

**SAK**

6.2016

Osaamiskuopasta työelämään -  
Muistio SAK:n ratkaisuihin  
koulutuksen uudistamiseksi

109

**Joulukuu 2016**

**Lisätiedot:**

Mikko Koskinen  
mikko.koskinen@sak.fi  
puhelin 020 774 0158

**Tilaukset:**

SAK  
puhelin 020 774 000

# SISÄLTÖ

<b>JOHDANTO .....</b>	<b>2</b>
<b>1 OSAAMISKUOPASTA EI KIIVETÄ TYÖELÄMÄÄN.....</b>	<b>4</b>
Perustaitotakuu nostaa aikuiset osaamiskuopasta .....	5
<b>2 ALAN VAIHTO ON VAIKEAA .....</b>	<b>8</b>
Uusia koulutuskokonaisuuksia ammatinvaihtajille.....	9
Aikuiskoulutustukea uudistettava usealla tavalla.....	10
Avoin ammattiopisto työssä käyvän tueksi .....	12
Uraohjaus osaksi maakuntien kasvupalveluita .....	12
<b>3 TYÖTTÖMYYS NÄIVETTÄÄ OSAAMISTA .....</b>	<b>14</b>
Työttömyysaika hyötykäyttöön kolmella tapaa.....	16
<b>4 TYÖNANTAJAT EIVÄT KOULUTA KAIKKIA .....</b>	<b>18</b>
Henkilöstökoulutusta uudistettava viidellä tavalla.....	21
<b>5 LOPUKSI.....</b>	<b>23</b>
<b>KIRJALLISUUS .....</b>	<b>24</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>26</b>

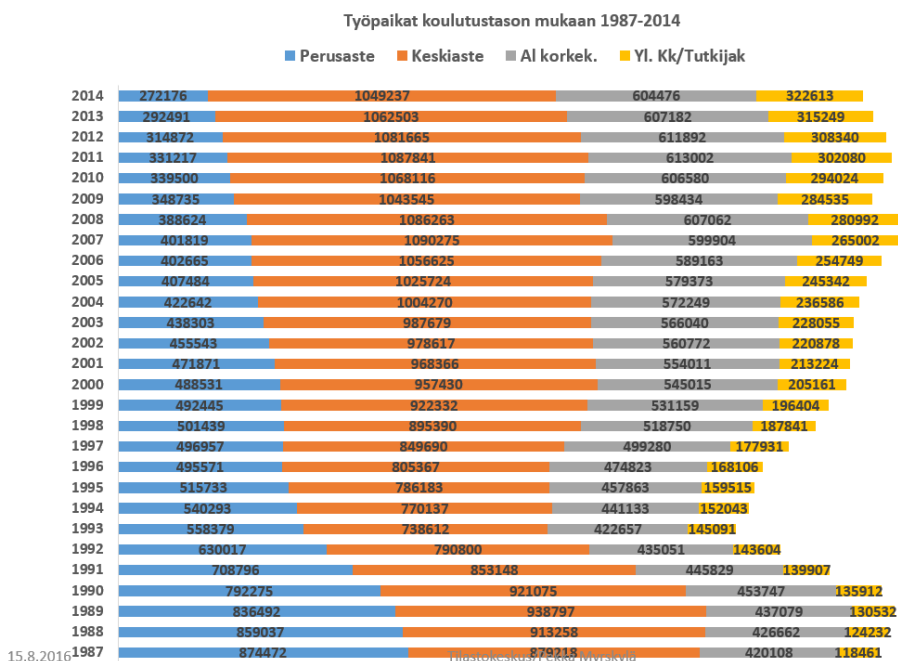
## JOHDANTO

Työelämän muutokset vaikuttavat ennen kaikkea SAK:laisten alojen työntekijöiden elämään. Jo 1980-luvulta lähtien Suomesta on kadonnut erityisesti matalan osaamistason työpaikkoja, kun taas syntyvät työpaikat edellyttävät työntekijältä korkeaa osaamista – joko ammatillista koulutusta tai korkeakoulutusta.

Työelämän trendiennusteet osoittavat, että matalan pohjakoulutuksen työpaikat vähenevät lähitulevaisuudessa edelleen. Digitalisaation on arvioitu hävitettävän matalasti koulutettujen työtehtävistä yli 40 prosenttia seuraavan 10–15 vuoden aikana, kun korkeakoulutetuilla vastaava luku on 16 prosenttia.<sup>1</sup>

Tilastokeskuksen aineisto osoittaa, että perusasteen työpaikkojen määrä on puolittunut parissa kymmenessä vuodessa. Perusasteen suorittaneiden työllisyysaste on jo useita vuosia ollut alle 50 prosentin. Miten siis ratkaisemme hankalan yhtälön, jossa perusasteen suorittaneiden työllisten määrä on 272 000<sup>2</sup>, mutta samaan aikaan 25–64-vuotiaista vailla mitään perusasteen jälkeistä tutkintoa on 546 000 henkilöä?<sup>3</sup>

Kuva 1. Työpaikat koulutustason mukaan 1987-2014, Tilastokeskus.



Aikuiskoulutus on tutkijoiden mukaan yksi niistä tekijöistä, joiden avulla työntekijät selviävät rakennemuutoksesta. SAK:n toukokuussa julkaisema *Aikuis-*

<sup>1</sup> Pajarinen, Rouvinen 2015

<sup>2</sup> Tilastokeskus 2016

<sup>3</sup> OKM 2015; s. 71.

*koulutuksen kymmenen epäkohta* -selvitys kuitenkin osoittaa, ettei aikuiskoulutusjärjestelmämme kykene vastaamaan kaikkiin muuttuvan työelämän haasteisiin.

Esimerkiksi alaa vaihtavalla on ratkottavanaan useita ongelmia: tutkinnot on usein suunniteltu nuorille, ammattitaitoa ei voi kehittää avoimen yliopiston ja ammattikorkeakoulun tapaisissa avoimissa ammattiopistoissa eivätkä tukimuodotkaan tue tarpeeksi hyvin opiskelua. Opiskelua saattaa myös estää puutteet perustaidoissa tai se, ettei työtön saa lupaa opintoihin työvoimaviranomaisilta.

Tässä julkaisussa SAK esittelee omat ratkaisunsa aikuiskoulutusjärjestelmämme korjaamiseksi. Aikuiskoulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ratkaisut edistävät myös suurempia yhteiskunnallisia tavoitteita:

- Nostamme kestäväällä tavalla Suomen työllisyysastetta kohti 72 prosentin tavoitetta.
- Lisäämme työmarkkinoiden joustavuutta ja liikkuvuutta.
- Parannamme työntekijöiden tuottavuutta ja hyvinvointia.

## 1 OSAAMISKUOPASTA EI KIIVETÄ TYÖELÄMÄÄN

Euroopan taloudellisen yhteistyöjärjestön OECD:n aikuiskoulutustutkimuksen (PIAAC 2013) <sup>4</sup> perusteella Suomessa on noin 600 000 aikuista<sup>5</sup>, joilla on puutteelliset perustaidot. Heillä on vaikeuksia luetun ymmärtämisessä, numeroiden ja suhteiden hahmottamisessa sekä digitaalisten laitteiden käytössä.<sup>6</sup> Osaamiskuoppaan pudonneilla aikuisilla on muuhun väestöön verrattuna moninkertainen työttömyysriski.

Tutkimukset supistuvilta aloilta työskentelevistä ovat osoittaneet, että muun muassa ikääntyvillä, matalasti koulutetuilla sekä maahanmuuttajilla on usein huonommat perustaidot<sup>7</sup> sekä samalla suurempi todennäköisyys jäädä työmarkkinoiden ulkopuolelle rakennemuutosten myötä kuin muilla palkansaa-jaryhmillä<sup>8</sup>. Kun vertaillaan eri-ikäisten suomalaisten perustaitoja, melkein joka kolmannella, eli 30 prosentilla, 55–65-vuotiaista on heikot perustaidot, kun vastaava luku 25–34-vuotiailla on kymmenen prosenttia. Koulutuksen vaikutusta tarkastellessa voidaan huomata, että vailla toisen asteen tutkintoa olevista melkein joka kolmannella, eli noin 30 prosentilla, on heikot perustaidot.

