

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi kaksi uutta lakia. Niistä ensimmäisessä, laissa taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä, olisivat säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta. Tällaisen suunnitelman laatiminen olisi yhtenä edellytyksenä erityisen verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen saamiseksi. Suunnitelmien sisältö yhteistoimintalakien soveltamisen piirissä määräytyisi mainittujen lakien mukaan ja yhteistoimintalakien soveltamisen ulkopuolella tässä laissa koulutussuunnitelman sisällölle asetettujen vaatimusten mukaan.

Lain tavoitteena on lisätä työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden osaamisen kehittämiseen liittyvää toimintaa ja tällä tavoin parantaa henkilöstön osaamisen tasoa vastaamaan työn muuttuvia vaatimuksia. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostaville työnantajille säädettäisiin oikeus lisävähennyksen verotuksessa tai sitä vastaavaan taloudelliseen kannusteeseen.

Toisessa uudessa laissa, laissa koulutuksen korvaamisesta, säädettäisiin verovähennystä vastaavasta koulutuskorvauksesta. Sitä voitaisiin myöntää niille työnantajille, joihin ei sovelleta elinkeinotulon verottamisesta annettua lakia tai maatilatalouden tuloverolakia. Koulutuskorvauksen maksaisi valtion virastoille valtiovarainministeriö tätä tarkoitusta varten varatusta määrärahasta ja muille koulutuskorvaukseen oikeutetuille työnantajille työttömyysvakuutusrahasto työttömyysvakuutusmaksun perinnän yhteydessä.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain henkilöstö- ja koulutustavoitteita sekä koulutussuunnitelmia koskevia säännöksiä ehdotetaan yhdenmukaistettaviksi ja täsmennettäväksi.

Esitys liittyy valtion vuoden 2014 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä. Lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2014.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	3
1 JOHDANTO.....	3
2 NYKYTILA.....	3
2.1 Työnantajan kouluttamisvelvollisuutta ja työntekijöiden osaamisesta huolehtimista koskeva lainsäädäntö.....	3
2.2 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta.....	4
2.3 Nykytilan arviointi.....	5
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	5
3.1 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä.....	5
3.2 Yhteistoimintalakien mukaiset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat.....	6
3.3 Koulutuksen järjestämisen kannusteet.....	6
3.4 Esityksen tavoitteiden toteutumisen seuranta.....	7
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	7
4.1 Taloudelliset vaikutukset.....	7
4.2 Vaikutukset viranomaisten tehtäviin.....	8
4.3 Vaikutukset työntekijöiden ja virkamiesten asemaan.....	8
4.4 Yritysvaikutukset.....	8
5 ASIAN VALMISTELU.....	9
6 RIIPPUVUUS MUISTA ESITYKSISTÄ.....	9
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	10
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	10
1.1 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä.....	10
1.2 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä.....	12
1.3 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.....	14
1.4 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.....	15
1.5 Laki koulutuksen korvaamisesta.....	15
1.6 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta.....	17
2 VOIMAANTULO.....	18
LAKIEHDOTUKSET.....	19
1. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä.....	19
2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta.....	21
3. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain muuttamisesta.....	22
4. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 a §:n muuttamisesta.....	23
5. Laki koulutuksen korvaamisesta.....	24
6. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 10 §:n muuttamisesta.....	26
LIITE.....	27
RINNAKKAISTEKSTIT.....	27
2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta.....	27
3. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain muuttamisesta.....	29
4. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 a §:n muuttamisesta.....	31
6. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 10 §:n muuttamisesta.....	32

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Osana syksyllä 2011 solmittua raamisopimusta Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta työmarkkinajärjestöt sopivat, että muutostilanteisiin sopeutumiseksi, työn tuottavuuden lisäämiseksi ja työurien pidentämiseksi työntekijöiden mahdollisuuksia ammattitaidon päivittämiseen ja osaamisen kehittämiseen parannetaan. Ammatillista osaamista kehitetään työpaikalla suunnitelmallisesti liiketoiminnan ja julkis palvelujen tarpeista sekä työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuuksista lähtien. Lisäksi sopimukseen sisältyy kirjauksia yhteistoimintalakien mukaisten henkilöstösuunnitelmien kehittämisestä.

Hallitus tuki raamisopimuksessa asetettujen tavoitteiden toteutumista sitoutumalla käynnistämään valmistelun koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa sekä vastaavan järjestelyn toteuttamiseksi julkisella sektorilla. Vähennys nähtiin keinoksi lisätä työnantajien henkilöstön osaamista kehittävää toimintaa. Tavoitteeksi asetettiin, että työntekijä voisi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamistaan lisäävään koulutukseen. Näitä päiviä voitaisiin yli 55-vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Hallituksen sitoumuksen mukainen kolmikantainen lainsäädäntövalmistelu käynnistettiin joulukuussa 2011. Lainsäädännön valmistelu lopetettiin alkusyksystä 2012 tuloksettomana.

Työmarkkinajärjestöt sopivat maaliskuussa 2013 osaamisen kehittämisen toimintamallista. Sillä toteutetaan raamisopimukseen ja hallituksen sitoumuksen sisältyvä kirjaus kolmen päivän koulutusoikeudesta.

Työmarkkinaosapuolten hyväksymässä toimintamallissa sovittiin yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tehtävistä muutoksista, elinkeinotulon verottamisesta annetun lain mukaisesta erityisestä verokannusteesta sekä uuden verokannusteeseen oikeuttavasta koulutuksesta yrityksissä annettavan

erillislain sisällöstä sekä siihen liittyvästä työntekijäverotuksen muuttamisesta. Lisäksi sovittiin, että vastaavat muutokset toteutetaan myös julkisella sektorilla.

2 Nykytila

2.1 Työnantajan kouluttamisvelvollisuutta ja työntekijöiden osaamisesta huolehtimista koskeva lainsäädäntö

Työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijän koulutuksesta ja työhön perehdyttämisestä säädetään työsopimuslaissa (55/2001). Työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajan velvollisuutena on pitää huolta siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on mainitun säännöksen mukaan myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Työnantajalle on lisäksi säädetty lomauttamisen ja irtisanomisen vaihtoehtona velvollisuus selvittää mahdollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä. Muun työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyy myös laissa säädetty koulutusvelvollisuus (työsopimuslain 4 luvun 9 §, 5 luvun 2 § ja 7 luvun 2 ja 4 §). Virkamiesten ja viranhaltijoiden osalta vastaavista työnantajan velvollisuuksista säädetään virkamieslaeissa.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007), jäljempänä *yhteistoimintalaki*, 16 §:ssä säädetään säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä laadittavista henkilöstösuunnitelmista ja koulutustavoitteista. Henkilöstön osaamisen tasoa ja siinä ilmeneviä kehittämistarpeita on käsiteltävä vuosittain yhteistoimintamenettelyssä. Yrityksissä on laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suunnitelma ja tavoitteet on käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteiluissa lain 4 luvussa säädettyllä tavalla.

Koulutustavoitteilla ja niiden toteuttamisella voidaan arvioida, miten yrityksen henki-

löstöä on koulutettava ja heidän ammattitaitoaan voidaan pitää yllä ja kehittää, jotta he selviytyvät muuttuvista työtehtävistä ja voivat siten antaa parhaan mahdollisen panoksensa yritykselle. Erityisesti koulutustavoitteisiin liittyen suunnitelmasta tulee käydä ilmi arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistarpeista ja ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden perusteista. Lisäksi siitä tulee käydä ilmi edellä mainittuihin arvioihin perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin. Käsiteltävät asiat koskevat lähinnä työntekijöiden täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutustarpeita ja -mahdollisuuksia sekä vuosittaista toteuttamissuunnitelmaa.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi myös edellä tarkoitettujen kysymysten toteutumisen seurantamenettelyt. Vuosittaista suunnitelmaa käsiteltäessä on samalla käsiteltävä ne tavat, joilla suunnitelmia ja tavoitteita seurataan. Edellisen vuoden tavoitteiden toteutumisen seuranta on osa henkilöstösuunnitelman laatimisprosessia.

Henkilöstösuunnitelman sisältö ja laajuus voivat vaihdella yrityksen koon mukaan. Pienessä yrityksessä, jossa ei ole erityistä asiantuntemusta henkilöstöasioiden hoidossa, laadittavalta henkilöstösuunnitelmalta ja koulutustavoitteilta ei edellytetä samanlaista laajuutta kuin suuremmissa yrityksissä. Suunnitelmaa laadittaessa on kiinnitettävä huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin. Tämä on tarpeellista siksi, että ikääntyvät pysyisivät pitempään työelämässä ja koska heidän osaamisensa pohjautuu nuorempia työntekijöitä useammin työssä opittuun.

Yhteistoimintalain noudattamista valvoo yhteistoiminta-asiamies. Yhteistoiminta-asiamies voi vaatia, että tuomioistuin velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi yhteistoimintamenettelyssä.

Valtion virastoilla ei ole yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) perusteella velvoitetta laatia eril-

listä henkilöstösuunnitelmaa. Jos virastossa laaditaan mainitun lain 7 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettuja henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia, ne tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) ei ole nimenomaisia säännöksiä koulutussuunnitelmista ja niiden käsittelystä. Laissa kuitenkin säädetään velvollisuudesta käsitellä yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia.

Evankelis-luterilaisella kirkolla ei ole työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevaa lakia, vaan yhteistoiminta perustuu työ- ja virkaehtosopimuksiin.

