

## OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TOIMINTAMALLI

### 1 Yleistä

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat saavuttaneet yhteisymmärryksen uudesta osaamisen kehittämisen toimintamallista. Toimintamalliin liittyvien lainsäädäntömuutosten valmistelu tehdään yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön ja valtiovarainministeriön kanssa, jonka jälkeen lakiehdotukset siirtyvät eduskunnan päätettäväksi. Tavoitteena on, että lakiehdotukset saataisiin eduskunnan käsiteltäväksi vielä kevään aikana ja uusi malli tulisi voimaan 1.8.2013.

Malli sisältää seuraavia olennaisia uudistuksia nykyiseen lainsäädäntöön:

- Yhteistoimintalain mukaisen koulutussuunnitelman sisältöä selkeytetään. Koulutussuunnitelmassa on lisäksi otettava kantaa työkyvyttömyys- tai työttömyysuhan alaisiin sekä ikääntyneisiin työntekijöihin.
- Työnantajalle syntyy oikeus verovähennykseen koulutussuunnitelman mukaisesta henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Myös yhteistoimintalain ulkopuolella oleva yritys voi saada verovähennyksen, jos se laatii vapaaehtoisesti koulutussuunnitelman.
- Verolainsäädäntöä muutetaan niin, ettei työntekijälle muodostu verotettavaa etua sellaisesta työnantajan kustantamasta koulutuksesta, jonka tarkoituksena on työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen tai kehittäminen nykyisissä tai tulevaisissa työtehtävissä saman yrityksen palveluksessa.

### 2 Koulutussuunnitelma

Yhteistoimintalain mukaisen koulutussuunnitelman sisältöä selkeytetään siten, että suunnitelmassa on oltava kannanotto ammatillisen osaamisen kehittämisestä koko henkilöstön kattavasti tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Tilanteesta riippuen ryhmittelyn voi tehdä esimerkiksi henkilöstöryhmittäin tai pienempiin ryhmiin jaoteltuna.

Koulutussuunnitelmaan pitää lisäksi sisällyttää siinä mainittujen toimenpiteiden aikataulusuunnitelma ja niiden toteuttamisen seuranta. Seuranta on yleensä järkevää järjestää siten, että edellisen vuoden koulutussuunnitelman toteutumista arvioidaan seuraavan vuoden koulutussuunnitelman laatimisen yhteydessä.

Koulutussuunnitelmassa on myös oltava mainittuna yleiset periaatteet kahden erityistilanteen osalta:

- työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyisyyden ylläpito
- työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden säilyttäminen.

Yleisten periaatteiden mainitsemisella tarkoitetaan lähinnä sitä, että on mietitty etukäteen, miten toimitaan siinä tilanteessa, jos on tarvetta kohdistaa erityisiä toimenpiteitä edellä mainittuihin erityisryhmiin.

Koulutussuunnitelman laatimisvelvollisuus koskee vain yt-lain piirissä olevia yrityksiä eli sellaisia yrityksiä, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Tätä pienemmillä yrityksillä ei siis edelleenkään ole velvollisuutta tehdä koulutussuunnitelmaa. Jos tällainen yritys haluaa muistion 3 kohdassa selostetun verovähennyksen, sen on kuitenkin tehtävä vapaaehtoisesti koulutussuunnitelma.

### 3 Verokannuste

Työnantajalla on oikeus verovähennykseen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisestä, joka on toteutettu koulutussuunnitelman mukaisesti. Sama koskee sellaista koulutussuunnitelman mukaista osaamisen kehittämistä, jonka tavoitteena on edellä mainittu työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyisyyden ylläpito tai työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden säilyttäminen.

Verovähennyksen lisämäärä on 50 % työntekijöiden keskimääräisestä päiväpalkasta sivukuluineen kerrottuna koulutuspäivien lukumäärällä. Vähennys koskee myös sellaista osaamisen kehittämistä, jonka aikana työntekijän työpanos on työnantajan käytettävissä. Lisävähennykseen oikeuttavan koulutuksen edellytyksenä on vähintään tunnin kesto. Vähennyksen enimmäismäärä on kolme päivää työntekijää kohden vuodessa.

Verolainsäädäntöä muutetaan lisäksi niin, ettei työntekijälle muodostu verotettavaa etua verovähennykseen oikeuttavasta koulutuksesta tai muusta sellaisesta työnantajan kustantamasta koulutuksesta, jonka tarkoituksena on työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen tai kehittäminen nykyisissä tai tulevaisissa työtehtävissä saman yritysryhmän palveluksessa. Tällainen koulutus voi olla myös tutkintoon johtavaa koulutusta.

### 4 Uusi erityislaki

Yhteistoimintalakiin ja verolainsäädäntöön tehtävien muutosten lisäksi säädetään erillinen laki verokannusteeseen oikeuttavasta koulutukses-

ta yrityksissä. Siihen kootaan osaamisen kehittämisen toimintamallin keskeiset periaatteet.

Uudessa laissa ensinnäkin määritellään, mitä osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan. Osaamisen kehittämisen määritelmä on laaja. Sillä tarkoitetaan toimia, jotka ovat tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia sekä ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Kyse voi olla esimerkiksi osaamisen kehittämisestä erilaisen koulutuksen, työssä oppimisen ja työtehtävien laajentumisen kautta.

Sen jälkeen laissa viitataan yt-lain piirissä olevien yritysten velvollisuuteen tehdä koulutussuunnitelma ja siihen, että verokannusteen saamisen edellytyksenä on asianmukainen koulutussuunnitelma. Yt-lain ulkopuolisista yrityksistä todetaan, että velvollisuutta koulutussuunnitelman tekemiseen ei ole, mutta koulutussuunnitelma on niissäkin verokannusteen saamisen edellytys.

Lakiin otetaan lisäksi nimenomainen säännös siitä, että jos koulutussuunnitelmaa ei ole tehty, työntekijällä on oikeus pyytää työnantajaa käymään hänen kanssaan keskustelu hänen ammatillisen osaamisensa kehittämisestä. Oikeus pyytää keskustelua perustuu osaltaan työsopimuslain 2:1 §:n säännökseen. Sen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lisäksi työnantajan on työsopimuslain kyseisen säännöksen mukaan pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Laissa viitataan vielä lopuksi edellä selostettuihin verolainsäädäntöön kirjattaviin verokannusteisiin.

## 5 Toimivuuden arviointi

Uuteen toimintamalliin sisältyy sen toimivuuden arviointi. Toimintamallin tavoitteena on työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen lisääminen yrityksissä. Tämän tavoitteen toteutumista arvioidaan kahden vuoden kuluttua uuden lainsäädännön voimaantulosta. Arvioinnissa käytetään apuna työ- ja elinkeinoministeriön johdolla teetettävää tutkimusta. Jos arvioinnin tuloksena on se, että lain tavoite ei ole toteutunut, ryhdytään lainsäädäntötoimenpiteisiin tavoitteiden paremmaksi toteuttamiseksi.