

Jutta Jortikka

# Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2014

Tekijä Otsikko	Jutta Jortikka Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä
Sivumäärä Aika	46 sivua + 1 liite Toukokuu 2014
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Työn tavoitteena oli käsitellä taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädettyä lakia ja sen vaikutuksia yksilöön, organisaatioihin ja yhteiskuntaan. Tavoitteena oli selvittää lainsäätäjien perusteet lain voimaan tulolle ja tarpeellisuudelle. Laki astui voimaan 1.1.2014. Työssä selvitettiin taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain ja siihen liittyvien voimassa olevien sääntelyiden sisältöä ja tulkin- taa. Työssä myös avattiin, millä edellytyksin työnantaja on oikeutettu taloudelliseen tukeen henkilöstön kehittämisestä aiheutuvista kustannuksista.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä työssä käytettiin lainoppia ja sen historiallista tulkintaa, jossa pyritään selvittämään syyt ja perusteet sääntelyn kirjaamiseen. Lainopin näkökulmasta keskeistä on kuvata voimassa olevan oikeuden sisältöä. Työn tärkein lähdeaineisto on voimassa oleva oikeus. Lisäksi lähdeaineistona käytettiin työhyvinvoinnin teorioita pohdittaessa lain vaikutuksia.</p> <p>Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain ja siihen liittyvä koulutusvähennysoikeuden tai siihen rinnastettavan koulutus-korvauksen tavoitteena on kannustaa työnantajia kehittämään henkilöstön osaamista suunnitelmallisesti, järjestelmällisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Lain tavoitteena on työn tuottavuuden ja kilpailuky- vyn parantaminen, muutoksiin varautuminen, työllisyyden turvaaminen, työurien pidentäminen ja kokonaisvaltaisesti työelämän kehittäminen ja työssä viihtymisen edistäminen.</p> <p>Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetty laki vaikuttaa yksilötasolla työntekijän työhyvinvointiin, työkykyyn ja motivaatioon. Organisaatiotasolla yritysten kannattavuus, joustavuus ja henkilöstön sitoutuminen paranevat osaavien työntekijöiden myötä. Suomen kilpailukyvyyn, elintason kasvun ja työurien pidentämisen kannalta osaaminen ja uudet innovaatiot ovat keskeisiä.</p>	
Avainsanat	Lainsäädäntö, osaaminen, koulutus, työhyvinvointi

Author Title Number of Pages Date	Jutta Jortikka The Regulation of Financially Supported Professional Development 46 pages + 1 appendice May 2014
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The objective of this thesis was to cover the regulation of financially supported professional development and its effects on individual's work welfare, organizations and society. The aim was to clarify the necessity and basis of the regulation that took effect on 1.1.2014. The purpose was to describe and explicate the regulation of financially supported professional development and the related valid legislation. The aim of this thesis was also to clarify prerequisites for employers for having the justification for financial support.</p> <p>The main methods used in this thesis were legal research methods, especially jurisprudence and historical interpretation. The jurisprudence concentrates on valid legislation and historical interpretation on the basis for enacting laws and regulations. Other important sources were theories of organizational welfare.</p> <p>The objective of the regulation of financially supported professional development is to encourage and support employers to develop the professional competences and knowledge of their staff. The aim of the regulation is to ensure better productivity and competitiveness, to provide for changes, to safeguard employment and to develop work welfare comprehensively.</p> <p>The regulation of financially supported professional development has an impact on the capacity to work, welfare and motivation of employees. On the organizational level, the regulation has an influence on productivity, profitability and employee commitment. The regulation is essential for the competitiveness of Finland, creating new innovations by skilled labor force and for lengthening careers.</p>	
Keywords	Legislation, know-how, training, human resources

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aiheen valinta ja työn tavoitteet	1
1.2	Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus	2
1.3	Tutkimusmenetelmä	3
1.4	Viitekehys ja lähdeaineisto	3
1.5	Keskeiset käsitteet	4
1.6	Rakenne	4
2	Lainsäädäntö ennen taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain voimaantuloa	5
2.1	Koulutus ennen lain voimaantuloa	5
2.2	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä	7
2.3	Työsopimuslaki	8
2.3.1	Työnantajan velvoitteet	8
2.3.2	Lomauttaminen	8
2.3.3	Irtisanominen tuotannollistaloudellisista syistä	9
2.3.4	Syrjintäkielto ja tasa-arvoinen kohtelu	10
2.3.5	Työsuhteen etusijajärjestys	10
2.3.6	Työnantajan direktio-oikeus	11
2.4	Kansainväliset suositukset	12
3	Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä	13
3.1	Lain valmistelu	13
3.2	Lain sisältö	15
3.2.1	Lain soveltaminen	15
3.2.2	Koulutussuunnitelma	16
4	Laki elinkeinotulon verottamisesta	17
4.1	Ehdot koulutusvähennyksen saamiseksi	17
4.2	Koulutusvähennyksen määrä	18
4.3	Koulutusvähennyksen hakeminen	19
4.4	Esimerkkejä koulutusvähennyksestä	19
4.4.1	Esimerkki 1: Rakennusalan työnantaja	19
4.4.2	Esimerkki 2: Kuljetusalan työnantaja	20
4.4.3	Esimerkki 3: Yksityisen terveystalouden työnantaja	21

5	Laki koulutuksen korvaamisesta	22
5.1	Koulutuskorvaukseen oikeutetut yhtiöt	22
5.2	Ehdot koulutuskorvauksen saamiseksi	23
5.3	Koulutuskorvauksen määrä	24
5.4	Koulutuskorvauksen hakeminen	24
6	Säätelyn tavoitteet	24
6.1	Työntekijä	25
6.1.1	Työhyvinvointi	25
6.1.2	Motivaatio	26
6.1.3	Työkyky	27
6.2	Organisaatio	28
6.2.1	Lain mahdollisuudet organisaatioille	28
6.2.2	Taloudellisten resurssien lisääntyminen	29
6.2.3	Sitouttaminen	29
6.2.4	Muutoksiin varautuminen	29
6.2.5	Tasapuolinen osaamisen kehittäminen	30
6.2.6	Taloudelliset hyödyt	30
6.3	Yhteiskunta	32
6.3.1	Taloudelliset hyödyt	32
6.3.2	Kilpailukyvyn parantaminen	32
6.3.3	Työn tuottavuuden parantaminen ja talouskasvu	34
6.3.4	Työurien pidentäminen	35
7	Johtopäätökset	36
	Lähteet	39
	Liitteet	
	Liite 1. Koulutussuunnitelma – malli	

# 1 Johdanto

## 1.1 Aiheen valinta ja työn tavoitteet

Opinnäytetyöni aihe on 1.1.2014 voimaan tullut laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja siihen liittyvistä laeista koulutuksen korvaamisesta ja elinkeinotulon verottamisesta. Pyrin myös selvittämään lakien tavoitteellisia vaikutuksia organisaatioihin ja työhyvinvointiin. Valitsin opinnäytetyöni aiheen sen ajankohtaisuuden ja työelämälähtöisyyden vuoksi. Lakimuutos voi parhaimmillaan tuoda työelämään valtavasti uutta osaamista ja parantaa työssä viihtymistä.

Opinnäytetyön aihetta valitessani pyrin myös ottamaan huomioon aiheen merkityksellisuuden työelämälle ja yhteiskunnalle. Organisaatioiden henkilöstön osaamisen kehittyminen nyky-yhteiskunnan ja globalisoituneen maailman tasolle on yksi tärkeä osa Suomen kilpailukyvyyn varmistamista. Toimialojen ja yhteiskunnan muutos vaatii reagoimista myös lain näkökulmasta. (Virolainen 2013.)

Valitsin aiheen myös oman mielenkiintoni perusteella. Olen opiskeluideni aikana suuntautumisvaihtoehtoni, esimiestyö ja työyhteisön kehittämisen, lisäksi opiskellut oikeustieteen kursseja. Lisäksi pyrin aktiivisesti seuraamaan tulevaisuuden työelämään vaikuttavia trendejä ja muutoksia laajemminkin. Opinnäytetyöni aihe yhdistää mielenkiintoni kohteet: työyhteisön kehittämisen, oikeustieteen ja työelämän muutokset. Opinnäytetyö kuvastaa niin opinnoissa kuin työelämässä oppimia tietoja ja taitoja ja kehittää niitä projektin edetessä.

Valitsemastani aiheesta ei ole aiemmin kirjoitettu opinnäytetöitä tai muita tutkielmia. Aihe on ollut pinnalla niin mediassa, esim. Kauppalehden Valmennusekstra-liitteessä (Nevalainen 2014, 3) kuin työelämän keskusteluissa ja kouluttajien blogeissa. Vastikään voimaan tulleen lain vaikutukset ja sen hyödyntämisen laajuus organisaatioissa näkyy vasta pitemmällä aikavälillä, mutta mielestäni on tärkeää myös ymmärtää lakimuutoksen perusteet ja syyt.

Opinnäytetyöni tavoitteena on avata taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain sisältöä ja sen toivottuja vaikutuksia yksilön työhyvinvointiin

sekä organisaation ja yhteiskuntamme kilpailukykyyn. Taloudellisesti tuettu ammatillisen osaamisen kehittäminen avaa mahdollisuuksia niin työnantajalle, työntekijälle kuin yhteiskunnalle.

Koska aiheeni on niin tuore eikä tutkimustuloksia sen vaikutuksista vielä ole, pyrin selvittämään mitkä ovat olleet lainsäätäjän tarkoitukset tätä lakia säädettäessä. Tarkoituksenani on selvittää, mihin lainsäädännön avulla pyritään ja millä tavoin sääntely on kirjattu. Lainopin historiallisessa tulkinnassa pyritään selvittämään syyt ja perusteet sääntelyn kirjaamiseen (Ks. Hirvonen 2011, 39).

Pyrin työssäni avaamaan taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain pykälää ja tulkintaa. Tavoitteena on kertoa, mitä laki sisältää ja miten sitä tulee tulkita lainopin näkökulmasta. Vaikka laki tuetusta osaamisen kehittämisestä on työssäni keskiössä, siihen liittyy myös muita säännöksiä, kuten yhteistoimintalaki ja työsopimuslaki. Tavoitteenani on tuottaa tietoa voimassaolevasta oikeudesta.

Tavoitteenani on lainopin lisäksi pohtia, mitä tavoitteita lainsäätäjillä on työhyvinvoinnin, työelämän ja yhteiskunnan näkökulmasta. Pyrin avaamaan, miten osaamisen kehittäminen vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin, organisaatioiden kilpailukykyyn ja yhteiskunnan rakenteisiin työhyvinvoinnin teorioiden avulla. Pohdin näiden teorioiden ja sääntelyn yhteyttä toisiinsa.

## 1.2 Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus

Keskeisiä kysymyksiä opinnäytetyössäni ovat seuraavat:

1. Mitä laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja siihen liittyvät lait sisältävät?
2. Mitkä ovat näiden lakien tavoitteet?
3. Millaisia vaikutuksia lainsäädännöllä on niin yksilön työhyvinvointiin, organisaatioon kuin yhteiskuntaan?

Rajaan työni taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja koulutuksen korvaamisesta säädettyjen lakien valmisteluun ja sisältöön. Lisäksi käsittelen

elinkeinotulon verotusta koskevan lain vain 56. pykälää, joka sisältää sääntelyn koulutusvähennyksestä. Käsittelen lakia elinkeinotulon verotuksesta vain niiltä osin kuin se liittyy lakiin ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Työssäni en käsittele laajemmin koulutuskorvauksen tai -vähennyksen hakuprosessia, vaikka määrittelenkin ehdot niiden saamiseksi.

Työhyvinvoinnin teorioiden näkökulmasta tarkoitukseni on keskittyä vain osaamisen kehittämisen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Rajaan aihealueestani pois muut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, kuten esimerkiksi hyvän johtamisen, tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen työyhteisön ja palkitsemisen merkitykset. (Rauramo 2009, 2.)

### 1.3 Tutkimusmenetelmä

Koska kyse on lainsäädännöstä, luonnollinen valinta tutkimusmenetelmäksi on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Lähdeaineistona käytän ajantasaista lainsäädäntöä, hallituksen esityksiä ja muita oikeustieteellisiä lähteitä. Tutkimuskohteenani on voimassa oleva oikeus. (Ks. Hirvonen 2011, 21.)

Lainoppi tutkii, mikä on voimassa olevaa oikeutta (Hirvonen 2011, 23). Lainopin avulla selvitän, mikä merkitys taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetystä laista löytyvällä materiaalilla on. Lainopin lisäksi tutkimusmenetelmänä voidaan pitää oikeuden monitieteitä, koska oikeusopin taustatieteenä ovat työhyvinvoinnin teoriat. Tarkastelen lainoppia ja oikeustiedettä myös työhyvinvoinnin näkökulmasta, jolloin voidaan puhua kontekstitesteistä. (Ks. Hirvonen 2011, 28.)