2.2 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta

Työttömyysvakuutusrahastosta säädetään työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998), jäljempänä *rahoituslaki*. Työttömyysvakuutusrahasto on työnantajien ja palkansaajien hallinnoima itsenäinen laitos, jonka toimintamenot rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksujen tuotolla. Rahaston korkeinta päätäntävaltaa käyttää hallintoneuvosto, jonka valtioneuvosto nimittää kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Hallintoneuvoston 18 jäsenestä kahden kolmasosan tulee edustaa työnantajia ja kolmasosan työntekijöitä. Rahaston asioita hoitaa hallitus, jonka 12 jäsenestä kahdeksan edustaa työnantajia ja neljä työntekijöitä.

Työttömyysvakuutusrahaston tehtävistä säädetään rahoituslain 10 §:ssä. Rahasto vastaa työttömyysvakuutusmaksuilla rahoitettavien työttömyysturvaetuuksien ja eräiden muiden etuuksien rahoituksesta sekä työttömyysvakuutusmaksujen perinnästä. Lisäksi rahasto määrää ja perii työnantajan omavastuumaksun ja sekä sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 883/2004 65 artiklan 6 ja 7 kohdan mukaiset korvaukset työttömyyskassan jäsenenä olleille maksetuista työttömyyspäivärahoista.

Työttömyysvakuutusrahaston menot rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksuilla sekä niistä saatavilla sijoitustoiminnan tuotoilla ja tarvittaessa valtion takaamalla lainanotolla.

2.3 Nykytilan arviointi

Työolobarometrin 2012 mukaan työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 57 prosenttia palkansaajista vuonna 2012. Osuus on noussut 2000-luvun alusta kymmenellä prosenttiyksiköllä. Koulutuksen pituus on sen sijaan jonkin verran laskenut reilun kymmenen vuoden aikana. Vuosina 2002—2004 sekä 2007 keskimääräinen koulutuspäivien lukumäärä oli yli kuusi päivää. Vuonna 2012 määrä oli alimmillaan koko 2000-luvun aikana, 4,8 päivää. Muina vuosina keskiarvo on ollut yli viisi koulutuspäivää.

Naiset osallistuvat koulutukseen hieman miehiä useammin. Vuonna 2012 miltei 60 prosenttia naisista ja 54 prosenttia miehistä ilmoitti olleensa koulutuksessa viimeisen vuoden aikana. Naisilla koulutukseen osallistuminen on yleistynyt miehiä nopeammin. Miesten koulutukseen käyttämä aika on kuitenkin pidempi kuin naisten. Vuonna 2012 miehet olivat koulutuksessa keskimäärin 5,5 ja naiset 4,2 päivää.

Koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Vuonna 2012 hieman yli 70 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa. Työntekijöillä osuus on puolet pienempi, 35 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä 64 prosenttia osallistui koulutukseen. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat jonkin verran kasvaneet, sillä työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuneiden osuus on 12 vuoden aikana kasvanut toimihenkilöillä hieman enemmän kuin työntekijöillä. Ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien lukumäärissä. Vuonna 2012 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät tähän keskimäärin 6,1, alemmat toimihenkilöt 4,2 ja työntekijäasemassa olevat 3,6 päivää.

Työnantajan tarjoama koulutus on yleisempää julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna. Valtiolla työskentelevistä koulutuksessa oli viime vuoden aikana miltei 70 pro-

senttia ja kuntien työntekijöistä 66 prosenttia. Yksityisissä palveluissa koulutukseen osallistuneiden osuus oli 54 prosenttia ja teollisuudessa 46 prosenttia. Yksityisellä sektorilla osuudet kuitenkin nousivat aiemmasta vuodesta, kun valtiolla osuus hieman pieneni ja kunnissa säilyi ennallaan. Valtion palkansaajat käyttävät koulutukseen selvästi eniten aikaa. Vuonna 2012 koulutus kesti valtiolla työskentelevillä keskimäärin 10,5 työpäivää, kunnissa 4,1 päivää, yksityisissä palveluissa 4,6 päivää ja teollisuudessa työskentelevillä 3,6 päivää. Kokonaisuutena yksityisellä sektorilla työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 52 prosenttia vuonna 2012 ja koulutus kesti keskimäärin 4,3 päivää.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä

Työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden osaamisen kehittämisen edistämiseksi ehdotetaan säädettäväksi uusi laki. Lain tavoitteena olisi edistää työntekijöiden osaamisen kehittämistä, muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Kiinnittämällä erityistä huomiota työntekijöiden osaamisen tilaan ja havaittuihin kehittämistarpeisiin sekä ryhtymällä toimiin osaamisen kehittämiseksi muuttuvien olosuhteiden asettamien vaatimusten täyttämiseksi voidaan parantaa työn tuottavuutta ja Suomen kilpailukykyä. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana olisivat liiketoiminnan ja julkispalvelujen tarpeet, mutta myös työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuuksista huolehtiminen.

Lain tavoitteena olisi — avaintyöntekijäryhmiä unohtamatta — ohjata ammatillisen osaamisen kehittämistoimia myös sellaisille työntekijäryhmille, jotka ovat jääneet vähemmälle koulutukselle. Toisaalta osaamisen kehittämisestä ja sen kohdentamisesta voitaisiin päättää kunkin työpaikan tarpeista lähtien.

Työntekijöiden osaamisen kehittämistä koskeva sääntely koostuisi useammasta laista. Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettava laki olisi soveltamisalaltaan yleinen. Sitä sovellettaisi

siin sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työnantajan koosta riippumatta. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät kuitenkin lain 2 §:n 2 momentissa mainitut organisaatiot sekä työnantajina toimivat kotitaloudet.

Taloudellisen kannusteen saamiseksi työnantajan olisi laadittava koulutussuunnitelma. Yhteistoimintalakien piirissä koulutussuunnitelman sisältö määräytyisi sovellettavan yhteistoimintalain mukaan. Yhteistoimintalain soveltamisen ulkopuolelle jäävillä työpaikoilla sovellettaisiin tässä laissa olevaa koulutussuunnitelmaa koskevaa säännöstä.

Taloudellisen kannusteen saamisen edellytyksistä ja määrästä säädettäisiin sekä verolakien muutoksilla, joista annetaan oma hallituksen esityksensä, että koulutuksen korvaamista koskevassa laissa.

Rakenteellisesti laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä muodostuisi osin viittaussäännöksistä yhteistoimintalakeihin ja taloudellista kannustetta koskeviin lakeihin. Valittua sääntelytapaa puoltaa käyttäjänäkökulma: aiheeseen liittyvän säännöskokonaisuuden kokoaminen yhteen paikkaan helpottaa säännösten löytämistä ja niiden kokonaisuuden hahmottamista.

Työnantajalla, johon ei sovelleta mitään yhteistoimintalakeja, ei olisi velvollisuutta suunnitelman laatimiseen. Laissa säädettäisiin kuitenkin työnantajan velvollisuudesta käydä keskustelua työntekijän ammatillisen osaamisen kehittämisestä niissä tilanteissa, joissa työpaikalla ei ole laadittu koulutussuunnitelmaa.

3.2 Yhteistoimintalakien mukaiset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Yhteistoimintalaissa säädettäisiin nykyistä yksityiskohtaisemmin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa käsiteltävistä asioista. Uusia käsiteltäviä asioita olisivat toteutuneiden määräaikaisten työsovimusten määrä, arvio näiden kehitymisestä sekä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Myös osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin olisi

henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa jatkossa kiinnitettävä huomiota.

Ammatillisen osaamisen kehittämisestä säädettäisiin aikaisempaa selkeämmin. Lisäksi säädettäisiin ammatillisen osaamisen kehittämisestä pidempään vaille jääneiden työntekijöiden osalta menettelystä, jonka mukaan työnantajan on koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään ammatillisen osaamisen kehittämistä vaille jääneiden henkilöiden ammatillista osaamista.

Valtion virastoilla tai kunnilla ei ole lakisääteistä velvoitetta laatia erillisiä henkilöstösuunnitelmia. Kuntien on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käyvät ilmi erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet. Vastaavasti valtion liikelaitoksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ennen tilikauden alkua, kun taas valtion virastoilla ei ole yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain perusteella velvoitetta laatia erillistä henkilöstösuunnitelmaa. Valtion virastoja ja kuntia velvoittavia yhteistoimintalakeja yhtenäistettäisiin siten, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia koskevat säännökset vastaisivat jatkossa keskeisiltä osin yhteistoimintalain säännöksiä.

Ehdotetut säännökset lisäävät valtion virastojen ja kuntien velvoitteita henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisessa.

3.3 Koulutuksen järjestämisen kannusteet

Lisävähennykseen oikeuttavasta koulutuksesta sekä lisävähennyksen perusteista säädettäisiin elinkeinotulon verottamisesta annetussa laissa (360/1968), jäljempänä *elinkeinoverolaki*, sekä maatilatalouden tuloverolaissa (543/1967). Yhtenä vähennysoikeuden perusteena olisi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettavassa laissa tarkoitettu koulutussuunnitelma. Vähennyksen määrä olisi 50 prosenttia koulutuspäivien keskimääräisestä palkkakustannuksesta. Tätä vastaava korvaus toteutettaisiin muille kuin elinkeinotoimintaa tai maataloutta harjoittaville työnantajilla myöntämäl-

lä niille koulutuskorvaus toteutuneilta koulutuspäiviltä. Valtion virastoille korvauksen maksaisi valtiovarainministeriö ja muille työnantajille korvaus suoritettaisiin työttömyysvakuutusmaksun perinnän yhteydessä.