Edellä mainittuja ryhmiä huonompi tilanne on ensimmäisen polven maahanmuuttajilla, joista yli puolella, eli jopa 55 prosentilla, on heikot perustaidot, kun vastaava luku kantaväestöllä on 13 prosenttia.<sup>9</sup> Maahanmuuttajien heikko menestys voi osin selittyä puutteellisella suomen kielen tai ruotsin kielen taidolla.<sup>10</sup> Kansainvälisesti verrattuna Suomessa erot maahanmuuttajien ja muiden välillä ovat kuitenkin poikkeuksellisen suuret.<sup>11</sup>

Myös tietoteknisessä osaamisessa on eroja etenkin ammatillisen koulutuksen ja vähintään lukiokoulutuksen suorittaneiden välillä. Ammatillisen koulutuksen suorittaneilla on kolminkertainen todennäköisyys heikkoihin suorituksiin tietoteknisessä ongelmanratkaisussa vähintään lukiokoulutuksen suorittaneisiin verrattuna. On arvioitu, että ammattikoulutukseen kohdistuvat leikkaukset voivat heikentää tämän ryhmän tietoteknisiä taitoja entisestään.<sup>12</sup>

On siis väärin ajatella, että perustaitojen puutteet ratkeaisivat itsestään, kun esimerkiksi ikääntyvät työntekijät siirtyvät eläkkeelle. Heikot perustaidot omaavia on kaikissa ikäryhmissä. Työikään tulevat ikäluokat ovat pienempiä

<sup>4</sup> Aikuisväestön osaamistasoa on tutkittu Euroopan taloudellisen yhteistyöjärjestön OECD:n kansainvälisessä aikuistutkimuksessa (PIAAC). Tutkimuksessa on mitattu tietoteknistä ongelmanratkaisutaitoja sekä luku- ja numerotaitoa, joiden perusteella on laskettu perusosaamisen taso. Perustaidot ovat keskeiset aikaisemman osaamisen päivittämisessä ja uudelleen oppimisessa, jotka korostuvat työelämän uudessa ja nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Saatavilla: [piaacdataexplorer.oecd.org/ide/idepiaac](http://piaacdataexplorer.oecd.org/ide/idepiaac)

<sup>5</sup> 16-65 vuotiaista; eli noin 16 prosenttia kaikista työikäistä

<sup>6</sup> Lyly-Yrjänäinen ym. 2015; OECD 2015, 14

<sup>7</sup> Lyly-Yrjänäinen ym. 2015; OECD 2015

<sup>8</sup> Asplund ym. 2015; Jolkkonen ym. 2016

<sup>9</sup> OECD 2015, 21

<sup>10</sup> Testit oli mahdollista suorittaa vain kotimaisilla kielillä.

<sup>11</sup> OECD 2015, 22

<sup>12</sup> Hämäläinen, ym. 2015; Tiedote 10.9.2014,

kuin työelämästä poistuvat ikäluokat. Heikot perustaidot lisäävät työttömyysriskiä ja näin ollen laskevat koko työikäisen väestön työllisyysastetta.

## **SAK:n ratkaisu: Perustaitotakuu nostaa aikuiset osaamiskuopasta**

Suomi tarvitsee Perustaitotakuu-ohjelman, jonka tavoitteena on puutteellisten perustaitojen varassa olevien aikuisten osaamisen kehittäminen. Kaikkien aikuisten, mutta erityisesti työikäisen väestön, perustaidot tulee olla tasolla, joka mahdollistaa työelämään osallistumisen sekä uuden oppimisen.

SAK:n Perustaitotakuu on ehdotus, jolla Suomi vastaisi osaltaan Euroopan komission kesäkuussa 2016 julkaisemaan toimenpideohjelman New Skills Agenda for Europe. Siinä hahmotellaan useita toimenpiteitä puutteellisten perustaitojen parantamiseen. Sen keskeisenä tavoitteena on määritellä kaikki EU-maat kattava ”taitotakuu” (Skills Guarantee), jonka kohderyhmänä ovat yli 25-vuotiaat vailla toisen asteen perustutkintoa olevat aikuiset.<sup>13</sup> Euroopan komission ohjelmalla on edessään valtava haaste, sillä komission arvion mukaan lähes 70 miljoonalta EU-kansalaiselta puuttuu riittävät perustason luku- ja kirjoitustaidot. Vielä useammalla on vaikeuksia päivittäin tarvittavissa numero- tai tietoteknisissä taidoissa.

Myös suomalaisella Perustaitotakuu-ohjelmalla riittää savottaa, sillä sen kohderyhmänä ovat ne 600 000 suomalaista aikuista, jotka tarvitsevat koulutusta perustaitojensa parantamiseksi. Panostaminen on kuitenkin yhteiskunnallisesti perusteltua, koska vain siten voidaan nostaa kestäväällä tavalla työllisyysastetta ja parantaa myös kohderyhmän elämänlaatua.

Perustaitojen parantaminen on otettava mukaan yhdeksi keskeiseksi tehtäväalueeksi kaikkeen aikuiskoulutukseen: ammatilliseen aikuiskoulutukseen, henkilöstökoulutukseen kuin vapaaseen sivistystyöhön. Erityisille kohderyhmille, kuten iäkkäille työntekijöille, maahanmuuttajille sekä matalasti koulu-etuille, on rakennettava erityisiä ratkaisuja perustaitojen oppimiseen.

## **SAK:n Perustaitotakuu toimii näin:**

### **1. Perustaitotakuu vahvistaa aikuisten osaamista**

Suomessa käynnistetään EU:n komission suositusten pohjalta Perustaitotakuu-ohjelma (Skills Guarantee). Sen kohderyhmänä ovat:

- yli 25-vuotiaat työttömät tai työelämässä olevat aikuiset, joilta puuttuu toisen asteen koulutus
- aikuiset maahanmuuttajat
- ikääntyvät työntekijät (+50).

<sup>13</sup> EU Komissio, A New Skills Agenda for Europe 2016

Perustaitotakuun rakentamisessa kannattaa hyödyntää nuorten aikuisten osaamisohjelman NAO:n sekä aikuisten osaamisperustan vahvistamishankkeen hyviä kokemuksia opiskelupaikkojen kohdentamisesta vailla perustaitojen jälkeistä tutkintoa oleville ja maahanmuuttajille.

## **2. Osaamiskartoitus tunnistaa puutteelliset perustaidot**

Suomeen tulee laatia OECD:n PIAAC-tutkimuksen sekä EU-Komission Skills Guaranteen pohjalta helppokäyttöinen, sähköinen perustaitojen osaamiskartoitus, jonka avulla voidaan selvittää aikuisen perustaitojen taso työvoimakoulutusta sekä henkilöstökoulutusta suunniteltaessa. Valtakunnallista osaamiskartoitusta on voitava käyttää myös oman osaamisen itsearviointiin.

Työmarkkinajärjestöt kannustavat yrityksiä ja työpaikkoja tekemään osaamiskartoituksia sekä ohjaamaan puutteelliset perustaidot omaavia työntekijöitä koulutukseen.

Osaamiskartoitusten teon tueksi koulutetaan työpaikkojen luottamushenkilöitä, jotta he osaavat kannustaa työntekijöitä hakeutumaan perustaitoja parantavaan koulutukseen.

## **3. Perustaitojen roolia vahvistettava ammatillisissa tutkinnoissa**

Perustaitojen roolin vahvistaminen kaikissa ammatillisissa perustutkinnoissa luo edellytyksiä elinikäiselle oppimiselle. Perustaitojen opetus ja osaamisen kehittäminen tulee rakentaa siten, että se sisältyy kaikkeen ammatillisen koulutukseen, ei pelkästään yhteisiin opintoihin. Erityisesti digitaitoja soveltavan ongelmanratkaisun taitoja on vahvistettava, jotta ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen suorittaneiden osaamisen välisiä eroja voidaan kaventaa.

Perustaidot tulee nähdä osana ammatin oppimista ja ammatillisten tutkinnon osien perusteita myös ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa. Kaikilla tutkinnon suorittajilla tulee olla mahdollisuus parantaa omia perustaitojaan koulutuksen aikana.

## **4. Räätelöidyt ohjelmat maahanmuuttajille ja ikääntyville työntekijöille**

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksia on kannustettava rakentamaan iäkkäimmille työntekijöille kohdennettuja koulutuskokonaisuuksia, joiden pääpainona on perustaitojen, erityisesti digitaitojen osaamisen parantaminen.

Aikuisille maahanmuuttajille rakennetaan koulutuskokonaisuuksia, jotka yhdistävät kielikoulutusta, ammatillista koulutusta sekä perustaitojen koulutusta. Koulutukset tulee rakentaa siten, että niihin on mahdollista osallistua myös työn ohessa.



Ammatillisen koulutuksen järjestäjille sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksille tulee luoda taloudellisia kannusteita hakevan toiminnan kehittämiseen. Koulutuksen järjestäjä voi tavoittaa sen avulla nykyistä paremmin edellä kuvattuja kohderyhmiä, jotka eivät itse hakeudu koulutukseen.

## 2 ALAN VAIHTO ON VAIKEAA

Ammatillisen koulutuksen luulisi olevan se koulutusjärjestelmän osa, jossa ammatinvaihtajien tarpeita olisi mietitty tarkkaan. Tällä hetkellä näin ei kuitenkaan ole. Ammatin ja alan vaihtaminen nähdään usein poikkeustapauksena, vaikka se on tulevaisuudessa yhä useammalle työntekijälle väistämätön tilanne.

Ammatin vaihtaminen nähdään vaihtoehdoksi ainoastaan silloin, kun jääminen olemassa olevaan työpaikkaan on mahdotonta. Ammatinvaihto on mahdollista, kun työperäinen sairaus on jo aiheuttanut niin vakavia ongelmia, ettei työntekijä voi enää toimia nykyisessä ammatissaan. Toinen hyväksyttävä tilanne ammatinvaihtoon on, kun työntekijä jää työttömäksi, eikä hänen toimialaltaan löydy enää töitä.

Edellä kuvatuissa tilanteissa järjestelmä antaa yksilölle uuden mahdollisuuden vasta tilanteessa, jossa vahinko on jo tapahtunut, eli kun työpaikka on hävinnyt tai jokin sairaus uhkaa terveyttä. Pelkän laastaroinnin sijaan aikuiskoulutuspolitiikan tulisi luoda edellytykset työntekijälle siirtyä koulutuksen kautta yhdestä työstä toiseen ilman työpaikkojen välille syntyviä työttömyysjaksoja. Tällä voitaisiin ehkäistä työttömyyden pitkittymistä.