### 1.4 Viitekehys ja lähdeaineisto

Työssäni ensisijainen lähde on voimassaoleva lainsäädäntö. Muita lähteitä ovat hallituksen esitykset ja muut oikeustieteelliset toissijaiset lähteet. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä on työni keskiössä, mutta koska sillä on vaikutusta myös muuhun lainsäädäntöön, kuten työsopimuslakiin ja yhteistoimintalakiin, tulen sivuan myös niitä.

Koska valitsemani laki vaikuttaa vahvasti työelämään niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnankin tasolla, tarkoitukseni on pohtia sen haluttuja vaikutuksia työhyvin-



voinnin ja työssä viihtymisen tasolla. Lähdeaineistona käytän työhyvinvoinnin teorioita sekä ajankohtaisia lähteitä.

### 1.5 Keskeiset käsitteet

Työni on jaettu kahteen osaan, joista ensimmäinen käsittelee lainsäädäntöä ja voimassa olevaa oikeutta ja joista toisessa näkökulmana on työhyvinvointi. Samat käsitteet toistuvat molemmissa osioissa, mutta ensimmäisen osion käsitteistö on selkeästi juridinen ja toisen teoreettinen.

Keskeisimmät käsitteet työni lainopillisessa osiossa ovat laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja siihen liittyvät lait koulutuskorvauksesta ja koulutusvähennyksestä. Koulutuskorvauksella ja –vähennyksellä tarkoitetaan työnantajalle maksettavaa korvausta heidän kehittäessään henkilöstön osaamista.

Keskeisiä käsitteitä ovat myös työhyvinvointi ja siihen liittyvät työssä viihtyminen, työssä jaksaminen ja työtehtävien hallinta. Työhyvinvointi voidaan määritellä useilla eri tavoilla, esimerkiksi seuraavasti:

”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Työterveyslaitos)

Osaamisen kehittäminen tarkoittaa organisaatioissa työntekijän taitojen ja tietojen kehittämistä, parantamista ja tukemista oppimiseen. Osaamista voidaan kehittää monin eri tavoin, kuten koulutuksilla, monipuolisilla työtehtävillä, vastuunannolla, seminaareilla ja luennoilla. Kukin organisaatio määrittelee omat osaamisen kehittämisen tarpeet ja menetelmät toteuttaa sitä.

### 1.6 Rakenne

Aloitan opinnäytetyöni johdannolla, jossa esittelen työni keskeiset teemat ja tutkimuskysymykset. Tämän lisäksi esittelen työssä käytetyt metodit ja lähdeaineiston. Perustelen myös aihevalintani ja sen merkitystä työelämälle.

Toisessa osiossa pyrin tutkimaan tilastoja työnantajien koulutuksen määristä ja avaamaan voimassaolevaa lainsäädäntöä ennen osaamisen kehittämisen toimintamallin perusteella säädettyjä lakeja ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Paneudun osaamisen kehittämiseen liittyvään lainsäädäntöön ja pykäliin, jotka ovat yhteydessä voimaantulleeseen lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja siihen liittyviin lakeihin. Näitä lakeja ovat laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja työsopimuslaki.

Tässä osiossa pyrin myös tuomaan esiin Suomen lainsäädännön yhteyttä kansainvälisiin suosituksiin. Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n (International Labour Organization), suositukset ovat keskeisiä osaamisen kehittämisen toimintamallissa. Kansainväliset suositukset ja lainsäädäntö on tärkeä osa myös kansallisessa politiikassamme.

Tämän jälkeen syvennyn ajantasaiseen lainsäädäntöön, joka liittyy osaamisen kehittämisen toimintamalliin. Keskityn lakeihin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja siihen liittyviin pykäliin lain elinkeinotulon verottamisesta ja koulutuksen korvaamisesta. Laki elinkeinotulon verottamisesta 56§ käsittelee oikeutta koulutusvähennykseen ja laki koulutuksen korvaamisesta koulutuskorvausta osana lakia taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Lopussa pyrin hakemaan lainsäätäjien tavoitteita säätää kyseiset lait taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä, koulutuskorvauksesta ja koulutusvähennyksestä. Selvitän, millaisia vaikutuksia tällä sääntelyllä on työelämäämme eri näkökulmista. Näkökulmani ovat yksilön näkökulma ja yksilön työhyvinvointi, organisaatio ja sen hyödyt lainsäädännöstä sekä lainsäädännön tavoitteet, jotka koskevat koko yhteiskuntaa ja Suomen kilpailukykyä.

## **2 Lainsäädäntö ennen taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain voimaantuloa**

### **2.1 Koulutus ennen lain voimaantuloa**

Työolobarometri 2012:n mukaan työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 57 % palkansaajista (Työolobarometri 2012). Tilastokeskuksen Yritysten henkilöstökoulutus-

tutkimuksen mukaan organisaatioiden panostus henkilöstökoulutukseen ja työntekijöiden osaamisen kehittämiseen on pysynyt lähes samana vuodesta 2005. Mitä suurempi organisaatio on kyseessä, sitä enemmän koulutusta on tarjottu ja sitä useammat myös koulutuksiin osallistuivat. Keskimäärin henkilöstöä on koulutettu 9,1 tuntia vuodessa, joka on vain runsaan yhden päivän verran. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Yritysten henkilöstökoulutus vuonna 2012 (Tilastokeskus CVTS).

	Yrityksiä yhteensä	Järjestänyt kursseja		Osallistuneita		Keskimäärin tuntia
		lkm	%	lkm	%	
<b>Toimiala</b>						
Elintarviketeollisuus	350	185	52,9	6 622	24	4,8
Puu- ja paperiteollisuus	723	363	50,3	30 433	47,1	10,6
Metalliteollisuus	2 363	1 635	69,2	101 864	44,3	10,5
Rakentaminen	2 214	1 046	47,2	37 187	29,8	5,8
Muu teollisuus	393	306	77,8	9 564	51,3	14,2
Kauppa	3 287	2 266	68,9	89 204	38,7	7,5
Majoitus ja ravitsemus	693	335	48,3	13 914	37,9	5
Liikenne ja viestintä	2 119	1 678	79,2	70 203	43,5	8,4
Rahoitus, vakuutus	412	354	86	22 562	53,9	17,3
Muut palvelut	3 826	2 726	71,2	81 170	37,8	10,3
<b>Sektori</b>						
Teollisuus	6 043	3 535	58,5	185 669	39,9	9,1
Palvelut	10 337	7 359	71,2	277 053	40,5	9
<b>Henkilöstön määrä</b>						
10–49 henkeä	12 863	7 970	62	86 007	32,2	7
50–249 henkeä	2 894	2 369	81,9	92 951	31,9	7,2
250 tai enemmän	623	554	88,9	283 764	48	10,9
<b>Kaikki</b>	<b>16 380</b>	<b>10 894</b>	<b>66,5</b>	<b>462 722</b>	<b>40,2</b>	<b>9,1</b>

Yhä enemmän oppimista ja osaamisen kehittämistä tapahtuu työpaikoilla niin arkipäivässä kuin erilaisin strategisoin keinoin. Toimintaympäristön, markkinatilanteiden ja suhdannevaihteluiden vuoksi yritykset ennakoivat muutoksiin kouluttamalla työntekijöitään. Elinkeinoelämän keskusliiton vuoden 2012 jäsenyrityksilleen tehdyn henkilöstökoulutus tutkimuksen mukaan tutkintoon johtamaton koulutus, perehdyttäminen ja erilaisiin tapahtumiin osallistuminen olivat suosituimpia koulutusmuotoja. Osaamisen kehittäminen jakautui tutkimuksessa seuraavasti:

- Tutkintoon johtamaton koulutus 84 %
- Perehdytys/työhön opastus 75 %
- Tapahtumat 58 %
- Omaehtoinen koulutus 44 %
- Tehtävä-/ja työnkierto 41 %
- Palauteprosessit 41 %
- Tutkintoon johtava koulutus 34 %
- Kouluttajana toimiminen 29 %
- Projektit ja hankkeet 29 %
- Osaamisen siirto 25 %
- Coaching 16 %
- Trainee-/Graduate-ohjelmat 10 %

(Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 6.)

## 2.2 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä on tiiviisti kytköksissä yhteistoimintalaissa määritettyyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Yhteistoimintalain 4 luvun 16 § mukaan koulutussuunnitelma on pakollinen säännöllisesti vähintään 20 henkilöä työllistävälle työnantajalle. Yhteistoimintalaissa sanotaan seuraavasti:

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 4 luku 16 §).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee ilmetä yrityksen koko huomioon ottaen ainakin

1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehittymisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

3) arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin; sekä

4) 1–3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seuranta-menettelyt.

(Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 4 luku 16 §)

Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä säädetyn lain myötä koulutussuunnitelma laajenee vapaaehtoiseksi myös vähemmän kuin 20 henkilöä työllistävälle yritykselle, jotta se saa oikeuden verovähennykseen koulutuskustannuksesta. Koulutussuunnitelman tavoitteena on ennakoida muutostilanteita, huomata epäkohtia ja kehittää niitä järjestelmällisesti.

## 2.3 Työsopimuslaki

### 2.3.1 Työnantajan velvoitteet

Työmenetelmien ja informaatioteknologian nopea muuttuminen ja globalisaatio muokkaavat työelämän vaatimuksia. Tapa vastata muutokseen on työntekijöiden kouluttaminen, joka määritetään lainsäädännöllisestikin työsopimuslaissa. Työsopimus on molemminpuolisesti velvoittava sopimus, johon liittyy oikeuksia ja velvollisuuksia sekä työnantajalle, että työntekijälle. Sopimusvelvoitteiden lisäksi työsuhdetta säätelevät työehtosopimukset ja siihen sovelletaan myös sopimusoikeuden yleisiä sääntöjä. (Rautiainen & Äimälä 2007, 56.)

Työnantajan yleisvelvollisuutena on varmistaa, että työntekijällä on ajantasainen osaaminen ja kyky selviytyä työstään. Lisäksi työnantajan yleisvelvollisuutena on pyrkiä edistämään työntekijän etenemistä urallaan ja luoda mahdollisuudet kehittymiseen.

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 2.luku 1 §.)

### 2.3.2 Lomauttaminen

Työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä yksipuolisella päätöksellä, kun työnantajalla ei ole tarjota työtä tilapäisesti (Työsopimuslaki 5 luku 2 § 1 momentti). Tarjolla ole-

van työn vähenemisen syitä ei ole määritelty lainsäädännössä, joten ne työn väheneminen voi johtua yrityksen ulkoisista tai sisäisistä tekijöistä (Rautiainen & Äimälä 2007, 163).

Lomauttamisen vaihtoehtona työnantajalla on kuitenkin velvollisuus kouluttaa työntekijä uuteen työtehtävään, mikäli tämä on mahdollista. Koulutuksella tarkoitetaan ensisijaisesti työntekijän työsopimuksen mukaisen työn mukaista ammatillista täydennyskoulutusta (Rautiainen & Äimälä 2007, 165). Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, mikäli toinen seuraavista ehdoista toteutuu:

- 1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai
- 2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää. (Työsopimuslaki 5 luku 2 §.)

Lakia taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä organisaatio voi hyödyntää täten myös lomauttamistilanteessa, mikäli toinen momentti toteutuu ja työntekijälle on mahdollista järjestää työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

### 2.3.3 Irtisanominen tuotannollis-taloudellisista syistä

Työsopimuksen irtisanomistilanteessa tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomisperustetta ei ole mikäli työntekijä on mahdollista sijoittaa toisiin tehtäviin tai kouluttaa uudelleen (Työsopimuslaki 7 luku 3 §). Työsopimuslaissa todetaan:

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. (Työsopimuslaki 7 luku 2 §.)

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus yksipuolisesti, mikäli työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi tuotannollisten, taloudellisten tai työnantajan uudelleenjärjestelyjen vuoksi (Työsopimuslaki 7 luku 3 § 1 momentti). Tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanominen edellyttää kuitenkin, ettei työntekijälle ole tarjolla muuta työtä eikä häntä voida kouluttaa uusiin tehtäviin. Työnantajan on ensisijaisesti pyrittävä tarjoamaan irtisanomisuhan alla olevalle työntekijälle vaativuudeltaan, vas-

tuullisuudeltaan ja kohtuullisesti palkkauksen tason verrattavissa aiempaan työhön olevaa työtä (Rautiainen & Äimälä 2007, 265). Mikäli työntekijälle ei ole tarjottavissa hänen työsopimustaan, koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä, on työnantajalla velvollisuus järjestää uusien tehtävien tarvittavaa koulutusta.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. (Työsopimuslaki 7 luku 4 §.)