Elinkeinoverolain ja maatilatalouden tuloveronlain piiriin kuulumattomille työnantajille maksettavasta korvauksesta säädettäisiin uudessa koulutuksen korvaamista koskevassa laissa. Koulutuskorvauksen määräytymisperusteet olisivat samat kuin verovähennykselle asetetut edellytykset hallituksen esityksessä laeiksi elinkeinotulon verottamisesta annetun lain ja maatilatalouden tuloverolain muuttamisesta.

Koulutuskorvauksen suuruus olisi 10 prosenttia työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista. Tämä vastaisi verovähennyksestä yrityksille syntyvää verohyötyä. Koulutuskorvausta maksettaisiin enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa.

Valtio virastoille maksettavan koulutuskorvauksen toimeenpanosta huolehtisi valtiovarainministeriö. Muille työnantajille koulutuskorvaus annettaisiin työttömyysvakuutusmaksun yhteydessä ja sen toimeenpanosta huolehtisi työttömyysvakuutusrahasto.

Koulutuskorvaus rahoitettaisiin valtion varoista.

3.4 Esityksen tavoitteiden toteutumisen seuranta

Esityksen tavoitteena on kehittää henkilöstön ammattitaitoa työnantajan antamalla tai järjestämällä koulutuksella sekä lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua ammatillista osaamista edistävään koulutukseen. Tämän tavoitteen toteutumista arvioidaan kahden vuoden kuluttua lainsäädännön voimaantulosta. Arviointi tehdään kolmikantaisesti työmarkkinaosapuolten hyväksymän sopimuksen tarkoittamalla tavalla.

Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettavan lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät työnantajat, jotka eivät maksa elinkeinoveroa eivätkä työttömyysvakuutusmaksuja, sekä kotitaloustyönantajat. Lain ulkopuolelle jäävät siten eduskunnan kanslian, tasavallan presidentin kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian, valtioneuvoston tarkastusviraston,

Suomen Pankin sekä Kansaneläkelaitoksen virkamiehet ja toimihenkilöt. Hallitus sitoutuu lain voimaantulon jälkeen selvittämään, millä keinoilla myös edellä tarkoitettut tahot voitaisiin saattaa koulutuskannusteen piiriin.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Tilastokeskuksen mukaan yksityisellä sektorilla työskentelee noin 1 742 000 henkilöä, joiden keskimääräinen työvoimakustannus on työvoimakustannusindeksin mukaan laskettuna noin 52 200 euroa. Kuntien työntekijämäärä on noin 525 000 henkilöä ja valtion 145 000 henkilöä. Kuntasektorin työntekijöiden keskimääräinen työvoimakustannus on työvoimakustannusindeksin mukaan laskettuna noin 46 800 euroa ja valtiolla vastaava luku on 57 600 euroa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työolobarometrin mukaan syksyllä 2012 yksityisen palvelusektorin työntekijöistä koulutukseen osallistuneiden osuus oli 54 prosenttia ja teollisuuden työntekijöistä osallistuneiden osuus noin 46 prosenttia. Valtiosektorin työntekijöistä koulutukseen osallistui 69 prosenttia ja kuntasektorin työntekijöistä 66 prosenttia.

Koulutukseen osallistuneilla työntekijöillä koulutuspäivien määrä on ollut keskimäärin 4,3 päivää. Elinkeinoverolaissa säädettävän koulutusvähennyksen saisi kunkin työntekijän osalta enintään kolmelta päivältä. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan koulutusvähennyksen kolmen päivän enimmäismäärään, saadaan keskimääräiseksi koulutuspäivien määräksi yksityisellä sektorilla ja kunnissa noin 2,4 päivää ja valtion työntekijöiden osalta noin 2,8 päivää.

Lisävähennyksen ja sitä vastaavan kompensaaion arvioidaan kasvattavan koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää sekä koulutukseen käytettävää aikaa. Jos kannuste lisäisi 20 prosentilla koulutukseen osallistuvien työntekijöiden osuutta ja 10 prosentilla koulutuspäivien keskimäärää, koulutuksen osallistumisaste nousisi yksityisellä sektorilla keskimäärin 60 prosenttiin ja keskimääräiseksi koulutuspäivien määräksi tulisi 2,6 päivää. Vastaavalla tavalla laskettuna kuntien työntekijöiden koulutukseen osallistumisaste

nousisi 79 prosenttiin ja koulutuspäivien määrä 2,6 päivään. Valtion osalta työntekijöiden osallistumisasteeksi tulisi 83 prosenttia ja koulutuspäivien määräksi 3 päivää. Edellä lasketulla tavalla yhteisöveron tuotto pienenisi verotuksessa myönnettävän lisävähennyksen johdosta noin 57 miljoonalla eurolla. Kuntien kompensaation määräksi tulisi noin 20 miljoonaa euroa ja valtion osalta vastaava määrä olisi noin 8 miljoonaa euroa 20 prosentin yhteisöverokannan mukaisesti arvioituna. Koulutusvähennyksen ja sitä vastaavan kompensaation vaikutus olisi yhteensä noin 85 miljoonaa euroa.

Yhteisöveron tuoton menetyksestä kuntien ja seurakuntien osuus kompensoitaisiin niille täysimääräisesti yhteisöveron jako-osuuksia muuttamalla. Kuntien ja seurakuntien jako-osuuksista annettaisiin erillinen hallituksen esitys, joka on tarkoitettu käsiteltäväksi valtion vuoden 2014 talousarvioesityksen yhteydessä.

4.2 Vaikutukset viranomaisten tehtäviin

Lisävähennyksen soveltamisedellytysten tutkiminen verotuksessa lisäisi joissain määrin Verohallinnon työmäärää. Kuntien verovähennystä vastaavan hyvityksen myöntäminen osana työttömyysvakuutusjärjestelmää lisäisi jossain määrin työttömyysvakuutusrahaston työmäärää ja valtion virastoille suoritettava korvaus valtiovarainministeriön työmäärää.

Esityksellä ei arvioida olevan merkittäviä vaikutuksia viranomaisten toimintaan.

4.3 Vaikutukset työntekijöiden ja virkamiesten asemaan

Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettavan lain tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Kiinnittämällä erityistä huomiota työntekijöiden osaamisen tilaan ja havaittuihin kehittämistarpeisiin sekä ryhtymällä toimiin osaamisen kehittämiseksi muuttuvien olosuhteiden asettamien vaatimusten täyttämiseksi, voidaan parantaa työn tuottavuutta ja Suomen kilpailukykyä. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana olisivat liiketoi-

minnan ja julkispalvelujen tarpeet, mutta myös työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuuksista huolehtiminen.

Esitykseen liittyy verovähennystä koskeva hallituksen esitys laeiksi elinkeinotulon verottamisesta annetun lain ja maatilatalouden tuloverolain muuttamisesta. Verovähennystä vastaava koulutuskorvaus valtion, kunnan ja kirkon työnantajille ehdotetaan toteutettavaksi koulutuksen korvaamisesta annettavalla lailla. Koulutuskorvaus koskisi näiden lisäksi myös muita työnantajia, jotka eivät harjoita elinkeinotoimintaa tai maataloutta. Tällaisia olisivat muun muassa kolmannen sektorin työnantajat. Säännösehdoituksilla pyritään asettamaan työntekijät ja virkamiehet keskenään samaan asemaan.

Ehdotettu kannustejärjestelmä kannustaisi kouluttamaan koko henkilöstöä. Tavoitteena olisi ohjata ammatillisen osaamisen kehittämistoimia myös sellaisille työntekijäryhmille, jotka ovat jääneet vähemmälle koulutukselle. Toisaalta osaamisen kehittämisestä ja sen kohdentamisesta voitaisiin päättää kunkin työpaikan tarpeista lähtien.

Osaamisen kehittämistä koskevia säännöksiä sovellettaisiin sekä kokoaikaisiin että osaikatyöntekijöihin.

Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät muun muassa Kansaneläkelaitokset toimihenkilöt. Soveltamisalarajaus on seurausta koulutuksen korvaamisesta annettavassa laisassa ehdotetusta sääntelytavasta.

4.4 Yritysvaikutukset

Uudistuksen vaikutukset tullevat olemaan jossain määrin erilaiset eri yrityksissä riippuen ainakin siitä, koskeeko yhteistoimintalaki yritystä vai ei. Yhteistoimintalain piirissä olevia eli vähintään 20 työntekijää säännöllisesti työllistäviä yrityksiä on tilastokeskuksen yritystilaston mukaan runsaat 8 300 yritystä ja niiden henkilöstön määrä on yhteensä noin 910 000. Alle 20 työntekijän työnantajayrittäjiä on tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan runsaat 83 000 yritystä, ja niissä henkilöstöä yritystilaston mukaan runsaat 530 000.

Yhteistoimintalain soveltamisalaan kuuluvissa yrityksissä on vuosittain laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelma muun

muassa työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suuremmissa yrityksissä henkilöstön kouluttaminen on yleisempää kuin pienissä, joten niissä henkilöstön osaamisen tilan arviointi ja osaamisen kehittämisen suunnittelu ovat jo nyt tavanomaisempaa toimintaa kuin pienemmillä työpaikoilla.

Vuoden 2012 työolobarometrissa kerättyjen tietojen perusteella voidaan päätellä, että alle 20 työntekijän yrityksistä mahdollisesti jopa 60 prosentissa eli lähes 50 000 yrityksessä ei tällä hetkellä järjestetä ainakaan yrityksen ulkopuolella tapahtuvaa kouluttamista. Tutkimustietoa ei ole siitä, missä määrin näissä yrityksissä on mahdollisesti muunlaista, yrityksen sisäistä osaamistason nostamiseen tähtäävää toimintaa. Ehdotetulla taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettavalla lailla ei aseteta pienille yrityksille uusia velvoitteita. Koulutussuunnitelman laatiminen olisi näille yrityksille vapaaehtoista, mutta toisaalta ehdoton edellytys lisävähennyksen saamiseksi verotuksessa.

