

HE15/2020 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi aikuiskoulutusetuuksista annetun lain muuttamisesta ja opintotukilain 15 §:n muuttamisesta

Lausunto, Satu Ojala, tutkijatohtori, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto

satu.ojala@tuni.fi, 050 318 6176

24.3.2020

Hallituksen esityksessä on kyse työmarkkinakeskusjärjestöjen aloitteen pohjalta valmistellusta muutoksesta aikuiskoulutustukeen. Tavoitteena on ”parantaa työikäisten palkansaajien mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen luomalla nykyistä paremmat mahdollisuudet työn ja opintojen yhteensovittamiseen ja uusien käyttäjäryhmien tuomiseen aikuiskoulutustuen piiriin erityisesti matalapalkka-aloilta, sekä selkeyttää hakijan kannalta aikuiskoulutustuen hakemista ja tuen ennakoitavuutta ja keventää aikuiskoulutustuen hallintoa”. Uudistusehdotuksessa ehdotetaan muutettavaksi aikuiskoulutustuen määräytymisperusteita ja maksatusta. Tukijärjestelmä kytkettäisiin yhtäältä suoritettuihin opintopisteisiin ja toisaalta ajantasaiseen tulorekisteriin.

Tavoitteet ovat kannatettavia ja perusteltuja, kuten esitykseen annetut lausunnotkin osoittavat. Kommentoin seuraavassa hallituksen esitystä ensin kolmesta huomauttamisen aihetta antavasta näkökulmasta (1–3). Lisäksi ehdotan laajemmin työ- ja elinkeino-, koulutus- ja sosiaaliturvapolitiikassa huomioitavaksi laajempia näkökulmia (4–5). Lausunnon sisältö:

1. Tuen uudet määräytymisperusteet ristiriitaisia matalapalkkaisten näkökulmasta
2. Kohdentuuko aikuiskoulutustuki ”väärin”?
3. Joustavan työvoiman aseman jää huomiotta
4. Voisiko aikuiskoulutustukea yhdistää työpaikkatason toimintaan?
5. Jatkuvan oppimisen uudistuksen, työvoimapolitiikan ja sosiaaliturvan integrointitavoite.

1. Tuen uudet määräytymisperusteet ristiriitaisia matalapalkkaisten näkökulmasta

HE:n arviolaskelmissa tukimuutoksista eri tulotasoilla (taulukot 1–4) paljastuu hämmäntävä ristiriita esityksen tavoitteiden kanssa. Hallituksen esityksessä ehdotetaan poistettavaksi etuuden määrään vaikuttava 250 euron suojaosa. Vastaavasti ehdotetaan sovitteluprosentin alentamista 80:stä 50 prosenttiin. Yhteisvaikutuksena aikuiskoulutusetuus pienenesi pienituloisimmilla (alle 670 euro kuukaudessa ansaitsevilla) ja suurensi tätä enemmän ansaitsevilla.

