



Osaamisen kehittämisen toimintamalli

Miksi koulutuskysymys on tullut tärkeäksi?

- Eriarvoisuus koulutusmahdollisuuksissa ja koulutusasioiden jääminen syrjään
- Koulutus pidentää työuria (Pekka Myrskylä)
 - Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaminen pidentää työuraodotetta tilastollisesti naisilla 9 vuotta ja miehillä 6 vuotta
- Heikko koulutus on nuorisotyöttömyyden ja muunkin syrjäytymisen tärkein selittäjä
- Työelämän muutoksissa selviäminen
 - Työtehtävien muutokset
 - Vanhoja ammatteja katoaa- uusia syntyy
 - ”Jokamiehen työmarkkinoiden” supistuminen - lähes kaikessa vaaditaan perusasteen jälkeistä koulutusta

Koulutuksen tila työpaikoilla

- Vain 55%:lla yli 29 henkilön työpaikoista on henkilöstö- ja koulutussuunnitelma*
- Vain 36% luottamusmiehistä on neuvotellut henkilöstökoulutuksesta*
- 69% jäsenistä ei ole osallistunut vuoden aikana työnantajan järjestämään ammatilliseen koulutukseen ja osallistuneistakin vain 12% on ollut koulutuksessa yli 2 pv.**
- 2/3 niistä, jotka kokivat tarvetta lisäkoulutukseen, ei ollut siihen osallistunut**
- Ylemmistä toimihenkilöistä osallistuu koulutukseen 75%, mutta työntekijöistä vain 39%***

Lähteet: SAK:n luottamusmieskysely 2010*
SAK:n järjestötutkimus 2011**
Tilastokeskus 2008***

Koulutuksen tila työpaikoilla

- Yt-lain mukainen velvoite käsitellä koulutustavoitteet vuosittain yhteistoimintamenettelyssä ei toimi käytännössä, eikä työelämän muutosten vaikutuksia osaamiseen arvioida yhdessä työnantajan kanssa
- Lähes puolet työntekijöitä edustavista luottamushenkilöistä kertoo, ettei henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia ole lainkaan käsitelty yt-menettelyssä (TEM: Uusi yt-laki yrityksissä 2010)
- Henkilöstön koulutus keskittyy eniten asiantuntijatoimihenkilöille ja esimiehille, niille, joilla on eniten koulutusta jo entuudestaan

Tausta Kolmen koulutuspäivän kiistalle

- Raamisopimuksen kirjaus kolmesta koulutuspäivästä, lokakuu 2011
- Kesällä 2012 näytti, että asiasta saadaan sovittua
- EK:n hallitus kaatoi syksyllä 2012 esityksen
- Työmarkkinajärjestöjen sopu ja yhteinen esitys maaliskuun 2013
- VM:n kuittaus elokuun 2013, AKAVA ei hyväksynyt
- Syksyn aikana eduskunnassa, voimaan 1.1.2014

Tavoite

- Lisätään työntekijöiden saamaa suunnitelmallista henkilöstökoulutusta
- Tavoitteena kolme koulutuspäivää kaikille työntekijöille
- Koulutuksen määritelmä laaja, ulos rajataan tavanomainen työtehtäviin perehdytys ja työhönohjaus

Osaamisen kehittämisen toimintamalli

- Työntekijöiden mahdollisuuksia ammattitaidon päivittämiseen ja osaamisen kehittämiseen parannetaan
- Työkaluna ensisijaisesti henkilöstö- ja osaamissuunnitelmat
- Hallitus tukee verovähennyksellä/koulutuskorvauksella

Käytännön toteutus

- Yhteistoimintalain koulutustavoitteet muutetaan koulutussuunnitelmaksi, lakia tarkennetaan
- Vastaavat muutokset valtion ja kuntien YT-lakeihin
- Lain soveltamisalan ulkopuolella olevat yritykset/organisaatiot saavat koulutusvähennyksen jos tekevät koulutussuunnitelman

Koulutussuunnitelma

- Huomioitava ennakoitavat yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka koskevat henkilöstöä
- Henkilöstön rakenne ja määrä (myös määräaikaiset sopimukset)
- Periaatteet erilaisten työsuhteiden käytöstä
- Yleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkykyä ylläpitävistä toimista
- Työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Koulutussuunnitelma

- Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista
- →suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla
- Suunnitelmien toteuttaminen ja seuranta

Koulutussuunnitelmassa huomioitavaa

- Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet
- keinot ja mahdollisuudet, joilla voidaan tasapainottaa työtä ja perhe-elämää
- Osatyökykyisten työllistämisen periaatteet
- Joustavat työaikajärjestelyt

Työntekijän oikeuksia

- Jos työntekijät jäävät pidemmän aikaa ilman koulutusta, työntekijöiden edustajalla oikeus (velvollisuus) ottaa asia esille
- Työntekijällä oikeus pyytää keskustelua ammatillisen osaamisen kehittämisestä, jos suunnitelmaa ei tehty
HUOM! Koskee pieniä työnantajia, joilla ei lakisääteistä velvollisuutta tehdä suunnitelmaa
- Työntekijä saa ottaa mukaan luottamusmiehen tai muun edustajan

toteutus

- Lait voimaan 1.1.2014,
- Suunnitelmien tekminen/päivittäminen vastaamaan lakia vuoden 2014 aikana
- Lain toimivuuden arviointi kolmikantaisesti kahden vuoden kuluttua lain voimaantulosta

Koulutusvähennys/koulutuskorvaus

- Koulutusvähennyksen lisämäärä on 50 % työntekijöiden keskimääräisestä päiväpalkasta sivukuluineen kerrottuna koulutuspäivien lukumäärällä (verovelvollinen työnantaja)
- Voi saada enintään 3 päivältä per vuosi
- Työntekijän työpanos voi olla työnantajan käytössä
- Verovelvollisten kohdalla verovähennys (koulutusvähennys), muille hyvitys (koulutuskorvaus) työttömyysvakuutusmaksujen kautta.
- Kompensaation määrä sama riippumatta työnantajasta, laskentakaava eri