5 Asian valmistelu

Esitys perustuu työmarkkinajärjestöjen sopimukseen osaamisen kehittämisen toimintamallista. Toimintamallin mukainen lainsäädäntö on valmisteltu kolmikantaisesti.

Työhön ovat osallistuneet valtiovarainministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilö-

keskusjärjestö STTK ry ja Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos.

Ministeriöiden kesken valmisteluvastuu on jakautunut siten, että työ- ja elinkeinoministeriö on vastannut yhteistoimintalakeihin tehtävien muutosten ja uuden taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevan lain valmistelusta. Koulutuksen korvaamisesta annettava laki on puolestaan valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä.

6 Riippuvuus muista esityksistä

Esitys liittyy valtion vuoden 2014 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä. Esitys liittyy hallituksen esitykseen laeiksi elinkeinotulon verottamisesta annetun lain ja maatilatalouden tuloverolain muuttamisesta. Se on tarkoitettu käsiteltäväksi tämän esityksen kanssa samassa yhteydessä.

Ehdotetusta lisävähennyksestä aiheutuva yhteisöveron tuoton menetys korvattaisiin kunnille ja seurakunnille täysimääräisesti yhteisöveron jako-osuuksia muuttamalla. Kuntien ja seurakuntien jako-osuuksista annettaisiin erillinen hallituksen esitys, joka on tarkoitettu käsiteltäväksi valtion vuoden 2014 talousarvioesityksen yhteydessä.

Lisäksi Verohallinto on parhaillaan uudistamassa työntekijän koulutuskustannusten verotusta koskevaa ohjettaan verotuskäytännön yhtenäistämiseksi.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä

1 §. Lain tarkoitus. Pykälässä säädettäisiin lain tarkoituksesta. Lain tavoitteena olisi kannustaa työnantajia ylläpitämään ja kehittämään työntekijöiden ammatillista osaamista, jotta työntekijöiden ammatillinen osaaminen vastaisi työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Huolehtimalla työntekijöiden ammatillisen osaamisen ajantasaisuudesta ja kehittymisestä työpaikoilla pystyttäisiin varautumaan erilaisiin muutostilanteisiin sekä parantamaan työntekijöiden edellytyksiä pysyä mukana työelämässä. Näiden tavoitteiden saavuttaminen merkitsisi myös työn tuottavuuden ja Suomen kilpailukyvyn parantumista. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana olisivat työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet nykyisen työnantajan palveluksessa.

Lain tarkoitusta tuettaisiin verokannusteella, josta säädettäisiin elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:ssä ja maatalouden tuloverolain 10 f §:ssä. Eiverovelvollisten työnantajien osalta taloudellisesta kannusteesta säädettäisiin koulutuksen korvaamisesta annettavassa laissa.

Pykälän 2 momentissa määriteltäisiin, mitä tässä laissa tarkoitetaan sellaisella ammatillisen osaamisen kehittämisellä, jota tuetaan taloudellisesti. Ammatillisen osaamisen kehittämiseksi annettavan koulutuksen pitäisi ensinnäkin olla suunnitelmallista ja perustua työpaikalla laadittuun koulutussuunnitelmaan. Kysymykseen voivat tulla koulutus-toimet, jotka ovat tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Ammatillista osaamista edistävän koulutuksen tavoitteena tulisi olla työntekijän

osaamisen kehittäminen sekä nykyisissä että mahdollisissa uusissa tehtävissä. Osaamisen kehittäminen voisi liittyä myös työnantajan tuotanto- tai palvelurakenteen muutoksiin tai tuottavuuden parantamiseen. Ammatillista osaamista edistävällä koulutuksella voisi olla myönteisiä vaikutuksia myös työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuuksiin.

Koulutuksen tuottaja voisi olla työnantajan oman organisaation lisäksi myös ulkopuolinen koulutusorganisaatio, jolta työnantaja kyseisen palvelun ostaa tai muutoin hankkii.

Koulutus voisi olla erilaista lisä- ja täydennyskoulutusta, kuten oppisopimuskoulutusta, näyttötutkintoja ja korkeasti koulutettujen oppisopimustyyppistä koulutusta. Sen sijaan koulutuksena ei pidettäisi tavanomaista perehdytystä tai työhön opastusta.

Koulutussuunnitelmaa laadittaessa ja koulutuksen kohdentamisessa työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osalta on otettava huomioon myös tällaisiin työsuhteisiin liittyvä syrjimättömyyden periaate. Sen mukaan määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Lain keskeisenä tarkoituksena ja tavoitteena olisikin, että osaamisen kehittämiseen osallistuvien työntekijöiden piiri laajenisi nykyisestä siten, että osaamisen kehittämis-toimista pääsisivät tulevaisuudessa osallisiksi nekin työntekijät, jotka nykyisin useimmiten jäävät niiden ulkopuolelle.

2 §. Soveltamisala. Pykälässä säädettäisiin lain soveltamisalasta. Pykälän 1 momentin mukaan laki olisi soveltamisalaltaan yleinen. Lakia sovellettaisiin kaikkiin työnantajiin näiden koosta tai toimialasta riippumatta. Lakia sovellettaisiin samoin perustein niin julkisen kuin yksityisen sektorin työnantajiin.

Vastaavasti lakia sovellettaisiin julkisoi-keudellisessa palvelussuhteessa oleviin samoin kuin työsopimussuhteisiin työntekijöi-

hin. Lakia sovellettaisiin siten valtion virkamiehiin, kunnallisiin viranhaltijoihin ja kirkon viranhaltijoihin.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävistä tahoista. Lakia ei sovellettaisi eduskunnan oikeusasiamieheen ja apulaisoikeusasiamiehiin eikä eduskunnan kanslian, tasavallan presidentin kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian ja valtiontalouden tarkastusviraston virkamiehiin eikä myöskään Suomen Pankin eikä Kansaneläkelaitoksen virkamiehiin ja toimihenkilöihin, ellei asianomaisia tahoja koskevissa laeissa toisin säädettäisi. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät myös sellaiset työpaikalla työtä tekevät harjoittelijat ja työkokeilussa olevat, jotka eivät ole työsuhteessa työnantajaan, sekä työnantajina toimivat kotitaloudet ja niiden palveluksessa olevat työntekijät.

Pykälän 3 momentin mukaan mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovellettaisiin myös virkamieheen ja viranhaltijaan. Säännös olisi luonteeltaan tekninen. Säännös helpottaisi lain kirjoittamista sekä osoittaisi sen, että sääntely on yhdenmukainen palvelussuhteen oikeudellisesta luonteesta huolimatta.

3 §. Koulutussuunnitelma. Pykälässä säädettäisiin työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi tehtävästä koulutussuunnitelmasta, joka olisi yksi verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen saamisen edellytyksistä.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi laadittava erityinen koulutussuunnitelma saadakseen elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:n ja maatilatalouden tuloverolain 10 f §:n mukaisen verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen, josta ehdotetaan säädettäväksi koulutuksen korvaamisesta annettavassa laissa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin suunnitelman sisällöstä yhteistoimintalakien soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta. Yhteistoimintalakien soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidettäisiin työnantajaan sovellettavan yhteistoimintalain mukaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

Työnantajan velvollisuudesta laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma säädetään yhteistoimintalaissa, yhteistoiminnasta valtion

virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa. Mainittujen lakien mukaisten henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien sisältöä on kuvattu tarkemmin tämän hallituksen esityksen yksityiskohtaisten perustelujen kohdassa 1.2.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin koulutussuunnitelman sisällöstä yhteistoimintalakien soveltamisalojen ulkopuolisilla työpaikoilla. Suunnitelman laatiminen on vapaaehtoista, mutta se olisi 1 momentissa säädetyin tavoin taloudellisen tuen saamisen edellytys.

Momentin mukaan koulutussuunnitelman pitäisi sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä. Suunnitelmallisen osaamisen kehittämisen lähtökohtana olisivat työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa.

Suunnitelmassa tulisi ottaa huomioon kaikkien työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen. Suunnitelman tulisi kattaa koko henkilöstö tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Tämä tarkoittaisi ryhmittelyä henkilöstöryhmittäin tai pienempiin ryhmiin jaoteltua silloin, kun se olisi tarkoituksenmukaista.

Saadakseen taloudellisen kannusteen työnantajan olisi selvitettävä koulutustarpeet koko henkilöstön osalta. Tämä ei kuitenkaan edellyttäisi, että työnantaja kouluttaisi jokaisesta työntekijästä jokaisena vuotena, vaan työnantaja tekisi koulutuspäätöksen kaikkia työntekijöitä koskevan arvion pohjalta.

Tämän lisäksi suunnitelmassa olisi käsiteltävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Tässä tarkoituksessa ikääntyneille ja työkyvyttömyysuhan alaisille voidaan räätälöidä heille soveltuvaa koulutusta, joka helpottaa tällaisen työntekijän siirtymistä toisiin tehtäviin. Koulutussuunnitelman tulisi niin ikään sisältää suunnitelma siitä, miten suunnitelmaa on tarkoitus toteuttaa ja sen toteuttamista seurata.

Yhteistoimintalakien soveltamisalaan kuuluvat työnantajat laativat koulutussuunnitelmat siten kuin heitä velvoittavassa yhteistoimintalaissa on säädetty. Myös yhteistoimintalakien soveltamisalan ulkopuolelle jäävillä työpaikoilla suunnitelma voitaisiin laatia yhteistyössä henkilöstön tai henkilöstön edustajan kanssa.

4 §. *Työnantajan velvollisuus keskustella työntekijän ammatillisen osaamisen kehittämisestä.* Pykälässä säädettäisiin tilanteista, joissa työnantajalla olisi velvollisuus keskustella työntekijän kanssa tämän ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Jos yhteistoimintalakien soveltamisalan ulkopuolelle jäävä työnantaja ei ole laatinut 3 §:n 3 momentissa tarkoitettua koulutussuunnitelmaa, työnantajan olisi työntekijän niin edellyttäessä keskusteltava työntekijän kanssa tämän ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Yhteistoimintalaissa on lähes vastaavansisältöiset säännökset työntekijän oikeudesta ja vastaavasti työnantajan velvollisuudesta käydä työntekijän ammatillista osaamista koskevia keskusteluja.

Halutessaan työntekijällä olisi mahdollisuus ottaa työpaikan luottamusmies tai muu työntekijöiden edustaja mukaan työnantajan kanssa käytäviin keskusteluihin. Työntekijä voi myös valtuuttaa työpaikalle valitun työntekijöiden edustajan pyytämään työnantajalta tässä pykälässä tarkoitettujen keskustelujen käymistä.

5 §. *Verovähennys ja sitä vastaava taloudellinen kannuste.* Työnantajien aktiivisuutta työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi tuettaisiin erityisillä taloudellisilla kannusteilla. Pykälässä olisi viittaukset taloudellisia kannusteita koskeviin säännöksiin. Elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:ssä ja maatilatalouden tuloverolain 10 f §:ssä säädettäisiin verovelvollisille työnantajille tulevasta verokannusteesta ja koulutuksen korvaamisesta annettavassa laissa puolestaan muille työnantajille tulevasta taloudellisesta kannusteesta. Edellytykset kannusteen saamiselle olisivat kaikkien työnantajien osalta samat, ja ne määriteltäisiin asianomaisissa laeissa.

6 §. *Voimaantulo.* Lakiin sisältyisi tavanomainen voimaantulosäännös.

1.2 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

16 §. *Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.* Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoimintalain 16 §:ää siten, että pykälässä säädettäisiin henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden sijasta henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta. Pykälän 1 ja 2 momentti vastaisi sisällöllisesti voimassa olevaa 16 §:n 1 ja 2 momenttia.

Pykälän 3 momentin 1 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta olisi ilmeittävä yrityksen henkilöstön rakenteen ja määrän lisäksi myös toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittymisestä. Määräaikaisten työsopimusten käsittelytarpeeseen vaikuttaisi yrityksen koko ja määräaikaisten työsopimusten määrä. Suuremmissa yrityksissä, joissa olisi suhteellisesti paljon määräaikaista työsopimusta, tulisi määräaikaisten työsopimusten käyttöä käsitellä tarvittaessa yksityiskohtaisemmin. Vastaavasti silloin, kun kyse olisi pienehköstä yrityksestä, jossa olisi vähän määräaikaista työsopimusta, voitaisiin niiden käyttöä koskevat tiedot ottaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan suppeammin.

Käsiteltävien tietojen osalta olennaista olisi se, että tiedoista saa yrityksen koko huomioon ottaen riittävän käsityksen määräaikaisten työsopimusten käytöstä ja arvion niiden kehityksestä. Määräaikaisten työsuhteiden voitaisiin jaotella esimerkiksi perusteiden tai niiden keston mukaan silloin, kun tällaisella jaottelulla olisi merkitystä arvioitaessa määräaikaisten sopimusten käyttöä ja niiden kehitystä. Arvio määräaikaisten sopimusten käytön kehittymisestä voisi sisältää esimerkiksi sijaistarpeen arvioinnin.

Pykälän 3 momentin 2 kohtaan ei ehdoteta muutoksia. Pykälän 3 momentin 3 kohdassa ehdotetaan säädettäväksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan sisällytettävistä yleisistä periaatteista, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Suunnitelmasta tulisi käydä ilmi, millä tavalla kohdassa mainittujen ryhmien erityistarpeet on yleisellä tasolla otettu huomioon.

Suunnitelmaan voitaisiin esimerkiksi kirjata periaatteet, joiden mukaisesti työympäristön suunnittelussa, koulutuksen ja työhyvinvointitoiminnan kohdentamisessa sekä sisältöjen suunnittelussa tullaan huomioimaan työttömyysuhan alaisten työntekijöiden tulevaisuuden työllistymisedellytyksiä ja ikääntyvien ja työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon liittyviä kysymyksiä.

Kohdassa tarkoitetuista yleisistä periaatteista olisi neuvoteltava yhteistoimintalain 4 luvussa säädetyn mukaisesti. Periaatteiden sisällön laajuus ja käsittelytapa voisivat kuitenkin vaihdella sen mukaan, missä määrin yrityksessä olisi ikääntyneitä työntekijöitä tai työkyvyttömyys- tai työttömyysuhan alaisia työntekijöitä ja kuinka suurella todennäköisyydellä ja missä määrin näitä tulisi olemaan lähitulevaisuudessa.

Pykälän 3 momentin 4 kohdassa täsmennettäisiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin sisältyvää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevaa osaa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulisi ottaa huomioon kaikkien työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen. Suunnitelman tulisi kattaa koko henkilöstö tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Tämä tarkoittaisi ryhmittelyä henkilöstöryhmittäin tai pienempiin ryhmiin jaottelua silloin, kun se olisi tarkoituksenmukaista.

Osaamisen kehittämisen lähtökohtana olisivat työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa. Työnantajan olisi arvioitava työntekijöiden ammatillisessa osaamisessa tapahtuvia muutoksia ja tämän pohjalta laadittava vuosittainen suunnitelma. Säännös ei velvoittaisi työnantajaa kouluttamaan jokaista työntekijää jokaisena vuotena, vaan työnantaja tekisi koulutus päätöksen kaikkia työntekijöitä koskevan arvion pohjalta. Erikseen 20 §:ssä säädettäisiin menettelyistä silloin, kun työntekijä olisi pidempään jäänyt vaille ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Pykälän 3 momentin 5 kohdassa säädettäisiin seurantamenettelyistä. Voimassa olevan lain 16 §:n 3 momentin 4 kohdassa olevia henkilöstö- ja koulutussuunnitelman seurantamenettelyjä ehdotetaan muutettavaksi siten,

että jatkossa suunnitelmasta tulisi käydä ilmi myös momentissa tarkoitettujen kysymysten toteutumisen seurantamenettelyt. Vuosittaista suunnitelmaa käsiteltäessä tulisi samalla käsitellä toimenpiteiden aikataulusuunnitelma sekä tavat, joilla suunnitelmien seuranta tapahtuu. Edellisen vuoden suunnitelmien toteutumisen seuranta olisi myös osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisprosessia.

Seurantaan sovellettaisiin myös lain 54 §:n säännöksiä. Näin ollen työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin.

Pykälän 4 momentin 1 ja 2 kohta vastaisivat sisällöltään voimassa olevan 16 §:n 4 momenttia.

Uuden 3 kohdan mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa olisi kiinnitettävä huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin. Työnantaja on työturvallisuuslain (738/2002), työterveyshuoltolain (1383/2001) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) perusteella velvollinen käsittelemään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa erilaisia työkykyä ylläpitäviä toimia. Nyt ehdotettu uusi säännös koskisi niiden periaatteiden käsittelyä, miten yrityksessä työskentelevien osatyökykyisten työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia ja työpanosta voitaisiin parantaa. Osatyökykyisten työllistämisperiaatteet olisi otettava osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevia yhteistoimintaneuvotteluita silloin, kun yrityksessä on useampia osatyökykyisiä työntekijöitä. Tällöin osatyökykyisten työllistämisperiaatteiden käsittely olisi tarpeellista muun muassa työntekijöiden yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun turvaamiseksi. Lisäksi osatyökykyisten työllistämisperiaatteista voitaisiin keskustella työnantajan tai henkilöstön edustajan aloitteesta silloin, kun olisi ennakoitavissa, että yrityksessä tulee jatkossa

työskentelemään osatyökykyisiä työntekijöitä. Neuvotteluissa voitaisiin käsitellä, yritys ja osatyökykyiset työntekijät huomioiden, esimerkiksi työhön paluun ja työskentelymahdollisuuksien edistämistä ja mahdollisuuksia sekä osatyökyvyttömyyseläkkeen järjestämisperiaatteita.

Uuden 4 kohdan mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa olisi kiinnitettävä huomiota joustaviin työaikajärjestelyihin. Joustavilla työaikajärjestelyillä tarkoitetaan esimerkiksi työaikapankkia, etätyötä ja mahdollisuutta osa-aikatyöhön. Joustavat työaikajärjestelyt voitaisiin ottaa osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevia yhteistoimintaneuvotteluita joko työnantajan aloitteesta tai henkilöstön edustajien esityksestä. Joustavien työaikajärjestelyjen käsittele voisi tarkoittaa joko voimassa olevien järjestelyjen muuttamista tai uusien järjestelmien suunnitelmallista käyttöönottoa. Joustavia työaikajärjestelyitä käsiteltäessä otettaisiin huomioon sekä työnantajan että työntekijöiden tarve. Lisäksi silloin kun työpaikalla ei ole käytössä joustavia työaikajärjestelyjä, voitaisiin työnantajan tai henkilöstön edustajan aloitteesta käsitellä joustavien työaikajärjestelyjen suunnitelmallista käyttöönottoa. Työnantajaa koskeva neuvotteluvaikeus pitäisi sisällään myös velvollisuuden perustella päätökset siltä osin kuin neuvottelussa käsiteltäviä järjestelyjä ei toteutettaisi.

