöntämisestä seuraisi enimmäistukirajan ylittyminen. Jos tukea on myönnetty yli säädetyn enimmäistukirajan, tuki on perittävä takaisin. Jos elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja on esimerkiksi edellisenä vuonna saanut de minimis -tukea 150 000 euroa ja sille on myönnetty kuluvana vuonna 100 000 euroa, kohdistuu takaisinperintävelvollisuus tähän koko 100 000 euron tukeen, ei pelkästään sallitun enimmäismäärän ylittävään 50 000 euroon. Takaisinperintätilanne aiheutuu yleensä siitä, että tukea myöntävä viranomainen ei ole tiennyt muusta tuen hakijan saamasta de minimis -tuesta. Tieto tukirajan ylittymisestä voi tulla muulta viranomaiselta tai tuen hakijalta. KEHA-keskuksen tehtävänä on tällöin periä takaisin TE-toimiston myöntämän tuen osuus.

7 § Palkkatuella katettavat palkkauskustannukset

Palkkatuella katettavia palkkauskustannuksia ovat työntekijälle maksettava veronalainen palkka ennen vakuutetun lakisääteisten maksujen ja verojen pidätystä (bruttopalkka) sekä työnantajan tuella palkatusta aiheutuvat lakisääteiset palkan sivukulut. Sivukuluja ovat työnantajan (tuella palkatusta aiheutuva) lakisääteinen sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu sekä pakollinen ryhmähenkivakuutusmaksu. Muut kuin edellä määritellyt työnantajan maksut eivät ole palkkatuella katettavia. Siten esimerkiksi työnantajan lakisääteiset eläkemenoperusteiset maksut eivät ole palkkatuella katettavia palkkauskustannuksia. Päivärahat, kilometrikorvaukset tai muut verovapaat korvaukset eivät ole palkkatuella katettavia palkkauskustannuksia.

Palkkauskustannuksiin ei lueta tuella palkatulle maksettavaa lomakorvausta eikä myöskään selaista korvausta, joka tosiasiallisesti vastaa lomakorvausta. Työnantajan on noudatettava tuella palkatun työsuhteessa vuosilomalain säännöksiä vuosiloman antamisesta. Jos työnantaja ja työntekijä eivät ole muuta sopineet, työntekijällä on oikeus pitää lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä ansaittu loma lomakauden aikana eikä työnantaja voi yksipuolisesti määrätä, että työntekijän on vuosiloman sijasta otettava lomakorvaus työsuhteen päättyessä. Työnantaja ei voi sillä

perusteella, että lomakorvaus ei ole tukikelpoinen meno, vaatia työntekijää pitämään vuosilomansa vuosilomalain vastaisesti. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin työsopimuksessa sopia loman pitämisestä myös lomakauden ulkopuolella. Jos tuella palkattu pitää vuosilomaa palkkatuetun työn aikana, vuosilomapalkka ja vuosilomapalkkaan liittyvä lomarahaa ovat palkkaa, joka voidaan kattaa tuella.

Palkkauskustannuksiin ei lueta palkkaa siltä ajalta, jolta työnantajalla on oikeus saada tuella palkatun palkkauskustannuksiin sairausvakuutuslain (1224/2004) 7 luvun 4 §:n nojalla päivärahaetuutta tuella palkatun sairauspoissaolon, äitiys-, isyys-, vanhempainvapaan tai osittaisen vanhempainvapaan ajalta. Palkkauskustannuksiin ei lueta myöskään palkkaa siltä ajalta, jolta työnantajalla on oikeus saada tapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 139 §:n nojalla korvausta tuella palkatun palkkauskustannuksiin. Työnantaja ei voi valita, hakeeko se em. lakien mukaista päivärahaa tai korvausta, sillä pelkkä oikeus päivärahan tai korvauksen saamiseen aiheuttaa sen, ettei vastaavalla ajalta maksettua palkkaa voida lukea tuella katettaviin palkkauskustannuksiin.

Palkkauskustannuksiin ei lueta sitä palkan osuutta, joka määräytyy tuella palkatun työn tuloksen perusteella (suorituspalkka). Tuella katettaviin palkkauskustannuksiin luetaan vain se osuus palkkauskustannuksista, joka perustuu ennakolta sovittuun aikapalkkaan (tunti- tai kuukausipalkkaan). Esimerkiksi jos tuella palkattavan palkkaus perustuu kiinteään peruspalkkaan ja työn tuloksen perusteella maksettavaan provisiopalkkaan, palkkauskustannuksiin voidaan lukea vain kiinteästä peruspalkasta aiheutuvat kustannukset.

8 § Palkkatuen määrä ja enimmäiskesto

Palkkatuen suuruus määräytyy joko tuella palkattavan henkilön työttömyyden keston perusteella tai vamman tai sairauden aiheuttaman tuottavuuden alentuman perusteella. Palkkatuen määrä on enintään 30, 40 tai 50 prosenttia työnantajalle tuella palkatusta aiheutuvista palkkauskustannuksista. Palkkatuen määrä ei voi kuitenkaan ylittää valtion talousarviossa säädettyä enimmäismäärää. Vuonna 2017 palkkatuen enimmäismäärä on 1 400 euroa kuukaudessa. Vaikka laissa säädetään kiinteän tukiprosentin sijasta enimmäisprosentista, työnantajien ja työttömien yhdenvertaisen kohtelun kannalta on tärkeää, että tukiprosentti on aiempaan tapaan sama kaikille työnantajille. Siksi tuen määrän perustuessa työttömyyden kestoon palkkatukena myönnetään 30, 40 tai 50 prosenttia palkkauskustannuksista. Jos tuen myöntämisen perusteena on vamma tai pitkäaikaissairaus, palkkatukena myönnetään 50 prosenttia palkkauskustannuksista. Enimmäistukiprosenttia alhaisempaa tukiprosenttia voidaan käyttää tilanteissa, joissa TE-toimiston käytettävissä olevat työllisyysmäärärahat eivät mahdollista enimmäismääräisen tuen myöntämistä. Jos TE-toimistolla ei ole työllisyysmäärärahaa käytettävissä palkkatukeen, palkkatuki on aina peruspäivärahan suuruisen.

TE-toimiston tulee aina arvioida ennen tuen myöntämistä, täytyvätkö palkkatuen myöntämisen yleiset edellytykset (ks. kohta 7 luku 2 §: Palkkatuen myöntämisen yleiset edellytykset). Jos palkkatuki myönnetään, TE-toimiston on mitoitettava tukijakson pituus asiakkaan palvelutarpeen perusteella enimmäiskeston puitteissa. Joissakin tapauksissa lyhytkestoinen palkkatuki on riittävä palkkaamiskynnyksen ylittämiseen ja joissakin tapauksissa ammatillisessa osaamisessa olevien puutteiden korjaaminen edellyttää enimmäisajan pituista tukijaksoa. TE-toimistojen ei tule tehdä omia linjauksia myönnettävien palkkatukijaksojen pituudesta eikä palkkatukea tule myöntää tuella palkatun palvelutarvetta lyhytkestoisempaan määrärahasyistä.

Palkkatuen määrä ja enimmäiskesto JTYPL 7 luvun 8 §:n mukaan on

- enintään 30 prosenttia työnantajalle tuella palkattavasta aiheutuvista palkkauskustannuksista, jos tuella palkattava on ollut työtön alle 12 kuukautta välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä. Tukea voidaan myöntää enintään kuuden kuukauden ajaksi.
- enintään 40 prosenttia palkkauskustannuksista enintään 12 kuukauden ajan, jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 14 kuukauden aikana.

- enintään 50 prosenttia palkkauskustannuksista enintään 12 kuukauden ajan, jos tuella palkkattava on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana.

Työttömyyden ei tarvitse olla yhdenjaksoista, vaan 12 tai 24 kuukauden työttömyys voi koostua useammastakin työttömyysjaksosta. Työttömyyden kestoa laskettaessa otetaan huomioon aika, jona henkilö on ollut työtön JTYPL 1 luvun 3 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetulla tavalla. Työttömyysaikaan ei voida laskea aikaa, jona henkilö on ollut työsuhteessa, työllistynyt TTL 2 luvussa tarkoitetulla tavalla päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään yhdenjaksoisesti yli kaksi viikkoa, tai ollut TTL 2 luvussa tarkoitettu päätoiminen opiskelija. Työsuhteessa olevaa pidetään kuitenkin työttömänä, jos henkilö on kokonaan lomautettu tai hänen säännöllinen viikoittainen työskentelyaikansa on alle neljä tuntia. Esimerkiksi työttömyysaikaan lasketaan aika, jona henkilö on osallistunut JTYPL:n mukaiseen valmennukseen (työnhakuvalmennus, uravalmennus, työhönvalmennus) tai kokeiluun (työkokeilu, koulutuskokeilu) tai kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) mukaiseen kuntouttavaan työtoimintaan. Laskettaessa työttömyyden kestoa ei edellytetä, että henkilö on ollut samanaikaisesti rekisteröityneenä työnhakijaksi TE-toimistossa. Palkkatukea myönnettäessä henkilön tulee olla työtön työnhakija.

Palkkatuen määrä on enintään 50 prosenttia palkkauskustannuksista, jos tuella palkattavan vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti alentaa tuottavuutta tarjolla olevassa työtehtävässä. TE-toimisto arvioi 7 luvun 2 §:ssä säädetyn mukaisin perustein, onko tuella palkkattavalla sellainen vamma tai sairaus, joka alentaa henkilön tuottavuutta siinä työtehtävässä, johon palkkatukea haetaan. Jos tuella palkattavan työtehtävät muuttuvat, vamman tai sairauden vaikutus kyseiseen työtehtävään tulee aina arvioida uudelleen siinä vaiheessa kun palkkatuelle haetaan jatkoa.

Työnantajan palkatessa henkilön, jonka vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti alentaa tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä, palkkatukea voidaan myöntää koko työsuhteen ajalle, kuitenkin enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan. Palkkatuki voidaan myöntää hakemuksesta uudelleen 24 kuukauden ajaksi välittömästi edellisen palkkatukijakson jatkeeksi edellyttäen, että työnantaja hakee tukea ennen ensimmäisen jakson päättymistä. TE-toimiston on ensimmäisen 24 kuukauden palkkatukipäätöksen tehdessään varauduttava myöntämään palkkatuelle jatkoa enimmäisajan tultua täyteen.

Palkkatukea voidaan myöntää yhdessä tai useammassa jaksossa. Tilanteissa, joissa palkkatukea myönnetään useammassa jaksossa, palkkatuen määrä ja enimmäiskesto määräytyvät sen tilanteen mukaisesti, mikä tuella palkkattavalla on ensimmäistä palkkatukipäätöstä tehtäessä. Jos esimerkiksi palkkatukea myönnetään vähintään 12 kuukautta työttömänä olleen palkkaamiseen 40 prosenttia palkkauskustannuksista kuudeksi kuukaudeksi (ensimmäinen palkkatukijakso) ja henkilö jää tämän jälkeen työttömäksi kahdeksaksi kuukaudeksi, hänen palkkaamiseensa voidaan myöntää uudelleen palkkatukea kuuden kuukauden ajaksi (toinen palkkatukijakso). Palkkatuen määrä on myös toisen palkkatukijakson ajan 40 prosenttia palkkauskustannuksista.

9 § Palkkatuen määrä ja enimmäiskesto eräissä tapauksissa

Palkkatuki yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle

Yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle, joka palkkaa JTYPL 7 luvun 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetun työttömän työnhakijan muihin kuin elinkeinotoiminnaksi katsottaviin tehtäviin, voidaan myöntää palkkatukena 100 prosenttia palkkauskustannuksista enintään 65-prosenttiseen työaikaan saakka. Kyse on niistä tilanteista, joissa tuella palkkattava on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Yhdistyksille, säätiöille ja rekisteröidyille uskonnollisille yhdyskunnille em. perusteella myönnettävälle tuelle asetetaan vuosittain valtion talousarviossa enimmäismäärä. Vuoden 2017 valtion talousarviossa enimmäismäärä on 1 800 euroa kuukaudessa henkilöä kohti, minkä lisäksi

voidaan maksaa lomarahaa 65 prosentin työaikaa vastaavalla osin. Palkkauskustannukset voidaan kattaa 65-prosentista työaikaa vastaavilla osin 100-prosenttisesti enintään 12 kuukauden ajan. Edellä mainitun työajan ylittävältä osin palkkatukea ei voida myöntää. Jos tuella palkattavan työaika on enemmän, työnantaja vastaa 65 prosentin työajan ylimenevältä osalta palkkauskustannuksista kokonaan. Valtion vuoden 2017 talousarvion mukaan edellä mainittua 100-prosentista palkkatukea voidaan maksaa enintään 3 000 henkilötyövuotta vastaava määrä.

Kunnalle työllistämisvelvoitteen perusteella myönnettävä palkkatuki

Kun kunta työllistää työttömän työnhakijan JTYPL 11 luvun 1 §:n 3 momentissa säädetyn työllistämisvelvoitteen perusteella, kunnalla on oikeus saada palkkatukea 50 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista palkkauskustannuksista. Työllistämisvelvoitteen perusteella järjestettävän työn tulee olla alan säännöllisen työajan mukaista kokoaikatyötä. Jos työllistettävä saa työkyvyttömyyseläkettä osaeläkkeenä, riittää, että työaika on työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon täyttävää osa-aikatyötä.

Palkkatuen enimmäiskesto eräissä tilanteissa

Palkkatukea voidaan myöntää JTYPL 7 luvun 8 §:ssä säädettyä pidempikestoisena eräissä tilanteissa. Kun tuella palkattava on täyttänyt 60 vuotta ja ollut yhtäjaksoisesti työtön vähintään 12 kuukautta välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä, palkkatukea voidaan myöntää koko sille ajalle, jolle tukea haetaan, kerrallaan kuitenkin enintään 24 kuukaudeksi. Koska em. henkilöä ei koske ns. jäähysääntö, palkkatukea voidaan myöntää 24 kuukauden enimmäisajan täytyttyä uudelleen enintään 24 kuukaudeksi. Palkkatuki voi siten olla käytännössä pysyvä. Palkkatuen määrä on ensimmäisen 12 kuukauden ajalta joko enintään 40 prosenttia palkkauskustannuksista tai enintään 50 prosenttia, mikäli tuella palkattava on 12 kuukauden yhtäjaksoisen työttömyyden lisäksi ollut työtön 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Tämän jälkeiseltä ajalta palkkatuen määrä on enintään 30 prosenttia palkkauskustannuksista. Jos em. henkilö on ollut palkkatukijakson jälkeen työttömänä vähintään 12 kuukautta edellisten 14 kuukauden aikana ja hänen palkkaamiseensa haetaan palkkatukea, tuen määrä on enintään 40 prosenttia palkkauskustannuksista, tai, jos henkilö on ollut palkkatukijakson jälkeen työttömänä vähintään 24 kuukautta uuden palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana, tuen määrä on enintään 50 prosenttia palkkauskustannuksista ensimmäisten 12 kuukauden ajalta. Elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle palkkatuki 60 vuotta täyttäneen yhtäjaksoisesti vähintään 12 kuukautta työttömänä olleen palkkaamiseen myönnetään de minimis -tukea.

Palkkatukea voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi myös silloin, jos kunta, kuntayhtymä, yhdistys tai säätiö palkkaa muihin kuin elinkeinotoiminnaksi katsottaviin tehtäviin henkilön suunnittelemaan ja järjestämään työttömille työ- ja koulutuspaikkoja sekä muita työllistymistä edistäviä palveluja (ns. työnsuunnittelijat). Palkkatuen määrä määräytyy tuella palkattavan palkkatuen myöntämistä edeltävän työttömyyden keston perusteella ensimmäisen 12 kuukauden ajalta. Jälkimmäiseltä 12 kuukaudelta tuen määrä on enintään 30 prosenttia palkkauskustannuksista.

Oppisopimuskoulutukseen palkkatuki voidaan myöntää koko sen keston ajaksi. Merkitystä ei ole sillä, onko henkilö ennen oppisopimuskoulutusta ollut palkkatuetussa työssä saman tai eri työnantajan palveluksessa, vaan tuki voidaan myöntää koko oppisopimuskoulutuksen ajaksi. Palkkatuen määrä määräytyy joko henkilön palkkatuen myöntämistä edeltävän työttömyyden keston perusteella (enintään 30, 40 tai 50 prosenttia palkkauskustannuksista ensimmäisen 12 kuukauden ajalta, jonka jälkeen tuen määrä on enintään 30 prosenttia palkkauskustannuksista) tai vamman tai sairauden aiheuttaman tuottavuuden alentuman perusteella, jolloin palkkatukea voidaan myöntää enintään 50 prosenttia palkkauskustannuksista koko oppisopimuskoulutuksen keston ajaksi. Aiemmin myönnetyllä palkkatuella voi olla vaikutusta työttömyyden keston perusteella myönnetyn palkkatuen määrään. Esimerkiksi jos henkilön (työtön 24 kk/28 kk) palkkaamiseen on myönnetty työnantajalle palkkatukea kuudeksi kuukaudeksi 50 prosenttia palkkauskustannuksista, voidaan palkkatukea oppisopimuskoulutukseen myöntää 50 prosenttia palkkauskustannuksista kuuden

kuukauden ajaksi, jonka jälkeen palkkatuki on koulutuksen loppuajan 30 prosenttia palkkauskustannuksista.

10 § Palkkatuki sosiaaliselle yritykselle

Kun sosiaalinen yritys palkkaa sosiaalisista yrityksistä annetun lain 1 §:n 2 kohdassa tarkoitetun työttömän työnhakijan, palkkatuen määrä on 50 prosenttia työnantajalle tuella palkattavasta aiheutuvista palkkauskustannuksista, kuitenkin enintään 1 300 euroa kuukaudessa. Kyseisen lain 1 §:n 2 kohdassa tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut *työttömänä työnhakijana* yhtäjaksoisesti vähintään 12 kuukautta tai useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta ja on työttömyyden toistuvuuden ja kokonaisuuden perusteella rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana olleeseen. Mikäli kuitenkin 40 prosenttia palkkauskustannuksista on enemmän kuin 1 300 euroa, palkkatukea myönnetään 40 prosenttia palkkauskustannuksista. Palkkatukea voidaan myöntää enintään 12 kuukauden ajaksi.

Jos tuella palkattavan vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti alentaa tuottavuutta tarjolla olevassa työtehtävässä, palkkatuen määrä sosiaalisille yrityksille on sama kuin muillekin työnantajille eli 50 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista palkkauskustannuksista. Palkkatukea voidaan myöntää 36 kuukaudeksi kerrallaan.

Jos sosiaalinen yritys palkkaa työttömän työnhakijan, joka on saanut työttömyysetuutta työttömyyden perusteella vähintään 500 päivältä, palkkatukea voidaan myöntää 50 prosenttia palkkauskustannuksista. Palkkatuen enimmäiskesto on 24 kuukautta. Työttömyysetuuspäiviin lasketaan vain sellaiset työttömyysetuuspäivät, joilta työttömyysetuus on maksettu työttömyyden perusteella. Työllistymistä edistävään palveluun osallistumispäiviä ei lasketa em. 500 päivän kertymään. Päivät, joilta on maksettu vähennettyä tai soviteltua työttömyysetuutta, lasketaan mukaan kertymään.

11 § Tilapäinen keskeyttäminen

Palkkatuen maksatus keskeytetään tilapäisesti, jos työnteke ja palkanmaksu keskeytyvät vähintään kuukauden ajaksi tai ovat olleet keskeytyneenä vähintään kuukauden ajan. Kysymys voi olla esimerkiksi työntekijän lomauttamisesta tai pitkästä sairauslomasta, jonka ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. KEHA-keskus tekee palkkatuen maksatuksen keskeyttämisestä päätöksen. Palkkatuen enimmäisaika ei kulu tilapäisen keskeytyksen aikana. Keskeytys ei edellytä työnantajan erillistä pyyntöä, mutta palkkatukipäätöksessä työnantajaa pyydetään ilmoittamaan KEHA-keskukselle työnteon ja palkanmaksun keskeytymisestä. Jos työnteon ja palkanmaksun keskeytys päättyvät tukijakson kuluessa, palkkatuen maksamista jatketaan keskeytyksen päätyttyä tukijakson loppuun saakka. Tilapäinen keskeyttäminen ei kuitenkaan tarkoita voimassa olevan palkkatukipäätöksen jatkumista automaattisesti keskeytyksen pituisella ajanjaksolla. Jos palkkatuelle halutaan jatkoa, työnantajan tulee hakea sitä ennen palkkatukipäätöksen mukaisen tukijakson päättymistä.

12 § Enimmäiskeston laskeminen uudelleen alusta

Sen jälkeen, kun henkilö on ollut palkkatuella tuetussa työssä *enimmäisajan* yhden tai useamman työnantajan palveluksessa, häntä ei voida JTYPL 7 luvun 12 §:n 1 momentin mukaan osoittaa uudestaan palkkatuella tuettuun työhön ennen kuin hän on ollut työttömänä työnhakijana vähintään 10 kuukautta palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 12 kuukauden aikana.

Jos palkkatuki on myönnetty tuella palkatun vamman tai sairauden olennaisen ja pysyvän tai pysyväisluonteisen tuottavuuden alentuman perusteella, palkkatukea voidaan myöntää uudelleen ilman tukijaksojen väliin jäävää työttömyyttä. Jos kyseessä on sama tehtävä kuin aikaisemmassa palkkatukipäätöksessä eikä henkilön terveydentilassa tai työtehtävissä ole tapahtunut muutoksia, vam-

man tai sairauden vaikutusta kyseessä olevaan tehtävään ei tarvitse arvioida uudelleen. Jos kyseessä on eri tehtävä, henkilön vamman tai sairauden vaikutus tarjolla olevaan työhön on arvioitava uudelleen.

Myös oppisopimuskoulutukseen voidaan myöntää palkkatukea ilman 10 kuukauden työttömänä työnhakijana oloa, vaikka henkilö olisi ennen oppisopimusta ollut enimmäisajan palkkatuetussa työssä. Jäähyaikaa ei sovelleta myöskään tilanteissa, joissa palkkatukea myönnetään sellaisen 60 vuotta täyttäneen palkkaamiseen, joka on ollut työtön yhtäjaksoisesti vähintään 12 kuukautta välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä, jos on jo aiemmin myönnetty palkkatukea tällä perusteella.

Enimmäisaikojen laskenta aloitetaan aina alusta, kun 24 kuukautta on kulunut viimeisen palkkatukijakson päättymisestä.

13 § Muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen

Palkkatuki yhdessä muiden samoihin palkkauskustannuksiin myönnettyjen tukien ja oppisopimuskoulutuksen perusteella maksettavan koulutuskorvauksen kanssa ei saa ylittää tuella palkatusta aiheutuneita palkkauskustannuksia. Jos tuet ylittävät palkkauskustannusten määrän, palkkatuesta vähennetään palkkauskustannukset ylittävä määrä.

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti myönnetty palkkatuki kasautuu muun viranomaisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti myöntämän tuen kanssa, jos tuki on myönnetty samoihin palkkauskustannuksiin. Tukien yhteismäärä ei saa ylittää 50 prosenttia palkkauskustannuksista. Jos esimerkiksi jonkin muun viranomaisen ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla myöntämä tuki saman työntekijän palkkaamiseen on 30 prosenttia, KEHA-keskus voi maksaa palkkatukea enintään 20 prosenttia palkkauskustannuksista. Vamman tai sairauden perusteella myönnettävä palkkatuki voi kasautua muun viranomaisen ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla myöntämän tuen kanssa, kunhan tuen määrä ei kasautumisen vuoksi ylitä 100 prosenttia palkkauskustannuksista. Jos esimerkiksi muu viranomainen on myöntänyt tuen hakijalle ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla tukea saman työntekijän palkkaamiseen 60 prosenttia palkkauskustannuksista, KEHA-keskus voi maksaa palkkatukea enintään 40 prosenttia palkkauskustannuksista. Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisen tuen enimmäismäärää (50/100 %) laskettaessa huomioidaan myös kyseisiin palkkauskustannuksiin myönnetty de minimis -tuki. Muut tukia myöntävät viranomaiset päättävät itsenäisesti sen, mitä menettelyä ne soveltavat tukia myöntäessään.

Tuen taso määritellään palkkatukea myönnettäessä normaalisti, mutta edellä mainitut säännökset asettavat maksettavalle palkkatuelle enimmäistason. Maksatushakemusten käsittelyn yhteydessä KEHA-keskuksen on tarkistettava, ettei maksettava palkkatuki ylitä enimmäismääriä.

Esimerkki 1: Ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla (kohderyhmä JTYPL 7 luvun 6 §:n 1 momentin 2-6 kohtien mukainen) myönnetyn palkkatuen määrä on 50 prosenttia palkkauskustannuksista. Tuella palkattavan palkkauskustannukset ovat 2 000 euroa. Työnantaja saa tuella palkatun palkkauskustannuksiin muuta tukea 400 euroa kuukaudessa (20 % palkkauskustannuksista). Jos tätä muuta tukea ei ole myönnetty ryhmäpoikkeusasetuksen eikä de minimis -asetuksen nojalla, palkkatukea maksetaan 1 000 euroa. Edellä mainitussa tapauksessa muu tuki ei vaikuta palkkatuen määrään, koska palkkatuki ja muu tuki yhdessä eivät ylitä palkkauskustannuksia. Jos muu tuki on myönnetty ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena tai de minimis -tukena, palkkatukea voidaan maksaa 600 euroa (30 % palkkauskustannuksista).

Esimerkki 2: Ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla (kohderyhmä JTYPL 7 luvun 6 §:n 1 momentin 1 kohdan mukainen) myönnetyn palkkatuen määrä on 50 prosenttia palkkauskustannuksista. Tuella palkattavan palkkauskustannukset ovat 2 000 euroa. Työnantaja saa tuella palkatun palkkauskustannuksiin muuta tukea 400 euroa kuukaudessa (20 % palkkauskustannuksista). Palkkatukea maksetaan 1 000 euroa,

vaikka muu tuki olisi myönnetty ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena tai de minimis -tukena, koska palkkatuki ja muu tuki yhdessä eivät ylitä palkkauskustannuksia.

14 § Palkkatuen maksamisen esteet

KEHA-keskus hoitaa palkkatuen maksamisen. KEHA-keskus hylkää palkkatuen maksatushakemuksen, jos tuen saaja ei noudata TE-toimiston palkkatukipäätöksessä asettamia ehtoja. JTYPL 7 luvun 2 §:n 3 momentin nojalla TE-toimisto voi palkkatukea myöntäessään asettaa tuen saamiselle tuella palkattavan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja.

Palkkatukea ei makseta, jos palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, etteivät palkkatuen myöntämisen edellytykset ole täyttyneet tuen myöntämisaikana tai sen jälkeen. Tukea ei makseta, jos 3 §:ssä säädetty työnantajaan liittyvät, 4 §:ssä säädetty työsuhteeseen liittyvät tai 5 §:ssä säädetty tuella palkatun siirtämiseen liittyvät edellytykset eivät ole täyttyneet tuen myöntämisaikana tai täytyä tukea maksettaessa.

Palkkatukea ei makseta myöskään, jos palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti. Virheellisesti tai liikaa myönnetty palkkatuki on kyseessä esimerkiksi tilanteissa, joissa palkkatuki on myönnetty määrältään suurempana tai kestoaltaan pidemmäksi ajaksi kuin säännösten mukaan olisi voitu myöntää. Virheellisesti myönnetty palkkatuki on kyseessä myös, jos palkkatuki elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle on myönnetty valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, vaikka tuki olisi pitänyt myöntää de minimis -tukena. Palkkatukea on myönnetty perusteettomasti, jos tukea ei olisi säännösten mukaan voinut lainkaan myöntää, koska tuen saaja, käyttäjäyritys tai tuella palkattava ei täytä JTYPL 7 luvussa säädettyjä edellytyksiä.

15 § Valtion virastolle tai laitokselle osoitettavat määrärahat

Määrärahan osoittaminen

JTYPL 7 luvun 15 §:n mukaan TE-toimisto voi osoittaa sen käyttöön osoitettujen määrärahojen rajoissa valtion virastoille ja laitoksille määrärahaa työttömien työnhakijoiden työllistämiseen. Luettelo valtion virastoista ja laitoksista löytyy Internet-osoitteesta www.valtiokonttori.fi. Valtion liikelaitos katsotaan palkkatukea myönnettäessä pääsääntöisesti yritykseksi. Jos liikelaitoksella on yhteiskunnallisia tehtäviä ja henkilö palkataan tällaisiin tehtäviin, liikelaitos rinnastetaan valtion laitokseen ja sille voidaan myöntää palkkatuen sijasta työllisyysmäärärahaa.

Määrärahaa voidaan osoittaa sekä työsuhteeseen että virkasuhteeseen palkattavan henkilön työllistämiseen. Kun säännöksissä viitataan työsuhteeseen noudatettavaan lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen, tulee valtion viraston tai laitoksen noudattaa vastaavasti virkasuhteeseen noudatettavaa lakia ja virkaehtosopimusta.

Määrärahan myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja sitoutuu maksamaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisen palkan tai, jos on sovittu noudatettavaksi muun kuin valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä, kyseiseen palvelussuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan.

Työllisyys- ja työttömyyssetuusmäärärahoista voidaan suorittaa valtion virastolle tai laitokselle palkatun palkkauskustannukset kokonaisuudessaan. Hyväksyttäviin palkkauskustannuksiin sovelletaan, mitä JTYPL 7 luvun 7 §:ssä säädetään. Kustannuksia ei kuitenkaan voida korvata enempää kuin mitä valtion talousarviossa vuosittain määrätään. Vuoden 2017 talousarvion mukaan momentilta 32.30.51 (TEM) ja momenteilta 33.20.50, 33.20.51 ja 33.20.52 (STM) yhdestä henkilöstä korvattavien palkkauskustannusten määrä ilman lomarahaa saa olla yhteensä enintään 3 100 euroa

kuukaudessa, minkä lisäksi korvataan enintään sitä vastaava lomarahaa. Mainittu enimmäismäärä ei estä työnantajaa maksamasta korkeampaa palkkaa ja käyttämästä palkkauskustannuksiin enemmän rahaa, kunhan se maksaa erotuksen itse. Jos palkkauskustannukset (ilman lomarahaa) eivät ylitä 3 100 euroa kuukaudessa, tuella palkatun työntekijän lomarahat voidaan kokonaisuudessaan maksaa työllisyys- ja työttömyysetuusmäärärahoista. Jos tuella palkatusta aiheutuneet palkkauskustannukset sen sijaan ylittävät em. enimmäismäärän, vain osa lomarahasta voidaan maksaa määrärahoista. Esim. palkkauskustannusten ollessa 3 500 euroa kuukaudessa käytetään laskukaavaa $3100 / 3500$, joten määrärahoista voidaan maksaa 88,6 % lomarahasta. Vuoden 2017 valtion talousarvion mukaan määrärahaa voidaan myöntää enintään 500 henkilötyövuotta vastaavalta osalta.

Palkattaessa työllisyys- ja työttömyysetuusmäärärahoilla valtion virastoihin ja laitoksiin noudatetaan seuraavia JTYPL 7 luvun säännöksiä:

- 1 ja 2 § (palkkatuen myöntämisen yleiset edellytykset)
- 3 § 2 momentin 2 ja 3 kohdat (työnantajaan liittyvät tuen edellytykset)
- 4 ja 5 § § (työsuhteeseen liittyvät tuen edellytykset ja tuella palkatun siirtäminen toisen työnantajan tehtäviin)
- 7 § (tuella katettavat palkkauskustannukset)
- 8 § ja 9 § 3 mom. (palkkatuen enimmäiskesto)
- 11 ja 12 § (tilapäinen keskeyttäminen ja enimmäiskeston laskeminen uudelleen alusta)
- 13 § 1 mom. (muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen)
- 14 § (palkkatuen maksamisen esteet)

Valtion talousarvion momentin 32.30.51 päätösosan mukaan määrärahaa voidaan käyttää ennen työllisyyslain (275/1987) voimaantuloa tuella palkattujen ja edelleen samassa työsuhteessa olevien vajaakuntoisten henkilöiden palkkaamisesta aiheutuviin menoihin. Näiden henkilöiden palkkauksesta aiheutuviin kustannuksiin voidaan edelleen myöntää myös yliopistoille työllisyysmäärärahaa.

Päätös myönnettävästä määrärahasta tehdään enintään yhdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Tämä tarkoittaa sitä, ettei päätös voi ajoittua kahdelle eri kalenterivuodelle.

8 luku Yritystoiminnan käynnistämis- ja kehittämispalvelut

Luvussa 8 käsitellään yritystoiminnan käynnistämiseen tarkoitettua starttirahaa ja yritystoiminnan kehittämispalveluja.

1 § Starttiraha

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää päätoimisen yritystoiminnan aloittavan henkilöasiakkaan toimeentulon turvaamiseksi starttirahaa. Yrittäjyyttä tarkasteltaessa noudatetaan TTL:n yrittäjää koskevia säännöksiä. Starttiraha on tarkoitettu yrittäjäksi ryhtyvälle, joten sitä ei pääsääntöisesti myönnetä henkilölle, joka on jo yrittäjäasemassa. Edellä mainitusta poiketen starttirahaa voidaan myöntää sivutoimiselle yrittäjälle, joka laajentaa toimintansa päätoimiseksi.

Starttirahaa voidaan myöntää myös aiemmin yrittäjinä toimineille henkilöille. Jos aiottu yritystoiminta on samankaltaista kuin aiemmin harjoitettu toiminta, TE-toimiston tulee harkita, onko starttirahan myöntäminen toiminnan uudelleen aloittamiseen tarkoituksenmukaista. Jos henkilö on tehnyt yrittäjänä ainoastaan joitakin ”keikkaluonteisia” toimeksiantoja, jotka työttömyysturvalain säännösten mukaan voidaan katsoa päättyneiksi, voidaan starttirahaa muiden edellytysten täytyessä myöntää henkilön aloittaessa jatkuvaluonteiseksi tarkoitettua päätoimisen yritystoiminnan.

Starttirahaa voidaan myöntää myös ulkomaalaiselle, joka oleskelee Suomessa laillisesti ja jolla on elinkeinotoiminnan harjoittamiseen tarvittavat luvat. Starttirahaa ei ole tarkoituksenmukaista myöntää ulkomaille perustettavaan yritykseen, koska starttirahan tarkoituksena on edistää yritysten ja

työpaikkojen syntymistä Suomessa. Starttirahaa ei tule myöntää Suomen rajojen ulkopuolella asuvalle henkilölle, vaikka yritys perustettaisiin Suomeen.

Starttirahalla voidaan turvata yrittäjän toimeentuloa enintään 12 kuukauden ajan. Starttirahapäätös tehdään jaksoittain. Ensimmäisen jakson pituus on kuusi kuukautta. Alle kuuden kuukauden mittaisia päätöksiä voidaan tehdä ainoastaan poikkeustapauksissa.

Jos starttirahalla yrittäjäksi ryhtynyt jättää starttirahan jatkohakemuksen, arvioi TE-toimisto muun muassa:

- TE-hallinnon ulkopuolisen asiantuntijapalvelun tarvetta,
- onko yritystoiminta käynnistynyt aiemman jakson aikana suunnitellusti, esimerkiksi suhteessa esitettyyn liiketoimintasuunnitelmaan ja
- turvaako yritystoiminnasta saatu tuotto jo tässä vaiheessa yrittäjän toimeentulon riittävästi.

Muun muassa näiden seikkojen perusteella arvioidaan jatkorahoituksen tarve ja kesto. Jatko myönnetään enintään kuuden kuukauden pituisena.