Lakia taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja siihen liittyviä lakeja verovähennysoikeudesta tai siihen liittyvästä kannusteesta on mahdollista soveltaa myös yhteistoimintamenettelytilanteissa, jolloin irtisanomisen vaihtoehtona on kouluttaa työntekijä uusiin tehtäviin.

#### 2.3.4 Syrjintäkielto ja tasa-arvoinen kohtelu

Työsopimuslaissa määritetään myös työnantajan syrjintäkielto ja velvollisuus työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun. Työlainsäädännön syrjintää ja tasapuolista kohtelua koskevien lakien taustalla on perustuslain 6 §, rikoslain 47 § 3 momentti sekä yhdenvertaisuuslain 6 §. (Rautiainen & Äimälä 2007, 57.) Työlainsäädännössä määritetään myös määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden syrjintäkielto. Taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain tavoitteena on kohdistaa koulutusta myös niille henkilöstöryhmille, jotka ovat saaneet vähemmän koulutusta ja se koskee myös määräaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä.

#### 2.3.5 Työsuhteen etusijajärjestys

Työsuhteen ehdot määräytyvät lakien, sopimusten, käytännön ja työnantajan tulkinta- ja direktio-oikeuden perusteella. Pakottavasta lainsäädännöstä ei voida sopia toisin, mutta tahdonvaltaisista voidaan poiketa sopimalla. Työsuhteen ehtojen etusijajärjestyksellä tarkoitetaan työsuhteen ehtojen eri säännöstyslähteiden hierarkkista "arvojärjestystä".

Oikeuskirjallisuudessa tutkijat ovat muodostaneet toisistaan hieman poikkeavia etusijajärjestyksiä työehtosopimusten ja työsopimusten pirstaloitumisen ja monipuolistumisen vuoksi. Usein käytetty etusijajärjestys on esimerkiksi seuraavanlainen:

1. Pakottava työlainsäädäntö
2. Työehtosopimuslain mukaan velvoittavan työehtosopimuksen määräykset työsopimuksen ehdoista, kun sopijaosapuolena on valtakunnallinen työntekijäyhdistys
3. Työehtosopimuksen määräykset työsopimuksen ehdoista
4. Pakottavat lainsäännökset, joista valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen sopimuksella työsopimuksella voidaan poiketa 'vähentäen' työntekijän laissa säädettyjä etuja
5. Yhteistoimintalain 27§ neuvottelualoitteesta alkaneet sovitut työsäännöt
6. Työsopimus
7. Tahdonvaltaiset säännökset
8. Hyväksytty tapa tai yleinen käytäntö (esim. Toimialakohtainen)
9. Työnantajan direktio-oikeus. (Tiitinen & Kröger 2012, 803–804.)

### 2.3.6 Työnantajan direktio-oikeus

Työnantajalla on työnjohto- eli direktio-oikeus suhteessa työntekijään. Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa sekä määrätä, mitä, missä, milloin ja miten työ tehdään. Näin ollen työntekijän työntekovelvoitetta arvioidaan sen perusteella, mitä työehtosopimuksessa on määritetty. Työnantajan direktio-oikeutta arvioidaan aina tapauskohtaisesti. (Nieminen 2011, 18). Direktio-oikeuden nojalla annetun työnantajan määräyksen tulee olla kohtuullinen, tasapuolinen ja laillinen.

Osaamisen toimintamallissa ja siihen liittyvissä laeissa tavoitteena on lisätä keskustelua työnantajan ja työntekijän välille osaamistarpeista ja koulutusmahdollisuuksista. Työnantajan direktio-oikeus pätee myös reagoitaessa osaamisvajeeseen ja koulutustarpeisiin: työnantaja voi velvoittaa työntekijän osallistumaan tarvitsemaan koulutukseen liittyen hänen työtehtäviinsä.



## 2.4 Kansainväliset suositukset

Vuonna 2004 kansainvälisen työjärjestön, ILO:n, yleiskokous hyväksyi suosituksen numero 150 uudistuksen inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevan suosituksen numero 195, joka koskee oikeutta koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitystä inhimillisten voimavarojen lisäämiseksi. Suositus käsittää koulutuksen aina perusopetuksesta elinikäiseen oppimiseen.

Suosituksen tavoitteena on edistää valtioiden politiikkaa koskien koulutusmahdollisuuksia, tasa-arvoista työelämää, urakehitystä, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä osaamisen kehittämistä. Suosituksessa reagoidaan yhteiskunnan ja työelämän muutoksiin korostamalla tieto- ja viestintäteknologiaosaamisen merkitystä. ILO:n suosituksen mukaan allekirjoittaneiden valtioiden tulee laatia ja harjoittaa oppimista edistävää koulutuspolitiikkaa.

Suosituksen allekirjoittivat Suomen hallituksen ja työntekijäin edustajat mikä ILO:n perussäännön mukaisesti velvoittaa Suomen esittelemään sen eduskunnalle ja muille valtion instituutioille mahdollisia lainsäädäntö- ja muita toimenpiteitä varten. Hallitus on todennut suosituksen olevan yhdenmukainen Suomen politiikan ja lainsäädännön kanssa koskien koulutusta ja elinikäistä oppimista nojaten seuraaviin lakeihin:

- Suomen perustuslaki 1999, 16§ 1.momentti:

Jokaisella on oikeus maksuttomaan perusopetukseen.

- Työsopimuslaki 2.luku 1§:

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

- Työsopimuslaki 7. luku 4§ 2.momentti:

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

- Opintovapaalaki 4§:

Työntekijällä, jonka päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä vähintään vuoden, on jäljempänä säädetyin rajoituksin oikeus saada opintovapaata saman työnantajan palveluksessa viiden vuoden aikana yhteensä enintään kaksi vuotta. Samoin työntekijällä on oikeus yhteensä enintään viisi päivää kestävään opintovapaaseen, jos päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt vähintään kolme kuukautta.

- Laki aikuiskoulutustuesta 2§:

Etuutena myönnetään tässä laissa säädetyin edellytyksin aikuiskoulutustukea korvaukseksi opiskelun aikaisesta ansionmenetyksestä. Lisäksi voidaan myöntää opintotukilain (65/1994) mukainen opintolainan valtiontakaus.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä ja siihen liittyvä laki koulutuksen korvaamisesta ovat linjassa kansainvälisen työjärjestön suositus 195:n kanssa. Voimaantulleet lait pyrkivät edistämään elinikäistä oppimista sekä rohkaisevat työnantajaosapuolia kouluttamaan työntekijöitään. Valtio täten ollen täyttää lupauksensa laatia ja harjoittaa oppimista edistävää koulutuspolitiikkaa.

### **3 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä**

#### **3.1 Lain valmistelu**

Raamisopimusneuvotteluissa 2011 työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat työnantajan kolmen päivän koulutusvelvoitteesta, jonka vuoksi laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä säädettiin lailla osana osaamisen kehittämisen toimintamallia maaliskuussa 2013. Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan suomalaisen työn kilpailukyvyyn ja väestön ikärakenteen muuttumisen vuoksi on parannettava työn tuottavuutta ja työelämän laatua radikaalisti lähivuosina. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n linjaa yhdeksi työelämän laadun ja hyvinvoivan organisaation merkiksi, että työntekijän tuottavuudesta pidetään huolta kehittämällä jatkuvasti ammattitaitoa ja osaamista. (Kehusmaa 2011, 23–24.)

Raamisopimusneuvotteluissa esiin tullut tarve osaamisen kehittämisestä ja siellä sovitun työnantajan koulutusvelvoite vaati reagointia lainsäädännön näkökulmasta kolmikantaneuvotteluissa. Laki valmisteltiin kolmikannassa 2013, jossa olivat mukana työmarkkinaosapuolet eli työntekijä- ja työnantajajärjestöt ja hallitus. Lain ovat allekirjoittaneet Helsingissä 20.12.2013 tasavallan presidentti Sauli Niinistö ja elinkeinoministeri Jan Vapaavuori, ja se on astunut voimaan 1.1.2014. (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä.) Lain toteutumista ja toimivuutta arvioidaan vuonna 2015, kun ensimmäiset tulokset sen hyödyntämisestä ja todellisista kustannusvaikutuksista selviää.

Lakiehdotusta oli valmistelemassa eduskunnan tasa-arvo- ja työelämävaliokunta yhteistyössä sosiaali- ja terveys-, valtionvarain- ja työ- ja elinkeinoministeriöiden kanssa. Valmisteluissa on kuultu työmarkkinaosapuolia, ammattijärjestöjä ja asiantuntijoita. Hallitus on antanut mietinnön eduskunnan käsiteltäväksi syyskuussa 2013, jossa toteaa esityksen perustuvan syyskuussa 2011 työmarkkinakeskusjärjestöjen solmimaan raamisopimukseen Suomen kilpailukyvyyn, työn tuottavuuden parantamiseksi, työllisyyden turvaamiseksi ja työurien pidentämiseksi. (TyVM 10/2013 - HE 99/2013.)

Lain lähetekeskustelu käytiin eduskunnassa 10. syyskuuta 2013. Työministeri Lauri Ihalainen perusteli lakipaketin tarvetta työmarkkinoilla tapahtuvien muutosten, työn tuottavuuden ja työurien pidentämisen vuoksi. Lain tavoitteiksi työministeri mainitsi tarpeen ylläpitää ja kehittää monipuolista ammattitaidon osaamista, erityisesti korostaen erityisosaamista: kielitaitoa, yhteistyötaitoja, kokonaisuuksien hahmottamiskykyä, ongelmanratkaisutaitoja ja luovuutta. (Täysistunnon pöytäkirja PTK 79/2013)

Lain ensimmäinen käsittely käytiin eduskunnassa 10. joulukuuta 2013, jolloin esittelypuheenvuoron piti tasa-arvo ja työelämä valiokunnan puheenjohtaja Tarja Filatov (SDP). Edustaja Filatov toi esiin samoja asioita kuin työministeri Ihalainen lain lähetekeskustelussa, mutta korosti puheenvuorossaan erityisesti lain mahdollisuuksista työnantajalle suunnata koulutusta yhä useammille. Edustaja Filatov toi esiin erityisesti ikääntyvien osaamisen kehittämisen sekä koulutuksen suuntaamiseen myös niille työntekijöille, jotka ovat aiemmin jääneet vähemmälle koulutukselle.

Ehdotusta käsiteltiin eduskunnan puheenvuoroissa kolmeen otteeseen eikä oppositiossa ollut vastarintaa muutoksen toteuttamiseen. Eduskunnan keskusteluissa esiin nousivat koulutuskorvauksen edellyttävä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma pienissä ja

keskisuurissa yrityksissä. Laki hyväksyttiin sellaisenaan eduskunnan toisessa käsittelyssä 13.12.2013 ja se astui voimaan 1.1.2014.

## 3.2 Lain sisältö

### 3.2.1 Lain soveltaminen

Lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä tavoite on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Osaamisen kehittämisellä tässä laissa tarkoitetaan suunnitelmallista, työntekijän työtehtäviin liittyvää ja osaamistarpeisiin vastaavaa koulutusta. Lain tarkoituksena on pyrkiä ylläpitämään ja kehittämään työntekijöiden osaamista sekä ennakoimaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja sopeutumaan muuttuvaan työelämään.

Lakia sovelletaan sekä yksityisen sektorin työntekijöihin ja heidän työnantajiin koulutusvähennyksen avulla että julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa oleviin työntekijöihin ja heidän työnantajiin koulutuskorvauksen muodossa. (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 2§ 1.momentti) Säädökset koulutusvähennyksestä ja koulutuskorvauksesta on säädetty ja voimaantulleet yhdessä lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisen kanssa.

Ammatillisen osaamisen kehittämistä voi järjestää sekä hankkimalla uutta tietoa ja osaamista organisaation ulkopuolelta että jakamalla organisaation jäsenten tietoja ja taitoja eteenpäin sisäisesti. (Ahonen & Pohjanheimo 2008, 48.) Osaamisen kehittämisen järjestämistä tai toteuttamista ei ole tarkasti säädelty laissa: se voi olla organisaation sisäisesti järjestämää tai ulkopuoliselta ostettu palvelu. Esimerkkejä osaamisen kehittämisen tavoista ovat koulutukset, seminaarit, kurssit, konferenssit, oppisopimus, kieliopinnot, näyttötutkinnot, ATK-koulutus jne.

Myös eri toimialojen lakisääteiset koulutukset kuuluvat verovähennysoikeuden piiriin. Tällaisia koulutuksia voivat olla mm. rakennusyrittäjien työntekijöiden turvallisuuskurssit tai kuljetusyrittäjien kuljetuslupakurssit. Toimialojen eri käytännöt, suositukset ja lakisääteiset koulutukset on otettava huomioon koulutussuunnitelmassa, jotta näistä on mahdollista saada verovähennys.