Suomen työmarkkinoiden joustavuuden ja koko työikäisen väestön työllistämisen näkökulmasta on aivan kriittistä, että saamme rakennettua joustavia polkuja ammatista toiseen. Suomen elinkeinorakenne näyttää kymmenen vuoden kuluttua erilaiselta kuin tänä päivänä. Jotta supistuvilta aloilta voitaisiin siirtyä kasvaville aloille, tarvitaan tehokkaita ja toimivia koulutuspolkuja.

Ennakoivaa muutosturvaa tulee vahvistaa ja kehittää, jotta liikkuvuus ammattista toiseen helpottuu. Samalla suomalaiset työmarkkinat muuttuvat joustavammiksi.

### **Ongelma: Ammatillinen tutkintojärjestelmä ei tue alan vaihtoa**

Ammatillinen tutkintojärjestelmä on rakentunut vuosien saatossa sirpaleiseksi. Erilaisia tutkintoja on useampia satoja ja pääasiassa aikuisille suunnatut ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat rakentuneet pääasiassa syventämään ja laajentamaan työntekijän osaamista nykyisessä ammatissa.

Ammatilliset perustutkinnot on puolestaan rakennettu pääasiassa nuorten tarpeista käsin – ne sisältävät ammatillisten opintojen lisäksi paljon yleistä sisältöä työelämästä ja sen toiminnasta. Monesti sisällöt ovat työelämässä olevalla aikuisella jo hallussa. Näin ollen ammattia vaihtavalla aikuisella on vaikeuksia löytää ammatillista tutkintoa, joka on laadittu hänen tarpeitaan varten eikä vie kohtuuttomasti aikaa.

Myös ammatillisten tutkintojen suorittamistapa on rakentunut niin, ettei se palvele ammatin vaihtajia. Aikuisille suunnattuja ammatillisia tutkintoja varten rakennettiin 1990-luvulla näyttötutkintojärjestelmä, jossa opiskelija suoritti pääosan tutkinnostaan omassa työssään oppimaansa osoittamalla. Opiskelija kävi ammatillisissa oppilaitoksissa vain osallistumassa valmistavaan koulutukseen.

Siinä missä suorittamistapa tukee erinomaisesti työntekijän kehittymistä omassa työssään, hankaloittaa se tutkinnon suorittamista tilanteessa, jossa tavoitteena onkin vaihtaa kokonaan ammattia. Ammatillista tutkintoa on myös hankala suorittaa omaehtoisella opintovapaalla tai aikuiskoulutuksessa, jos suuri osa opiskelusta tapahtuu työpaikalla. Toisin sanoen ammatin vaihtamista pohtivan työntekijän tulisi saada opiskelun lisäksi sopiva työpaikka, jotta opiskelu uuteen ammattiin onnistuisi.

Juha Sipilän hallituksen ammatillisen koulutuksen uudistuksen tavoitteena on koota ammatillinen koulutus yhdeksi kokonaisuudeksi ja vahvistaa osaamisperusteisuutta. Jotkut nykyiseen järjestelmään liittyvät ongelmat ratkeavat, mutta ammatinvaihtajien tilanteeseen uudistus ei tuo helpotusta. Itse asiassa tilanne saattaa äityä nykyistä huonommaksi, kun työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääminen vaikeuttaa entisestään ammatinvaihtajien tilannetta.

### **SAK:n ratkaisu: Uusia koulutuskokonaisuuksia ammatinvaihtajille**

- Ammatilliseen koulutukseen tulee rakentaa selkeitä alanvaihtoon ja alalle tuloon tähtääviä koulutuskokonaisuuksia. Näiden kokonaisuuksien sisällöt rakentuvat eri alojen perustutkintojen ydinsisältöjen varaan tutkinnonosakohtaisesti. Sisältö räätälöidään tarpeen mukaan, eli henkilökohtaistetaan, ja siinä otetaan huomioon myös aikaisempi osaaminen nykyiseen tapaan. Tavoitteena on oltava, että alan vaihtajan on mahdollista suorittaa koko tutkinto myöhemmin työnsä ohessa.
- Alan vaihtamiseen ja uudelle alalle tuloon tähtäävä koulutuskokonaisuus tulee rakentaa niin, että se on mahdollista toteuttaa monimuotoisesti opiskellen – oppilaitoksessa opiskellen tai työpaikalla oppisopimuskoulutuksena. Koulutukseen on voitava hakeutua omaehtoisesti esimerkiksi opintovapaata hyödyntäen tai työvoimakoulutuksen kautta.

### **Ongelma: Aikuiskoulutustuki ei vastaa nykyistä työelämää**

Opintovapaalaki<sup>14</sup> ja Koulutusrahaston myöntämä aikuiskoulutustuki<sup>15</sup> ovat työssäkäyvän ainoita mahdollisuuksia opiskella pidempikestoisesti niin, ettei työsuhte katkea tai opiskeluaikainen toimeentulo vaarannu. Yhdessä ne muodostavat ennakoivan muutosturvan työntekijälle ja yrittäjille. Opintovapaalain

<sup>14</sup> Katso liite 2.

<sup>15</sup> Katso liite 3.

keskiössä on yksilö, joka itse määrittää koulutustarpeensa ja rakentaa tulevaa työuraansa koulutuksen kautta.

Juha Sipilän hallitus esitti julkisen talouden suunnitelmassa leikattavaksi aikuiskoulutustukea niin, että valtion rahoittama aikuiskoulutustuen perusosa (noin 705,20 euroa kuukaudessa) olisi muutettu valtion takaamaksi opintolainaksi. Toteutuessaan muutos olisi heikentänyt radikaalisti mahdollisuuksia kouluttautumiseen työuran aikana.

Kilpailukykyopimuksessa sovittiin vaihtoehtoisesta tavasta säästää aikuiskoulutustukimenoissa. Tuen perusosaa leikataan 15 prosenttia ja tuen enimmäiskesto lyhennetään 19 kuukaudesta 15 kuukauteen. Aikuiskoulutustukea on mahdollista saada kaikkiaan 15 kuukauden ajan ja muuna ehtona on, että hän on ollut kahdeksan vuotta mukana työelämässä.

Aikuiskoulutustukea leikattiin julkisen talouden sopeuttamistarpeen vuoksi, mutta säästökohteena se on varsin huono, koska se jäykistää työmarkkinoiden joustavuutta ja työntekijöiden mahdollisuuksia siirtyä omaehtoisesti koulutuksen avulla työtehtävästä toiseen

Pidemmällä aikavälillä SAK tavoittelee aikuiskoulutustuen keston pidentämistä. Tukea on syytä kehittää myös niin, että se huomioi entistä paremmin muuttuvan työelämän tarpeet. Myös lyhytkestoiseen ammattitaitoa kehittävään koulutukseen osallistuminen tulisi tehdä mahdolliseksi aikuiskoulutustuella.

### **SAK:n ratkaisu: Aikuiskoulutustukea uudistettava usealla tavalla**

- Aikuiskoulutustuen käyttö tulee olla mahdollista nykyistä lyhemmille opintojaksoille tai osa-aikaiseen opiskeluun. Opiskelijan tulee saada aikuiskoulutustukea opintovapaalain mukaisesti viisi päivää kestäväan opintovapaaseen, jos päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt vähintään kolme kuukautta.
- Aikuiskoulutustukikuukausien määrä tulee sitoa työvuosien määrään sekä pohjakoulutustasoon. Pidemmän työhistorian omaavalla ja matralasti koulutetulla työntekijällä on silloin mahdollisuus saada aikuiskoulutustukea tarvettaan vastaavasti enemmän kuin muut opiskelijat. Aiemmin käytetyt aikuiskoulutustukikuukaudet vähentävät tukikuukausien määrää, mutta työhistoriaan sidottu tuki mahdollistaa aidosti elinikäisen oppimisen.

### **Ongelma: Työntekijän on vaikea kehittää ammatillista osaamistaan**

Suomessa on pidetty tärkeänä, että kaikilla olisi mahdollisuus pohjakoulutuksesta tai iästä riippumatta opiskella yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen sisältöjä avoimissa yliopistoissa ja -ammattikorkeakouluissa. Opintoja järjestetään myös iltaisin, viikonloppuisin ja verkko-opintoina, jotta ne sopisivat

mahdollisimman moneen elämäntilanteeseen. Avointen korkeakoulujen opetukseen osallistuminen on maksullista, mutta maksujen ylärajaa säädellään lailla.

Sen sijaan ammatillisesta koulutuksesta puuttuu mahdollisuus suorittaa ammatilliseen koulutukseen kuuluvia opintoja tai koulutuskokonaisuuksia avoimen yliopiston tapaan. Monelle työssäkäyvälle avoin opetus voi olla riittävän matalan kynnyksen toimintaa, jossa hän voi testata omaa osaamistaan tai soveltuvuutta eri ammattialoille.

### **SAK:n ratkaisu: Avoin ammattiopisto työssä käyvän tueksi**

- Suomessa tulee käynnistää avointen ammattiopistojen kokeilu, jossa on mahdollista suorittaa ammatillisia opintoja ilman muodollisia pääsyvaatimuksia. Avoimet ammattiopistot toimisivat kuten nykyiset avoimet yliopistot.
- Kokeilussa kannattaa hyödyntää erityisesti sellaisten kansanopistojen osaamista, joilla on vapaan sivistystyön lisäksi ammatillisen koulutuksen osaamista.
- Kokeilun rahoituksessa tulee myös huomioida opiskelijamaksujen kohtuullinen taso sekä avoimen opetuksen kytkeytyminen ammatillisen koulutuksen rahoitukseen. Avoimessa ammattiopistossa opiskellut henkilö saisi todistuksen suorittamistaan opinnoista, jonka voisi myöhemmin hyväksilukea osaksi ammatillista tutkintoa.

### **Ongelma: Uraohjaus on hajautettu ja hankkeistettu**

Työelämän ja elinkeinorakenteen muutokset tekevät jokaisen työntekijän urasuunnittelusta entistä tärkeämpää. Suomesta puuttuu kuitenkin kansallinen valtakunnallinen palvelu, joka antaisi uraohjausta työelämän muutosten keskellä oleville. Uraohjauksen merkitys on jossain määrin tunnistettu, mistä kertoo esimerkiksi monet hankkeet, joita on pyöritetty pääasiassa erillisellä hankerahoituksella. Valitettavasti hankkeiden hyvät käytännöt eivät ole muuttuneet pysyviksi, kaikkien ulottuvilla oleviksi ohjauspalveluiksi, vaan erilaiset hankkeet muodostavat sirpaleisen kokonaisuuden, josta ohjauksen ja tuensaaminen on sattumanvaraista.

Alaa vaihtavat eivät myöskään hyödy työvoiman ja koulutuksen ennakkoinnista. Monet yhteiskunnalliset tahot tekevät ennakkointia, jossa pyritään hahmottamaan tulevaisuuden työelämän muutoksia sekä työvoimatarpeita. Valitettavasti ennakkointitoimijoiden kenttä on kovin sirpaleinen ja sen tuottaman tiedon hyödyntäminen koulutuspoliittisessa päätöksenteossa on vaihtelevaa. Koulutus- ja työvoimatarpeiden ennakkointia on tehty pääasiassa nuorten vastavalmistuneiden koulutusmäärien suunnittelemiseksi. Näkökulma tulisi ehdottomasti laajentaa koskemaan koko työikäistä väestöä, jolloin voitaisiin hyödyntää myös alan vaihtajien potentiaali suunniteltaessa kasvualojen työvoimatarpeita.

### **SAK:n ratkaisu: Uraohjaus osaksi maakuntien kasvupalveluita**

- Ammatinvalinnan ja uraohjauksen palveluiden tulee olla työttömien työnhakijoiden lisäksi kaikkien kansalaisten saatavilla. Viranomaisten tulee esimerkiksi määritellä uraohjauspalvelut osaksi tulevien maakuntien kasvupalveluita. Palvelutuottajien tehtävänä olisi järjestää uraohjausta ammatin vaihtoa suunnittelevalle sekä työntekijälle, joka haluaa kehittää ammatillista osaamistaan.

- Nuorten ja aikuisten ohjauspalvelut tulee koota osaksi kasvupalvelukonaisuutta. Esimerkiksi nuoria palvelevat Ohjaamot sekä aikuisten TNO-palvelut tulisi liittää osaksi palveluita. Samalla on varmistettava maakuntien kasvupalveluille resurssit uuden tehtävän toteuttamiseksi.
- Uraohjauksessa on voitava hyödyntää Opetushallituksen, työ- ja elinkeinoministeriön sekä muiden toimijoiden ennakointitietoa aloista, joilla on tulevaisuudessa tarvetta uusille työntekijöille.

### 3 TYÖTTÖMYYS NÄIVETTÄÄ OSAAMISTA

Työttömyysaika voisi olla mitä parhaita aikaa opiskeluun ja osaamisen kehittämiseen. Valitettavasti asia ei ole näin yksinkertainen. Vaikka työttömällä olisi aikaa opiskella, ei hänellä ole siihen useinkaan oikeutta tai käytännön mahdollisuutta.

Työtön voi kyllä opiskella omaehtoisesti työttömyysajalla, mutta opiskeluun ei ole subjektiivista oikeutta toisin kuin opintovapaalla ollessa. TE-toimistojen viranomaiset voivat myöntää oikeuden omaehtoiseen opiskeluun perus- ja ansiosidonnaisen päivärahan turvin. Oikeuden edellytyksenä on, että opiskelu parantaa olennaisesti mahdollisuuksia työllistyä.

Omaehtoinen opiskeluoikeus työttömyysetuudella on auttanut monia työttömiä työnhakijoita työllistymään. Ongelmana ovat kuitenkin olleet TE-toimistojen vaihtelevat käytänteet omaehtoiseen koulutukseen pääsyn arvioinnissa sekä henkilökunnan vähentyminen vaativassa koulutustarpeen arvioinnissa.<sup>16</sup> Työvoimapolitiittisten edellytysten monimutkaisuus ja niihin liittyvä harkintavalta tekevät sääntöjen ymmärtämisen tavalliselle ihmiselle hankalaksi.<sup>17</sup>

Työvoimakoulutukseen<sup>18</sup> on ollut entistä vähemmän varoja käytettävänä samanaikaisesti, kun työttömyys on lisääntynyt heikossa taloudellisessa tilanteessa. Leikkauksia on tehty tällä ja edellisellä hallituskaudella. Säästöt ovat johtaneet siihen, että yhä useampi ei saa tarvitsemiaan työvoimapalveluita. Vuonna 2012 noin melkein joka kolmas, eli 31 prosenttia, TE-toimiston asiakkaista oli työvoimapalveluiden piirissä, kun vuodenvaihteessa 2015–2016 työvoimapalveluita sai enää noin joka neljäs työtön työnhakija. Säästöjen vaikutukset palveluiden saatavuuteen näkyvät seuraavassa kuviossa.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Esim. TEM 2013

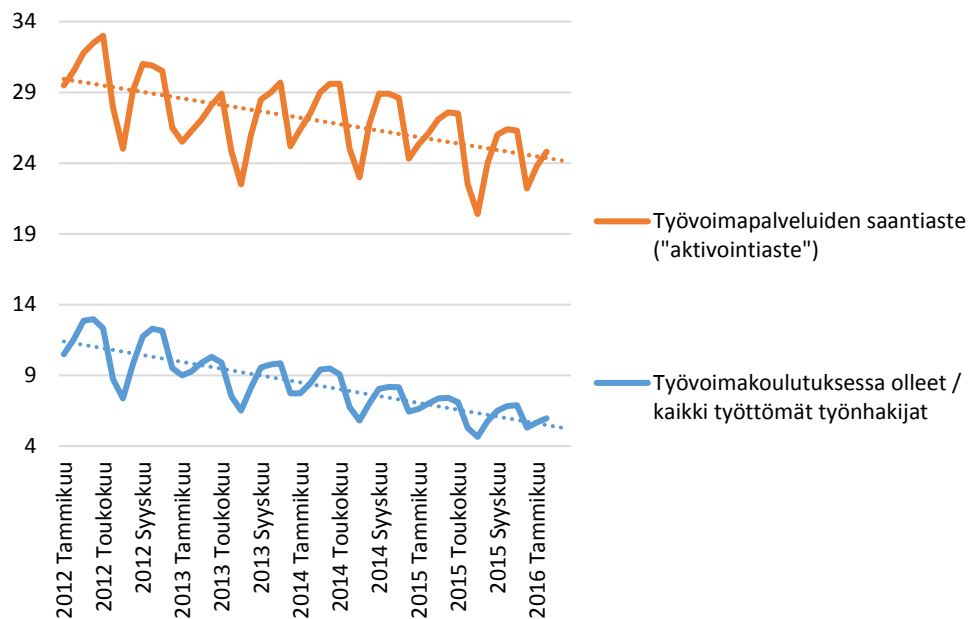
<sup>17</sup> SAK 2016, s. 7-8

<sup>18</sup> Työvoimakoulutus on ammatillisia valmiuksia edistävää koulutusta työttömille tai työttömyyden uhan alla oleville. Se voi olla tutkintotavoitteista koulutusta, jatko- ja täydennyskoulutusta, yhteishankintakoulutusta, lyhytkestoista koulutusta, yrittäjäkoulutusta ja aikaisempien korkeakouluopintojen loppuun saattamista sekä muutoskoulutusta ja täsmäkoulutusta, jotka järjestetään yhdessä työnantajan kanssa. Muutoskoulutuksella autetaan irtisanottuja työntekijöitä muutostilanteissa. Täsmäkoulutuksen tavoitteena on estää työn menetykset suuntaamalla koulutusta henkilöstölle uuden teknologian haltuunottoon. Nämä työttömyysuhan alaisiin kohdistuvat koulutusmuodot vastaavat hyvinkin työelämän muuttuneen toimintaympäristön tarpeita, mutta niiden käyttö ja tunnettavuus ovat vähäistä. (TE-palvelut 2016.)

<sup>19</sup> Työnvälitystilastot.



Kuva 2: Työvoimapalveluiden saatavuus ja työvoimakoulutus.



Lähde: Työnvälitystilastot; TEM.

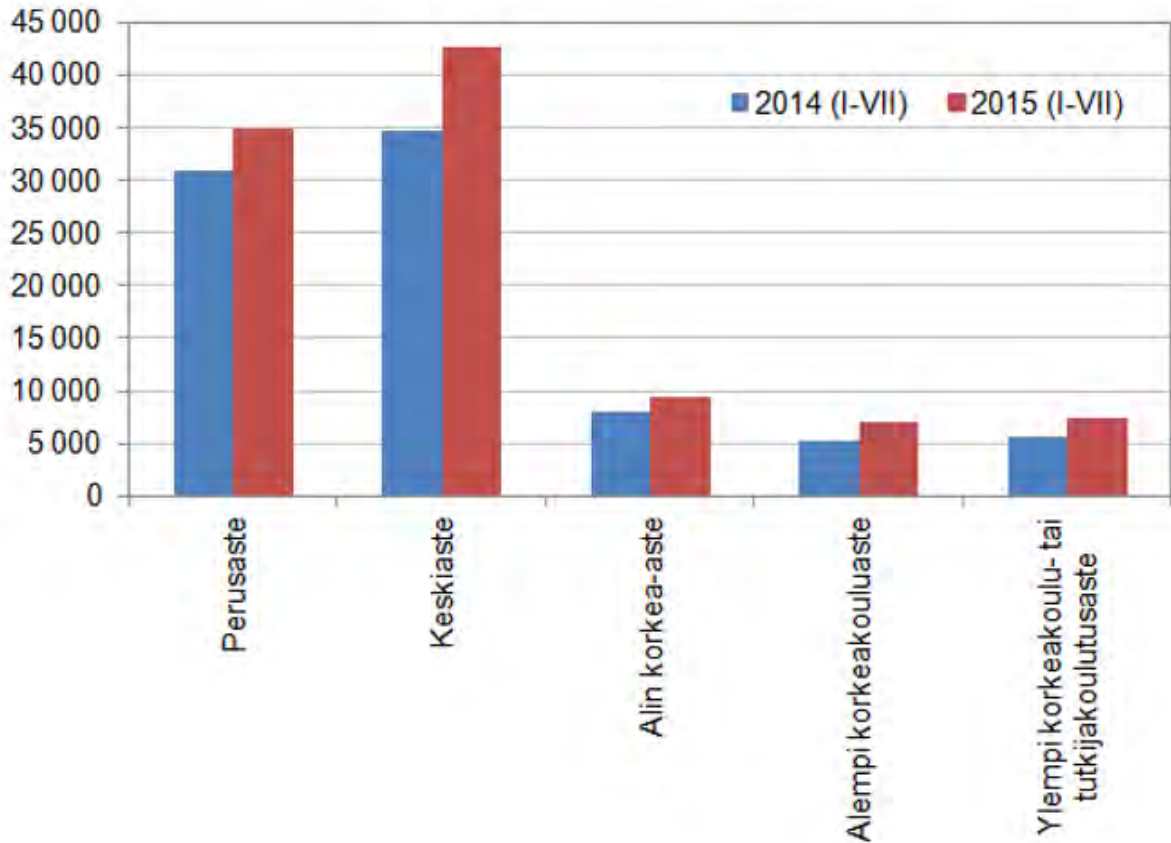
Työvoimakoulutuksen niukkenevat resurssit lisäävät työttömien työnhakijoiden ja työssä olevien osaamiseroja, koska työttömien on vaikea ylläpitää osaamistaan työttömyyden aikana. Työtön on myös työnantajan vastuulla olevan henkilöstökoulutuksen ulkopuolella, vaikka se on määrällisesti merkittävin aikuiskoulutuksen väylä.<sup>20</sup> Toisin sanoen mitä enemmän koulutuksen sisältöjä siirretään työpaikalle opittavaksi, sitä haastavammaksi se tekee tilanteen työttömän kannalta. Työttömälle työnhakijalle olisi erityisen tärkeää päästä kouluttautumaan työttömyytensä aikana. Saatavuuden lisäksi on edelleen kiinnitettävä huomiota työvoimakoulutusten laatuun ja sisältöön, jotka eivät ole osin vastanneet työttömien todellisia tarpeita.

Seuraava kuva kertoo, miten matala koulutustaso ja pitkäaikaistyöttömyys ovat yhteydessä toisiinsa. PIAAC-tutkimus osoittaa, että joka viidennellä työttömällä henkilöllä on puutteelliset perustaidot. Perustaitojen puute lisää todennäköisesti työttömyysriskiä sekä hankaloittaa uuden työn löytämistä.<sup>21</sup> Työvoimakoulutuksessa tulisikin huomioida entistä vahvemmin se, että työttömyyden katkaiseminen voi osalla työttömistä olla kiinni vain perustaitoja vahvistavasta koulutuksesta.

<sup>20</sup> OECD 2015

<sup>21</sup> OECD 2015, s. 23

Kuva 3: Pitkäaikaistyöttömät koulutusasteen mukaan keskimäärin tammi-heinäkuussa 2014 ja 2015. Lähde: TEM



### SAK:n ratkaisu: Työttömyysaika hyötykäyttöön kolmella tapaa

Työttömyysaika on otettava hyötykäyttöön ja työttömien aktivointiasteita on kyettävä nostamaan. Työttömien aktivointipalveluja mietittäessä on huomioitava, että työmarkkinoille syntyvien uusien työpaikkojen osaamistarpeet poikkeavat katoavien työpaikkojen vaatimuksista. Jotta tähän kohtaanto-ongelmaan voitaisiin puuttua, työttömien osaamisen kehittämiseen on panostettava seuraavin tavoin:

#### 1. Työvoimakoulutukseen lisää resursseja

- Työvoimakoulutuksen resursseja on lisättävä, jotta mahdollisimman monella työttömällä olisi mahdollisuus osaamisensa kehittämiseen heti työttömyyden alussa. Pitkäkestoisia koulutuksia on kohdennettava erityisesti matalasti koulutetuille työttömille, joiden työllistyminen on vaikeutunut oleellisesti.
- Ammatilliseen koulutukseen rakennetaan alanvaihtoon ja alalle tuloon tärkeitä koulutuskokonaisuuksia. Näitä kokonaisuuksia tulisi tarjota erityisesti supistuvilta aloilta työttömäksi jääneille.

## 2. Perustaitojen kehittäminen osaksi työvoimakoulutusta

- Kaikille työttömille on tehtävä perustaitojen osaamiskartoitus. Sen tavoitteena on kartoittaa ne työttömät työnhakijat, joiden luku-, numerotai digitaidot eivät vastaa työelämän vaatimuksia.
- Työvoimakoulutukseen rakennetaan uusia koulutuskokonaisuuksia perustaitojen parantamiseen. Perustaitojen kehittäminen on otettava osaksi alanvaihtajan ammatillista koulutusta, jolloin opiskelija voi kehittää samaan aikaan sekä perustaitojaan että ammattitaitoaan.

## 3. Vähemmän työttömän omaehtoista kouluttautumista estävää byrokratiaa

- Työttömien omaehtoiseen koulutukseen pääsemistä on helpotettava. Samalla on väljennettävä TE-toimiston tekemää arviota omaehtoisen koulutuksen tarpeesta. Viranomaisten tulisi myös huomioida erityisesti matalasti koulutetut ja supistuvilta toimialoilta työttömäksi jääneet.
- Työttömän omaa aktiivisuutta osaamisensa kehittämisessä tulee kannustaa. Sivutoimista opiskelua on helpotettava sekä samalla vähennettävä tilanteita, jossa työnhakijan opiskelu johtaa etuuden menettämiseen. Työtön työnhakija on työmarkkinoiden käytettävissä ja hänelle voidaan tehdä työtarjouksia, jolloin on tarpeetonta seurata tai sanktioida työttömyysaikana tapahtuvaa opiskelua. Kontrollin tulisi tapahtua lähinnä työtarjousten kautta: jos työtön kieltäytyisi töistä, siitä seuraa asianmukainen sanktio.

## 4 TYÖNANTAJAT EIVÄT KOULUTA KAIKKIA

Henkilöstökoulutus on ylivoimaisesti yleisin aikuiskoulutuksen muoto.<sup>22</sup> Vuonna 2012 työnantajan tukemaan koulutukseen osallistui yhteensä 1,1 miljoonaa palkansaajaa.<sup>23</sup> Henkilöstökoulutus on nimensä mukaisesti työnantajan henkilöstölleen järjestämää tai ulkopuolelta tilaamaa koulutusta, jonka tarpeet ja kohderyhmän määrittelee työnantaja. Se voi olla myös tutkintoon johtavaa koulutusta.

Suomalaisten henkilöstökoulutukseen osallistumisaste on korkea kansainvälisesti vertailtuna. Kuitenkin henkilöstökoulutukseen käytettyjen päivien määrä on laskenut koko 2000-luvun ajan Suomessa. Laskua selittää pitkälti yleisen taloustilanteen heikkeneminen, mutta henkilöstökoulutuksen vähentyminen on silti ristiriidassa työelämän muutoksen kanssa. Työtehtävien sisällöt ja työnteckemiset tavat muuttuvat koko ajan.

Henkilöstökoulutuksen voidaankin nähdä olevan myötäsyklistä toimintaa. Taloudellisesti hyvinä aikoina henkilöstökoulutukseen panostetaan, kun taas taloudellisesti heikompina aikoina siitä säästetään. Työntekijöiden osaamisen kehittämisen tarpeet ovat puolestaan joko jatkuvaa tai vastasyklistä toimintaa. Henkilöstökoulutuksen panostusten ja tarpeiden ristiriita on keskeinen henkilöstökoulutuksen ongelma ja peruste sille, miksi tarvitaan myös julkisrahoitteista aikuiskoulutusta, joka on riippumatonta työnantajasta.

Vaikka työnantajan vastuulla oleva henkilöstökoulutus tarjoaa tärkeää osaamista käytännön tehtäviin, on se altis eriarvoisuudelle. SAK:laisten liittojen jäsenet ovat aliedustettuina henkilöstökoulutuksessa: heistä vain 45 prosenttia oli ollut työnantajan tarjoamassa koulutuksessa vuonna 2012.<sup>24</sup> Samana vuonna kaikista palkansaajista henkilöstökoulutukseen osallistui noin 59 prosenttia.<sup>25</sup>

Kouluttautumisessa on nähtävissä niin kutsuttu Matteus-vaikutus: koulutusta kertyy elämäkulun myötä enemmän määrin korkeasti koulutetuille, kun taas vähän kouluttautuneet opiskelevat muita vähemmän.<sup>26</sup> Käänteisessä Matteus-vaikutuksessa matalasti koulutetuilla työntekijöillä on vähemmän mahdollisuuksia kehittää osaamistaan työssään sekä koulutuksissa. Kehityksen seurauksena työntekijän työttömyysriski kasvaa ajan myötä ja työttömyys jää helposti pysyväksi.

Aikuiskoulutustutkimukseen (2012) perustuva kuva osoittaa, että henkilöstökoulutusta saavat eniten ne, joiden tuottavuuden ajatellaan olevan merkityksellisintä yritykselle.<sup>27</sup> Käytännössä tämä ilmenee niin, että ylimmälle johdolle

<sup>22</sup> Niemi ym. 2014

<sup>23</sup> Aikuiskoulutustutkimus 2012. Osallistumismäärät ovat tarkemmin liitteessä 4.

<sup>24</sup> SAK 2012

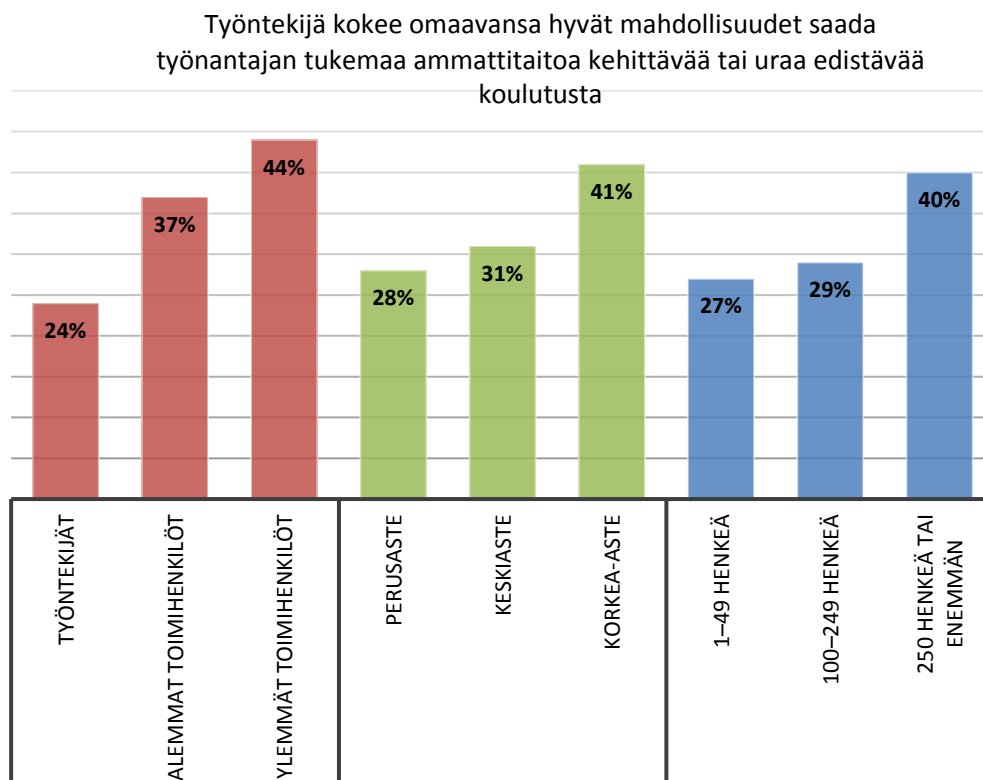
<sup>25</sup> Niemi ym. 2014

<sup>26</sup> Esim. Bishop 1996

<sup>27</sup> Becker 1975; Blomberg 1996

saatetaan tarjota hyvinkin kalliita täydennyskoulutuksia, kun taas työntekijä-tasolla koulutus pysyy lainsäädännön ja verohelpotusten määrittelemällä vähimmäistasolla.<sup>28</sup> Lisäksi työnantajien on hyvin vaikeaa arvioida, kenen kouluttaminen kannattaa ja missä määrin, mikä vähentää työnantajien halukkuutta investoida koulutukseen.<sup>29</sup> Yrityksen koko myös lisää eriarvoisuutta,<sup>30</sup> sillä suuremmissa yrityksissä on pieniä enemmän tarjolla resursseja henkilöstökoulutukseen.

**Kuva 4: Työvoimakoulutuksen jakautuminen työntekijä-, tutkinto- ja yritystas-tan perusteella.**



Lähde: Aikuiskoulutustutkimus (2012).

Henkilöstökoulutuksen epätasainen jakautuminen on suuri yhteiskunnallinen ongelma, sillä se osoittaa, ettei kaikkien työntekijöiden osaamisen kehittämistä nähdä yhtä tärkeänä. Työntekijätehtävissä toimiva ja matalasti koulutettu henkilö saa muuta henkilöstöä vähemmän koulutusta, vaikka tässä raportissa kuvattujen tietojen perusteella työntekijätehtävissä toimivien henkilöiden työ on vähintään yhtä suuressa muutoksessa kuin muidenkin.

<sup>28</sup> Niemi ym. 2014

<sup>29</sup> Bishop 1996

<sup>30</sup> Esim. Niemi ym. 2014, 37

Henkilöstökoulutuksen määrään vaikuttaa työpaikan koko. Pienemmissä työpaikoissa työntekijä saa henkilöstökoulutusta vähemmän kuin isommissa työpaikoissa. Keskeisimmät syyt tähän ovat taloudellisia sekä osaamiseen liittyviä. Pienemmissä työpaikoissa on vaikeampaa järjestellä työtä siten, että henkilöstökoulutukseen osallistuminen olisi työntekijälle mahdollista. Tilanne tulee sitä vaikeammaksi, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Toisaalta pienemmillä työpaikoilla ei välttämättä ole samanlaista HR-osaamista, jota henkilöstön osaamistarpeiden kartoittaminen tai osaamisen kehittämisen suunnittelu edellyttäisi. Työpaikan koon ja henkilöstökoulutuksen määrän välinen suhde on kuitenkin yhteiskunnallinen ongelma sen vuoksi, että osaamisen kehittämisen tarpeet koskettavat pienemmissä työpaikoissa työskenteleviä samalla tavoin kuin isommissa yrityksissä työskenteleviä. Ongelman merkitys myös kasvaa, sillä näyttää siltä, että uusia työpaikkoja syntyy erityisesti pieniin ja keskisuuriin yrityksiin.

SAK:n tavoitteena on ollut jo pidempään varmistaa, että kaikki työntekijät saavat säännöllisesti henkilöstökoulutusta. Myös matalammin koulutettujen, työntekijätehtävissä toimivien sekä erityisesti ikääntyvien työntekijöiden osaamisesta on pidettävä huolta. Osaamisen rapautuminen ja ammattitaidon kapeutuminen johtavat tilanteeseen, jossa työn tuottavuus sekä yksilön kyky oppia uutta ja siirtyä tehtävästä toiseen heikkenee. Lopputuloksena on monesti työttömyys.

SAK ehdotti vuonna 2011, että lailla määriteltäisiin kaikille työntekijöille oikeus saada henkilöstökoulutusta vähintään kolme päivää vuosittain. Ehdotus ei mennyt sellaisenaan läpi, vaan lopputuloksena sovittiin osaamisen kehittämisen toimintamallista. Toimintamalli sisältää tarkennetut sisällöt henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laadintaan työpaikoilla sekä siihen sidotun verovähennyksen tai koulutuskorvauksen työnantajille.

Osaamisen kehittämisen toimintamalli ja sitä koskevat lait otettiin käyttöön vuonna 2014. Lain muutoksia varten budjetoitiin noin 80 miljoonaa euroa vuonna 2014, mutta lopullinen käyttö on jäänyt toistaiseksi noin neljäsosaan kyseisestä summasta. Myös SAK:laiset luottamushenkilöt pettyivät lain vaikutuksiin. SAK:n luottamushenkilöpaneelin mukaan ainoastaan 12 prosenttia luottamusmiehistä arvioi lain lisänneen työntekijöiden koulutusta ja vain 14 prosenttia arvioi lain lisänneen niiden koulutusta, joilla sitä ei ole ollut aikaisemmin (katso liite 5).

Henkilöstökoulutusta ja työelämän rakenteellisia muutoksia on myös vaikea yhdistää. Rakennemuutosten riskiryhmissä ja osaamiskuopissa oleville henkilöille osaamisen kehittäminen tulisikin sitoa entistä vahvemmin erilaisiin muutosturvamalleihin, jossa työnantaja rahoittaa kokonaan tai osittain irtisanomisuhan alla olevien työntekijöiden muutoskoulutuksen uuteen ammatteihin. Osana kilpailukyky sopimusta sovittiin mallista, jossa työnantaja maksaa kuu-kauden palkkaa vastaavan summan irtisanottavan henkilön kouluttamiseksi.<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Kilpailukyky sopimus 29.2.2016.

## **SAK:n ratkaisu: Henkilöstökoulutusta uudistettava viidellä tavalla**

### **1. Osaamisen kehittämisen toimintamallia uudistettava**

Osaamisen kehittämisen toimintamalli ja siihen liittyvä lainsäädäntö tulee uudistaa, jotta se takaisi säännöllisen henkilöstökoulutuksen kaikille työntekijöille sekä parantaisi heidän mahdollisuuksiaan kehittää ammatillista osaamistaan.

Jos työnantajille maksettava verovähennyksellä ja koulutuskorvauksella ei saavuteta toivottuja hyötyjä, tulee yhteiskunnan tuesta lisäkorvauksista luopua. Maksaminen Julkinen tuki ei kannata, jos koulutus olisi joka tapauksessa järjestetty.

### **2. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien tekoa työpaikoilla kehitettävä**

SAK:n tavoitteena on, että vuoteen 2020 mennessä kaikilla työpaikoilla on henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoavat ja kehittävät helppokäyttöisiä malleja paitsi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien myös SAK:n Perustaitotakuun mukaisten osaamiskartoitusten tekoon.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien sekä osaamiskartoitusten tekoon on koulutettava työpaikan luottamushenkilöitä, jotta he osaavat ohjata työntekijöitä kehittämään osaamistaan myös omaehtoisesti.

### **3. Uusia malleja pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstön kouluttamiseen**

Pieniin ja keskisuuriin työpaikkoihin syntyy merkittävä osa uusista työpaikoista, mutta samalla niillä ei ole samanlaisia mahdollisuuksia panostaa henkilöstökoulutukseen kuin suuremmilla työpaikoilla. Pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstön kouluttamiseen tulee kokeilla uusia malleja. Hyvä malli voisi olla entinen ammatillisen koulutuksen TYKE-rahoitus, jossa työnantajan vastuulla on puolet koulutuksen kustannuksista. Pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstökoulutuksen tukeminen ei saa kuitenkaan vaikuttaa yritysten väliseen kilpailuun.

### **4. Norjasta mallia työntekijöiden perustaitojen parantamiseen**

Työntekijöiden perustaitojen opiskelua työpaikoilla on tuettava erillisellä määrärahalla ja toimintamallilla. Hyvä malli olisi esimerkiksi norjalainen Basic Competence in Working Life (BKA). Norjan opetusministeriön alla oleva "elinikäisen oppimisen yksikkö" (Vox) hallinnoi rahastoa, joka tukee työntekijöiden perustaitojen opiskelua työpaikoilla. Työnantaja voi kouluttaa työntekijöitään ja parantaa esimerkiksi heidän luku-, kirjoitus-, lasku- tai digitaatioita.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Norjan Basic Competence in Working Life (BKA) -järjestelmässä koulutuksen toteuttaa jokin opilaitos tai koulutuksen järjestäjä ja rahoituksesta vastaa valtio. Työnantaja tarjoaa yleensä opiskelutilat ja puolet kurssiajasta työaikana. Puolet on opiskelijan omaa aikaa.

## 5. Muutosturvan tuettava työllistymistä

Kilpailukyky sopimuksen muutosturvamallin toimivuutta on arvioitava mallin käyttöönoton jälkeen. Sen avulla on tarkoitus parantaa irtisanottavan mahdollisuuksia koulutukseen jo irtisanomisaikana, kytkeä työnantajan maksama koulutus osaksi työvoimahallinnon aktivointipalveluita sekä laajentaa muutosturvamalli myös pienille työpaikoille.

Vuonna 2006 aloitetun ohjelman aikana on koulutettu noin 30 000 henkeä. Ohjelman kautta voivat saada rahoitusta sekä yksityiset että julkiset työpaikat Norjassa. Ohjelman budjetti on vuosittain noin 200 miljoonaa kruunua eli noin 21 miljoonaa euroa. Lisätietoja:  
[http://www.vox.no/English/Basic-skills/Competenceplus/#Competenceplus\\_1](http://www.vox.no/English/Basic-skills/Competenceplus/#Competenceplus_1)



## 5 LOPUKSI

Työikäisen väestön osaamista kehittämällä ja aikuiskoulutusta uudistamalla voidaan tavoitella koko työmarkkinoiden uudistamista siten, että se palvelee yhteiskunnan ja elinkeinoelämän tarpeiden lisäksi työntekijöiden tarpeita. On tarpeen ehkäistä työttömyyttä, käyttää työttömyysaika hyödyksi sekä nostaa koulutuksen kautta työttömiä uudelleen työmarkkinoille. Tässä aikuiskoulutuksella on tärkeä rooli.

Osaamisen merkitys työntekijän kyvyille toimia työmarkkinoilla on keskeinen. Työnjaollisesti jakautuneessa yhteiskunnassa ammattitaito ja osaaminen ovat työntekijän kauppatavaraa työmarkkinoilla. Jos osaamista ei ole, ei ole mitään myytävääkään. Viime kädessä työntekijän vastuulla on pitää huolta osaamisestaan ja kyvystä oppia uutta, mutta tämä edellyttää sitä että kaikilla työikäisillä ovat tosiasialliset mahdollisuudet osaamisensa kehittämiseen riippumatta siitä, mikä hänen pohjakoulutuksensa, työtehtävänsä tai elämäntilanteensa on.

Kaikkien työntekijöiden osaamista tulee kehittää jatkuvasti. Se on edellytys kestävään tuottavuuden nostamiseen työpaikoilla. Osaaminen ei käyttämällä kulu, vaan kehittyy ja tuottaa yhä parempia tuloksia. Käyttämättä jäävät taidot ja osaaminen sen sijaan rapautuvat ajan kuluessa. Yhteiskunnan intressissä puolestaan tulee olla se, että kansalaisten osaaminen jatkuvasti kehittyy ja että julkiset aikuiskoulutuksen resurssit on kohdennettu oikein.

SAK:n esittämät ratkaisut muodostavat joukon toimenpiteitä, joiden avulla aikuiskoulutuksesta saataisiin enemmän hyötyä työmarkkinoiden uudistumiseen. Ne toivottavasti auttavat nostamaan aikuiskoulutuksen, elinikäisen oppimisen ja työväestön osaamisen kysymykset paremmin esille yhteiskunnallisessa keskustelussa.

## KIRJALLISUUS

Aikuiskoulutustutkimus. 2000; 2006; 2012 [verkkójulkaisu].  
ISSN=1797-3589. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 13.5.2016].  
Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/aku/>

Asplund, Rita, Antti Kauhanen ja Pekka Vanhala. 2015. Ammattirakenteet murtuvat – mihin työntekijät päätyvät ja miksi? *Helsinki: Taloustieto Oy.*

Becker, Gary. 1964. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press.

Bishop, John. 1996. What we know about employer-provided training: A review of literature.

Blomberg, Robert. 1989. Cost-benefit analysis of employee training: A literature review. *Adult Education Quarterly* 39.2: 89-98.

Euroopan Komissio 2016. A New Skills Agenda for Europe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Hämäläinen, Reija, Bram De Wever, Antero Malin ja Sebastiano Cincinato. 2015. Education and working life: VET adults' problem-solving skills in technology-rich environments. *Computers & Education*, 88, 38-47.

Jolkkonen, Arja, Pertti Koistinen, Arja Kurvinen, Liudmila Lipiäinen, Tapio Nummi ja Pekka Virtanen. 2016. Työura katkolla. Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen. *Työraportteja* 92/2016.

Kauhanen, Antti. 2014. Tulevaisuuden työmarkkinat. *Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos. ETLA Raportit* (30).

Kilpailukykysojimus. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen neuvottelutulos 29.2.2016 <http://www.sak.fi/ajankohtaista/neuvottelutilanne/neuvottelutulos>

Koulutusrahasto. 2015. Vuosikertomus 214. Saatavilla: [http://www.koulutusrahasto.fi/files/8414/3149/9618/KR-vuosikertomus\\_2014\\_verkko.pdf](http://www.koulutusrahasto.fi/files/8414/3149/9618/KR-vuosikertomus_2014_verkko.pdf)

Lyly-Yrjänäinen, Maija, Petri Haltia, ja Petra Packalen. 2015. Osaamisen ja elinikäisen oppimisen suomi – riittävätkö kaikkien perustaidot? *Työpoliittinen Aikakauskirja*: 5.

Niemi, Helena, Timo Ruuskanen, ja Tarja Seppänen. 2014. Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2012. *Tilastokeskus.*

OECD. 2015. Data for policy: Country studies of adult skills. *A review of Finland*. 2015.

OKM. 2015. Suomi osaamisen kasvu-uralle. Ehdotus tutkintotavoitteista 2020-luvulle. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:14

Pajarinen, Mika ja Petri Rouvinen 2015. Digitalisaatio muuttaa ammattirakenteita ja töiden sisältöä. *Työn Tuuli* 2/2015

SAK. 2012. Palkitseminen, yhdenvertaisuus ja koulutusmahdollisuudet SAK:Laisilla työpaikoilla. SAK:n työolobarometri 2012, osajulkaisu 4.

SAK 2016. Neljä tapaa uudistaa työttömyysturvaa. SAK julkaisusarja 2/2016,

TE-Palvelut 2016. Henkilöstön kehittäminen ja muutostilanteet. Saatavilla: [http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston\\_kehittaminen/index.html](http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/index.html)

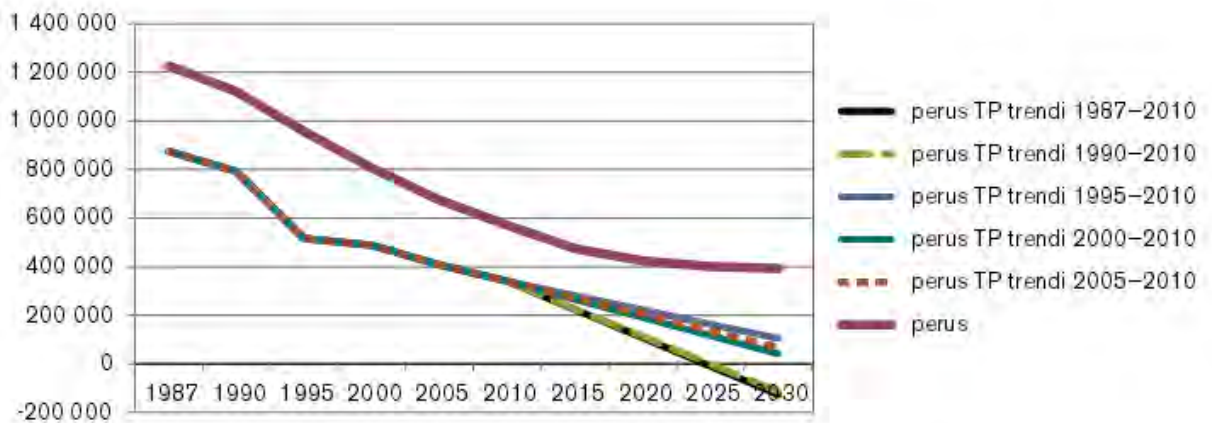
Tiedote. 2015. Ammatillisen koulutuksen suorittaneiden aikuisten osaamisessa vakavia puutteita. Saatavilla: <https://ktl.jyu.fi/ajankoh-taista/2014/t100914>

Tilastokeskus 2016. Rekisteripohjainen työssäkäyntitilaston aineisto. Koonnut Pekka Myrskylä

## LIITTEET

### Liite 1

Kuva 1. Peruskoulutason koulutuksen saaneiden määrä ja trendiennuste perusasteen työpaikkojen kehityksestä



Kuvio 21. Vailla perusasteen jälkeistä koulutusta olevat työpaikat (18–64) ja työttömät (25–64 v) 1987–2030, (työpaikat 2010–2030 = trendit)

Lähde: OKM 2014, s.32

### Liite 2

#### Opintovapaalaki (9.3.1979/273)

- 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.
- Jos opintovapaan myöntäminen hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle, on työnantajalla oikeus siirtää opintovapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella tai, milloin on kysymys harvemmin kuin kuuden kuukauden väliajoin toistuvasta koulutuksesta, enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään.
- Työntekijää ei saa irtisanoa tai työsopimusta purkaa sillä perusteella, että hän on hakenut tai käyttänyt opintovapaata.

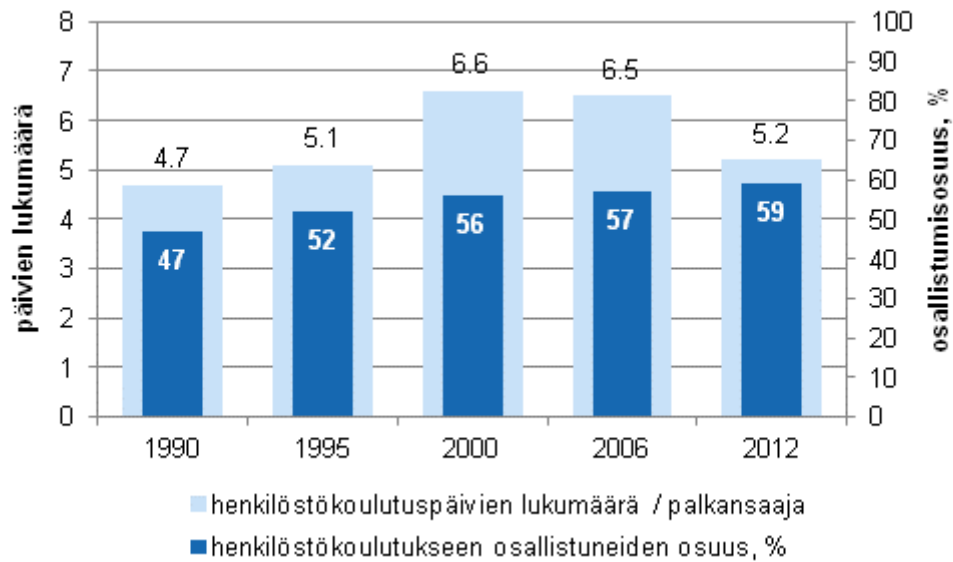
### Liite 3

#### Aikuiskoulutustukea maksaa Koulutusrahasto

- Aikuiskoulutustukea voi saada
  - omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistuva aikuisopiskelija, joka on työ- tai virkasuhteessa
  - on ollut työelämässä yhteensä vähintään kahdeksan vuotta ja
  - on ollut nykyisen työnantajan palveluksessa tai toiminut yrittäjänä vähintään vuoden ennen tuettavan opiskelun alkua ja
  - jää palkattomalle opintovapaalle yhdenjaksoisesti vähintään kahdeksi kuukaudeksi tai opiskelee lyhemmillä opintojaksoilla tai osa-aikaisesti yhteensä vähintään 43 päivän ajan ja
  - ei saa opiskeluun muuta tukea.
- Aikuiskoulutustuen kaikkien saamisehtojen tulee täytyä, jotta Koulutusrahasto voi maksaa aikuiskoulutustukea.
- Koulutusrahasto maksaa aikuiskoulutustukea yhteensä enintään 15 kuukauden ajalta. Aikuiskoulutustuen määrä on hieman alempi kuin ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan määrä ilman korotusosia.
- Koulutusrahasto myöntää aikuiskoulutustukea tutkintoon johtavaan opiskeluun, tutkinnon osion suorittamiseen sekä ammatilliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen julkisen viranomaisen valvonnan alaisessa oppilaitoksessa. Oppilaitoksen tulee toimia Suomessa. Opintojen tulee tukea aikana olla päätoimisia.

## Liite 4

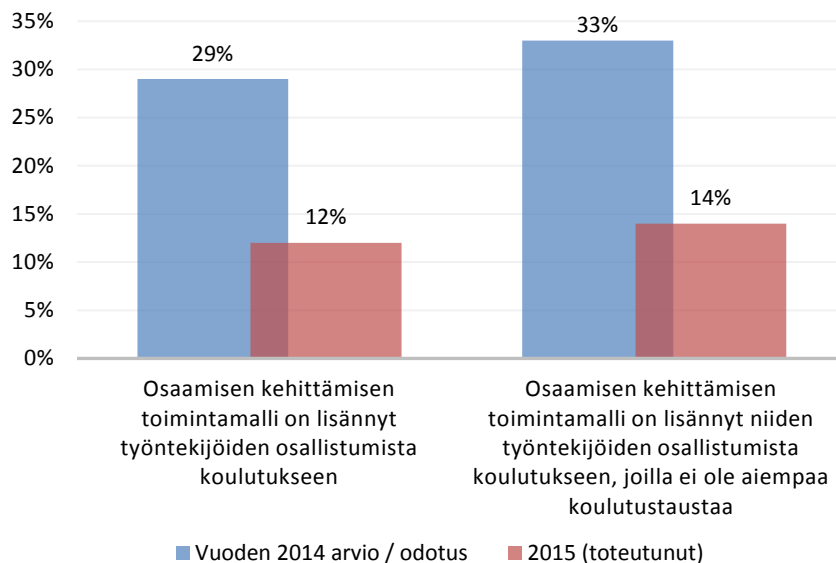
Kuva 3. Työnantajan tukemaan henkilöstökoulutukseen osallistuminen vuosina 1990, 1995, 2000, 2006 ja 2012 koulutuspäivien määrän ja osallistumisosuuden mukaan (18-64-vuotiaat palkansaajat)



Lähde: Aikuiskoulutustutkimus (2012).

## Liite 5

Kuva 5: Osaamisen kehittämisen toimintamalli -lain vaikutukset luottamushenkilöiden mukaan



Lähde: SAK:n luottamushenkilöpaneeli, N=809.