Starttirahan jatkohakemus on toimitettava TE-toimistolle voimassa olevan starttirahakauden aikana. Starttirahan saaja ohjeistetaan toimittamaan jatkohakemus TEtoimistolle viimeistään noin kuukausi ennen starttirahajakson päättymistä, jotta TE-hallinnon ulkopuolinen asiantuntijapalvelu, starttirahalausunto, ehditään hankkia ja jatkopäätös tehdä niin, ettei tuen maksuun tule katkoa. Starttirahakauden päätyttyä toimitettu jatkohakemus pääsääntöisesti hylätään JTYPL 8 luvun 2 §:n 2 momentin nojalla annetun tukipäätösehdon mukaisesti, ellei TE-toimisto erityisestä syystä pääätä myöntää jatkoon starttirahalle. Erityisellä syyllä tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa starttirahan saaja on ollut tosiasiallisesti estynyt toimittamasta hakemusta ajoissa esim. sairauden tai hakijasta riippumattoman muun syyn vuoksi. Erityistä syytä ei ole tilanteessa, jossa starttirahan jatkosta on tehty kielteinen päätös määrärahasyistä ja starttirahaa haetaan uudella hakemuksella starttirahakauden päättymisen jälkeen, kun TE-toimistolla jälleen on määrärahoja käytettävissään.

Starttiraha myönnetään de minimis -tukena. Starttirahan seurannan ja valvonnan vuoksi starttirahan hakijan tulee toimittaa KEHA-keskukselle ensimmäisen maksatushakemuksen yhteydessä yrityksen y-tunnus. Starttiraha huomioidaan laskennallisesti kyseisen yritystoiminnan de minimis -tueksi. Tämä ehto on starttirahapäätöksessä.

2 § Starttirahan myöntämisen edellytykset

Starttirahan hakijan riittävien valmiuksien arviointi

JTYPL 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan starttirahan myöntäminen edellyttää, että starttirahan hakijalla on tai hän hankkii riittävät valmiudet aiottuun yritystoimintaan. Riittäviä valmiuksia tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota ammatillisen osaamisen lisäksi valmiuksiin toimia yrittäjänä. Jos starttirahan hakijalla ei ole vielä starttirahapäätöstä tehtäessä riittäviä valmiuksia toimia yrittäjänä, voidaan starttiraha myöntää, mikäli henkilö sitoutuu hankkimaan tarvittavat yrittäjävalmiudet. Starttiraha-asiakas voi suorittaa tarvittavan yrittäjäkoulutuksen esimerkiksi työvoimakoulutuksena kokonaan tai osittain starttirahakauden aikana. Jos koulutus suoritetaan starttirahakaudella, voidaan koulutukseen osallistuminen asettaa tukipäätöksessä tuen maksamisen ehdoksi.

Jatkuvan kannattavan toiminnan arviointi

JTYPL 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan starttirahan myöntäminen edellyttää, että aiotulla yritystoiminnalla on TE-toimiston arvion mukaan jatkuvan kannattavan toiminnan edellytykset. Jatkuvan kannattavan toiminnan edellytyksiä tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota muun muassa liike-toimintasuunnitelmaan, kannattavuuslaskelmiin, tulosenusteisiin ja riskeihin. Starttirahan jatko-

päätösten osalta voidaan käyttää apuna myös esimerkiksi kirjanpitäjältä ja/tai verottajalta saatuja tietoja, kuten yrityksen tulos- ja tase-laskelmaa sekä tilinpäätöstä.

Muut tarpeelliset ehdot starttirahapäätöksessä

JTYPL 2 §:n 2 momentin mukaan TE-toimisto voi asettaa starttirahapäätöksessä tarpeellisia ehtoja. Tällaisia ehtoja voivat olla esimerkiksi;

- yritystoiminnan edellyttämän rahoituksen järjestäminen, kuten lainalupaus,
- elinkeinon harjoittamiseen tarvittavien lupien saaminen,
- maksusuunnitelman tai yksityisen velkajärjestelyn maksuohjelman noudattaminen,
- yritystoiminnassa tarvittavan koulutuksen tai kielitaidon hankkiminen.

3 § Starttirahan myöntämisen ja maksamisen esteet

Kohtuullisen toimeentulon turvaamisen arviointi yritystoiminnan käynnistämisen- ja vakiinnuttamisvaiheessa

JTYPL 3 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan starttirahaa ei myönnetä, jos aiotun yritystoiminnan arvioidaan turvaavan henkilöasiakkaan kohtuullisen toimeentulon päätoimisen yritystoiminnan käynnistämisen- ja vakiinnuttamisvaiheessa.

Toimeentulon turvaamisen tarvetta arvioitaessa kiinnitetään huomiota muun muassa aiotun yritystoiminnan luonteeseen ja sen edellyttämään rahoitukseen. Tässä tarkastelussa otetaan huomioon muun muassa kuinka paljon vierasta pääomaa yritykseen tarvitaan ja miten rahoitus järjestetään. Jos yritystoiminta edellyttää suuria investointeja, jotka rahoitetaan pitkälti lainoilla ja yritystoiminta on luonteeltaan sellaista, että yritystoiminnan tulot tulevat viiveellä, yrittäjän voidaan arvioida tarvitsevan starttirahaa toimeentulon turvaamiseksi.

Kilpailun vääristymän arviointi

Starttirahaa ei myönnetä, jos starttirahan arvioidaan vääristävän vähäistä enemmän samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua. Kilpailun vääristymää arvioitaessa kiinnitetään erityistä huomiota toimialan kilpailutilanteeseen ja sen kehitysnäkymiin alueella, johon yritys aiotaan perustaa starttirahalla. Jos esimerkiksi alueella on kysyntänäkymiin nähden paljon saman alan yrityksiä tai starttirahapäätöstä tehtäessä arvioidaan, että starttirahayritys saisi vähäistä enemmän kilpailuetua verrattuna muihin samoja tuotteita tai palveluja tarjoaviin toimijoihin nähden, ei starttirahaa voida myöntää.

Jos starttirahaa myönnetään samaan yritykseen useammalle yrittäjäässemassa olevalle, TE-toimiston kiinnitettävä huomiota siihen, ettei tuen yhteismäärä vääristä kilpailua.

Yritystoiminnan aloittamisen arviointi

JTYPL 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan starttirahaa ei myönnetä, jos starttirahaa hakeva henkilöasiakas on aloittanut päätoimisen yritystoiminnan ennen kuin tuen myöntämisestä on päätetty.

Yritystoiminnan aloittamista arvioidaan TTL 2 luvun 5 §:n mukaisesti. Yritystoiminta katsotaan aloitetuksi, ellei muuhun arvioon ole aihetta, kun yritys on:

- merkitty arvonlisäverovelvollisten rekisteriin;
- merkitty ennakoperintärekisteriin; tai
- merkitty verohallinnon työnantajarekisteriin.

Lähtökohtaisesti yritystoiminta katsotaan aloitetuksi varsinaisen tuotannollisen tai taloudellisen toiminnan aloittamisesta. Käytännössä tämä perustuu henkilön omaan ilmoitukseen yritystoiminnan aloittamisen ajankohdasta. Säännöksen yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi yritystoiminta katsotaan aloitetuksi myös silloin, kun yritys merkitään ennakkoperintä- tai arvonlisäverovelvollisten rekisteriin taikka verohallinnon työnantajarekisteriin.

Rekisterimerkintöihin perustuvasta aloittamisajankohdasta voidaan poiketa, jos muuhun arvioon on aihetta, esimerkiksi henkilön tuotannollisen tai taloudellisen toiminnan aloittamisen ajankohdasta esittämän selvityksen perusteella. Markkinoinnin aloittamista pidetään yleensä taloudellisen tai tuotannollisen toiminnan aloittamisena. Jos yritystoiminnan aloittamiseen liittyy poikkeuksellisen työllistäviä työvaiheita, yritystoiminta voidaan katsoa aloitetuksi jo ennen varsinaisen taloudellisen tai tuotannollisen toiminnan aloittamista. Tällainen työllistävä työvaihe voi olla esimerkiksi toimitilojen remontointi, jonka yrittäjä suorittaa itse.

Jos starttirahaa hakeva henkilö on tehnyt yhtiön tai toiminimen rekisteröinnin lisäksi ainoastaan vähäisiä yritystoiminnan valmisteluun liittyviä toimenpiteitä, kuten esimerkiksi toimitilojen hankinta, yritystukien hakeminen tai yritystoiminnan aloittamiseen liittyvä markkinaselvitys, katsotaan yritystoiminnan alkavan vasta taloudellisen tai tuotannollisen toiminnan käynnistyessä. Edellä mainitut seikat eivät kuitenkaan osoita yksinään yritystoiminnan aloittamista.

Joissakin tilanteissa starttirahaa voi olla tarkoituksenmukaista myöntää jo aiemmin aloitettuun yritystoimintaan. Tällainen tilanne on esimerkiksi silloin, kun sivutoimisesti harjoitettu yritystoiminta laajennetaan päätoimiseksi. Tällöin starttirahan myöntäminen edellyttää, että päätös starttirahasta tehdään ennen toiminnan laajentamista päätoimiseksi. Starttirahan myöntäminen voi olla tarkoituksenmukaista jo alkaneeseen toimintaan myös esimerkiksi sukupolven- ja omistajanvaihdostilanteissa, edellyttäen, että starttirahaa hakeva henkilöasiakas ei ole ko. ollut ko. yrityksessä aiemmin yrittäjäasemassa. Näissä tilanteissa starttirahan myöntämistä puoltavia seikkoja voivat olla muun muassa:

- yritystoimintaa kehitetään samanaikaisesti sukupolven- tai omistajanvaihdoksessa,
- uusia työntekijöitä palkataan yritykseen sukupolven- tai omistajavaihdoksen toteuttamisen jälkeen,
- sukupolven- tai omistajanvaihdoksella katsotaan olevan merkitystä yrityksen olemassa olevien työpaikkojen säilymisen kannalta.

Verojen ja lakisääteisten maksujen laiminlyönnin tai yksityisoikeudellisten maksuhäiriöiden arviointi

Starttirahaa ei myönnetä, jos starttirahaa hakeva henkilöasiakas on olennaisesti laiminlyönyt velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja tai hänellä on olennaisia yksityisoikeudellisia maksuhäiriöitä, ellei TE-toimisto erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena. Tarkastelussa otetaan huomioon starttirahaa hakevan henkilöasiakkaan omat ja hänen mahdollisessa aiemmassa yritystoiminnassaan tapahtuneet verojen ja lakisääteisten maksujen laiminlyönnit sekä yksityisoikeudelliset maksuhäiriöt. Jos starttirahaa myönnetään sivutoimiselle yrittäjälle, joka laajentaa toimintansa päätoimiseksi, ei myöskään kyseessä olevalla yrityksellä saa olla verojen tai lakisääteisten maksujen laiminlyöntejä tai yksityisoikeudellisia maksuhäiriöitä. Vähäiset suorittamatta jääneet verot tai lakisääteiset maksut taikka yksityisoikeudelliset maksuhäiriöt eivät ole este starttirahan myöntämiselle.

Näitä seikkoja arvioidaan suhteessa aiotun yritystoiminnan kannattavuuteen ja yrittäjäksi aikovan henkilön valmiuksiin toimia yrittäjänä. Esimerkiksi aiemmasta yritystoiminnasta aiheutuneet vähäistä suuremmat velat eivät automaattisesti ole este starttirahan myöntämiselle, jos aiempi yritystoiminta on päättynyt kannattamattomana markkinatilanteen äkillisestä muutoksesta tai muusta vastaavasta yrittäjästä riippumattomasta syystä johtuen ja velkojen takaisinmaksusta on tehty maksusuunnitelma. Jos starttirahan saaja jättää noudattamatta maksusuunnitelmaa, tukea ei makseta, edellyttäen, että myöntämispäätöksessä on asetettu maksusuunnitelman noudattamista koskeva

ehto. Sama periaate koskee yksityisoikeudellisia maksuhäiriöitä ja vahvistettua yksityishenkilön velkajärjestelyä.

Starttirahan maksamisen esteet

Starttirahan hakija voi olla starttirahaa hakiessaan esimerkiksi työsuhteessa, päätoiminen opiskelija tai työkyvyttömyyden perusteella eläkettä tai muuta etuutta saava. Tällaisissa tilanteissa starttirahan hakijalta ei edellytetä, että hän irtisanoutuu työstään tai keskeyttää opintonsa ennen myönteisen starttirahapäätöksen tekemistä. Starttiraha on kuitenkin tarkoitettu toimeentulon turvaamiseksi luonteeltaan päätoimisen yritystoiminnan aikana, eikä starttirahaa JTYPL:n 8 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan makseta, jos henkilö saa samalta ajalta palkkaa tai muuta korvausta yritystoimintaan liittymättömästä työstä, julkista tukea omiin palkkauskustannuksiinsa tai muuta toimeentuloa turvaavaa etuutta.

Edellä mainittujen maksamisen estävien tulojen, korvausten, tukien tai etuuksien saaminen selvitetään muun muassa kysymällä asiakkaalta asiaa starttirahan hakulomakkeessa. Jos ilmenee, että starttiraha-asiakkaalla on oikeus näihin tuloihin, korvauksiin, tukiin tai etuuksiin, mutta hän ei vastaanota näitä starttirahakaudella, voidaan starttiraha maksaa. Tällaisissa tilanteissa asiakkaan tulee selvittää maksatusvaiheessa KEHA-keskukselle kirjallisella etuuden myöntäjän/maksajan antamalla todistuksella, ettei hänelle makseta näitä tuloja starttirahakaudella.

Palkka tai korvaus yritystoimintaan liittymättömästä työstä

JTYPL 3 §:n 3 momentin 1 kohdan mukaan starttirahaa ei makseta, jos starttirahan saaja saa samalta ajalta palkkaa tai korvausta tekemästään yritystoimintaansa liittymättömästä työstä, jolloin palkkana pidetään myös vuosiloma-ajan palkkaa ja irtisanomisajan palkkaa. Palkkana pidettävän korvauksen määrällä ei ole merkitystä. Jos yrittäjäksi ryhtynyt on palkkatyössä starttirahakaudella ainoastaan yksittäisiä päiviä, ei starttirahan maksamista lopeteta kokonaan, vaan starttirahan saajalle ei makseta työssäolopäiviltä starttirahaa.

Tässä kohdassa palkkana pidetään myös sellaista TTL 3 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua taloudellista etuutta (= työnantajalta saatu taloudellinen etuus, joka perustuu työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen tai muuhun vastaavaan järjestelyyn), jonka on katsottava turvaavan kohtuullinen toimeentulo. Aika, jolta taloudellinen etuus estää starttirahan maksamisen, lasketaan siten, että etuuden määrä jaetaan henkilön viimeisestä työsuhteesta saaman päiväpalkan perusteella.

Starttirahapäätös työsuhteesta yrittäjäksi siirtyvälle henkilölle voidaan tehdä jo työsuhteen aikana. Starttirahalla turvataan kuitenkin yrittäjäksi ryhtyvän toimeentulo enintään 12 kuukauden ajan päätoimisen yritystoiminnan aloittamisesta lukien. Jos yrittäjäksi ryhtyvän toimeentulo tulee yritystoiminnan ensimmäisten kuukausien aikana turvattua irtisanomisajan palkalla tai muulla taloudellisella etuudella, vain osa em. 12 kuukauden käynnistysvaiheen toimeentulosta voidaan turvata starttirahalla.

Jos irtisanottu tai hänen perustamansa yritys saa aiemmalta työnantajalta korvauksen yritystoiminnan aloittamiseen liittyviin kustannuksiin, voidaan starttiraha myöntää ja maksaa tilanteissa, joissa korvausta ei makseta yrittäjän toimeentulon turvaamiseen. Tällaisissa tilanteissa aiempi työnantaja voi esimerkiksi maksaa korvausta tositteita vastaan muun muassa kaluston ja työvälineiden hankintaan sekä tilitoimiston palvelujen ostoon.

Muu julkinen tuki palkkauskustannuksiin

JTYPL 3 §:n 3 momentin 2 kohdan mukaan starttirahaa ei makseta, jos starttirahan saaja saa samalta ajalta julkista tukea omiin palkkauskustannuksiinsa. Henkilön omiin palkkauskustannuksiin saamia julkisia tukia voivat olla esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön taikka maa- ja metsätalousministeriön hallinnonalan yritystuet.

Työttömyys-, työkyvyttömyys- ja sosiaalietuudet sekä opintotuki

JTYPL 3 §:n 3 momentin 3 kohdan mukaan starttirahaa ei makseta, jos starttirahan saaja saa samalta ajalta TTL:n mukaista työttömyysetuutta, tai TTL 3 luvun 3 §:n 1 momentissa taikka 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua sosiaalietuutta taikka opintotukilain (65/1994) mukaista opintotukea. Tämän vuoksi starttirahaa ei voida maksaa, jos starttirahan saaja saa samalta ajalta:

- TTL:n mukaista työttömyysetuutta;
- sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa tai osasairauspäivärahaa tai kansaneläkelain (568/2007) mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea taikka täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa etuutta jonkin muun lain nojalla;
- kansaneläkelain tai työeläkelakien mukaista vanhuuseläkettä tai varhennettua vanhuuseläkettä;
- työttömyyseläkettä;
- sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka erityishoitorahaa;
- maatalousyrittäjien luopumistuesta annetun lain (1293/1994) tai maatalouden harjoittamisesta luopumisen tukemisesta annetun lain (612/2006) mukaista luopumistukea;
- Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain (566/2005) tai työntekijän eläkelain (395/2006) 1 luvun 3 §:ssä tarkoitettujen lakien, eläkeohjesäännön tai eläkesääntöjen mukaista kuntoutusrahaa taikka ansionmenetykskorvausta tapaturmavakuutuksen, liikennevakuutuksen tai sotilasvammalain (404/1948) kuntoutusta koskevien säännösten perusteella; tai
- opintotukilain (65/1994) mukaista opintotukea.

Starttirahan maksamisen estävät myös muut etuudet, joiden on katsottava turvaavan starttirahan saajan kohtuullisen toimeentulon. Tällaisia etuuksia voivat olla esimerkiksi työnantajan järjestämä lisäeläke tai rikosvahinkolaisissa (1204/2005) tarkoitettu ansionmenetykskorvaus. Etuuden katsottaisiin turvaavan starttirahaa hakevan henkilöasiakkaan toimeentulon, jos se vastaisi määrältään vähintään starttirahaa. Starttirahan maksamisen estävinä etuuksina ei kuitenkaan oteta huomioon TTL 4 luvun 7 §:ssä tarkoitettuja etuoikeutettuja tuloja, joita ovat:

- perhe-eläkkeet;
- vammaisetuuksista annetun lain (570/2007) mukainen eläkettä saavan hoitotuki;
- työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) ja maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015) mukainen haittaraha;
- sotilasvammalain mukainen elinkorko ja täydennyskorko;
- vammaisetuuksista annetun lain mukainen vammaistuki;
- eläkkeensaajan asumistuesta annetun lain (571/2007) mukainen asumistuki;
- yleisestä asumistuesta annetun lain (938/2014) mukainen asumistuki;
- lapsilisälain (796/1992) mukainen lapsilisä;
- toimeentulotuesta annetun lain (1412/1997) mukainen toimeentulotuki;
- sotilasavustuslain (781/1993) mukainen sotilasavustus;
- työtapaturma- ja ammattitautilain, maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain sekä sotilasvammalain mukaiset kustannusten korvaukset;
- työeläkelakien mukainen osittainen varhennettu vanhuuseläke

4 § Starttirahan määrä ja korvauspäivät

Starttirahan määrä on päivää ja henkilöä kohti TTL 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun peruspäivärahan suuruinen. Starttirahan määrässä ei oteta huomioon peruspäivärahan korotusosia. Starttirahaa maksetaan enintään viideltä päivältä kalenteriviikossa. JTYPL:n nojalla annetun valtioneuvoston asetuksen 18 §:n mukaan starttirahaa maksetaan niiltä päiviltä, joina starttirahaa saava henkilöasiakas työskentelee yrityksessään. Starttirahan korvauspäivät voivat olla arki- ja/tai viikon-

lopun päiviä (ml. pyhäpäivät), edellyttäen, että starttirahaa maksetaan enintään viideltä päivältä kalenteriviikossa.

5 § Yritystoiminnan kehittämispalvelut

Yritystoiminnan kehittämispalvelujen tavoitteet ja sisällöt

Yritystoiminnan kehittämispalvelut on määrittely laissa seuraavasti:

1. Asiantuntijapalvelu pk-yrityksen kehittämistarpeiden arvioimiseksi ja kehittämissuunnitelman laatimiseksi (analyysi)
2. Asiantuntijapalvelu kehittämissuunnitelman toteuttamisen tukemiseksi (konsultointi)
3. Yritystoiminnan koulutuspalvelut (koulutus)
4. Asiantuntijapalvelu pk-yrityksen verkostoitumisen tukemiseksi (verkosto)

Yritystoiminnan kehittämispalvelujen tavoitteena on tukea pk-yritysten uudistumista, kasvua, kansainvälistymistä sekä ihmisten työllistämistä. Palveluiden kohderyhmänä ovat erityisesti ne pk-yritykset, jotka haluavat kehittyä paikallisesti toimivista yrityksistä kotimarkkinoilla toimiviksi tai kotimarkkinoilla toimivista kansainvälisillä markkinoilla toimiviksi yrityksiksi.

Palvelut on tarkoitettu toimiville ja kehittymiskykyisille pk-yrityksille. Toimivilla yrityksillä tarkoitetaan pk-yrityksiä, joilla on vähintään yksi vahvistettu tilinpäätös tai tarvittaessa muu luotettava selvitys yrityksen toiminnasta. Pk-yritys määritellään Euroopan yhteisön komission suosituksen (2003/361/EY) mukaisesti. Palvelut ovat yrityksille maksullisia. Valtion rahoittama osuus palveluista on de minimis-tukea (De minimis -menettely on kuvattu ohjeen 7 luvun 5 §:ää koskevassa kohdassa).

Valtion rahoitusosuudet palveluista ovat: (JTYP-asetus, 19 §):

1. 80 prosenttia, kun kyse on Analyysi- asiantuntijapalvelusta
2. 75 prosenttia, kun kyse on konsultointi- ja verkosto -asiantuntijapalvelusta
3. 70 prosenttia, kun kyse on koulutuspalvelusta.

Palvelujen organisointi

ELY-keskukset vastaavat yritystoiminnan kehittämispalvelujen toteuttamisesta. TE-toimistojen roolina on kartoittaa yritysasiakkaiden palvelutarpeita ja ohjata pk-yrityksiä oikeisiin palveluihin.

Palvelua toteuttavat kilpailutetut palveluntuottajat.

Palvelun hakeminen

Yritystoiminnan kehittämispalveluja haetaan sähköisillä hakemuksilla, jotka ovat www.yritystenkehittamispalvelut.fi -sivustolla. ELY-keskus ja yritysasiakas voivat yhteistyössä tarkemmin määrittellä palvelun tarpeen ja keston, etenkin kun kyse on Konsultointi-palvelusta.

Palvelun myöntäminen ja toteuttaminen

Analyysi- palvelua myönnetään pääsääntöisesti yhden päivän kestoisena, mutta erityistapauksissa palvelu voi kestää kaksi päivää. Konsultointi- palvelua myönnetään yhdellä päätöksellä vähintään kaksi päivää ja enintään seitsemän päivää liittyen ennakoilta määriteltyyn teemaan. Yritysasiakkaan kehittämistarve on selvitettävä ja toimenpiteet tarkennettava ennen palvelun myöntämistä. Kehittämistarve voidaan selvittää esimerkiksi Analyysi-palvelulla.

Analyysi- ja Konsultointi -palvelujen toteutus tapahtuu palveluntuottajan ja yritysasiakkaan välisenä yhteistyönä.

Koulutuspalvelut ovat pitkäkestoisia pk-yritysten johdolle ja avainhenkilöille tarkoitettuja koulutuskokonaisuuksia, jotka sisältävät lähiopetuspäiviä ja yrityskohtaisia konsultointipäiviä. Tavoitteena on vahvistaa osallistujien osaamista tietyillä liiketoiminnan osa-alueilla.

Palvelun myöntämisen edellytykset

Palvelun myöntäminen edellyttää yritykseltä vahvaa sitoutumista ja halua toimintansa kehittämiseen sekä resursseja palvelun toteutukseen ja rahoittamiseen.

Konsultointi -palvelua voidaan myöntää JTYP-asetuksen 20 §:n mukaisesti pk-yritykselle yhteensä enintään 15 päivää kolmen vuoden aikana. Kolmen vuoden tarkastelujakso alkaa siitä päivästä, kun yritykselle on ensimmäisen kerran tehty myönteinen päätös palvelusta. ELY-keskuksen tehtävänä on seurata 15 päivän kertymää.

Palvelun myöntämisen yhteydessä ELY-keskus tarkistaa yritysasiakkaan luottotiedot. Jos yrityksellä on maksuhäiriöitä, palvelua ei pääsääntöisesti myönnetä.

Säädösten mukaan palvelua ei voida myöntää, mikäli:

1. Yritys on viimeisen kolmen vuoden aikana saanut Konsultointi-palvelua tai verkostopalvelua jo 15 päivää tai se ylittyisi palvelua myöntäessä
2. Yrityksen de minimis- tuen enimmäismäärä ylittyisi palvelua myönnettäessä
3. Yritystä ei lueta yrityskooltaan Euroopan yhteisön komission antamien suositusten mukaisesti pk-yritykseksi (2003/361/EY.)
4. Yritys on saanut Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelmasta 2014-2020 yrityksen perustamistukea. Tuki-aika, joka on määritelty päätöksessä, estää yritystoiminnan kehittämispalvelun myöntämisen.
5. Yritykselle on myönnetty nuoren innovatiivisen yrityksen rahoitusta viimeisen kolmen vuoden aikana. Karenssisääntö ei koske yrityksiä, joille myönnetään ensimmäisen kerran nuoren innovatiivisen yrityksen -rahoitusta 1.1.2015 jälkeen. (Valtioneuvoston asetus tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan rahoituksesta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 1274/2013).
6. Yrityksellä on julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 7 § mukaan lain 3 luvun 3 §:n 1 mainittuja rikkomuksia tai laiminlyöntejä työnantajana

Harkinnanvaraisia perusteluja palvelun myöntämättä jättämiselle:

1. Yrityksen ei katsota riittävällä tavalla sitoutuvan palvelujen toteuttamiseen tai toimintansa kehittämiseen
2. Yrityksellä on huono taloudellinen tilanne (mahdolliset maksuhäiriöt)
3. Yritys on laiminlyönyt velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja
4. Yrityksellä ei ole tilinpäätöstä tai muuta luotettavaa selvitystä yritystoiminnan laajuudesta.
5. ELY-keskuksella ei ole määrärahaa palvelun toteuttamiseen ko. vuonna
6. Yritys on saanut jo aikaisemmin tukea tai palvelua samaan tarkoitukseen määrän, joka katsotaan riittäväksi.
7. Palvelulla ei arvioida olevan tarpeeksi merkittävää vaikutusta yrityksen kehittämiseen

Muutoksenhakukielto

Yritystoiminnan kehittämispalvelusta tehtyyn päätökseen ei voi vaatia oikaisua päätöksen tehneeltä viranomaiselta siten kuin hallintolain (434/2003) 7 a luvussa säädetään eikä päätöksestä voi valittaa (JTYPL 14 luku 1 §).

Palvelun toteutuksen määräaika

Palvelun tulee tapahtua ELY-keskuksen yritysasiakkaalle tekemässä päätöksessä ja palveluntuottajalle tekemässä tilauksessa määritellyssä ajassa. Yritysasiakkaalla on kuitenkin toteutusajan kuluessa mahdollisuus hakea määräajan pidennystä. Pidennystä koskeva pyyntö on tehtävä kirjallisesti ja se on perusteltava.

Palveluiden raportointi ELY-keskukselle

Palvelujen raportointi tapahtuu palvelukohtaisilla määrämuotoisilla raporteilla, joiden tulee olla sekä yritysasiakkaan että ELY-keskuksen hyväksymiä. ELY-keskus voi lisäksi pyytää muita tietoja palvelun toteutuksen varmistamiseksi, kuten esimerkiksi yritysasiakkaalle toimitetun laskun palvelun toteutuksesta tai asiakkaan ja palveluntuottajan allekirjoittaman palvelusopimuksen.

ELY-keskuksen tulee huomioida, että palveluista syntyvissä raporteissa ja muussa materiaalissa saattaa olla yritysasiakkaan liike- tai ammatillisalaisuuksia koskevia tietoja ja käsiteltävä näitä tietoja asianmukaisesti.

Palvelujen laskutus ja hinnat

Palveluntuottajat laskuttavat sekä ELY-keskusta että yritysasiakasta palvelun toteuttamisen jälkeen. Yritysasiakkaan maksuosuus on määritelty ELY-keskuksen laatimassa päätöksessä sekä palveluntuottajalle tehdyssä tilauksessa. ELY-keskus maksaa palveluntuottajalle vasta sen jälkeen, kun palvelusta saatavat raportit on hyväksytty.

Palveluntuottajille palvelusta maksettava hinta on ennalta määrätty. Analyysi-palvelun hinta on 1100 euroa/päivä ja konsultoinnin 1200 euroa/päivä. Hintoihin lisätään arvonlisävero. Palvelun hintaan sisältyvät kaikki kulut, kuten esivalmistelu-, matka- ja raportointikulut, eikä palvelun toteuttanut yritys ole oikeutettu laskuttamaan muita kuluja. Myös pk-yritysten johdolle ja avainhenkilöille tarkoitettujen koulutusten hinnat on määritelty etukäteen. Palveluntuottajille maksetaan koulutuksen lähiopetuspäivästä 250 euroa/osallistuja ja koulutukseen sisältyvästä konsultoinnista 1200 euroa/osallistuja/päivä. Hintoihin lisätään arvonlisävero.

Kaikissa palveluissa yhdellä päivällä tarkoitetaan seitsemän tunnin työskentelyä. Etukäteisvalmisteluja, raportointia ja palveluntuottajan matkakustannuksia ei korvata erikseen. Palvelujen toteutus voi tapahtua soveltuvin osin tietoliikenneyhteyksiä käyttäen.

9 luku Kulukorvaus

1 § Oikeus kulukorvaukseen

Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassan maksaman kulukorvauksen edellytyksenä on, että työnhakija saa työttömyysetuutta. Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa myöntää kulukorvauksen siihen oikeutetuille työnhakijoille ilman, että sitä tarvitsee erikseen hakea. Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa saattaa kuitenkin edellyttää selvitystä esimerkiksi majoituskuluista.

TE-toimisto voi myöntää kulukorvausta työtä vailla olevalle henkilöasiakkaalle, joka osallistuu työvoimakoulutukseen, työnhakuvalmennukseen, uravalmennukseen ja kokeiluun. Edellytyksenä kulukorvauksen myöntämiselle on, että työtä vailla olevalla henkilöasiakkaalle ei ole oikeutta työttömyyskassan tai Kelan maksamaan kulukorvaukseen eikä myöskään muun lain nojalla oikeutta korvaukseen palveluun osallistumisesta aiheutuvista kuluista. Rekrytointikokeilun ajalta ei makseta kulukorvausta.

TE-toimisto voi myöntää kulukorvausta esimerkiksi alle 17-vuotiaalle työttömälle nuorelle, joka ei ikänsä vuoksi ole oikeutettu työttömyysetuuteen ja työttömyyskassan tai Kelan maksamaan kulu-

korvaukseen. Alle 17-vuotiaalle kulukorvausta voidaan maksaa työnhaku- ja uravalmennuksen, koulutuskokeilun, työkokeilun (pl. rekrytointikokeilu) ja työvoimakoulutuksen ajalta.

Oppilaitokset vastaavat ensisijaisesti opiskelijoiden tarvitsemien tukipalvelujen järjestämisestä. Joissakin tapauksissa TE-toimiston järjestämä työkokeilu voi olla tarkoituksenmukainen opinnoissaan jumiutuneen opiskelijan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi. TE-toimisto voi maksaa kulukorvausta työkokeiluun (pl. rekrytointikokeilu) osallistumista aiheutuvien kulujen korvaamiseksi työtä vailla olevalle opiskelijalle, jolla ei TTL:ssä tarkoitettua päätoimisen opiskelun vuoksi ole oikeutta lakisääteiseen työttömyysetuuteen ja kulukorvaukseen. Muita palveluja, joiden ajalta harkinnanvarainen kulukorvaus voi tulla maksettavaksi työtä vailla olevalle opiskelijalle, ovat työnhaku- ja uravalmennus sekä koulutuskokeilu.

TE-toimisto ei voi maksaa kulukorvausta, jos henkilöllä olisi mahdollisuus saada lakisääteistä työttömyysetuutta ilmoittautumalla työttömäksi työnhakijaksi tai jos hänellä olisi mahdollisuus saada muun, ensisijaiseksi tarkoitettua järjestelmän kautta korvausta palveluun osallistumisesta aiheutuvista kuluista.

2 § Kulukorvauksen määrä

Kulukorvauksen määrään vaikuttaa se, järjestetäänkö työllistymistä edistävä palvelu työnhakijan työssäkäyntialueella vai sen ulkopuolella. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun asetuksen mukaan ratkaisevaa on se, missä palvelu järjestetään pääasiallisesti. Pääasiallisena järjestämispaikkana pidetään paikkaa, jossa palvelusta järjestetään arviolta yli 60 prosenttia. Arvio tehdään palvelun alkamisajankohtana käytettävissä olevien tietojen perusteella, eivätkä myöhemmät muutokset vaikuta asiaan, ellei siihen ole erityistä syytä. Erityinen syy voi olla esimerkiksi järjestämispaikan muuttuminen henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimisen perusteella.

Kulukorvaus maksetaan lähtökohtaisesti tasasuuruisena koko palvelun ajan. Tämä voi tarkoittaa sitä, että työnhakija saa kulukorvausta 18 euroa päivässä myös siltä ajalta, jona hän osallistuu palveluun työssäkäyntialueellaan, tai että hän saa kulukorvausta ainoastaan 9 euroa päivässä myös ajalta, jona hän osallistuu palveluun työssäkäyntialueensa ulkopuolella.

Jos työllistymistä edistävän palvelun pääasiallinen järjestämispaikka ei ole ratkaistavissa edellä tarkoitettulla tavalla, kulukorvausta maksetaan sen mukaan, osallistuuko työnhakija palveluun tosiasiallisesti työssäkäyntialueellaan vai sen ulkopuolella. Kulukorvauksen määrä voi tällöin vaihdella päiväkohtaisesti.

Jos työnhakija käy osallistumispäivän aikana työssäkäyntialueeltaan sen ulkopuolella tai toisinpäin, palvelu on kyseisenä päivänä järjestetty lähtöpaikassa.

5 § Työttömyysturvalain ja työttömyyskassalain soveltaminen

Työttömyysetuuden maksaja antaa työnhakijalle päätöksen muun muassa kulukorvauksen myöntämisestä työllistymistä edistävän palvelun alkaessa sekä lakkaamisesta palvelun päättyessä sekä esimerkiksi silloin, kun hakijalla ei ole oikeutta kulukorvaukseen palvelusta poissaolon takia. Päätös annetaan tarvittaessa myös henkilön pyynnöstä. Pääsääntöisesti päätös annetaan työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea koskevan päätöksen yhteydessä. Päätökseen voi hakea muutosta valittamalla työttömyysturvan muutoksenhakulautakuntaan.

10 luku Palveluihin ja asiantuntija-arviointeihin liittyvät harkinnanvaraiset taloudelliset etuudet

Työnhakumatkoista aiheutuvien kustannusten korvaamisella tuetaan työnhakijan alueellista liikkuvuutta. Palveluihin hakeutumisesta aiheutuvien kustannusten korvaamisella varmistetaan asiakkaiden mahdollisuudet hakeutua palvelutarpeensa mukaisiin osaamisen kehittämispalveluihin. Asiantuntija-arviointiin osallistumisesta aiheutuvien matkakustannusten korvaamiselle tuetaan henkilöasiakkaan palveluprosessin etenemistä.