Työsopimuslain ja työturvallisuuslain mukaisesti työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastuksesta selviytyä työssään, joten perehdytys ja tavanomainen opastus eivät oikeuta verovähennykseen. Myöskään työtehtäviä organisaation sisällä vaihtavan työntekijän perehdytys, työn kierto tai työmenetelmien muutoksesta johtuva opastus ei oikeuta taloudelliseen tukeen.

Työnantaja voi kuitenkin olla oikeutettu verovähennykseen opastuksesta organisaation uuteen työmenetelmään tai järjestelmään, esim. SAP-ohjelmiston, käytöstä, jos se perustuu koulutussuunnitelmaan. Tällainen opastus eroaa työn ohessa tapahtuvasta, tavanomaisesta opastuksesta ja perehdytyksestä siinä, että se on suunniteltua ja koskettaa usein useampaa henkilöä, kun taas perehdyttäminen kohdennetaan yhdelle tietylle työntekijälle joko rekrytoidessa tai työtehtävien vaihtumisen yhteydessä.

Vaikka työnantaja ei ole laatinut koulutussuunnitelmaa, eikä näin ollen ole oikeutettu verovähennykseen tai koulutuskorvaukseen, on hänellä velvollisuus keskustella työntekijän kanssa hänen osaamisen kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä tämän pyytäessä. (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 4 §.)

### 3.2.2 Koulutussuunnitelma

Laisa säädetään ehdoksi verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen, koulutuskorvauksen, saamiseksi työnantajan on laadittava, yhteistoiminnasta yrityksistä annetun lain määrittämä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 3 §.) Tällä pyritään henkilöstön suunnitelmalliseen ja tarpeisiin vastaavaan koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. Jotta organisaatio olisi oikeutettu verovähennykseen tai koulutuskorvaukseen, on koulutuksen perustuttava laadittuun henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 3 §). Yhteistoimintalain mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on pakollinen yli 20 hengen yrityksissä, mutta nyt se laajenee vapaaehtoiseksi myös vähemmän työllistäville työnantajille.

Koulutussuunnitelma määräytyy yhteistoimintalain 4 § mukaan ja sen tulee koskettaa koko henkilöstöä, myös osa- ja määräaikaisia työntekijöitä. Yhteistoimintalaki määrää, että koulutussuunnitelman tulee sisältää:

- 1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehittymisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

3) arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin; sekä

4) 1–3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seurantamenettelyt. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 4 luku 16 §)

Koulutussuunnitelmassa organisaatio pohtii osaamisen kehittämisen tavoitteita sekä ennakoi tulevia osaamistarpeita. Koulutussuunnitelma on väline resursoida työvoimaa, ennakoida muutoksiin ja huomata koulutustarpeet ajoissa. Suunnitelmassa työnantaja arvioi henkilöstön osaamista, siinä tapahtuvia muutoksia ja niiden syitä. Lisäksi työnantaja määrittelee osaamisen kehittämisen toteuttamistavat sekä seurantamenetelmät.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee ottaa huomioon kaikki henkilöstöryhmät, erityisesti ikääntyvät, osatyökykyiset ja työttömyysuhan alla olevat työntekijät. Suunnitelmassa on määriteltävä keinot, joilla näitä työntekijöitä tuetaan tyouralla ja työllistymisessä sekä ylläpidetään heidän työkykyään.

## 4 Laki elinkeinotulon verottamisesta

### 4.1 Ehdot koulutusvähennyksen saamiseksi

Elinkeinotulon verotuslain mukaan työnantajalla on oikeus koulutusvähennykseen yhteistoimintalain ja lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisen mukaan koulutussuunnitelmaan perustuvan työntekijän koulutuksen, jos seuraavat ehdot täyttyvät:

1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin

2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa

3) työntekijän palkkakustannuksiin ei ole myönnetty julkista palkkatukea.

(Laki elinkeinotulon verottamisesta 56 §.)

Jotta yritys olisi oikeutettu koulutusvähennykseen, tulee koulutuksen perustua aiemmin laadittuun, koko henkilöstöä koskevaan, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, koulutus

kestää vähintään tunnin kerrallaan ja työnantaja maksaa palkkaa koulutuksen ajan. Koulutusvähennys ei koske työntekijöitä, joiden palkkaamiseen on myönnetty julkista palkkatukea, josta säädetään laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 7.luvussa. Palkkatuki määritellään seuraavasti:

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu työ- ja elinkeinotoimiston myöntämä tuki, jota voidaan myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 7 luku 1 §.)

#### 4.2 Koulutusvähennyksen määrä

Koulutusvähennyksen määrä on 50 % koulutuksen korvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Lain elinkeinotulon verottamisesta laskentakaavan mukaan koulutusvähennyksen määrä on työntekijöiden keskimääräinen päiväpalkka kerrottuna koulutusvähennykseen oikeuttavien koulutuspäivien määrällä, ja se jaetaan kahdella.

$$\text{Koulutusvähennys} = \frac{\text{Työntekijöiden keskim.päiväpalkka} \times \text{koulutuspäivien määrä}}{2} \quad (1)$$

Laissa elinkeinotulon verottamisesta laskentakaavan mukaan keskimääräinen päiväpalkan määrä on työnantajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva verovuoden palkkasumma verovuoden keskimääräisellä työntekijämäärällä ja näin saatu osamäärä jaettuna 200:lla. (Laki elinkeinotulon verottamisesta 56 § 2 - 3 momentti) Keskimääräisen päiväpalkan laskentakaava on seuraava:

*Työntekijöiden keskim. päiväpalkka =*

$$\frac{\text{Työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva verovuoden palkkasumma} / \text{työntekijöiden määrä}}{200} \quad (2)$$

Työnantaja on oikeutettu kolmeen koulutuspäivään vuodessa työntekijää kohti. Koulutuspäivä on päivä, jolloin koulutus on kestänyt vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi koostua myös useasta eri koulutuksesta tai eripituisista koulutusjaksoista, joiden pituus on vähintään tunnin kerralla viitaten lain elinkeinotulon verottamisesta 56§ 1.momentin ensimmäiseen ehtoon. Eri koulutusten tai koulutusjaksojen yhteiskesto tulee olla kui-

tenkin vähintään kuusi tuntia, jotta määritelmä koulutuspäivästä täyttyy. (Laki elinkeinotulon verottamisesta 56 § 4 momentti.)

Koulutusvähennykseen eivät ole oikeutettuja tuloverosta kokonaan tai osittain vapaat yhteisöt kuten eräät valtionyhtiöt mm. Yleisradio, KELA, yliopistot ja säätiöt. Tulon perusteella suoritettavasta verosta vapaat yhteisöt määritetään tuloverolain 20–21§:ssä. Nämä yhteisöt voivat hakea koulutuskorvausta organisaatiosta riippuen joko valtionvarainministeriöstä tai työttömyysvakuutusrahastolta.

#### 4.3 Koulutusvähennyksen hakeminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista on seurattava työntekijäkohtaisesti, koska verovähennyksen saamiseksi työnantajan on laadittava kirjallinen selvitys kunkin työntekijän koulutuksesta. Selvityksessä tulee ilmetä verovähennyksen laskentaperuste ja sen saamisen edellytysten täyttyminen. Jokaisen työntekijän kohdalla on yksilöitävä ehtojen täyttyminen, millaista koulutusta hän on saanut ja kuinka kauan se on kestänyt. (Suomen Yrittäjät 2013, 10.)

#### 4.4 Esimerkkejä koulutusvähennyksestä

##### 4.4.1 Esimerkki 1: Rakennusalan työnantaja

Rakennusalan yritys A päättää hyödyntää koulutusvähennysoikeutta, ja edistää työntekijöidensä osaamista tarjoamalla heille koulutusta. Yrityksessä työskentelee 30 henkilöä. Yritys haluaa suunnata koulutusta erityisesti niille henkilöstöryhmille, jotka ovat jääneet vähemmälle koulutukselle, kuten osa-aikaisille ja vastavalmistuneille, vähän työkokemusta omaaville työntekijöille. Rakennusalan työehtosopimuksessa vähän kokemusta omaavan työntekijä määritellään seuraavasti:

”Työntekijä suorittaa töitä, jotka edellyttävät työskentelyä ja työkokemusta erilaisista rakennustyökohteista. Työntekijä suoriutuu ilman jatkuvaa opastusta avustavista töistä, kuten materiaalin siirto-, purkaus-, raivaus- ja suojaustöistä.” (Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluiheen 2012 -2014 3 luku 19 §.)

Työnantaja, rakennusalan yritys A, on laatinut yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, johon on kirjattu tarve kyseisten työntekijöiden koulutustar-



peista. Työnantajan tarjoama lisäkoulutus toteutetaan kahtena päivänä työajalla ja yhteiskesto on 12 tuntia. Taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain mukaan yksi koulutuspäivä vastaa kuutta tuntia koulutusta. Työntekijälle X maksetaan koulutuksen ajalta palkkaa eikä hänen työllistämiseen ole saatu julkista palkkatukea. Näin ollen edellytykset koulutusvähennykseen täyttyvät.

Työnantaja A:n verovuosi on 12 kuukautta ja työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva verovuoden palkkasumma on 1 600 000 euroa. Yrityksen henkilöstön keskimääräinen päiväpalkka lasketaan seuraavasti:

$$\text{Työntekijöiden keskim. päiväpalkka} = \frac{1\,600\,000 / 30}{200} = 266,67 \text{ €} \quad (3)$$

Työnantaja A hakee koulutusvähennystä verottajalta kirjallisesti. Kirjalliseen hakemukseen hän on yksilöinyt jokaisen työntekijän kohdalla vähennyksen saamisen edellytysten täyttymisen, koulutuksen keston ja luonteen. Työntekijä X:n kohdalle hän on kirjannut seuraavan laskelman saadakseen vähennyksen puolesta koulutuksen korvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta:

$$266,67 \text{ €} = \frac{266,67 \text{ €} \times 2}{2} \quad (4)$$

Yrityksen työntekijöiden keskimääräinen päiväpalkka 266,67 euroa kerrotaan koulutuspäivien lukumäärällä 2. Koulutusvähennyksen määrä on 50 % koulutuksen korvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta, joka on 533,34 euroa. Verovähennyksen määrä on yhteensä 266,67 euroa. (Laki elinkeinotulon verottamisesta 56 §)

#### 4.4.2 Esimerkki 2: Kuljetusalan työnantaja

Kuljetusalan yritys B reagoi toimialassa 10.9.2014 tapahtuvaan muutokseen, joka määrää, että jokaisella tavaraliikenteen kuljettajalla tulee olla voimassa oleva ammattipätevyys. Ammattipätevyyden saavuttamiseksi yrityksen kuorma-auton kuljettajien on käytävä 35 tunnin mittainen jatkokoulutus, jota järjestävät Opetus- ja kulttuuriministeriön hyväksymät koulutuskeskukset. Koulutuksen tavoitteena on edistää kuljettajien

ammattillista osaamista mm. parantamalla liikenteen ja kuljetusten turvallisuutta ja vahvistamalla ympäristöystävällistä, taloudellista ajotapaa. (Trafi)

Yritys B on kirjannut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tarpeen jatkokouluttaa joitain kuorma-auton kuljettajia, jotta he saisivat ammattipätevyyden. Kuorma-auton kuljettaja Y:n ajo-oikeus on alkanut ennen 10.9.2009, joten hänen tulee käydä jatkokoulutus ammattipätevyyden saamiseksi (Trafi). Kuljettaja Y osallistuu koulutukseen työajalla, koulutus kestää yhtä kestoisesti seitsemän tuntia päivässä, hän saa palkkaa eikä hänen työllistämiseen ole saatu julkista palkkatukea.

Kuljetusyritys B:n työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva verovuoden palkkasumma on 180 000 euroa ja keskimääräinen työntekijämäärä 6 kuljettajaa. Yrityksen laatima koulutusverovähennyksen laskentakaavio on siis seuraavanlainen:

$$\text{Työntekijöiden keskim. päiväpalkka} = \frac{180\,000 / 6}{200} = 150 \text{ €} \quad (5)$$

$$\text{Koulutusvähennyksen määrä} = \frac{150 \text{ €} \times 3}{2} = 225 \text{ €} \quad (6)$$

Kuljettaja Y:n jatkokoulutus ammattipätevyyden saamiseksi kestää viisi päivää, mutta taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain mukaan työnantaja on oikeutettu koulutusvähennykseen vain kolmesta koulutuspäivästä. Laskentakaavion lisäksi toimittamalla yksilöidyn selvityksen kuljettaja Y:n koulutuksen muodosta ja kestosta kuljetusyritys B on oikeutettu 225 euron koulutusvähennykseen.