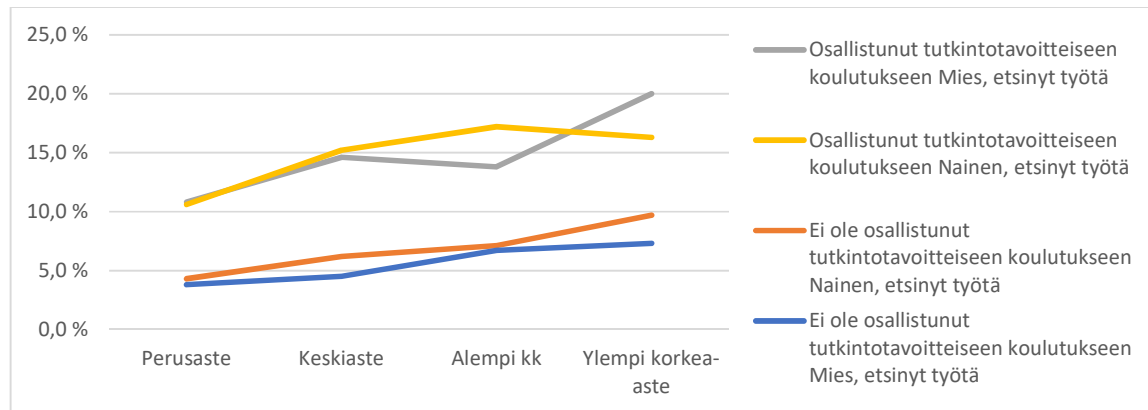
Mikäli tavoitellaan matalapalkkaisten osallistumista enenevästi aikuiskoulutukseen, miten on tultu ehdottaneeksi, että uudet rahoituksen perusteet heikentävät kaikkein pienituloisimpien aikuiskoulutustukia nykyiseen nähden? Nähdäkseni tämä vääränsuuntainen muutosehdotus tulisi vielä korjata. Sen voisi tehdä esimerkiksi säilyttämällä poistettavaksi ehdotettu 250 euron suojaosa a) perusasteen koulutuksen varassa oleville, jotka hakevat aikuiskoulutustukea, ja b) alle 1000 euroa / kuukausi ansaitsevilla. Vaihtoehtoisesti voitaisiin säätää, että aikuiskoulutustuki olisi aina vähintään tietyn suuruinen ja riittävä rohkaisemaan henkilöitä siihen tarttumiseen.

2. Kohdentuuko aikuiskoulutustuki ”väärin”?

Esityksessä, perusteluissa ja saaduissa lausunnoissa nimetään ongelmaksi se, että enemmän koulutetut (ja naiset) käyttävät aikuiskoulutustukea eniten. Aikuiskoulutustuen arvioidaan kohdentuvan vähiten niille, jotka sitä eniten tarvitsisivat, eli matalammin koulutetuille (ja miehille). Tarkastelin tutkintotavoitteisen vs. muun työhön tai ammattiin liittyvän (kaikin tavoin toteutetun ja

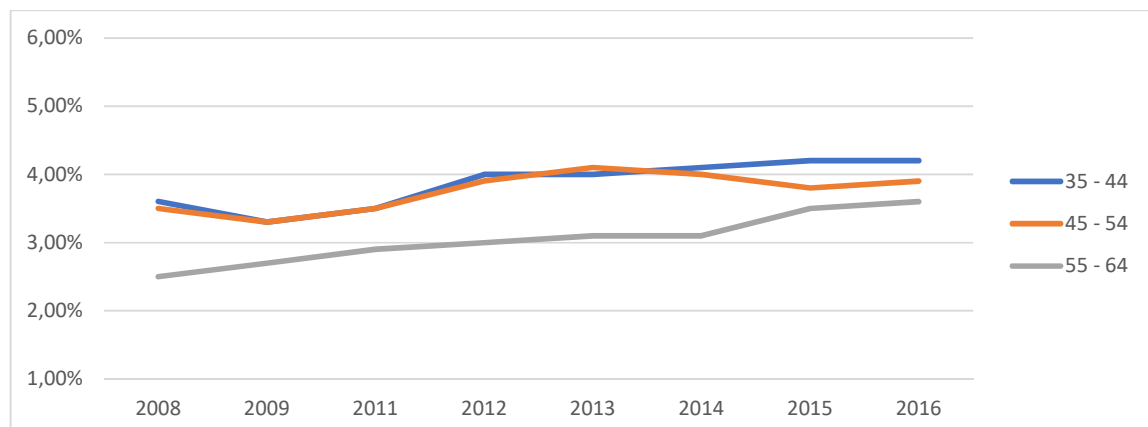
rahoitetun) koulutuksen taustatekijöitä työvoimatutkimuksen vähintään 35-vuotiailla työllisillä vuosina 2008–2016. Analyysi vahvisti kouluttautumisen eriytymisen sukupuolen ja koulutustason mukaan. Kaikkiaan muutokset aikuisten työllisten osallistumisessa tutkinto- ja muuhun koulutukseen ovat sukupuolen ja koulutustason mukaan vähäisiä sitten vuoden 2008. Tein kuitenkin kaksi havaintoa. Eriyttämällä tutkintotavoitteisen opiskelun sen mukaan, etsiikö henkilö samalla työtä, havaitsin (kuvio 1, vuosille 2015–2016), että työvoimatutkimuksen työlliset ja samalla työtä etsivät olivat osallistuneet koulutukseen vähintään kaksi kertaa niin usein kuin työtä etsimättömät. Tuntematta, opiskelevatko he osa- vai kokoaikaisesti ja saavatko he siihen työansioidensa ohella esimerkiksi aikuiskoulutustukea, näyttää että **kaikilta eri koulutustasoilta hakeudutaan työn ohessa tutkintotavoitteiseen koulutukseen ja sitä kautta todennäköisesti uuteen ammattiin; myös perusasteen tutkinnon varassa olevista useampi kuin joka kymmenes työtä etsivä oli tutkintotavoitteisissa opinnoissa.** Kuitenkin erot koulutukseen osallistumisessa eri lähtökoulutustasoilla ovat suuret.