1 § Matka- ja yöpymiskustannusten korvaus

Työnhakumatkojen korvaaminen

Työttömälle työnhakijalle, joka hakee työhön, voidaan myöntää korvausta matka- ja yöpymiskustannuksista. Korvausta voidaan myöntää Suomessa tehdystä edestakaisista matkoista työhaastatteluun, jos työ kestää vähintään kaksi viikkoa ja työaika on keskimäärin vähintään 18 tuntia. Kustannusten korvaamisen edellytyksenä ei ole TE-toimiston tekemä työtarjousta kyseiseen työpaikkaan eikä se, että työnantaja on ilmoittanut paikan avoimeksi TE-toimiston asiakastietojärjestelmään.

Korvausta voidaan myöntää myös toiseen Euroopan unionin jäsenvaltioon tai Euroopan talousalueeseen kuuluvaan valtioon tehdystä työhaastattelumatkasta. Muualta ulkomailta kuin toisesta EU-/ETA-maasta työtä hakevalle voidaan myöntää korvausta työnhakumatkasta aiheutuvista matka- ja yöpymiskustannuksista, jos työhaastattelu järjestetään Suomessa, vaikka työpaikka sijaitsee tai työ tehdään ulkomailla. Työnhakumatkasta aiheutuvia kustannuksia ei korvata, jos kysymyksessä on hakeutuminen ulkomaille au pair -asemaan, jossa nuorelle tarjotaan perheessä tapahtuvaa koti-työtä vastaan mahdollisuus oleskeluun ulkomailla.

Matkakustannusten korvaamiseen liittyvä tarkoituksenmukaisuusharkinta

Matkakustannusten korvaamisen edellytyksenä on, että kustannusten korvaamista on pidettävä työvoiman saatavuuden ja työttömän työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaisena. Työhön hakeutumisesta aiheutuvien matkakustannusten korvaamista voidaan pitää työttömän työllistymisen näkökulmasta tarkoituksenmukaisena ainakin silloin, jos työnhakija on TE-toimiston arvion mukaan soveltuva kyseiseen avoimena olevaan työntehtävään, hänellä on ammattitaitonsa ja osaamisensa perusteella mahdollisuus tulla valituksi kyseiseen tehtävään eikä vastaavia avoimia paikkoja ole lähempänä avoimena. Työvoiman saatavuuden näkökulmasta matkakustannusten korvaaminen on tarkoituksenmukaista ainakin silloin, jos avoimena olevaan tehtävään ei TE-toimiston arvion perusteella löydy lähempää sopivia työnhakijoita. Kun korvausta haetaan työnhakumatkasta toiseen EU-/ETA-maahan, EURES-asiantuntijan asiantuntemusta on syytä käyttää arvioitaessa, onko kustannusten korvaamista pidettävä työvoiman saatavuuden ja työttömän työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaisena.

TE-toimisto voi myöntää korvausta työhön hakeutumisesta aiheutuvista matkakustannuksista myös silloin, kun kyse on hakeutumisesta vuokratyösuhteeseen työvoimaa vuokraavaan yritykseen. Edellytyksenä kustannusten korvaamiselle on, että kyse on sellaisista yksilöidystä työtehtävistä, joissa työtehtävän vaatimukset on määritelty niin, että TE-toimisto voi arvioida työnhakijan soveltuvuutta tarjolla olevaan tehtävään.

Palveluun hakeutumisesta aiheutuvien kustannusten korvaamista on pidettävä tarkoituksenmukaisena ainakin silloin, kun palvelusta on sovittu työnhakijan kanssa laaditussa työllistymissuunnitelmassa.

TE-toimistossa asioinnista aiheutuvien matkakustannusten korvaaminen

Pääsääntöisesti asiakas vastaa itse TE-toimistossa asioinnista aiheutuvista matkakustannuksista. TE-toimistossa asioinnista aiheutuvat matkakustannukset voidaan korvata ainoastaan tilanteessa, jossa työtön henkilöasiakas ei vammansa tai sairautensa vuoksi voi käyttää yleisiä kulkuvälineitä tai omaa autoa, vaan tarvitsee kuljetuspalveluita voidakseen asioida toimistossa. Kuljetuspalvelua tarvitsevan asiakkaan matkakustannusten korvaamisen edellytyksenä on, että henkilökohtainen asiointi TE-toimistossa on toimiston arvion mukaan välttämätön palveluprosessin etenemisen kannalta, esimerkiksi suunnitelman laatimiseksi tai tarkistamiseksi, palvelusta sopimiseksi tai muusta vastaavasta syystä.

Saattajan kuluja ei korvata. Jos henkilö tarvitsee TE-toimistossa asioidessaan pitkäaikaisen vamman tai sairauden vuoksi toisen henkilön apua, hänellä voi olla oikeus henkilökohtaiseen apuun vammaispalvelulain (380/1987) nojalla.

3 § Työolosuhteiden järjestelytuki

Työolosuhteiden järjestelytuki on työnantajalle hakemuksesta myönnettävä harkinnanvarainen etuus. Työolosuhteiden järjestelytukea käytetään ensisijassa vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi rekrytointitilanteissa. Järjestelytukea voi myöntää myös työsuhteessa olevan henkilön työn säilyttämisen tukemiseksi. Yrittäjän omasta vammasta tai sairaudesta johtuviin mukautustarpeisiin ei myönnetä työolosuhteiden järjestelytukea.

Elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle työolosuhteiden järjestelytuki myönnetään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena.

Työnantajan lakisääteiset velvollisuudet:

Henkilön työhönsijoittuminen tai työn säilyttäminen voi edellyttää työkoneisiin, -välineisiin tai -menetelmiin tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia tai järjestelyjä, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi. Vamma tai sairaus voi edellyttää myös työturvallisuuden huomioimisessa yksilöllisiä muutoksia. Näiden muutosten toteuttamisesta vastaa pääsääntöisesti työnantaja.

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työllä.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi edellä mainitun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014)

Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään työnantajan velvollisuudesta tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Periaatetasolla yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ovat aina ensisijaisia, mutta tarvittaessa myös työntekijän yksilölliset tekijät huomioiden voivat yksilölliset toimenpiteet tulla kyseeseen.

Henkilön mahdollisuus saada apuvälineitä tai laitteita ammatillisen kuntoutuksen etuuksina:

Henkilöllä, jolla on oikeus korvaukseen tapaturmavakuutuslain mukaan ja jonka työ- tai toimintakyky taikka ansiomahdollisuudet ovat työtapaturman tai ammattitaudin johdosta heikentyneet, voi olla oikeus saada työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) perusteella käyttöönsä apuvälineitä ja laitteita, jotka ovat tarpeellisia työtehtävistä suoriutumisessa vamman tai sairauden aiheuttamat huomioon ottaen.

Henkilöllä, jolla on oikeus korvaukseen liikennevakuutuslain mukaan ja jonka työ- tai toimintakyky taikka ansiomahdollisuudet ovat liikennevahingon johdosta heikentyneet, voi olla oikeus saada liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) perusteella vamman tai sairauden aiheuttamien rajoitusten vuoksi tarpeellisia apuvälineitä.

Silloin, kun henkilöllä ei ole em. kuntoutuksesta annettujen lakien perusteella oikeutta apuvälineisiin, on Kansaneläkelaitoksen järjestettävä ja korvattava Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (566/2005) annetun lain perusteella ammatillisena kuntoutuksena työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien parantamiseksi ja säilyttämiseksi tarpeelliset kalliit ja vaativat apuvälineet, jos henkilö ei sairauden, vian tai vamman aiheuttaman haitan vuoksi suoriudu opiskelusta tai työstä ilman niitä tai jos suoriutuminen ilman niitä olisi kohtuuttoman vaikeaa tai rasittavaa.

Apuvälineet ovat henkilökohtaisia ja seuraavat henkilöä työsuhteen päättyessä. Silloin, kun työntekijällä on oikeus saada työssä selviytymiseksi em. apuvälineitä ammatillisena kuntoutuksena, hänet ohjataan hakemaan tätä kuntoutusetuutta ja informoidaan työnantajaa tästä mahdollisuudesta.

Työolosuhteiden järjestelytuen tarpeen ja myöntämisedellytysten arviointi

Työolosuhteiden järjestelytuen tarpeen arvioi ja tuen myöntää se TE-toimisto, jonka alueella järjestelytuen kohteena oleva työpaikka sijaitsee. Jos tukea haetaan useampaan kohteeseen ja nämä sijaitsevat eri TE-toimistojen alueella, tuen tarve ja myöntäminen tehdään kussakin TE-toimistossa erikseen. Jos kyseessä on liikkuva työ, järjestelytuen tarpeen arvioi ja myöntää se TE-toimisto, missä työnantajan toimipaikka sijaitsee.

Kun TE-toimisto arvioi työolosuhteiden järjestelytuen tarvetta ja sen myöntämisedellytyksiä, sen on otettava huomioon ko. toimista työnantajalle aiheutuvat kustannukset ja työnantajan taloudellinen asema. TE-toimisto pyytää työnantajalta arvion muutostöiden kustannuksista. Jos työnantajalle aiheutuisi muutostöistä työnantajan taloudellinen asema huomioon niin suuret kustannukset, että ne vaarantaisivat henkilön työhön pääsyn tai työssä pysymisen, työnantajalle voidaan korvata näitä kustannuksia työolosuhteiden järjestelytukea. TE-toimiston on päätöstä tehdessään tarvittaessa kuultava työterveyshuollon tai työsuojelun asiantuntijoita.

Harkitessaan työolosuhteiden järjestelytuen myöntämistä työsuhteessa olevan henkilön työn säilyttämisen tukemiseksi, TE-toimiston on huomioitava yhdenvertaisuuslaissa työnantajalle säädetty vastuu ryhtyä kohtuullisiin toimiin työssä selviämiseksi.

Määrä ja kesto

Järjestelytuen enimmäismäärä on 4 000 euroa henkilöä kohden. Jos työpaikalla jo olevien laitteiden muutostyöt tai tähän liittyvät uudelleenjärjestelyt muodostuvat kustannuksiltaan suuremmiksi kuin uuden koneen, laitteen tai kalusteen hankinta, voidaan korvata hankintakustannuksia. Työnantajalta tulee aina edellyttää omaa rahoitusta muutoksiin tai järjestelyihin, kun tukea haetaan työssä olevan työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin kustannuksiin. Kun tukea haetaan uuden työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin työolosuhteiden järjestelyihin, työnantajalta ei tarvitse edellyttää omaa rahoitusta. Uudet työvälineet tai kalusteet, joiden hankintaan on myönnetty työolosuhteiden järjestelytukea, jäävät työnantajalle työsuhteen päättyttyä.

Työnantajan hakemuksesta toisen työntekijän antamaa apua henkilön työssä selviytymisen parantamiseksi voidaan korvata järjestelytuen enintään 400 eurolla kuukaudessa ja enintään 18 kuukauden ajan. Toisen työntekijän apua voidaan korvata järjestelytuen lisäksi tilanteissa, jossa työnantajalle maksetaan palkkatukea tai henkilön työhönsijoittumisen tukena käytetään työhönvalmentajapalvelua. Järjestelytuki toisen työntekijän antamaa apuun voidaan sopia alkamaan myös työhönvalmentajapalvelun jälkeen, jolloin työhönsijoittumiseen saadaan pitkäkestoisempi tuki.

11 luku Työllistämisvelvoite sekä kunnalle myönnettävä lisätuki

1 § Kuntoutus-, koulutus- tai työntekomahdollisuuden järjestäminen

Velvoitteen piiriin kuuluvat 57–59 -vuotiaat

JTYPL 11 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetään velvoitteesta järjestää kuntoutus-, koulutus- tai kunnan työntekomahdollisuus työttömälle työnhakijalle, jos hänen oikeutensa palkansaajan työttömyyspäivärahaan päättyy enimmäisajan johdosta hänen täytettyään 57 vuotta, mutta ennen kuin hän täyttää 60 vuotta.

Vuoden 2016 loppuun voimassa olleen TTL 6 luvun 7 §:n mukaan työttömyyspäivärahaa maksetaan enintään 500 työttömyyspäivältä. Vuoden 2017 alusta enimmäisaika on 300, 400 tai 500 päivää. Lain siirtymäsäännöksen mukaan sovelletaan vanhaa lakia, jos päivärahakauden enimmäisaika on kesken 1.1.2017. Uutta lakia sovelletaan tilanteissa, joissa työttömyyspäivärahan maksaminen alkaa vuonna 2017, joten käytännössä vasta vuonna 2018 velvoite voi koskea sellaisia työttömiä työnhakijoita, joiden kohdalla enimmäisaika on 300 tai 400 päivää. Alla olevassa tekstissä käytetään tästä syystä enimmäisaikaa tarkoittaessa 500 päivää, kun jatkossa enimmäisaika voi olla myös 300 tai 400 päivää.

Velvoite koskee vain sellaisia työttömiä työnhakijoita, jotka täyttävät edellä mainitut mainitut ikää ja työttömyyspäivärahan enimmäisajan täyttymistä koskevat edellytykset ja jotka eivät pääse työttömyyspäivärahan lisäpäiville. Jos henkilöllä on oikeus työttömyyspäivärahan lisäpäiviin, oikeus työttömyyspäivärahaan ei pääty, vaan hänelle voidaan maksaa työttömyyspäivärahaa siihen saakka kun hän täyttää 65 vuotta. Lisäpäiväoikeus voi olla vain palkansaajan työttömyyspäivärahaa (peruspäiväraha ja ansiopäiväraha) saavalla. Koska yrittäjän työttömyyspäivärahaa saaneilla ei ole lisäpäiväoikeutta, he eivät kuulu em. velvoitteen piiriin.

Velvoitteen piiriin kuuluvat ainoastaan JTYPL:ssä tarkoitetut työttömät työnhakijat. Myös työsuhhteissa oleva, joka on kokonaan lomautettu tai jonka säännöllinen viikoittainen työskentelyaika on alle neljä tuntia, on JTYPL:n mukaan työtön, joten hän kuuluu velvoitteen piiriin, mikäli hän on työnhakijana. Sellainen henkilö, jolle on maksettu sairauspäivärahaa 300 päivältä ja jonka työsuhde on voimassa, mutta työnantaja ei voi tarjota hänelle hänen työkykyensä nähden soveltuvaa työtä, ei kuulu velvoitteen piiriin. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva voi olla työtön työnhakija, jolloin hän myös kuuluu velvoitteen piiriin, jos muut edellytykset täyttyvät. Vaikka järjestettävän työn tulee JTYPL:n mukaan olla alan säännöllisen työajan mukaista kokoaikatyötä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva työnhakija voidaan työllistää sellaiseen työhön, joka työajaltaan vastaa hänen työkykyään. Koska velvoitteeseen sisältyvän kuuden kuukauden palkkatuella tuetun työn tavoitteena on täyttää työttömyysturvan työssäoloehto, velvoitteen piiriin kuuluvalla osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevalle tarjottavan työn tulee olla muun muassa työajaltaan sellainen, että se täyttää työttömyysturvalaissa työssäoloehdon täyttymiselle asetetut vaatimukset.

Henkilön aikaisemmalla ”työttömyyshistorialla” ei ole merkitystä. Velvoitteen soveltaminen ei edellytä, että henkilö täyttää 57 vuotta ennen ensimmäisen 500 päivän päivärahakauden täyttymistä vaan velvoitteen piirissä voi olla esimerkiksi henkilö, joka on työttömäksi jäätyään saanut työttömyyspäivärahaa 500 päivältä, pudonnut tämän jälkeen työmarkkinatuella ja uudelleen täyttänyt työssäoloehdon. Jos ao. henkilö täyttää 57 vuotta ennen ”toisen” 500 päivän päivärahakauden

täyttymistä ja muut velvoitteen soveltamisen edellytykset täyttyvät, hän kuuluu velvoitteen piiriin. On myös mahdollista, että henkilö on velvoitteen piirissä kaksi kertaa: Jos henkilöllä on 500 työttömyyspäivärahapäivää täyttynyt välittömästi hänen täytettyään 57 vuotta eikä hän pääse lisäpäiville liian vähäisen työhistorian vuoksi, hänelle on järjestettävä työssäoloehdon täyttävää työtä velvoitteen nojalla. Velvoitetyön jälkeen maksettavat 500 työttömyyspäivärahapäivää saattavat täytyä ennen kuin henkilö täyttää 60 vuotta. Jos henkilöllä ei edelleenkään ole riittävästi työhistoriaa, hän pääsee uudelleen velvoitteen piiriin.

KEHA-keskus pyytää vuosittain Kelaa ja työttömyyskassoja toimittamaan tiedot sellaisista henkilöistä, jotka täyttävät ko. vuonna 57 vuotta mutta eivät 60 vuotta, ja joille on maksettu ansio- tai peruspäivärahaa vähintään 450 päivää ja enintään 500 päivältä. Lisäksi KEHA-keskus pyytää tiedot henkilöistä, joille on maksettu työttömyyspäivärahaa 250-300 tai 350-400 päivältä. Tiedot siirretään sähköisesti suoraan URA:an.

Lähtökohtana on, että TE-toimistoille toimitettavat tiedot sisältävät kaikki velvoitteen piiriin kuuluvat henkilöt. Jos kuitenkin TE-toimistoille tulleissa tiedoissa on sellaisia virheellisyyksiä, ettei velvoitteen kuulumista toimenpiteitä ole voitu järjestää niihin oikeutetulle henkilölle, hänen oikeutensa ao. toimenpiteisiin ei lakkaa. Koska velvoitteen piiriin kuuluvista henkilöistä toimitetaan tietoja melko lyhyen aikaa, tieto työllistämismäärävelvoitteen piiriin kuulumisesta on syytä merkitä myös URA:n työnhakijatietoihin.

Toimitetuissa tiedoissa voi olla työllistämismäärävelvoitteen piirissä olevien lisäksi myös henkilöitä, jotka

1) täyttävät 57 vuotta vasta 500 päivän enimmäisajan jo täytyttyä. Heidän osaltaan tieto ei aiheuta työllistämismäärävelvoitteen toteuttamiseen liittyviä toimenpiteitä, koska he eivät ole velvoitteen piirissä.

2) ovat oikeutettuja työttömyyspäivärahan lisäpäiviin. Koska työttömyyspäivärahan maksaminen ei heidän kohdallaan pääty 500 päivään, he eivät kuulu velvoitteen piiriin. TE-toimiston tulee tarvittaessa selvittää työttömyyspäivärahan maksajalta, onko henkilö oikeutettu lisäpäiviin vai päättykö etuuden maksaminen 500 päivään.

3) eivät esimerkiksi työnhaun katkeamisen johdosta tiedon saapuessa ole työttöminä työnhakijoina. Heidän osaltaan tieto ei aiheuta toimenpiteitä, mutta tieto 500 päivän enimmäisajan lähestymisestä/täyttymisestä on aiheellista vastaisen työnhakijaksi rekisteröitymisen varalle kirjata työnhakijatietoihin. Jos henkilön työnhaku 500 päivän enimmäisajan jo täytyttyä on katkenneena vähintään kolmen kuukauden ajan, työllistämismäärällisyys on JTYPL 11 luvun 2 §:n 3 momentin 3 kohdan nojalla lakannut.

Velvoitteen täyttäminen

JTYPL 11 luvun 1 §:n 1 momentissa mainitut edellytykset täyttävälle henkilölle syntyy subjektiivinen oikeus kuntoutus-, koulutus- tai työntekomahdollisuuteen. Työnhakija voi kuitenkin halutesaan luopua velvoiteoikeudestaan. Luopuminen kirjataan työllistymissuunnitelmaan, joka allekirjoitetaan. Luopumisesta ei aiheudu työnhakijalle työttömyysturvaseuraamusta.

Jos velvoitteen piiriin kuuluvaa työnhakijaa ei voida työllistää avoimille työmarkkinoille, hänellä on oikeus työllistymistä edistävään kuntoutukseen, työllistymistä edistävään työvoimakoulutukseen tai kunnan järjestämään velvoitetyöhön (*työllistämismäärävelvoite*). Kuntoutus ja työvoimakoulutus ovat ensisijaisia suhteessa velvoitetyöhön. Velvoitetyötä on järjestettävä, jos sopivaa työllistymistä edistävää kuntoutusta tai työvoimakoulutusta ei ole tarjolla.

JTYPL 11 luvun 1 §:ssä mainittu oikeus kuntoutukseen voi koskea vain niitä asiakkaita, joista on tallennettu asiakaspalvelua varten henkilöasiakkaan terveydentilaa koskevia tietoja (ks. ohjeen 13 luku 3 §). Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmään voidaan terveystieto merkitä vain, jos vamma tai sairaus vähentää asiakkaan mahdollisuuksia saada työtä.

Kuntoutuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä kaikkia julkisia työvoima- ja yrityspalveluita. Vuoden 2012 loppuun saakka voimassa olleen julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (JTPL, 1295/2002) 6 luvun 13 §:n mukaan ammatillisen kuntoutuksen tarkoituksena oli edistää vajaakuntoisten ammatillista suunnittelua, kehittymistä, työllistymistä ja työssöpysymistä. Em. säännöksen perusteella voitiin vajaakuntoisille henkilöasiakkaille tarjota erikseen laissa määriteltyjä ammatillisen kuntoutuksen palveluja. JTYP:sta poistettiin erilliset ammatillisen kuntoutuksen palvelut, vajaakuntoisen asiakkaan määrittely ja asiakkuuteen liittyvät työkyvyn vaatimukset. Uudistuksella haluttiin korostaa sitä, että kaikki palveluvalikoiman palvelut ovat kaikkien asiakkaiden käytössä. Tässä yhteydessä velvoitetta koskevaa JTYP 11 luvun 1 §:ää ei muutettu. Koska em. lainkohdan mukaisella kuntoutuksella on aiemminkin tarkoitettu nimenomaan julkisina työvoimapalveluina tarjottavia palveluja, velvoite voidaan täyttää kuntoutustarkoituksessa tarjottavalla julkisella työvoimapalvelulla.

TE-palvelut saattavat olla ainoa vaihtoehto niissä tilanteissa, joissa henkilön vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä siten, ettei hän käytännössä pysty osallistumaan työvoimakoulutukseen tai tekemään työtä. Velvoitteen piiriin kuuluva voi itse arvioida, ovatko työvoimakoulutus tai muut TE-palvelut hänelle soveltuvia ja edistävätkö nämä hänen työllistymistään. Jos henkilö ei pidä työvoimakoulutusta tai, vammaisen/pitkäaikaissairaana ollessa kyseessä, muita TE-palveluja soveltuvana velvoitteen täyttämiseksi, hänelle on varattava mahdollisuus hänen kotikuntansa järjestämään velvoitetyöhön.

Kunnan on järjestettävä velvoitetyö kuuden kuukauden ajaksi siten, että työllistettävä voi aloittaa työn välittömästi työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyessä. Työllistämiselvelvoitteen perusteella järjestettävän työn tulee olla alan säännöllisen työajan mukaista kokoaikatyötä. Työkyvyttömyyseläkettä osaeläkkeenä saavalle järjestetään hänen työkykyään vastaavaa työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon täyttävää osa-aikatyötä.

TE-toimiston on kerrottava velvoitteen piiriin kuuluvalla, että hänellä on velvoitteen nojalla oikeus edellä mainittuihin työllistymistä edistäviin toimiin. Henkilölle tulee kertoa myös, että velvoitteen täyttämiseksi valittavalla toimella on vaikutusta työttömyysetuuden kannalta. TE-toimiston tulee ohjata henkilöä selvittämään työttömyyskassasta tai Kelasta, minkä suuruista etuutta hänelle maksettaisiin velvoitteen täyttämiseksi järjestettävän kuntoutuksen tai työvoimakoulutuksen ajalta ja sen jälkeen.

Jos asiakas valitsee velvoitteen täyttämiseksi työvoimakoulutuksena tai (vammaisen/pitkäaikaissairaana ollessa kyseessä) kuntoutuksena sellaisen TE-palvelun, joka on samalla myös työttömyysturvalaissa tarkoitettu työllistymistä edistävä palvelu, hänelle voidaan maksaa sen ajalta samansuuruista työttömyyspäivärahaa kuin hän on työttömänä ollessaan saanut sekä sen lisäksi mahdollista aktiivijajan korotusta (korotusosa tai korotettu ansio-osa) ja kulukorvausta. Työnhakuvalmennus, uravalmennus, kokeilu (pl. rekrytointikokeilu) ja työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu ovat työvoimakoulutuksen lisäksi TE-palveluita, jotka ovat työllistymistä edistäviä palveluja. Vammaisen/pitkäaikaissairaana valitessa velvoitteen täyttämiseksi muun kuin edellä mainitun TE-palvelun palvelun ajalta maksetaan työmarkkinatukea, jos sen saamisen edellytykset täyttyvät.

Jos asiakas valitsee velvoitetyön ja täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon, hän saa velvoitetyön päätyttyä entisen suuruista työttömyyspäivärahaa, ellei uusien tulo-tietojen perusteella määritelty palkka ole suurempi kuin aiemmin työttömyyspäivärahan perusteeksi määritelty palkka. Viime kädessä velvoitteen piiriin kuuluva itse on velvollinen selvittämään työttömyysetuuden maksajalta, miten velvoitteen täyttäminen vaikuttaa hänen työttömyysturvaansa. On tärkeää, että velvoitteen piiriin kuuluva tekee valintansa velvoitteen täyttämiseksi tietoisesti ja ymmärtää valintansa taloudelliset seuraukset. Velvoitteen voi täyttää vain sellainen kuntoutus, työvoimakoulutus tai työ, josta on yhdessä työttömän työnhakijan kanssa sovittu velvoitteen täyttämiseksi.

JTYPL 7 luvun 9 §:n 2 momentin mukaan kunnalla on oikeus (tuki ei ole harkinnanvarainen) saada työllistämismenettelyyn piiriin kuuluvan henkilön työllistämiseksi palkkatukea 50 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista palkkauskustannuksista.

Työllistämismenettely

Työllistämismenettelystä on säädetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun VnA:n (1073/2012) 10 luvussa. TE-toimiston on ilmoitettava kunnalle työllistämismenettelyllä sen velvollisuudesta työllistää henkilö. Työllistämismenettely on tehtävä mahdollisimman pian sen jälkeen kun velvoitteen piiriin kuuluvan kanssa on keskusteltu velvoitteen täyttämiseksi ja päädytty valitsemaan velvoitetyö, kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen työttömyyspäivärahan enimmäisajan täyttymistä. Kunnan on järjestettävä työntekomahdollisuus siten, että henkilö voi aloittaa työn heti enimmäisajan (300, 400 tai 500 päivää) täytyttyä.

JTYPL 11 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan työttömyysturvalaissa säädetyn työssäoloehdon tarkastelujakson kuluessa tehty työ, joka luetaan työssäoloeseen, vähentää kuuden kuukauden työllistämismenettelyä. Koska velvoitetyön tavoitteena on työssäoloehdon täyttäminen, on tilanteessa, jossa henkilö on tehnyt 28 kuukauden tarkastelujakson aikana työssäoloehdon täyttävää muuta työtä, kiinnitettävä huomiota siihen, että velvoitetyön pituus em. tilanteissa määritellään siten, että henkilö myös velvoitetyön päättymisen jälkeen on täyttänyt työssäoloehdon. TE-toimiston on selvitettävä työttömyyspäivärahan maksajalta, onko henkilöllä työssäoloeseen laskettavia työviikkoja.

TE-toimiston velvollisuus palveluiden järjestämiseen 60 vuotta täyttäneille

TE-toimiston on järjestettävä JTYPL 11 luvun 1 §:n 2 momentin nojalla 60 vuotta täyttäneelle työttömälle työnhakijalle mahdollisuus työttömyysturvalaissa tarkoitettuun *työllistymistä edistävään palveluun* tai *palkkatuetun työhön muun kuin kunnan palveluksessa* ennen kuin hänen oikeutensa palkansaajan työttömyyspäivärahaan päättyy enimmäisajan (300, 400 tai 500 päivää) takia. TE-toimiston tulee keskustella asiakkaan kanssa soveltuvan palvelun järjestämisestä heti kun tieto 250, 350 tai 450 työttömyyspäivärahapäivän täyttymisestä on tullut URA-asiakastietojärjestelmään, sillä palvelun tai palkkatuetun työn tulee alkaa ennen kuin 300, 400 tai 500 päivää täyttyy. TE-toimisto ei voi jäädä odottamaan työttömyysturvan enimmäisajan täyttymistä vaan sen on haettava aktiivisesti asiakkaalle soveltuvaa palvelua. Velvoitteen voi täyttää vain sellainen työllistymistä edistävä palvelu tai palkkatuettu työ muun kuin kunnan palveluksessa, josta on yhdessä työttömän työnhakijan kanssa sovittu velvoitteen täyttämiseksi.

Työllistymistä edistäviä palveluja ovat:

- JTYPL:ssä tarkoitettu työnhakuvalmennus, uravalmennus, kokeilu (pl. rekrytointikokeilu), työvoimakoulutus ja työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu
- kotoutumisen edistämiseksi annetun lain 22-24 §:ssä tarkoitettu omaehtoinen opiskelu
- kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa tarkoitettu kuntouttava työtoiminta

Työllistymistä edistävän palvelun ajalta henkilöllä on muiden edellytysten täytyessä oikeus työttömyyspäivärahan lisäksi mahdollisesti aktiivijajan korotukseen ja kulukorvaukseen. Velvoitteen piiriin kuuluvan on itse selvitettävä työttömyysetuuden maksajalta, miten velvoitteen täyttäminen vaikuttaa hänen työttömyysturvaansa palvelun aikana ja sen jälkeen.

Työllistymistä edistävä palvelu tai palkkatuettu työ muun kuin kunnan palveluksessa on järjestettävä kestoaltaan vähintään sellaisena, että henkilö täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon (26 kalenteriviikkoa). Työttömyysturvalain mukaiseen työssäoloeseen luetaan myös sellaiset täydet kalenteriviikot, joina henkilö on ollut 60 vuotta täytettyään TE-toimiston JTYPL:n 11 luvun 1 §:n 2 momentin perusteella järjestämässä työllistymistä edistävässä palvelussa.

Jos 60 vuotta täyttänyt työtön työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille eikä hänelle voida järjestää soveltuvaa työllistymistä edistävää palvelua, kuntoutusta tai palkkatuetta työtä muun kuin

kunnan palveluksessa, hänen kotikuntansa on järjestettävä hänelle työntekomahdollisuus kuuden kuukauden ajaksi (ks. edellä Velvoitteen täyttäminen). Työttömyysturvalaissa säädetyn työssäoloehdon tarkastelujakson kuluessa tehty työssäoloehtoon luettava työ ja osallistuminen työssäoloehtoon luettavaan työllistymistä edistävään palveluun vähentävät kuuden kuukauden työllistämisvelvoitetta vastaavasti. TE-toimiston on tehtävä asiakkaan kotikunnalle työllistämisilmoitus viimeistään kahta viikkoa ennen työttömyyspäivärahan enimmäisajan täyttymistä.

TE-toimiston on kerrottava 60 vuotta täyttäneelle työttömälle työnhakijalle, että tällä on subjektiivinen oikeus TE-toimiston järjestämään työllistymistä edistävään palveluun tai palkkatuettuun työhön muun kuin kunnan palveluksessa, tai viime kädessä kunnan järjestämään velvoitetyöhön. Työnhakija voi kuitenkin halutessaan luopua velvoiteoikeudestaan. Luopuminen kirjataan työllistymissuunnitelmaan, joka allekirjoitetaan. Luopumisesta ei aiheudu työnhakijalle työttömyysturvaseuraamusta.

2 § Työllistämisvelvoitteen rajoitukset ja lakkaaminen

Henkilö, jolle maksetaan soviteltua päivärahaa esimerkiksi sillä perusteella, että hän on työttömänä vastaanottanut osa-aikatyön (työaika 4 tuntia tai enemmän viikossa) ja jota ei enää tästä syystä pidetä JTYPL:n tarkoittamana työttömänä, ei kuulu velvoitteen piiriin.

Työttömyyspäivärahan enimmäisajan tulee täytyä sen jälkeen, kun henkilö on täyttänyt 57 vuotta. Velvoitteen piiriin ei kuulu myöskään henkilö, joka on jättämällä hakematta työttömyyspäivärahaa tai muutoin saanut aikaan sen, ettei työttömyyspäivärahan 500 päivän enimmäisaika ole täyttynyt ennen 57 vuoden ikää.

JTYPL 11 luvun 2 §:n mukaan työllistämisvelvoite lakkaa, jos

- 1) työntekomahdollisuuteen oikeutettu ilman työttömyysturvalain 2 a luvussa tarkoitettua pätevää syytä kieltäytyy hänelle osoitetusta työkykyyn nähden sopivasta työllistämisvelvoitteen nojalla järjestetystä työstä;
- 2) työ, johon työnhakija on osoitettu, keskeytyy työnhakijasta johtuvasta syystä; tai
- 3) työnhakijalle ei voida työnhaun voimassaolon lakattua järjestää työtä kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun työllistämisvelvoite on tullut voimaan.

4 § Kunnalle myönnettävä lisätuki

Kunnalle myönnetään lisätukea jos se työllistää palkkatuella vähintään 0,5 % työvoimastaan. Käytännössä lisätukea maksetaan vasta mainitun osuuden ylittävältä osalta. Jos 0,5 % kunnan työvoimasta on 40 henkilöä ja kunta työllistää 40 henkilöä, lisätukea ei makseta. Jos kunta työllistää 41 henkilöä, lisätukea maksetaan 1 henkilöstä. Jos työllistettyjä on 45, lisätukea maksetaan 5 henkilöstä.

Lisätuen määrä riippuu siitä, kuinka paljon kunta on saanut keskimäärin palkkatukea henkilöä kohti ja kuinka suuren osan työvoimasta kunta on työllistänyt. Edellä kerrotussa tilanteessa lisätukena maksettaisiin 10 % keskimääräisestä palkkatuesta.

Keskimääräinen palkkatuki määritetään laskemalla yhteen kunnalle kuukauden aikana maksetut palkkatuet ja jakamalla ne palkkatuella kuukauden aikana keskimäärin olleiden määrällä. Jos palkkatukea on maksettu esimerkiksi 30 150 euroa ja työllistettynä on ollut keskimäärin 45 henkilöä, keskimääräinen tuki on 670 euroa (30 150/45).

Kunnan työllistämien määrän ylittäessä 0,5 % työvoimasta lisätukena maksetaan 10 % keskimääräisestä palkkatuesta. Jos määrä ylittää 1,0 %, maksetaan sen ylittävältä osalta 20 % keskimääräisestä palkkatuesta ja 1,0 %:iin asti 10 % keskimääräisestä palkkatuesta. Työllistettyjen osuuden

ylittäessä 2,0 % työvoimasta, sen ylittävältä osalta maksetaan 30 % keskimääräisestä palkkatuesta. Oheisessa taulukossa on esimerkki viimeksi mainitusta tilanteesta. Työllistettynä on 170 henkilöä. Kunnan työvoiman määrä on 8 000. Palkkatukea on maksettu keskimäärin 670 euroa henkilöä kohti.

		palkkatuella keskimäärin	lisätukea maksetaan	lisätuki		
				%	euroa/hlö	euroa yhteensä
0,5 % työvoimasta	40		40 henkilöstä	10	67	2 680
1,0 % työvoimasta	80		80 henkilöstä	20	134	10 720
2,0 % työvoimasta	160	170 henkilöä	10 henkilöstä	30	201	2 010
yhteensä			130 henkilöstä			15 410

30 prosentin lisätukea maksetaan 10 henkilöstä (170-160). 20 prosentin lisätukea maksetaan 80 henkilöstä (170-10-80) ja 10 prosentin lisätukea 40 henkilöstä (170-10-80-40).

Kunnan on toimitettava KEHA-keskuksen hyväksyttäväksi selvitys lisätuen maksamista varten kulkutakin vuosineljännekseltä.

12 luku Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

3 § Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Muutosturvan toimintamallin tavoitteena on työnantajan, työntekijöiden ja TE-toimistojen välisen yhteistyön tehostaminen, jotta nopeutettaisiin työntekijöiden uudelleen työllistymistä. Irtisanomisaikana irtisanotulla on oikeus palkalliseen vapaaseen, kun hän hakee töitä, osallistuu työllistymissuunnitelman tekoon tai siinä sovittuihin toimenpiteisiin. Irtisanottu henkilö voi saada myös työttömyyspäivärahan korotusosaa tai korotettua ansio-osaa työllistymistä edistävien palvelujen osallistumisen ajalta, jos palvelusta on sovittu työllistymissuunnitelmassa. Lisäksi irtisanotulla henkilöllä on oikeus TSL:n 7 luvun 12 §:n mukaiseen työllistymisvapaaseen (kesto 5-20 päivää).

Palvelujen kartoitus ja suunnittelu, kun irtisanominen koskee useita työntekijöitä

Saatuun työnantajan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä työvoiman vähentämistilanteissa tai muutoin tiedon mahdollisista irtisanomisista TE-toimisto ottaa viipymättä yhteyttä työnantajaan. TE-toimiston (ja tarvittaessa ELY-keskuksen), yrityksen ja henkilöstön edustajien yhteistyönä käynnistetään mahdollisimman nopeasti jatkotoimenpiteiden suunnittelu, kartoitetaan työvoima- ja yrityspalvelujen tarve irtisanomistilanteessa, laaditaan toimintasuunnitelma tai sovitaan toimintaperiaatteet palvelujen tarjoamisesta ja järjestelyistä. Yhteisissä neuvotteluissa sovitaan mm. seuraavista asioista:

- Tiedoista, joita työnantajan toivotaan kokoavan TE-toimiston käyttöön irtisanottavista työntekijöistä palvelujen suunnittelun ja mahdollisen erillisprojektin käynnistämisen tueksi
- Tietojen toimittamisesta irtisanottavista työntekijöistä
- Tiedot työnantajan kustantaman valmennuksen ja koulutuksen järjestämisestä ja sisällöstä palvelujen yhteensovittamiseksi ja osuvammaksi palvelutarjonnaksi työnhakijalle
- TE-toimistojen infotilaisuuksien järjestämisestä työttömyysuhan alaisille työntekijöille.
- Irtisanotuille suunnatun palvelukokonaisuuden suunnittelusta, järjestämisestä ja palvelujen käynnistämisestä
- Irtisanottaville järjestettävästä työvoimakoulutuksesta ja mahdollisten maksullisten ostettavien palvelujen käytöstä irtisanomistilanteessa

- Mahdollisesta TE-hallinnon erillisprojektin käynnistämistä irtisanottujen työvoima- ja yrityspalvelujen järjestämiseksi.
- Alueen kuntien, ELY-keskuksen ja muiden yhteistyötahojen kuten seudullisten yrityspalveluiden, uusyrityskeskuksen, oppilaitosten ja kouluttajien osallistumisesta palvelujen järjestämiseen tai erillisprojektiin.

Suurten irtisanomisten yhteydessä on erityisen tärkeää varmistaa TE-toimiston ja ELY-keskuksen välinen yhteistyön sujuminen sekä palvelujen suunnittelussa että tarjonnassa.

Palvelujen järjestäminen

TE-toimistojen infotilaisuudet

TE-toimisto järjestää aina infotilaisuuden/-tilaisuuksia yrityksen työntekijöille, kun irtisanottavia tai lomautettavia henkilöitä arvioidaan olevan vähintään kymmenen. Usein palveluinfon järjestäminen on tarkoituksenmukaista myös pienempää henkilömäärää koskevassa irtisanomistilanteessa. Infotilaisuuteen voidaan kutsua tarvittaessa myös muita asiantuntijoita esim. Kela, työttömyyskassat, eläkelaitos, kouluttajat, terveydenhoidon asiantuntijat, seudullinen kehittämissyhtiö tai uusyrityskeskus.

Tavoitteena on, että irtisanotut ja/tai irtisanomisuhan alaiset sekä lomautetut henkilöt saavat kattavat tiedot työ- ja koulutusmahdollisuuksista sekä tarjolla olevista palveluista, muutosturvan tarjoamista oikeuksista sekä muista työllistymistä tukevista mahdollisuuksista jatkosuunnitelmiansa tueksi. Irtisanottavien henkilöiden työnhaku pyritään laittamaan vireille jo infotilaisuuden yhteydessä. Työnhakijoita kannustetaan käynnistämään työnhakunsa oth-verkkopalvelussa. Työnhakijoiden haastattelut ja työllistymissuunnitelmien laatiminen muutosturvan piiriin kuuluville käynnistetään mahdollisimman pikaisesti irtisanomisaikana. Työnhakijoita rohkaistaan sähköisten palveluiden ja mm. CV-netin käyttämiseen työnhakunsa tueksi.

Infotilaisuuksien jälkeen TE-toimiston, työnantajan ja työntekijöiden edustajien tulee tarvittaessa käydä läpi yrityksestä irtisanottujen työntekijöiden ammattia ja työtehtäviä koskevat tiedot jo ennen henkilökohtaisen palvelun käynnistymistä. Tällöin voidaan myös tarkentaa irtisanottavista TE-toimistoille annattavia tietoja.

Erillisprojektien organisointi

Suurten ja usein koko ELY-keskusaluetta koskevien irtisanomisten yhteydessä alueen TE-toimiston yhdessä ELY-keskuksen kanssa tulee käynnistää erillisprojekti työvoimapalvelujen mahdollisimman tuloksellisen ja nopean tarjonnan varmistamiseksi. Erillisprojektien suunnittelussa ja käynnistämisessä TE-toimistoihin nimetyillä muutosturva-asiantuntijoilla on keskeinen merkitys. Erillisprojektien toiminnan käynnistämisessä tulee ottaa huomioon mm. seuraavia näkökohtia:

- Sovitaan alueen ELY-keskuksen, osallistuvien TE-toimistojen ja yrityksen kesken siitä, millainen palvelukokonaisuus yrityksen muutostilanteeseen räätälöidään.
- Yrityksen tiloihin perustetaan mahdollisuuksien mukaan TE-toimiston palvelupiste tai vastaavasti TE-toimistossa nimetyt asiantuntijat irrotetaan yrityksestä irtisanottujen henkilöiden palveluun.
- Irtisanottavien henkilöiden henkilökohtainen palvelu käynnistetään jo irtisanomisaikana. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni irtisanottu löytää työ- tai koulutusvaihtoehdon jo ennen työttömyysajan alkamista.
- Perustettuun palvelupisteeseen järjestetään työntekijöille mahdollisuus TE-hallinnon sähköisten palveluiden käyttöön. Tällöin työnantaja huolehtii useimmiten mahdollisista tietoliikennejärjestelyistä aiheutuneista erilliskustannuksista.
- Erillishanke voi sisältää edellä kuvatun TE-toimiston palvelupisteen lisäksi esim. TE-toimiston ja yrityksen yhteishankintana toteutettavaa työvoimakoulutusta, työnantajan

maksamaa uudelleensijoittumisvalmennusta tai TE-toimiston ja seudullisten yrityspalvelujen yhdessä tarjoamaa yrittäjäneuvontaa yrittäjyyttä harkitseville irtisanotuille. Projektilla sovitaan tietty kesto ja hankkeen toteutumista arvioidaan yhdessä hankkeeseen sitoutuneiden toimijoiden kanssa. Arvioinnin tavoitteena on selvittää, onko erillisprojektilla saavutettu merkittäviä hyötyjä ja ovatko TE-hallinnon palvelut ja muut toimenpiteet vaikuttaneet toivotulla tavalla irtisanottujen työmarkkinoille sijoittumiseen ja yrityksen muutostilanteeseen. Erillisprojektin päätyttyä hankkeesta vastaava TE-toimisto ja ELY-keskus kokoavat arviointiraportin.

Muutosturva-asiantuntijat ja verkostomainen toiminta

Osana muutosturvan toimintamallin toimeenpanoa TE-toimistoissa ja TE-asiakaspalvelukeskuksessa työskentelee muutosturva-asiantuntijoiden verkosto. Kaikilla ELY-keskusalueilla on nimetty muutosturva-asioihin erikoistuneita asiantuntijoita. Heidän tehtävänsä on mm.

- opastaa ja informoida työnantajia muutosturvaan liittyvien tehtävien hoitamisessa ja työvoimapalvelujen tarjonnasta sekä
- vastata suurten irtisanomisten yhteydessä erillisprojektien käynnistämisestä ja palvelujen organisoinnista, jolloin muutosturvasiantuntijat voivat toimia TE-toimiston tai ELY-keskuksen toiminta-alueella laajemmalla toiminta-alueella.

Muutosturva-asiantuntijat toimivat sekä paikallisesti, alueellisesti että koko maan kattavana verkostona. On kuitenkin huomattava, että muutosturva-asioiden hoitaminen ja asiantuntemus kuuluu jokaisen asiakaspalvelussa työskentelevän asiantuntijan tehtäväkuvaan.

Muutosturva-asiantuntijoiden työ painottuu erityisesti suurehkoihin, yritys- ja toimipaikkakohtaisesti hoidettaviin irtisanomistilanteisiin sekä irtisanomisaikana tapahtuvaan yhteistyöhön yritysten, henkilöstön edustajien ja irtisanottavien henkilöiden kanssa. Tavoitteena on työnantajien ja työntekijöiden informointi ja neuvonta TE-hallinnon palveluista ja muusta tuesta irtisanomistilanteessa sekä työnantajien neuvonta muutosturvaan liittyvien tehtävien hoitamisessa.

Muutosturva-asiantuntijat toimivat myös valtakunnallisena verkostona. Esimerkiksi tilanteessa, jossa irtisanovalla yrityksellä on toimipaikkoja usean ELY-keskuksen alueella, on tärkeää, että muutosturva-asiantuntijat toimivat valtakunnallisesti, jolloin irtisanomistilanteet kyetään hoitamaan eri TE-toimistojen alueella samojen palveluperiaatteiden ja toimintalinjausten mukaisesti. Tällaisissa tilanteissa muutosturva-asiantuntijoiden verkostossa sovitaan kuka/ketkä ottavat koordinaatiovastuun koko tilanteen hoitamisesta. Koordinaatiovastuu voi määräytyä esim. yrityksen suurimman yksikön tai pääkonttorin sijaintipaikkakunnan perusteella.

Työnantajan velvollisuudet irtisanomistilanteissa

Ks. Liite 5

6 § Tiedonsaantioikeus

TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen ja ELY-keskuksen tiedonsaantioikeus

Lähtökohtana on, että julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamiseksi tarpeelliset tiedot saadaan suoraan asiakkaalta. Työnhakijalla on velvollisuus antaa julkisen työvoimapalvelun tarjoamiseksi tarpeelliset selvitykset ammatillisesta osaamisestaan, työhistoriastaan, koulutuksestaan ja työkyvystään. Mikäli hän ei esitä selvityksiä TE-viranomaisen antamassa määräajassa, työnhaun voimassa olo lakkaa (JTYPL 2 luku 1 § 2 mom. 3 kohta).

Joissakin tilanteissa TE-toimistolla, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksella tai ELY-keskuksella voi olla julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpanon kannalta välttämätöntä saada tietoja suoraan muulta taholta kuin asiakkaalta itseltään. Tästä syystä TE-toimistolla, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksella ja ELY-keskuksella on oikeus salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä saada julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpanossa välttämättömät tiedot muulta valtionviranomaiselta, kunnan viranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, työttömyyskassalta, Eläketurvakeskukselta, Työttömyysvakuutusrahastolta, julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen palveluntuottajalta sekä työkokeilun järjestäjältä.

Kun TE-toimisto tai ELY-keskus hankkii julkisia työvoima- ja yrityspalveluja palveluntuottajilta, sen on välttämätöntä saada tietoja palvelun etenemisestä ja tuloksista asiakkaan palvelunprosessin etenemisen suunnittelemiseksi ja varmistamiseksi. Palveluntuottajilla on oikeus antaa nämä tiedot suoraan TE-toimistolle tai ELY-keskukselle ilman asiakkaalta erikseen nimenomaisesti pyydettyä suostumusta.

TE-viranomaisella voi olla tarvetta pyytää tietoja suoraan muulta viranomaiselta tilanteessa, jossa TE-viranomainen joutuu arvioimaan työpaikkailmoituksen vastaanottamisesta kieltäytymistä tai ilmoituksen poistamista taikka muun julkisen työvoima- ja yrityspalvelun epäämistä työnantajalta tai yritykseltä. Tiedot voivat olla tarpeen erityisesti sen arvioimiseksi, onko työnantaja olennaisesti laiminlyönyt työsopimuslaissa säädettyjä velvollisuuksiaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja taikka onko työpaikan olosuhteissa mahdollisesti ongelmia, joilla voi olla vaikutusta julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoamiseen. Tietoja voitaisiin pyytää esimerkiksi veroviranomaiselta, palkkaturvaviranomaiselta tai työsuojeluviranomaiselta.

Palkkatuen ja starttirahan myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja tai yrittäjäksi aikova ei ole olennaisesti laiminlyönyt velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, joita ovat työntekijän lakisääteiset maksut, työnantajan lakisääteiset sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksut ja pakolliset ryhmähenkivakuutusmaksut. TE-toimisto voi pyytää tarvittavat tiedot suoraan verohallinnolta tai muilta asianomaisilta tahoilta, mikä helpottaa osaltaan työnantajien hallinnollista taakkaa.

TE-toimiston oikeudesta saada salassa pidettäviä tietoja on säännöksiä lisäksi muualla lainsäädännössä. Tällaisia säännöksiä on työttömyysturvalain 13 luvun 1 §:ssä, kotoutumislain 87 §:ssä ja kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 12 §:ssä.

Palveluntuottajan oikeus saada henkilöasiakasta koskevia tietoja

TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus ja ELY-keskus voivat antaa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tuottajalle salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä henkilöasiakkaasta tietoja, jotka ovat välttämättömiä palvelun järjestämiseksi. TE-toimisto voi antaa esimerkiksi koulutuspalvelun tuottajalle asiakasta koskevia tietoja, jotka ovat välttämättömiä tehtäessä koulutusvalintoja sekä tarjottaessa koulutuspalvelua.

TE-toimistoilla on myös kotoutumislain 87 §:n 2 momentin nojalla oikeus antaa palveluntuottajalle salassapitosäännösten estämättä maahanmuuttajaa koskevia tietoja, jotka välttämättömiä kotoutumislain 2 luvussa tarkoitettujen toimenpiteiden ja palvelujen järjestämiseksi välttämättömät tiedot. Säännöksessä tarkoitettuja palveluja ovat esimerkiksi kotoutumiskoulutus, jota järjestetään työvoimakoulutuksena.

8 § Tukien ja korvausten myöntäminen, maksaminen ja takaisinperintä

KEHA-keskus maksaa JTYPL:n mukaiset tuet ja korvaukset sekä seuraa valtion virastoille tai laitoksille osoitettujen määrärahojen käyttöä.

KEHA-keskus toimii valtionavustuslaissa tarkoitettuna valtionapuviranomaisena keskeytettäessä tuen maksatusta ja perittäessä takaisin tukea tai korvausta. Jos TE-toimiston tietoon tulee jokin seikka, jolla voi olla merkitystä arvioitaessa avustuksen maksamisen keskeyttämistä, lopettamista tai takaisinperintää, sen tulee välittömästi ilmoittaa siitä KEHA-keskukselle, ja KEHA-keskuksen on viipymättä ryhdyttävä selvittämään asiaa.

Useaa vuotta koskevat myöntöpäätökset

JTYPL 12 luvun 8 §:n 4 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin tuki- en ja korvausten hakemis-, myöntämis- ja maksamismenettelystä, valtion virastoille tai laitoksille osoitettujen määrärahojen käytön seurannasta sekä TE-toimiston ja KEHA-keskuksen keskinäises- tä tehtävänjaosta.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun VnA:n 38 §:ssä säädetään useaa vuotta koskevis- ta päätöksistä. Pykälässä säädetään, milloin tukia tai korvauksia myönnettäessä tai palvelua han- kittaessa päätös on tehtävä ehdolla, että määrärahat ovat käytettävissä. Tällöin on kyse ns. edus- kuntaehdosta.

Työ- ja elinkeinoministeriön pääluokassa olevat työllisyysmäärärahat ovat kaksivuotista siirtomää- rärahaa. Työvoimakoulutuksen hankintoihin on valtion talousarviossa osoitettu valtuus, joten edus- kuntaehtoa ei käytetä niihin. Eduskuntaehtoa on tarpeen käyttää esimerkiksi silloin, kun muun pal- velun kuin työvoimakoulutuksen hankintaa tai palkkatuen tai starttirahan myöntämistä koskeva päätös kohdistuu pidemmälle kuin kuluvaan ja seuraavaan vuoteen. Tällöin päätös tehdään kol- manteen ja mahdollisesti seuraaviin vuosiin kohdistuvilta osin eduskuntaehdolla.

Valtionavustuslain soveltaminen

Valtionavustuslakia (688/2001) sovelletaan harkinnanvaraisiin valtionavustuksiin, joita työ- ja elin- keinhallinnossa ovat muun muassa palkkatuki, starttiraha ja työllisyyspoliittinen avustus. Valtion- avustuslaki on toissijainen yleislaki valtionavustuksia koskevaan erityislainsäädäntöön nähden. Si- tä sovelletaan vain siltä osin kuin muualla laissa (ns. erityislaissa) ei ole valtionavustuslaista poik- keavia säännöksiä.

Maksatuksen vanheneminen

Valtionavustuslain 29 §:ssä säädetään siitä, milloin valtionavustuksen saajan oikeus saada maksa- tus myönnetystä valtionavustuksesta vanhenee. Oikeus saada maksatus myönnetystä valtionavus- tuksesta raukeaa, jos valtionavustuksen saaja ei ole esittänyt valtionavustuksen maksamista varten tarvittavaa hyväksyttävää selvitystä valtionavustuspäätöksessä asetetussa määräajassa. Valtion- avustuslaissa tarkoitettuna hyväksyttävänä selvityksenä pidetään maksatushakemusta, jossa on maksatusta varten tarpeelliset tiedot. Jos määräaika maksatushakemuksen jättämiselle ei ole ase- tettu, avustuksen saajan oikeus maksatukseen lakkaa kahden vuoden kuluttua sen varainhoitovuo- den päätymisestä, jona valtionavustus on myönnetty.

Jokaisessa avustuspäätöksessä on oltava maininta siitä, milloin maksatushakemus on viimeistään toimitettava maksajalle. Avustuksen saajan tulee esittää maksatusta varten tarvittava hyväksyttävä selvitys avustuspäätöksessä asetettuun määräaikaan mennessä. JTYPL-asetuksen mukaan palk- katuki maksetaan jälkikäteen työnantajan valinnan mukaan kuukauden, kahden kuukauden tai kolmen kuukauden maksatusjaksoissa. Jos palkkatukijakso tai tuella palkatun työsuhte päättyy kesken maksatusjakson, myös maksatusjakso päättyy samaan aikaan. Palkkatukea koskevissa myöntöpäätöksissä on tuen maksamisen ehdoksi asetettu, että tuen saaja toimittaa maksatusha- kemuksen KEHA-keskukselle työnantajan palkkatukihakemuksessa valitseman maksatusjakson mukaan kuukauden, kahden kuukauden tai kolmen kuukauden jaksoissa kahden kuukauden kulu- essa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jonka aikana maksatusjakso päättyy. Starttirahapää- töksen mukaan tuen saajan tulee toimittaa starttirahan maksatuslomakkeella tehty hakemus KE-

HA-keskukselle kuukausittain (= maksatusjakso) jälkikäteen. Starttirahaa koskeva maksatushakemus on toimitettava kahden kuukauden kuluessa maksatusjakson päättymisestä.

Määräajan laskemisessa noudatetaan säädettyjen määräaikain laskemisesta annettua lakia (150/1930). Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimitetyn päivän jälkeen, päättyy sinä viikon tai määräkuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeinen päivä määräajan loppupäivänä. Jos em. kahden kuukauden määräaika päättyy pyhäpäivänä, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, jouluaattona, juhannusaattona tai arkilauantaina, määräaika jatkuu sen jälkeiseen ensimmäiseen arkipäivään.

Esimerkkejä palkkatuen maksatuksen kahden kuukauden määräajan päättymisestä: *Esim.1:* jos maksatusjakso päättyy 15.3., kahden kuukauden määräajan laskeminen alkaa 31.3. ja määräaika päättyy 31.5. *Esim.2:* jos maksatusjakso päättyy 30.6., määräaika päättyy 31.8. *Esim.3:* jos maksatusjakso päättyy 31.12., määräaika päättyy 28.2.

Jos maksatusta ei haeta edellä mainitussa määräajassa, maksatushakemus on vanhentunut, eikä tukea makseta kyseiseltä maksatusjaksolta. Valtionavustuslain säännös maksatuksen raukeamisesta on ehdoton, joten säännösten mukaan myös vähäinen viivästys aiheuttaa sen, ettei tuen hakijalla ole oikeutta saada maksatusta ko. maksatusjaksolta. KEHA-keskus antaa myöhässä toimitettuun maksatushakemukseen kielteisen päätöksen. Päätös annetaan kuulematta tuen hakijaa.

Vaikka säännös maksatuksen raukeamisesta on ehdoton, käytännössä saattaa joskus esiintyä tilanteita (esim. tulipalo), joissa maksatushakemuksen hylkääminen olisi tuen hakijan kannalta kohtuutonta. Jos kyseessä on tuen hakijasta riippumaton, odottamaton ja poikkeuksellinen tapahtuma, jota ei ole voinut ennakoita ja joka fyysisesti estää maksatushakemuksen toimittamisen määräajassa KEHA-keskukselle, ja viivästys on vähäinen, palkkatuen maksamiselle ko. maksatusjaksolta ei ole estettä. Jos tuen hakija vetoaa em. ylivoimaiseen esteeseen, tästä on esitettävä KEHA-keskukselle luotettavaa selvitystä.

Niissä tilanteissa, joissa tuen hakija on toimittanut maksatushakemuksen KEHA-keskukselle määräaikana mutta puutteellisenä (esim. maksatushakemuksessa ei ole riittäviä tietoja tuen maksamiseksi), KEHA-keskuksen tulee pyytää tuen hakijaa täydentämään maksatushakemustaan ehdolla, että maksatushakemus voidaan hylätä, ellei tarvittavia tietoja ole annettu. Täydentämiselle tulee varata kohtuullinen aika, joka mainitaan täydennyspyynnössä. Kohtuullisena aikana voidaan pitää kahta viikkoa. Ellei tuen hakija toimita pyydettyjä lisäselvityksiä määräajassa, maksatushakemus hylätään. Hylkäyspäätöstä ei kuitenkaan anneta ennen kuin kaksi kuukautta on kulunut maksatusjakson päättymisestä.

Kielteiseen maksatuspäätökseen liitetään oikaisuvaatimusosoitus. Tuen hakijalla on mahdollisuus hakea KEHA-keskukselta oikaisua em. päätökseen, ja oikaisuvaatimuksen johdosta annetusta päätöksestä hakija voi valittaa hallinto-oikeuteen.

Päätöksen tiedoksi

Valtionavustuslaki on soveltamisalaltaan tiedoksiannosta koskevien säännösten osalta erityislaki suhteessa hallintolakiin, jonka 10 luvussa on säädetty tiedoksiannossa noudatettavasta menettelystä. Valtionavustuslain säännökset sivuuttavat hallintolain säännökset silloin, kun kyseessä on valtionavustuslain soveltamisalaan kuuluva valtionavustus tai muu valtiontuki.

Valtionavustuslain 33 §:ssä säädetään valtionapuviranomaisen päätöksen lähettämisestä tiedoksi. Valtionapuviranomaisen muu kuin valtionavustuslain 19, 21, 22 ja 30 §:ssä tarkoitetussa asiassa tekemä päätös voidaan lähettää tiedoksi postitse. Siten tavallisella kirjeellä ei voida lähettää asianomaiselle tiedoksi valtionapuviranomaisen päätöstä valtionavustuksen maksatuksen keskeyttämisestä, takaisinperinnästä ja maksamisen lopettamisesta, palautettavan tai takaisinperittävän määrän kuittauksesta. Ko. päätökset on lähetettävä tiedoksi saantitodistusmenettelyä käyttäen. Kaikis-

sa muissa valtionavustusta koskeissa asioissa valtionapuviranomaisen päätös voidaan lähettää tiedoksi postitse tavallisella kirjeellä. Jollei muuta näytetä, tiedoksiannon katsotaan tapahtuneen seitsemäntenä päivänä siitä, kun päätös on annettu postin välitettäväksi.

Muilta osin on valtionapuviranomaisen päätöksen tiedoksiannossa noudatettava, mitä tiedoksiannosta hallintolaissa säädetään.

Valtionavustuksen palauttaminen, maksamisen keskeyttäminen ja lopettaminen

Palauttaminen

Valtionavustuslain 20 §:n mukaan valtionavustuksen saajan tulee viipymättä ja oma-aloitteisesti palauttaa virheellisesti, liikaa tai ilmeisen perusteettomasti saamansa valtionavustus tai sen osa. Saajan tulee palauttaa valtionavustus tai sen osa myös, jos sitä ei voida käyttää valtionavustuspäätöksessä edellytetyllä tavalla. Jos palautettava määrä on enintään 10 euroa, se voidaan jättää palauttamatta.

Virheellisesti tai liikaa saatua valtionavustusta on suoritus, joka teknisen virheen vuoksi maksetaan perusteetta tai liian suurena. Valtionavustus on saatu perusteetta silloin, kun valtionavustuksen saaja ei täytä valtionavustuksen myöntämisen yleisiä edellytyksiä. Ilmeisen perusteettomasti valtionavustus on maksettu aina silloin, kun valtionavustusta ei olisi voitu julkisesta työvoima- ja yritys-palvelusta annetun lain tai sen nojalla annetun valtioneuvoston asetuksen mukaan myöntää.

Oma-aloitteista avustuksen palauttamista voidaan käyttää vaihtoehtona takaisinperintäprosessille tilanteissa, joissa avustuksen perusteettomuudesta ei ole epäselvyyttä ja palautettava määrä on helposti todettavissa. KEHA-keskus tekee palauttamispyyntönsä tuen saajalle.

Maksamisen keskeyttäminen

Valtionavustuslain 13 §:n mukaan avustusta saadaan käyttää ainoastaan avustuspäätöksessä mainittuun tarkoitukseen. Avustuspäätöksessä asetettuja ehtoja ja rajoituksia on noudatettava. Valtionavustuslain 14 §:n mukaan valtionavustuksen saajan tulee antaa valtionapuviranomaiselle valtionavustuspäätöksen ehtojen noudattamisen valvomiseksi oikeat ja riittävät tiedot. Lisäksi avustuksen saajan tulee ilmoittaa viipymättä valtionapuviranomaiselle valtionavustuksen käyttöön vaikuttavasta muutoksesta. Valtionavustuslain 12 §:n 4 momentin mukaan valtionavustuksen saajan tulee antaa valtionapuviranomaiselle valtionavustuksen maksamiseksi oikeat ja riittävät tiedot.

Valtionavustuksen maksaminen voidaan määrätä keskeytettäväksi valtionavustuslain 19 §:ssä mainituilla perusteilla asian tarkemman selvittämisen ajaksi. Maksatuksen keskeyttäminen on tarkoitettu väliaikaiseksi turvaamistoimenpiteeksi, jonka avulla myönnetyn valtionavustuksen maksaminen saadaan keskeyttää asian tarkemman selvittämisen ajaksi. Selvittämisen jälkeen viranomaisen on tehtävä päätös maksatuksen jatkamisesta tai maksamisen lopettamisesta ja takaisinperinnästä. Maksatuksen keskeyttämisestä on aina tehtävä päätös. Keskeyttämistä ei voida tehdä siten, että avustuksen maksaminen vain tosiasiallisesti lopetetaan. Keskeyttämisspäätöksen tekee KEHA-keskus. Keskeyttämisspäätös on tehtävä välittömästi keskeyttämissperusteen tultua tietoon.

Maksatus voidaan keskeyttää vain valtionavustuslain 19 §:ssä mainituilla perusteilla, jotka ovat seuraavat:

- tuen saaja ei anna riittäviä ja oikeita tietoja tuen maksamiseksi
- tuen saaja käyttää tukea vastoin lain 13 §:ssä säädettyjä velvoitteitaan
- tuen saaja laiminlyö tuen käytön valvontaan liittyvää tiedonantovelvollisuuttaan
- perusteet, joilla tuki on myönnetty, ovat olennaisesti muuttuneet
- Euroopan yhteisön lainsäädännössä edellytetään maksamisen keskeyttämistä.

Keskeyttämisspätös voidaan tehdä myös määräajaksi. Tällöin keskeyttämisspätökseen tulee ottaa lisäehto, jonka mukaan avustuksen saajan on ilmoitettava, kun avustuksen maksamisen edellytykset jälleen täyttyvät.

Ennen päätöksen tekemistä on kuultava avustuksen saajaa. Vastinetta pyydetään kirjallisesti ja sen antamiselle asetetaan kohtuullinen määräaika (kaksi viikkoa). Samalla on mainittava, että maksaminen voidaan keskeyttää, jos vastinetta ei ole annettu pyydettyssä määräajassa.

Maksamisen keskeyttämisspätös on perusteltava mainitsemalla maksamisen keskeyttämiseen johdaneet syyt. Päätökseen on liitettävä oikaisuvaatimusosoitus. Avustuksen saaja voi hakea keskeyttämisspätökseen oikaisua päätöksen tehneeltä viranomaiselta eli KEHA-keskukselta. Koska oikaisuvaatimuksen johdosta annetusta päätöksestä voi valittaa hallinto-oikeuteen, päätökseen on liitettävä valitusosoitus.

Keskeyttämisspätöstä kuulemisineen ei tarvitse tehdä, jos palkkatuella tuettu työsuhde päättyy tuen saajasta riippumattomasta syystä – esimerkiksi työntekijästä johtuvasta syystä – eikä tuen saaja ole menetellyt valtionavustuslain 19 §:n mukaisesti moitittavasti.

Maksamisen lopettaminen

Valtionavustuslain 21 ja 22 §:n mukaan valtionapuviranomainen voi määrätä maksamisen lopettavaksi. KEHA-keskus on valtionavustuslaissa tarkoitettu viranomainen, jonka tehtäviin kuuluvat maksamisen keskeyttäminen ja lopettaminen.

Maksamisen lopettamisesta on aina tehtävä kirjallinen päätös. Tuen saajan kuulemisesta ja muutoksenhausta noudatetaan, mitä on mainittu takaisinperinnän yhteydessä.

Takaisinperintä

Yleistä

Tukien takaisinperinnästä päättää KEHA-keskus. Takaisinperinnän yhteydessä on myös määrättävä avustuksen maksamisen lopettamisesta. Maksamisen lopettamispätös ja takaisinperintäpätös tehdään samalla päätöksellä.

Avustuksen saajaa on kuultava ennen maksamisen lopettamis- ja takaisinperintäpätöksen tekemistä. Vastinetta pyydetään kirjallisesti ja sen antamiselle asetetaan kohtuullinen määräaika. Samalla on mainittava, että takaisinperintään voidaan ryhtyä, jos vastinetta ei ole annettu pyydettyssä määräajassa.

Takaisinperintäpätökseen on liitettävä oikaisuvaatimusosoitus. Avustuksen saaja voi hakea takaisinperintäpätökseen oikaisua KEHA-keskukselta 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaanista. Oikaisuvaatimuksen johdosta annettuun päätökseen on liitettävä valitusosoitus, koska päätöksestä voi valittaa hallinto-oikeuteen.

Kun takaisinperintää koskevat selvitykset ovat valmistuneet, asiassa on ryhdyttävä jatkotoimiin. Havaituista väärinkäytötapauksista on ilmoitettava myös valtionalouden tarkastusvirastolle. Ilmoitusvelvollisuus sisältyy valtion talouden tarkastusvirastosta (676/2000) annetun lain 16 §:ään, jonka mukaan valtion viranomaisen, laitoksen, liikelaitoksen ja valtion rahaston on salassapitosäännösten estämättä ilmoitettava viipymättä toiminnassaan tehdystä, sen hoitamiin tai vastattavina oleviin varoihin tai omaisuuteen kohdistuneesta väärinkäytöksestä tarkastusvirastolle.

Päätös maksatuksen keskeyttämisestä, lopettamisesta ja takaisinperinnästä on tehtävä viipymättä ja erityisestä syystä kahden kalenterivuoden kuluessa sen jälkeen, kun valtionapuviranomaisen tietoon on tullut sellainen seikka, jonka nojalla valtionavustuksen maksamisen keskeyttämiseen tai lopettamiseen taikka valtionavustuksen takaisinperintään voidaan ryhtyä. Valtionavustuksen, sille

maksettavan koron tai viivästyskoron takaisinperintään ei kuitenkaan saa enää ryhtyä, kun kymmenen vuotta on kulunut valtionavustuksen tai sen viimeisen erän maksamisesta.

Pakollinen takaisinperintä

Valtionavustuslain 21 §:ssä mainittujen edellytysten täytyessä viranomaisella on velvollisuus suorittaa avustuksen takaisinperintä. Lainkohdassa mainituissa tapauksissa viranomaisella ei ole takaisinperintään ryhtymisen suhteen harkintavaltaa, vaan viranomaisen on määrättävä avustuksen maksamisen lopetettavaksi ja jo maksettu avustus on perittävä takaisin. Takaisinperinnän perusteina ovat avustuksen saajan olennaisesti virheellinen tai vilpillinen menettely. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti on maksamisen määrääminen lopetettavaksi ja maksetun avustuksen takaisinperintä rajoitettava virhettä tai väärinkäytöstä vastaavaan määrään. Toimenpide voi kuitenkin kohdistua koko myönnettyyn avustukseen, jos avustusta ei olisi ilmenneen tilanteen mukaisissa olosuhteissa lainkaan myönnetty, tai jos virheen seurauksena avustusta ei oleellisilta osin voida käyttää päätöksen mukaisella tavalla.

Pakollisen takaisinperinnän perusteet ovat seuraavat:

- avustuksen saaja on jättänyt palauttamatta sellaisen valtionavustuksen tai sen osan, joka lain 20 §:n mukaan on palautettava;
- avustuksen saaja on käyttänyt valtionavustusta olennaisesti muuhun tarkoitukseen kuin se on myönnetty;
- avustuksen saaja on antanut viranomaiselle väärän tai harhaanjohtavan tiedon seikasta, joka on ollut omiaan olennaisesti vaikuttamaan valtionavustuksen saantiin, määrään tai ehtoihin, taikka salannut sellaisen seikan; taikka
- avustuksen saaja on muutoin edellisiin kohtiin verrattavalla tavalla olennaisesti rikkonut valtionavustuksen käyttämistä koskevia säännöksiä tai avustuspäätökseen otettuja ehtoja.

Harkinnanvarainen takaisinperintä

Valtionavustuslain 22 §:n mukaan viranomaisella on tietyillä perusteilla oikeus harkita, lopetetaanko valtionavustuksen maksaminen ja peritäänkö avustus takaisin avustuksen saajan virheellisen menettelyn tai avustuksen käyttöön vaikuttavien olosuhteiden muutoksen vuoksi. Virheellinen menettely tai olosuhteiden muutos ei välttämättä aina ole sillä tavalla olennainen, että niiden seurauksena on avustuksen maksamisen lopettaminen ja takaisinperintä kuten lain 21 §:ssä tarkoitetaan. Valtionapuviranomainen voi harkita, lopetetaanko avustuksen saajan virheellisen menettelyn tai avustuksen käyttöön vaikuttavan olosuhteiden muutoksen johdosta avustuksen maksaminen ja peritäänkö maksettu avustus takaisin. Harkinnanvaraisen takaisinperinnän perusteet ovat seuraavat:

Avustuksen saaja

- ei anna oikeita ja riittäviä tietoja maksatusta varten;
- käyttää avustusta vastoin valtionavustuslain 13 §:ssä säädettyjä velvoitteitaan;
- laiminlyö avustuksen käytön valvontaan liittyvää tiedonantovelvollisuuttaan;
- on kieltäytynyt antamasta tarkastuksessa tarvittavaa aineistoa tai avustamassa tarkastuksessa
- on lopettanut avustuksen kohteena olleen toiminnan, supistanut sitä olennaisesti tai luovuttanut sen toiselle;
- on lain 13 §:n vastaisesti luovuttanut toiselle omistus- tai hallintaoikeuden omaisuuteen, joka on hankittu valtionavustuksella;
- on 13 §:n vastaisesti pysyvästi muuttanut valtionavustuksen kohteen olleen omaisuuden käyttötarkoitusta;
- on joutunut ulosottoimenpiteen kohteeksi, selvitystilaan, konkurssiin, saneerausmenettelyyn tai velkajärjestelyn kohteeksi; taikka

- menettelee tosiasiallisesti em. seikkoihin rinnastettavalla tavalla antamalla valtionavustuksen myöntämiseen, maksamiseen tai käyttämiseen liittyvälle seikalle muun kuin asian todellista luonnetta tai tarkoitusta vastaavan oikeudellisen muodon.