#### 4.4.3 Esimerkki 3: Yksityisen terveystalouden työnantaja

Yksityinen sosiaali- ja terveystalouden tuottaja, Sairaala D osallistuu aktiivisesti niin lääkäreiden kuin hoitotyöhenkilöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseen lähettämällä heitä alalle tyypillisille seminaareihin ja konferensseihin. Sairaanhoidon työehtosopimuksessa määritetään, että sairaanhoitajille tulisi suunnata koulutusta vähintään 3 työpäivää vuodessa (Yksityisen terveystalouden työehtosopimus, 46). Yritys D kehittää

työntekijöitään tiiviissä yhteistyössä lääkevalmistajien, alan ammattiliittojen ja kansainvälisten ammattilaisten kanssa.

Sairaala D:n syöpäosaston osastonhoitaja on osallistunut neljään eri koko päivän kestäneisiin seminaareihin ja konferensseihin, josta työnantaja on hakemassa koulutuskorvausta verovähennyksen muodossa. Sairaala D toimittaa verottajalle kirjallisena koulutusvähennyshakemuksen, jossa todistaa edellytysten vähennyksen saamiseksi täyttyvän sekä laskelman verovähennyksen määrästä. Osastonhoitajan seminaarit ja konferenssit ovat olleet erillisiä tapahtumia, mutta niiden yhteiskesto on 20 tuntia. Sairaala D on kuitenkin oikeutettu verovähennykseen kolmesta koulutuspäivästä vuodessa työntekijää kohden muiden edellytysten täytyessä.

Sairaalan keskimääräinen työntekijämäärä on 60 ja työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva verovuoden palkkasumma on 2 590 000 euroa. Yrityksen verovähennyshakemuksen laskentakaavio on seuraavanlainen:

$$\text{Työntekijöiden keskim. päiväpalkka} = \frac{2\,590\,000 / 60}{200} = 215,83\text{€} \quad (7)$$

$$\text{Koulutusvähennyksen määrä} = \frac{215,83\text{€} \times 3}{2} = 323,75\text{€} \quad (8)$$

## 5 Laki koulutuksen korvaamisesta

### 5.1 Koulutuskorvaukseen oikeutetut yhtiöt

Työnantaja on oikeutettu lain taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämisen mukaisesti koulutuskorvaukseen, mikäli hän ei ole oikeutettu lain elinkeinotulon verottamisesta annetun lain mukaiseen koulutusvähennykseen. Nämä organisaatiot ovat tuloverosta kokonaan tai osittain vapaita yhteisöjä. Tulon perusteella suoritettava verosta ovat vapaat seuraavat organisaatiot:

- 1) Suomen Pankki, Yleisradio Oy, Pohjoismaiden Investointipankki, Pohjoismaiden projektiventtirahasto, Pohjoismaiden kehitysrahasto, Pohjoismaiden ympäris-

törahitusyhtiö, Finnvera Oyj, Teollisen yhteistyön rahasto Oy, Suomen itsenäisyyden juhlarahasto ja valtion vakuusrahasto; (29.12.2009/1736)

2) kansaneläkelaitos, kunnallinen eläkelaitos, sairaus- ja hautausavustuskassa, sijoitusrahasto, henkilöstörahasto, erorahasto, valtakunnallinen työttömyyskassa, työttömyyskassojen keskuskassa, työttömyyskassojen tukikassa, työttömyyskassojen tukisäätiö sekä 116 a §:ssä tarkoitettu valmennusrahasto ja urheilijarahasto siinä mainitusta toiminnasta saamistaan tuloista; (5.3.1999/229)

3) kunnan alueellaan tapahtuvaa asuntojen hankintaa, omistamista ja vuokralle antamista varten perustama osakeyhtiö, joka täyttää 2 momentissa mainitut edellytykset.

(Tuloverolaki 20 § 1 momentti.)

Osittain verovapaat yhtiöt suorittavat verot kunnalle ja seurakunnalle tuloveroprosentin mukaisesti. Näitä organisaatioita ovat mm. valtio ja sen laitokset, Raha-automaattiyhdistys ja Veikkaus Oy Ab (osittain), kunnat ja kuntayhtymät sekä niiden perustamat eläkelaitokset, eläkesäätiöt ja eläkekassat, kirkot, seurakunnat ja uskonnolliset yhdyskunnat. (Tuloverolaki 21 § 1-2 momentti.)

## 5.2 Ehdot koulutuskorvauksen saamiseksi

Verovapaat yhtiöt ovat oikeutettuja koulutuskorvaukseen samoin ehdoin kuin verovelvolliset organisaatiot koulutusvähennykseen, mikä säädetään laissa taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Koulutuksen tulee perustua koulutussuunnitelmaan, sen kesto tulee olla vähintään tunti kerrallaan, sen ajalta maksetaan palkkaa eikä osallistuvalla työntekijällä ole myönnetty julkista palkkatukea. (Laki koulutuksen korvaamisesta 4 §.)

### 5.3 Koulutuskorvauksen määrä

Koulutuskorvaus tarkoittaa käytännössä korvausta koulutuksen ajalta maksetusta palkkakustannuksesta. Valtion viranomaisilla on oikeus hakea koulutuskorvausta valtionvarainministeriöltä ja muilla työntajilla työttömyysvakuutuskassasta (Laki koulutuksen korvaamisesta 6 §). Koulutuskorvaus vähennetään lopulta työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta (Laki koulutuksen korvaamisesta 8 § 3 momentti) Koulutuskorvauksen määrä säädetään laki koulutuksen korvaamisesta 5 pykälässä seuraavasti:

Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta.

Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus lasketaan siten, että työntekijöiden keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrällä.

(Laki koulutuksen korvaamisesta 5 § 1 - 2 momentti.)

### 5.4 Koulutuskorvauksen hakeminen

Koulutuskorvausta on mahdollista hakea työttömyysvakuutusrahastolta ilmoittamalla vuosittain lain työttömyysetuuksien rahoituksesta määrittelemän palkkojen määrän ilmoituksen yhteydessä koulutuskorvauksen määrän. Työttömyysvakuutusrahasto ilmoittaa koulutuskorvauksen määrän samassa yhteydessä ilmoittaessa työttömyysvakuutusmaksun määrän. (Suomen Yrittäjät 2013, 13.)

Valtion virastojen tulee hakea koulutuskorvausta valtiovarainministeriöltä seuraavan kalenterivuoden maaliskuun loppuun mennessä. Koulutuskorvauksen määrä ja maksaminen perustuu viraston hakemukseen, josta ilmenee koulutuspäivien määrä ja työntekijöiden keskimääräinen palkka sekä koulutuskorvauksen saamisen täyttävät muut edellytykset. Virastojen koulutuskorvauksien ensimmäinen hakuaika valtiovarainministeriöltä on 1.1.–31.3.2015. (Valtiovarainministeriö 2014.)

## 6 Sääntelyn tavoitteet

Osaamisen kehittäminen ja uudistuminen on kriittistä niin yksilön (työntekijän), organisaation kuin kansantalouden näkökulmasta. Yksilön näkökulmasta oleellista on osaamisen ja ammattipätevyyden merkitys työhyvinvointiin. Organisaatioiden näkökulmasta

yrityksen kilpailukyky perustuu yhä enemmän koko henkilöstön osaamiseen ja johtamisen painopiste siirtyy suorituksen johtamisesta osaamisen johtamiseen. Kansantalouden eli Suomen yhteiskunnan kannalta osaamisen kehittäminen on olennainen osa rakennemuutosta, kun yhteiskunta siirtyy teollisuustuotannosta palveluihin. Yhteiskuntamme on tulevaisuudessa suuntauduttava palvelusisältöjen kehittämis-, kaupallistamis- ja levittämisosaamisen kehittämiseen (Kupiainen ym. 2011, 15 teoksessa Työ ja terveys 2012.) (Kauppinen ym. 2013, 113.)

## 6.1 Työntekijä

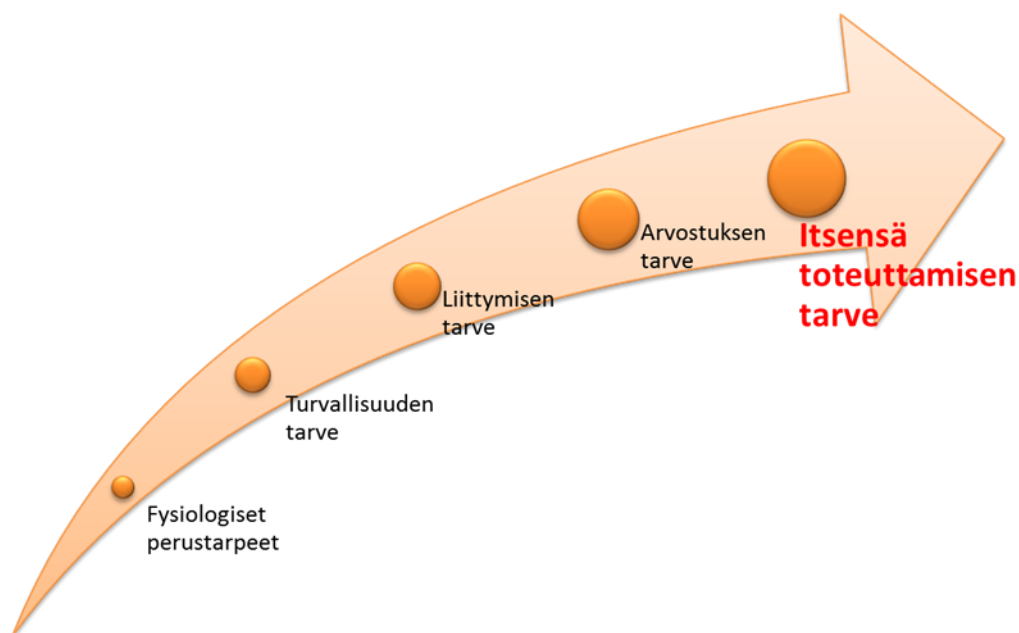
### 6.1.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan määritellä usein eri tavoin, mutta osaamisen kehittäminen ja koulutusmahdollisuudet nousevat esiin lähes jokaisessa määritelmässä. Viitala teoksessa Henkilöstöjohtaminen – strateginen kilpailutekijä mainitsee työhyvinvoinnin kulkumakeiksi terveyden, osaamisen sekä fyysisen ja psyykkisen työympäristön (Viitala 2007, 212). Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuuden seuraavasti:

”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveystä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.” (Työterveyslaitos)

Työhyvinvointiin vaikuttaa useita tekijöitä kuten työyhteisö, työtehtävät, -ympäristö ja -välineet, johtaminen, palautteen antaminen ja saaminen, palkitseminen sekä oma motivaatio ja terveys. Yksi suuri tekijä yksilön työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen on osaaminen ja kehittyminen. (Hyppänen) Osaamisen toimintamallin ja lain taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämisen tavoitteena on lisätä yksilön työhyvinvointia erityisesti kehittämällä hänen taitojaan ja tietojaan ja tukea elinikäistä oppimista.

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittämisessä käytettävä Työturvallisuuskeskuksen Työhyvinvoinnin portaati – malli (Kuvio 1) sisältää itsensä toteuttamisen tarpeen portaan. Kun työntekijällä on tarvittava osaaminen työssä suoriutumiseen, kokee hän tunteen työnsä hallinnasta, mikä on olennainen osa itsensä toteuttamisen tarvetta. Koulutuksen kautta työntekijän osaaminen ja sen hallinta lisääntyy mikä lisää työhyvinvointia. (Rauramo 2009, 3.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat -malli (Työturvallisuuskeskus & Rauramo 2009).