20 §. *Yhteistoimintaneuvottelut.* Lain 20 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti. Momentissa säädettäisiin ammatillisen osaamisen kehittämistä pidempään vaille jääneiden työntekijöiden osalta menettelyä, jonka mukaan työnantajan on koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä pyydettyä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää näiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Työnantaja arvioi työntekijöiden ammatillisen osaamisen ja koulutustarpeen laatiossaan 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa yhteistoiminnassa niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Koulutustarve voi koskea vain osaa henkilöstöstä tai työnantaja voi muusta syystä katsoa tarpeelliseksi kouluttaa vain osaa henkilöstöstä. Näiden yhteistoimintaneuvotteluiden aikana työnantajan on pyyn-

nöstä selvitettävä, miten muutaman vuoden ammatillisen osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista jatkossa kehitetään.

1.3 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

4 §. *Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat.* Pykälän 3 momentissa säädetään kunnan velvollisuudesta laatia henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käyvät ilmi erilaisten työsuhtemuotojen käytön periaatteet. Säännös ehdotetaan kumottavaksi. Vastaava säännös sisältyy uuteen 4 a §:ään, jossa säädettäisiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta.

4 a §. *Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.* Uudessa 4 a §:ssä ehdotetaan säädettäväksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta. Kunnilla olisi jatkossa velvoite laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka olisi sisällöllisesti laajempi kuin voimassa olevan lain 4 §:n 3 momentin mukainen suunnitelma. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma voisi sisältyä muihin suunnitelmiin. Pykälän 2 ja 3 momentin säännökset lisäisivät kuntien velvoitteita henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisessa.

Pykälän 1 momentin mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin suunnitelman sisällöstä. Säännös vastaisi yhteistoimintalain 16 §:n 3 momentin säännöksiä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällöstä määräämisen sopimusten määrän sekä 2—5 kohdan osalta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin yhteistoimintalain 16 §:n 4 momentin 3 ja 4 kohtaa vastaavasti asioista, joihin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulisi 1 momentissa säädetyn lisäksi kiinnittää huomiota. Pykälän 4 momentissa säädettäisiin ammatillisen osaamisen kehittämistä pidempään vaille jääneiden työntekijöiden osalta menettelyä, jonka mukaan työnantajan on pyydettyä selvitettävä koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää näiden henkilöiden ammatillista osaamista. Säännös vastaisi yhteistoimintalain 20 §:n 4 momentin säännöstä.

5 §. Yhteistoimintamenettely. Pykälässä säädetään yhteistoimintamenettelystä. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä viitattaisiin myös 4 a §:ään, jossa säädettäisiin henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmasta. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tulisi käsitellä yhteistoimintamenettelyssä vastaavalla tavalla kuin 4 §:ssä luetellut asiat.

12 §. Henkilöstön edustajan aloiteoikeus. Pykälässä säädetään henkilöstön edustajan aloiteoikeudesta. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että henkilöstön edustajalla olisi pykälässä säädetty aloiteoikeus myös 4 a §:ssä säädetyn henkilöstö- ja koulutus-suunnitelman osalta.

1.4 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

7 a §. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista säädetään 7 a §:ssä. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä säädettäisiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta. Nykysääntelystä poiketen velvollisuus laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma koskisi valtion liikelaitosten lisäksi myös virastoja. Lisäksi suunnitelman sisältö olisi laajempi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma voisi sisältyä myös muihin suunnitelmiin.

Pykälä koskisi 1 momentin mukaan virastoja ja valtion liikelaitoksia, joiden tulisi vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelman sisällöstä säädettäisiin 2 momentissa. Säännös vastaisi yhteistoimintalain 16 §:n 3 momentin säännöksiä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällöstä määräaikaisten sopimusten määrän sekä 3—5 kohdan osalta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin yhteistoimintalain 16 §:n 4 momentin 3 ja 4 kohtaa vastaavasti asioista, joihin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulisi 2 momentissa säädetyn lisäksi kiinnittää huomiota.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin ammatillisen osaamisen kehittämistä pidempään vaille jääneiden virkamiesten osalta menettelystä, jonka mukaan työnantajan on pyydetäessä selvitettävä koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää näiden henkilöiden ammatillista

osaamista. Säännös vastaisi yhteistoimintalain 20 §:n 4 momentin säännöstä.

1.5 Laki koulutuksen korvaamisesta

1 §. Lain tarkoitus. Lailla pyrittäisiin parantamaan työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Laissa säädettäisiin niistä ehdoista ja menettelysäännöksistä, joilla työnantajille korvataan taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettavan lain mukaisen koulutuksen ajalta maksettuja palkkauskustannuksia.

2 §. Soveltamisala. Lakia sovellettaisiin koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvaamiseen työnantajalle, johon ei sovelleta elinkeinoverolakia tai maatilatalouden tuloverolakia. Lakia sovellettaisiin siten esimerkiksi kuntiin ja seurakuntiin. Niille työnantajille, joihin sovelletaankin elinkeinoverolakia tai maatilatalouden tuloverolakia, kustannukset korvattaisiin elinkeinoverotuksessa tehtävällä ylimääräisellä vähennyksellä.

Lakia ei sovellettaisi kotitaloustyönantajiin, koska käytännössä yksityiset ihmiset eivät järjestä palkkaamilleen työntekijöille koulutusta, joka perustuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettavan lain 3 §:n mukaiseen suunnitelmaan.

Lakia ei myöskään sovellettaisi virastoon, jonka virkamiehiin ei sovelleta valtion virkamieslain 3 §:n 1 momentin perusteella valtion virkamieslakia. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät siten eduskunnan kanslia, tasavallan presidentin kanslia, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia, valtioneuvoston tarkastusvirasto, Suomen Pankki ja Kansaneläkelaitos.

3 §. Lain toimeenpano. Koulutuskorvauksen toimeenpanijoina olisivat valtion virastojen osalta valtiovarainministeriö ja muiden lain soveltamisalan piiriin kuuluvien työnantajien osalta työttömyysvakuutusrahasto. Korvausmenettely hoidettaisiin pääsääntöisesti työttömyysvakuutusmaksujen yhteydessä, jolloin korvaus vähentäisi lopullisen maksun yhteydessä perittävää määrää tai lisäisi liikaa maksetun ennakon palautusta. Koska valtion virastot eivät maksa työttömyysvakuutusmaksuja, valtiovarainministeriö huo-

lehtisi koulutuskorvauksen maksamisesta valtion virastoille. Valtion virastolla tarkoitettaisiin valtion virkamieslain 1 §:n 3 momentissa tarkoitettua virastoa, ei kuitenkaan valtion liikelaitosta eikä virastoa, jonka virkamiehiin valtion virkamieslain 3 §:n 1 momentin perusteella ei sovelleta valtion virkamieslakia. Valtion liikelaitokset maksavat työttömyysvakuutusmaksuja ja olisivat siten työttömyysvakuutusrahaston maksaman koulutuskorvauksen piirissä.

4 §. Korvaukseen oikeuttava koulutus. Pykälässä säädettäisiin niistä edellytyksistä, joiden täyttyessä työnantajalla olisi oikeus saada korvausta järjestämästään koulutuksesta. Ensinnäkin koulutuksen tulisi perustua taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettavan lain 3 §:ssä tarkoitettuun suunnitelmaan. Jos työnantajalla ei ole tällaista suunnitelmaa tai jos järjestetty koulutus ei sisälly työpaikalla laadittuun koulutussuunnitelmaan, koulutus ei oikeuttaisi koulutuskorvaukseen. Asetetun ehdon tavoitteena olisi edistää koulutuksen suunnitelmallisuutta. Koulutuskorvauksen perusteena olisi työnantajan työntekijälle järjestämä koulutus, joka ylläpitäisi ja edistäisi työntekijän ammatillista osaamista. Koulutuskorvaukseen oikeuttavana koulutuksena pidettäisiin siten koulutusta, joka liittyisi työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin senhetkisen työnantajan palveluksessa. Koulutuksella tarkoitettaisiin esimerkiksi ulkopuolisen järjestämiä kurssimuotoisia koulutuksia, seminaareja ja konferensseja sekä yrityksen sisäistä koulutusta. Jos koulutus olisi suunnitelmaan perustuvaa, työntekijän ammatillista osaamista ylläpitävää ja edistävää koulutusta, olisi sen lisäksi täytettävä pykälän 1—3 kohdassa asetetut ehdot.

Pykälän 1 kohdassa koulutuskorvaukseen oikeuttavalle koulutukselle asetettaisiin edellytykseksi tunnin vähimmäiskesto. Koulutus voisi siten olla esimerkiksi työnantajan järjestämää kielikoulutusta, johon työntekijä osallistuisi vähintään yhden tunnin mittaisissa jaksoissa. Koulutuskorvauksen ulkopuolelle jäisivät tätä lyhytkestoisemmat koulutukset.

Pykälän 2 kohdan mukaan koulutuskorvauksen edellytyksenä olisi, että työntekijälle maksettaisiin palkkaa koulutukseen osallis-

tumisajalta. Koulutuskorvausta ei siten saisi koulutuksesta, johon työntekijä osallistuu loma- tai vapaa-aikanaan.

Pykälän 3 kohdan mukaan koulutuskorvauksen edellytyksenä olisi, että koulutukseen osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:n mukaista palkkatukea.