Kohtuullistaminen ja kuittaus

Kohtuullistaminen

Valtionavustuslain 26 §:n mukaan viranomaisen voi pakollisen ja harkinnanvaraisen takaisinperinnän yhteydessä päättää, että osa takaisinperittävästä määrästä, sille laskettavasta korosta tai viivästyskorosta jätetään perimättä, jos täysimääräinen takaisinperintä on kohtuuton saajan taloudelliseen asemaan ja olosuhteisiin nähden tai takaisinperinnän perusteena olevaan menettelyyn tai olosuhteiden muutokseen nähden.

Kohtuullistamisessa lähtökohtana on takaisinperinnän kohtuuton ankaruus ja epäoikeudenmukaisuus tilanteessa vallitsevissa yksittäisissä olosuhteissa. Harkinnassa on myös otettava huomioon, missä määrin tuen saajan virheellinen menettely on takaisinperinnän perusteena. Kohtuullistamista puoltaa, jos tuen saajan menettely ei ole ollut virheellistä tai kyseessä on vain vähäinen virhe taikka jos saaja ei ole voinut tavanomaisella huolellisuudella ennakoida kyseistä olosuhteiden muutosta. Kohtuullistamista puoltaa myös viranomaisen virheellinen menettely tai esimerkiksi virheellisten neuvojen antaminen. Jos takaisinperintätilanteen syntyyn on vaikuttanut viranomaisen virhe, on kohtuullista jättää ainakin korko perimättä. Kohtuullistamiseen voidaan ryhtyä myös, jos asia viipty viranomaisen hitauden vuoksi. Kohtuullistaminen ei tule kysymykseen, jos takaisinperintä johtuu tuen saajan tahallisesta väärinkäytöksestä.

Kohtuusperiaatteeseen kuuluu, että suoritusvelvollisuutta helpotetaan vain osittain ja siltä osin kuin se on kohtuutonta. Ainoastaan erityisen painavasta syystä tuen takaisin perittävä määrä, sille laskettava korko tai viivästyskorko voidaan jättää kokonaan perimättä.

Kohtuullistaminen otetaan huomioon pääsääntöisesti takaisinperintäpäätöksen yhteydessä. Kohtuullistamiseen voidaan ryhtyä myös takaisinperintäpäätöksen teon jälkeen, jolloin viranomaisen hallintomenettelylain mukaisesti itseoikaisee tekemäänsä takaisinperintäpäätöstä.

Kuittaus

Valtionavustuslain 30 §:n mukaan valtionavustus on mahdollista periä takaisin myös kuittaamalla se muusta valtionavustuksesta. Kuittauksesta tehdään nimenomainen päätös. Kuittaminen on mahdollista vain saman valtionapuviranomaisen myöntämästä avustuksesta. Sitä ei voida tehdä toisen viraston tai laitoksen momenttiin liittyvästä menosta. Kuittauksessa on siten noudatettava valtion talousarvion tilijaottelussa vahvistettuja talousarvion eri momenttien käyttöoikeuksia. Kuittauspäätöksen muutoksenhakuun sovelletaan takaisinperintäpäätöksen yhteydessä selvitettyä oikaisuvaatimusmenettelyä.

Korko ja viivästyskorko

Takaisinperittäviin avustuksiin sovelletaan valtionavustuslain 24 §:n säännöstä korosta ja 25 §:n säännöstä viivästyskorosta. Takaisinperittäväälle tai palautettavalle määrälle on maksettava korkolain (633/1982) 3 §:n 2 momentin mukaista vuotuista korkoa lisättynä kolmella prosenttiyksiköllä. Koronmaksuvelvollisuus alkaa siitä päivästä, jona avustus tai sen osa on maksettu avustuksen saajalle. Korkoa on maksettava siihen päivään saakka, jona avustus maksetaan takaisin ja enintään avustuksen takaisinmaksamiselle määrättyyn eräpäivään.

Viivästyskorkoa peritään silloin, kun avustuksen saaja ei ole täyttänyt takaisinmaksuvelvollisuuttaan viimeistään valtionapuviranomaisen asettamassa määräajassa. Viivästyskoron korkokanta on korkolain 4 §:n 3 momentissa tarkoitetun korkokannan mukainen.

Valtionavustuslain säännöksiä korosta ja viivästyskorosta ei sovelleta silloin, kun on kyse starttirahasta tai matka- tai muista ylläpitokorvauksista.

Täytäntöönpano

Valtionavustuslain 35 §:n mukaan valtionapuviranomaisen päätös voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta. Muutoksenhakuviranomainen voi keskeyttää tarvittaessa täytäntöönpanon. Säännöksen perusteella esimerkiksi maksatuksen keskeyttämistä koskevat päätökset voidaan panna täytäntöön heti päätöksenteon jälkeen.

Valtionavustuksen pakollista ja harkinnanvaraista takaisinperintää koskeva päätös voidaan panna täytäntöön myös verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007) säädettyssä järjestyksessä. Valtionapuviranomaisen päätös kelpaa sellaisenaan ulosottoperusteeksi eli KEHA-keskuksen lainvoimainen takaisinperintäpäätös sellaisenaan voidaan antaa ulosottoviranomaiselle täytäntöön pantavaksi.

9 § Tukien ja korvausten rahoitus

Palkkatuki rahoitetaan työttömyysetuusmäärärahoista ja työllisyysmäärärahoista. Työttömyysetuusmäärärahoista rahoitetaan enintään peruspäivärahaa vastaava määrä, kuitenkin enintään palkkatukijaksoa vastaavaan ajanjaksoon sisältyviltä työttömyysetuuden maksupäiviltä maksettavaa peruspäivärahaa vastaava määrä. Tämän määrän yli menevä osa rahoitetaan työllisyysmäärärahoista.

Jos palkkatukea osarahoitetaan Euroopan sosiaalirahastosta, kansallinen rahoitus tulee työllisyysmäärärahoista.

Työttömälle työnhakijalle myönnettävä starttiraha rahoitetaan työttömyysetuusmäärärahoista koko tukikauden ajan ja ei-työttömälle myönnettävä starttiraha työllisyysmäärärahoista.

Palkkatuen ja starttirahan rahoitusta koskeva säännös on voimassa määräaikaisesti 1.1.2017-31.12.2018.

10 § Työllisyyspoliittinen avustus

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 10 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää työllisyysmäärärahojen käyttämisestä työllisyyden edistämiseen. Em. lainkohdan nojalla on säädetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun asetuksen 14 luvussa työllisyyspoliittisesta avustuksesta.

Työllisyyspoliittisen avustuksen tarkoitus ja tuettava toiminta

Työllisyyspoliittisella avustuksella edistetään työttömien työnhakijoiden työllistymistä. Avustuksella rahoitettavan toiminnan tulee parantaa työttömien työnhakijoiden yleisiä työmarkkinavalmiuksia, ammatillista osaamista ja näin edistää heidän työllistymistään. Erityisesti avustusta tulee käyttää heikossa työmarkkina-asemassa olevien työttömien työllistymisen edistämiseen mm. työmahdollisuuksien luomiseen välityömarkkinoille ja välityömarkkinoilla tuotettujen palvelujen vaikuttavuuden parantamiseen.

Avustuksella rahoitettavan toiminnan sisältö voi vaihdella. Avustuksella voidaan tukea työllistymismahdollisuuksia parantavaa toimintaa, jossa työttömille työnhakijoille järjestetään työmahdollisuuksia ja työkokeiluja tai molempia sekä niihin liittyviä palveluja. Toimintaan voi sisältyä mm. TOPPIS-mallilla toteutettavaa ammatillista koulutusta. Lisäksi toimintaan voi sisältyä työttömien työmarkki-

navalmiuksia parantavien palvelujen ja toimintamallien kehittämistä. Avustettavaan toimintaan voi sisältyä myös valtakunnallisen toiminnan koordinointiin liittyviä tehtäviä.

Rahoitettavassa toiminnassa tulee aina olla työttömiä työnhakijoita tai TE-palveluissa olevia henkilöitä. Em. tarkoittaa sitä, ettei avustusta voida myöntää pelkkiin kehittämishankkeisiin. Avustus ei ole yleisavustusta yhteisön toimintaan. Em. tarkoittaa sitä, että esimerkiksi työttömien perustamalle yhdistykselle avustusta voidaan myöntää toimintaan, joka kohdistuu välittömästi työttömien (= jäljempänä kohderyhmä) työmarkkinavalmiuksien parantamiseen. Sen sijaan työllisyyspoliittista avustusta ei voida myöntää esimerkiksi yhdistyksen edunvalvontatyöhön tai yhdistyksen työttömille järjestämään virkistystoimintaan.

Kun TE-toimisto on tehnyt työllisyyspoliittista avustusta koskevan päätöksen, sen on nimettävä rahoitettavalle toiminnalle yhteyshenkilö/-henkilöt, joiden tehtävänä on muun muassa varmistaa, että toimintaan osoitetaan rahoituspäätöksen mukaisesti työttömiä työnhakijoita. Jos asiakas palaa työllisyyspoliittisella avustuksella toteutettujen palvelujen jälkeen työttömäksi työnhakijaksi, TE-toimiston on päivitettävä asiakkaan työllistymissuunnitelma. Tässä yhteydessä TE-toimiston on yhdessä avustuksen saajan kanssa arvioitava, millä tavoin toiminta edisti asiakkaan työmarkkinavalmiuksia ja työllistymistä.

Avustuksen saaja

Avustuksen saajana voi olla yhdistys, säätiö, kunta tai kuntayhtymä. Tämän lisäksi avustusta voidaan myöntää a) yhteisölle sosiaalisen yrityksen perustamiseen ja sen toiminnan vakiinnuttamiseen ja b) yhteisölle, jonka tarkoituksena on selvittää sosiaalisen yrityksen perustamismahdollisuuksia. Yhteisöllä (kohdat a ja b) tarkoitetaan tässä yhteydessä Suomessa rekisteröityä yritystä (ml. osuuskunnat), yhdistystä ja säätiötä sekä kuntaa ja kuntayhtymää. Jos kunta ja joku muu toimija hakee avustusta samaan toimintaan, molempien tulee hakea avustusta erikseen, sillä avustuksen enimmäistaso voi olla erilainen.

Avustuksella katettavaksi hyväksyttävät kustannukset

Hyväksyttävillä kustannuksilla tarkoitetaan kustannuksia, joita voidaan säännösten mukaan rahoittaa työllisyyspoliittisella avustuksella ja jotka TE-toimisto on katsonut toimintaan nähden kohtuullisiksi kustannuksiksi. TE-toimiston on hyväksyttävistä kustannuksista päättäessään kiinnitettävä huomiota toiminnan kohderyhmään ja toiminnan sisältöön. Työllisyyspoliittisella avustuksella ei voida kattaa kustannuksia, jotka johtuvat työllisyyspoliittista avustusta koskevan hakemuksen tai avustuksella rahoitettavan toiminnan valmistelusta (ei koske yhteisöjä, joiden tarkoituksena on sosiaalisen yrityksen perustamismahdollisuuksien selvittäminen).

Avustuksella voidaan kattaa kustannuksia, jotka aiheutuvat kohderyhmän ammatillisen osaamisen ja yleisten työmarkkinavalmiuksien kehittämiseksi tarvittavasta normaalista työnjohtoa ja ohjausta suuremmasta ohjauksesta silloin kun avustuksen hakijalla on useita ko. tuen tarpeessa olevia työntekijöitä. Normaalista työnantajalle kuuluvasta työnjohdosta ja perehdyttämisestä aiheutuvia kustannuksia ei voida kattaa avustuksella. Lisäksi avustuksella voidaan kattaa kustannuksia, jotka aiheutuvat esimerkiksi lyhytkestoisesta työtehtäviin liittyvästä koulutuksesta sekä palkkatuetussa työssä ja työkokeilussa olevien koulutus- ja jatkotyöllistymismahdollisuuksien etsimisestä ja niihin siirtymisen tukemisesta.

Avustuksella katetaan pääasiassa niiden henkilöiden palkkaus- ym. kustannuksia, jotka vastaavat tuella palkattujen ja työkokeilussa olevien työnohjaamisesta ja työhönvalmennuksen tyyppisestä toiminnasta sekä muusta avustuksella katettavasta toiminnasta. Avustuksen käyttötarkoitus huomioon ottaen avustusta voidaan myöntää pääsääntöisesti seuraaviin tuettavasta toiminnasta välittömästi aiheutuviin kohtuullisiin kustannuksiin:

- avustuksella katettavasta toiminnasta vastaavien henkilöiden palkkauskustannukset (sis. työnantajan lakisääteiset sivukulut), lomarahat, lomakorvaukset, työterveysmaksut (siltä

osin kuin Kela ei korvaa työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia sairausvakuutuslain perusteella) ja lyhytkestoinen henkilöstökoulutus

- Henkilöstön lounaseteleistä ja puhelinedusta sekä työntekijöiden työvälineistä ja suojavaatetuksesta aiheutuvia kustannuksia ei voida kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella.
- erikseen määritellyt matkakulut
- puhelin-, posti- ja kopiointikulut sekä sähköisen viestinnän kulut
- kehittämistuloksista ja uusista toimintamalleista tiedottaminen (ei yleinen tiedottaminen hankkeen toiminnasta)
- kirjanpito ja tilintarkastus
- ohjausryhmän kokouspalkkiot ja matkakulut
- avustuksen saajan tuella palkatuille ja työkokeilussa oleville ostopalveluna hankkimat työllistymistä tukevat palvelut (esim. työhönvalmennuksen tyyppinen valmennus, koulutusvalmennus, palvelutarvetta ja osaamista kartoittavat arvioinnit, lyhytkestoinen työtehtäviin liit-tyvä koulutus)

Avustuksella voidaan kattaa vain toimintaan osallistuvan palkkauskustannuksia. Em. tarkoittaa, että jos toiminnasta vastaava tai muu kohderyhmän ohjaukseen osallistuva työntekijä jää esimerkiksi sairauslomalle tai äitiyslomalle ja hänen tilalleen palkataan sijainen, avustuksesta voidaan maksaa vain yhden työntekijän palkkauskustannukset.

Jos avustuksen hakijan palveluksessa olevan henkilön toimenkuvaan sisältyy palkkatuetussa työssä ja työkokeilussa olevien palvelujen järjestämisen lisäksi esimerkiksi avustuksen hakijan oman toiminnan organisointia, kehittämistä tai markkinointia (esim. kierrätyskeskuksen/ kierrätystavaratalon johtaja tai esimies), työllisyyspoliittisella avustuksella voidaan kattaa vain niitä kustannuksia, jotka liittyvät välittömästi avustettavaan toimintaan.

Matkakustannuksina voidaan korvata kotimaanmatkoista aiheutuneita kuluja valtion matkustus-säännön mukaisesti, halvimman matkustustavan mukaan. Kohderyhmään kuuluvien osalta voidaan korvata matkakustannukset, jotka syntyvät esimerkiksi hankkeeseen sisältyvään koulutukseen osallistumisesta. Matkakustannuksia, jotka liittyvät palkkatuetussa työssä tai työkokeilussa olevien henkilöiden työtehtävien hoitamiseen, ei voida kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella. Hankkeessa toimivan ohjaajan matkakustannukset, jotka aiheutuvat esimerkiksi jatkotyöllistymis-mahdollisuuksien etsimisestä tai vastaavista toimenpiteistä, voidaan kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella.

Avustusta voidaan myöntää avustettavasta toiminnasta vastaavien henkilöiden lyhytkestoiseen henkilöstökoulutukseen (lähinnä osaamisen päivitys- tai täydennyskoulutukseen). Myöntämisen edellytyksenä on, että kustannukset on todettu kustannusarviossa, ja että koulutusta voidaan pitää tarpeellisenä avustuksella katettavan toiminnan kannalta. Koska työllisyyspoliittisella avustuksella voidaan kattaa vain kohtuulliset kustannukset, TE-toimistolla pitää olla tieto koulutuksen sisällöstä. Työllisyyspoliittisella avustuksella ei voida kattaa pitkäkestoista ammatillista koulutusta, sillä avustettavasta toiminnasta vastaavien henkilöiden tulee olla jo lähtökohtaisesti ammattitaitoisia.

Avustusta voidaan myöntää palkkatuetussa työssä ja työkokeilussa olevien lyhytkestoiseen työtehtäviin liittyvään koulutukseen (esim. hygieniapassi, tulityökoulutus, järjestyksenvälvojan kortti, atk-ajokortti). Koulutuksen kustannukset on todettava kustannusarviossa. Ennen koulutuksesta aiheutuvien kulujen sisällyttämistä työllisyyspoliittisella avustuksella tuettavaan toimintaan tulee arvioida, onko koulutus järjestettävissä työvoimapolitiittisena koulutuksena tai julkisesta työvoima- ja yritys-palvelusta annetun lain mukaisena valmennuksena. Erilaiset tutkintomaksut ja näyttötutkintojen maksut eivät ole työllisyyspoliittisella avustuksella katettavia kustannuksia. Jos avustuksen saaja järjestää itse koulutustilaisuuksia, avustuksella katettavia kustannuksia voivat olla mm. koulutustilojen vuokraajalle maksettavat tila- ja laitevuokrat, luentopalkkiot ja koulutukseen osallistuvien henkilöiden matka-, majoitus- ja kahvitarjoilukustannukset. Tilavuokratustannukset ovat hyväksyttäviä

vain, jos koulutus järjestetään muualla kuin hankkeen omissa tiloissa ja avustuksen saaja joutuu maksamaan ulkopuoliselle taholle korvausta tilan käytöstä, tai jos avustuksen saaja hankkii koulutusta ulkopuoliselta toimijalta ostopalveluna, jolloin laskuun voi sisältyä luentopalkkioiden lisäksi korvaus koulutustilan käytöstä. Kustannusten minimoimiseksi koulutus on pyrittävä järjestämään sillä paikkakunnalla tai niillä paikkakunnilla, joissa toimintaa toteutetaan. Koulutettavien ryhmien suuruuden tulee olla sellaisia, että koulutuksen yksikkökustannukset ovat kohtuulliset. Vapaa-ajan toimintaan, yhdistystoimintaan, elämänhallintaan, virkistäytymiseen tai terveyden ylläpitoon ja edistämiseen liittyvä koulutus ei ole avustuksella katettavaa. Avustusta ei voida käyttää myöskään yrittävien vierailuihin eikä seminaari- ja messukuluihin, elleivät nämä liity kohderyhmän työllistymisen edistämiseen.

Koulutukseen osallistuvien ruokailukustannuksia ei voida kattaa avustuksella. Myöskään kielitasotestauksista aiheutuvia kuluja ei voida kattaa avustuksella.

Avustuksen myöntämisen ja käytön rajoitukset

Avustusta ei myönnetä eikä sitä saa käyttää:

- 1) elinkeinotoimintaan liittyviin kustannuksiin;
- 2) julkisina työvoima- ja yrityspalveluina tuotettaviin palveluihin;
- 3) sellaisten palvelujen tuottamiseen tai hankkimiseen, jotka kunta tai kuntayhtymä on lain mukaan velvollinen järjestämään;
- 4) investointeihin ja irtaimen käyttöomaisuuden hankintamenoihin;
- 5) vuokratukustannuksiin.

Elinkeinotoimintaan liittyvät kustannukset

Työllisyyspoliittista avustusta ei voida myöntää elinkeinotoimintaan liittyviin kustannuksiin. Em. tarkoittaa, ettei yrityksille voida myöntää työllisyyspoliittista avustusta, lukuun ottamatta tilannetta, jossa yritys ryhtyy selvittämään sosiaalisen yrityksen perustamismahdollisuuksia tai on jo rekisteröitynyt sosiaalisesti yritykseksi ja hakee avustusta toiminnan käynnistämiseen ja vakiinnuttamiseen. Koska EU:n valtioneuvoston päätöksissä yrityksiksi katsotaan kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yksiköt niiden oikeudellisesta muodosta riippumatta, yrityksen lisäksi esimerkiksi yhdistys tai säätiö voidaan katsoa joko kokonaan tai osittain elinkeinotoimintaa harjoittavaksi toimijaksi. Jos TE-toimisto myöntäisi tai on myöntänyt työnantajalle palkkatukea elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan ehdoin (yleinen ryhmäpoikkeusasetus tai de minimis -tuki), työllisyyspoliittista avustusta ei saa myöntää. Jos yhdistyksellä tai säätiöllä on sekä elinkeinotoimintaa että muuta toimintaa, työllisyyspoliittista avustusta voidaan myöntää siihen osaan toiminnasta, joka ei ole elinkeinotoimintaa. Elinkeinotoiminnan ja muun toiminnan kulut on pidettävä erillään.

Julkisina työvoima- ja yrityspalveluina tuotettavat palvelut

Työllisyyspoliittista avustusta ei saa käyttää julkisten työvoimapalvelujen hankkimiseen tai tuottamiseen.

Kunnan tai kuntayhtymän järjestämisvastuulla olevat palvelut

Kunnan tai kuntayhtymän järjestämisvastuulla olevia tehtäviä ovat muun muassa kuntouttava työtoiminta, terveydenhuolto ml. työttömien terveystarkastukset, perusopetus ja eräät sosiaalipalvelut, eikä näistä tehtävistä aiheutuneita kustannuksia voida kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella. Kunnan tai kuntayhtymän järjestämää talous- ja velkaneuvontaa ei myöskään voi kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella. Em. palveluista aiheutuvia kustannuksia ei voi myöskään sisällyttää kunnan tai kuntayhtymän omarahoitusosuuteen.

Jos avustuksen saajan palveluksessa oleva henkilö ohjaa sekä palkkatuettuun työhön ja työkokeiluun että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia, toiminta tulee organisoida siten, että voidaan

luotettavasti dokumentoida, mikä osa ohjaajan työpanoksesta kohdistuu palkkatuessa työssä ja työkokeilussa oleviin ja mikä kuntouttavassa työtoiminnassa oleviin.

Kuntien iltapäiväkerhotoimintaan saama valtionavustus ei estä työllisyyspoliittisen avustuksen myöntämistä em. toimintaan, jos avustusta ei käytetä samoihin kustannuksiin. Hyväksyttäviä kustannuksia eivät ole koululaisten iltapäiväkerhon ruokailusta aiheutuvat kustannukset ja askarteluvälineet.

Investoinnit, irtaimen käyttöomaisuuden hankintamenot ja vuokratkustannukset

Investointeihin kuuluvat esimerkiksi maa-alueiden, rakennusten, koneiden ja kaluston hankinnat. Irtaimella käyttöomaisuudella tarkoitetaan kalusteita, koneita, laitteita ja tuotantovälineitä. Vuokratkustannuksilla tarkoitetaan esimerkiksi tila-, laite- ja välinevuokratkustannuksia (myös leasing). Koska vuokratkustannuksia ei voida kattaa työllisyyspoliittisella avustuksella, avustusta ei voida käyttää myöskään muihin tilojen käytöstä aiheutuviin kustannuksiin (esim. sähkö, vesi, siivous). Asetuksensa tässä pykälässä tarkoitettuja vuokratkustannuksia eivät ole koulutustilaisuuksien järjestämiseen liittyvät koulutustilojen vuokraajalle maksettavat tila- ja laitevuokrat. Tietojärjestelmien päivitykset ja tietokone-ohjelmista aiheutuvat kulut eivät ole työllisyyspoliittisella avustuksella katettavia kustannuksia.

Avustuksen määrä

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun asetuksen 14 luvun 43 §:n mukaan avustuksen tukitasoon ja määrään vaikuttavat avustettavan toiminnan sisältö ja toiminnan kohderyhmään kuuluvien henkilöiden määrä sekä henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen tarve. Avustuksen määrässä voidaan ottaa huomioon avustettavasta toiminnasta saatavat tulot.

Tuella palkattavien ja työkokeiluun osallistuvien määrä ja henkilökohtaisen tuen tarve sekä toiminnan sisältö vaikuttavat siihen, kuinka monen henkilön palkkauskustannuksia avustuksella katetaan. TE-toimiston on avustuspäätöstä tehdessään arvioitava, kuinka monen henkilön palkkauskustannuksiin on tarkoituksenmukaista myöntää työllisyyspoliittista avustusta ja mikä tuen taso on kussakin tehtävässä.

Kun TE-toimisto tekee päätöksen hyväksyttävien palkkauskustannusten määrästä, sen on kiinnitettävä huomiota avustuksella palkattavan henkilön toimenkuvaan, tehtävän vaativuuteen ja ammattitaitoon. Rahoitettavasta toiminnasta vastuussa olevan henkilön (= vastuuhenkilö) työn luonteesta johtuen hänen avustukseen oikeuttavat palkkauskustannuksensa voivat olla suuremmat kuin muiden henkilöiden. Jos toimintaan sisältyy pääasiassa työkokeilupaikkojen ja/tai palkkatuetun työn tarjoamista, avustuksella katettavaksi hyväksyttävä palkkaus voi olla pääsääntöisesti enintään 2.700 euroa kuukaudessa. Jos em. palvelujen lisäksi tarjotaan muitakin palveluja ja/tai kehitetään palveluja tai toimintamalleja, vastuuhenkilön työllisyyspoliittisella avustuksella katettava kuukausipalkka voi olla pääsääntöisesti enintään 3.000 euroa. Keskimääräistä vaativammassa tehtävässä työllisyyspoliittisella avustuksella katettava vastuuhenkilön palkka voi olla edellä mainittua suurempi. Mikäli vastuuhenkilölle ja muulle henkilölle maksetaan korkeampaa palkkaa kuin minkä TE-toimisto on hyväksynyt kohtuulliseksi kustannukseksi, palkkauskustannusten erotus jää avustuksen saajan itsensä maksettavaksi.

Yhdistykselle ja säätiölle voidaan myöntää avustusta enintään 100 prosenttia TE-toimiston hyväksymistä kokonaiskustannuksista. TE-toimisto harkitsee avustuksen määrän tapauskohtaisesti toiminnan kohderyhmän ja sisällön pohjalta. Tukitaso voi olla esimerkiksi 75 prosenttia hyväksyttävistä kustannuksista. Tukitaso voi olla kaikkien kustannusten osalta sama tai erilainen eri kustannuserien osalta. 100 prosentin tukitaso on tarkoitettu ensisijaisesti toimintaan, jossa kohderyhmänä ovat vähintään kaksi vuotta lähes yhtäjaksoisesti työttömänä olleet (vähintään 24 kuukautta 28 kuukauden aikana työttömänä olleet).

Sosiaaliselle yritykselle ja muulle yhteisölle (kuntaa ja kuntayhtymää lukuun ottamatta), jonka tarkoituksena on selvittää sosiaalisen yrityksen perustamismahdollisuuksia, voidaan myöntää avustusta enintään 75 prosenttia TE-toimiston hyväksymistä kokonaiskustannuksista.

Kunnalle ja kuntayhtymälle avustusta voidaan myöntää enintään 50 prosenttia TE-toimiston hyväksymistä kokonaiskustannuksista.

Jos tuella palkattujen tai työkokeilussa olevien työpanoksella saadaan tuloja, joita ei käytetä em. henkilöiden työllistymisen edistämiseen tai yleishyödylliseen toimintaan, TE-toimisto ottaa tulot huomioon avustuksen määrässä. Toiminnasta saatavien tulojen vaikutukset tuen määrään (ja käytännössä myös lopulliseen tukitasoon) arvioidaan avustuspäätöstä tehtäessä avustuksen hakijan antaman arvion perusteella. Em. koskee myös tuloja, jotka avustuksen saaja saa korvauksena tuella palkattujen siirtämisestä muun työn järjestäjän tehtäviin.

Avustuksen saajan on ilmoitettava tulot jokaisen maksatushakemuksen yhteydessä. Jos tulot ovat määrältään vähäisiä suhteessa työllisyyspoliittiseen avustukseen, TE-toimisto voi päättää, että avustuksen saajan on ilmoitettava tulot vuoden viimeisessä maksatushakemuksessa. Jos tuloja ei käytetä kohderyhmän työllistymisen edistämiseen tai yleishyödylliseen tarkoitukseen, ne vaikuttavat vuoden viimeisen maksuerän suuruuteen. Jos tulojen määrässä tapahtuu oleellinen muutos päätöksenteon jälkeen, avustuksen saaja on ilmoitettava siitä TE-toimistolle, jotta avustuksen määrä voidaan määritellä uudelleen. TE-toimisto voi harkintansa mukaan vähentää syntyneen tuloylijäämän myönnetystä avustuksesta.

Lopulliseen tukitasoon saattaa vaikuttaa avustuksen määrästä päätettäessä avustettavasta toiminnasta saatavien tulojen lisäksi muut samoihin kustannuksiin myönnettyt valtionavustukset.

Avustuksen suhde muuhun valtionrahoitukseen

Valtion rahoitustueksi katsotaan avustuksen enimmäismäärää arvioitaessa valtion talousarvion määrärahasta tai talousarvion ulkopuolisesta valtion hallinnoimasta rahastosta maksettu valtionosuus ja -avustus, korkolain 3 §:n 2 momentin mukaista korkoa alemmalla korolla myönnettyyn lainaan sisältyvä korkoetu sekä muun lainan korkoon kohdistuva korkotuki. Valtion rahoitustueksi katsotaan em. mukaisesti myös Raha-automaattiyhdistyksen tuotosta tai veikkausvaroista maksettava avustus. Työllisyyspoliittinen avustus ei saa yhdessä samoihin kustannuksiin maksetun muun valtiontuen kanssa ylittää avustettavan toiminnan hyväksytyttä kokonaiskustannuksia.

Esim. yhdistykselle myönnettävä työllisyyspoliittisen avustuksen 100 %:n tukitaso on käytännössä vähemmän kuin 100 %, jos toimija saa samoihin kustannuksiin muuta valtiontukea. Jos hyväksytyt kokonaiskustannukset ovat 100 000 euroa ja hakijan saama muu valtionavustus 10 000 euroa, myönnettävän avustuksen määräksi jää 90 000. Lopullinen tukitaso on tässä tapauksessa 90 %.

Avustuksen kesto

Avustusta voidaan myöntää avustettavaan toimintaan kerrallaan enintään kolmen vuoden ajaksi. Päätöksellä sitoudutaan rahoittamaan hanketoimintaa ajaksi, jota TE-toimisto pitää tarkoituksen mukaisena, enintään kolmeksi vuodeksi. Päätös myönnettävän avustuksen määrästä tehdään aina kalenterivuodeksi kerrallaan, mutta päätöksessä varaudutaan tulevan vuoden / tulevien vuosien rahoittamiseen ehdolla, että toiminta on avustuspäätöksen mukaista. Avustus voidaan jättää myöhempinä vuosina myöntämättä tai myöntää avustuspäätöksessä pienempänä, jos toiminta ei ole ollut rahoituspäätöksen mukaista tai avustuksen saaja on laiminlyönyt päätöksessä asetettujen ehtojen noudattamisen.

Sosiaalisille yrityksille voidaan yritystoiminnan käynnistämisen- ja vakiinnuttamiskustannuksiin myöntää avustusta vain ajaksi, jonka yritystoiminnan käynnistämisen ja vakiinnuttamisen arvioidaan kestävän. TE-toimisto arvioi tapauskohtaisesti, milloin yrityksen toimintaa on pidettävä vakiintuneena.

Avustuksen myöntäminen sosiaaliselle yritykselle

Sosiaalisista yrityksistä annetun lain (1351/2003) 3 §:n 1 momentin mukaan sosiaalisen yrityksen perustamiseen ja sen toiminnan vakiinnuttamiseen voidaan myöntää avustusta, jos sosiaalisen yrityksen elinkeinotoiminnan nimenomaisena tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia. Sosiaalisen yrityksen perustamiseksi avustusta voidaan myöntää sekä uuden yrityksen perustamisvaiheessa että jo toimivalle yritykselle, joka ei vielä täytä sosiaalisen yrityksen tunnusmerkkejä. Sosiaalisen yritystoiminnan vakiinnuttamiseen avustusta voidaan myöntää rekisteröidylle sosiaaliselle yritykselle.

TE-toimiston on avustushakemusta käsitellessään varmistauduttava, että hakijan nimenomaisena tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia. Toimintatavoite täytyy olla mainittuna rekisteröintiä hakevan yhtiöjärjestyksessä, yhtiösopimuksessa, liiketoimintaa harjoittavan yhdistyksen säännöissä tai vastaavassa asiakirjassa.

Sosiaalisten yritysten lisäksi avustusta voidaan myöntää yhteisölle ja säätiölle toimintaan, jonka tarkoituksena on selvittää sosiaalisen yrityksen perustamismahdollisuuksia. Avustuksen saajana voi olla esimerkiksi yhdistys, jonka tarkoituksena on selvittää, voidaanko osa sen toiminnasta eriyttää sosiaalisesti yritykseksi. Koska em. tilanteissa ei ole kyse yksittäisen sosiaalisen yrityksen perustamisen ja vakiinnuttamisen tukemisesta, avustuksen myöntäminen ei edellytä, että hakijan nimenomaisena tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia.

Avustus myönnetään de minimis -tuen sosiaaliselle yritykselle ja yhteisölle, jonka tarkoituksena on selvittää sosiaalisen yrityksen perustamismahdollisuuksia.

Hyväksyttävät kustannukset

Työllisyyspoliittisen avustuksen myöntämistä ja käyttöä koskevat rajoitukset koskevat myös sosiaalisia yrityksiä ja yhteisöjä, joiden tarkoituksena on selvittää sosiaalisen yrityksen perustamismahdollisuuksia. Koska avustusta ei voida myöntää elinkeinotoimintaan liittyviin kustannuksiin, hyväksyttäviin kustannuksiin vaikuttaa muun muassa se, onko avustuksen hakija toimiva yritys, joka on muuttamassa toimintaansa sosiaalisesti yritykseksi vai onko hakija esimerkiksi yhdistys, joka on yhtiöittämässä osan toiminnastaan ja vasta käynnistämässä yritystoimintaa.

Elinkeinotoimintaan liittyviä kustannuksia ovat elinkeinotoiminnassa tulojen hankkimisesta johtuvat kustannukset. Avustuksella ei voida kattaa esimerkiksi liikkeen perustamisesta ja uudelleen järjestämisestä johtuvat menot, vaihto-, sijoitus- ja käyttöomaisuuden hankintamenoja, elinkeinotoiminnassa käytetyn huonetilan vuokria ja elinkeinotoiminnassa työskentelevien henkilöiden palkkoja.

Liiketoimintasuunnitelmaan kuuluu muun muassa yritysideokehittäminen (alkava yritys), yritysanalyysi (toimiva yritys), toimintaympäristön analyysi, yrityksen tavoitteiden ja strategian valinta sekä markkinointi-, tuotekehitys-, tuotanto-, henkilöstö- ja taloussuunnitelmien laatiminen. *Jos hakijana on muu taho kuin toimiva yritys* (esimerkiksi yhdistys), avustusta voidaan myöntää *kaikkiin* edellä mainittuihin kustannuksiin. Jos hakijana on *toimiva yritys*, voidaan liiketoimintasuunnitelman muuttamiseen liittyvät kustannukset *osittain* kattaa avustuksella. Kun henkilöstösuunnitelmaan sisältyy henkilöiden, joiden vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä, tai henkilöiden, jotka ovat olleet vähintään 12 kuukautta työttöminä työnhakijoina, rekrytointia, perehdyttämistä ja työnohjausta koskevia asioita, avustuksella voidaan kattaa henkilöstösuunnitelman laatimiskustannukset. Tuotantosuunnitelmien laatimiskustannukset voidaan kattaa avustuksella tilanteissa, joissa tuotantotiloihin, koneisiin ja järjestelmiin edellytetään tehtäväksi muutoksia sen vuoksi, että työnantaja palkkaa *henkilöitä, joiden vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä*.

Hyväksyttäviä kustannuksia ovat liiketoimintasuunnitelman laatijan palkkauskustannukset edellisessä kappaleessa kerrotulta osin. Hakemuksesta tulee käydä ilmi palkkauskustannusten suuruus (eriteltyinä palkka + sivukulut) sekä se, kuinka suuren osan työajastaan em. henkilö käyttää liike-

toimintasuunnitelman laatimiseen. Jos liiketoimintasuunnitelman laatiminen edellyttää muun kuin hakijan palveluksessa olevan asiantuntijan käyttämistä, voidaan ulkopuolisen asiantuntijan palkkiosta aiheutuvat kohtuulliset kustannukset hyväksyä avustuksella katettavaksi.

Sosiaalisen yrityksen *perustamis- ja vakiinnuttamisvaiheessa* avustusta voidaan myöntää *työllistettyjen osuuteen luettavien työntekijöiden (henkilöt, joiden vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä, ja henkilöt, jotka ovat olleet vähintään 12 kuukautta työttöminä työnhakijoina)* työhön perehdyttämisestä ja työnohjauksesta sekä lyhytkestoisesta henkilöstökoulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin. Koska työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työhön ja huolehtia työnohjauksesta, normaalia perehdyttämistä ei voida rahoittaa työllisyyspoliittisella avustuksella. Jos työnantajan on annettava erityisohjausta sillä perusteella, että tuella palkatuilla on vamma tai sairaus tai että he ovat olleet pitkään poissa työmarkkinoilta, kustannuksia voidaan korvata avustuksella. Tämä edellyttää, että selvitetään, mikä osuus perehdyttämisestä ja työnohjauksesta on työnantajalle aiheutuvaa ylimääräistä työtä ja kuinka paljon työaikaa siihen kuluu. Avustuksella korvattava ajanjakso ei voi olla pitkäkestoinen.

Avustusta voidaan myöntää sekä uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja työnohjaukseen että ns. vanhojen työntekijöiden osalta esimerkiksi tilanteessa, jossa toiminnan vakiinnuttaminen edellyttää uusien tuotteiden tai tuotantomenetelmien käyttöönottoa. Kun kyseessä on varsinainen työmarkkinavalmiuksia parantava koulutus tai koko henkilöstön uudelleen koulutus, voidaan koulutusta taloudellisesti tukea esimerkiksi yhteishankintana toteutettavana työvoimakoulutuksena. Se, kuinka pitkäksi ajaksi avustusta myönnetään työhön perehdyttämiseen ja työnohjaukseen, arvioidaan tapauskohtaisesti. Ajan pituuteen vaikuttaa muun muassa työllistettävien osuuteen luettavien henkilöiden työmarkkinavalmiudet ja työtehtävien asettamat vaatimukset.

Jos työhön perehdyttämisen ja työnohjauksen hoitaa avustuksen hakijan palveluksessa oleva henkilö, hakemuksesta tulee käydä ilmi, kuinka suuren osan työajastaan em. henkilö käyttää työllistettyjen osuuteen luettavien henkilöiden perehdyttämiseen ja työnohjaukseen sekä palkkauskustannusten suuruus (eriteltynä palkka ja sivukulut). Työajan käyttöön vaikuttaa muun muassa, kuinka monen työntekijän perehdyttämisestä ja työnohjauksesta on kysymys. Jos työnohjausta ja koulutusta ostetaan yrityksen ulkopuoliselta taholta, voidaan avustuksella kattaa koulutuksesta aiheutuvat kohtuulliset kustannukset.

Yrityksen muuttaminen sosiaalisesti yritykseksi ja työllistettyjen osuuteen luettavien rekrytointi saattaa edellyttää koko työyhteisön valmentamista muuttuvaan tilanteeseen. Em. tilanteessa avustusta voidaan myöntää koko henkilöstön valmentamisesta aiheutuviin kustannuksiin. Hyväksyttäviä kustannuksia ovat mm. työyhteisön valmentamisesta vastaavan henkilön palkkauskustannukset. Työyhteisön valmentaminen voidaan hankkia myös ostopalveluna.

Avustuksen hakeminen

Tuettava toiminta lähtee aina TE-toimiston tunnistamista työttömien työnhakijoiden palvelutarpeista. TE-toimiston tulee kartoittaa, mille työttömien ryhmille ja millaisia palveluja tai toimintamalleja työllisyyspoliittisella avustuksella olisi tarkoituksenmukaista rahoittaa.

TE-toimisto ilmoittaa avustuksen julkisesti haettavaksi. Hausta tulee tiedottaa sopivalla tavalla, esimerkiksi lehti-ilmoituksella tai Internet-sivuilla. Ilmoituksessa tiedotetaan hakemismenettelystä sekä annetaan tietoja avustuksen myöntämisen yleisistä edellytyksistä ja avustuksen ehdoista. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi ainakin se, minkälaiseen toimintaan esimerkiksi minkä työttömien ryhmien työmahdollisuuksien ja työkokeilujen järjestämiseen ja kehittämiseen avustusta voidaan myöntää. Avustuksen myöntämisen kriteerit ilmoitetaan hakijoille etukäteen. Hakukierroksen järjestämisen yhteydessä voidaan järjestää tiedotustilaisuuksia, joilla pyritään tavoittamaan kaikki hausta kiinnostuneet.

Avustushakemuksen sisältö

Avustushakemuksesta tulee käydä ilmi toiminnan sisältö, avustuksen saajan tuottamat palvelut ja toimenpiteet, kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma. Hakemuksesta tulee lisäksi käydä ilmi arvio avustettavasta toiminnasta saatavista tuloista, rahoitussuunnitelman toteuttamiseen liittyvät jo tehdyt päätökset, selvitys samoihin kustannuksiin liittyvästä mahdollisesta muusta valtionavustuksesta sekä muut avustuksen myöntämisen ja hakemuksen käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Avustusta haetaan vuosittain työ- ja elinkeinoministeriön vahvistamalla kirjallisella lomakkeella. Koska avustettavan toiminnan laajuus ja sisältö sekä toiminnan kohderyhmään kuuluvien henkilöiden määrä ja henkilökohtaisen ohjauksen ja tuen tarve (sekä mahdollisesti avustettavasta toiminnasta saatavat tulot) vaikuttavat avustuksen määrään, hakemuksen liitteenä on oltava toiminnan tarkempi kuvaus. Kuvauksesta tulee käydä ilmi toiminnan sisältö esimerkiksi tuettavaan toiminnan yhteydessä kohderyhmälle tarjottavat palvelut; uusien toimintamallien kehittäminen sekä muut asetettujen tavoitteiden saavuttamista kuvaavat toimet.

- toiminnan pääasiallinen kohderyhmä (eri henkilöt vuositasolla ja asiakkaat keskimäärin, jaotteluna esimerkiksi seuraavasti:
 - vähintään 12 kuukautta 14 kuukauden aikana työttömänä olleet;
 - vähintään 24 kuukautta 28 kuukauden aikana työttömänä olleet
 - henkilöt, joilla vamma tai sairaus alentaa olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä
 - alle 25-vuotiaat nuoret; 60 vuotta täyttäneet; maahanmuuttajat; muut ryhmät
 - millä alueilla toiminta toteutetaan
- kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma (joka sisältää yksilöidyn kustannuserittelyn ja selvityksen kustannusten laskentaperusteista sekä toiminnasta saatavat tulot)
- toiminnan toteuttamiseen liittyvät muut kuin TE-hallinnon rahoituspäätökset
- mahdolliset yhteistyötahot ja miten em. tahot osallistuvat toimintaan

Hakemukseen tulee liittää (ei koske kuntaa ja kuntayhtymää)

- todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus, joka ei saa olla kolmea kuukautta vanhempi
- yhdistyksen viimeisimmät tilinpäätöstiedot ja yhdistyksen säännöt; säätiön viimeisimmät tilinpäätöstiedot; yrityksen kaksi viimeisintä tasetta ja tuloslaskelmaa sekä yhtiöjärjestys

TE-toimisto tarkistaa viran puolesta kauppa-, yhdistys- tai säätiörekisteritiedot (esim. Suomen Asiakastieto Oy, ePortti-palvelu tai Patenti- ja rekisterihallituksen Virre-tietopalvelu). Maksuttomasta YTJ-tietopalvelusta osoitteesta www.yti.fi voi myös tarkistaa rekisteritietoja. Jos avustushakemuksen on allekirjoittanut henkilö, jonka allekirjoitusoikeus ei ilmene em. tiedoista, avustuksen hakijan on esitettävä valtakirja. Kunnan hakiessa avustusta valtakirjaa ei tarvitse esittää.

Jos avustuspäätöksessä määriteltyyn kustannuslajierittelyyn tulee muutostarpeita, avustuksen saajan on hyvissä ajoin ennen maksatusjakson alkua tehtävä kustannuslajin muutosta koskeva hakemus, johon tehdään erillinen päätös.

Avustuksen myöntäminen

Avustuksen myöntää TE-toimisto. Jos työllisyyspoliittista avustusta on haettu toimintaan, jota toteutetaan useamman TE-toimiston alueella, avustuksen myöntämisen edellytyksenä on, että TE-toimistot, joiden alueilla toimintaa pääosin toteutetaan, puoltavat avustuksen myöntämistä.

Avustuspäätöksen sisältö

Valtionavustuslain 11 §:ssä on säännökset valtionavustuspäätökseen liittyvistä asioista (mm. sisältö ja ehdot). Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun asetuksen mukaan avustuksen myöntäjä voi asettaa avustuspäätöksessä avustuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta tarpeellisia ehtoja.

Vaikka rahoitettavaksi voidaan hyväksyä useaa kalenterivuotta koskeva toiminta, rahoitus voidaan myöntää vain ko. kalenterivuodeksi. Jos rahoitettavaksi hyväksyttävän toiminnan kesto on kolme vuotta, kolmatta kalenterivuotta koskeva päätös on tehtävä ehdolla, että tarkoitukseen varatut määrärahat ovat käytettävissä. Useaa kalenterivuotta koskevissa hankkeissa toiminnan ensimmäisenä toteuttamisvuonna avustusta voidaan maksaa päätöspäivän jälkeen syntyneisiin kustannuksiin. Myöhempien vuosien osalta avustusta voidaan maksaa heti kalenterivuoden alusta lukien.

Useaa kalenterivuotta koskeviin päätöksiin on tarkoituksenmukaista asettaa ehto, joka oikeuttaa avustuksen myöntäjän muuttamaan avustuspäätöstä toiminnan tulosten ja vaikuttavuuden, saadun palautteen sekä avustettavasta toiminnasta saatavien tulojen (joita ei käytetä kohderyhmän työllistymisen edistämiseen tai yleishyödylliseen tarkoitukseen) perusteella. Lisäksi avustuspäätökseen voidaan laittaa rahoitettavaa toimintaa toteuttavien ja TE-toimiston välistä yhteistyötä koskeva ehto. Päätöksessä tulee myös ilmoittaa, että avustuksen saaja on velvollinen viipymättä ilmoittamaan TE-toimistolle, jos tulojen määrässä tapahtuu oleellinen muutos päätöksenteon jälkeen ja että TE-toimisto voi harkintansa mukaan vähentää syntyneen tuloylijäämän myönnetystä avustuksesta. Selvitys maksujaksoson aikana saaduista tuloista tulee ilmoittaa aina maksatushakemuksessa.

Avustuspäätöksessä on ilmaistava täsmällisesti, mihin työllisyyspoliittista avustusta ei saa käyttää. Jos esim. yhdistyksellä tai säätiöllä on sekä elinkeinotoimintaa että muuta toimintaa, päätöksessä on ilmoitettava selkeästi, ettei työllisyyspoliittista avustusta saa käyttää palkkauskustannuksiin, jotka kohdistuvat toimijan elinkeinotoimintaan ja työnantajalle kuuluvaan normaaliin perehdyttämiseen.

Avustuspäätöksestä tulee käydä ilmi:

- avustuksen saaja
- avustuksen käyttötarkoitus: toiminnan tavoitteet ja pääasiallinen sisältö
- avustuksen määrä, hyväksyttävät kustannukset, avustuksen enimmäismäärä avustettavan toiminnan kokonaiskustannuksista
- rahoitettavasta toiminnasta saatavien tulojen vaikutus avustuksen määrään ja käyttöön
- mahdollisen muun valtionavustuksen vaikutus avustuksen määrään
- avustuksen myöntämisen ja maksamisen ehdot, mm.
 - tulevan vuoden / tulevien vuosien rahoittamiseen varaudutaan ehdolla, että toiminta on avustuspäätöksen mukaista
 - avustus voidaan jättää myöhempinä vuosina myöntämättä tai myöntää pienempänä, jos toiminta ei ole ollut rahoituspäätöksen mukaista tai avustuksen saaja on laiminlyönyt avustuspäätöksessä asetettujen ehtojen noudattamisen
 - avustuksen saaja on velvollinen viipymättä ilmoittamaan TE-toimistolle, jos tulojen määrässä tapahtuu oleellinen muutos päätöksenteon jälkeen ja että TE-toimisto voi vähentää syntyneen tuloylijäämän myönnetystä avustuksesta
 - avustuspäätöstä voidaan muuttaa toiminnan tulosten ja vaikuttavuuden, saadun palautteen sekä avustettavasta toiminnasta saatavien tulojen perusteella
- avustuksen maksatusjaksot, maksatushakemuksen jättöajat ja maksatushakemuksen liitteet
- ennakon hakumahdollisuus
- arvonlisäveron tukikelpoisuus; Arvonlisäveron tukikelpoisuuden ratkaisee hakijan arvonlisäverovelvollisuus sekä se, jääkö maksettu arvonlisävero hakijan itsensä maksettavaksi. Jos avustuksen saaja saa vähentää verollista liiketoimintaa varten toiselta verovelvolliselta ostamastaan tavarasta tai palvelusta suoritettavan veron (ns. ostovähennysoikeus/vähennysoikeusmenettely), avustuksen saaja ei itse lopullisesti maksa arvonlisäveroa, eikä se ole avustukseen oikeuttava meno. Vähennysjärjestelmän piiriin kuuluva arvonlisävero ei voi olla avustuskelpoinen meno silloinkaan, kun avustuksen saaja ei sitä käyttäen vähennä verotuksessaan eli avustuksen saaja ei voi luopua arvonlisäveron vähennysjärjestelmän käyttämisestä. Kunnan viranomaisoimissaan hankinnoista maksama arvonlisävero jää tosiasiallisesti kunnan lopulliseksi kustannukseksi ja tällöin arvonlisävero on avustuskelpoinen meno. Se, että kunta saa arvonlisäverosta palautuksen, ei vaikuta arvon-

lisäveron avustuskelpoisuuteen, koska arvonlisäveron katsotaan jäävän viranomaistoiminnassa kunnan lopulliseksi kustannukseksi. Jos arvonlisävero on avustuskelpoinen meno, se voidaan sisällyttää kustannusarvioon. Sen sijaan, jos hakija ei itse lopullisesti maksa arvonlisäveroa (esimerkiksi liiketoimintaan liittyvä vähennysoikeusmenettely), kustannusarvio vahvistetaan ilman arvonlisäveroa. Avustettavan toiminnan kehittämistuloksista ja uusista toimintamalleista tiedotettaessa avustuksen saajan on ilmoitettava TE-hallinnon osallistumisesta toiminnan rahoittamiseen.

- avustuksen saajan velvollisuus noudattaa julkisista hankinnoista annettua lainsäädäntöä; esimerkiksi kunta on em. lainsäädännön perusteella hankintayksikkö. Julkisista hankinnoista annetun lain (348/2007) 2 luvun 6 §:n 5 kohdan mukaan ko. laissa tarkoitettu hankintayksikkö on mikä tahansa hankinnan tekijä silloin, kun se on saanut hankinnan tekemistä varten julkista tukea yli puolet hankinnan arvosta esimerkiksi valtiolta, kunnalta tai kuntayhtymältä. Em. säännöksen perusteella myös työllisyyspoliittisella avustuksella rahoitetun toiminnan toteuttajan, kuten esimerkiksi yhdistyksen, säätiön tai yrityksen, on sovellettava hankintaan julkisista hankinnoista annettua lakia, jos se saa tavaroiden tai palveluiden ostamiseen (kuten asiantuntijapalvelut) julkista tukea yli 50 prosenttia hankinnan arvosta. Kilpailuttamiseen liittyvät asiakirjat on säilytettävä hanketta koskevien asiakirjojen yhteydessä.
- avustuksen saajan velvollisuus antaa kalenterivuositain selvitys avustettavan toiminnan toteutumisesta ja avustuksen käyttämisestä sekä selvityksen ajankohta
- loppuraportin toimittamisvelvollisuus viimeisen maksatushakemuksen maksamisen ehtona
- kirjanpitovelvollisuutta, tuen käytön valvontaa ja seurantaa, maksamisen keskeyttämistä, takaisinperintää ja kuittausta koskevat ehdot
- ohjausryhmän asettaminen TE-toimisto ratkaisee, onko tarpeen)
- päätöksen oikaisumenettely

Avustuksen ennako

Avustusta voidaan maksaa hakemuksesta ennakkona enintään 50 prosenttia kullekin maksatusjaksolle kohdistuvasta avustuksesta. Työttömien perustamalle rekisteröidylle yhdistykselle voidaan kuitenkin maksaa kunkin avustusjakson koko avustus ennakkona. Avustuksen ennakkoa haetaan lomakkeella ”työllisyyspoliittisen avustuksen enakkohakemus“. Ennakkoa koskeva maksatushakemus on toimitettava KEHA-keskukselle hyvissä ajoin ennen sen maksatusjakson alkua, johon ennako kohdistuu. Maksatushakemuksessa avustuksen saajan on selvitettävä ne kustannukset, joiden avustuksen saaja arvioi eräänäntyvän maksettavaksi seuraavan maksu maksatusjakson aikana. Kun avustuksen saajalle on myönnetty ennakkoa, avustuksen saaja tekee kyseistä jaksoa koskevan maksatushakemuksen avustuksen maksatushakemusta koskevan säännöksen mukaisesti.

Avustuksen saajalle tulee kertoa, että avustushakemuksen jättämisestä avustuksen maksamiseen kuluu noin 20 vuorokautta (aineiston sähköinen käsittely).

Avustuksen maksaminen

Avustus tai, jos avustusta on maksettu ennakkona, ennakon ylittävä osa maksetaan maksatusjaksoittain jälkikäteen KEHA-keskukselle toimitetun maksatushakemuksen perusteella. Maksatushakemuksen tulee perustua maksatusjaksolle kohdistuneisiin, päätöksen mukaisiin todellisiin ja maksettuihin kustannuksiin. maksatusjakso on kolme kalenterikuukautta, jollei avustusta koskevassa päätöksessä ole toisin määrätty.

Maksatushakemus on toimitettava kahden kuukauden kuluessa sen maksatusjakson päättymisestä, jota hakemus koskee. Maksatushakemuksia käsiteltäessä on kiinnitettävä huomiota siihen, että maksatushakemuksen on allekirjoittanut henkilö, jolla on yhdistys-, säätiö- tai kaupparekisteriotteen mukaan yhteisön nimenkirjoitusoikeus. Avustusta koskevien hakemusten allekirjoittajana ei voi olla henkilö, jonka palkkauskustannuksiin avustusta haetaan. Avustusjakson aikana tapahtuvista nimenkirjoitusoikeuden muutoksista on ilmoitettava TE-toimistolle ja KEHA-keskukselle. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota kirjanpidon raportin allekirjoittamiseen.

Maksatushakemusten liitteiden sisältö määräytyy tapauskohtaisesti avustettavan toiminnan sisällyksen mukaan. Maksatushakemuksen liitteenä tulee kuitenkin aina toimittaa kopio rahoitettavan toiminnan kirjanpidosta (ote pääkirjasta), josta menot ja tulot käyvät kustannuslajeittain ja tositteittain ilmi ja jonka avustuksen saaja (nimenkirjoitukseen oikeutettu henkilö) on allekirjoituksellaan todistanut oikeaksi. Maksettavaksi haettujen kustannusten on kokonaisuudessaan käytävä ilmi pääkirjanotteesta. Erillisiä tositekopioita ei tällöin tarvitse liittää hakemukseen.

Lisäksi liitteeksi tarvitaan:

- ensimmäisen maksatushakemuksen liitteeksi avustuksella palkattavien henkilöiden työsuhteet
- selvitys avustuksella palkatuille henkilöille maksetuista palkoista
- työaikakirjanpito, jos avustettavan toiminnan hallinnointiin osallistuva henkilö on osittainen ja samanaikaisesti työssä esimerkiksi avustettavan toiminnan toteuttajatahon palveluksessa
- selvitys maksatusjakson aikana saaduista tuloista
- kopiot maksatuskauden aikana pidettyjen ohjausryhmän kokousten pöytäkirjoista
- ostopalveluiden kilpailuttamista koskevat asiakirjat
- luettelo avustettavan toiminnan kohderyhmänä olevista henkilöistä

Tämän lisäksi voidaan vuoden viimeisen maksatushakemuksen yhteydessä pyytää toimittamaan koko vuotta koskeva auktorisoidun tilintarkastajan (JHTT, KHT, HTM) lausunto, josta ilmenee, että

- a) kuluerittelyssä mainitut maksetut menoerät perustuvat hyväksyttäviin tositteisiin hakijayhteisön kirjanpidossa
- b) maksatushakemus on laadittu rahoittajan päätösehtojen mukaisesti, eikä haettavaan rahoitusosuuteen ole saatu rahoitusta muualta
- c) kuluerittelyyn sisältyy ainoastaan menoeriä, jotka ovat hyväksytyt avustettavan toiminnan suunnitelman mukaisia sekä avustettavaan toimintaan kuuluvia

Maksatuspäätös

KEHA-keskuksen on tehtävä maksatushakemuksiin kirjallinen maksatuspäätös. Jos maksatushakemuksesta ei hyväksyttyä osittain tai kokonaan, kielteisessä päätöksessä on mainittava perustelut avustuksen maksamatta jättämiselle sekä säännökset, johon kielteinen päätös perustuu. Maksatuspäätökseen tulee liittää oikaisuvaatimusosoitus.

Kirjanpito

Muu avustuksen saaja kuin sosiaalinen yritys on velvollinen pitämään avustettavasta toiminnasta erillistä kirjanpitoa, joka vastaa kirjanpitolain (1336/1997) mukaista kirjanpitoa, jollei avustettavan toiminnan rahoituksen tilinpitoa esitetä yhteisön tai säätiön kirjanpidossa omilla tileillään ja valvontaa ole mahdollista suorittaa ilman vaikeuksia. Jos avustuksen saaja on edellä mainitun mukaisesti velvollinen pitämään erillistä kirjanpitoa, avustettavan toiminnan koko kirjanpito ja siihen liittyvät tositteet on säilytettävä niin, että ne on helppo tarkastaa. Kirjanpitoaineisto on säilytettävä kirjanpitolain 2 luvun 10 §:ssä säädetyn ajan ja siinä säädetyllä tavalla.

Jos avustusta myönnetään toimintaan, jossa on sekä elinkeinotoimintaa että muuta toimintaa (esim. yhdistys tai säätiö), elinkeinotoiminnan kirjanpito tulee pitää erillään muusta toiminnasta.

Seuranta ja valvonta

TE-toimiston on valvottava, että myönnetty avustus käytetään avustuspäätöksen mukaiseen tarkoitukseen, ja että avustettava toiminta toteutuu avustuspäätöksessä kuvatusti. Valvonnan merkitys korostuu useaa kalenterivuotta koskevilla hankkeilla, koska jälkimmäisten vuosien osalta avus-

tukseen vaikuttaa se, miten toiminta on toteutunut. TE-toimiston on huolehdittava avustuksen asianmukaisesta ja riittävästä valvonnasta hankkimalla avustuksen käyttö- ja seurantatietoja sekä muita tietoja samoin kuin tekemällä tarvittaessa tarkastuksia.

Avustuksen saajan on toimitettava TE-toimistolle vuosittain selvitys työllisyyspoliittisella avustuksella rahoitetusta toiminnasta ja avustuksen käytöstä. Raportoitavat asiat ja määräaika selvityksen toimittamiseen ilmoitetaan avustuksen myöntämistä koskevassa päätöksessä. Selvityksen tulee sisältää muun muassa seuraavat tiedot:

- yhteystiedot ja yhteyshenkilö
- raportointiajanjakso
- toiminnan sisältö ja tavoitteiden toteutuminen
- avustuksella palkatun henkilöstön nimet, toimenkuva, työaika ja palkkaus
- toimintaan kytkeytyvät julkiset työvoimapalvelut ja muut palvelut
- toiminnan kohderyhmä koskevat tiedot, esimerkiksi:
 - vähintään 12 kuukautta 14 kuukauden aikana työttömänä olleet;
 - vähintään 24 kuukautta 28 kuukauden aikana työttömänä olleet
 - henkilöt, joilla vamma tai sairaus alentaa olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä
 - alle 25-vuotiaat nuoret; 60 vuotta täyttäneet; maahanmuuttajat; muut ryhmät
- yhteistyötahojen osallistuminen toiminnan toteutukseen (mm. yritys yhteistyö)
- muun valtion viranomaisen mahdollisesti myöntämä tuki. Rahoituspäätökset on liitettävä selvitykseen.
- avustuksen käyttö. Avustuksen saajan on esitettävä avustusta koskevassa päätöksessä mainittujen kustannuslajien osalta toteutuneet kustannukset sekä avustettavaan toimintaan käytetty omarahoitusosuus. Selvitykseen ei tarvitse oheistaa tositteita.

TE-toimiston on tarvittaessa tarkistettava avustuksen saajan ilmoittamat julkisia työvoimapalveluja koskevat tiedot URA-järjestelmästä. Lisäksi TE-toimiston on varmistettava, etteivät avustettavaan toimintaan myönnetty avustukset ylitä TE-toimiston hyväksymiä rahoitettavan toiminnan kokonaiskustannuksia. Jos avustettava toiminta ei ole toteutunut avustushakemuksessa kuvatulla tavalla, TE-toimiston tulee ottaa tämä huomioon jatkopäätöstä tehdessään.

Loppuraportti

Avustuksen saajan on laadittava avustettavasta toiminnasta loppuraportti, josta on käytävä ilmi ainakin seuraavat asiat:

1) Avustettavan toiminnan tavoitteet ja tulokset

- avustettavalle toiminnalle asetetut tavoitteet ja tulokset suhteessa asetettuihin tavoitteisiin
- avustettavan toiminnan kohderyhmä jaoteltuna seuraavasti:
 - vähintään 12 kuukautta 14 kuukauden aikana työttömänä olleet;
 - vähintään 24 kuukautta 28 kuukauden aikana työttömänä olleet
 - henkilöt, joilla vamma tai sairaus alentaa olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä
 - alle 25-vuotiaat nuoret; 60 vuotta täyttäneet; maahanmuuttajat; muut ryhmät
- kohderyhmälle tarjotut julkiset työvoimapalvelut ja muut palvelut
- kohderyhmään kuuluvien asiakkaiden antama palaute

2) Avustettavan toiminnan toteutus

Avustettavan toiminnan yhteistyöverkosto eli mitkä muut tahot kuin avustuksen saaja ovat osallistuneet avustettavan toiminnan toteutukseen ja rahoitukseen.

3) Avustettavan toiminnan tulosten sekä siinä kehitettyjen palvelujen ja toimintamallien hyödynnettävyys tulevaisuudessa

Suunnitelmat avustettavassa toiminnassa kehitettyjen palvelujen ja toimintatapojen hyödyntämiseksi jatkossa. Loppuraporttiin on liitettävä avustettavasta toiminnasta mahdollisesti tehty tutkimus tai muu vastaava selvitys. Raportin toimittamisvelvollisuus on laitettava viimeisen maksatushakemuksen maksamisen ehdoksi.

13 luku Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä

1 § Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä

TE-toimiston asiakastietojärjestelmää (URA-tietojärjestelmä) käytetään julkisen työvoima- ja yrityspalvelun järjestämiseen. URA-tietojärjestelmä muodostuu kolmesta rekisteristä: henkilöasiakasrekisteristä, työnantajarekisteristä sekä palveluntuottajarekisteristä.

URA-tietojärjestelmän lisäksi julkista yrityspalvelua varten on oma asiakastietojärjestelmä (ASKO-tietojärjestelmä), josta säädettiin laissa yrityspalvelujen asiakastietojärjestelmästä (240/2007). Työ- ja elinkeinoministeriö ylläpitää ASKO-tietojärjestelmää, johon kuuluu ELY-keskusten yrityspalvelurekisteri. ASKO-järjestelmä ollaan korvaamassa uudella, yrityspalvelujen asiakastietojärjestelmästä annetun uuden lain (293/2017) mukaisella järjestelmällä.

URA-tietojärjestelmään talletettujen tietojen julkisuuteen, luovuttamiseen ja käsittelyyn sovelletaan viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999, julkisuuslaki) ja henkilötietojen käsittelyyn henkilötietolakia (523/1999), jollei julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tai muissa laeissa toisin säädetä.

Henkilöasiakasrekisteriin merkittyjen tietojen salassapitovelvoite

Julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 25 kohdan mukaan asiakirjat, jotka sisältävät tietoja työhallinnon henkilöasiakkaasta tai tämän saavasta etuudesta, tukitoimesta tai palvelusta, ovat salassa pidettäviä. Salassapitovelvoite koskee myös tietoa siitä, onko joku henkilö TE-toimiston asiakkaana vai ei. Asiakirjalla tarkoitetaan kirjallisessa muodossa olevan asiakirjan lisäksi muun muassa sähköisiä asiakirjoja ja erilaisia rekisteritietoja.

Työnantajaa ja palveluntuottajaa koskevat tiedot ovat pääsääntöisesti julkisia lukuun ottamatta mahdollisia liike- ja ammattisalaisuuksia koskevia tietoja. Työnantajarekisteriin tai palveluntuottajarekisteriin merkityt henkilöasiakasta koskevat tiedot (esimerkiksi tiedot palkkatuella palkatusta työntekijästä tai tiedot työvoimakoulutukseen osallistuvista henkilöistä) ovat salassapidettäviä. Avoimia työpaikkoja koskeviin ilmoituksiin sisältyvät tiedot ovat julkisia.

Vaitiolovelvollisuus ja tietojen hyväksikäyttökielto

TE-hallinnon palveluksessa olevaa henkilöä koskee julkisuuslain 23 §:n mukainen vaitiolovelvollisuus ja tietojen hyväksikäyttökielto. Salassa pidettävää tietoa ei saa näyttää tai luovuttaa ulkopuoliselle eikä tietoa saa paljastaa esimerkiksi kertomalla siitä keskustelussa ulkopuolisen kanssa. Salassapidettävää tietoa ei saa myöskään käyttää omaksi tai toisten hyödyksi taikka vahingoksi.

Vaitiolovelvollisuus ja hyväksikäyttökielto koskevat julkisuuslain nojalla kaikkia, jotka ovat saaneet salassa pidettäviä tietoja. Virkamiesten lisäksi vaitiolovelvollisuus koskee myös henkilöitä, jotka ovat toimeksiantosuhteessa viranomaiseen, asiamiehenä toimivia henkilöitä, siviilipalvelusta viranomaisessa suorittavia tai esimerkiksi henkilöitä, jotka ovat työkokeilussa TE-toimistossa. Vaitiolovelvollisuus ja tietojen hyväksikäyttökielto jatkuvat myös palvelussuhteen tai toimeksiantosuhteen

päättymisen jälkeen. Rangaistus vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta määräytyy rikoslain 38 tai 40 luvun mukaan (salassapitorikos, virkasalaisuuden rikkominen).

Henkilöasiakasta koskevien tietojen luovuttaminen

Henkilöasiakkaalla itsellään on laaja oikeus saada tieto itseään koskevista viranomaisen asiakirjoihin sisältyvistä salassa pidettävistä tiedoista. Henkilöasiakasrekisteriin sisältyvien salassa pidettävien tietojen luovuttaminen muille kuin asianomaiselle henkilölle itselleen edellyttää aina joko henkilön itsensä antamaa suostumusta tai laissa olevaa nimenomaista säännöstä, joka oikeuttaa tietojen pyytävän tahon saamaan tiedon salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvasta asiakirjasta.

Henkilöasiakasta koskevia tietoja ei saa ilman henkilöasiakkaan antamaa suostumusta luovuttaa edes asiakkaan lähiomaiselle (puoliso tai vanhempi). Jos kyseessä on vajaavaltainen henkilöasiakas (esimerkiksi alle 18-vuotias nuori), asiakasta koskevia tietoja voidaan luovuttaa huoltajalle ilman asiakkaan suostumusta.

Myös henkilön asiamiehenä toimivalle henkilölle tietoja voidaan antaa vain henkilöasiakkaan suostumuksella. Käytännössä salassa pidettävien tietojen antaminen asiamiehelle edellyttää henkilöasiakkaan allekirjoittamaa yksilöityä valtakirjaa, jossa ilmenee valtuutus salassa pidettävien henkilötietojen saamiseen. TE-toimiston on ennen tietojen luovuttamista pyydettävä valtakirja nähtäväkseen. Asianajajille ja julkisille oikeusavustajille voidaan hallintolain (434/2003) 12 §:n perusteella luovuttaa tämän edustamaa päämiestä koskevat tiedot myös ilman valtakirjaa.

TE-toimiston henkilöasiakasta koskevia tietoja voivat tarvita muun muassa Kela, työttömyyskassat, kunnan viranomaiset, ulosotto-, poliisi- ja veroviranomaiset, työsuojeluviranomaiset, tilastokeskus ja oppilaitokset. Ennen tietojen luovuttamista TE-viranomaisen on varmistuttava siitä, että viranomaisella tai muulla taholla on oikeus saada henkilöasiakasta koskevat salassa pidettävät tiedot. Henkilöasiakasta koskevia salassa pidettäviä tietoja voidaan JTYPL 12 luvun 6 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa luovuttaa palveluntuottajalle ja työnantajalle. Eri viranomaisen oikeus saada salassa pidettäviä tietoja TE-hallinnon henkilöasiakkaasta perustuu useimmiten muualla lainsäädännössä oleviin säännöksiin. Näistä keskeisin on työttömyysturvalain 13 luvun 1 §, jossa säädetään Kansaneläkelaitoksen, työttömyyskassan, työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan ja vakuutus-oikeuden oikeudesta muun muassa sellaisten työttömyysturvaan liittyvien tietojen saamiseen, jotka on talletettu TE-toimiston asiakastietojärjestelmän henkilöasiakasrekisteriin.

Jos tietoja pyytävän tahon oikeus tiedon saantiin on epäselvä, TE-viranomainen voi pyytää tietoja pyytävää tahoa yksilöimään säännökset, joihin tiedonsaantioikeus perustuu sekä sen, mitä tarpeellisia tietoja tiedonsaantioikeus koskee. Tietopyynnön kannalta tarpeettomia tai ylimääräisiä tietoja ei tule luovuttaa.

TE-viranomaisen on varmistuttava tietoja pyytävästä tahosta esimerkiksi vastasoitolla taikka numeronäytöstä tai sähköpostiosoitteesta ilmi käyvien tietojen perusteella. Tietoturvasyistä salassa pidettäviä tietoja ei saa luovuttaa sähköpostin välityksellä TE-hallinnon ulkopuolisille tahoille. Pyydetty tiedot annetaan suullisesti, postitse tai faksilla.

URA-tietojärjestelmässä olevat tiedot voi antaa myös muu TE-toimisto kuin se, missä henkilö asioi. Jos tietopyyntö koskee sellaisia asiakirjoja, jotka ovat ainoastaan siinä toimistossa, jossa henkilö asioi, tietojen luovutuspyyntö ohjataan kyseiselle TE-toimistolle.

3 § Rekisterikohtaiset tiedot

Henkilöasiakasrekisteriin talletettavat tiedot

URA-tietojärjestelmään talletettävien tietojen tulee asiakaspalvelun kannalta tarpeellisia. Tietojen tarpeellisuusvaatimus on yleinen henkilötietojen tallettamista koskeva vaatimus, joka tulee huomi-

oida kaikessa rekisterinpidossa. Tietojen arkaluonteisuuden vuoksi tarpeellisuusharkintaan tulee kiinnittää erityistä huomiota kun kyse on terveydentilaan, sosiaaliseen tilanteeseen, alkoholin käyttöön, uhkailevaan asiakaskäytökseen tai mahdolliseen rikolliseen taustaan liittyvistä tiedoista.

Koska henkilöasiakkaiden tiedot ovat salassa pidettäviä ja luonteeltaan osin arkaluonteisia, asiakastietojen käsittely edellyttää TE-viranomaiselta erityistä huolellisuutta, hyvää tiedonhallintatapaa ja tietoisuutta viranomaisia velvoittavista tietosuojaja- ja tietoturvasäännöksistä. Asiakastietoihin kirjattavien tietojen tulee perustua objektiiviseen arvioon. Asianmukaiseen kirjoitustapaan tukee kiinnittää huomiota.

Henkilöasiakkaasta voidaan tallettaa henkilöasiakasrekisteriin tunnistetiedot mukaan lukien henkilötunnus. Tunnistetiedoilla tarkoitetaan henkilön nimeä, henkilötunnusta ja osoite- sekä muita yhteystietoja.

Henkilöasiakasrekisteriin voidaan tallettaa TE-toimiston asiakkuuteen, asiointiin ja asioinnin mahdollisesti edellyttämiin erityisjärjestelyihin liittyvät tiedot. TE-toimiston asiakkuuteen liittyvillä tiedoilla tarkoitetaan työnhaun käynnistämiseen, voimassaoloon ja muutoksiin liittyviä tietoja. Työnhaun käynnistämiseen liittyviä tietoja ovat myös muun kuin Suomen kansalaisen osalta oleskelulupaan tai oleskeluoikeuden rekisteröintiin liittyvät tiedot. Työnhaun muutoksiin liittyviä tietoja ovat tiedot henkilön tilanteen muutoksesta, kuten työttömyyden alkamista tai päättymistä koskevat tiedot.

Asioinnin mahdollisesti edellyttämiin erityisjärjestelyihin liittyvänä tietona henkilöasiakasrekisteriin voidaan tarvittaessa merkitä esimerkiksi tieto siitä, että asiointi edellyttää tulkkauksen järjestämistä tai muita erityisjärjestelyjä kuten sairaudesta tai vammasta aiheutuvaa kuljetuspalvelun tarvetta.

Asiointi voi edellyttää erityisjärjestelyjä myös asiakkaan mahdollisesta väkivaltaisuudesta tai muusta uhkaavasta käytöksestä johtuen. Tässä tarkoituksessa henkilöasiakasrekisteriin voidaan merkitä tieto asiakkaan mahdollisesta väkivaltaisuudesta tai muusta uhkaavasta käytöksestä. Tiedolla on vaikutusta siihen, miten tällaisen henkilön asiointi TE-toimistossa järjestetään. Käytännössä TE-toimiston asiakkaan, jonka tiedoissa on väkivaltaisuuutta koskeva merkintä, asiointi järjestetään muuten kuin kahdenkeskisenä tapaamisena virkailijan huoneessa. Mahdollisuus merkitä tarvittaessa edellä mainittu tieto asiakkaan tietoihin on tarpeellinen TE-toimiston virkailijoiden turvallisuuden ja henkilökohtaisen koskemattomuuden kannalta. Tiedon merkitseminen edellyttää TE-toimistolta aina perusteltua ja painavaa syytä.

Henkilöasiakasrekisteriin voidaan tallettaa myös henkilöasiakkaan koulutusta, työhistoriaa ja ammatillista osaamista koskevat tiedot), asiakkaan palvelutarvetta ja suunnitelmia koskevat tiedot sekä tiedot henkilöasiakkaalle tehdyistä työtarjouksista ja esittelyistä työnantajalle. Henkilöasiakasrekisteriin talletetaan tiedot julkisista työvoima- ja yrityspalveluista ja muista työllistymistä edistävästä palveluista sekä asiantuntija-arvioinneista. Henkilöasiakasrekisteriin voidaan myös tallettaa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoamisen edellyttämät terveydentila- ja muut tiedot. Esimerkiksi työnvälityksen kannalta voi olla tarpeen merkitä henkilön terveydentilaan liittyvä rajoite, joka estää työskentelyn tietyissä tehtävissä.

Henkilöasiakasrekisteriin talletetaan työvoimapolitiittiset lausunnot ja työttömyysturvaan liittyvät selvitykset.

Henkilöasiakasrekisteriin talletetaan myös tiedot julkiseen työvoima- ja yrityspalveluun kuuluvista etuuksista. Näitä ovat muun muassa tiedot starttirahaa koskevista päätöksistä sekä tiedot matka-, yöpymis- ja muuttokustannusten korvauksista.

Terveystietojen merkitseminen henkilöasiakasrekisteriin

Henkilöasiakasrekisteriin voidaan tallettaa asiakaspalvelua varten henkilöasiakkaan terveydentilaa koskevia tietoja vain niiltä osin tai siinä laajuudessa, kun julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoaminen edellyttää. Tämä tarkoittaa tilannetta, jossa vamma tai sairaus vähentää asiakkaan mah-

dollisuuksia saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssä. Tällöin asiakkaan vamma tai sairaus aikaansaa palvelutarpeen, johon TE-palveluilla vastataan.

Pelkkä lääkärin toteama vamma tai sairaus ei ole siis peruste kirjata terveydentilaa koskevia tietoja asiakastietojärjestelmään. TE-toimiston on henkilön palvelutarpeen arvioinnissa tunnistettava, aiheuttaako asiakkaan vamma tai sairaus erityisen palvelutarpeen. Terveystietoa koskevien tietojen tarpeellisuus ja ajankohtaisuus tulee tarkistaa jokaisen uuden työnhaun käynnistymisen yhteydessä ja työllistymissuunnitelman laatimisen tai päivittämisen yhteydessä. Kun asiakkaan vamma tai sairaus ei enää vähennä hänen mahdollisuuksiaan saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssä tai terveystiedot ovat muuten vanhentuneet, tulee terveystiedot poistaa asiakastietojärjestelmästä.

Terveystietoa koskevan tiedon osalta henkilöasiakasrekisteriin voidaan merkitä asiakkaan sellaisia tietoja, jotka perustuvat riittävän ajantasaiseen lääkärinlausuntoon tai muuhun lääketieteelliseen dokumenttiin, josta vamman tai sairauden diagnoosi tulee esille. Lausunnon on kuvattava asiakkaan sen hetkistä tilannetta. Lausunnosta tulee pystyä myös arvioimaan vamman tai sairauden haittaavuuden kestoa. Lyhytaikaisia ja ohimeneviä sairauksia koskevia tietoja ei tule tallettaa. Kun asiakkaalla on synnynnäinen vamma tai pysyvä ja näkyvä haitta, riittää tietolähteenä vanhakin lääkärinlausunto tai hoitoseloste.

Kun henkilön vamma tai sairaus on edellä mainitulla tavalla asianmukaisesti todettu ja TE-toimisto arvioi sen pääasialliseksi työllistymisen esteeksi, on se palveluja tarjotessa otettava myös huomioon. Tällöin palvelun ensisijaisena tarkoituksena on määrittää henkilölle sellainen hakuammatti, johon hänellä on valmiudet sijoittua. Hakuammatteja voi määrittellä Työnhakuprofiiliin useampia.

Mikäli TE-toimiston asiantuntijalla ei ole käytettävissä hoitavan tai hoitaneen lääkärin antamia kirjallisia lausuntoja tai lausuntojen ei katsota olevan riittävän ajantasaisia, ohjataan asiakas kunnan terveystietopalveluihin (työttömien terveystarkastus).

Mikäli TE-toimiston asiantuntija ei asianmukaisen ja ajantasaisen lääkärinlausunnon pohjalta pysty arvioimaan, vähentääkö asiakkaan vamma tai sairaus hänen mahdollisuuksiaan saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssä, voi TE-toimisto järjestää tämän selvittämiseksi lyhyen työkokeilun (4 luku 5 §) tai muun asiantuntija-arvion esimerkiksi työnantajalta (4 luku 2 §).

Työnantajarekisteriin merkittävät tiedot

Työnantajarekisteriin voidaan tallettaa TE-toimiston asiakkuuteen ja asiointiin liittyvät tiedot. Työnantajan ja TE-toimiston välisten yhteydenottojen lisäksi työnantajarekisteriin voidaan merkitä esimerkiksi tietoja TE-toimiston tekemistä työnantajakäynneistä. Rekisteriin merkitään myös tieto TE-toimiston päätöksestä rajoittaa työnantajan palvelua JTYPL 12 luvun 7 §:n perusteella tai päätöksestä kieltäytyä vastaanottamasta työpaikkailmoitusta taikka poistaa ilmoitus JTYPL 3 luvun 3 §:n perusteella.

Työnantajarekisteriin merkitään työnantajan toimintaa ja palvelutarvetta koskevat tiedot. Työnantajan toimintaa kuvaavia tietoja ovat esimerkiksi tiedot työnantajan henkilöstörakenteesta ja toiminnan kehitysnäkymistä. Työnantajan palvelutarvetta koskevia tietoja ovat tiedot työnantajan rekrytointitarpeesta ja rekrytoinnin organisoinnista, tiedot mahdollisesta henkilöstön vähentämistarpeesta, siihen liittyvistä palveluista ja muutosturvan toimintamallin organisoinnista sekä tiedot henkilöstön koulutustarpeesta.

Työnantajarekisteriin voidaan merkitä myös muut julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen suunnitteluun ja toimeenpanoon liittyvät tiedot. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi yhdessä työnantajan kanssa toteutettavaa yhteishankintakoulutusta koskevat tiedot.

Muut rekistereihin kuuluvat asiakirjat ja tiedostot

TE-toimiston rekistereihin voi myös kuulua asiakirjoja sekä muuten URA-asiakastietojärjestelmästä erillään pidettäviä tiedostoja. Tällaisia ovat esimerkiksi paperimuodossa olevat lääkärintodistukset, kuntoutuslausunnot ja muut vastaavat asiakirjat.

4 § Tietojen tallettaminen, poistaminen ja arkistointi

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun tarjoamisen kannalta on välttämätöntä, että URA-tietojärjestelmässä olevat tiedot ovat ajantasaisia ja oikeita. Avoimuus ja informointi tietojen keräämisestä, käyttötarkoituksesta ja tarkastusmahdollisuudesta lisäävät luottamusta TE-toimiston toimintaa kohtaan.

JTYPL:n mukaan asiakastietojen tallettamisesta tietojärjestelmään on kerrottava henkilöasiakkaalle. Julkisuuslain mukaan asianosaisella on oikeus saada asiaa käsittelevältä viranomaiselta tieto asiakirjan sisällöstä, joka on voinut vaikuttaa hänen asiansa käsittelyyn. Henkilötietolain 26 §:ssä on lisäksi säädetty henkilön tarkastusoikeudesta omiin henkilörekisteritietoihinsa. Säännöksen mukaan jokaisella on oikeus saada tietää, mitä häntä koskevia tietoja henkilörekisteriin on talletettu tai ettei henkilörekisterissä ole häntä koskevia tietoja. Rekisterinpitäjällä on vastaavasti velvollisuus informoida rekisteröityjä mm. siitä, miten tietojen tarkastusoikeus voidaan toteuttaa.

TE-toimiston henkilöasiakkaita informoidaan heti työnhaun tai muun asiakkuuden alkaessa henkilötietojen rekisteröinnistä, kerättävistä tiedoista, rekisterinpitäjästä, mahdollisuudesta tutustua omiin tietoihinsa sekä henkilötietolain mukaisesta tietojen tarkastamisoikeudesta. Lisäksi henkilöasiakasrekisterin rekisteriseloste ja tietojen tarkastuspyyntölomakkeita tulee olla TE-toimistoissa näkyvällä paikalla saatavilla.

Jos henkilötieto on saatu muulta kuin henkilöltä itseltään, rekisteriin tulee merkitä, mistä tieto on saatu ja kuka tiedon on merkinnyt. Henkilöasiakasta koskevia tietoja merkittäessä tulee riittävästi varmistua tiedon antajan henkilöllisyydestä. Tunnistukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota silloin, jos tieto vastaanotetaan puhelimesta.

Palveluprosessin yhteydessä tapahtuva tietojen päivittäminen

Useimmiten henkilöasiakas pyytää suullisesti mahdollisuutta tutustua URA-tietojärjestelmään merkittyihin omiin tietoihinsa tai osaan niistä. Henkilöasiakkaalla on oikeus nähdä itseään koskevat tiedot tai osa niistä tietojärjestelmän lisäksi manuaalisista arkistoista. Jos tietopyyntö kohdistuu selkeästi vain osaan tiedoista, TE-toimiston tulisi ensisijaisesti tarjota asiakkaalle mahdollisuutta tutustua tietoihinsa normaalin palveluprosessin yhteydessä yhdessä virkailijan kanssa. Näin asiakkaalle voidaan tarvittaessa samalla kertoa rekisteriin merkittyjen tietojen käyttötarkoituksesta, selvittää tehtyjen merkintöjen sisältöä sekä tehdä tarpeellisia päivityksiä tietoihin.

Asiakaspalvelun yhteydessä tapahtuva tietojen tarkistaminen ja päivittäminen ei edellytä kirjallista tai nimenomaista tarkastuspyyntöä. Tietojen läpikäymisestä yhdessä asiakkaan kanssa ja tietojen päivittämisestä voidaan tehdä merkintä URAan Yhteydenotto-kortille.

Henkilötietolain 26 §:n mukaisen tarkastusoikeuden käyttäminen

Henkilöasiakkaan on saatettava tietojen tarkastamista koskeva asia vireille henkilötietolain mukaisella tarkastuspyynnöllä, jos:

- asiakas pyytää tietojensa kattavaa tai toistuvaa tarkistamista siten, että sitä ei ole ajankäytöllisesti tai muutoin mahdollista toteuttaa normaalin palveluprosessin yhteydessä;
- jos asiakkaan esittämään tarkastuspyyntöön ei voida suostua; tai
- jos asiakas haluaa tiedot kirjallisessa muodossa.

TE-toimiston velvollisuutena on neuvoa asiakasta tarkastusoikeuden toteuttamisessa ja pitää asiakkaiden saatavilla lomakkeita, joita käyttämällä on mahdollista pyytää omien rekisteritietojensa

kattavaa tarkastamista. Asiakas voi esittää tarkastuspyynnön myös vapaamuotoisesti joko omakätisesti allekirjoitetussa tai vastaavalla tavalla varmennetussa asiakirjassa tai henkilökohtaisesti TE-toimistossa.

Tietojen tarkastamisoikeutta koskeva pyyntö merkitään TE-toimiston hallintodiaariin ja arkistoidaan asianmukaisesti. Tarkastamisoikeutta koskevaa pyyntöä ja sen perusteella annettua vastausta ei merkitä URA-järjestelmään.

Viranomaisen on reagoitava tarkastusoikeutta koskevaan pyyntöön ilman aiheetonta viivytystä ja viimeistään kolmen kuukauden kuluttua pyynnöstä (henkilötietolaki 28 §). Tulosteiden ja muun materiaalin toimittaminen tai mahdollisuus muutoin tutustua omiin tietoihin on toteutettava mainitussa ajassa.

Henkilötietolain 26 §:n mukaisen tarkastusoikeuden käyttäminen on maksutonta kerran vuodessa. Viranomaisen voi periä toistuvasta tarkastusoikeuden käyttämisestä maksun, jos edellisestä tarkastusoikeuden toteuttamisesta on kulunut alle vuosi. Tällöinkin perittävän korvauksen tulee olla kohtuullinen. Julkisuuslain 34 §:n nojalla korvausta ei voida periä, jos tiedot annetaan suullisesti tai asiakkaalle TE-toimistossa luettavaksi. Laki rajoittaa myös kustannusten perimistä tietojen esille etsimisen osalta. Käytännössä asianosaiselta voidaan tarkastusoikeuden käyttämisilanteissa periä ainoastaan mahdolliset asiakirjojen kopiointi- ja tulostuskustannukset.

Jos asiakas haluaa saada häntä koskevat URA-tietojärjestelmässä olevat rekisteritiedot kirjallisesti, TE-toimisto tilaa ja tulostaa tiedot siihen tarkoitettulla tulostusohjelmalla. Tulosteen lisäksi TE-toimiston tulee antaa asiakkaalle tietojärjestelmän rekisteriseloste. Henkilötietolain mukainen tarkastusoikeus kattaa myös manuaalisesti arkistoidut asiakirjat.

Tietojen poistaminen

Henkilöasiakasta koskevat TE-toimiston asiakkuuteen ja asiointiin liittyvät tiedot, palvelutarvetta ja suunnitelmia koskevat tiedot sekä tiedot työtarjouksista ja esittelyistä työnantajalle poistetaan lähtökohtaisesti kahden vuoden kuluttua tietoa koskevan merkinnän tekemisestä. Mainitut tiedot ovat pääosin muuttuvaa ja päivitettävää tietoa tai tietoa, jonka säilyttäminen ei valtaosassa tapauksista ole tarpeen kahden vuoden jälkeen. Muut asiakasta tai palveluntuottajaa koskevat tiedot poistettaisiin, kun asiakkuuden tai sopimussuhteen päättymisestä on kulunut viisi vuotta.

Jos tiedot ovat kuitenkin tarpeen säännöksiin perustuvan tehtävän hoitamiseksi tai vireillä olevan asian johdosta, tietoja ei poisteta. Esimerkiksi työnhaun alkamista koskevaa tietoa ei poisteta kahden vuoden kuluttua tiedon merkitsemisestä, jos työnhaku jatkuu edelleen katkeamattomana. Vastaavasti vaikka asiakkuuden päättymisestä olisi kulunut yli viisi vuotta, esimerkiksi ESR- rahoituksella järjestettyä palvelua koskevaa tietoa ja muita tähän liittyviä asiakkaan tietoja ei poisteta, koska EU-säännökset edellyttävät tietojen säilyttämistä 10 vuoden ajan ohjelmakauden alusta lukien.

Vanhentuneita tietoja poistetaan URA-tietojärjestelmästä automaattisesti. Manuaalisten asiakirjojen osalta vanhentuneiden asiakirjojen poisto on toteutettava samalla tavoin kuin sähköisessä muodossa olevien tietojen osalta.

Henkilöasiakasrekisteriin tehtyjen merkintöjen muuttaminen, oikaiseminen ja poistaminen

JTYPL:n tietojen poistamista koskevien säännösten lisäksi henkilöasiakasrekisteriin tehtyjen merkintöjen muuttamiseen, oikaisemiseen ja poistamiseen sovelletaan henkilötietolain 29 §:ää. Mainitun säännöksen mukaan rekisterinpitäjän on ilman aiheetonta viivytystä oma-aloitteisesti tai rekisteröidyn vaatimuksesta oikaistava, poistettava tai täydennettävä rekisterissä oleva, käsittelyn taroituksen kannalta virheellinen, tarpeeton, puutteellinen tai vanhentunut henkilötieto. Rekisterinpitäjän on myös estettävä tällaisen väärän tiedon leviäminen, jos tieto voi vaarantaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaan tai hänen oikeuksiaan.

Jos TE-viranomainen havaitsee, että asiakkaan tietoihin sisältyy vanhentuneita tai virheellisiä tietoja, sen tulee korjata tai poistaa ne. Virheellisen tiedon korjaamisen tai poistamisen voi tehdä muukin kuin alkuperäisen merkinnän tehnyt virkailija. Virheellisten merkintöjen poistamisessa on käytettävä erityistä harkintaa silloin, kun virheellisellä merkinnällä on saattanut olla vaikutusta asiakkaalle tarjottuun palveluun tai myönnettyyn etuuteen. Tällainen tilanne on kyseessä esimerkiksi silloin, jos merkinnällä on ollut vaikutusta asiakkaasta annettuun työvoimapolitiittiseen lausuntoon. Tällaisissa tilanteissa TE-toimistolle on jätävä tieto alkuperäisistä merkinnöistä ja niiden korjaamisesta.

Osa tiedoista ei ole TE-toimiston poistettavissa tai päivitettävissä. Tällöin on yleensä kyse tiedoista, joiden aitous on katsottu tarpeelliseksi varmistaa estämällä tiedon muuttaminen TE-toimistossa. Tällaisen tiedon poistaminen tai päivittäminen tehdään työ- ja elinkeinoministeriössä.

Joissakin tilanteissa TE-toimiston ja asiakkaan käsitys tiedon tarpeellisuudesta tai virheellisyydestä voi olla erilainen. Viranomaisella on arkistolain (831/1994) nojalla yleinen velvollisuus huolehtia sen hallussa olevan tarpeellisen ja virheettömän tietoaineiston säilymisestä ja käytettävyydestä sekä eri tietoja koskevien säilytysaikojen määrittämisestä. Tästä syystä asiakkaan pyyntöön esimerkiksi kaikkien asiakasta koskevien tietojen poistamisesta ei useinkaan ole mahdollista suostua.

Tietojen oikeellisuutta koskevassa erimielisyystilanteessa TE-toimisto voi täydentää rekisteritietoja asiakkaan näkemyksellä. Tässä tilanteessa henkilörekisteriin voidaan liittää tiedon korjaamista koskeva vaatimus.

Jos asiakas on esittänyt kirjallisesti vaatimuksen virheellisen tiedon korjaamisesta tai poistamisesta, TE-toimiston on annettava asiakkaalle kirjallinen kieltäytymistodistus, jos toimisto ei hyväksy asiakkaan vaatimusta. Kieltäytymistodistuksessa on mainittava syyt, minkä vuoksi asiakkaan vaatimusta ei ole voitu hyväksyä. Tämän jälkeen henkilöasiakas voi saattaa asian tietosuojavaltuutetun käsiteltäväksi.

5 § Käyttöoikeuden myöntäminen ja salassa pidettävien henkilötietojen luovuttaminen eräissä tilanteissa

URA-tietojärjestelmä on valtakunnallisesti yksi yhtenäinen järjestelmä, joka on käytössä kaikissa TE-toimistoissa ja TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksessa. Tietojärjestelmää käytetään myös ELY-keskuksissa sekä työ- ja elinkeinoministeriössä. ELY-keskusten ja työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehillä on pääsääntöisesti vain katseluoikeudet tietojärjestelmään. Käyttöoikeus tietojärjestelmään on vain niillä virkamiehillä tai työntekijöillä, joiden virka- tai työtehtävien hoitaminen sitä edellyttää.

TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen, ELY-keskuksen tai työ- ja elinkeinoministeriön virkamies, jolle olisi myönnetty käyttöoikeus URA-tietojärjestelmään, voi salassapitosäännösten estämättä hakea ja käyttää asiakastietojärjestelmään talletettuja tietoja riippumatta siitä, mikä TE-toimisto on merkinnyt tiedot tietojärjestelmään. Säännös ei kuitenkaan oikeuta vapaaseen tietojen hakemiseen tai käyttämiseen, vaan siihen tulee aina olla laista johtuva peruste. TE-toimistolla, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksella, ELY-keskuksella ja työ- ja elinkeinoministeriöllä on oikeus hakea ja käyttää tietoja asiakastietojärjestelmästä, jos se on tarpeen asiakaspalvelun järjestämiseksi, vireillä olevan asian selvittämiseksi tai ratkaisemiseksi taikka valvonta-, kehittämis- tai seurantatehtävän suorittamiseksi.

Käyttöoikeuden URA-tietojärjestelmään TE-hallinnon ulkopuoliselle taholle myöntää aina joko työ- ja elinkeinoministeriö tai ELY-keskus. Yhtenäisen käytännön varmistamiseksi ELY-keskuksella on lisäksi velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinoministeriölle ulkopuolisille tahoille myöntämistään käyttöoikeuksista.

TE-hallinnon ulkopuoliselle taholle myönnettävän käyttöoikeuden edellytyksenä on, että ulkopuolinen taho tekee erillistä arviointia, tarkastusta tai selvitystä tai suorittaa erikseen määritellyä palvelutehtävää työ- ja elinkeinoministeriön tai ELY-keskuksen toimeksiannosta. Käyttöoikeus voidaan siten myöntää esimerkiksi ministeriön tai ELY-keskuksen ulkopuoliselta palveluntuottajalta tilaaman sisäisen tarkastuksen suorittamiseksi sekä arviointitutkimuksen tai muun selvityksen tekemiseksi joko alueellisesti tai valtakunnallisesti.

Toimeksiantosuhteen perusteella salassa pidettäviä tietoja käsittelevää henkilöä koskee julkisuuslain mukainen vaihtelovelvollisuus ja tietojen hyväksikäyttökielto. Ennen käyttöoikeuden myöntämistä on varmistuttava siitä, että toimeksisaaja on tietoinen velvoitteistaan ja käsittelemiensä tietojen salassa pidettävyydestä ja arkaluonteisuudesta. Toimeksianto ja siihen sisällytetty salassapidosta huolehtimisvelvoite (ml. aineiston asianmukainen hävittäminen ja tietoturvan tasosta huolehtiminen) on tehtävää aina kirjallisesti.

Erilaisille paikallisesti tai alueellisesti toteutettaville hankkeille ei lähtökohtaisesti myönnetä käyttöoikeutta URA-tietojärjestelmään, vaikka hankkeet rahoitettaisiinkin TE-hallinnon varoin (työllisyyspoliittiset avustukset, erilaiset ESR-projektit). Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen yksittäisten hankkeiden toteuttajille edellyttää henkilöasiakkaan erikseen antamaa suostumusta. Hanketta hallinnoivien tahojen on huolehdittava tietojen salassapidosta, asianmukaisesta tietoturvan tasosta ja aineiston hävittämisestä.

6 § Suostumus tietojen luovuttamiseen työnantajalle

Työnhaun käynnistämisen yhteydessä henkilöasiakkaalta pyydetään suostumus työpaikan täyttämistä varten tarpeellisten tietojen luovuttamiseen työnantajalle. Suostumus pyydetään Oma työnhaku –verkkopalvelussa tai muuten kirjallisesti TE-toimistossa. Merkintä suostumuksesta tai siitä kieltäytymisestä tehdään henkilöasiakasrekisteriin. Paperiasiakirjana annettu suostumus tulee lisäksi arkistoida. Työnhakija voi kieltää tietojensa luovuttamisen työnantajalle tai peruuttaa tietojen luovuttamista koskevan suostumuksen ilman seuraamuksia.

Vaikka työnhakija olisi kieltänyt tietojensa antamisen työnantajalle, TE-toimisto voi JTYPL 12 luvun 6 §:n 3 momentissa tarkoitettussa tilanteessa antaa työnantajalle tiedon siitä, onko työnantajan yksilöimä henkilö työnhakijana TE-toimistossa.

Jos työnhakijalla on turvakielto, TE-toimisto ei saa antaa asiakkaan osoite- ja kotikuntatietoa työnantajalle. TE-toimiston tulee ohjata työnhakija ottamaan itse yhteyttä työnantajaan.

Työnhakijan terveydentilaa koskevien tietojen luovuttaminen työnantajalle edellyttää aina työnhakijan nimenomaista kirjallista suostumusta. Nimenomainen suostumus tarkoittaa, että työnhakijalla on suostumusta antaessaan yksilöity tieto siitä, kenelle työnantajalle hänen terveystietojaan suostumuksen perusteella luovutetaan. Suostumus terveystietojen luovuttamiseen on pyydettävä erikseen jokaista luovutusta varten. Luovutettavien terveystietojen tulee olla välttämättömiä avoimen työpaikan tai kyseisen ammattialan erityisten terveydentilavaatimusten täyttämiseksi taikka sellaisen työnhakijan työllistymisen edistämiseksi, jonka vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä.

14 luku Muutoksenhaku

1 § Oikaisuvaatimus ja valitus

JTYPL:n nojalla tehtyjen päätösten muutoksenhaku on kaksivaiheinen. Päätökseen tyytymättömän on ensin tehtävä päätöksen tehneelle TE-toimistolle, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskukselle, ELY-keskukselle tai KEHA-keskukselle oikaisuvaatimus. Vasta oikaisuvaatimuksesta annettuun kielteiseen päätökseen voi hakea muutosta hallinto-oikeuteen valittamalla. Hallinto-oikeuden päätöksestä voi valittaa vielä korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos se antaa valitusluvan.

JTYPL:n muutoksenhakua koskevaa yleissäännöstä ei sovelleta kulukorvausta ja tapaturman perusteella maksettavaa korvausta koskeviin päätöksiin. Näiden päätösten muutoksenhausta säädetään muussa lainsäädännössä.

Muutoksenhakujen määrällä ja päätöksen perusteluilla on yhteys. Huonosti perusteltuihin päätöksiin haetaan muutosta herkemmin kuin seikkaperäisesti perusteltuihin päätöksiin. Tästä syystä on syytä kiinnittää perusteluiden tasoon huomiota jo alkuperäistä päätöstä tehtäessä, koska se säästää työtä myöhemmin.

Oikaisuvaatimusohje

Jos päätökseen saa hakea muutosta, päätökseen on liitettävä ohjeet oikaisukeinon käyttämisestä. Oikaisuvaatimusohjeessa on mainittava päätöksen tehnyt viranomainen, jolta oikaisua vaaditaan, sekä oikaisuvaatimusaika ja mistä se lasketaan. Esimerkki oikaisuvaatimusohjeesta on liitteessä 2.

Oikaisuvaatimusmenettely

Päätökseen tyytymättömän asianosaisen on tehtävä kirjallinen oikaisuvaatimus 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Jos oikaisuvaatimus tehdään myöhässä, se jätetään tutkimatta. Oikaisuvaatimus osoitetaan päätöksen tehneelle viranomaiselle.

Oikaisuvaatimusmenettelyyn noudatetaan hallintolakia. Oikaisuvaatimus on käsiteltävä kiireellisenä ja TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus, ELY-keskus tai KEHA-keskus voi antamallaan päätöksellä muuttaa tai kumota tekemänsä alkuperäisen päätöksen tai hylätä oikaisuvaatimuksen. Jos alkuperäisessä päätöksessä havaitaan muu virhe, kuin mihin asianosainen on oikaisuvaatimuksessaan vedonnut, voidaan virhe korjata samassa menettelyssä.

Jos TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus, ELY-keskus tai KEHA-keskus hylkää oikaisuvaatimuksen osaksi tai kokonaan tai jättää sen myöhästyneenä tutkimatta, on päätökseen liitettävä valitusosoitus hallinto-oikeuteen.

Valitusosoitus

Valitusosoituksella tarkoitetaan hallintopäätökseen liitettävää ohjausta siitä, kuinka päätökseen voi hakea muutosta. Jos päätös on tehty valituskiellon piirissä olevalla perusteella, on päätöksessä mainittava siitä, että siitä ei saa valittaa. Lisäksi siinä on mainittava, mihin säännökseen kielto perustuu. Valitusosoituksessa on mainittava pääosin samat asiat kuin oikaisuvaatimusohjeessa. Esimerkki valitusosoitusohjeesta on liitteessä 3.

Valitus hallinto-oikeuteen ja korkeimpaan hallinto-oikeuteen

Asiakas voi valittaa oikaisuvaatimukseen annetusta hylkäävästä päätöksestä hallinto-oikeuteen. Hallinto-oikeus tavallisesti pyytää päätöksen tehneeltä viranomaiselta lausunnon valituksen johdosta. Jos hallinto-oikeus hylkää valituksen, voi asiakas valittaa vielä korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos tämä antaa valitusluvan.

Korkeimman hallinto-oikeuden on myönnettävä valituslupa, jos:

- 1) lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa tapauksissa tai oikeuskäytännön yhtenäisyyden vuoksi on tärkeitä saattaa asia korkeimman hallinto-oikeuden ratkaistavaksi;
- 2) asian saattamiseen korkeimman hallinto-oikeuden ratkaistavaksi on erityistä aihetta asiassa tapahtuneen ilmeisen virheen vuoksi; tai
- 3) valitusluvan myöntämiseen on muu painava syy.

Muutoksenhakuoikeuden ulkopuolelle jäävät tosiasialliset hallintotoimet

TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus tai ELY-keskus voi vaikuttaa kahdella tavalla asiakkaan asemaan, tosiasiallisilla hallintotoimilla ja hallintopäätöksillä. Ero näiden kahden välillä on merkityksellinen siitä syystä, että ensin mainittuun ei lähtökohtaisesti liity muutoksenhakuoikeutta ja jälkimmäiseen liittyä.

Työllistymissuunnitelman laadinta, jonka yhteydessä sovitetaan yhteen työnhakijan työtä ja koulutusta koskevat tavoitteet ja toisaalta hänen arvioitu palvelutarpeensa, on luonteeltaan tosiasiallinen hallintotoimi, eikä hallintopäätös. Näin ollen asiakas ei voi hakea muutosta TE-viranomaisen palvelutarpeen perusteella tekemään ratkaisuun siitä, että tiettyä asiakkaan toivomaa palvelua tai esimerkiksi työttömyysetuudella tuettua omaehtoista opiskelua ei sisällytetä työllistymissuunnitelmaan. Toisin sanoen muutosta ei voisi hakea siihen, minkälaiseksi työllistymissuunnitelman sisältö on asiakkaan ja viranomaisen välisessä vuorovaikutuksessa muotoutunut ja mitä siinä edellytetään.

Sen sijaan päätökseen, jolla työ- ja elinkeinoviranomainen on päättänyt olla laatimatta työllistymissuunnitelmaa asiakkaan toiveista huolimatta, saa hakea muutosta.

Muutoksenhaun ulkopuolelle rajautuvat muutoksenhakukiellon piirissä olevat päätökset:

JTYPL:ssa on säädetty eräiden päätösten osalta muutoksenhakukiellosta. Muutoksenhakukiellon alaisille päätöksille on yhteistä se, että niissä on evätty harkinnanvarainen taloudellinen etuus tai palvelu TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen tai ELY-keskuksen harkinnan perusteella.

Työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaa koskevat päätökset

Eräät työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaa koskevat päätökset ovat muutoksenhakukiellon piirissä. Työvoimakoulutuksen opiskelijavalintaa koskevaan päätökseen, joka perustuu 5 luvun 3 §:n 1 momentissa säädettyihin edellytyksiin, ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä siitä saa valittaa. Keskeisin muutoksenhakukiellon piiriin kuuluva peruste koskee TE-viranomaisen toteamaa koulutustarvetta. Yhteishankintakoulutusta lukuun ottamatta hakija voi hakea päätökseen muutosta, jos se koskee hänen soveltuvuuttaan koulutukseen.

Palkkatuen harkinnanvaraiset edellytykset

Muutosta ei saa hakea päätökseen, jolla palkkatuki on evätty sillä perusteella, että 7 luvun 2 §:n 1 tai 2 momentissa säädetty edellytykset eivät täyty. Muutoksenhakukiellon piiriin kuuluu siten esimerkiksi päätös, jonka mukaan palkkatukea ei myönnetä, koska TE-toimiston arvion mukaan työttömän työnhakijan työttömyys ei johdu ammatillisen osaamisen puutteista ja ettei palkkatuettu työ paranna hänen ammatillista osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille, tai koska TE-toimiston arvion mukaan tuella palkattavan vamma tai sairaus ei olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti alenna tuottavuutta tarjolla olevassa työtehtävässä. Muutosta ei saa hakea myöskään päätökseen, jolla palkkatuki on evätty sen perusteella, ettei TE-toimiston arvion mukaan henkilön työttömyys todennäköisesti kestäisi yli 12 kuukautta.

Palkkatukea koskevaan päätökseen ei saa hakea muutosta myöskään siltä osin kuin päätös koskee palkkatuen määrää tai kesto. Näin ollen 7 luvun 8 ja 9 §:ssä säädettyjen edellytysten arvioinnista ei voi valittaa.

Harkinnanvaraisen kulukorvauksen epäminen tarkoituksenmukaisuusperusteella

Muutosta ei saa hakea päätökseen, jolla on evätty korvaus matka- ja yöpymiskustannuksista sen perusteella, että kustannusten korvaamista ei ole pidettävä tarkoituksenmukaisena työvoiman saatavuuden ja työttömän työllistymisen kannalta. Sen sijaan muutosta voi hakea esimerkiksi päätökseen, jolla etuus on evätty sen vuoksi, että TE-toimisto ei ole katsonut asiakkaan olleen kuljetuspalvelun tarpeessa tai pitänyt henkilökohtaista asiointia TE-toimistossa välttämättömänä.

Palvelujen tarjoamista koskevat päätökset

Jos päätös koskee ratkaisua olla tarjoamatta asiakkaalle ammatinvalinta- ja uraohjausta, valmennusta, kokeilua, asiantuntija-arviointeja ja yritystoiminnan kehittämispalveluja taikka olla tukematta työnhakijan omaehtoista opiskelua tai hyväksymättä ilmoitusta tuetun opiskelun keskeyttämisestä, siihen ei saa hakea muutosta.

Määrärahasyyt

Päätökseen ei saa vaatia oikaisua eikä siitä saa valittaa, jos päätös koskee tuen, etuuden tai korvauksen epäämistä määrärahasyistä.

Seuraavassa taulukossa on yhteenvetona esitetty muutoksenhaun sisältö:

Hallintotoimi	Muutoksenhakuoikeus	Peruste
Palvelun tarjoamatta jättämistä koskeva ratkaisu (4 luku, 6 luku ja 8 luku 5 §)	Ei (pl. palkkatuki ja starttiraha)	Hallintopäätös
Kielteinen päätös työnhakijaksi rekisteröimisestä (2 luku 2 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Päätös jättää työllistymissuunnitelma laatimatta asiakkaan toiveesta riippumatta	Kyllä	Hallintopäätös
Työllistymissuunnitelman sisältö (2 luku 7 §)	Ei	Tosiasiallista hallintotoimintaa
Päätös työpaikkailmoituksen vastaanottamisesta kieltäytymisestä (3 luvun 3 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Päätös työpaikkailmoituksen poistamisesta (3 luvun 3 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Valmennuksen tai kokeilun keskeyttämisspätös (4 luvun 10 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Päätös opiskelijavalinnasta työvoimakoulutukseen (5 luvun 3 §)	Pääosin ei (pl. soveltuvuutta koskeva peruste muissa kuin yhteishankintakoulutuksissa. Oppilaitosta sitovaan lainsäädäntöön liittyvistä edellytyksistä voi hakea muutosta)	Hallintopäätös
Koulutuksen keskeyttämisspätös (5 luku 5 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Palkkatuen epäämisspätös (työnantajalle)	Pääosin kyllä (pl. 7 luvun 2 §:n 1 ja 2 momentin edellytykset tai palkkatuen kesto ja määrä)	Hallintopäätös
Palkkatuen maksatushakemuksen epääminen	Kyllä	Hallintopäätös
Starttirahan epääminen	Kyllä	Hallintopäätös
Kulukorvauksen epääminen (9 luku)	Kyllä	Hallintopäätös

Epäävä päätös matka- ja yöpymiskustannusten korvaamisesta (10 luvun 1 §)	Pääosin kyllä (pl. 10 luvun 1 §:n 2 momentin edellytykset)	Hallintopäätös
Epäävä päätös työolosuhteiden järjestelytuesta (10 luvun 3 §)	Kyllä	Hallintopäätös
Epäävä päätös työllisyysmäärärahojen muusta asetuksen mukaisesta käytöstä (12 luvun 10 §:n 3-kohta)	Kyllä	Hallintopäätös

Muuhun kuin oikaisuvaatimusmenettelyyn perustuva oikaisu (virheen korjaaminen)

Hallintolain 8 luvussa on säännökset asiavirheen ja kirjoitusvirheen korjaamisesta. Jos TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus, ELY-keskus tai KEHA-keskus havaitsee itse virheen tai asianosainen tekee oikaisuvaatimuksen myöhässä, se voi käsitellä vaatimuksen tavanomaisena virheen korjaamista koskevana asiana. Hallintolain 50 §:n mukaan viranomaisen voi poistaa virheellisen päätöksensä ja ratkaista asian uudelleen, jos

- 1) päätös perustuu selvästi virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen;
- 2) päätös perustuu ilmeisen väärään lain soveltamiseen;
- 3) päätöstä tehtäessä on tapahtunut menettelyvirhe; tai
- 4) asiaan on tullut sellaista uutta selvitystä, joka voi olennaisesti vaikuttaa päätökseen.

Päätös voidaan korjata 1-3 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa asianosaisen vahingoksi, jos tämä suostuu päätöksen korjaamiseen. Jos virhe on ilmeinen ja se on aiheutunut asianosaisen omasta menettelystä, asianosaisen suostumusta ei kuitenkaan tarvita. Sen sijaan 4-kohdassa tarkoitettussa tilanteessa päätös voidaan korjata ainoastaan asianosaisen eduksi.

Päätöksessä olevan ilmeisen kirjoitus- tai laskuvirheen taikka muuhun niihin verrattavan selvän virheen viranomaisen on korjattava virheestä. Virhettä ei saa korjata, jos korjaaminen johtaa asianosaiselle kohtuuttomaan tulokseen eikä virhe ole aiheutunut asianosaisen omasta menettelystä.

Aloite tai vaatimus virheen korjaamiseksi on tehtävä viiden vuoden kuluessa päätöksen tekemisestä. Päätökseen, jolla viranomaisen on hylännyt virheen korjaamista koskevan vaatimuksen, ei saa hakea muutosta valittamalla.

2 § Oikaisuvaatimuksen ja valituksen vaikutus täytäntöönpanoon

TE-toimiston, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskuksen, ELY-keskuksen tai KEHA-keskuksen JTYPL:n nojalla tekemä päätös voidaan panna täytäntöön siitä tehdystä oikaisuvaatimuksesta tai valituksesta huolimatta, jollei oikaisuvaatimuksen käsittelevä viranomaisen tai valitusviranomaisen toisin määrää. Erityisesti koulutuksen, valmennuksen tai kokeilun keskeyttämistä koskeva päätös tai työpaikkailmoituksen vastaanottamisesta kieltäytymistä tai ilmoituksen poistamista koskeva päätös on usein tarpeen saada viipymättä täytäntöön.

Jos asianosainen tekee oikaisuvaatimuksen, TE-toimisto, TE-hallinnon asiakaspalvelukeskus, ELY-keskus tai KEHA-keskus voi harkintansa mukaan keskeyttää päätöksen täytäntöönpanon. Pelkästään oikaisuvaatimuksen vireille tuleminen ei kuitenkaan merkitse sitä, että täytäntöönpano automaattisesti keskeytettäisiin. Erityisesti keskeyttämistä tulisi harkita silloin kun asianosainen on esittänyt todennäköisesti päteviä syitä oikaisuvaatimuksensa tueksi, eikä päätöksen täytäntöönpanon keskeyttäminen aiheuttaisi olennaista haittaa. Jos yleinen etu ei muuta edellytä, voidaan täytäntöönpano keskeyttää kevyemmälläkin perusteilla.

Jos oikaisuvaatimus hylätään ja asianosainen valittaa hallinto-oikeuteen, voi hallinto-oikeus määrätä täytäntöönpanon keskeytettäväksi.

3 § Eräitä päätöksiä koskeva muutoksenhaku

Eräiden päätösten osalta on erityisesti säädetty siitä, että niihin sovelletaan muussa lainsäädännössä säädettyä muutoksenhakumenettelyä.

Kulukorvausta koskevaan päätökseen haetaan muutosta TTL:n ja työttömyyskassalain mukaisesti. Näin ollen päätökseen tyytymätön voi hakea päätökseen muutosta työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalta ja lautakunnan päätökseen voi hakea muutosta vakuutusosoikeudelta.

Valtiokonttori tekee päätöksen valmennuksessa tai kokeilussa sattuneen tapaturman tai aiheutuneen ammattitaudin korvaamisesta. Tuon päätöksen muutoksenhaku määräytyy työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisesti.

Valtionavustuslakiin perustuvien päätösten muutoksenhaku määräytyy valtionavustuslain perusteella. Valtionavustuslakiin perustuu esimerkiksi maksetun palkkatuen takaisinperintä. KEHA-keskus toimii valtionavustuslaissa tarkoitettuna valtionapuviranomaisena perittäessä takaisin TE-toimiston myöntämiä JTYPL:n mukaisia tukia ja korvauksia.

LIITTEET

Liite 1 Ammatillisen kuntoutuksen vastuunjako

Kuntoutuksella tarkoitetaan yleensä toimenpiteitä, joilla pyritään edistämään pitkäaikaissairaana tai vammaisen henkilön työssä suoriutumista, työhön paluuta, sosiaalista toimintakykyä ja mahdollisimman hyvää omatoimista suoriutumista. Kuntoutus jakaantuu kasvatukselliseen, lääkinälliseen, ammatilliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen

Ammatillinen kuntoutus pyrkii parantamaan ja ylläpitämään henkilön työkykyä ja ansiomahdollisuuksia. Se sisältää erilaisia toimenpiteitä, jolla pyritään parantamaan työn tekemisen edellytyksiä. Toimenpiteinä ammatillinen kuntoutus voi tarkoittaa esimerkiksi kuntoutussuunnitelman laatimiseksi järjestettyjä tutkimuksia tai selvityksiä, kuntoutuskursseja, ammattiin johtavaa koulutusta, työkokeilua tai työhönvalmennusta. Kuntoutusajan toimeentulo määräytyy kuntoutusta järjestävän tai korvaavan tahon mukaan.

Vakuutuslaitosten, työeläkelaitosten ja Kelan ammatillinen kuntoutus on lakisääteistä. Silloin kun henkilö täyttää lain edellyttämät myöntöedellytykset, muodostuu hänelle täten subjektiivinen oikeus näiden tahojen järjestämään ammatilliseen kuntoutukseen. Kela järjestää myös harkinnanvaraista kuntoutusta. Lakisääteinen kuntoutus on asiakkaan kannalta aina ensisijainen vaihtoehto.

Liikenne- ja tapaturmavakuutuksen kuntoutus

Kun on kyse tapaturmavakuutuksen ja liikennevakuutuksen piirissä sattuneesta vahinkotapahtumasta, työtapaturmasta, ammattitaudista tai liikennevahingosta, vakuutettujen ja korvauksensaajien kuntoutusetuudet ovat ensisijaisesti näiden vakuutusjärjestelmien korvausvastuulla. Kuntoutus perustuu asiakkaan lakisääteiseen (työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 ja laki liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta 626/1991) oikeuteen saada kuntoutusta osana työtapaturman, ammattitaudin tai liikennevahingon aiheuttaman menetyksen korvausta.

Ammatillisena kuntoutuksena korvataan työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien parantamiseksi tarpeellisia toimenpiteitä, joiden avulla kuntoutuja vammaan tai sairauden aiheuttamista rajoituksista huolimatta kykenee jatkamaan entisessä työssään tai siirtymään uuteen työhön. Kuntoutustarpeen arviointi perustuu kokonaisnäkemykseen, jossa yhdistyy mm. asiakkaan vammaan laatu, ikä ja koulutusedellytykset.

Työeläkejärjestelmän ammatillinen kuntoutus

Työntekijän eläkelain 25 §:n mukaan alle 63-vuotiaalla työntekijällä on oikeus saada työkyvyttömyyden estämiseksi tai työkyvyn parantamiseksi tarkoituksenmukaista kuntoutusta. Työkyvyttömyyden estämisellä tarkoitetaan todennäköisesti ilman kuntoutustoimenpiteitä viiden vuoden sisällä toteutuvan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen uhan vähentämistä. Tarkoituksenmukaisuutta arvioidaan siitä näkökulmasta voidaanko em. uhkaa pienentämään työeläkekuntoutuksen avulla ja siinä otetaan huomioon muun muassa hakijan ikä, koulutus, työkokemus, aikaisempi toiminta, yhteys työelämään, muut sosiaalis-taloudelliset tekijät sekä se johtaako haettu ammatillinen kuntoutus hakijan terveydentilaan sopivassa työssä jatkamiseen.

Oikeus työeläkekuntoutukseen edellyttää myös seuraavien edellytysten täyttymistä:

- Hakija on vakiintuneesti työelämässä
- Hakija on työkyvyttömän tai hänellä on sellainen diagnosoitu sairaus, joka aiheuttaa lähivuosi- na todennäköisesti uhan joutua työkyvyttömyyseläkkeelle
- Työkyvyttömyyden uhkaa voidaan siirtää tai estää tai auttaa jo työkyvyttömyyseläkkeellä oleva takaisin työelämään tarkoituksenmukaisella ammatillisella kuntoutuksella
- Hakijalla on työskentelystä saatuja ansioita yhteensä vähintään 34 508,16 euroa (vuoden 2016 taso) hakemusta edeltäneen viiden kalenterivuoden ajalta
- Hakijan työ- tai yrittäjäsuhde on voimassa tai sen päättymisestä ei ole kulunut pitkää aikaa
- Hakija on alle 63-vuotias
- Hakijalla ei ole oikeutta kuntoutukseen tapaturma- tai liikennevakuutuksen perusteella.

Kelan ammatillinen kuntoutus

Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/ 2005) 6 § mukaan Kansaneläkelaitos järjestää vakuutetun työ- ja ansiokyvyn tukemiseksi tai parantamiseksi taikka työkyvyyttömyyden estämiseksi tarkoituksenmukaista ammatillista kuntoutusta, jos asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma on aiheuttanut tai sen arvioidaan aiheuttavan lähivuosina vakuutetun työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaisen heikentymisen.

Työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaista heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon vakuutetun kokonaistilanne. Sairauden, vian tai vamman lisäksi arvioon vaikuttavat myös muut vakuutetun työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksiin vaikuttavat tekijät, joita ovat hänen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky, elämäntilanne, taloudelliset ja sosiaaliset seikat, asumisolosuhteet, koulutus, ammatti, aikaisempi toiminta ja ikä sekä muut vastaavat tekijät. Arviossa otetaan huomioon myös jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja saatavissa olevalla sellaisella työllä, jonka tekemistä vakuutetulta voidaan kohtuudella edellyttää.

Kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa otetaan kokonaistilanteen lisäksi huomioon, johtaako haettu kuntoutus todennäköisesti hakijan terveydentilaan sopivassa työssä jatkamiseen taikka hänen terveydentilaansa sopivaan työhön palaamiseen tai työelämään siirtymiseen.

Ammatillisen kuntoutuksen lisäksi Kela järjestää alle 65-vuotiaille vaikeavammaisille henkilöille lääkinnällistä kuntoutusta ja korvaa kuntoutuksesta aiheutuneita kustannuksia sekä korvaa 16 - 67 -vuotiaille vakuutetuille työ- tai opiskelukyvyn tukemiseksi tai parantamiseksi tarkoituksenmukaista kuntoutuspsykoterapiaa, jos asianmukaisesti todettu ja diagnosoitu mielenterveydenhäiriö uhkaa vakuutetun työ- tai opiskelukykyä. Vaikeavammaisten kuntoutuksen tarkoituksena on, että sen avulla henkilö kykenisi sairaudestasi tai vammastasi huolimatta paremmin työskentelemään tai selviytymään arkielämän toiminnoista.

Lisäksi Kela järjestää ja rahoittaa harkinnanvaraista kuntoutusta perustuen Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annettuun lakiin (KKRL 12 §). Se täydentää Kelan ammatillista ja vaikeavammaisten lääkinnällistä kuntoutusta ja sen tärkeimpänä tavoitteena on tukea kuntoutujien työ-, opiskelu- ja toimintakykyä.

Liite 2 Oikaisuvaatimus

Esimerkki oikaisuvaatimusohjeesta:

Tähän päätökseen tyytymätön saa hakea siihen oikaisua julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 14 luvun mukaisesti Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistolta oikaisuvaatimuksella, joka on tehtävä kirjallisesti. Määräaika oikaisuvaatimuksen tekemiseen on 30 päivää tämän päätöksen tiedoksisaannista. Määräaikaa laskettaessa tiedoksisaantipäivää ei oteta lukuun. Vastaanottajan katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemäntenä päivänä päätöksen lähettämisestä, jollei muuta näytetä. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, lauantai, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto tai juhannusaatto, määräaika jatkuu vielä seuraavana arkipäivänä viraston aukioloajan päättymiseen asti.

Oikaisuvaatimuskirjelmässä on ilmoitettava:

- 1) oikaisuvaatimuksen tekijän nimi ja kotikunta
- 2) päätös, johon haetaan oikaisua
- 3) millaista oikaisua vaaditaan
- 4) millä perusteella oikaisua vaaditaan

Oikaisuvaatimukseen on liitettävä tämä päätös alkuperäisenä tai jäljennöksenä, sekä ne asiakirjat, joihin oikaisuvaatimuksen tekijä vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle. Jos puhevaltaa käyttää asiamies tai jos oikaisuvaatimuksen laatijana on joku muu henkilö, kirjelmässä on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta. Asiamiehen on liitettävä kirjelmään valtakirja sen mukaan kuin hallintolainkäyttölain (586/1996) 21 §:ssä säädetään. Oikaisuvaatimuksen tekijän tai asiamiehen on allekirjoitettava oikaisuvaatimuskirjelmä. Oikaisuvaatimuskirjelmässä on lisäksi ilmoitettava ne yhteystiedot (postiosoite ja puhelinnumero), joiden perusteella ilmoitukset oikaisuvaatimuksen tekijälle voidaan toimittaa.

Oikaisuvaatimuskirjelmä liitteineen on toimitettava määräajassa Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistoon, jonka yhteystiedot ovat:

Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimisto
PL 2000, 70101 Kuopio

Käyntiosoite: Kauppakatu 45, Kuopio
Faksi: 017 580 8950
Sähköposti: kirjaamo.pohjois-savo@te-toimisto.fi

Aukioloaika: klo 8.00 – 16.15.

Oikaisuvaatimus toimitetaan lähettäjän omalla vastuulla. Lähettäjän on huolehdittava siitä, että asiakirja saapuu viranomaiseen määräajassa.

Liite 3 Valitusosoitus

Esimerkki valitusosoitusohjeesta:

Tähän päätökseen saa hakea muutosta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 14 luvun mukaisesti Itä-Suomen hallinto-oikeudelta kirjallisella valituksella. Valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Valitusajaksi laskettaessa tiedoksisaantipäivää ei oteta lukuun. Valittajan katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on postitettu valittajan ilmoittamalla osoitteella, ellei valituksen yhteydessä muuta näytetä. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, lauantai, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto tai juhannusaatto, määräaika jatkuu vielä seuraavana arkipäivänä viraston aukioloajan päättymiseen asti.

Valituskirjelmä on osoitettava Itä-Suomen hallinto-oikeudelle ja siinä on ilmoitettava:

- 1) valittajan nimi ja kotikunta;
- 2) postiosoite ja puhelinnumero, joihin asiaa koskevat ilmoitukset valittajalle voidaan toimittaa;
- 3) päätös, johon haetaan muutosta;
- 4) miltä kohdin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi; sekä
- 5) perusteet, joilla muutosta vaaditaan.

Valitukseen on liitettävä tämä päätös alkuperäisenä tai jäljennöksenä sekä ne asiakirjat, joihin valittaja vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle. Valitukseen on liitettävä myös todistus siitä, minä päivänä päätös on annettu tiedoksi, tai muu selvitys valitusajan alkamisen ajankohdasta. Jos valittajan puhevaltaa käyttää hänen asiamiehensä tai jos valituksen laatijana on joku muu henkilö, valituskirjelmässä on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta. Asiamiehen on liitettävä valituskirjelmään valtakirja sen mukaan kuin hallintolainkäyttölain (586/1996) 21 §:ssä säädetään. Valittajan tai asiamiehen on allekirjoitettava valituskirjelmä. Valituskirjelmässä on lisäksi ilmoitettava ne yhteystiedot (postiosoite ja puhelinnumero), joiden perusteella ilmoitukset valituksen tekijälle voidaan toimittaa.

Valituskirjelmä liitteineen on toimitettava valitusajan kuluessa Itä-Suomen hallinto-oikeuteen, jonka yhteystiedot ovat:

Itä-Suomen hallinto-oikeus
PL 1744, 70101 Kuopio

Käyntiosoite: Minna Canthin katu 64, 70100 Kuopio
Faksi: 029 56 42501
Sähköposti: ita-suomi.hao@oikeus.fi

Aukioloaika: klo 8.00 – 16.15.

Valitus toimitetaan lähettäjän omalla vastuulla. Lähettäjän on huolehdittava siitä, että asiakirja saapuu viranomaiseen määräajassa.

Liite 4 Opiskelijan vakuutusturva työvoimakoulutuksen aikana

Yleistä

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain nojalla työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tuottaja on velvollinen järjestämään opiskelijoille työssäoppimis- ja harjoittelujaksojen ajaksi ryhmävastuuvakuutuksen (JTYPL 916/2012 5 luku 6 § 3 momentti). Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriön ohjeessa työvoimakoulutuksen hankinnasta edellytetään, että koulutuspalvelun myyjä on velvollinen järjestämään opiskelijoille tapaturmavakuutuksen opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta annetun lain (460/2015) mukaisesti. (Työvoimakoulutuksen yleiset hankintaehdot 1 luku 2 § 5 kohta).

Työvoimakoulutusaikainen vakuutusturva

Työvoimakoulutuksen aikana ovat lähtökohtaisesti voimassa vähintään seuraavat kolme vakuutusta:

1. Koulutuspalvelun tuottajan **tapaturmavakuutus**, joka kattaa opiskelijalle itselleen aiheutuneet henkilövahingot koko koulutusajan niin lähi- kuin etäopetusjaksoilla
2. Koulutuspalvelun tuottajan **ryhmävastuuvakuutus**, joka kattaa opiskelijalle henkilökohtaisesti realisoituvan vahingonkorvausvastuun, mikäli hän on työssäoppimis-/työharjoittelujakson aikana aiheuttanut työnantajalle /ulkopuoliselle henkilö- tai esinevahingon lievää suuremmalla tuottamuksella. Vakuutuksen tarkoituksena on siis suojata opiskelijaa itseään mahdolliselta vahingonkorvausvastuulta.
3. Työnantajan **vastuuvakuutus** työssäoppimis- /työharjoittelujakson ajaksi, joka kattaa ne henkilö ja esinevahingot, jotka työnantajan työnjohdon alaisuudessa oleva opiskelija työssään aiheuttaa ulkopuoliselle taholle. Vakuutuksen tarkoitus on työnantajan suojaaminen. Siinä vakuutettuna on ainoastaan työnantaja. Vakuutuksesta korvataan kuitenkin työntekijöiden /työharjoittelijoiden ulkopuolisille ja työtovereille aiheuttamat vahingot sen vuoksi, että työnantaja on vastuussa työntekijöiden työssään aiheuttamista vahingoista.

Näiden lisäksi koulutuspalvelun tuottajalla voi olla myös erillinen *vastuuvakuutus* lähiopetusjaksoja varten, jolla katetaan oppilaitoksessa toteutettavan lähiopetuksen tai harjoittelun aikana mahdollisesti ulkopuoliselle taholle tai kouluttajalle aiheutuneet esine- tai henkilövahingot.

Opiskelijalle itselleen aiheutuneita esinevahinkoja varten (esim. silmälasien rikkoutuminen) hänellä voi olla oma henkilökohtainen *omaisuusvakuutus*.

Koulutuspalvelun tuottajan ja harjoittelupaikan tarjoavan työnantajan vakuutusturvan lisäksi mahdollisten koulutuksen hankintasopimukseen sisältyvien ulkomaan opintojaksojen ajalle opiskelijalla tulisi olla oma *matkavakuutus*, joka kattaa vapaa-aikana tapahtuneet henkilö- ja esinevahingot.

Työssäoppimis- ja harjoittelujakson aikainen ryhmävastuuvakuutus

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaan koulutuspalvelujen tuottaja on velvollinen järjestämään työvoimakoulutuksen opiskelijoille työssäoppimis- ja harjoittelujaksojen ajaksi ryhmävastuuvakuutuksen. Ryhmävastuuvakuutuksen tarkoituksena on antaa opiskelijoille lisäturvaa näiden opintoihin liittyvässä työtoiminnassa ulkopuolisille tai työnantajalle aiheuttamien vahinkojen osalta siltä osin kuin työnantaja voi vaatia opiskelijaa korvausten lopulliseksi maksajatahoksi.

Vastuuvakuutusten yleiset rajaukset

Vakuutussopimuksia neuvoteltaessa on syytä ottaa huomioon seuraavaa:

Neuvoteltavan vastuuvakuutuksen on tarkoitus normaalista poiketen

- kattaa opiskelijan työnantajan omaisuudelle aiheuttamat vahingot (mukaan lukien opiskelijan haltuun uskotulle tai käsiteltävänä olevalle omaisuudelle aiheutetut vahingot) sekä
- suojata työntekijää työnantajan takautumisoikeuden varalta ja korvata ne vahingot, jotka opiskelija on aiheuttanut ulkopuoliselle ja jotka työnantaja on korvannut isännänvastuun perusteella ja joiden osalta työnantajalla on takautumisoikeus työntekijää kohtaan

Vakuutusturvan kattavuutta opiskelijan kannalta harkittaessa tulee ottaa huomioon, että:

- Vastuuvakuutusten yleisten ehtojen mukaan ne kattavat ainoastaan *ulkopuoliselle taholle aiheutetun korvausvastuun eli vakuutus ei korvaa työharjoittelussa olevalle itselleen aiheutuneita vahinkoja* (esim. rikkoontuneet silmälasit) eikä työharjoittelijan aviopuolisolle, lapselle tai muulle perheenjäsenelle aiheutuvia vahinkoja.
- Vakuutus ei yleensä korvaa sellaista taloudellista vahinkoa, joka ei ole yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon (esim. harjoittelija on hinnoitellut tuotteet väärin, leimannut luottokortin väärin, mistä seurannut taloudellista vahinkoa harjoittelupaikan järjestäjälle).
- Vakuutus ei yleensä korvaa vahinkoa, joka aiheutuu liikennevakuutuslain tai vastaavan ulkomaisen lain mukaisesta moottoriajoneuvon liikenteeseen käyttämisestä
- Vakuutus ei yleensä myöskään korvaa työharjoittelijan käsiteltävänä tai huolehdittavana olevalle omaisuudelle aiheutettuja vahinkoja (esim. työharjoittelija korjatessaan harjoittelupaikan järjestäjän asiakkaan autoa aiheuttaa sille vahingon). Tästä tulisi kuitenkin vakuutusneuvotteluissa pyrkiä sopimaan toisin.
- Vahingonkorvausoikeuden mukaan vahingon aiheuttaja on velvollinen korvaamaan ainoastaan tuhoutuneen tai hukatun esineen päivänarvon. Vahingon aiheuttaja ei ole velvollinen korvaamaan ns. jälleenhankinta-arvoa. Näin ollen ei vakuutuksestakaan korvata kuin omaisuuden päivänarvoa vastaava korvaus.
- Alle vakuutuksen omavastuun määräisiä vahinkoja ei vakuutuksesta korvata.

Ryhmävastuuvakuutuksen hakeminen

Koulutuspalvelun tuottajalla on lakisääteinen velvollisuus neuvotella ja hankkia valitsemastaan vakuutusyhtiöstä ryhmävastuuvakuutus työvoimakoulutuksen opiskelijoille koulutukseen sisältyvän työssäoppimis- ja/tai harjoittelujakson ajaksi. Vakuuttamisvelvollisuus koskee kaikkia koulutuspalvelujen tuottajia ml. valtion oppilaitokset. Vakuutus tulee hankkia viimeistään ennen koulutus suunnitelmien mukaisten työskentelyjaksojen alkamista ja vakuutuksen hankkimisesta tulee antaa selvitys koulutustarjouksessa.

Opiskelijan vahingonkorvausvastuun syntyminen

Harkittaessa vahingonkorvausvastuun syntymistä työnantajalle tai ulkopuoliselle taholle aikuiskoulutusopiskelija rinnastetaan yrityksen työntekijään.

Vahingonkorvauslain ja työsopimuslain mukaan *työntekijä (vrt. aikuiskoulutusopiskelija) ei ole vastuussa työnantajalle työssään aiheuttamistaan vahingoista, mikäli vahingon syynä on ainoastaan lievä tuottamus. Lievän tuottamuksen tilanteissa työnantaja on isännänvastuunsa perusteella tosin velvollinen korvaamaan aiheutuneen vahingon ulkopuoliselle kärsijätaholle, mutta työnantajalla ei ole oikeutta periä vahinkosummaa takaisin vahingon aiheuttaneelta työntekijältä (vrt. aikuiskoulutusopiskelijalta).*

Toisaalta tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella aiheutetuista vahingoista työntekijä (vrt. aikuiskoulutusopiskelija) on aina korvausvastuussa työnantajalle /ulkopuoliselle riippumatta eri tahojen vakuutusten voimassaolosta.

1.1.2003 voimaan tulleella lainmuutoksella on haluttu kattaa opiskelijan mahdollinen henkilökohtainen vahingonkorvausvastuu työnantajalleen tilanteissa, joissa vahingon syntyminen on johtunut koulutukseen osallistuvan lievää suuremmasta tuottamuksesta. Tällaisessa tilanteessa työnantajalla (tai työnantajan mahdollisella vastuuvakuutusyhtiöllä) on oikeus periä ulkopuoliselle taholle

maksamansa vahingonkorvaus takaisin vahingon aiheuttaneelta aikuiskoulutusopiskelijalta. Lain tarkoittamalla ryhmävastuuvakuutuksella katetaan tällaisessa tilanteessa opiskelijan henkilökohtainen vahingonkorvausvastuu omavastuun ylittäviltä osin.

Liite 5 Työnantajan velvollisuudet irtisanomistilanteessa

Työnantajan velvollisuuksista irtisanomistilanteissa säädetään työsopimuslaissa (55/2001) ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007). Työsopimuslaki on yleislaki, jota lähtökohdaisesti sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin. Yhteistoimintalakia sovelletaan, laissa säädettyjä poikkeustilanteita lukuun ottamatta, yrityksissä, joissa työskentelee työsuhteessa säännöllisesti vähintään 20 henkilöä. Työnantajalla on selvitys-, ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuuksia irtisanomistilanteissa.

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työntekijän taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä tai yrityssaneerausmenettelyn perusteella, työnantajan tulee selvittää irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työntekijä irtisanoaan työnantajan konkurssin tai kuoleman perusteella, selvitysvelvollisuus kuuluu konkurssi- tai kuolinpesälle (TSL 9:3.1).

Jos irtisanominen kohdistuu useampaan työntekijään, selvitys voidaan antaa myös työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole, työntekijöille yhteisesti esimerkiksi järjestämällä asiasta tiedotustilaisuus. Selvitysvelvollisuus tarkoittaa irtisanomiseen johtaneiden syiden ja perusteiden selvittämistä työntekijälle, mutta ei neuvotteluvollisuutta.

Työsopimuslain mukaista selvitysvelvollisuutta ei ole sellaisella työnantajalla, joka on velvollinen esimerkiksi yhteistoimintalain tai työehtosopimuksen mukaan neuvottelemaan irtisanomisen perusteista työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa (TSL 9:3.3). Säännös on tärkeä päällekkäisten tiedottamis- ja neuvottelumenettelyiden välttämiseksi.

Jos työnantajan palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, työnantajalla on irtisanoessaan työntekijän taloudellisella ja tuotannollisella perusteella muutosturvaan ja työterveyshuoltoon liittyviä lisävelvoitteita. Näiden lisävelvoitteiden edellytyksenä on, että irtisanotun henkilön palvelussuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta. Ensinnäkin työnantajan on tarjottava irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, joka on järjestettävä irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Valmennuksen tai koulutuksen arvo määräytyy työntekijän kuukausiansion tai kyseisen toimipaikan henkilöstön keskimääräisen kuukausiansion perusteella (riippuen siitä kumpi on suurempi).

Valmennuksen tai koulutuksen sijasta työnantaja ja henkilöstö voivat sopia muustakin työllistymistä edistävästä järjestelystä. Lisäksi he saavat sopia toisin valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä. Työnantaja ja työntekijä voisivat sopia myös siitä, että työnantaja kustantaa työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Toiseksi työnantajalla on velvollisuus järjestää irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen kuitenkin lakkaa, jos irtisanottu henkilö työllistyy uudelleen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai vähintään kuuden kuukauden pituiseen määräaikaiseen työsuhteeseen. Henkilön pitää ilmoittaa työllistymisestään aiemmalle työnantajalle.

Yhteistoimintalain piiriin kuuluvalla työnantajalla on ns. tehostettu neuvotteluvollisuus mm. taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvissa irtisanomistilanteissa. Neuvottelumenettely on määrämuotoista ja sidottu määrättyyn aikatauluun. Työnantaja voi tehdä päätöksen asiassa vasta sen jälkeen, kun neuvottelut on käyty. Työnantajan tulee antaa kirjallinen neuvotteluesitys ja tarvittavat etukäteistiedot asianomaisille työntekijöille ja henkilöstön edustajille. Tällaisia etukäteistietoja ovat mm. arvio irtisanottavien työntekijöiden määrästä eri henkilöstöryhmissä, arvio suunniteltujen toimenpiteiden aikataulusta sekä periaatteet, joiden mukaan toimenpiteiden kohteena olevat työntekijät määräytyvät.

Jos työnantaja esittää yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäväksi toimenpiteitä työvoiman vähentämiseksi, työnantajan on toimitettava neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa kirjallisesti TE-toimiston tietoon. Jos tiedot on toimitettu TE-toimistoon jo aikai-

semmin muussa yhteydessä, ilmoitusta ei tarvitse tehdä. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole rajoitettu esimerkiksi vähennettävien työntekijöiden määrän perusteella, vaan yhdenkin työntekijän vähentämistä koskeva neuvotteluesitys on toimitettava TE-toimistoon.

Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Jos yhteistoimintalain piiriin kuuluvassa yrityksessä harkitaan vähintään 10 työntekijän irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein, työnantajan tulee heti yhteistoimintaneuvottelujen alussa antaa työntekijöiden edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Esitystä valmistellessaan työnantajan on selvitettävä yhdessä viranomaisten kanssa myös työllistymistä tukevat julkiset työvoima- ja yrityspalvelut (YTL 49 § 1 mom). Tavoitteena on tiivistää työnantajan, työntekijöiden ja viranomaisten yhteistyötä sekä luoda uusia tehokkaita toimintatapoja irtisanottavien työntekijöiden uudelleen työllistymiseksi.

Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu ja noudatettavat menettelytavat. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi myös irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet työnhaussa ja koulutuksessa sekä julkisten työvoimapalvelujen käytössä. Työnantajan esittämän toimintasuunnitelman ei tarvitse olla valmis kokonaisuus, vaan tarkoitus on, että henkilöstö ja mahdollisesti myös työvoimaviranomaiset pääsisivät vaikuttamaan sen sisältöön. Toimintasuunnitelma ei syrjäytä muita irtisanomisiin sovellettavia säännöksiä ja määräyksiä, vaan ne on otettava huomioon suunnitelmaa laadittaessa. Tällaisia säännöksiä liittyy esimerkiksi irtisanomisperusteisiin, työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuksiin ja irtisanomisaikoihin.

Jos työnantaja suunnittelee irtisanovansa alle 10 työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisten työvoimapalveluiden avulla (YTL 49 § 3 mom).