Kuvio 1. Työlliset (35+-vuotiaat), jotka kirjoilla tutkintotavoitteista koulutusta tarjoavassa oppilaitoksessa neljän edeltävän viikon aikana, aktiivisen työn etsimisen, sukupuolen ja koulutustason mukaan. Tilastokeskus: Työvoimatutkimus, kaikki työlliset, yhdistetty vuodet 2015–2016.



Toiseksi havaitsin (kuvio 2), että muuhun kuin tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistuminen kehittyi myönteisesti etenkin 55–64-vuotiailla työllisillä, joskin muutos on hidasta. Työllisistä naisista näissä ikäryhmissä 4–5 prosenttia ja miehistä 3–3.5 prosenttia oli osallistunut työhön liittyvään koulutukseen vuonna 2016, eli sukupuolenmukainen ero ei ole kovin suuri.

Kuvio 2. Työlliset (35+-vuotiaat), jotka osallistuneet edeltävän neljän viikon aikana johonkin muuhun kuin tutkintoon johtavaan, nykyiseen tai tulevaan työhön tai ammattiin liittyvään koulutukseen (esim. henkilöstökoulutus, työllisyyskoulutus), iän mukaan. Tilastokeskus: Työvoimatutkimus, kaikki työlliset, vuodet 2008–2016.



Ovatko nämä havaitut erot koulutustason tai sukupuolen mukaan ongelma? Korkeasti koulutettu työ edellyttää tänä päivänä jatkuvaa uuden omaksumista ja soveltamista, ja asiantuntijauralla pysyminen (määräaikaaisissa työsuhteissa olevilla) tai sillä eteneminen voi olla vaikeaa ilman työuran aikaista osaamisen päivittämistä. Edelleen, naiset rekrytoituvat keskimäärin matalampiin ammattihierarkian tehtäviin, etenevät työurillaan miehiä heikommin johtotehtäviin ja saavat näistä syistä keskimäärin vähemmän lisäqualifikaatioita itse työssään. Mitä tulee matalammin koulutettujen työuranäkymiin, ongelmana perinteisillä teollisuuden aloilla kuten metsän, metallin ja kemian aloilla ollut pikemminkin se, miten uusia tekijöitä saataisiin houkuteltua alalle riittävästi kuin se, että työt korvautuisivat koneilla. Työn vaatimukset itse teollisen työn arjessa kuitenkin saattavat olla lisääntymässä, mikä edellyttäisi lisäkoulutusta, ja vahvistaisi työntekijöiden työmarkkina-asemaa ja yritysten selviämistä talouskriisien tai globaalien tuotannon muutosten osuessa kohdalle. Pulaa on sekä perustaitojen kuten luonnontieteen, matematiikan tai vaikkapa metallurgian osaamisesta, että uusista valmiuksista kuten globaalien asiakkaiden palvelemisesta.

Toiseksi, esityksen saamissa lausunnoissa huomautetaan aiheellisesti, että tukitaso leikkautuisi kokoaikaisen tuen nykyisillä tuenkäyttäjillä samalla, kun on epävarmaa, voiko tavoite lisätä osa-aikatyön ja osa-aikaopintojen yhdistämistä toteutua. Erityisesti olisi mietittävä, onko tarkoituksenmukaista, että tuki leikkautuu yhdellä keskeisellä käyttäjäryhmällä eli sosiaali- ja terveysalan naisennemistöisellä työntekijäryhmällä. Vaikka tukimuutosten käyttäytymisvaikutukset olisivat todennäköisesti pienet, olisi kuitenkin huolehdittava, ettei esityksellä olisi negatiivisia vaikutuksia näiden yhteiskunnan kannalta kriittisten alojen työntekijöiden mahdollisuuksiin kouluttautua edelleen. Esimerkiksi sote-aloilla jatkuva työpaine saattaa estää tai vähintäänkin vaikeuttaa työn ja opintojen yhdistämistä. Samalla on tarve varmistaa esimerkiksi sairaanhoidon erikoiskoulutettujen osaajien saanti. Lisäkoulutusta voi ajatella myös mahdollisuutena sitouttaa tätä keskeistä työvoimaa alalle. **Esitystä vielä arvioitaessa voitaisiinkin konsultoida aikuiskoulutuksen keskeisiä käyttäjäaloja ja arvioida, onko aloilla edellytyksiä uudistuksen tavoitteiden mukaisesti nykyistä laajemmin siirtyä osa-aikaiseen työn ja opintojen yhdistämiseen, vai heikentääkö esitys tosiasiaa lisäkouluttautumismahdollisuuksia.**

Arvioisinkin, että esityksen lähtökohdissa ja tilannearviossa on tältä osin tarkentamisen varaa. Aikuiskoulutustuen käytön painottuminen korkeammin koulutetuille ja naisille ei ole ongelma. Käynnissä työmarkkinoilla on alituinen muutos, johon tulee jatkossakin reagoida niin rakenteiden tasolla koulutus- ja työ- ja elinkeinotoiminnan ennakointityöllä, kuin toki vahvistamalla myös työikäisen väestön taitoja ja osaamista. **Tästä kriittistä huolimatta on selvää, että aikuiskoulutustuen käyttöä tulisi onnistua lisäämään matalammin koulutetuilla.** Tärkeää olisi vahvistaa kaikella koulutus- ja työvoimapolitiikalla heikosti palkattujen (nais)alojen ja työttömyydelle alttiiden (mies)alojen työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Työuratarkastelussa matalasti koulutettujen työurasiirtymät kulkevat useammin työttömyyden kautta, mikä liittyy aina työmarkkinoilta putoamisen riski. Naisten heikompi ansiotaso kertyy ikävuosi ikävuodelta elinkaarella paitsi työtulojen myös ansiosidonnaisten etuuksien vuoksi ja naisten työuran aikaisen tulokertymä ja siten eläke jää miehiä viidenneksen matalammaksi. Kuitenkin naiset ovat keskimäärin miehiä korkeammin koulutettuja; toisin sanoen työpolitiikka epäonnistuu naisten kohdalla tasa-arvoisen yhteiskuntasopimuksen toteuttamisessa. (Ks. Ojala ym. 2019.)

3. Joustavan työvoiman asema jää huomiotta

Esityksessä ja sen perusteluissa ei mainita **joustavaa työvoimaamme** osa-aikaisia ja matalapalkkaisia lukuun ottamatta. Etenkin erilaisissa **määräaikaaisissa työsuhteissa** olevien palkansaajien mahdollisuudet hyödyntää aikuiskoulutustukea ovat käytännössä estyneet tilanteessa, jossa aikuiskoulutustuen kriteerinä on työsuhteen jatkuminen kokoikaisten opintojen jälkeen tai osa-aikaisten opintojen aikana. Aikuiskoulutustukeen tuskin ovat tai tulevat olemaan oikeutettuja

myöskään **nollatunti- tai vuokratyösopimuksilla** työssä olevat palkansaajat (joista osa on samaan aikaan määräaikaissa työsuhteissa). Määräaikaissa työsuhteissa oli vuonna 2018 palkansaajanaisista 16 ja -miehistä 12 prosenttia, ja heistä puolestaan joka kuudennella (reilu 2 prosenttia kaikista palkansaajista) määräaikatyösuhteita oli kertynyt yhteensä jo vähintään 10 vuotta (Sutela ym. 2019, 56, 61). Kun huomioidaan vastentahtoinen osa- ja/tai määräaika- ja/tai vuokra- ja/tai nollatuntisopimuksella tai riippuvaisessa itsensä työllistäjän statuksessa työskentely, varovasti arvioiden viidennes tai jopa neljännes työllisistämme on eri tavoin hankalissa työvoimatilanteissa (Ojala & Koskinen Sandberg 2020). Määräaikaisten työttömyysriski on kohonnut (Ojala ym. 2015) ja siten myös heidän uudelleen- tai lisäkouluttautumistarpeensa on suurempi kuin vakituisissa työsuhteissa olevien palkansaajien. **Voitaisiinko pitkittyvästi määräaikatyösuhteissa olleiden edellytykset päästä aikuiskoulutustuen piiriin samalla varmistaa?** Tämä edellyttäisi luopumista aikuiskoulutustuen kriteeristä, jonka mukaan työntekijällä olisi oltava voimassa oleva työsuhde opintojen aikana.

Toiseksi, **sellaiset työvoiman käytön muodot, joissa koko yritys tai osa sen henkilöstöstä on säännöllisen kilpailutuksen kohteena**, esimerkiksi siivous-, ruokahuolto-, jakelu-, tietohallinto- tai konsultointipalveluissa, **todennäköisesti liittyvät näissä yrityksissä työskentelevien työntekijöiden vähäisempiin mahdollisuuksiin hyödyntää aikuiskoulutustukea** määräaikaisten ostopalvelusopimusten voimassaoloaikana; toki riippuen siitä onko yrityksellä ja henkilöstöllä useita eriaikaisia sopimustoimeksiantoja vai vain yksittäinen päätoimeksiantaja. Palkansaajista 16 prosentilla oma työ on säännöllisen kilpailutuksen kohteena (Sutela ym. 2019, 219). Näissä työolosuhteissa työskentelevien palkansaajien mahdollisuuksia lisäkouluttautumiselle voisi olla tarpeen tutkia.

4. Voisiko aikuiskoulutustukea yhdistää työpaikkatason koulutukseen?

Esityksen mukaan Akava on esittänyt lausunnossaan, että uudistuksen yhteydessä kannattaisi luoda toimia, joilla tuetaan kouluttautumista työpaikkatasolla. Esitys on hyvin kannatettava ja vaikka kysymys koskee laajemmin koulutus- ja työvoimapolitiikkaa, **työntekijä- ja työpaikkatoimien edistämistä yhteisesti kannattaisi harkita myös aikuiskoulutustuen reformeissa**. Esitän kaksi tutkimusnäkökulmaa.

Ekonomistisessa tutkimuksessa investoinnit aineettomaan pääomaan ennakoivat yritystasolla myönteistä tuottavuuskehitystä. Ne näkyvät kahdella tavalla. Ensinnäkin, yrittäjän itsensä aiempi työskentely korkean tuottavuuden yrityksissä ja pitempi työkokemus vahvistavat yrityksen tuottavuutta ja parantavat sen selviytymis- ja kasvutodennäköisyyttä; toisin sanoen yrittäjän osaamispääoma realisoituu yrityksen menestykseksi (Nurmi & Maliranta 2019). **Näin ollen yrittäjäksi haluavien ja jo hakeutuneiden henkilöiden mahdollisuudet kouluttautua ja hankkia lisäosaamista esimerkiksi työharjoitteluilla tai yhteisprojekteilla oman alansa yritysten kanssa ovat tärkeitä koulutus- ja elinkeinopolitiikalla tavoiteltavia toimia.**

Toiseksi, myös yritysten investoinnit henkilöstön aineettomaan pääomaan realisoituvat tuottavuushyötyinä. Aiemman tutkimuksen perusteella kuitenkin tiedämme, että aineettomien investointien (esimerkiksi korkeasti koulutetun henkilöstön rekrytointi-investoinnit) tuottavuus- ja kannattavuushyödyt realisoituvat varsin pitkällä viiveellä (Ali-Yrkkö & Maliranta 2006; Lönnqvist 2007). **Suoraviivaisempia hyötyjä voitaneen saavuttaa yrityksessä jo työskentelevän henkilöstön koulutusta ja osaamista parantavilla toimilla.** Hankkeessa *Pirstoutuvatko työurat?* (Työsuojelurahasto, 2018–2020) **tutkimme työn ohessa tehtävien erikoisammattitutkintojen työuravaikutuksia teollisuuden henkilöillä**, jotka ovat suorittaneet työnsä ohessa erikoisammattitutkinnon aiemman toisen asteen ammatillisen tutkintonsa lisäksi vuosina 2008–2012. Vaikuttavuusanalyysin perusteella **havaitsemme myönteiset työuravaikutukset: tutkinnon suorittamista seuraavina viitenä vuotena niillä, jotka suorittivat erikoisammattitutkinnon,**

keskikuukausiansiot olivat paremmat kuin muutoin samankaltaisella henkilöstöllä, jonka tutkintona säilyi toisen asteen ammatillinen tutkinto. Erikoisammattitutkinnot suoritetaan näyttötutkintoina työpaikoilla ja ne ovat esimerkki sekä henkilöstöä että yritystä hyödyttävistä koulutustoimista; voisi olettaa, että ne vahvistaisivat yritysten tuottavuutta suoraviivaisesti. Samalla tiedämme, että yritysten investointikehitys on ollut alavireistä ja matalammin koulutettu henkilöstö on haluttomampaa kouluttautumaan. Työpaikoille ja henkilöstöille yhdessä suunnatut toimet voisivat parantaa tilannetta.

Aikuiskoulutustuen uudistuksissa, siitä viestinnässä ja sen käytännöissä eri politiikoissa tulisikin tarkastella sen kytkemistä laajemmin koulutus-, työvoima- ja elinkeinopolitiikkatoimiin. Ensinnäkin, voisiko aikuiskoulutustukea tarjota yhdessä olemassa olevien yritysrahoituksen muotojen (yritysten kehittämiset, tutkimus-, kehitys- ja innovaatorahoitus) kanssa siten, että yritykset sitoutuisivat tukien saamisen ehtona tai lisäoptiona henkilöstöjensä lisäkouluttamiseen ja henkilöstöä tuettaisiin tässä yhteydessä tarvittaessa aikuiskoulutustuella? Toiseksi, voitaisiinko aikuiskoulutustukea hyödyntää enenevästi työvoimakoulutuksissa, mikäli henkilöstö on matalasti koulutettua tai jo ennen, kuin henkilöstö on varsinaisesti työttömyysuhan alainen? Tällöin aikuiskoulutusta räätälöitäisiin heikommin kannattavien yritysten ja niiden henkilöstön kanssa ja näin vahvistettaisiin niiden aineetonta osaamispääomaa, mikä voisi puolestaan suojata yritystoiminnan kannattavuuden heikentymiseltä ja/tai tukea muualle siirtyvän henkilöstön osaamista ja työmarkkina-asemaa.

Tavoitteena olisi vahvistaa sekä yritysten että henkilöstöjen osaamista ja sitä kautta niiden tuottavuutta ja tulevaisuuden näkymiä ennakoivasti. Yhteistyössä yritysten, niiden henkilöstöjen, oppilaitosten sekä tki- ja te-palveluiden kanssa voitaisiin esimerkiksi systematisoida erikoisammattitutkintojen, ylempien ammattikorkeakoulututkintojen tai yliopistojen jatkotutkintojen suorittamista työn osana, ja räätälöidä oppilaitosten ja te-palveluiden kanssa henkilöstöille koulutusmoduuleja tai työvoimakoulutuksia. Kouluttautumisen rahoituksesta vastaisivat yritykset silloin, kun kyse on työaikana oppimisesta, tai henkilöstöt voisivat hyödyntää opinto- ja aikuiskoulutustukijärjestelmiä niiltä osin, kuin heidän työaikansa vähenee. