

LAPPEENRANNAN TEKNILLINEN YLIOPISTO

Kauppateellinen tiedekunta

Kandidaatintutkielma, talousjohtaminen

Ohjaaja: Helena Sjögren

UUDISTETTU TYÖKOEILU TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA

Reformed Work Try-Out from the perspective of an employer

20.12.2013

Lauri Loikkanen

SISÄLLYSLUETTELO

LYHENNE- JA SÄÄDÖSLUETTELO	3
1 JOHDANTO	4
1.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset	5
1.2 Aiemmat tutkimukset	6
1.3 Teoreettinen viitekehys ja tutkielman rajaus	7
1.4 Tutkimusmenetelmät ja tutkielman rakenne	8
2 MIKÄ ON TYÖKOKEILU?.....	9
2.1 Työkokeilun tavoitteet.....	10
2.2 Työkokeiluprosessi.....	11
2.2.1 Työkokeilusta sopiminen.....	13
2.2.2 Työkokeilun päättyminen	14
2.3 Työkokeilun sääntely.....	15
3 TYÖKOKEILUUN LIITTYVÄT RAJOITUKSET JA VELVOLLISUUDET.....	16
3.1 Työnantajalle asetetut rajoitukset.....	17
3.2 Työkokeilun järjestäjän velvollisuudet.....	19
3.2.1 Lainsäädännön asettamat velvollisuudet.....	20
3.2.2 Sopimukseen liittyvät velvollisuudet	22
3.3 Vastuu rajoitusten ja velvollisuuksien valvomisesta ja selvityksestä	23
4 TUTKIMUSMETODOLOGIA	25
4.1 Aineiston keräys.....	26
4.2 Tutkielman luotettavuus	28
5 TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYYSI	29
5.1 Työkokeilun ymmärtäminen.....	30
5.2 Helpotusta työvoimaongelmiin	31
5.2.1 Työkokeilu rekrytointikanavana	34
5.2.2 Yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen hyöty	35

5.3 Työkokeilun järjestämisestä aiheutuva työ	37
5.4 Lainsäädännöllinen näkökulma	40
5.4.1 Sopimus työkokeilusta	41
5.5 Kolmikantayhteistyö.....	42
6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	45
6.1 Johtopäätökset ja suositukset	46
6.2 Jatkotutkimustarpeet	47
LÄHDELUETTELO	49

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Liite 2. Sopimus työkokeilusta

KAAVIOT

Kaavio 1. Työ- ja elinkeinotoimiston aktivointitoimenpiteissä aloittaneet 2011-2013

LYHENNE- JA SÄÄDÖSLUETTELO

HE	Hallituksen esitys
JTYPL	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012)
NuorL	Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)
TAL	Työaikalaki (605/1996)
TasaL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
TE-toimisto	Työ- ja elinkeinotoimisto
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TTurvL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
YksTL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

1 JOHDANTO

Vuoden 2013 alusta alkaen työkokeilun käyttö työllistymistä edistävänä palveluna on lisääntynyt. Käytön lisääntymiseen syynä on työkokeilun uudelleen määrittely ja työkokeilun alle yhdistetyt työharjoittelu- ja työelämävalmennuspalvelut, mikä siirsi palvelujen käytön painopistettä kohti työkokeilua. Kelan tilastotietokannan (Kaavio 1; Kelasto 2013a) mukaan työharjoitteluun ja työelämävalmennukseen osallistuvien määrä vähenikin 19 140 hengellä verrattaessa vuoden 2012 tammi-kesäkuuta vuoden 2013 tammi-kesäkuuhun, kun taas samalla aikavälillä työkokeiluun osallistuvien määrä kasvoi 14 530 hengellä. Kyse on suurista muutoksista sillä työvoimapalveluissa oli yhteensä 53 512 henkilöä vuoden 2012 tammi-kesäkuussa ja 54 431 vuoden 2013 vastaavana aikana.

Työkokeilu määriteltiin uudelleen uudistetussa laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (JTYPL 916/2012), joka astui voimaan vuoden 2013 alusta. Uudistuneessa laissa työkokeiluun liittyvät säännökset on koottu yhteen lukuun ja niitä on tarkennettu, mikä on selkeyttänyt työkokeilun säätelyä. Lakia on uudistettu erityisesti henkilöasiakkaan näkökulmasta, ja se on ollut osa työ- ja elinkeinoministeriön työvoimapalveluihin liittyvää muutoshanketta. (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta, HE 133/2012vp, 1)

Työkokeilu ja lakiuudistus on myös huomioitu julkisuudessa. Jo muutaman vuoden ajan julkisuudessa on keskusteltu ilmaisen työvoiman käytöstä, ja huomio on kiinnitetty siihen arvostaako työntäjä saamaansa ilmaista työpanosta ja vääristäkö ilmainen työpanos tarpeettomasti kilpailua. Esimerkiksi Bhow (2011) nosti esiin työ- ja elinkeinoministeriön aloittaman selvityksen ilmaisen työvoiman käytöstä yrityksissä, minkä pohjalta ilmaisen työvoiman käytön pelisääntöjä suunnitellaan tiukennettavan. Työkokeiluun alettiin varsinaisesti kiinnittää huomiota vuonna 2012 lain valmistelun yhteydessä, ja keskustelu vilkastui lain astuessa voimaan. Vuonna 2013 asiaa käsiteltiin useissa artikkeleissa, ja muun muassa Örn (2013) nosti esiin työkokeiluun osallistuneiden näkökulmia työkokeilusta ja työnantajien suhtautumisesta ilmaiseen työvoimaan. Örn toteaa artikkelissaan että työnantajat eivät aina arvosta saamaansa työpanosta, mutta mainitsee työkokeilun positiivisina puolina muun muassa työkokeiluun osallistuneiden työllistymisen työkokeilun jälkeen ja nuorten tietoisuuden avartaminen.

Lain uudistamisen yhteydessä isona ongelmana on ollut kuitenkin liiallinen keskittyminen henkilöasiakkaaseen ja hänen saamaansa palveluun, mikä on jättänyt työnantajan näkökulman taka-alalle. Työnantajille ei ole tuotettu heidän tarvitsemaansa tietoa työkokeilusta, vaikka he ovat keskeisessä asemassa työkokeilussa ja vastaavat sen järjestämisestä. Tällä hetkellä työkokeilu voidaankin kokea etäiseksi tai vaikeaksi ymmärtää, koska siitä ei ole saatavissa selkeää kokonaiskuvaa ja puutteellinen tutkimustieto työkokeilun järjestäjien kokemuksista luo epätietoisuutta työkokeilun ympärille. Myös uudistetun lain tulkitseminen voi tuottaa hankaluuksia työnantajalle, mikä voi johtaa työkokeilun käyttämättä jättämiseen tai mahdollisiin väärinkäytöksiin. Nyt työkokeilun lisääntyvä käyttö tarkoittaa tiedon tarpeen lisääntymistä ja erityisesti työnantajille suunnatun tiedon tuottamista. Tällä kandidaatintutkielmalla selvitetään mitä työkokeilu tarkoittaa työnantajan näkökulmasta ja millaisia kokemuksia työnantajilla on siitä.

1.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Kuten johdannossa esitettiin, työkokeilua säätelevä laki on uudistunut vuoden 2013 alussa, eikä työkokeilua ole muutoksen jälkeen esitetty kokonaisuudessaan työnantajien näkökulmasta. Työkokeilua ei ole yleisestikään tutkittu monipuolisesti, vaikka se on ollut jo pitkään osa työvoimapalveluita (Bräysä, Kallanranta, Karkia & Kokko 2008, 2).

Tutkimusongelmana on siis selkeän kokonaiskuvan puuttuminen ja puutteellinen tutkimustieto työkokeilusta työnantajien näkökulmasta. Tutkielman keskeisenä tavoitteena onkin kokonaiskuvan luominen työkokeilusta, millä tarkoitetaan työkokeilun määrittelemistä ja sen keskeisten piirteiden kuvaamista yhtenä kokonaisuutena. Tutkielman kokonaiskuvan luomisen ohella on myös syytä tuoda esiin työkokeilun järjestäjien kokemuksia työkokeilusta. Kokeemukset tarjoavat lisätietoa lainsäädännön muutoksesta ja työkokeilusta itsessään sekä muodostavat tutkielmalle tarpeellisen empiirisen osuuden. Tutkielman tavoitteena on keskittyä erityisesti selvittämään työkokeilun järjestäjien näkemyksiä lainsäädännön muuttumisesta ja koetaanko työkokeilu kokonaisuutena sen järjestäjiä hyödyttäväksi.

Tutkielman ongelman ja tavoitteiden pohjalta muodostettiin kaksi tutkimuskysymystä, joihin haetaan tutkielmassa vastauksia:

1. Miten työkokeilun järjestäjät kokevat uudistetun lain työkokeilun osalta?
→ Alakysymyksenä: Miten työkokeilu ymmärretään?
2. Mitä työkokeilun järjestäjä hyötyy työkokeilusta ja millainen on saatu hyöty suhteessa työkokeilusta aiheutuvaan lisätyönmäärään?
→ Alakysymyksenä: Miten työkokeilun järjestäjät kokevat yhteistyön TE-toimiston kanssa?

1.2 Aiemmat tutkimukset

Työkokeilu on aluksi tarkoittanut työtä, jolla tähdättiin kuntouttamiseen ja työmarkkinoille palaamiseen (Invaliidilaki 907/1946, muutossäädös 497/1969). Työkokeilusta tehdyt tutkimukset ovatkin lähinnä tarkastelleet asiaa vain kuntouttamisen näkökulmasta. Työkokeilu on edelleenkin tärkeä väline kuntoutusprosessissa ja sillä tuetaan työmarkkinoille paluuta, mutta nykyään kuntoutuksen rinnalle on tullut myös ajatus työelämään tutustumisesta. Työkokeilua järjestetään nykymuodossa kahdella päätarkoituksella: ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi ja työmarkkinoille paluun tueksi (JTYPL, 4 luku 5§ 1. momentti).

Vuoden 2012 aikana eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen tutki työkokeilun käyttöä lähes 700 yrityksessä työnantajille suunnatulla selvityksellä. Selvityksessä kartoitettiin työantajien kokemuksia työkokeilusta kuntoutusmuotona. Selvityksen tuloksina olivat työnantajien yleisesti positiivinen suhtautuminen työkokeiluun ja työkokeilun johtaminen työllistymiseen työkokeilun päättyessä. Selvityksessä pohdittiin myös työkokeiluun osallistuneiden osaamista ja työkykyä, jotka arvioitiin hyväksi. (Ilmarinen 2013)

Ilmarisen tutkimus on tuore esimerkki työkokeiluun liittyvästä selvityksestä, mutta se käsittelee työkokeilua kuntoutumisen näkökulmasta. Lisäksi Ilmarisen selvitys on tehty edeltävän lainsäädännön aikana. Eläkevakuutusyhtiöille kuntouttaminen on tärkeä lakisääteinen toiminto (TELA 2013), joten varmasti myös muissa eläkevakuutusyhtiöissä on tarkasti kiinnitetty huomiota kuntouttamisen tueksi tehtävään työkokeiluun.

Vuonna 2008 julkaistussa tieteellisessä artikkelissa avattiin tutkimusta, jossa tutkittiin työkokeilua huonokuuloisten henkilöiden työllistyvyyden näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitettiin

sekä työkokeiluun osallistuneiden että työkokeilun järjestäjien mielipiteitä työkokeilusta. Tutkimuksen tuloksina esitettiin työkokeilun järjestäjien mielipiteitä yleisellä tasolla: työkokeilun järjestäjät kokivat työkokeilun tarpeellisenä työkokeiluun osallistuneen näkökulmasta, mutta he eivät itse uskoneet saavansa hyötyä työkokeilun järjestämisestä. Työlääksi työkokeilun järjestäjät kokivat työkokeiluun osallistuvan jatkuvan ohjaamisen ja arvioimisen sekä muun työkiireen sovittamisen näihin toimiin. Työkokeilun järjestäjät kuvailivat, että työkokeilusta saadut hyödyt tasapainottuivat sen haittojen kanssa. Työkokeilun järjestäjät olivat tyytyväisiä työkokeiluun kaiken kaikkiaan ja osa työkokeiluun osallistuneista työllistyi työkokeilun järjestäjille myöhemmin. (Bräysä et al. 2008, 9-12)

Työkokeilua on tutkittu myös tuetun työllistymisen keinona tutkimuksessa, joka keskittyi syrjäytymiskiarteessa oleviin vajaakuntoisiin, työttömiin ja sosiaalisissa sekä taloudellisissa vaikeuksissa oleviin henkilöihin. Työkokeilu oli yksi osa tutkimusta ja siinä kartoitettiin työnantajien kokemuksia työkokeilusta. Tutkimuksen tulokset työnantajien osalta vaihtelivat. Osa työnantajista oli erittäin tyytyväisiä, kun taas toiset kritisoivat työkokeilua epäonnistumisena ja rasitteena työnantajalle. Tutkimus tehtiin kuitenkin varsin pienellä näytteellä, haastatteleamalla kymmentä työnantajaa. (Valkonen & Harju 2005, 9, 84-89)

Bräysän et al. (2008, 6-7) tutkimuksessa oli keskitytty pitkäaikaistyöttömien työmarkkinoille paluun tueksi tehtävään työkokeiluun ja myös Valkosen ja Harjun (2005, 9-10) työkokeilua käsittelevä osuus keskittyi työmarkkinoille paluun tueksi järjestettävään työkokeiluun. Edellä mainituille julkaisuille on yhteistä niiden keskittyminen työkokeiluun kuntoutuksen keinona, kun taas työkokeilun toisesta päätarkoituksesta eli ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämisestä katsoen tehtyjä tutkimuksia ei ole vielä tehty. Tutkimuksissa esitetyt työkokeilujen järjestäjien kokemukset antavat kuitenkin viitettä tämän tutkielman mahdollisista tuloksista, kuten myös Ilmarisen selvityksen tulokset.

1.3 Teoreettinen viitekehys ja tutkielman rajaus

Tutkielman teoreettinen viitekehys muodostetaan kuvaamalla voimassa olevaa lainsäädäntöä siihen liittyviä oikeudellisia julkaisuja, koska uutta lakia ei ole vielä käsitelty kirjallisuudessa tai tieteellisissä julkaisuissa. Uudistuneen lainsäädännön takia tutkielma on rajattu koskemaan

pelkästään vuonna 2013 järjestettyjä työkokeiluja. Tutkielmassa ei myöskään käsitellä aieman ja nykyisen lainsäädännön eroavaisuuksia.

Työkokeilu voidaan järjestää kahden päätarkoituksen kautta: ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseen tai työmarkkinoille paluun tukemiseen, kuten aiemmin jo mainittiin. Tutkielmassa keskitytään näistä vain ensimmäiseen, koska kaksi työkokeilun päätarkoitusta muodostavat varsin erilaisen lähestymistavan työkokeiluun ja saattaisivat johtaa eriäviin tutkimustuloksiin, jos tutkielmassa keskityttäisiin molempien tutkimiseen. Työkokeilu, jossa tavoitteena on ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittäminen, on myös ajankohtaisempi. Yleisessä keskustelussa on ollut esillä nimenomaan nuorten käyttö ilmaisena työvoimana, joka on myös saanut huomiota politiikassa. Nuorisotakuuta onkin korostettu Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa (Valtioneuvoston kanslia 2011, 46), ja sen yksi tärkein toimenpide on työkokeilun tarjoaminen nuorille (Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM 2013c, 6). Tutkielmassa ei käsitellä muita palkattomia työvoimapalvelujen tai työharjoittelujen muotoja.

Lisäksi tutkielmassa keskitytään tarkastelemaan tiettyä aluetta, koska alueellinen raja on tärkeä tutkielman aineiston keräämisen kannalta. Tutkielma keskittyy Kaakkois-Suomeen eli yhden TE-toimiston toiminta-alueelle, koska TE-toimistojen toimintatavoissa saattaa olla pieniä eroja, vaikka lainsäädännölliset velvoitteet ja ohjeet koskettavat yhtäläisesti kaikkia. Tutkielman alueellisella rajaamisella vältetään mahdollisten erojen vaikutus tutkimuksen tuloksiin. Kaakkois-Suomen TE-toimisto käsittää Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson alueen. Kaakkois-Suomen alueella toimii myös kolme työvoiman palvelukeskusta, jotka ovat TE-toimistojen, kuntien ja Kelan yhteisiä palvelupisteitä ja tarjoavat työkokeilua henkilöasiakkaille (Arnkil, Karjalainen, Saikku, Spangar & Pitkänen 2007, 31; TEM 2013d). Tutkielmassa TE-toimistolla tarkoitetaan TE-toimiston lisäksi myös näitä työvoiman palvelukeskuksia, ellei toisin ole mainittu.

1.4 Tutkimusmenetelmät ja tutkielman rakenne

Tutkielman ongelma ja siitä syntyvät kysymykset jakautuvat kahteen: työkokeilusta ei ole muodostettu kokonaisuutta työnantajille eikä aikaisemmin ole tutkittu työnantajien kokemuksia työkokeilusta. Jotta tutkielman ongelmaan voidaan vastata molemmilta osilta, tutkielmassa yhdistetään kahta tutkimusmenetelmää: lainoppia eli oikeusdogmatiikkaa ja teema-

haastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua. Tutkielma jakautuu tästä syystä kahteen osaan, teoreettiseen lainopin avulla luotuun osaan ja empiiriseen teemahaastattelun osaan.

Tutkielma on jaettu kuuteen päälukuun. Ensimmäisessä luvussa lukija johdatellaan tutkielman aiheeseen, ongelmaan, tutkimuskysymyksiin, aiempiin tutkimuksiin ja tutkielman viitekehyykseen sekä sen rakenteeseen. Tutkielman luvuissa kaksi ja kolme keskitytään tutkielman teoreettisen pohjan luomiseen eli kokonaiskuvan muodostamiseen työkokeilusta. Teoreettisen pohjan tutkimusmenetelmänä käytetään lainoppia, jolla tulkitaan ja kuvataan voimassa olevia oikeudellisia tekstejä (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20). Neljännessä luvussa esitellään tarkemmin tutkielman tutkimusmetodologia. Tutkimusmetodologiassa avataan tarkemmin toisena tutkimusmenetelmänä käytettävä teemahaastattelu sekä empiirisen aineisto ja sen kerääminen. Tutkimusmetodologian esittelemisen jälkeen, viidennessä luvussa, keskitytään empiirisen aineiston analysointiin ja tutkielman tuloksiin. Tutkielman analyysin ja tulosten yhteydessä paneudutaan myös niihin asioihin, jotka auttavat työkokeilun järjestäjää saamaan parhaimman hyödyn työkokeilun järjestämisestä. Lopuksi kuudennessa luvussa esitetään tutkielman tulosten yhteenveto ja johtopäätökset sekä jatkotutkimustarpeet.

2 MIKÄ ON TYÖKOKEILU?

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain uudistamisen yhteydessä aikaisemman lain julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002) työmarkkinatoimenpiteet eli työkokeilu, työharjoittelu ja työelämävalmennus yhdistettiin uudeksi kokeilu-nimiseksi palveluksi, joka jakaantuu työ- ja koulutuskokeiluksi (HE 133/2012, 75). Tutkielmassa keskitytään vain työkokeiluun, jonka osuus on merkittävämpi ja kytköksissä työnantajiin. Työkokeilulla tarkoitetaan työllistymistä edistävää palvelua, jolla tähdätään henkilöasiakkaan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseen tai työmarkkinoille paluun tukemiseen (JTYPL, 4. luku 5§ 1. momentti).

Työkokeilua käytetään terminä eri toimijoiden järjestämästä työllistymistä edistävästä palvelusta. Lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 4. luvun 5§ 1. momentin tarkoittama toimija tai palvelun tarjoaja on työ- ja elinkeinoviranomainen eli paikallinen TE-toimisto. TE-toimiston lisäksi työkokeilua järjestetään myös työvoiman palvelukeskuksissa ja eläkevakuutusyhtiöissä. Työvoiman palvelukeskukset ovat alueellisesti toimivia työ- ja elinkeinoviran-

omaisen, kuntien ja kansaneläkelaitoksen muodostamia palvelukeskittymiä, joissa pyritään palvelemaan henkilöasiakkaita ja tarjoamaan heille työkokeilua yhtenä työllistymistä edistävänä palveluna (TEM 2013d). Eläkevakuutusyhtiöissä työkokeilua käytetään työmarkkinoille paluun tueksi järjestettävänä palveluna, jolla palvellaan eläkevakuutusyhtiön henkilöasiakkaita (Varma 2013; Ilmarinen 2013).

Työkokeilun palvelun tarjoajana on siis pääsääntöisesti paikallinen TE-toimisto. Työkokeilun järjestäjä on taas yritys, yksityinen elinkeinon harjoittaja, kunta, kuntayhtymä, muu yhteisö, valtion virasto tai valtion laitos (JTYPL, 4. luku 5§ 2. momentti). Työvoimaviranomainen ei siis toimi työkokeilun järjestäjänä, vaikka onkin sopimusosapuoli työkokeilusopimuksessa työkokeilun järjestäjän ja työkokeiluun osallistuvan henkilön kanssa (Liite 2). Kun työkokeilusta on solmittu sopimus, työnantajaan viitataan työkokeilun järjestäjänä.

Työkokeilu ei ole työsuhde työsopimuslain (55/2001) 1. luvun 1§:n mukaan (HE 133/2012vp, 79). Työkokeiluun osallistuva henkilö ei ole siis työsuhteessa työkokeilun järjestäjään tai TE-toimistoon, vaan työkokeilusta solmitaan työkokeilusopimus TE-toimiston, työkokeiluun osallistuvan ja työkokeilun järjestäjän välillä (JTYPL, 4. luku 8§ 1. momentti). Työkokeilusopimuksen muodosta säädetään työkokeilusta säätelevässä laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, mutta muuten siihen pätee yleinen sopimuksia koskeva lainsäädäntö ja käytäntö. Sopimusta työkokeilusta käsitellään myöhemmin tutkielmassa.

2.1 Työkokeilun tavoitteet

Työkokeilu suoritetaan TE-toimiston ja henkilöasiakkaan tapaamisissa syntyneen suunnittelu- ja tavoitetyön pohjalta (TEM 2013a, 35). Tapaamisissa käydään keskustelua, jotka tähtäävät nykytilanteen arviointiin ja tilanteen pohdintaan, kuten muissakin TE-toimiston palveluissa (Vedenkannas, Koskela, Tuusa, Jalava, Harju, Särkelä, & Notkola, 31). Työkokeilulle luodut tavoitteet jaetaan joko ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseen tai työmarkkinoille paluun tukemiseen. Tässä tutkielmassa keskitytään vain ensimmäisen tavoitteen mukaisiin työkokeiluihin, mutta työkokeilun ymmärtämisen kannalta seuraavassa esitellään lyhyesti molempien taustalla olevat tavoitteet.

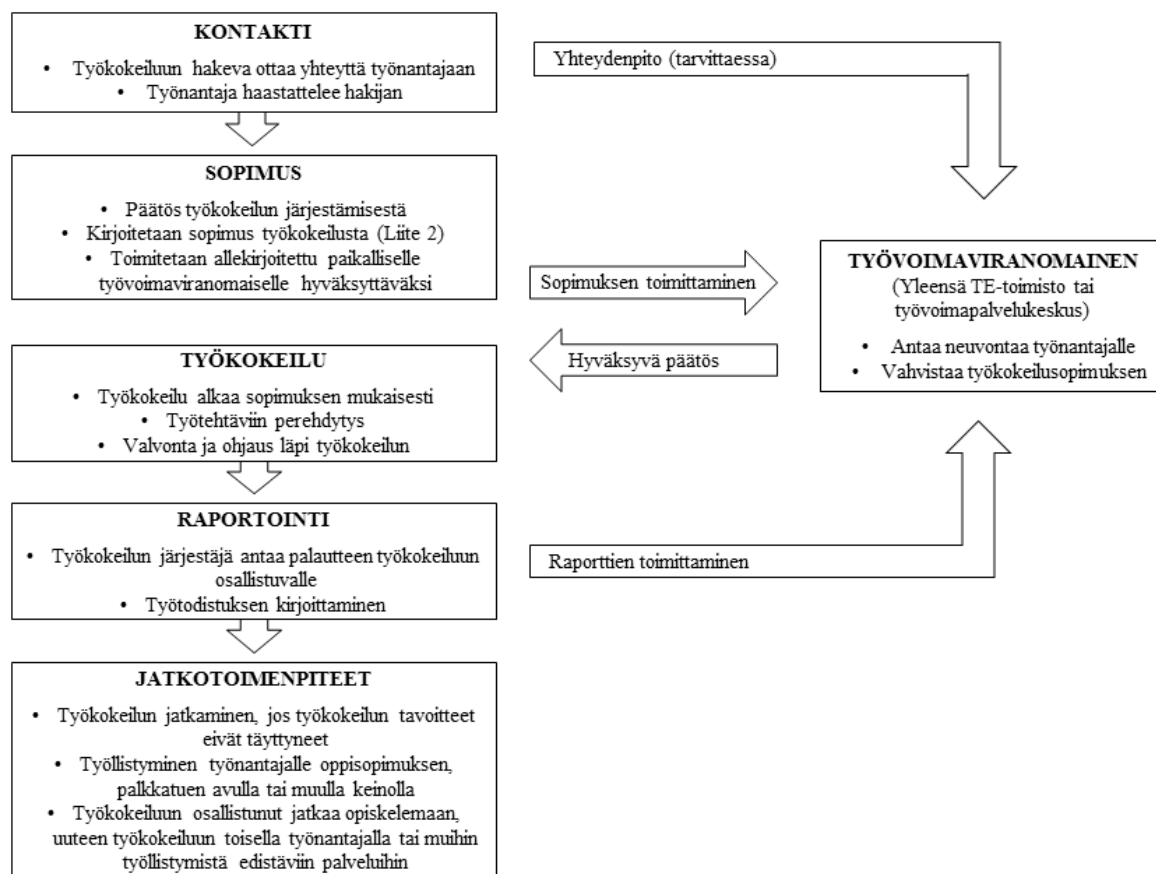
Työkokeilu voidaan järjestää ammatinvalinta- ja uravaihtojen selvittämiseksi. Tällä tarkoitetaan, että henkilöasiakkaan kiinnostus tai soveltuvuus tiettyyn alaan tai ammattiin selvitetään käytännössä. Taustalla voi olla nuoren oman alan selvittäminen, alan vaihto myöhemmin tai halukkuus kokeilla yrittäjyyttä. Työkokeilun avulla pyritään löytämään sopiva koulutusvaihtoehto työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä, millä tarkoitetaan sitä, että työkokeiluun osallistunut pyrkisi opiskelemaan kokeilemaansa alaa tai työllistyisi alalle oppisopimuksella tai muilla keinoilla. (TEM 2013b, 34)

Toinen tavoite työkokeilun järjestämiseksi on työmarkkinoille paluun tukeminen. Työmarkkinoille paluun tukemisella tähdätään työmarkkinoilta poissa olleen henkilöasiakkaan työkyvyn selvittämiseen ja arviointiin (TEM 2013b, 34). Työkokeilua käytetään erityisesti arviointikeinona, jolla pyritään selvittämään tarvittavien jatkotoimien tarpeellisuus ja luonne (Vedenkannas et al. 2011, 31). Jatkotoimina työmarkkinoille paluun tueksi voidaan käyttää muita työllistymistä edistäviä palveluja, kuten palkkatukea tai työhönvalmennusta (TEM 2013b, 35).

Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeiden mukaan työkokeilua ei tällä hetkellä järjestetä muilla perusteilla. Työkokeilua ei siis käytetä työharjoitteluna vastavalmistuneille tai jo koulutetulle työnhakijalle, kuten aiemmin TE-toimiston tarjoamaa työharjoittelua saatettiin käyttää. Työkokeilusta on hyvä myös huomata, että sen tavoitteena ei voi olla työkokemuksen kartoittaminen tai työnteon harjoittelu. (TEM 2013b, 35)

2.2 Työkokeiluprosessi

Työkokeilun ymmärtämisen kannalta on tärkeä ymmärtää myös miten työkokeilu toteutetaan. Työkokeilun järjestäjän kannalta työkokeilu on määräaikainen prosessi, jota voidaan verrata määräaikaiseen työsuhteeseen. Työkokeilun hahmottaminen prosessina (Kuvio 1) auttaa työkokeilun järjestäjää ymmärtämään eri vaiheisiin liittyvät tehtävät ja suhteensa TE-toimistoon ja työkokeiluun osallistuvaan henkilöön.

Kuvio 1. Työkokeiluprosessi työnantajan näkökulmasta

Ennen työkokeilun aloittamista TE-toimistossa käydään keskustelua henkilöasiakkaan kanssa siitä mitkä keinot voisivat tukea hänen työllistymistään. Jos henkilöasiakas haluaa selvittää ammatinvalinta- tai uravaihtoehtoja, työkokeilu on yksi tähän tähtäävä palvelu. Kun työkokeilu on valittu käytettäväksi palveluksi, työkokeilulle luodaan tavoitteet, joiden tulisi täytyä työkokeilun aikana. Näitä tavoitteita voi olla esimerkiksi henkilöasiakkaan tutustuminen alaan ja työtehtäviin, joihin hän haluaisi myöhemmin työllistyä koulutuksen tai jonkin muun keinon kautta. (TEM 2013b, 34)

Keskustelujen ja tavoitteiden määrittämisen jälkeen henkilöasiakas lähtee itse etsimään hänen kiinnostustensa mukaista työkokeilupaikkaa, mutta myös TE-toimisto voi auttaa tässä (TEM 2013b, 35). Lisäksi tiettyjen TE-toimistojen alueella on palveluja, joiden kautta työnantajat voivat ilmoittaa työkokeilun järjestämismahdollisuuksista (Työllisyysportti 2013). Kaakkois-Suomen alueella ei kuitenkaan ole tämänlaista toimintaa.

Kun henkilöasiakas ottaa yhteyttä työnantajaan työkokeilun järjestämiseksi, työnantaja voi järjestää tarvittavat haastattelut ja valintatilanteet, kuten kuviosta 1 huomataan. Haastattelut ja muut alkutoimenpiteet ovat verrattavissa normaaliin työnhakuprosessiin. Työkokeilun järjestäjä saa siis valita ottaako työkokeiluun haluavan henkilöasiakkaan vai ei.

2.2.1 Työkokeilusta sopiminen

Kun työnantaja päättää työkokeilun järjestämisestä ja hakijan hyväksymisestä, solmitaan sopimus työkokeilusta (Liite 2), joka on työ- ja elinkeinoministeriön määrittämä (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013). Sopimuksessa sovitaan työkokeilun osapuolista, työkokeilun tavoitteista, suorituspaikasta, tehtävistä, kestosta ja työajasta sekä työkokeilun ohjauksesta ja valvonnasta vastaavasta henkilöstä (JTYPL, 4. luku 9§). Sopimuksessa työkokeilusta osapuolisina ovat TE-toimisto palvelun tarjoajana, työnantaja työkokeilun järjestäjänä ja TE-toimiston henkilöasiakas työkokeiluun osallistuvana henkilönä (HE 133/2012vp, 80). Kun työkokeilun järjestäjä ja työkokeiluun osallistuva henkilö ovat sopineet työkokeilusta, sopimus toimitetaan TE-toimistoon, jossa se hyväksytään, kuten kuviossa 1 on esitetty. Sopimus voidaan myös sopia kaikkien osapuolten läsnä ollessa, jolloin sopimusta ei tarvitse erikseen toimittaa ja hyväksytää.

McGarr (1969, 10, 14) esitti Yhdysvalloissa toteutetun tutkimuksen pohjalta, että onnistuneiden työttömiä työllistävien ohjelmien taustalla on hyvin tehty suunnittelutyö ja ilman suunnittelua ohjelman järjestäminen on työnantajan kannalta vain julkisen imagon kohentamista ilman todellisia tuloksia. Feding ja O'Bryan (2013, 44) korostivat myös keskeisen ja selkeän tavoitteen määrittämistä palvelulle, jonka työnantaja järjestää. Työkokeilusta sopimisen taustalla tulisi siis olla hakijan tavoitteiden määrittämisen lisäksi työnantajan suunnitelmat ja tavoitteet työkokeilun järjestämiselle, kuten McGarr ja Feding ja O'Bryan esittivät. Työnantaja voi suunnitteleamalla välttää ongelmatilanteiden syntymistä ja helpottaa työkokeilua kaikkien osapuolten kannalta sekä saada itse parhaimman hyödyn työkokeilusta. Työnantajan tavoitteita tai suunnitelmaa työkokeilulle ei kuitenkaan vaadita työkokeilun järjestämisen ehtona.

Työkokeilu voidaan suorittaa niin työpaikalla kuin etätyönä. Etätyön ollessa kyseessä korostuu hyvin suunniteltu ohjaus ja valvonta sekä tarkoituksenmukaisuus. Myös työpaikalla järjestettävän työkokeilun tulee olla tarkoituksenmukainen; työkokeiluun osallistuvan henkilön työtehtävien tulee olla myös tarkoituksenmukaisia ja niiden tulee olla linjassa työkokeilulle

asetettujen tavoitteiden kanssa. Työkokeilun keston tulee tukea myös työkokeilun tavoitteita. Työkokeilun kesto yhdellä järjestäjällä voi enintään olla kuusi kuukautta tai 12 kuukautta, jos työkokeilun järjestäjänä on kunta, mutta tällöinkin enintään kuusi kuukautta samoissa tehtävissä. Viikoittain voi olla enintään viisi työpäivää ja päivittäinen työaika tulee olla vähintään neljä tuntia, mutta enintään kahdeksan tuntia. Viikoittaista tai päivittäistä työajan sijoittumista ei ole rajoitettu. (TEM 2013b, 36, 41)

Työkokeilu voidaan aloittaa työkokeilusopimuksen mukaisesti, kun kaikki osapuolet ovat hyväksyneet sopimuksen. Työkokeilun alettua työkokeilun järjestäjä perehdyttää työkokeiluun osallistuvan henkilön työpaikkaan ja työtehtäviin, kuten normaalinkin työsuhteen alkaessa. Työkokeilun järjestäjän tulee antaa ohjausta työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä ja valvoa häntä koko työkokeilun ajan. (TEM 2013b, 41-42)

Työkokeilun järjestäjää ei velvoiteta jatkuvaan yhteydenpitoon tai viikoittaiseen raportointiin, mutta työkokeiluun osallistuvan henkilön poissaolot on raportoitava TE-toimistolle (JTYPL, 4. luku 10§ 2. momentti). Työkokeilusta onkin hyvä huomata, että varsinainen TE-toimiston osuus työkokeilusta sen aikana on vähäinen. Yhteistyö TE-toimiston kanssa keskittyykin työkokeilun alkuun ja loppuun, mikä voidaan huomata myös selkeyttävästä kuvioista 1; työkokeilun alussa toimitetaan sopimus työkokeilusta ja taas työkokeilun päättyessä siihen liittyvät raportit.

2.2.2 Työkokeilun päättyminen

Työkokeilu päättyy sopimuksen mukaan, milloin työkokeilun järjestäjä antaa työkokeiluun osallistuneelle henkilölle loppuarvioinnin ja palautteen hänen työstään. Loppuarviointi ja palaute annetaan suullisesti sopimusosapuolten läsnä ollessa tai kirjallisesti, mutta vähintään se tulee toimittaa TE-toimistolle (HE 133/2012vp, 81). Arviointien toimittamiseen päättyy yleensä myös yhteistyö TE-toimiston ja työkokeiluun osallistuvan henkilön kanssa, mutta yhteistyö voi kuitenkin jatkua erilaisilla jatkotoimenpiteillä, joita on lueteltu kuviossa 1.

Sovitun päättymisen lisäksi työkokeilu voi päättyä keskeyttämiseen. Työkokeiluun osallistuja voi keskeyttää työkokeilun milloin tahansa. Työkokeilun keskeyttämisestä ei ole säädetty rangaistusta, mutta se voi vaikuttaa henkilöasiakkaan työttömyysetuuksiin. Työkokeilun järjestäjä ja TE-toimisto voivat myös purkaa sopimuksen työkokeilusta ilmoittamalla siitä kaikil-

le osapuolille. Tuolloin purkamiselle täytyy kuitenkin olla perusteltu syy. Purkuperusteena voi olla esimerkiksi poissaolojen määrä, joita on tullut niin paljon että työkokeilun tavoitteiden ei voida enää katsoa täyttävän. (TEM 2013b, 42-43)

Työkokeilun päättymisen jälkeen työkokeiluun osallistuva henkilö siirtyy eteenpäin TE-toimiston tukemana hänen työllistymissuunnitelman mukaisesti (HE 133/2012vp, 77). Jos työkokeilun tavoitteet eivät täytyneet työkokeilun aikana, työkokeilua voidaan jatkaa samalla työkokeilun järjestäjällä uudella sopimuksella työkokeilusta, mikäli tavoitteet voidaan saavuttaa ja työkokeilun kokonaiskesto ei ylitä kuuden kuukauden enimmäismäärää (TEM 2013b, 36). Työkokeiluun osallistunut henkilö voi myös työllistyä työkokeilun järjestäjälle työkokeilun päättyessä, esimerkiksi palkkatuella tai oppisopimuksella.

2.3 Työkokeilun sääntely

Työkokeilusta säädetään laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, joka on astunut voimaan vuoden 2013 alusta. Lain valmistelu aloitettiin vuonna 2012, ja uudella lailla tähdättiin työ- ja elinkeinoministeriön järjestämävastuulla olevien palvelujen ja niihin liittyvien tukien ja korvauksien uudistamiseen ja yhtenäistämiseen. Lakiuudistuksen tavoitteena oli selkeyttää lainsäädäntöä, ja tämän avulla työ- ja elinkeinoviranomaisen tarjoamaa palveluvalikoimaa. Palveluja pyrittiin kehittämään joustavaan suuntaan ja tärkeänä pidettiin sitä, että palvelut tosiasiallisesti tukevat työllistymistä, työvoiman saantia ja yritystoimintaa. (HE 133/2012vp, 1-2)

Uudella lailla julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta yhdistettiin kaksi aiemmin erillistä työ- ja elinkeinoministeriön toimintaa säätelevää lakia: laki julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002) ja laki pienten ja keskisuurten yritysten osaamisen kehittämispalveluista (971/2004) (TEM 2013a). Tällä tavoiteltiin erityisesti työ- ja elinkeinoviranomaisen tarjoamien päällekkäisten palvelujen ja tuotteiden yhtenäistämistä ja selkeyttämistä sekä uusien palvelujen sisältöjen määrittämistä (HE 133/2012vp, 1-2). Laissa työkokeilua koskevat säädökset on tuotu yhteen, ja niitä on tarkennettu verrattaessa aikaisempaan. Laissa määritellään työkokeilu sekä siihen liittyvät velvollisuudet, rajoitteet ja sopimus työkokeilusta.

Työkokeilusta säädettyjä velvollisuuksia täydennetään muilla työoikeudellisilla laeilla. Näitä lakeja ovat työturvallisuuslaki (TTurvL 738/2002), naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (TasaL 609/1986), nuorista työntekijöistä annettu laki (NuorL 998/1993), työaikalaki (TAL 605/1996) ja yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (YksTL 759/2004) (JTYPL, 4. luku 8§ 2.-5. momentti). Lakeja sovellettaessa työkokeilun järjestäjä rinnastetaan työnantajaan ja työkokeiluun osallistuva työntekijään (JTYPL, 4. luku 8§ 6. momentti). Työkokeiluun liittyvää lainsäädäntöä avataan tutkielmassa myöhemmin luvussa 3.2.1.

Työkokeilusta säädetään suoraan myös muutamilla muilla laeilla, jotka eivät ole tämän tutkielman kannalta oleellisia, koska ne liittyvät työmarkkinoille paluun tueksi järjestettävään työkokeiluun. Näitä lakeja ovat työeläkelait, jotka määrittelevät työntekijän oikeuden työeläkekuntoutukseen, jonka yhtenä muotona on työkokeilu (Työntekijän työeläkelaki, 3. luku 26 § 1. momentti; Kunnallinen eläkelaki, 3. luku 17 § 5. momentti).

3 TYÖKOKEILUUN LIITTYVÄT RAJOITUKSET JA VELVOLLISUUDET

Lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 4. luvun 7-9§:ssä on säädetty työkokeilun järjestämiseen liittyviä rajoitteita ja velvollisuuksia, joita on täydennetty työ- ja elinkeinoministeriön ohjeella ja muilla viranomaisjulkaisuilla sekä eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen ratkaisuilla. Työkokeiluun liittyviä rajoituksia ja työkokeilun järjestäjälle asetettuja velvollisuuksia käsitellään tässä tutkielmassa edellä mainitun lähdeaineiston pohjalta, koska aihetta ei ole vielä käsitelty kirjallisuudessa tai tutkimuksissa.

Työnantajan työkokeilun järjestämismahdollisuutta on rajoitettu. Ennen kuin työkokeilusta voidaan sopia työkokeiluun osallistuvan henkilön, työkokeilun järjestäjän ja työvoimaviranomaisen välillä tarkistetaan aiotun työkokeilun järjestäjän soveltuvuus työkokeilun järjestäjäksi. Työkokeilua koskevien rajoitusten tarkoituksena on estää työntekijöiden korvaaminen työkokeiluun osallistuvilla henkilöillä sekä työntekijöiden aseman heikentäminen ja yritysten välisen kilpailun vääristymisen ehkäiseminen. Työkokeiluun liittyvillä työkokeilun järjestäjän velvollisuuksilla taas pyritään varmistamaan työkokeilun tavoitteiden täyttyminen työkokei-

lun aikana ja työkokeiluun osallistuvan henkilön oikeusaseman suojaamiseen. (TEM 2013b, 37, 40)

3.1 Työnantajalle asetetut rajoitukset

Keskeisimmät työnantajalle asetetut rajoitukset koskevat tilanteita, jotka voisivat aiheuttaa ristiriidan työkokeilun järjestämisen tarkoituksen ja työntekijöiden aseman välille. Tämänlaisissa tilanteissa työntekijöiden asema voisi heikentyä tai työkokeilua voitaisiin käyttää väärin perustein, esimerkiksi ilmaisen työvoiman saamiseksi. Työkokeilun järjestämisen edellytykseksi voidaan yksinkertaistaa työkokeilun ymmärtäminen ja työnantajan vakaa tilanne.

Työnantaja ei voi toimia työkokeilun järjestäjänä, jos työnantaja on työkokeilun aloittamista edeltäneiden yhdeksän kuukauden aikana irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä tuotannollisista tai taloudellisista syistä tai jos järjestäjä on muuttanut työntekijän työsuhteen osaaikaiseksi (JTYPL, 4. luku 7§ 1. momentti). Lain 4. luvun 7§:n 1. momentin mukaan työkokeilua ei myöskään voida järjestää, jos työkokeilu aiheuttaisi aiotun työkokeilun järjestäjän muiden työntekijöiden irtisanomisia, lomautuksia tai muita työsuhteiden ehtojen heikentymisiä. Rajoitteen tarkastelu kohdistetaan työkokeilun aiottuihin tehtäviin koko Suomen alueella, mutta konsernin ollessa kyseessä ei huomioida konsernin muiden yritysten tilanteita (TEM 2013b, 37-38). Rajoitteessa otetaan siis huomioon kaikki yrityksen toimipisteet Suomessa, joissa tehdään samankaltaisia tehtäviä kuin mitä työkokeilussa on aiottu. Rajoitetta tarkastellessa huomio on samanlaisissa tehtävissä, eli työnantaja voi siis järjestää työkokeilun sellaisissa tehtävissä, jotka eivät ole irtisanottujen tai lomautettujen työntekijöiden tehtäviin rinnastettavissa.

Työkokeilun järjestämisen esteenä on myös kilpailun vääristyminen (JTYPL, 4. luku 7§ 1. momentti). Kilpailun vääristymisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työkokeilun järjestäjä saisi etua työkokeilijan käytöstä (TEM 2013b, 38). Eduskunnan apulaisoikeusasiamies on ottanut kantaa kilpailun vääristymiseen toisessa työllistymistä edistävässä palvelussa ratkaisussa (AOA 2233/4/06):

”Työelämävalmennuksessa on kyse julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 8 luvussa tarkoitettusta työmarkkinatoimenpiteestä. Luvun 2 §:ssä on asetettu rajoituksia

työmarkkinatoimenpiteille. Säädöksen 1 momentin 3 kohdan mukaan henkilöasiakasta ei tule ohjata tai osoittaa työmarkkinatoimenpiteeseen, jos toimenpiteestä aiheutuisi sen järjestäjälle sellaista etua, joka vääristäisi yritysten tai yksityisten elinkeinonharjoittajien välistä kilpailua.

Edellä kerrottu lainkohta onkin nähdäkseni ratkaisevassa asemassa arvioitaessa nyt puheena olevaa työelämävalmennussopimusta. Käsitykseni mukaan nimittäin työelämävalmennus, jossa työntekijä kuljettaa yksin jakeluautoa, on omiaan vääristämään alan yritysten välistä kilpailua. Valmennettavahan tekee tällöin nähdäkseni vastaavaa työtä kuin työnantajan palveluksessa työsuhteessa olevat työntekijät. Työnantaja saa näin ollen työmarkkinatukitoimenpiteiden avulla käyttöönsä työvoimaa tavalla, joka tuo sille kilpailuetua muihin alan yrittäjiin nähden.”

Ratkaisun perusteluissa kilpailun vääristymiseen vaikutti se, että työelämävalmennukseen osallistunut teki samoja tehtäviä kuin työsuhteessa oleva työntekijä (AOA 2233/4/06). Tätä kautta ilmainen työvoima toi työelämävalmennuksen järjestäjälle kilpailuetua suhteessa kilpailijoihin. Kilpailuetu voidaan nähdä tulkintakysymyksenä, koska kilpailuedun ja työkokeilun tuoman hyödyn raja on häilyvä.

Työkokeilua ei myöskään voida järjestää, jos työkokeiluun osallistuva henkilö on työsuhteessa aiottuun työkokeilun järjestäjään työkokeilusta sovittaessa (JTYPL, 4. luku 7§ 1. momentti). Rajoite ei kuitenkaan estä työsopimuksen solmimista tai syntymistä työkokeilun aikana (HE 133/2012, 79). Työkokeiluun osallistunut voi siis olla samanaikaisesti työkokeilussa ja työsuhteessa työkokeilua järjestävään työnantajaan. Näin voi käydä sovitusti, mutta työsuhde voi syntyä myös tahattomasti esimerkiksi annettaessa luontaisetuja, kuten lounaseteleitä, työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä.

Työkokeilun järjestämistä on rajoitettu myös sellaisten työtehtävien osalta, jotka vaativat yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3. luvun 6§:n tarkoittamaa huumausainetestä koskevan todistuksen esittämistä, jos työkokeiluun osallistuva henkilö ei halua tätä esittää (JTYPL, 4. luku 7§ 1.momentti). Työkokeilua ei myöskään voida järjestää, jos kysymyksessä on lasten kanssa tapahtuva työ ja työkokeiluun osallistuva ei halua esittää lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) 1. luvun 3§:n vaatimaa rikos-

rekisteriotetta (JTYPL, 4. luku 7§ 1.momentti). Mikään ei estä työkokeilun järjestämistä, jos työkokeiluun osallistuva henkilö kuitenkin suostuu esittämään vaadittavat todistukset.

3.2 Työkokeilun järjestäjän velvollisuudet

Työkokeilun järjestäjän velvollisuuksista säädetään laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta ja sitä tuetaan säännöksillä muista työoikeudellisista laeista. Tässä tutkielmassa työkokeilun järjestäjän velvollisuuksien käsittely on jaettu lainsäädännöllisiin velvollisuuksiin ja sopimusvelvollisuuksiin. Lainsäädännölliset velvollisuudet käsittelevät yleisiä työkokeiluun ja työsuhteeseen liittyviä velvoitteita, kun taas sopimusvelvollisuudet koskevat pelkästään työkokeilua.

Työkokeilua eivät koske kaikki samat velvoitteet kuin normaalia työsopimuslain 1. luvun 1§:n 1. momentin tarkoittamaa työsuhdetta, koska työkokeilu ei ole työsuhde (JTYPL, 4. luku 8§ 1.momentti). Laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta säädetään työkokeiluun liittyvistä keskeisimmistä velvollisuuksista, kuten ohjauksen ja valvonnan järjestämisestä työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä, mutta lain ulkopuolelle on jätetty TE-toimiston oikeus sopia lisäehtoja tai velvollisuuksia työkokeiluun liittyen (JTPYL, 4. luku 9§). Työkokeiluun liittyvistä velvollisuuksista ei ole säädetty laissa yhtä tarkasti kuin työsuhteen velvollisuuksista työsopimuslaissa. Työkokeiluun liittyviä velvollisuuksia on tarkennettu työ- ja elinkeinoministeriön ohjeistuksella (TEM 2013b) .

Työkokeilun järjestäjä on velvollinen hoitamaan laissa ja työkokeilun sopimuksessa mainitut velvollisuudet, joita ei voida siirtää muulle taholle (JTYPL, 4. luku 9§ 4. momentti). Velvollisuuksia ei voida siirtää huolimatta siitä perustuvatko ne varsinaiseen lakiin vai sopimukseen työkokeilusta. Tässä työkokeilu eroaa työsuhteesta, sillä tietyin osin työsuhteeseen liittyviä velvollisuuksia voidaan siirtää eteenpäin, esimerkiksi vuokraamalla työvoimaa kolmannelle osapuolelle, jolloin direktio-oikeus eli oikeus johtaa ja valvoa työtä siirtyy työvoimaa vuokraavalle työnantajalle (Tiitinen & Kröger 2002, 247, 250).

3.2.1 Lainsäädännön asettamat velvollisuudet

Tässä tutkielmassa lainsäädännön asettamilla velvollisuuksilla tarkoitetaan työoikeudellista lainsäädäntöä, joka osittain koskee myös työkokeilua lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta mukaan. Lainsäädäntö velvoittaa työkokeilun järjestäjää ja on suurelta osin pakottavaa oikeutta, josta ei voida poiketa. Lainsäädännön asettamat velvollisuudet käsittelevät työaika, työturvallisuutta, työterveyshuoltoa, tasa-arvoa, yksityisyyden suojaa ja nuoria (JTYPL, 4. luku 8§). Lainsäädäntöä tulkittaessa työkokeiluun osallistuva rinnastetaan työntekijään ja työkokeilun järjestäjä työnantajaan (JTYPL, 4. luku 8 § 6. momentti). Tämä tarkoittaa sitä, että suurelta osin työkokeiluun osallistuva on samassa tilanteessa kuin työntekijä. Työkokeilulle on kuitenkin annettu helpotuksia eli työkokeilua koskeva lainsäädäntö on rajattu koskemaan vain tiettyjä pykäläiä.

Työkokeilun järjestäjä on velvollinen noudattamaan työaikalain 28 §:n säännöksiä päivittäisistä lepoajoista ja 35 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta (JTYPL, 4. luku 8 § 4. momentti). Työaikalaki tarkoittaa työnantajan kannalta sitä, että työaikana työkokeilun järjestäjän on annettava työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana, jos työaika vuorotyössä on kuutta tuntia pidempi (TAL, 6. luku 28§ 1-2. momentti). Työkokeiluun osallistuvan työajat on myös suunniteltava, ja niistä on annettava tieto viimeistään viikkoa ennen työntekohetkeä (TAL, 7. luku 35§ 1-2. momentti). Työkokeiluun osallistuvien henkilöiden tauoissa ja työvuoroissa noudatetaan siis samaa käytäntöä kuin muidenkin työsuhteessa olevien työntekijöiden.

Työkokeilun järjestäjä on velvollinen huolehtimaan työkokeiluun osallistuvan työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään (TTurvL, 1. luku 4 § 1. momentti). Hänen täytyy noudattaa myös lakia nuorista työntekijöistä, mikäli työkokeiluun osallistuva henkilö on alle 18-vuotias (NuorL, 1. luku 1 § 1-2. momentti). Työkokeilun järjestäjä vastaa siis samoista työturvallisuudesta ja nuorista työntekijöistä säädetyistä velvoitteista kuin työnantaja. (HE 133/2012vp, 79-80)

Työkokeiluun liittyviä velvollisuuksia on rajattu työterveyden järjestämisen ja vakuuttamisen osalta. Koska työkokeilun järjestäjää sitoo velvollisuus noudattaa työturvallisuuslakia, työpäikällä on järjestettävä työterveyshuolto. Työterveyshuoltoa ei kuitenkaan tarvitse järjestää työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä, sillä hän ei ole työsuhteessa työkokeilun järjestäjään.

Työkokeilun järjestäjällä on kuitenkin velvollisuus huolehtia siitä, että työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys ovat ajan tasalla työkokeilun alkaessa. (TEM 2013b, 41)

Työkokeilun järjestäjää ei velvoiteta vakuuttamaan työkokeiluun osallistuvaa henkilöä tapaturmien varalta tapaturmalain (608/1948) 1. luvun 1§ 1. momentin mukaan, vaan työkokeiluun osallistuvan henkilön vakuuttamisen mahdollisten tapaturmien ja vahinkojen varalta hoitaa työ- ja elinkeinoministeriö (JTYPL, 4. luku 11§ 1. momentti). Työ- ja elinkeinoministeriön järjestämä vakuutus on voimassa koko työkokeilun ajan ja se on ryhmävastuuvakuutus, joka korvaa sellaiset henkilö- ja esinevahingot, joista työkokeiluun osallistunut on vahingonkorvausvelvollinen vahingonkorvauslain (412/1974) mukaan (TEM 2013b, 43-44). Vahingonkorvausvastuuta pohdittaessa työkokeiluun osallistuva rinnastetaan työntekijään, joten heitä kohdellaan samoin perustein kuin työntekijöitä. Koska työkokeiluun osallistuva henkilö on kuitenkin useimmiten uusi alalla, voi työkokeilun järjestäjällä ja sopimukseen merkityllä valvojalla olla suurempi vastuu työkokeiluun osallistuvan henkilön tekemisistä kuin työntekijän kohdalla.

Ryhmävastuuvakuutuksesta on hyvä huomata, että se ei korvaa muunlaista kuin henkilö- tai esinevahinkoja. Ryhmävakuutus ei siis korvaa esimerkiksi työkokeiluun osallistujan tekemästä virheestä johtuvaa taloudellista vahinkoa, eikä se myöskään korvaa vahinkoa, joka käsitellään liikennevakuutuslaissa (279/1959) (TEM 2013b, 44). Taloudellisten vahinkojen ja liikennevakuutuslain alaan kuuluvien vahinkojen varalta työkokeilun järjestäjän on hyvä järjestää itse vakuuttaminen, vaikka tämä ei ole työkokeiluun liittyvässä lainsäädännössä vaadittua. Ryhmävastuuvakuutukselle on myös asetettu korvauksen enimmäismäärä esinevahinkotapauksissa, joka on 20 000 euroa vahinkoa kohden (TEM 2013b, 44). Työkokeilun järjestäjän on siis varmistuttava, ettei työkokeiluun osallistuva henkilö jää yksin käsittelemään tai huoltamaan kalliita laitteita tai koneita, joiden vahingoittumisesta aiheutuisi merkittävä korvausvaatimus.

Muita työkokeilun järjestäjää velvoittavia lakeja ovat naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua laki ja yhdenvertaisuuslaki (JTYPL, 4. luku 8§ 2. momentti). Työkokeilun järjestäjä on myös velvollinen noudattamaan lakia yksityisyyden suojasta työelämässä tietyiltä osilta, joista keskeisimmät työkokeilua koskevat säännökset liittyvät tietojen tarpeellisuusvaatimukseen, henkilötietojen keräämiseen, terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyyn, valvontaan ja

rangaistuksiin lain noudattamatta jättämisestä (JTYPL, 4. luku 8§ 5. momentti). Lait naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta tai yksityisyyden suojasta työelämässä eivät kuitenkaan tuo työkokeilun järjestäjälle mitään uusia tai työsuhteesta eroavia velvoitteita.

3.2.2 Sopimukseen liittyvät velvollisuudet

Työkokeiluun liittyvistä velvollisuuksista sovitaan tarkemmin sopimuksessa työkokeilusta (Liite 2). Sopimuksen pääkohdat on määritelty laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, jonka pohjalta työ- ja elinkeinoministeriö on laatinut työkokeiluissa käytettävän sopimusohjan. Sopimuksessa työkokeilusta tuodaan myös esille työkokeilun järjestäjää koskevat lainsäädännölliset velvoitteet.

Sopimus työkokeilusta velvoittaa työkokeilun järjestäjää huolehtimaan työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta (JTYPL, 4. luku 9§ 1. momentti). Ohjauksen ja valvonnan tärkeyttä korostetaan etenkin työkokeilun alussa ja työkokeilun loppupuolella työkokeiluun osallistuva voi tehdä työtä myös itsenäisesti (TEM 2013b, 41-42). Ohjaus ja valvonta veloitetta pidetäänkin tärkeänä, jotta työkokeilun tavoitteena oleva ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen tutkiminen voitaisiin saavuttaa (TEM 2013b, 41). Yleensä tavoitteeseen pääsemiseksi työkokeiluun osallistuvan on tutustuttava alaan ja työtehtäviin ohjaajan kanssa, jotta hän voisi tehdä päätöksen siitä kiinnostaako ala häntä tulevaisuuden työpaikkana. Ohjaus ja valvonta ovat myös työkokeilun järjestäjän etu, jonka kautta hän voi valvoa työkokeiluun osallistuvaa henkilöä. On hyvä kuitenkin huomata, ettei ohjauksen ja valvonnan tarvitse olla jatkuvaa, mutta työkokeiluun osallistuvan henkilön ei silti tulisi tehdä työtä täysin itsenäisesti, koska se voisi johtaa kilpailuedun syntymiseen, mikä ei ole työkokeilussa hyväksyttävää.

Yksi tärkeä velvoite on työkokeilun järjestäjän velvollisuus antaa arvio ja palaute työkokeiluun osallistuvasta henkilöstä työkokeilun päättyessä, mitä suositellaan annettavaksi suullisesti TE-toimiston ja työkokeiluun osallistuvan henkilön läsnä ollessa (TEM 2013b, 42). Arvioinnissa tulisi näkyä henkilöasiakkaan soveltuvuus työhön, ammattiin tai alalle ja se on vähintään annettava TE-toimistolle (HE 133/2012, 80).

TE-toimisto voi asettaa myös muita sopimukseen kirjattavia velvoitteita työkokeilun järjestäjälle (JTYPL, 4. luku 9§ 3. momentti). TE-toimisto voi asettaa muita ehtoja vapaasti, koska

muusta ei ole säädetty tai ohjeistettu. Ehtoja asetetaan siis tarpeen vaatiessa sekä työkokeilun järjestäjälle että työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä. Työkokeilusopimuksen lisäehtojen määrittämistä ei ole annettu työkokeilun järjestäjälle tai työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä.

Sopimuksen solmimisen jälkeen työkokeilun järjestäjälle syntyy velvollisuus ilmoittaa työkokeilusta ja siihen liittyvistä tiedoista luottamusmiehelle tai muulle henkilöllä, joka edustaa työkokeilun järjestäjän palveluksessa olevia työntekijöitä (JTYPL, 4. luku 9§ 4. momentti). Työkokeilun järjestäjälle syntyy myös velvollisuus ilmoittaa työkokeiluun osallistuvan henkilön poissaoloista TE-toimistolle (JTYPL, 4. luku 10§ 2. momentti).

3.3 Vastuu rajoitusten ja velvollisuuksien valvomisesta ja selvityksestä

Työ- ja elinkeinoministeriön laista annetussa ohjeessa kuvataan, että TE-toimiston tulee selvittää rajoitteet ja esteet työkokeilulle ennen sen alkua ja valvoa velvollisuuksien täyttymistä. (TEM 2013b, 37, 40) Työkokeiluun liittyviä rajoituksia ja työkokeilun järjestäjän velvollisuuksien täyttymistä valvoo siis paikallinen TE-toimisto. Valvonnasta ei ole kuitenkaan annettu tarkentavaa lakia tai ohjeistusta.

TE-toimisto vastaa itsenäisesti työkokeilun järjestämiseksi asetettujen rajoitusten valvonnasta ja työkokeiluun suoraan liittyviltä osin velvollisuuksien valvonnasta, mutta TE-toimiston lisäksi velvollisuuksien täyttymistä valvovat työsuojeluviranomainen, tietosuojavaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu (TEM 2013b, 40). Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain noudattamista työkokeilupaikalla (TTurvL, 9. luku 65§; Hirvonen, Tuomola & Tuominen 2007, 159). Työturvallisuusviranomaisen valvonta on samaa valvontaa, jolla työnantajaa valvotaan normaalisti. Tietosuojavaltuutettu valvoo yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain toteutumista työpaikalla (YksTL, 7. luku 22§) ja tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvon toteutumista työelämässä (TasaL, 16§).

TE-toimistolle on annettu valvonnan suorittamisessa hyvin vapaat kädet, mutta käytännössä valvonnan tärkein vaihe tapahtuu solmittaessa sopimus työkokeilusta työpaikalla. Sopimuksessa työkokeilusta sovitaan työkokeilun järjestäjän velvollisuuksista ja työpaikalla työkokeilun järjestäjä vakuuttaa, että hänellä ei ole rajoitusten mukaista estettä työkokeilun järjestämiselle (Liite 2). Työkokeilun järjestäjän oletetaan toimivan rehellisesti sopimusta solmittaessa,

sillä virheellisen tiedon annon antaminen voidaan nähdä petollisena viettelynä, joka johtaa sopimuksen pätemättömyyteen ja voi johtaa vahingonkorvausvelvollisuuden syntymiseen (OikTL, 3. luku 30§ 1. momentti; Hemmo 203, 359-360).

TE-toimiston valvonnan voidaan sanoa olevan myös passiivista, mikä ilmenee työ- ja elinkeinoministeriön ohjeessa (2013b, 40) maininnalla ”mikäli TE-toimiston tietoon tulee”. Valvonnan muodoista on mainittu eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen ratkaisussa (AOA 2607/4/99):

”Tämän kantelun yhteydessä ilmi tulleiden koulutuksen valvontaa koskevien puutteiden perusteella katson, että yhteishankintana toteutettavan koulutuksen osalta työministeriön tulisi ohjeissaan korostaa aktiivisen valvonnan merkitystä.”

”Työvoimaosasto on tältä osin todennut selvityksessään, että työvoimatoimisto otti ongelmien ilmettyä yhteyttä osastoon. Työvoimaosaston mukaan tällöin sovittiin, että koulutuksen yhdyshenkilö käy paikan päällä keräämässä kirjallisen väliarvioinnin ja että yritykseen tehdään tarkastuskäynti 24.11.1999.”

Ratkaisu on annettu työvoimakoulutukseen liittyvässä tapauksessa, jossa työvoimakoulutus oli suoritettu yksityisessä yrityksessä (AOA 2607/4/99). Ratkaisussa TE-toimiston valvonnan katsottiin olevan lainsäädännön mukaista ja tapauksessa valvontatoimenpiteitä oli muun muassa käytetty yhteydenpitoa puhelimitse ja tarkastuskäyntiä. Nämä valvonnan muodot on koettu hyviksi ja riittäviksi ratkaisussa, joten niitä käytettäneen myös tarvittaessa työkokeiluun liittyvässä valvonnassa.

Työkokeilua ei järjestetä, jos ennen työkokeilua on nähtävissä, että työnantaja kuuluu rajoitettavien tekijöiden piiriin tai työnantaja ei pysty täyttämään työkokeilun järjestäjän velvollisuuksia (JTYPL, 4. luku 7§). Niinistö (2013a) kirjoitti asiasta, jossa työnantajalle asetetut rajoitteet ja velvollisuudet tulivat kolmen työkokeilun esteeksi, kun aiottu työkokeilun järjestäjät rikkoivat työkokeilulle asetettuja rajoituksia. Tämä nosti keskustelua liian tiukoista vaatimuksista, johon elinkeino, liikenne ja ympäristökeskus otti nopeasti kantaa asiaan ja muistutti että työkokeilulle on asetettu tiukat vaatimukset, jotta mahdolliset väärinkäytökset voitaisiin ehkäistä (Niinistö 2013b).

TE-toimistolla on oikeus purkaa sopimus työkokeilusta, jos sen tietoon tulee rajoitusten tai velvollisuuksien laiminlyönti (JTYPL, 4. luku 10§ 3. momentti). Jos työkokeilusta on kuitenkin jo tehty sopimus, ja työkokeilu on alkanut, työkokeilua ei välttämättä aina pureta. Esimerkiksi eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen ratkaisussa (AOA 2607/4/99) työvoimakoulutukseen osallistuneiden sopimusta ei purettu, koska työministeriön lausunnon mukaisesti sen ei katsottu olevan työvoimapolitiittisesti tarkoituksenmukaista:

”Työvoimaosaston mukaan koulutusta ei kuitenkaan katsottu tarkoituksenmukaiseksi keskeyttää, mutta Sallan työvoimatoimiston kanssa sovittiin, että koulutus on erityisen valvonnan alaisena.”

”Ministeriön mukaan asiassa on kuitenkin toimittu työvoimakoulutusta koskevien säädösten mukaisesti. Koulutuksen keskeyttäminen ei olisi ministeriönkään mukaan ollut työvoimapolitiittisesti tarkoituksenmukaista, koska työnantajan kanssa oli päästy tyydyttävään sopimukseen.”

Ratkaisussa työvoimakoulutuksesta tehtyä sopimusta ei ole purettu, koska sopimus oli jo tehty ja sen ei katsottu olevan työvoimapolitiittisesti tarkoituksenmukaista (AOA 2607/4/99). Ratkaisun taustalla on työvoimakoulutukseen osallistuneen henkilön etu, joka nousee todennäköisesti esille myös vastaavassa tilanteessa työkokeiluun liittyen. Jo sovitun sopimuksen purkamisen voisi tuottaa myös negatiivista mainetta sopimuksen osapuolille ja turhautuneisuutta, mikäli tilanteeseen johtanut syy olisi esimerkiksi hyvin pieni.

4 TUTKIMUSMETODOLOGIA

Tässä luvussa keskitytään tutkimusmetodologiaan ja luotettavuuteen. Tutkielman empiirisen osuuden tutkimusmenetelmänä käytetään teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua. Haastattelu valittiin toiseksi tutkimusmenetelmäksi sen monipuolisuuden takia. Hirsjärven & Hurmeen (2001, 35) mukaan haastattelulla voidaan kartoittaa aikaisemmin tuntematonta aluetta ja tuoda tutkielmaan tuloksia, joista ei vielä tutkielman alkuvaiheessa voida olla täysin tietoisia. Ihmisten tulkintoja asioista ja näiden asioiden merkityksistä pystytään myös parhaiten tutkimaan teemahaastattelua käyttäen (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48). Haastattelututki-

musmenetelmänä oli siis luonnollinen valinta, koska työkokeilua työnantajien näkökulmasta ei ole yksinomaan tutkittu aikaisemmin ja tutkielma pyrki tuomaan esille yksittäisten työnantajien käsityksiä ja kokemuksia työkokeilusta ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämisen keinona.

Haastattelut toteutettiin Hirsjärven & Hurmeen (2001, 47) teemahaastattelumenetelmää käyttäen, jossa esitettävät kysymykset ovat kaikille samat (Liite 1), mutta joihin haastateltavat saivat vastata vapaasti. Haastattelurunko muodostui teoreettisen osuuden pohjalta ja siitä tehtiin tietoisesti monipuolinen, jotta aineistoon saataisiin mahdollisimman monenlaisia kokemuksia. Haastattelurunko suunniteltiin kartoittamaan useita eri aihealueita, mistä voi olla hyötyä mahdollisissa laajemmissa jatkotutkimuksissa.

Kunkin haastateltavan kanssa käytiin lyhyt puhelinkeskustelu ennen haastattelua, jonka aikana selvitettiin mitä tutkielmalla tutkitaan ja mihin sillä pyritään. Samalla sovittiin myös haastatteluista. Puhelinkeskustelun yhteydessä varmistettiin vielä, että haastateltavalla oli ollut tutkielman tarkoittama työkokeiluun osallistuva henkilö, ja työkokeilu oli järjestetty ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi. Samat asiat käytiin läpi vielä ennen varsinaista haastattelua.

4.1 Aineiston keräys

Tutkielman empiirinen aineisto tulee haastattelututkimuksen tuloksena kolmesta haastattelusta (Taulukko 1). Aineistosta voidaan puhua tässä tutkielmassa näytteenä, koska aineiston valinnassa oli tarkoituksella keskitytty tiettyihin asioihin, eikä aineisto ollut siis täysin sattumanvarainen otos. Aineisto on kerätty erilaisilta työnantajilta, jotta haastatteluaineistosta nousisi esille erilaisia kokemuksia ja ongelmatilanteita työkokeilusta. Haastateltavat olivat eri toimialoilta, vaikkakin niitä yhdisti toimiminen palvelualalla. Myös haastateltavien työnantajien koot vaihtelivat, kun kokoa arvioitiin henkilöstön määrällä; pienin haastateltava työllisti yhdeksän henkilöä kun taas suurin 59 henkilöä. Kaikilla haastatelluilla oli ollut työkokeiluun osallistuneita henkilöitä useina vuosina peräkkäin ja vuositasolla yleensä useampia kuin yksi. Vuoden 2013 aikana haastatelluilla oli ollut yhdestä kolmeen kymmeneen työkokeiluun osallistunutta henkilöä.

Taulukko 1. Haastatteluaineiston luokittelu

Haastateltava	Toimiala	Henkilökunnan määrä	Työkokeiluun osallistuvia henkilöitä vuonna 2013	Työkokeiluun osallistuvia henkilöitä ennen vuotta 2013
Haastateltava 1	Eläinlääkintäpalvelut	9	1	Vuosittain yleensä yksi
Haastateltava 2	Kierrätystoiminta, vähittäiskauppa	54	30	Vuosittain useita
Haastateltava 3	Kulttuuritoiminta	59	5	Vuosittain monia

Aineiston keräys aloitettiin selvittämällä palvelualan työnantajia Kaakkois-Suomen alueelta yritys- ja yhteisötietojärjestelmän avulla (Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä 2013). Haku keskitettiin suurimpiin kaupunkeihin Kaakkois-Suomen alueella, erityisesti Lappeenrantaan. Yritys- ja yhteisötietojärjestelmän lisäksi hakemisen yhteydessä käytettiin Suomen yrityshakupalvelua (Suomen yrityshaku 2013) ja Finderin yritystietohakua (Finder 2013). Hakujen tuloksista valittiin satunnaisesti työnantajia, joille soitettiin. Puhelinsoiton yhteydessä heille selvitettiin tutkielman aihe ja tarkoitus sekä kysyttiin olivatko he osallistuneet työkokeilun järjestämiseen vuoden 2013 aikana ammatinvalinta- tai uravaihtoehtojen selvittämisen keinona. Yhteydenottoja tehtiin yhteensä 35, josta neljä valittiin haastatteluun.

Haastatteluja suoritettiin kaikkiaan neljä, mutta yksi haastattelu jouduttiin hylkäämään aineistosta. Hylkäykseen päädyttiin, koska haastattelun aikana selvisi, ettei työnantaja ollutkaan työkokeilun järjestäjänä, vaan kyseessä oli toisen TE-toimiston tarjoaman työllisyyttä edistävän palvelun järjestäminen. Haastattelun hylkäämisen johdosta empiirisen materiaalin määrä pieneni. Tutkielmassa ei kuitenkaan lähdetty hankkimaan lisämateriaalia, koska kolmesta haastattelusta saadun aineiston katsottiin riittävän analysointiin tutkimuskysymysten asettamalla tasolla.

Aineistoon hyväksytyt haastateltavat ovat työnantajia Kaakkois-Suomen alueelta, joilla on ollut vähintään yksi uuden lain määritelmän mukainen työkokeiluun osallistuva henkilö vuoden 2013 aikana. Haastattelut on suoritettu kunkin työnantajan työkokeilusta vastaavan henkilön kanssa syksyn 2013 aikana. Haastattelut toteutettiin työntajien luona, työhuoneessa tai kokoustilassa. Kukin haastattelutilanne kesti noin tunnista puoleentoista tuntiin, josta varsinainen haastatteluosuus oli noin tunnin mittainen. Kaikki haastateltavat olivat työkokeiluun

osallistuvista henkilöistä ensisijaisesti vastuussa olevia henkilöitä. Haastateltavista kaikki hoitivat myös muita tehtäviä, ja työkokeilusta vastaaminen oli vain yksi osa heidän vastuualuettaan. Haastattelut nauhoitettiin myöhempää litterointia ja analyysia varten. Haastattelun yhteydessä tehtiin myös muistiinpanoja ja niiden oheismateriaalina käytettiin tarvittaessa TE-toimiston sopimusta työkokeilusta (Liite 2) sekä otetta lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 4. luvusta.

4.2 Tutkielman luotettavuus

Luotettavuus on aina tärkeä osa tutkimusta, sillä sen pohjalta rakentuu tutkimuksen arvo, mutta laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi on kuitenkin vaikeampaa kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta tulisikin arvioida erilaisilla menetelmillä kuin määrällisessä, ja reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden sijaan tulisi puhua kokonaisuuden arvioinnista. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 131, 134-135)

Laadullisessa tutkielmassa luotettavuuden keskeisenä tekijänä onkin tutkielman etenemisen raportointi lähdeaineistosta tutkimuksen aineiston analysointiin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232). Tässä tutkielmassa valitun tutkimusmenetelmän heikkoudet tiedostettiin alusta alkaen ja luotettavuutta pyrittiin parantamaan kiinnittämällä huomiota luotettavuutta heikentäviin seikkoihin, kuten tutkijan objektiivisuuteen aineiston keräämisen ja analysoinnin aikana.

Tutkielman luotettavuutta on myös pyritty parantamaan käyttämällä kahta tutkimusmenetelmää, joista toinen keskittyy hyvin tarkasti lainsäädännöllisen lähdeaineiston kuvaamiseen ja toinen empiiriseen aineistoon. Tutkielmassa pyrittiin myös esittämään tutkimuksen etenemisen mahdollisimman tarkasti kiinnittämällä huomiota niin tutkimusmenetelmän käyttöön, aineiston valitsemiseen ja keräämiseen kuin analysointiin tutkimusongelman- ja kysymysten perusteella.