5 §. Koulutuskorvauksen määrä. Pykälän 1 momentin mukaan koulutuskorvauksen määrä olisi 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Tämä vastaisi ehdotetun elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:n ja maatalouden tuloverolain 10 f §:n mukaisen koulutusvähennyksen nettovaikutusta, koska elinkeinoverotuksessa myönnettävä lisävähennys olisi 50 prosenttia koulutuspäivien palkkakustannuksesta ja koska tuloverolain (1535/1992) 124 §:n mukainen yhteisöjen tuloveroprosentti on 20.

Pykälän 2 momentin mukaan koulutuspäivien palkkakustannus laskettaisiin kertomalla keskimääräinen päiväpalkka koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrällä.

Pykälän 3 momentin mukaan keskimääräinen päiväpalkka laskettaisiin siten, että työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 a §:n mukainen työnantajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva palkkasumma jaetaan työnantajan keskimääräisellä työntekijämäärällä ja näin saatu osamäärä luvulla 200. Kun päiväpalkan jakajana käytetään lukua 200 vuodessa olevien 258 arkipäivän sijasta, vastaa se palkkasumman korottamista noin 25 prosentilla. Tämä korotus vastaa työnantajan keskimääräisiä sosiaalivakuutusmaksuja, jotka muodostuvat työnantajan työeläkevakuutus-, työttömyysvakuutus-, sairausvakuutus- ja työtapaturvavakuutusmaksuista.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin myös valtion viraston keskimääräisen päiväpalkan laskemisesta. Keskimääräinen päiväpalkka laskettaisiin siten, että valtion eläkelain (1295/2006) 59 §:n mukainen eläkkeeseen oikeuttavien työansioden palkkasumma jaettaisiin viraston keskimääräisellä työntekijämäärällä ja näin saatu osamäärä luvulla 200. Kun päiväpalkan jakajana käytetään lukua

200 vuodessa keskimääräisesti olevien 253 työpäivän sijasta, vastaa se palkkasumman korottamista noin 24 prosentilla. Tämä korotus vastaa työnantajan keskimääräisiä sosiaalivakuutusmaksuja, jotka valtiolla muodostuvat työeläkevakuutus-, sairausvakuutus-, tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksuista. Näin saataisiin virastokohtainen keskimääräinen päiväpalkka, joka olisi verrattavissa kuntien ja seurakuntien keskimääräiseen päiväpalkkaan.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin koulutuskorvauksen laskennassa käytettävästä koulutuspäivästä. Pykälän 1 momentin mukaisesti koulutuksen tulisi kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin, jotta se oikeuttaisi koulutuskorvaukseen. Nämä vähintään tunnin kestävät jaksot laskettaisiin yhteen ja jaettaisiin kuudella. Laskutoimitus tehtäisiin työntekijäkohtaisesti ja vain täydet päivät otettaisiin huomioon. Jos työntekijä on esimerkiksi ollut kalenterivuoden aikana koulutuksessa 15 tuntia, olisi hänellä kaksi koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutuspäivää.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrästä. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien enimmäismäärä olisi kolme päivää työntekijää kohden kalenterivuoden aikana. Koulutuskorvauksen perusteena olisi kunkin työntekijän tosiasiallinen osallistuminen. Korvaus laskettaisiin kokonaisten koulutuspäivien perusteella, mutta kokonaiset päivät voisivat muodostua 4 momentissa tarkoitetulla tavalla vähintään tunnin kestäneistä koulutusjaksoista.

6 §. *Koulutuskorvauksen hakeminen.* Pykälässä säädettäisiin valtiovarainministeriön ja työttömyysvakuutusrahaston välisestä tehtävänjaosta koulutuskorvausten hakemisessa. Säännös olisi seurausta 3 §:ssä säädetyistä koulutuskorvausten toimeenpanoa koskevista toimivallanjaosta.

7 §. *Menettely haettaessa koulutuskorvausta valtiovarainministeriöltä.* Pykälässä säädettäisiin menettelystä, jota noudatettaisiin haettaessa koulutuskorvausta valtiovarainministeriöltä. Pykälän 1 momentin mukaan valtion virastot ilmoittaisivat valtiovarainministeriölle koulutuskorvauksen määrän järjestämänsä koulutusta seuraavan kalenterivuoden maaliskuun loppuun mennessä.

Pykälän 2 momentin mukaan valtiovarainministeriö vahvistaisi ilmoitusten perusteella maksettavan koulutuskorvauksen määrän ja maksaisi virastoille koulutuskorvauksen koulutusvuotta seuraavan kalenterivuoden kesäkuun loppuun mennessä.

8 §. *Menettely haettaessa koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin koulutuskorvauksen hakumenettelystä, jota sovellettaisiin työttömyysvakuutusmaksua maksaviin työnantajiin eli muihin kuin valtion viranomaisiin. Koulutuskorvausta koskeva rahaliikenne hoidettaisiin osana työttömyysvakuutusmaksujen perintää. Työnantaja ilmoittaisi rahoituslain 21 b §:n mukaisen palkkasummailmoituksen yhteydessä 5 §:n mukaisen koulutuskorvauksen määrän.

Pykälän 2 momentin mukaan työttömyysvakuutusrahasto antaisi päätöksen koulutuskorvauksen määrästä samassa yhteydessä, kun se määrää rahoituslain 21 c §:n perusteella työttömyysvakuutusmaksun määrän.

Pykälän 3 momentin mukaan koulutuskorvaus vähennettäisiin työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

9 §. *Rahoituslain soveltaminen.* Työttömyysvakuutusrahaston maksamaa koulutuskorvausta koskevassa asiassa sovellettaisiin, mitä rahoituslain 21 c, 22, 22 a, 22 c—24 g, 24 i, 26 d ja 26 e §:ssä säädetään työttömyysvakuutusmaksusta. Tämä tarkoittaisi sitä, että koulutuskorvausta koskevassa asiassa menettelysäännöt ja muutoksenhaku olisivat samat kuin työttömyysvakuutusmaksua koskevassa asiassa.

10 §. *Koulutuskorvauksen rahoitus.* Pykälässä ehdotetaan, että valtiovarainministeriö maksaisi kalenterivuositain hakemuksesta työttömyysvakuutusrahastolle sen määrän, jonka rahasto on hyvittänyt työnantajille koulutuskorvauksina.

11 §. *Voimaantulo.* Pykälään ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

1.6 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta

10 §. *Työttömyysvakuutusrahaston tehtävät.* Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 6 kohta, jossa työttömyysvakuu-

tusrahaston tehtäviin lisättäisiin koulutuksen korvaamisesta annettavan lain mukaisiin korvauksiin liittyvät tehtävät muiden työnantajien kuin valtion virastojen osalta.

2 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2014 samanaikaisesti elinkeinotulon verottamisesta annetun lain ja maatalouden tuloverolain muutosten kanssa.

Yhteistoimintalakeihin sisältyvän siirtymäsäännöksen mukaan henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmat tulisi saattaa vastaamaan uutta lainsäädäntöä laadittaessa vuoden 2014 aikana vuosittaisia henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmia.

Työnantajat voisivat myös ennakoida ehdotettujen muutosten vaikutukset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien sisältöön ja tehdä uuden lainsäädännön mukaisia suunnitelmia jo ennen säännösten voimaantuloa. Tällaista ennen lain voimaantuloa tehtyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa voitaisiin pitää taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettavan lain 3 §:ssä tarkoitettuna koulutussuunnitelmana edellyttäen, että se täyttää 1 päivänä tammikuuta 2014 voimaan tulevien yhteistoimintalakien henkilöstö- ja koulutussuunnitelmille asetettavat vaatimukset.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan tässä laissa työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työntekijöihin ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa oleviin sekä heidän työnantajiiinsa.

Tätä lakia ei kuitenkaan sovelleta eduskunnan oikeusasiamieheen ja apulaisoikeusasiamiehiin eikä eduskunnan kanslian, tasavallan presidentin kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian ja valtiontalouden tarkastusviraston virkamiehiin eikä myöskään Suomen Pankin ja Kansaneläkelaitoksen virkamiehiin ja toimihenkilöihin, ellei laissa toisin säädetä. Lakia ei sovelleta myöskään kotitaloustyönantajiin.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, koskee myös virkamiestä ja viranhaltijaa.

3 §

Koulutussuunnitelma

Saadakseen 5 §:ssä tarkoitetun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) soveltamisalaan kuuluvien yritysten osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 16 §:n mukaista suunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista suunnitelmaa ja valtiotyönantajan osalta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 7 a §:n mukaista suunnitelmaa.

Muiden kuin 2 momentissa tarkoitettujen työnantajien laatiman suunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltyinä. Suunnitelmassa on lisäksi käsiteltävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmaan

tulee kirjata, miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata.

4 §

Työnantajan velvollisuus keskustella työntekijän ammatillisen osaamisen kehittämisestä

Jos 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu työnantaja ei ole laatinut ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelmaa, työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä keskusteltava työntekijän kanssa tämän ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä.

5 §

Verovähennys ja sitä vastaava taloudellinen kannuste

Verovähennyksen myöntämisen edellytyksistä säädetään elinkeinotulon verottamisesta annetun lain (360/1968) 56 §:ssä ja maatalouden tuloverolain (543/1967) 10 f §:ssä sekä koulutuskorvauksesta koulutuksen korvaamisesta annetussa laissa (/).

6 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

2.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 16 § ja
lisätään 20 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

16 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin:

1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työ sopimusten määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä

5) 1—4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin;

2) keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää;

3) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

4) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä tässä pykälässä tarkoitettut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitetun, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

20 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettyä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan lain 16 §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

3.

Laki

työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 4 §:n 3 momentti,
muutetaan 5 §:n 1 momentti ja 12 § sekä
lisätään lakiin uusi 4 a § seuraavasti:

4 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehitymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
- 5) 1—4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

5 §

Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

12 §

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetussa asiassa, työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely pyynnössä

tarkoitettusta asiasta noudattaen, mitä 5—9 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan lain 4 a §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

4.