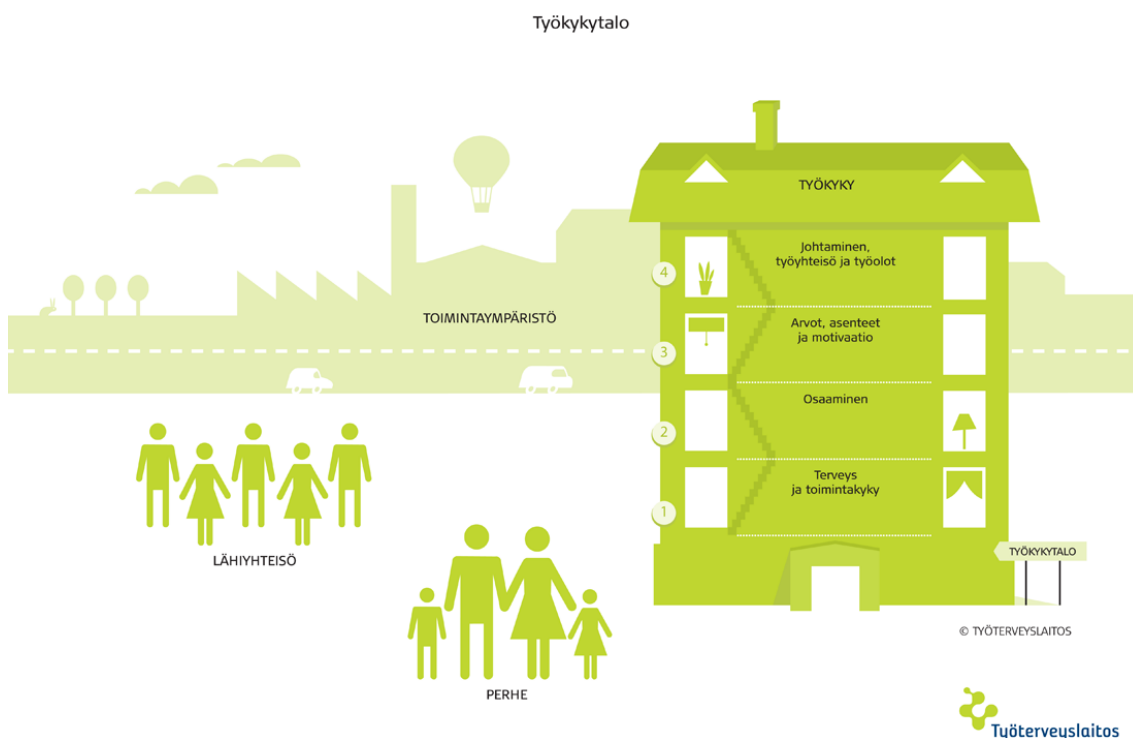
### 6.1.2 Motivaatio

Työmarkkinoiden uusi sukupolvi, jonka arvomaailma ja toiveet työelämästä ovat erilaiset verrattuna aiempiin. Organisaation sijaan uudet sukupolvet sitoutuvat ennemmin työtehtäväänsä ja palkan lisäksi sen odotetaan antavan motivoivaa sisältöä ja pystyvyyden tunnetta. (Tuomi & Sumkin 2012, 9.) Osaamisen kehittämisen lakipaketti mahdollistaa työntekijän tunteen paremmasta pystyvyydestä ja motivaation kasvun, jolloin sitoutuminen lisääntyy.

Taloustutkimuksen Työelämä 2020 -kyselyn mukaan alle 45-vuotiaat työntekijät ja alemmat toimihenkilöt uskovat ammatillisen osaamisen, jatkuvan oppimisen ja oman osaamisen kehittämisen olevan työnantajalle tärkeitä ominaisuuksia tulevaisuudessa. Kyselyyn vastanneet 2600 henkilöä uskoivat osaamisen ja sen kehittämisen olevan tärkeämpiä taitoja kuin asenne ja työyhteisötaidot. (Taloustutkimus Oy.) Tutkimuksen tuloksesta voi päätellä, mitä työntekijät myös itse arvostavat ja mihin he haluavat tulevaisuudessa panostaa. Osaamisen kehittäminen omatoimisesti ja tai järjestetysti organisaation tukemana on myös panostus tulevaisuuden kilpailuun työllistymismarkkinoilla.

### 6.1.3 Työkyky

Osaamisella on myös merkitystä työkykyyn. Työterveyslaitoksen ja professori Juhani Ilmasen tutkimuksiin perustuva Työkyky – talomalli (Kuvio 2) sisältää osaamisen kerroksen, jonka perustana ovat koulutus, ammatilliset kompetenssit sekä elinikäinen oppiminen. Toimialojen muutokset ja kilpailun lisääntyminen ovat luoneet uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisalueita. (Työterveyslaitos 2014.)



Kuvio 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos).

Osaamisella on työntekijälle henkilökohtaisesti tärkeitä merkityksiä. Mitä enemmän hän osaa, sitä sujuvammin ja joustavammin hän suoriutuu työtehtävistään, ja sitä kautta saa arvostusta työstään niin esimiehiltä kuin työyhteisöltä. Uusien kompetenssien kehittäminen ja oppiminen tuo mielihyvää ja vahvistaa omaa pystyvyyden tunnetta. Osaamisella on siis suuri vaikutus työhyvinvointiin yksilön näkökulmasta. (Viitala 2007, 178.)



## 6.2 Organisaatio

### 6.2.1 Lain mahdollisuudet organisaatioille

Yrityksen johdon ja henkilöstöhallinnon on tärkeä olla tietoinen ajantasaisesta lainsäädännöstä, koska uusilla säännöksillä ja lakimuutoksilla voi olla liiketoiminnan kannalta merkitystä. Yritykset liian usein näkevät juridiikan ja oikeudellisen sääntelyn vain rajoittavana, velvoittavana oikeutena eivätkä huomaa sen mahdollisuuksia. (Nykänen 2013, 156–157.)

Lain tavoitteena on kannustaa työnantajia ylläpitämään ja kehittämään työntekijöiden ammatillista osaamista, huolehtia sen ajantasaisuudesta, sitouttaa työntekijöitä, varautua muutostilanteisiin ja suunnata koulutusta useammille työntekijöille. Erityisesti tavoitteena on suunnata koulutusta niille työntekijöille, jotka ovat jääneet aiemmin vähemmälle koulutukselle, ikääntyville ja työttömyysuhanalaisena oleville työntekijöille.

Osaamisen kehittämisestä käytetään organisaatioissa usein määritelmää henkilöstön kehittäminen. Henkilöstön kehittämisen muotoja on useita, ja lainsäädännön, lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen näkökulmasta sitä voi tehdä usein eri tavoin. Henkilöstön kehittämisen muotoja voivat olla mm. koulutus- ja kehittämisohjelmat, seminaarit, koulutustilaisuudet, projektit, opiskelu, verkko-oppiminen ja kurssit (Viitala 2006, 261).

Organisaatioiden kannalta relevantti osaaminen on olennaista kilpailukyvyn, muutoksiin reagoinnin, henkilöstön sitoutumisen ja tuottavuuden kannalta. Organisaatioiden tavoitteena osaamisen kehittämisessä ovat

- kilpailustrategian vaatiman osaamisen turvaaminen
- tuottavuuden tehostaminen
- muutosten toteuttamisen tukeminen
- laadun parantaminen
- rohkaiseminen uusiin innovaatioihin ja luovuuteen
- sitouttaminen ja motivointi (Viitala 2007, 182.)

## 6.2.2 Taloudellisten resurssien lisääntyminen

Työntekijöiden osaamisen kehittämisen haasteena ovat kenties olleet työnantajan puutteelliset taloudelliset resurssit. Lain taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämisen ja siihen liittyvän verovähennyksen tavoitteena on luoda työnantajalle taloudellisia mahdollisuuksia ylläpitämään ja kehittämään työntekijöiden tietoja ja taitoja. Osaamisen kehittämisellä työnantajan on mahdollista varmistaa työntekijöidensä ajantasainen, yrityksen kannalta tärkeä osaaminen. Koulutusvähennys on mahdollista saada yhtä työntekijää kohti kolmen koulutuspäivän verran vuotta kohti. Tämän kannusteen avulla työnantajan on mahdollista suunnata koulutusta myös niille henkilöstöryhmille, jotka ovat jääneet aiemmin vähemmälle koulutukselle esimerkiksi resurssien vähyyden vuoksi.

## 6.2.3 Sitouttaminen

Organisaatiot kilpailevat työvoimasta ja yksi erottautumistekijä työmarkkinoilla on koulutus- ja etenemismahdollisuudet. Kouluttaminen on suuri osa henkilöstön motivointia ja sitouttamista. Nykyään työntekijät voivat jopa arvostaa lisäkoulutusta ja – kouluttamismahdollisuuksia palkkaa ja muita etuuksia tärkeämpinä. Nuoret sukupolvet arvostavat koulutus-, etenemis- ja vaikutusmahdollisuuksia. (Manka.)

Epävarmuutta työn ja työsuhteen jatkumisesta 30–64-vuotiaista miehistä koki 45 % ja naisista 37 % vuonna 2011, mikä on suurempaa kuin vuotta aiemmin. Vuonna 2010 vastaavasti miehistä 37 % ja naisista 36 % koki epävarmuutta töiden loppumisesta, lomautuksesta, irtisanomisesta tai pitkäaikaisen työttömyyden uhasta (Kauppinen ym. 2013, 209). Lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisen yksi tavoitteista on suunnata koulutusta työttömyysuhan alaisille oleville työntekijöille, jotta heidän työllistymistään voitaisiin edesauttaa organisaation sisällä.

## 6.2.4 Muutoksiin varautuminen

Globalisoituminen ja nopeasti muuttuva teknologia vaativat organisaatioita muuttumaan ja kehittymään, mikä vaatii myös työntekijöitä uutta osaamista. Työnantajan yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävistään yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa (Työsopimuslaki 2 luku 1 §).

Organisaation kannalta osaamisen kehittäminen luo monia mahdollisuuksia uusien kompetenssien syntyessä. Oppiva, kehittyvä organisaatio pystyy joustavuuteen, luomaan uusia työmenetelmiä, innovaatioita ja liiketoimintaratkaisuja sekä vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Osaamisen kehittämisen avulla syntyneiden vaikutusten avulla organisaatio pysyy vetovoimaisena sidosryhmien, kuten asiakkaiden ja rahoittajien silmissä. (Manka ym. 2010, 14.)

#### 6.2.5 Tasapuolinen osaamisen kehittäminen

Työ ja terveys 2012 -katsauksen mukaan toimihenkilöiden osaamisen kehittämiseen kiinnitetään huomiota, mutta työntekijöillä on muita heikkomat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen (Kauppinen ym. 2013, 115). Kaikkien henkilöstöryhmien työtyytyväisyys ja tasapuolinen kohtelu parantaa työhyvinvointia koko organisaatiossa. Työsopimuslain 2 luvun 2 § mukaan työnantajalla on syrjintäkielto ja velvollisuus tasapuoliseen kohteluun.

#### 6.2.6 Taloudelliset hyödyt

Työntekijöiden ajantasainen osaaminen ja tunne työn hallinnasta lisää työn tuottavuutta mikä parantaa yrityksen kilpailukykyä. Työn tuottavuuden parantuminen näkyy myös yrityksen taloudellisessa tuloksessa. Kuviossa 3 ilmenee organisaatioiden panostusten työhyvinvointiin merkitykset myös taloudelliseen tulokseen, laatuun ja innovaatioihin. Osaamisen kehittämisellä on vaikutusta henkilöstöön, sen sitoutumiseen, motivaatioon, tuottavuuteen ja työssä viihtymiseen.



Kuvio 3. Työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden taloudelliset vaikutukset (Työterveyslaitos & Ahonen).

Yksi sairauslomapäivä maksaa organisaatiolle noin 300 euroa (Hyppänen). Tutkimusten mukaan, jos henkilöstön työhyvinvoinnista ei pidetä tulevaisuudessa huolta, sairaus- ja tapaturmapoissaolojen sekä työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset nousevat 4-5 miljardiin euroon vuodessa (Nelskylä 2014, D2). Panostus henkilöstön työhyvinvointiin myös osaamisen kehittämisen avulla tuo kustannussäästöjä hyvinvoivien työntekijöiden kautta.

Osaamisen kehittämisen kautta henkilöstön motivointi ja työhyvinvointi vähentää myös vaihtuvuutta. Toisaalta organisaatioiden henkilöstön terve vaihtuvuus kuuluu yrityksen kehitykseen, mutta se tuo kustannuksia rekrytoinnin ja perehdytyksen myötä. Lisäksi on vaarana, että lähtijällä on yritykselle tärkeää ydinosaamista, joka poistuu lähdön myötä. (Viitala 2007, 90)

Kilpailukykyisen yrityksen taustalla ovat motivoituneet työntekijät. Motivoituneet työntekijät viihtyvät työssään ja hallitsevat sen, mikä lisää työnhyvinvointia. Työhyvinvointia edistävillä toimenpiteillä, esimerkiksi henkilöstön osaamisen kehittämällä, on taloudellisia vaikutuksia myös yrityksen tulokseen. Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan, että henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestyksellä on selkeä yhteys: yritykset voivat saada jopa 10–20-kertaisena takaisin sen taloudellisen panoksen, jotka on sijoitettu työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos)

## 6.3 Yhteiskunta

### 6.3.1 Taloudelliset hyödyt

Helsingin Handelshögskolanin, Työterveyslaitoksen Helsingin toiminta-aluejohtajan Guy Ahosen mukaan työpahoinvoinnin tai puutteellisen työhyvinvoinnin hinta Suomessa on noin 41 miljardia vuodessa. Kustannukset muodostuvat asioista, joihin työhyvinvoinnilla on mahdollista vaikuttaa. Kustannuksia vuonna 2010 olivat seuraavat:

- sairauspoissaolot noin 7 miljardia euroa
- ennenaikaiset eläkkeet noin 18 miljardia euroa
- työtapaturmat noin 2 miljardia euroa
- presenteismi eli sairaudesta tai muutoin alisuoriutumisesta johtuva tuotavuuden alentuma noin 7 miljardia euroa
- terveyden- ja sairaanhoitokulut noin 7 miljardia euroa.

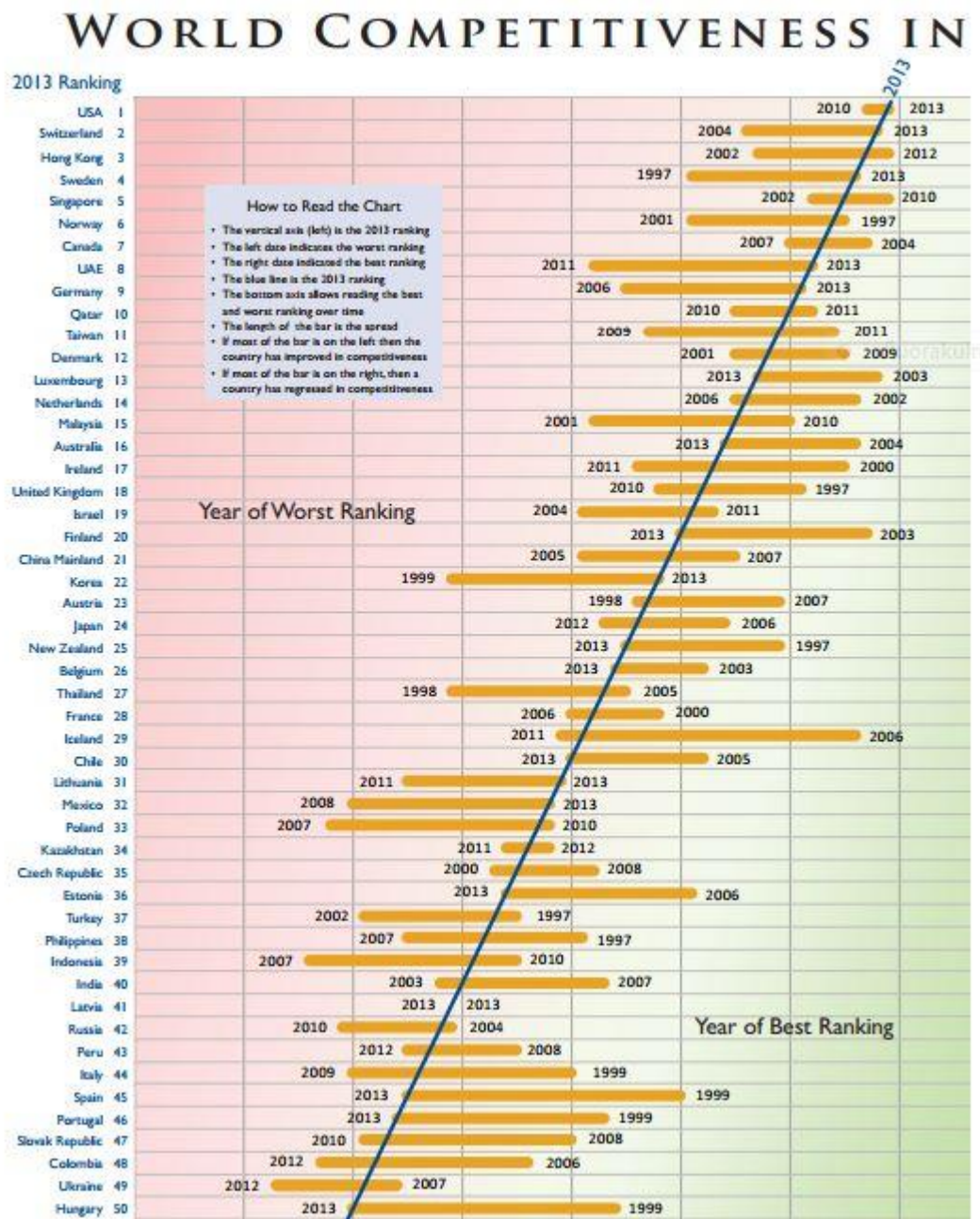
(Ahonen 2013, 12.)

Työhyvinvoinnin panostukset ovat arvioilta noin 2,2 miljardia, joten panostukset työhyvinvoinnin edistämiseen suhteessa työpahoinvoinnin hintaan ovat hyvin pienet. Suuremmat panostukset työhyvinvointiin, sen edistämiseen ja edellä mainituista syistä johtuvien kustannusten ennaltaehkäisemiseen ovat entistä tärkeämpiä niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnan kannalta. Näiden toimien kansantaloudellinen hyötypotentiaali on noin 35 miljardia euroa ja liiketaloudellinen hyötypotentiaali noin 4,5 miljardia euroa. (Ahonen 2013, 14.)

### 6.3.2 Kilpailukyvyn parantaminen

Ajantasainen osaaminen on yhä tärkeämpää yritysten ja yhteiskuntamme kilpailukyvyn kannalta. Suomalaiset yritykset eivät pysty kilpailemaan hinnalla halvemman tuotannon maiden kanssa, vaan avainasemassa on laatu. Oikeanlaisella osaamisella pystymme tuottamaan laadukkaita innovaatioita ja palveluita, joilla pärjäämme globaalisti kiristyvässä kilpailussa.

Institute for Management Development:n (IMD) kilpailukykyvertailussa Suomen kilpailukyky on heikentynyt viisi sijaa vuodesta 1997 ja näin ollen kuuluu häviäjien joukkoon pidemmällä aikavälillä (Talouselämä). Vuonna 2013 Suomi oli maailman 20:ksi kilpailukykyisin maa, ja sija oli laskenut vuodesta 2012 kolme sijaa. (Kuvio 4) Organisaatioiden henkilöstön osaamisen kehittyminen nyky-yhteiskunnan ja globalisoituneen maailman tasolle on yksi tärkeä osa Suomen kilpailukykyyn varmistamiseksi. Toimialojen ja yhteiskunnan muutos vaatii reagoitua myös lain näkökulmasta. (Virolainen 2013).



Kuvio 4 Kilpailukykyvertailu 2013 (Institute of Management Development).

### 6.3.3 Työn tuottavuuden parantaminen ja talouskasvu

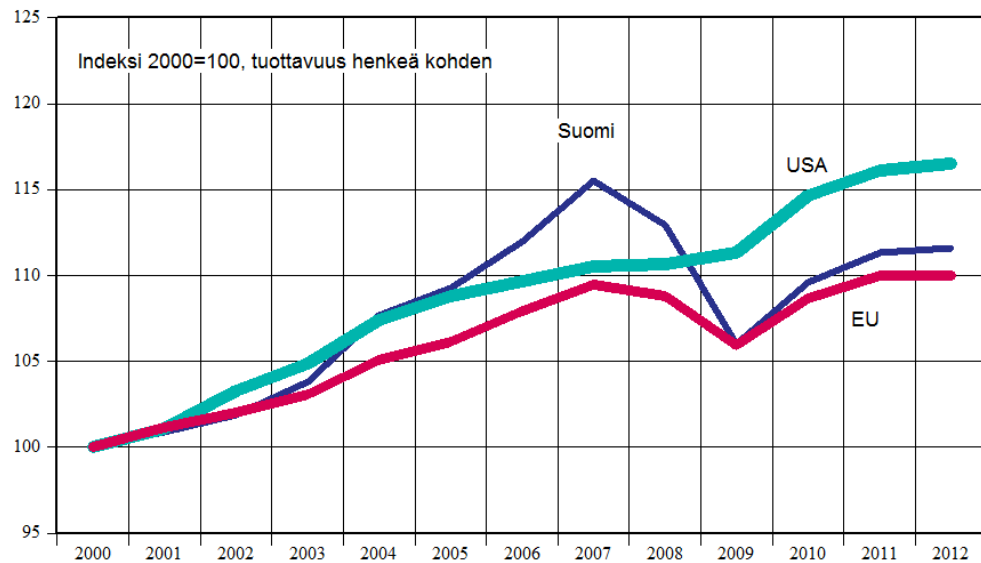
Osaamisen kehittämisen toimintamallin ja siihen liittyvän lainsäädännön tavoitteita on parantaa tuottavuutta ja sitä kautta lisätä talouskasvua. Pohjola määrittelee tuottavuuden panosten, työn ja pääoman, sekä tuotosten, tavaroiden ja palveluiden, suhteella. (Pohjola 2009) Talouskasvu ja elintason kasvu perustuu työn tuottavuuden paranemiseen, joka syntyy osaamisesta ja uusista innovaatioista (Sajari 2014, B8). Pohjola yksinkertaistaa pitkän aikavälin elintason kasvun seuraavasti:

$$\textit{Elintason kasvu} = \textit{työn tuottavuuden kasvu}$$

(Pohjola 2009)

Suomen työn tuottavuus kääntyi voimakkaaseen laskuun vuonna 2007, koheni hieman vuosina 2009–2011, mutta hiipui jälleen vuonna 2012 (Kuvio 5). Työn tuottavuuden parantamiseksi organisaatioiden on kehitettävä toimintatapojaan tehokkaammiksi ja kehitettävä uusia innovaatioita (Elinkeinoelämän keskusliitto). Henkilöstön osaamisen merkitys ja sen kehittäminen korostuu muutostilanteissa. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja taloudellinen kannuste tuovat tukea työntajalle näissä muutostilanteissa.

## Työn tuottavuuden kehitys



Lähde: Eurostat

17.1.2014/tal16/jka/EKI Talousgraafit

Elinkeinoelämän keskusliitto



Kuvio 5. Työn tuottavuuden kehitys (Elinkeinoelämän keskusliitto).

### 6.3.4 Työurien pidentäminen

Euroopan Unionin ja Suomen hallituksen tavoitteena on pidentää työuria nostamalla eläkeikää asteittain. Olennaista työurien pidentämisessä on kehittää ja panostaa työkykyä ylläpitäviin ja työssä jaksamista parantaviin toimenpiteisiin kuten yksilöllisiin työurasuunnitelmiin, koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. (Virolainen 2013.)

Demografisen ikäjakauman muuttuessa radikaalisti, ikääntyvien osuuden työelämässä lisääntyessä, on reagoitava ikääntyvien osaamisen ajantasaisuuteen ja heidän tunteisiinsa työn hallinnasta. Muuttuvien työskentelytapojen ja – olosuhteiden, globalisaation ja tietotekniikan kehityksen vuoksi on varmistettava, että myös ikääntyvät ja heidän osaamisensa pysyvät muutoksen mukana.



## 7 Johtopäätökset

Työni tavoitteena oli tulkita taloudellisesti tuetusta ammatillisesta osaamisesta säädetyn lain pykälää ja lakiin liittyvän taloudellisen kannusteen saamista. Tavoitteenani oli selvittää lainsäätäjien syyt ja perusteet lainsäädännön kehittämiseen ammatillisesta osaamisesta. Lisäksi pyrin pohtimaan, mitä vaikutuksia ammatillisesta osaamisesta säädettyillä lailla on yksilön työhyvinvoinnin, organisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja siihen liittyvä taloudellinen kannuste kannustavat työnantajia kehittämään työntekijöiden osaamista, sitouttamaan organisaatioon ja mahdollistamaan etenemismahdollisuudet. Lainsäädäntö esim. yhteistoimintalaki ja työehtosopimus ovat jo ennen lain voimaantuloa määritelleet työnantajan velvollisuudet, jotka liittyvät työntekijöiden koulutukseen ja etenemismahdollisuuksiin, mutta laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä mahdollistaa ja helpottaa työnantajan velvollisuuksien toteutumista. Laki on mahdollistava enemmän kuin rajoittava tai säätelevä.

Jotta organisaatio olisi oikeutettu taloudelliseen tukeen työntekijöidensä ammatillisen osaamisen kehittämisestä aiheutuneista kustannuksista, sen on täytettävä tietyt ehdot. Koulutusvähennykseen tai sitä vastaavaan taloudelliseen kannusteeseen oikeutettu ammatillisen osaamisen kehittämisen tulee perustua yhteistoimintalain mukaiseen ennalta laadittuun henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, josta ilmenevät koko henkilöstön osaamisen taso, sen vaatimukseen vaikuttavat tekijät, osaamisen kehittämisen toteuttaminen ja arviointi. Lisäksi koulutuksen tulee kestää vähintään tunnin yhtäjaksoisesti, sen ajalta työnantajalla on palkanmaksuvelvoite eikä työnantaja ole saanut julkista palkkatukea työntekijän palkkakustannuksiin.

Yksityisen sektorin työnantajat ovat oikeutettuja verovähennykseen, jonka määrä on 50 prosenttia koulutuksen korvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta, mikäli tietyt ehdot täyttyvät. Julkisen sektorin työnantajat hakevat koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta ja valtion virastot valtiovarainministeriöltä. Koulutuskorvauksen määrä osittain tai kokonaan verovapaille valtion, kunnan tai seurakunnan organisaatioille on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta.

Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain vaikutukset koskettavat yksilöä ja hänen työhyvinvointia, organisaatiota ja yhteiskuntaa. Osaamisen kehittämisen ja siitä säädetyn lain vaikutukset ovat niin sosiaalisia kuin taloudellisia kaikilla osa-alueilla. Lainsäätäjien tavoitteena on lisätä työhyvinvointia ja ylläpitää ja kehittää työntekijöiden monipuolista ammattitaitoa, parantaa organisaatioiden kannattavuutta ja työn tuottavuutta ja sitä kautta parantaa Suomen kilpailukykyä.

Työelämässä tapahtuvalla osaamisen kehittämisellä on suuri vaikutus työntekijän motivaatioon, sitoutumiseen, työkykyyn ja työssä viihtymiseen. Motivoitunut, työnsä hallitseva työntekijä innovoi uutta ja on tuotteliaampi. Osaamisen kehittämisellä työntekijällä on mahdollisuus oppia uutta ja saada uusia kompetensseja.

Organisaatiot, jotka kehittävät henkilöstön ammatillista osaamista ja tukevat elinikäistä oppimista, pystyvät sitouttamaan työntekijöitä, varautumaan mm. globalisaatiosta ja teknologian kehityksestä johtuviin muutoksiin ja parantamaan kannattavuuttaan. Lisäksi osaavan henkilöstön avulla ne pystyvät reagoimaan kiristyneeseen kilpailuun innovoimalla uutta ja vastaamalla asiakkaiden ja muiden sidosryhmien muuttuviin tarpeisiin.

Hyvinvoivilla työntekijöillä ja osaamista edistävillä organisaatioilla on myös valtava merkitys yhteiskuntamme talouteen. Sairauspoissaolot, ennenaikaiset eläköitymiset, ammattitaudit, työtapaturmat ja työkyvyttömyyseläkkeet aiheuttavat suuria kustannuksia talouteen. Työterveyslaitoksen arvioiden mukaan näiden välilliset ja välittömät kustannukset ovat noin 41 miljardia euroa vuosittain. (Ahonen 2013, 12.)

Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetyn lain tavoitteena on myös reagoida Suomen kilpailukykyyn ja työn tuottavuuden heikentymiseen, mikä on johtanut talouskasvun elpymiseen. Työn tuottavuuden parantaminen, elintason kasvu ja talouskasvu syntyvät osaamisesta ja uusista innovaatioista. Toimialojen muutosten ja globaalisti kiristyneen kilpailun vuoksi ammatillinen osaaminen, ja erityisesti kieli-taito, luovuus ja innovointi, teknologiaosaaminen ja kokonaisuuksien hahmottaminen, ovat avainasemassa kilpailukykyyn säilyttämisessä.

Toimialojen muutosten lisäksi Suomen yhteiskunta on muutoksessa ikääntyvän väestön lisääntyessä. Demografisen ikäjakauman muutoksen vuoksi hallituksen tavoitteena on pidentää työuria asteittain. Osaamisen kehittämisestä säädetyn lain avulla varmist-

taan, että myös ikääntyvät työntekijät saavat koulutusta, jolloin he pysyvät työkykyisinä, osaavina ja tuotteliaina ja viihtyvät töissä.

Osaamista voidaan kehittää monin eri tavoin, eikä taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädetty laki rajoita kehittämismahdollisuuksia ja – tapoja. Tavoitteena on, että koulutusta ohjataan kaikille henkilöstöryhmien edustajille ja kehitetään organisaation ja kilpailukyvyn kannalta relevantteja kompetensseja. Laki vaikuttaa laajasti niin työntekijän hyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja osaamisen tasoon, organisaatioiden kannattavuuteen ja ketteryyteen kuin Suomen kilpailukykyyn ja hyvinvoivaan yhteiskuntaan.

## Lähteet

Ahonen, Guy 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos, Helsinki.  
[Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf).

Ahonen, Jorma & Pohjanheimo, Esa 2008. Asian ytimessä. Työkulttuurin kehittäminen oppivassa organisaatiossa. 4. painos. Gaudeamus & Helsinki University Press/Palmenia, Helsinki.

Elinkeinoelämän keskusliitto. Tuottavuus ja kilpailukyky. Päivitetty 23.1.2014.  
[Http://ek.fi/mita-teemme/talous/perustietoja-suomen-taloudesta/tuottavuus-ja-kilpailukyky/](http://ek.fi/mita-teemme/talous/perustietoja-suomen-taloudesta/tuottavuus-ja-kilpailukyky/). Luettu 1.4.2014.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2013. Työ, verkot ja verkostot. Osaamisen kehittäminen monimuotoistuu. EK:n henkilöstö ja koulutustiedustelu. [Http://ek.fi/wp-content/uploads/henko\\_tiedustelu2013.pdf](http://ek.fi/wp-content/uploads/henko_tiedustelu2013.pdf). Huhtikuu 2013.

Hirvonen, Ari 2011. Mitkä metodit? Opas oikeustieteelliseen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki.

Hyppänen, Riitta. Käytännön henkilöstöjohtaminen. Työhyvinvoinnin kokonaisuus. Johtamisen käsikirjat. Kauppalehti.

Institute of Management. World Competitiveness in Perspective 1997 – 2013. Päivitetty 30.5.2013.  
[Http://www.imd.org/uupload/IMD.WebSite/wcc/WCYResults/3/Perspective1997-2013.pdf](http://www.imd.org/uupload/IMD.WebSite/wcc/WCYResults/3/Perspective1997-2013.pdf). Luettu 11.4.2014.

Kauppinen, Timo & Mattila-Holappa, Pauliina & Perkiö-Mäkelä, Merja & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen, Simo 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos, Helsinki.  
[Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppakamari.

Kupiainen, Mari & Hasu, Mervi & Känsälä, Marja & Leppänen, Anneli & Kovalainen, Anne 2011. Osaamisen aika. Kohti osaamisen tasavertaisen kehittämisen uutta käytäntöä asiantuntijaorganisaatioissa. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 60. Työterveyslaitos, Helsinki.  
[Https://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-6033.pdf](https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6033.pdf)

Laki elinkeinotulon verottamisesta 24.6.1968/360.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.

Laki koulutuksen korvaamisesta 20.12.2013/1140.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Finlex. Päivitetty 20.12.2013. [Http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131136](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131136). Luettu 28.12.2013.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.

Manka, Marja-Liisa. Työhyvinvoinnin johtaminen. Johtamisen käsikirjat. Kauppalehti.

Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto, Tampere. Päivitetty 13.1.2010.

[Http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf). Luettu 3.4.2014.

Nelskylä, Lena 2014. Pelkät firman kekkerit eivät riitä. Helsingin Sanomat. N:o 101 (41378)/ 13.4.2014. D2.

Nieminen, Kimmo 2011. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2012. 10. painos. WSOYpro, Helsinki.

Nykänen, Pekka 2013. Johdatus oikeusjärjestykseen. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu. Tampere.

Pohjola, Matti 2009. Työn tuottavuus talouskasvun lähteenä. Helsingin kauppakorkeakoulu. [Http://www.stat.fi/ajk/tapahtumia/2009-09-30\\_pohjola.pdf](http://www.stat.fi/ajk/tapahtumia/2009-09-30_pohjola.pdf).

Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2012–2014. Päivitetty 2012. [Http://www.finlex.fi/data/tes/stes4484-TT72Rakennus1203.pdf](http://www.finlex.fi/data/tes/stes4484-TT72Rakennus1203.pdf). Luettu 11.4.2014.

Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Julkaisija Työturvallisuuskeskus. Edita Prima Oy, Helsinki.

Rautiainen, Hannu & Äimälä, Markus 2007. Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki.

Sajari, Petri 2014. Ylikoulutettujen alisuorittajien Suomi. Helsingin Sanomat. N:o 101 (41378)/ 13.4.2014. B8.

Suomen Yrittäjät 2013. Osaamisen kehittämistä koskevan lainsäädännön soveltaminen yrityksissä. Päivitetty 13.12.2013. [Http://www.yrittajat.fi/File/929a4808-e9b4-40a3-a65a-d14154377f21/Osaamisen\\_kehittaminen.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/929a4808-e9b4-40a3-a65a-d14154377f21/Osaamisen_kehittaminen.pdf). Luettu 1.4.2014.

Talouselämä. Ruotsi neljäs, Suomi jo kahdeskymmenes - kilpailukyky laskussa. Päivitetty 30.5.2013. [Http://www.taloussanomat.fi/kansantalous/2013/05/30/ruotsi-neljas-suomi-jo-kahdeskymmenes-kilpailukyky-laskussa/20137646/12](http://www.taloussanomat.fi/kansantalous/2013/05/30/ruotsi-neljas-suomi-jo-kahdeskymmenes-kilpailukyky-laskussa/20137646/12). Luettu 1.4.2014.

Taloustutkimus Oy. Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt uskovat osaamisen ja oppimisen tärkeyteen tulevaisuudessa. Päivitetty 3/2014.

[Http://www.taloustutkimus.fi/ajankohtaista/uutiskirje/uutiskirje-3-2011/tyontekijat-ja-alemmat-toimihenk/](http://www.taloustutkimus.fi/ajankohtaista/uutiskirje/uutiskirje-3-2011/tyontekijat-ja-alemmat-toimihenk/). Luettu 3.4.2014.

Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja 2012. Työsopimusoikeus. 6. Uudistettu painos. Talentum, Helsinki.

Tilastokeskus CVTS. Yritysten henkilöstökoulutus-tutkimus. Julkaistu 28.11.2012.

Trafi. Liikenteen turvallisuusvirasto. Päivitetty 28.3.2014.  
[Http://www.trafi.fi/tieliikenne/ammattiliikenne/kuorma-ja\\_linja-autonkuljettajien\\_ammattipatevyys/kuljetusyrittaja](http://www.trafi.fi/tieliikenne/ammattiliikenne/kuorma-ja_linja-autonkuljettajien_ammattipatevyys/kuljetusyrittaja). Luettu 11.4.2014.

Tuloverolaki 30.12.1992/1535.

Tuomi, Lauri & Sumkin, Tuula 2012. Osaamisen ja työn johtaminen. Organisaation oppimisen oivalluksia. SanomaPro, Helsinki.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyslaitos & Ahonen, Guy. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. Päivitetty 7.1.2014. [Http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx). Luettu 1.4.2014.

Työterveyslaitos. Hyvinvointia työpaikoilla. Päivitetty 21.5.2013.  
[Http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden\\_edistaminen\\_tyopaikalla/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx). Luettu 1.4.2014.

Työterveyslaitos. Mitä on työkyky? Päivitetty 6.3.2014.  
[Http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx). Luettu 1.4.2014.

Työterveyslaitos. Työhyvinvoinnin liiketaloudelliset merkitykset.  
[Http://www.ttl.fi/duunitalkoot/johto\\_s1.html](http://www.ttl.fi/duunitalkoot/johto_s1.html). Luettu 1.4.2014.

Täysistunnon pöytäkirja PTK 79/2013 vp. Päivitetty 10.9.2013.  
[Http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/ptk\\_79\\_2013\\_ke\\_p\\_9.shtml](http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/ptk_79_2013_ke_p_9.shtml). Luettu 12.3.2014.

Valtiovarainministeriö 2014. Ohje. Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja taloudellinen tuki. Päivitetty 29.1.2014.  
[Http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/02\\_henkilostohallinnon\\_asiakirjat/03\\_ohjeet/20140129Ammati/Ammatillisen\\_osaamisen\\_kehittaeminen\\_ja\\_taloudellinen\\_tuki.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/03_ohjeet/20140129Ammati/Ammatillisen_osaamisen_kehittaeminen_ja_taloudellinen_tuki.pdf). Luettu 3.4.2014.

Viitala, Riitta 2006. Johda osaamista. Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Infor, Helsinki.

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita, Helsinki.

Virolainen, Anne-Mari 2013. Kansanedustaja. Eduskuntatalo, Helsinki. Haastattelu 14.11.2013.

## Koulutussuunnitelma – malli

Yrityksen nimi ja Y-tunnus

---

Osoite

---

Henkilöstön määrä ja jakautuminen

- yksiköittäin tai toimipisteittäin
- erilaiset henkilöstöryhmät
- eri työsuhteiden muodot
- ammattiryhmät
- ikäryhmät

---

---

---

Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

---

---

---

Arvioi henkilöstön ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista seuraavan vuoden sisään ja näiden syyt

---

---

---

Toimenpiteet ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

---

---

---

Ikääntyneiden ja työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden koulutus

---

---

---

Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden koulutus

---

---

---

Suunnitelman mukaisten toimenpiteiden seuranta

---

---

---