Luotettavuuden kannalta suurin riski on empiirisessä aineistossa, koska siihen vaikuttavat monet tekijät ja aineiston keräämisessä on kyse sosiaalisesta tilanteesta. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 184) mukaan tutkielman laadukkuutta täytyy tavoitella jo haastattelurungosta, joka tulee suunnitella siten että haastattelussa päästään pääteemoista myös syvemmälle. Tut-

kielmassa käytettiin huomattavasti aikaa haastattelurungon rakentamiseen ja myös tarkentavien kysymysten pohdintaan, jotta haastattelu olisi objektiivinen eikä jäisi vain pintapuoleiseksi. Myös aineiston keräämisen ja analysoinnin aikana on otettu huomioon objektiivisuus. Tutkielman teoreettiseen osuuden luotettavuuteen on taas vaikuttanut aikaisemman oikeuskäytännön puute aiheesta, mistä syystä tietyissä tilanteissa on jouduttu turvautumaan vain lainsäädäntöön ja sen ohjeisiin.

Pienestä havaintomäärästä seuraa usein rajoitteita tutkielman yleistämisen kannalta (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 266). Tutkielman empiirinen osuus perustuu ainoastaan kolmeen haastatteluun, mistä syystä tutkielman empiirisestä osuudesta ei voida tehdä yleistäviä johtopäätöksiä. Tutkielman tavoitteena ei kuitenkaan ole tehdä yleistäviä johtopäätöksiä, vaan tuoda esille joidenkin työkokeilun järjestäjien kokemuksia.

5 TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYYSI

Tutkimusongelma jakautui kahteen tutkimuskysymykseen, joilla haettiin vastauksia työkokeilun järjestäjien näkemyksiin muuttuneesta lainsäädännöstä ja työkokeilun ymmärtämisestä sekä työkokeilusta saatavaan hyötyyn suhteessa siitä aiheutuvaan lisätyöhön. Näihin tutkimuskysymyksiin pyritään vastaamaan tässä luvussa. Tutkimustuloksia esitetään voimassa olevan lainsäädännön pohjalta ja niitä täydennetään jo aiemmin tutkitulla tiedolla. Tutkielman tulosten tueksi esitetään myös suoria lainauksia haastatteluista.

Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi työkokeilun järjestäjiltä on kerätty haastatteluaineistoa, jota on analysoitu tarkkaan. Aineiston analysoimisen tukena on käytetty Tuomen ja Sarajärven (2002, 94-95) kuvausta analyysin tekemisestä, missä analyysi on jaettu neljään osaan: 1) aineiston tarkastelu ja kiinnostavien kohteiden valinta, 2) aineiston koodaaminen, 3) aineiston järjestäminen ja luokittelu ja 4) yhteenveto.

Aineiston analyysi aloitettiin analysoimalla litteroituja haastatteluja, joista poimittiin tutkielman kannalta keskeisiä asioita. Aineistosta nousseita asioita verrattiin toisiinsa ja tutkielman teoreettista pohjaa vasten. Aineistosta nostettiin esille teoriaan ja tutkimuskysymyksiin liittyvät oleelliset maininnat, jotka kirjattiin ylös niiden esiintymismäärien mukaan. Tämän jälkeen aineisto koodattiin tutkimuskysymysten ja teoreettisen pohjan perusteella sekä ottamalla

huomioon sen mihin aineistosta voidaan saada vastauksia. Aineiston järjestämisen aikana viisi luokkaa nousi keskeiseksi: työvoima, termit, laki, valvonta ja yhteistyö. Analyysissa keskityttiin tarkastelemaan näitä asioita, joita verrattiin teoriaan tarkemmin. Varsinaisen analyysissa käytettiin apuna myös äänitallenteita, joista tarkistettiin haastateltavien suhtautuminen tutkittaviin asioihin.

5.1 Työkokeilun ymmärtäminen

Työkokeilu on ollut pitkään TE-toimistojen tarjoama työllisyyttä edistävä palvelu, mutta ennen vuotta 2013 sen merkitys määrällisesti on ollut verrattain pieni (Kelasto 2013a). Tämä johtui lainsäädännöstä ja TE-toimistoista, joissa kannustettiin erityisesti työharjoittelun käyttöön, kun henkilöasiakas haluaa selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojaan. Vuoden 2013 alusta voimaan astui uudistettu laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, jossa vanha työharjoittelu oli sulautettu työkokeilun alle (HE 133/2012vp, 75). Tämä johti työkokeilun määrän kasvuun.

Työnantajan ensimmäisenä haasteena on ymmärtää, mikä on uudistettu työkokeilu ja miten se eroaa aiemmin käytetystä työkokeilusta tai työharjoittelusta. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain uudistamisella on tavoiteltu päällekkäisten palvelujen yhdistämistä ja palvelujen selkeyttämistä asiakkaan näkökulmasta, koska työvoimapalvelut ovat pitkään olleet sekalaiset ja kokonaiskuvan ja yksittäisten palvelujen ymmärtämistä on koettu vaikeaksi (HE 133/2012vp, 1). Kuitenkin jo pitkään vallalla ollut termistö työvoimapalveluissa on vaikiintunut työnantajien käyttöön, mikä näkyi myös haastattelujen aikana.

Työkokeilun ymmärtäminen koettiin osin haasteeksi haastatteluissa, joiden aikana vanhat termit työharjoittelusta ja harjoittelusta sekoittuivat työkokeiluun. Kaksi haastateltavaa puhui haastattelun aikana sekalaisesti työkokeilusta, harjoittelusta ja työharjoittelusta, vaikka haastateltavat viittasivat selkeästi työkokeiluun. Työkokeilun järjestäjän kannalta ei ole tietysti oleellista mitä termiä työkokeilusta käytetään työkokeilun aikana, kun puhutaan epävirallisesti ja ymmärretään työkokeilun oikeudellinen asema ja sen sisältö oikein. Harjoittelija voi olla luonnollinen valintakin työkokeilulle, koska kaikissa haastatteluissa kävi ilmi, että työkokeiluun osallistuvat henkilöt harjoittelivat työntekoa ja he olivat verrattavissa läheisesti muihin harjoittelijoihin työpaikalla.

”...kun on pelkästään tämä yksi sana sille työkokeilulle, niin voisiko kuitenkin olla joitakin muita, niin kuin ennenkin oli kaksi eri vaihtoehtoa...” (Haastateltava 2)

Sekalaisten termien käytön takana voi olla myös rutinoituminen, kuten yksi haastateltavista ilmaisi. Tutkielmassa selvisi, että haastateltavat olivat tehneet yhteistyötä TE-toimiston kanssa jo vuosia, joten vanhat termit voivat tulla ulkomuistista. Sekalaiseen termien käyttöön saattoi olla osittain syynä myös työkokeilun ymmärtäminen väärin tai puutteellisesti, mikä näkyi kahdella haastateltavalla. Heille oli epäselvää mikä lainsäädännössä oli muuttunut, ja he eivät olleet tarkemmin tutustuneet lainsäädäntöön tai muihin TE-toimiston ohjeisiin työkokeilusta.

”Nyt mun pitää rehellisesti sanoa, että mie en itse asiassa tiedä mitä se lainmuutos sisältää ja minkälainen se on.” (Haastateltava 3)

5.2 Helpotusta työvoimaongelmiin

Työkokeilun järjestäjän tulee muistaa, ettei työkokeilu saa vaikuttaa työntekijöiden asemaan, eikä työkokeilusta saatu työpanos saa tuoda työnantajalle kilpailuetua suhteessa muihin työnantajiin (JTYPL, 4. luku 7§ 1. momentti). Tästä huolimatta työkokeilun keskeisin hyöty työkokeilun järjestäjälle on työkokeiluun osallistuvan henkilön tuoma työpanos. Työkokeilun järjestäjä saa välittömän työpanoksen työkokeilun ajaksi ja mahdollisesti työkokeilun jälkeen, jos työkokeiluun osallistunut henkilö työllistyy työnantajalle. Työpanoksen ja kilpailuedun raja on kuitenkin häilyvä, ja se voisi helposti aiheuttaa ongelmia osapuolisille, koska kyseessä on aina tulkintakysymys.

Työkokeiluun osallistuvan henkilön työpanos nousi myös haastatteluissa keskeisimmäksi koetuksi hyödyksi. Haastateltavat suhtautuivat positiivisesti saamaansa työkokeiluun osallistuneiden henkilöiden työpanokseen, mikä oli odotettavissa aiempien tutkimusten tulosten perusteella. Positiivinen suhtautuminen työkokeiluun oli havaittu Ilmarisen selvityksessä (Ilmarinen 2013) ja Bräysä et. al. (2008) tieteellisessä artikkelissa. Yleisellä tasolla kaikkien haastateltavien kokemukset työkokeilun tuomasta työpanoksesta olivat hyviä, ja työpanosta kuvattiin samanlaiseksi kuin kenen tahansa aloittavan työntekijän työpanokseksi.

Haastateltavat työkokeilun järjestäjät kommentoivat, että työkokeiluun osallistunut tekee monesti samoja tehtäviä kuin työsuhteessa olevat työntekijät. Erona haastateltavat pitivät sitä, että työkokeiluun osallistuvan henkilön työpanos ja vastuu työstä eivät ole kuitenkaan yhtä suuria kuin työsuhteessa olevan työntekijän. Työkokeiluun osallistuvat henkilöt eivät myöskään tehneet täysin samoja tehtäviä kuin työsuhteessa olevat työntekijät, koska heiltä yleensä puuttui aikaisempi koulutusta tai kokemus alalta.

Ogden ja Kordecki (2013, 129-130) totesivat riittävän haasteelliset työtehtävät keinona estää harjoittelijoiden turhautuminen työntekoon, kun he tutkivat Yhdysvalloissa tapahtuvaa palkatonta harjoittelua, joka on monelta osin verrattavissa työkokeiluun. Työtehtävien riittävä haasteellisuus oli esillä myös haastatteluissa, kun puhuttiin työkokeiluun osallistuvien henkilöiden työtehtävistä. Työkokeiluun osallistuvat henkilöt tekivät haastatelluilla työkokeilun järjestäjillä avustavia tai taustatyötehtäviä, joissa heidän työpanoksestaan koettiin saatavan suurin hyöty. Työkokeilun osallistuvan henkilön tehdessä avustavia töitä kokeneempi henkilökunta saattoi keskittyä haastavampiin tehtäviin, kuten yksi haastateltavista totesi:

”...tälläsessä paikassa on paljon sellasta niin sanottua hanttihommia, joka jonkun pitää tehdä kuitenkin, ja joskus kun vakituisilla kouluja käyneillä työkokeilijoilla on kiirettä, niin sitten harjoittelija (työkokeiluun osallistuva henkilö) tekee niitä töitä. Toki hän saa tehdä paljon myös ihan kaikkee muutakin ja oppii siinä koko ajan...”
(Haastateltava 1)

Kaikki haastateltavat korostivat sitä, että kaikki työtehtävät ovat suunniteltuja tai syntyvät rutiinimaisesti työyhteisössä. Haastateltavat korostivat myös työkokeiluun osallistuvan henkilön saamaa kokemusta ja uusia taitoja sekä mahdollisuutta tutustua alaan. Työkokeilun järjestäjien näkökulmasta työkokeilu hyödyttää siis molempia osapuolia, eikä voida puhua riistosta tai hyväksikäytöstä. Yksi haastateltavista tähdensi vielä, että työkokeiluun osallistuvia henkilöitä pyrittiin kohtelemaan samoin kuin muitakin työntekijöitä työpaikalla:

”Että kohdellaan kaikkia samalla viivalla ja alusta asti kerrotaan, että meillä on täällä ihmisiä jotka on palkkatyössä ja sit työkokeiluissa ja muissa toimenpiteissä.”
(Haastateltava 2)

Kaikilla haastateltavilla oli ollut myös ongelmia, jotka olivat vaikuttaneet työpanokseen, mutta ongelmia oli ollut kuitenkin hyvin harvoin ja osaan niistä löytyi ratkaisu tiukemmasta valvonnasta ja ohjauksesta. Ongelmien taustalla oli ainakin yhdellä haastateltavalla myös puutteita työkokeilun suunnittelussa. Työkokeilun tarvetta ja sen järjestämistä ei ollut suunniteltu tarpeeksi tarkkaan, jolloin työkokeilu jäi pintapuoliseksi ja sen hyödyt vähäisiksi.

McGarr (1969, 662) tähdensikin suunnittelun ja tavoitteiden tärkeyttä myös työnantajan näkökulmasta työllistymispalveluita järjestettäessä, koska siten voidaan tarkistaa missä tehtävissä on henkilöille töitä ja kuinka paljon henkilöitä voidaan ottaa, jotta molempien tavoitteet täyttyvät. Taas Rothman (2007, 143) korosti harjoittelusta tehdyn tutkimuksen perusteella tavoitteiden tärkeyttä ja työpanoksen kunnioittamista, etenkin kun työpanos saadaan ilmaiseksi. Nämä asiat ovat tärkeitä myös työkokeilussa ja huomiota tulisi siten kiinnittää siihen miksi työkokeilu aiotaan järjestää, miten se järjestetään, ketkä vastaavat siitä ja mihin sillä pyritään. Haastateltavat korostivat itse sitä, ettei työkokeilua järjestetä, jos sille ei ole tarvetta tai jos työkokeiluun osallistuvalla henkilöllä ei voida tarjota riittäviä ja sopivia työtehtäviä.

Työkokeilun järjestämisessä myös ilmaisuutta pidettiin positiivisena asiana. Työkokeilun järjestäminen on kannattavaa työnantajan kannalta, koska työnantaja saa ilmaisen työpanoksen käyttöönsä työkokeilun ajaksi. Ilmaisuutta on pidetty aiemmissakin tutkimuksissa positiivisena asiana, mm. McGarrin (1969, 661) mukaan ilmaisuuden ansiosta työpaikalla järjestetyn työllistymistä edistävän toiminnan ansiosta yksittäinen henkilö nähtiin tuottajana ja saavuttajana eikä vain rahallisena rasitteena, joka ei vastaa hintaansa. Ilmaisuus oli ollut kaikilla haastateltavista osa ratkaisevaa tekijää työkokeilun järjestämispäätöksessä, ja se selvästi madalsi kynnystä ottaa täysin uusi ja monesti kokematon työkokeiluun osallistunut henkilö töihin:

”...et se (työkokeilu) on ihan hyväksi koettu että on ilmasta. – – Et ei varmaan muuten ihan täysin erialan ihmistä, mikä ei oo koskaan ollut tässä niin välttämättä ei palkattais.” (Haastateltava 1)

”...sikäli tää (ilmaisuus) on meidän ainoa mahdollisuus saada jotain muuta työvoimaa tänne tai lähes ainoa...” (Haastateltava 3)

Ilmaisuus herättää kysymyksen työkokeilun käytön hyväksyttävyydestä, josta muun muassa Myllykoski (2013) on kirjoittanut ja kritisoinut räikeää ilmaistyövoiman hyväksikäyttöä ja

vakituisen henkilökunnan korvaamista ilmaisella työvoimalla. Väärinkäytöksiä estämiseksi työkokeilulle on asetettu tarkat aiemmin mainitut rajoitteet, joita on kuitenkin kritisoitu liian tiukoiksi (Niinistö 2013a). Yksi haastateltavista vastasi kritiikkiin työkokeilun ilmaisuudesta korostamalla yhden palkattoman kuukauden merkittömyyttä pitkällä tähtäimellä, jos pitkän työttömyysjakson perään henkilö työllistyy työkokeilun avulla. Työkokeiluun osallistunut henkilö voi myös tämän ilmaisen ajanjakson aikana selvittää vapaasti kiinnostaako kyseinen työ ja samalla henkilön ei heti tarvitse selvittää mahdollista työn vaikutusta tukiin. Muut haastateltavat kommentoivat ilmaisuudesta nousseita kysymyksiä korostamalla molemminpuolista hyötyä:

”...niinku puolin ja toisin niinku näkee että ensinnäkin onko oma ala (työkokeiluun osallistuvalla henkilölle) ja firma näkee miten tullaan toimeen.” (Haastateltava 1)

”Tää on ihan hyvä ja meillä hyvin toimiva malli tai semmonen win-win-tilanne, että se on ihan tällänen hyvä jääkiekkotermi, että kaikki voittaa: viranomaiset, henkilö ja tämä työkokeilupaiikka.” (Haastateltava 2)

5.2.1 Työkokeilu rekrytointikanavana

Työnantajien rekrytointiongelmien ovat kasvaneet tasaisesti viime vuosina Suomessa, minkä taustalla on ollut vaikeus löytää sopivaa työvoimaa ja työvoiman riittämätön koulutus, työkokemus tai osaaminen (Työministeriö 2009, 14, 16). Työllistymispalveluita järjestämällä voidaan osallistua uusille työmarkkinoille, joista voidaan saada uusia hyviä työntekijöitä (McGarrin 1969, 661). Työkokeilu voikin olla yksi keino rekrytointiongelmista kärsiville työnantajille tai sillä voidaan avustaa muuta rekrytointia. Haastattelussa työkokeilusta saatavana hyötynä ilmeni etenkin työkokeiluun osallistuvan henkilön arviointi työkokeilun aikana.

Työkokeilu voi olla työkokeiluun osallistuvalla henkilölle ponnahduslauta työllistymiseen työkokeilun järjestäjälle työkokeilun jälkeen, jos tämänlaisia mahdollisuuksia on tarjolla ja työkokeilu on sujunut hyvin. Ogden ja Kordecki (2013, 129) mainitsevat kuitenkin, ettei työnantaja saa antaa sellaisia lupauksia tulevasta työstä, joita ei voida varmistaa. Toisin sanoen työnantaja ei saa houkuttaa henkilöitä katteettomilla lupauksilla tulevasta työllistymisestä, ja yksi haastateltava korostikin, että työkokeiluun hakeutuvalla henkilölle pitää kertoa todellinen työllisyys tilanne. Kaikki haastateltavat totesivat, että työkokeilu tuo apua rekrytointiin

juuri ponnahduslautana, mutta kukaan haastateltavista ei käyttänyt työkokeilua itsessään rekrytointikanavana. Työkokeilusta saatava rekrytointihyöty oli työkokeilusta seuraavaa lisähyötyä.

Työkokeilun kautta työkokeilun järjestäjä saattoi tutustua työkokeiluun osallistuvaan henkilöön ja arvioida häntä, ja päinvastoin työkokeiluun osallistunut henkilö saattoi tutustua työpaikkaan ja -tehtäviin. Työkokeilua siis käytettiin keinona varmistua molemminpuolisesta kiinnostuksesta ja sopivuudesta työhön. Yksi haastateltava kiteytti työkokeilusta saatavan rekrytointin hyödyn samaan hyötyyn, jolla pyritään työsuhteen alussa solmittavalla koeajalla: molemmat osapuolet voivat tutustua toisiinsa, ja tilanne voidaan purkaa vaivattomasti, jos toisen osapuolen odotukset eivät täyty.

Työkokeilulla voi olla useita jatkotoimenpiteitä, joista yksi on työllistyminen työkokeilun järjestäjälle, kuten luvussa 2.2 jo todettiin. Kahdella haastateltavalla työkokeilun järjestäminen olikin johtanut työllistymiseen usean henkilön kohdalla. Yleisin syy työllistymiseen oli työvoimatarpeen syntyminen tai olemassa olo työkokeilun aikana, jonka täyttämiseksi jo työhön perehdytetty työkokeiluun osallistunut henkilö oli helppo vaihtoehto. Työkokeiluun osallistunut henkilö oli työllistynyt työnantajalle yleisimmin palkkatuetun työsuhteen tai oppisopimuskoulutuksen kautta:

”Osa (työkokeiluun osallistuvista henkilöistä) kokee semmosen ahaa elämyksen, että tästä vois tulla niinku ammatti jatkossakin... – – ...on aika monta tapausta, mitkä on jatkanut myös oppisopimuslinjalla ja tulleet työntekijöiksi.” (Haastateltava 1)

”...jos se palkkatuki siellä taustalla on, niin 90 prosenttia työllistyy meille.” (Haastateltava 2)

5.2.2 Yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen hyöty

Yhteiskuntavastuu on ollut osa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain valmistelutyötä, jossa on korostettu yritysten vastuullista toimintaa ja sitä auttavia palveluja (HE 133/2012vp, 60). Yritysten yhteiskuntavastuun korostaminen on myös kirjoitettu hallitusohjelmaan (Valtioneuvoston kanslia 2011, 21). Yrityksiltä ja muilta yhteisöiltä vaaditaan

jatkuvasti suurempaa osanottoa yhteiskunnallisiin ongelmiin, ja yhteiskuntavastuun käsite on ollut laajasti esillä tieteellisissä julkaisuissa kuin yleisesti mediassa.

Yhteiskuntavastuun kantaminen tuo työnantajalle ja yritykselle vakautta toimia, vaikka sen rakentaminen on moninainen ja pitkä prosessi. Yhteiskuntavastuun kantaminen voi hyödyttää yritystä erityisesti lisäämällä yrityksen luotettavuutta sekä parantamalla sidosryhmien ja yrityksen välisiä suhteita. Se voi myös avata uusia mahdollisuuksia uusille markkina-alueille ja uusille sidosryhmiä kohden. Lisäksi yhteiskuntavastuun kantaminen voi motivoida työntekijöitä ja sitouttaa heitä paremmin yritykseen sekä parantaa työilmapiiriä tätä kautta (Dey & Sircar 2012, 38-39, 46-47)

Yhteiskuntavastuusta voidaan hyötyä monella tavoin, kuten Dey ja Sircar kirjoittavat. Moninaisen luonteen takia sitä ei voida saavuttaa yhdellä toimella ja työkokeilun järjestäminen voikin olla yksi keino kantaa yhteiskuntavastuuta. Työyhteisön tasapaino ja työntekijöiden sitovuus voivat olla keskeinen etu myös työnantajalle ja näin voidaan säästää esimerkiksi rekrytoinnin kustannuksissa.

Haastateltavista yksi mainitsi yhteiskuntavastuun työkokeilun järjestämisen taustalla. Työkokeilun järjestäminen oli määritelty tavoitteiden muodossa ylemmällä organisaatiotasolla. Yksi työkokeilun järjestäjä korosti TE-toimiston kautta toimivien välimarkkinoiden tärkeyttä, koska kaikki henkilöt eivät pysty suoraan työllistymään avoimille työmarkkinoille ja sillä on pääsääntöisesti molemmille vain positiivisia vaikutuksia:

”...halutaan olla sellanen (sosiaalisesti vastuullinen) paikka, kun on paljon sellaisia ihmisiä jotka ei suoraan avoimille työmarkkinoille pääse.” (Haastateltava 2)

McGarrin (1969, 665-666) tutkimuksen mukaan yhteiskuntavastuun kantaminen voi parantaa etenkin työyhteisöä tasapainottamalla ja sitouttamalla työntekijöitä, mutta myös lähentämällä yrityksen suhdetta sen ympäristöön. Haastateltavat kokivat myös tämänlaisia vaikutuksia. Haastateltavien mukaan työkokeilun järjestämisen koettiin parantavan työilmapiiriä, ja kaksi haastateltavaa kertoi, että uudet henkilöt työpaikalla piristävä työyhteisön kokeneempaa henkilöstöä:

”Ehkä se on semmonen positiivisuus siinä, että on kiva kun on nuoria ihmisiä ja he liikkuu täällä talossa ja tulee sitten vähän elämää siitä. Kun vakituinen henkilökunta vaihtuu vähän.” (Haastateltava 3)

Työkokeiluun osallistuneiden henkilöiden yritteliäisyys ja innostuneisuus tarttuivat myös joissakin tapauksissa muihin työntekijöihin. Työkokeilu koettiin kuitenkin rasitteeksi työyhteisölle tilanteissa, joissa työkokeiluun osallistuvia henkilöitä on paljon, koska henkilöstön jatkuva vaihtuvuus ei kannustanut työssä jaksamiseen ja yhteishengen syntymiseen:

”Aina välillä tulee semmosta palautetta, et kurjaa kun väki vaihtuu niin usein, ja aina täytyy alottaa alusta, sen jonkun uuden ihmisen perehdyttäminen, ja valmiiksi jo tietää että se kohta lähtee.” (Haastateltava 3)

5.3 Työkokeilun järjestämisestä aiheutuva työ

Vastapuolena työkokeilun järjestämisestä saatavaan työpanokseen on jo aiemmin mainitut työkokeilun järjestäjän velvollisuudet. Työkokeilun järjestäjän tulee hoitaa velvollisuudet ja muut työkokeiluun liittyvät järjestelyt, joita syntyy jo ennen työkokeilua mahdollisesta työkokeilun suunnittelusta ja työkokeiluun hakeutuvien henkilöiden haastattelusta ja valinnasta.

Haastatteluissa ilmeni, että työkokeiluun osallistuva henkilö käy läpi pitkälti samanlaisen prosessin kuin työsuhteeseen hakeva henkilö. Työkokeiluun osallistuvaa henkilöä haastatellaan ennen työkokeilusta sopimista, minkä jälkeen työnantaja tekee päätöksensä työkokeilun järjestämisestä. Työkokeiluprosessia kuvattiin myös luvussa 2.2, ja siinä korostettiin myös sitä, että työkokeilun järjestäjän tulisi panostaa ensimmäiseen yhteydenottoon ja henkilön kohtaamiseen, vaikka siitä aiheutuu lisätyötä. Tätä myös haastateltavat korostivat.

Feding ja O’Bryan (2013, 44) korostavat myös yhteydenpitoa ja henkilön vastaanottamista yritykseen, kun järjestetään harjoittelua tai vastaavaa palvelua. Hyvinä keinoina mainitaan lisäksi suunniteltu alkupäivien ohjelma, mentorointi, henkilön kierrättäminen eri tehtävissä ja ohjaajien huolellinen valitseminen (Feding & O’Bryan 2013, 45-46). Haastateltavat pyrkivät ottamaan työkokeiluun osallistuvan henkilön hyvin vastaan ohjauksen ja esittelyn avulla ja he käyttivät Fedingin ja O’Bryan mainitsemista keinoista henkilön kierrättämistä eri tehtävissä.

Haastateltavista kaksi myös totesi, että työkokeilua kysyvistä henkilöistä aiheutuu joskus liiallista työtä, jos kysyjä on paljon. Haastattelujen toteuttamista ja muita alkuvalmisteluja ei kuitenkaan koettu yleisesti työläiksi.

Työkokeilun aikana työkokeilun järjestäjällä on velvollisuus ohjata ja valvoa työkokeiluun osallistuvaa henkilöä jatkuvasti (JTYPL, 4. luku 9§ 1. momentti). Ohjauksen ja valvonnan muodot määräytyvät kunkin työpaikan ja -tehtävien mukaisesti tarvittavalla laajuudella, koska tarkemmin ei laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta tai sen ohjeissa ole säädetty. Haastateltavilla ohjaus ja valvonta oli järjestetty monen eri ihmisen kautta. Haastateltavat olivat päävastuullisina työkokeilusta, ja he vastasivat järjestelyistä ja työkokeilusta suhteessa TE-toimistoon. Haastateltavilla jatkuvasta valvonnasta vastasi se henkilö, joka ohjeisti henkilöä hänen työtehtävissään. Kaikilla haastateltavilla ohjastavia henkilöä saattoi olla useampia kuin yksi, jos työtehtävät olivat monipuolisia tai niitä tehtiin useammassa pisteessä.

”...mie (haastateltava) niinku rekrytoin heidät (työkokeiluun osallistuvat henkilöt) ja teen ne työsopimukset ja sitten yleisimmin heillä on joku toinen esimies sitten siinä työnjohtotehtävissä...” (Haastateltava 3)

”...kun me tehdään vuorotyötä, niin sekin jo määrittää sen ettei siellä oo se yksi ja sama työntekijä (ohjaamassa ja valvomassa työkokeiluun osallistuvaa), vaan siellä on sit monta.” (Haastateltava 3)

Ohjaukseen ja palautteen antoon kannattaa panostaa alusta alkaen, koska tätä kautta kaikki osapuolet hyötyvät (Rothman 2007, 143). Haastateltavat kertoivat että ohjaus ja valvonta aiheuttavat suurimman lisätyön, mutta siitä aiheutuvaa lisätyötä ei koettu merkittäväksi haitaksi. Myöskään palautteen annosta ei koettu merkittävää lisätyötä. Työkokeilusta aiheutuvan työn katsottiinkin kokonaisuudessaan olevan pienempi kuin siitä saatava hyödyn. Työkokeilusta aiheutuva muu työ, kuten sopimusten solmiminen ja raportointi, koettiin hyvin vähäiseksi ja vaivattomaksi verrattuna ohjaukseen ja valvontaan. Työkokeilun aikana työmäärä on siis verrattain vähäinen ja mahdollisesti jopa vähäisempi kuin työsuhteen, koska työkokeilussa työnantajan ei tarvitse huolehtia palkanmaksuvelvoitteesta ja muista työtä vaativista toimenpiteistä.

Työkokeilun järjestäjän velvoitteisiin kuuluu myös arvioinnin antaminen työkokeilun päätyttyä (JTYPL, 4. luku 9§ 2. momentti). Ogden ja Kordecki (2013, 129) mainitsevat loppuhaastattelun tekemisen ja suositusten kirjoittamisen hyvänä keinona taata järjestetyn palvelun onnistuminen. Haastateltavat kertoivatkin arvioinnin olevan luonnollinen ja tärkeä osa työkokeilua, jotta työkokeiluun osallistuva henkilö saa palautteen työstään ja voi käyttää tehdystä työstä saatua arviointia apuna tulevissa työhaastatteluissa. Haastateltavat eivät kokeneet arvioinnin antamista suurena lisätyönä.

”Työkokeilijalle aina annan työtodistuksen ja kysyn siihen koko työnjohdon arvioita ja huomioita ja havaintoja, että se ei ole vain minun takana se... että se on suhteellisen vaivaton, nämä paperityöt täyttää.” (Haastateltava 2)

Kaikki työkokeilun järjestäjät kertoivat kohdanneensa myös joitakin ongelmia työkokeilussa. Ongelmat aiheutuivat henkilön puutteellisista työelämän taidoista, poissaoloista tai epärehellisyydestä, mutta ne olivat puutteellisia työelämän taitoja lukuun ottamatta samanlaisia ongelmia kuin palkallisissa työsuhteissa. Ongelmia ja niistä aiheutuvia haasteita ei ollut kuitenkaan usein, ja niiden merkitystä pidettiin vähäisenä. Samankaltaisia ongelmia koettiin myös Valkosen ja Harjun (2005, 86-87) tutkimuksessa, jossa työkokeilun järjestäjät olivat jopa yllättyneitä työelämän perustaitojen puuttumisesta.

Ylipäättään haastateltavat kuvailivat työkokeilusta saamaansa hyötyä suurempana kuin sen vaatimasta työstä ja muista haasteista koituvaa haittaa:

”...kyllä mun mielestä työkokeilijasta on enemmän hyötyä (kuin lisätyötä ja haittaa). Et tietysti muutama viikkohan siinä menee ennen kuin sisäistää sen työn, mutta sen jälkeen hyötyy enemmän.” (Haastateltava 1)

”...kyllä sinne viivan yläpuolelle jää ilman muuta se työpanos... elikkä se on ihan normaalia, että tehdään ne paperit ja arviot ja muut, että niin hyviä kokemuksia on näistä työkokeilijoista, joita on yhdessä päädytty ottaa... Ei haittaa kyllä ne lisätyöt.” (Haastateltava 2)

Myös Valkosen ja Harjun (2005, 85) ja Bräysän et al. (2008, 13-14) tutkimuksessa päädyttiin samanlaisiin tuloksiin, kunhan työkokeiluun osallistuvan oma-aloitteisuus ja motivoituneisuus olivat kohdallaan.

5.4 Lainsäädännöllinen näkökulma

Niin työkokeilun kuin työsuhteen takana on lainsäädäntö, jolla määritellään hyvin tarkkaan rajoituksia, velvoitteita ja sopimusmuotoja. Tässä tutkielmassa lainsäädännöllinen näkökulma oli erityisen oleellinen, koska lainsäädäntö oli muuttunut vuoden alussa. Tutkielmalla haluttiin esittää uuden lainsäädännön ohella työkokeilun järjestäjien käsityksiä lainsäädännöstä ja mitä muutoksia he kokivat verrattuna aiempaan.

Kaikki haastateltavat suhtautuivat lakiin lähinnä asiana, joka lähinnä määrittelee työsopimuksessa mainittavat ehdot. Yhdenkään haastateltavan ei ollut suoraan tarvinnut turvautua lain tulkintaa työkokeilujen kanssa, vaikka näin oli tehty joissakin muissa työsuhteisiin liittyvissä tilanteissa. Haastatteluista kaksi työkokeilun järjestäjää oli kuullut lainsäädännön muuttumisesta, mutta vain toinen heistä oli tutustunut tarkemmin muuttuneeseen lainsäädäntöön. Hänelle oli järjestytty organisaation sisällä myös koulutusta työkokeiluun liittyen. Kaksi haastateltavista ei ollut saanut kuitenkaan koulutusta työkokeilusta, vaan he olivat oppineet tuntemaan työkokeilun käytännön kokemuksen ja joidenkin yksittäisten TE-toimiston lähettämien ohjeiden kautta. He eivät myöskään omin sanoin tieneet mikä lainsäädännössä oli varsinaisesti muuttunut:

”...se (uudistetun lain näkyminen) on tullut näitten sopimusten tekemisten kautta ja näitten TE-toimiston ihmisten kautta, jotka ovat tässä käyneet, tietoon että joku on ylipäätään muuttunut. En tiedä siitä (uudistuneesta laista) oikein sen enempää, et selkeemmin se näkyy vaan tässä termissä.” (Haastateltava 3)

”En oikeestaan tiää että mikä se lainsäädäntö on. Kyllä paperit tulee luettua, mutta en sit tiää onks niissä nyt sitä lainsäädäntöä.” (Haastateltava 1)

5.4.1 Sopimus työkokeilusta

Työkokeilun järjestäjän tulee aina ymmärtää työkokeilu ja sen taustalla oleva TE-toimiston ja henkilöasiakkaan tavoitekeskustelu, jossa työkokeilulle on luotu työllistymistä edistävät tavoitteet (TEM 2013b, 34, 40). Työkokeilun järjestäjän tulee myös ymmärtää työkokeilun oikeusasema, eli työkokeilu ei ole työsuhde eikä työkokeiluun osallistuva henkilö voi olla työsuhteessa työkokeilun järjestäjään sopimusta kirjoitettaessa (JTYPL, 4. luku 7§ 2. momentti, 8§ 1. momentti). Allekirjoittamalla sopimuksen työkokeilun järjestäjä vakuuttaa, että hän ymmärtää työkokeilun tavoitteet ja sen oikeusaseman.

Käytännössä työkokeilun tavoitteiden ja työkokeilun ymmärtämisellä tarkoitetaan, että työkokeilun järjestäjän on tietoinen tavoitteista ja työkokeilu toteutetaan tukien näitä tavoitteita lainsäädännön mukaisesti. Esimerkiksi työkokeilua ei toteuteta oikein tilanteessa, jossa työkokeiluun osallistuvan henkilön tavoitteena on alaan ja työtehtäviin tutustuminen, mutta työtehtäviin kuuluu pelkästään siivous. Haastateltavat olivat oman käsityksensä mukaan ymmärtäneet työkokeilun tarkoituksen ja sen oikeusaseman verrattuna työsuhteeseen.

Työkokeilussa käytetään yleensä TE-toimiston valmista pohjaa, jossa sovitaan työkokeilun tavoitteista, suoritusajasta ja -paikasta, kestosta, työtehtävistä ja ohjaajasta (JTYPL, 4. luku 9§ 1. momentti). Haastateltujen mukaan sopimus työkokeilusta on toimiva ja kattaa sekä selittää tarpeeksi työkokeilusta. Joissakin tilanteissa sopimus koettiin kuitenkin liian tiukaksi ja siihen toivottiin joustavuutta. Haastateltavat kokivat sopimuksen kuitenkin selkeäksi ja helpoksi tavaksi sopia työkokeilun järjestämisestä. Tärkeänä sopimuksessa työkokeilusta oli sen informatiivisuus, koska se oli yhden haastateltavan kohdalla ainoa dokumentti, josta hän oli saanut jonkinlaisia tietoja lainsäädännöstä ja työkokeilusta. Kaksi haastateltavaa kertoi myös, että he eivät ole saaneet selkeää perehdytystä sopimuksesta tai työkokeilun oikeusasemasta TE-toimistolta, vaan ovat oppineet asiat itse sopimus pohjasta ja muusta julkisesti saatavilla olevasta lähdemateriaalista.

Työkokeiluun osallistuvan henkilön ja työkokeilun välille voi syntyä tai siitä voidaan sopia työsuhde myös työkokeilun aikana. Kun työsuhde on syntynyt, työnantajalle syntyy palkanmaksuvelvollisuus ja työnantajaa koskevat normaalit työsuhdetta säätelevät lait (Hirvonen, Tuomola & Tuominen 2007, 12; Tiitinen & Kröger 2001, 161). Tästä syystä TE-toimiston tulisi varmistaa, että työkokeilun järjestäjä ymmärtääkin työkokeilun oikeusaseman selvästi

(TEM 2013b, 40). Haastateltavat eivät olleet kokeneet tästä ongelmaa, mutta jos työkokeilun järjestäjälle on epäselvää työkokeilun luonne voi esimerkiksi tahaton luontaisetujen antaminen johtaa työsuhteen syntymiseen.

5.5 Kolmikantayhteistyö

Työkokeilun järjestäjä joutuu työkokeilua edeltäessä, sen aikana ja sen jälkeen tekemään yhteistyötä niin TE-toimiston kuin työkokeiluun osallistuvan henkilön kanssa. Yhteistyön edellytys on mainittu lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 4. luvun 9§:n 2. momentissa, ja se ilmenee myös työkokeilusta tehtävästä sopimuksesta (Liite 2). Koska työkokeilussa on kolme osapuolta, voidaan puhua kolmikantayhteistyöstä, jossa jokaisella osapuolella on oma roolinsa. Yhteistyö kaikkien kolmen läsnä ollessa on kuitenkin vähäistä, kuten aiemmin on jo todettu.

Työkokeilun kolmikantainen yhteistyö asettaa haasteen jokaiselle osalliselle: kuinka työkokeilun toimivuus varmistetaan. Haastateltavien mukaan yhteistyötä ei yleensä tehdä kaikkien osapuolten läsnä ollessa. Haastateltavien mukaan kaikkien kolmen samanaikainen yhteistyö olisi yleensä hankalasti järjestettävissä, ja erityisesti paikallinen TE-toimisto vältti tätä toimintamuotoa. Kaksi haastateltavaa kuitenkin mainitsi, että työvoiman palvelukeskuksen kanssa järjestetyssä työkokeilussa pystyttiin kaikkien läsnäoloon, mikä paransi ymmärrystä osapuolten välillä:

”...aika usein he (työvoiman palvelukeskuksen henkilöt) tulee ensin siihen haastatteluun mukaan ja sitten he tulee mahdollisesti sopimustilanteessakin mukaan. Että harvemmin varmaan sieltä TE-toimiston suunnalta ois kukaan tässä käynyt, et se menee enemmän tällain niiku muita reittejä.” (Haastateltava 3)

”Sitten taas työvoiman palvelukeskuksen on melkein poikkeuksetta, että työkokeilua edeltää ihan kontakti kolmikantapalaveri, jos mietitään työkokeilupaikan sopivuutta virkailija aina tulee tänne ja henkilö on siinä mukana, ja se haastattelu hoidetaan sitten siinä hetkessä...” (Haastateltava 2)

Yhteistyötä TE-toimiston ja työnantajien välillä on pyritty parantamaan. Yhteistyön kehittämisen keinoina mainitaan markkinoinnin kehittäminen, yrityskäyntien lisääminen ja projektit yhteistyön kehittämisen tukena. Yhteistyö työkokeilun ja muiden työllistämispalveluiden takana ymmärretään tärkeäksi, mutta yhteistyön kehittäminen on hidasta. Hitaan kehityksen taustalla on työnantajiin iskostunut kuva työvoimapoluista ja niihin osallistuviin henkilöistä. (Filatov 2013, 57, 83)

Haastateltavat kertoivat kokevansa TE-toimiston kanssa tehtävän yhteistyön helpoksi. Yhteistyön kehittämisestä ja parantamisesta huolimatta, kaksi haastateltavaa kertoi yhteistyön olevan kuitenkin vähäistä, hidasta tai jopa olematonta. Haastateltavien mukaan yhteistyö näkyi lähinnä työkokeilusta sovittaessa ja toimitettaessa arviointeja sen päättyessä:

”...TE-toimiston kanssa ei hirveesti olla yhteyksissä, mutta sillon tietysti jos jostain sieltä kysyy, niin kyllä sen vastauksen sieltä jossakin vaiheessa saa. Mut täytyy sanoa että aika vaikee niitä ihmisiä on tavoittaa.” (Haastateltava 3)

”TE-toimiston kanssa pääsääntöisesti voi sanoa, että toimii oikein hyvin. – – ...mitään ongelma-kohtia ei oo ainakaan tässä kuluneen vuoden aikana tullut...” (Haastateltava 1)

*”..TE-toimiston kanssa emme näe sillain kolmestaan oikeastaan ikinä, et se on puhe-
limitse ja sähköpostitse..” (Haastateltava 1)*

Kokenein työkokeilujen järjestäjä kommentoi kuitenkin, että yhteistyö TE-toimiston kanssa on ollut riittävää ja sitä on ollut paljon. Tämä herättääkin kysymyksen tasapuolisesta kohtelusta työkokeilun järjestäjien kesken, mutta kyseessä saattoi olla myös työkokeilun järjestäjän oma-aloitteinen panostus työkokeiluiden järjestämiseen.

Myös ylimääräinen yhteistyö TE-toimiston kanssa voi olla hyödyllistä. TE-toimisto voi auttaa työnantajia markkinoimaan heidän halukkuuttaan työkokeilun järjestämisestä suoraan työkokeiluun hakeutuville henkilöille tai erilaisten internet-palvelujen kautta. Internet-palveluilla tarkoitetaan sivustoja, joilla työnantajat voivat ilmoittaa halukkuutensa työkokeilun järjestämiseksi (Työllisyysportti 2013). Kaakkois-Suomessa tällaisia sivustoja ei kuitenkaan vielä ole.

Haastatteluista ilmeni, että aiemmin TE-toimisto on lähestynyt työnantajia tarjoten työkokeilun tai työharjoittelun järjestämistä, mutta nykyään työkokeiluun osallistuneilta henkilöiltä vaaditaan oma-aloitteisuutta ja he pääasiassa lähestyvät omatoimisesti työnantajia:

”Silloin aikanaan kun nää oli harjoittelija nimellä, niin silloin TE-toimisto ihan ilmoitti, että tälläisiä paikkoja on haussa, et meiltä niitä voi kysyä. Nyt juuri kuulin, tän syksyllä että hyö eivät enää semmosta tee näittein työkokeilijoitten osalta.” (Haastateltava 3)

”Et ihmisen täytyy ite ymmärtää et meiltä voi suoraan kysyä sitä (työkokeilu) paikkaa.” (Haastateltava 3)

Tämän omatoimisen etsimisen takia työnantajan tulee olla avoin mahdollisia työkokeiluun hakeutuvia henkilöitä kohtaan. Haastateltavien mukaan ongelmia syntyi hakeutumisessa silloin, kun vastaava henkilö ei ollut tavattavissa. Tästä voi aiheutua ongelmia etenkin suurilla työnantajilla, jotka voisivat pystyä järjestämään työkokeiluja monipuolisesti erilaisissa tehtävissä, mutta joita työkokeiluun hakeutuvan henkilön on vaikea lähestyä.

Työkokeiluun voi liittyä myös neljäs osapuoli, työpaja. Työpajatoiminnan kautta työkokeiluun osallistuva henkilö on voinut hakeutua TE-toimiston työkokeiluun, jonka työnantaja järjestää. Työnantajat voivat tehdä työpajojen kanssa myös muunlaista yhteistyötä, kuten työpankkitoimintaa, joka on palkatonta vuokratyötoimintaa. (Värttinen 2013, 25-27)

Työpajalla ei ole sopimukseen tai lainsäädäntöön perustuvaa asemaa, mutta se voi olla tärkeä yhteistyökumppani työkokeilun järjestäjälle ja myös muille työnantajille. Työpajoilla henkilöasiakkaita valmennetaan ja valmistetaan työelämää varten, esimerkiksi perehdyttämällä myymälätyöskentelyyn, keittiö- tai metallityöhön (Värttinen 2013, 9, 23). Työpajojen kautta työnantaja voi saada hyvän työkokeiluun osallistuvan henkilön, joka tuntee jo työelämän perussäännöt ja voi osata osan työtehtävistä, mitkä olivat haastattelujen aikana ilmenneitä keskeisimpiä ongelmia. Haastateltavista yksi mainitsi työpajatoiminnan, mutta sillä ei ainakaan vielä ollut merkittävää osaa työkokeilujen järjestämisessä.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työkokeilu on varsin vanha palvelu, mutta uudistettu laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta antoi aiheen työkokeilun tarkastelulle. Tutkielman tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva työkokeilusta ja selvittää työkokeilun järjestäjien kokemuksia siitä. Puuttunut kokonaiskuva työkokeilusta muodostettiin lain ja siihen liittyvien julkaisujen pohjalta, kun taas työkokeilun järjestäjien kokemuksia kartoitettiin haastattelututkimuksen kautta.

Tutkielmassa työkokeilun kokonaiskuvalla tarkoitettiin työkokeilun määrittämistä ja sen keskeisten piirteiden esittämistä yhtenä kokonaisuutena. Työkokeilulla tarkoitetaan siis henkilöasiakkaan työllistämistä edistävää palvelua, jolla tähdätään joko henkilön ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseen tai työmarkkinoille paluun tukemiseen. Työkokeilun keskeisinä piirteinä voidaan pitää sen ei-työsuhteista asemaa, ilmaisuutta, tavoitteellisuutta ja kolmea osapuolta. Työkokeilu on siis työvoimaviranomaisen tarjoama palvelu, joka ei synnytä työsuhdetta osapuolten välille, ja koska työkokeilu ei ole työsuhde, se on myös palkaton siihen osallistuvalla henkilöllä. Työkokeilun järjestäjä ei myöskään maksa palvelun järjestämisestä mitään, mutta hänen tulee tukea työkokeilulle asetettuja tavoitteita suunnitellessaan työkokeilun toteutusta.

Työkokeilu on ennen kaikkea henkilöasiakkaan työllistymistä edistävä palvelu, mistä syystä sen järjestämistä on rajoitettu ja sen järjestäjälle on asetettu velvollisuuksia. Rajoittavat tekijät koskevat asioita, jotka saattaisivat johtaa työkokeilun käyttöön työkokeilun järjestäjän edun ajamiseksi työkokeiluun osallistuvan henkilön edun kustannuksella, kuten työntekijöiden korvaamisen työkokeiluun osallistuvilla henkilöillä. Lyhyesti voidaan sanoa, että rajoitukset eivät koske sellaisia työnantajia, joiden toiminta on vakaalla pohjalla. Taas työkokeilulle asetetuilla velvoitteilla tähdätään työkokeilun tavoitteiden täyttymiseen etenkin työkokeiluun osallistuvan henkilön kannalta. Työkokeilun järjestäjää velvoittaa sopimus työkokeilusta ja siihen liittyvä lainsäädäntö. Tärkeimpiä velvoitteita ovat ohjaus ja valvonta sekä loppuarvioinnin antaminen työkokeilun päättyessä.

Tutkielman empiirisessä osuudessa pyrittiin vastamaan tutkielman tutkimuskysymyksiin, jotka koskivat työkokeilun järjestäjän kokemuksia työkokeilusta ja sen muuttuneesta lainsäädännöstä. Vaikka tutkielman näyte oli pieni, tutkielmassa saatiin monipuolisia kokemuksia,

jotka kiinnittivät tutkielman huomion viiteen keskeiseen asiaan: työkokeilun ymmärtämiseen, sen hyötyihin ja lisätyöhön, lainsäädäntöön ja yhteistyöhön TE-toimiston kanssa. Näitä viittä keskeistä asiaa avattiin tarkemmin tutkimustuloksissa, ja niihin pohjattiin tutkielman johtopäätökset ja suositukset.

6.1 Johtopäätökset ja suositukset

Tutkielman tuloksena työkokeilu koettiin yleisesti onnistuneeksi ja työkokeilun järjestäjää hyödyttäväksi. Onnistunut työkokeilu oli monen pienen asian summa. Keskeisimpinä hyötyinä työkokeilun järjestäjille olivat työpanos ja ilmaisuus, mutta työkokeilu toi myös apua rekrytointiin ja tuki työnantajan yhteiskuntavastuunkantoa sekä paransi työilmapiiriä. Työkokeilusta aiheutuvaa lisätyötä pidettiin vähäisenä ja lyhyen opettelun jälkeen rutiinimaisena tehtävänä. Myöskään suuria ongelmia ei ollut ilmennyt työkokeilujen järjestämisessä. Kaiken kaikkiaan työkokeilusta koettiin saatavan suurempi hyöty kuin siitä aiheutuva lisätyö.

Tutkielmassa huomattiin myös se, että haastateltavat korostivat kaikille jakautunutta hyötyä onnistuneen työkokeilun taustalla: työkokeiluun osallistunut henkilö on pystynyt selvittämään ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojaan tai jopa työllistymään, työkokeilun järjestä on saanut piristystä työyhteisöön ja ylimääräisen työpanoksen ja TE-toimisto on onnistunut siirtämään työkokeiluun osallistuvan henkilön eteenpäin pyrkimyksissä työllistyä. Työkokeilun järjestäjät korostivat vielä erityisesti työkokeiluun osallistuvan hyötyä, joten työkokeilua ei voida pitää toisen osapuolen riistämisenä, kuten jotkut ovat julkisuudessa keskustelleet.

Aiemmat tutkimustulokset olivat linjassa tutkielman tulosten kanssa. Bräysän et al. (2008, 11-12) mukaan työnantajat kokivat työkokeilun myös hyväksi järjestelyksi ja odotustensa täyttyneen. Myös Valkonen ja Harju (2005, 88-89) päätyivät tuloksissaan työkokeilun onnistumiseen työllistämistä edistävänä palveluna, mutta toivat kuitenkin esille työnantajien toiveen yhteistyön kehittämisestä ja lisätiedon jakamisesta. Keskeisimmiksi hyödyiksi Bräysä et al. (2008, 14) ja Valkonen ja Harju (2005, 87-88) totesivat työpanoksen ja työkokeiluun osallistuvan henkilön työllistymisen. Myös Ilmarisen (2013a) selvityksen tulokset olivat samankaltaisia.

Tutkielman kannalta muuttunut lainsäädäntö oli keskeisessä osassa, mutta haastattelussa sen muuttumisella ei ollut selkeää roolia. Haastateltavat eivät täysin edes tienneet, mikä työkokeilussa oli muuttunut vuoden 2013 alussa. Työkokeilu siis koettiin ja ymmärrettiin kuten aiemminkin, joten näiden haastattelujen pohjalta vaikuttaa siltä, että lain uudistamisella oli hyvin pieniä vaikutuksia itse työkokeiluun ja siitä koettaviin kokemuksiin. Mahdollisesti tästä syystä aiempien tutkimusten tulokset olivat yllättävän samankaltaisia kuin tämän tutkielman.

Vaikka työkokeilun järjestäjät kokivat työkokeilun onnistuneeksi, heidän mukaansa sitä voisi vielä parantaa. Erityisesti yhteistyössä TE-toimiston ja työkokeilun järjestäjän välillä koettiin joitakin puutteita: informaation kulku oli hidasta ja muuttuneista asioista ei tiedotettu tarpeeksi nopeasti. Työkokeilun järjestäjät toivoivat myös joustavuutta työkokeiluun, jotta työkokeilu ei jäisi järjestämättä jonkin pienen syyn takia, koska sen tuomat hyödyt ovat suuret kaikille osapuolille. Työkokeilua tulisikin kehittää ja sitä tulisi rakentaa jokaisen osapuolen näkökulmasta.

6.2 Jatkotutkimustarpeet

Työkokeilua työnantajien eli työkokeilun järjestäjien näkökulmasta on tutkittu hyvin vähän ja tämä tutkielma valotti tuota tutkimusaukkoa. Tutkielmassa saatiin monipuolisia vastauksia tutkimuskysymyksiin, jotka todistivat aikaisempien tutkimustulosten pätevyyden. Tässä tutkielmassa aihetta ei kuitenkaan käsitelty niin laajalla tutkimusotoksella, jotta tuloksia voitaisiin yleistää. Tämä tutkielma ja aiemmat tutkimukset tarjoavatkin otollisia lähtökohtia suuremmalla aineistolla tehtävälle tutkimukselle. Työkokeilua olisikin hyödyllistä tutkia suuremmalla aineistolla, jotta voidaan selvittää sen keskeisimmät hyödyt työkokeilun järjestäjälle ja ne asiat, jotka vaativat nopeimmin muutosta. Lisätutkimus aiheesta avaisi työkokeilua myös paremmin työnantajille ja kannustaisi sen aktiivisempaan käyttöön yrityksissä.

Uudistunutta työkokeilua olisi hyödyllistä tutkia myös sosiaalisesta ja yhteiskunnallisemmasta näkökulmasta katsoen, koska kyseessä on ennen kaikkea sosiaalisesti ja yhteiskunnallisesti tärkeä kysymys. Mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde olisi uudistetun työkokeilun onnistuminen kaikkien osapuolten näkökulmasta tai yhteistyön kehittäminen osapuolten välillä. Lisäksi työkokeilua olisi hyödyllistä tutkia tarkemmin TE-toimiston ja työkokeiluun osallistu-

van henkilön näkökulmasta, ja selvittää voidaanko uudistetulla työkokeilulla todellisesti saavuttaa sille määritellyt hyödyt.

LÄHDELUETTELO

Arnkil, R., Karjalainen, V., Saikku, P., Spangar, T. & Pitkänen, S. (2007) Työvoimatoimistot ja työvoiman palvelukeskukset tänään ja huomenna, Väkiraportti Suomen työvoimapalvelujen uudistuksesta. Työministeriö. Helsinki: Työministeriö. Julkaisuja 373.

Bhose, C. (2013) Nyt joutuu palkattoman työvoiman käyttö syyniin. Kauppalehti, Verkkouutiset. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla <http://www.kauppalehti.fi/etusivu/nyt+joutuu+palkattoman+tyovoiman+kaytto+syyniin/201111101673>

Bräysy, H., Kallanranta, T., Karkia, H. & Kokko, R. (2008) Kokemuksia työkokeilusta ammatillisen kuntoutuksen välineenä. *Kuntoutus*, 31, 3, 4-17.

Dey, M. & Sircar, S. (2012) Integrating Corporate Social Responsibility Initiatives with Business Strategy: A Study of Some Indian Companies. *IUP Journal of Corporate Governance*, 11, 1, 36-51.

Elinkeinoelämän keskusliitto (2007) Vammaiset, vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoilla, Opas työnantajille. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/2007/Opas_tyonantajille.pdf

Feding, K. & O'Bryan, D. (2013) 10 Best Practises for Business Student Internships. *Strategic Finance*, 95, 10, 43-48.

Filatov, T. (2013) Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä, Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Raportteja 7/2013.

Finder (2013) Yritystietohaku. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla <http://www.finder.fi/>

Hemmo, M. (2003) Sopimusoikeus I. Helsinki: Talentum Media.

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001) Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009) Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Jyväskylä: Tammi.
- Hirvonen, M., Tuomola, A. & Tuominen, R. (2007) Työnantajan ABC - pk-yrityksen työsuhdekirja. Lahti: Tietosykli.
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. (2008) Kirjoitetaan juridiikkaa, ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. Helsinki: Talentum Media.
- Ilmarinen (2013a) Tutkimus työkokeilusta kuntoutustapana, työnantajien kokemuksia, Lehdistö tiedote. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/ilmarinen/06_mediapalvelu/02_uutiset_tiedotteet/0_0_uutiset_2013/2013_04_26.jsp#.Uk84ORCWaQ4
- Ilmarinen (2013b) Työkokeilu ja työhönvalmennus. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/tietopankki/03_ammattillinen_kuntoutus/03_kuntoutuja/03_kuntoutusmuodot/01_tyokokeilu/index.jsp#.Um_OExCWaQ4
- Kelasto (2013a) Työmarkkinatukiseuranta: Aktiivitoimenpiteissä aloittaneet, Koko maa. Kelasto-raportit, Kela. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla <http://raportit.kela.fi/linkki/73471985>
- Kelasto (2013b) Työmarkkinatukiseuranta: Aktiivitoimenpiteissä aloittaneet, Kaakkois-Suomi. Kelasto-raportit, Kela. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla <http://raportit.kela.fi/linkki/41765336>
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. (2005) Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.

McGarr, J. (1969) "Hire the unemployables" - Corporate Slogan or Planned Program. *Labor Law Journal*, 20, 10, 649-666.

Myllykoski, T. (2013) Harjoittelijoita käytetään halpatyövoimana. *Kaleva*. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla <http://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/harjoittelijoita-kaytetaan-halpatyovoimana/631269/>

Niinistö, M. (2013a) Pykälät estivät nuorten työkokeilut - poliisi kirjoitti presidentille. Yle Lahti. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla http://yle.fi/uutiset/pykalat_estivat_nuorten_tyokokeilut__poliisi_kirjoitti_presidentille/6786897

Niinistö, M. (2013b) Ely-keskus: Työkokeilujen tiukka linja turvaa työntekijöiden oikeuksia. Yle Lahti. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla http://yle.fi/uutiset/ely-keskus_tyokokeilujen_tiukka_linja_turvaa_tyontekijoiden_oikeuksia/6787290

Ogden, J. & Kordecki, G. (2013) Student Worker Dilemma: The Employer Perspective. *Journal of Legal Studies in Business*, 18, 109-131.

Rothman, M. (2007) Lessons learned: Advice to Employers From Interns. *Journal of Education for Business*, 82, 3, 140-144.

Suomen yrityshaku (2013) Yrityshaku. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla www.suomenyrityshaku.fi

TELA (2013) Työeläkekuntoutuksella ehkäistään työkyvyttömyyttä. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla <http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyokyky/tyoelakekuntoutus>

Tiitinen, K. & Kröger, T. (2002) Työsopimuslaki 2001. Jyväskylä: Talentum Media.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2013a) Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain ja pienten ja keskisuurten yritysten osaamisen kehittämispalveluista annetun lain uudistaminen, HE. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla <http://www.tem.fi/?s=4421&xmid=4732>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2013b) Ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta, TEM/1198/03.10.02/2013 Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2013c) Työ- ja elinkeinoministeriön linjaukset nuorisotakuun toteuttamisesta TE-hallinnossa, TEM2905/03.01.04/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2013d) Työvoiman palvelukeskukset. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla http://www.mol.fi/mol/fi/05_tyovoimatoimisto/13_palvelukeskus/index.jsp

Työ- ja elinkeinotoimisto (2013) Työkokeilu työpaikalla - tietoa työnantajalle. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/01_tyovoimapalvelut/03_tyonantajapalvelut/tyokokeilu_tyonantajat.pdf

Työllisyysportti (2013) Palvelut työnantajille. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla <http://www.tyollisyysportti.fi/tampere/tyonantajille/etsitko-sopivaa-tyontekijaa/>

Valkonen, J. & Harju, S. (2005) Ihmisen arvoinen diili, tuetun työllistymisen hankkeen toimeenpano ja tulokset, Kuntoutussäätiö. Helsinki: Kuntoutussäätiö. Tutkimusraportteja 73/2005.

Valtioneuvoston kanslia (2011) Jyrki Kataisen Hallitusohjelma. Helsinki: Valtioneuvosto.

Varma (2013) Työntekijän kuntoutuminen takaisin työelämään. [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla <https://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/tyontekijatjaansiot/tyontekijankuntoutuminen/pages/default.aspx>

Vedenkannas, E., Koskela, T., Tuusa, M., Jalava, J., Harju, H., Särkelä, M. & Notkola, V. (2011) Vajaakuntoinen TE-toimiston asiakkaana, Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Edita. Julkaisuja 31/2011.

Värttinen, V. (2013) Kipinä syttyy työpajoilla, Nuorten työpajat Kaakkois-Suomessa 2013. Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Julkaisuja 90/2013. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93207/Raportteja_90_2013.pdf?sequence=2

Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä (2013) Yrityshaku. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 28.11.2013]. Saatavilla <http://www.ytj.fi/yrityshaku.aspx?path=1547;1631;1678&kielikoodi=1>

Örn, T. (2013) Palkaton työ herättää vihaa ja kerää kiitosta. *Vantaan Sanomat*, 2013, 7, 4.

Eduskunnan oikeusasiamiehen päätökset

AOA 2233/4/06 (21.5.2008) Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu kanteluun työvoimatoimiston menettelystä työmarkkinatoimenpiteiden kohdentamista koskevassa asiassa.

AOA 2607/4/99 (26.10.2001) Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu kanteluun työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta koskevassa asiassa.

Liite 1. Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Aloitus

1. Mikä on yrityksenne toimiala?
2. Mikä on yrityksenne paikkakunta?
3. Mikä on yrityksenne henkilöstön määrä?
4. Kuinka monta työkokeilijaa teillä on ollut tämän vuoden 2013 aikana?
5. Mikä on asemanne suhteessa työkokeilijaan?

Työkokeilu

6. Miksi päätitte ottaa työkokeilijan yritykseenne?
7. Onko työkokeilija ollut hyödyllinen yritykselle ja minkälaisia saadut hyödyt ovat olleet?
8. Minkälaisia haasteita ja vaikeuksia olette kohdanneet työkokeiluun liittyen?
9. Mitä ajattelette työkokeiluun liittyvästä lainsäädännöstä?
10. Millaisena koette työkokeilusta aiheutuneen lisätyön ja miten kuvailisitte sitä?
11. Minkälaisia kokemuksia teillä on yhteistyöstä TE-toimiston kanssa ja työkokeilijan kanssa?
12. Minkälaisia parannusehdotuksia teillä on liittyen työkokeiluun?

Lopuksi

13. Onko työkokeilijoita työllistynyt yritykseenne työkokeilun jälkeen tai onko tämänlaisia mahdollisuuksia näkyvissä tulevaisuudessa?
14. Aiotteko tulevaisuudessa käyttää työkokeilua? Miksi?
15. Onko teillä muita ajatuksia työkokeiluun liittyen?

Liite 2. Sopimus työkokeilusta



SOPIMUS TYÖKOKEILUSTA TYÖPAIKALLA

Työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata henkilöasiakkaan työkokeiluun työpaikalle ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille paluun tukemiseksi. Työkokeilu perustuu asiakkaan palvelutarpeeseen. Työkokeilun voi aloittaa sopimuksen tekemisen jälkeen.

Tyhjennä lomake

Sopimusnumero				
Työkokeilun järjestäjä		Y-tunnus	Työ- tai virkasuhteessa olevan henkilöstön määrä	
Osoite		Postinumero	Postitoimipaikka	Puhelin
Henkilö, joka vastaa työpaikalla työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta		Puhelin	Sähköpostiosoite	
Työkokeiluun osallistuva henkilö		Henkilötunnus	Puhelin	
Osoite		Postinumero	Postitoimipaikka	
Työ- ja elinkeinotoimisto	Puhelin	Osoite	Postinumero	Postitoimipaikka
<p>Onko kysymys tehtävistä, joista työkokeilun järjestäjä ennen työkokeilun aloittamisajankohtaa edeltäneiden yhdeksän kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä on irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä tai lyhentänyt heidän työaikaansa?</p> <p><input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> kyllä</p> <p>Onko kysymys tehtävistä, joiden suorittamiseksi työkokeilun järjestäjä edellyttää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä tarkoitetun huumausainetestistä koskevan todistuksen esittämistä?</p> <p><input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> kyllä</p> <p>Onko kysymys lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaisista tehtävistä?</p> <p><input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> kyllä</p> <p>Onko työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tarkoitettu työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys tehty ja ovatko ne ajantasaiset?</p> <p><input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei, miksi ei?</p>				
Työ- ja elinkeinotoimisto, työkokeilun järjestäjä ja työkokeiluun osallistuva henkilö ovat tehneet sopimuksen työkokeilusta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) nojalla seuraavin ehdoin:				
1. Työkokeilu järjestetään <input type="checkbox"/> ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämiseksi <input type="checkbox"/> työmarkkinoille paluun tukemiseksi				
2. Työkokeilun tavoitteet (yksilöity kuvaus):				
3. Tehtävät, joita työkokeiluun osallistuva suorittaa työkokeilun aikana (yksilöity kuvaus):				
4. Työkokeilu toteutetaan / 20 - / 20 (kesto voi olla saman järjestäjän työkokeilussa enintään 6 kuukautta tai jos järjestäjänä on kunta, enintään 6 kuukautta samoissa tehtävissä)				
5. Työkokeilun viikoittainen ja päivittäinen kesto: päivää/viikko tuntia/päivä				
Työkokeilu toteutetaan seuraavina viikonpäivinä (esim. ma-pe tai ma, ke, pe):				
Työkokeilun ajoittuminen (esim. pääsääntöisesti klo 9-15, yhtenä viikkona iltatyötä klo 17-19):				

(Liite 2. Jatkoa)

6. Työkokeilun suorituspaikka
7. Työkokeilun järjestäjä sitoutuu huolehtimaan työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta koko työkokeilun ajan.
8. Työkokeilun järjestäjä sitoutuu antamaan työkokeilun päätyttyä työ- ja elinkeinotoimistolle arvion työkokeiluun osallistuvan henkilön soveltuvuudesta työhön, ammattiin tai alalle sekä, jos työkokeilu on järjestetty työmarkkinoille paluun tukemiseksi, työelämävalmiuksien ja osaamisen kehittämistarpeista.
9. Työ- ja elinkeinotoimistolla on oikeus tarvittaessa tutustua työkokeilupaikan olosuhteisiin.
10. Muut työ- ja elinkeinotoimiston asettamat työkokeilun toteuttamisen tai siihen osallistuvan kannalta tarpeelliset ehdot:

Työkokeiluun osallistuvan oikeusasema ja työkokeilun järjestäjän velvollisuudet työkokeilun aikana määräytyvät julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 8-11 §:n mukaisesti seuraavasti:

- Työkokeiluun osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa työkokeilun järjestäjään eikä työ- ja elinkeinotoimistoon.
- Työkokeiluun osallistuvaan henkilöön sovelletaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakia (21/2004)
- Työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeiluun osallistuvan henkilön työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) säädetään. Työ- ja elinkeinoministeriö järjestää työkokeiluun osallistuvalla ryhmävuorokauden. Työkokeilussa sattuneesta tapaturmasta tai saadusta ammattitaidusta suoritetaan korvaus valtion varoista vastaavin perustein kuin tapaturmavakuutuslaissa säädetään, jollei henkilöasiakkaalla ole oikeutta vähintään samansuuruiseen korvaukseen muun lain nojalla.
- Työkokeilussa sovelletaan työaikalain (605/1996) 28 §:n säännöksiä päivittäisistä lepoajoista sekä 35 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta
- Työkokeilussa sovelletaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ää, 4 §:n 1 ja 2 momenttia, 5 §:n 1, 2 ja 4 momenttia, 6 §:ää, 7 §:n 1-3 momenttia, 9, 10, 14 ja 15 §:ää, 5 ja 6 lukua, 21 §:n 2 momenttia sekä 22 ja 24 §:ää.
- Työkokeilun järjestäjä ei voi siirtää tästä sopimuksesta johtuvia veloitteitaan muulle taholle
- Työkokeilun järjestäjän on ilmoitettava työkokeiluun osallistuvan henkilön nimi sekä tiedot työkokeilua koskevan sopimuksen ehdoista luottamusmiehelle tai muulle henkilölle, joka edustaa työkokeilun järjestäjän palveluksessa olevia työntekijöitä.
- Työkokeilun järjestäjän on ilmoitettava työkokeiluun osallistuvan henkilön poissaolopäivät työ- ja elinkeinotoimistolle sen määräämällä tavalla
- Työ- ja elinkeinotoimisto tekee päätöksen työkokeilua koskevan sopimuksen purkamisesta, jos työkokeiluun osallistuva on ollut luvatta poissa yhdenjaksoisesti viisi kokeilupäivää tai jos poissaoloja on muutoin niin paljon, etteivät työkokeilulle asetetut tavoitteet täyty
- Työ- ja elinkeinotoimistolla ja työkokeilun järjestäjällä on oikeus purkaa työkokeilua koskeva sopimus muusta syystä kuin poissaolojen perusteella ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille osapuolille. Sopimuksen purkaminen ei kuitenkaan saa perustua laissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen tai muuhun epäasialliseen syyhyn.

Sopimuksen allekirjoitukset ja nimenselvennykset

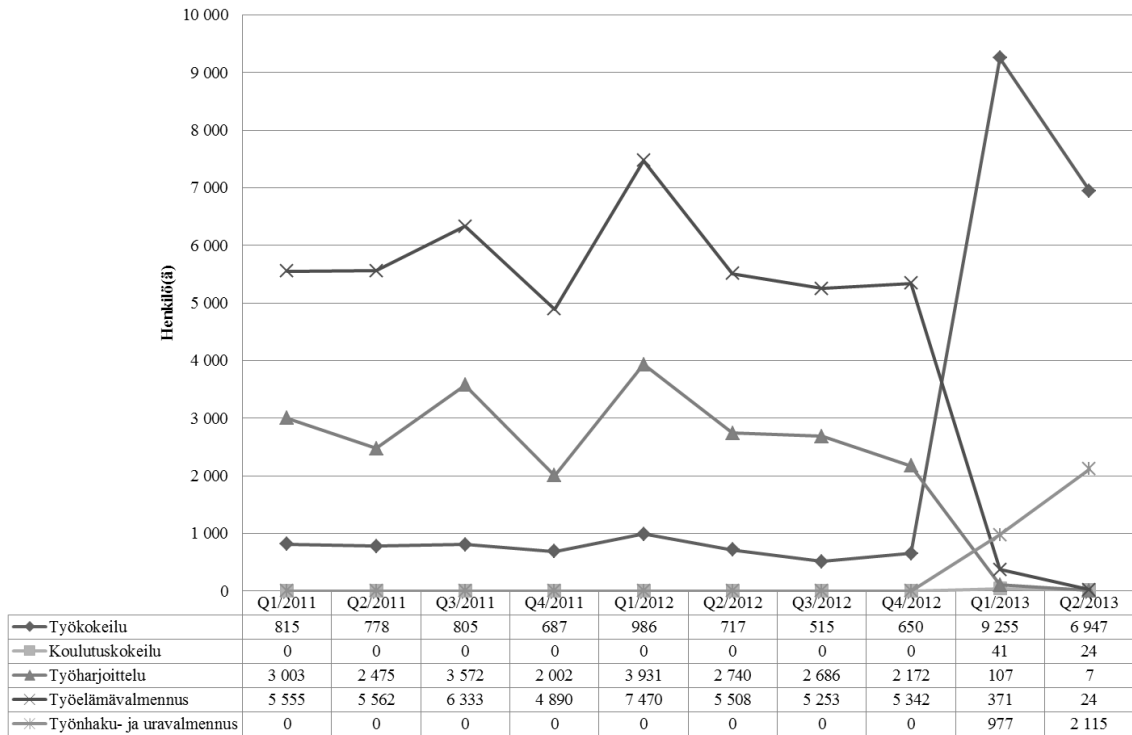
Paikka ja aika	Työkokeilun järjestäjän allekirjoitus, nimenselvennys ja asema yhteisössä
Paikka ja aika	Työkokeiluun osallistuvan henkilön allekirjoitus ja nimenselvennys
Paikka ja aika	Työ- ja elinkeinotoimiston edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys

Tämän sopimuksen kappaleet: 1. Työkokeiluun osallistuvalla henkilölle 2. Työkokeilun järjestäjälle 3. Työ- ja elinkeinotoimistolle

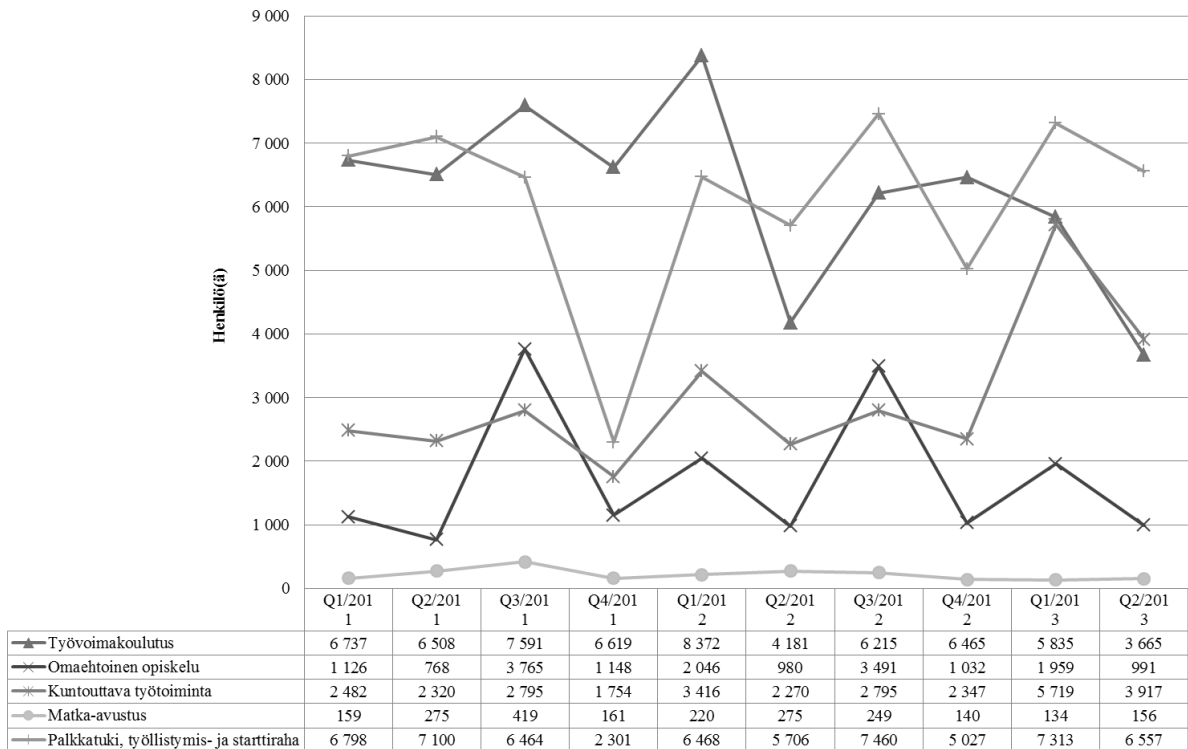
Tulosta lomake

Kaavio 1. Työ- ja elinkeinotoimiston aktivointitoimenpiteissä aloittaneet 2011-2013

Arvionti-, valmennus-, harjoittelu- ja kokeilutoimenpiteissä aloittaneet, kvartaaleittain 2011-2013



Muissa toimenpiteissä aloittaneet, kvartaaleittain 2011-2013



Kaavioiden tiedot on jaettu kahteen kaavioon havainnoinnin helpottamiseksi. (Kelasto 2013a)