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 7 a §, sellaisena kun se on laissa 1102/1990, seuraavasti:

7 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Viraston ja valtion liikelaitoksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi viraston tai valtion liikelaitoksen koko huomioon ottaen ainakin:

1) toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja niiden arvioitu kehitys;

2) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden virkamiesten työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten virkamiesten työmarkkinakelpoisuutta;

3) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmit-

täin tai muutoin tarkoituksen mukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä

4) 1—3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden virkamiesten ammatillista osaamista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan lain 7 a §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

5.

Laki**koulutuksen korvaamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvaamiseen (*koulutuskorvaus*) työnantajalle, johon ei sovelleta elinkeinotulon verottamisesta annettua lakia (360/1968) tai maatilatalouden tuloverolakia (543/1967). Lakia ei kuitenkaan sovelleta kotitaloustyönantajaan eikä virastoon, jonka virkamiehiin valtion virkamieslain (750/1994) 3 §:n 1 momentin perusteella ei sovelleta valtion virkamieslakia.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, koskee myös virkamiestä ja viranhaltijaa.

3 §

Lain toimeenpano

Tämän lain toimeenpanosta vastaa valtio virastojen osalta valtiovarainministeriö ja muiden työnantajien osalta työttömyysvakuutusrahasto. Valtion virastolla tarkoitetaan valtion virkamieslain 1 §:n 3 momentissa tarkoitettua virastoa, ei kuitenkaan valtion liikelaitosta eikä virastoa, jonka virkamiehiin valtion virkamieslain 3 §:n 1 momentin perusteella ei sovelleta valtion virkamieslakia.

4 §

Korvaukseen oikeuttava koulutus

Koulutuskorvaukseen työnantajalla on oikeus koulutuksesta, joka perustuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämiseen annetun lain (/) 3 §:ssä tarkoitettuun suunnitelmaan, ja

1) joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;

2) jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa; ja

3) johon osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:n mukaista palkkatukea.

5 §

Koulutuskorvauksen määrä

Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta.

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

Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan siten, että työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998), jäljempänä *rahoituslaki*, 19 a §:n mukainen työnantajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva palkkasumma jaetaan työnantajan keskimääräisellä työntekijämäärällä ja näin saatu osamäärä luvulla 200. Valtion viraston keski-

määräinen päiväpalkka lasketaan siten, että valtion eläkelain (1295/2006) 59 §:n mukainen eläkkeeseen oikeuttavien työansioiden palkkasumma jaetaan viraston keskimääräisellä työntekijämäärällä ja näin saatu osamäärä luvulla 200.

Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia.

Koulutuskorvaukseen oikeuttaa enintään kolme koulutuspäivää työntekijää kohti kalenterivuodessa.

6 §

Koulutuskorvauksen hakeminen

Valtion viranomaiset hakevat koulutuskorvausta valtiovarainministeriöltä ja muut työnantajat työttömyysvakuutusrahastolta.

7 §

Menettely haettaessa koulutuskorvausta valtiovarainministeriöltä

Valtion virasto ilmoittaa valtiovarainministeriölle 5 §:n mukaisen koulutuskorvauksen määrän koulutuksen järjestämistä (*koulutusvuosi*) seuraavan kalenterivuoden maaliskuun loppuun mennessä.

Valtiovarainministeriö vahvistaa koulutuskorvauksen määrän edellä 1 momentissa tarkoitetun ilmoituksen perusteella ja maksaa valtion virastoille koulutuskorvauksen seuraavan kalenterivuoden kesäkuun loppuun mennessä.

8 §

Menettely haettaessa koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta

Työnantaja ilmoittaa rahoituslain 21 b §:n mukaisen palkkasummailmoituksen yhteydessä 5 §:n mukaisen koulutuskorvauksen määrän.

Työttömyysvakuutusrahasto antaa päätöksen koulutuskorvauksen määrästä samassa yhteydessä kun se määrää rahoituslain 21 c §:n perusteella työttömyysvakuutusmaksun määrän.

Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

9 §

Rahoituslain soveltaminen

Työttömyysvakuutusrahaston maksamaa koulutuskorvausta koskevassa asiassa sovelletaan, mitä rahoituslain 21 c, 22, 22 a, 22 c—24 g, 24 i, 26 d ja 26 e §:ssä säädetään työttömyysvakuutusmaksusta.

10 §

Koulutuskorvauksen rahoitus

Valtiovarainministeriö maksaa kalenterivuositain hakemuksesta työttömyysvakuutusrahastolle sen määrän, jonka rahasto on hyvittänyt työnantajille koulutuskorvauksina.

11 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .

6.

Laki**työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 10 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 10 §:n 1 momentin 5 kohta, sellaisena kuin se on laeissa 1136/2011 ja 542/2012, ja
lisätään 10 §:n 1 momenttiin uusi 6 kohta seuraavasti:

10 §	työttömyyskassan jäseninä olleille maksetuista työttömyyspäivärahoista;
<i>Työttömyysvakuutusrahaston tehtävät</i>	6) koulutuksen korvaamisesta annetun lain (/) mukaisten korvausten toimeenpano.
Työttömyysvakuutusrahaston tehtävänä on:	_____
5) maksaa ja periä perusasetuksen 65 artiklan 6 ja 7 kohdan mukaiset korvaukset työt-	Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 20 _____.

Helsingissä 5 päivänä syyskuuta 2013

Pääministeri

JYRKI KATAINEN

Työministeri *Lauri Ihalainen*

*Liite
Rinnakkaistekstit*

2.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 16 § ja
lisätään 20 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

16 §

16 §

Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Yrityksessä on laadittava yhteistoiminta-neuvotteluissa vuosittain henkilöstösuun-nitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Yrityksessä on laadittava yhteistoiminta-neuvotteluissa vuosittain *henkilöstö- ja kou-lutussuunnitelma* työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoit-teita laadittaessa on otettava huomioon enna-koitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadit-taessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoit-teista tulee käydä ilmi yrityksen koko huomi-oon ottaen ainakin:

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tul-lee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ot-taen ainakin:

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

1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä *mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työ sopimusten määrä* sekä arvio näiden ke-hittämisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

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 henkilöstö-ryhmittäin; sekä

3) *yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpi-tämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työ-markkinakelpoisuutta;*

4) arvio *koko henkilöstön* ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen *suunnitelma* henkilöstöryhmit-täin *tai muutoin tarkoituksenmukaisella ta-valla ryhmiteltynä*; sekä

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

Henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoitteissa tulee kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin samoin kuin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä tässä pykälässä tarkoitettut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitettujen, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

20 §

Yhteistoimintaneuvottelut

5) 1—4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin;

2) keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää;

3) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

4) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä tässä pykälässä tarkoitettut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitettujen, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

20 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettyessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan lain 16 §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

3.

Laki**työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 4 §:n 3 momentti,
muutetaan 5 §:n 1 momentti ja 12 § sekä
lisätään lakiin uusi 4 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

4 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamennettelyssä vuosittain sellainen henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käyvät ilmi erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet.

Ehdotus

4 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

(3 mom. kumotaan)

4 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamennettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutus-
suunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmit-

täin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä

5) 1—4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

5 §

Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

5 §

Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

12 §

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 4 §:ssä tarkoitetussa asiassa, työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely pyynnössä tarkoitetusta asiasta noudattaen, mitä 5—9 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena.

12 §

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetussa asiassa, työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely pyynnössä tarkoitetusta asiasta noudattaen, mitä 5—9 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan lain 4 a §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

4.

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 7 a §, sellaisena kun se on laissa 1102/1990, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

7 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Valtion liikelaitoksen, johon sovelletaan valtion liikelaitoksista annettua lakia (627/87), tulee vuosittain vahvistaa henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma ennen tilikauden alkua.

Henkilöstösuunnitelmaan tulee sisällyttää sellaiset 7 §:ssä tarkoitetut asiat, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai laatua koskevaa merkitystä samoin kuin henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset.

Koulutussuunnitelmassa tulee käsitellä henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset koulutustarpeet sekä koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin.

Ehdotus

7 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Viraston ja valtion liikelaitoksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi viraston tai valtion liikelaitoksen koko huomioon ottaen ainakin:

1) toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja niiden arvioitu kehitys;

2) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden virkamiesten työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten virkamiesten työmarkkinakelpoisuutta;

3) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksen mukaisella tavalla ryhmiteltyinä; sekä

4) 1—3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää

pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden virkamiesten ammatillista osaamista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutus suunnitelma on saatettava vastaamaan lain 7 a §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

6.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 10 §:n 1 momentin 5 kohta, sellaisena kuin se on laeissa 1136/2011 ja 542/2012 ja
lisätään 10 §:n 1 momenttiin uusi 6 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 §

10 §

Työttömyysvakuutusrahaston tehtävät

Työttömyysvakuutusrahaston tehtävät

Työttömyysvakuutusrahaston tehtävänä on:

Työttömyysvakuutusrahaston tehtävänä on:

5) maksaa ja periä perusasetuksen 65 artiklan 6 ja 7 kohdan mukaiset korvaukset työttömyyskassan jäseninä olleille maksetuista työttömyyspäivärahoista.

5) maksaa ja periä perusasetuksen 65 artiklan 6 ja 7 kohdan mukaiset korvaukset työttömyyskassan jäseninä olleille maksetuista työttömyyspäivärahoista;

6) koulutuksen korvaamisesta annetun lain (/) mukaisten korvausten toimeenpano.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .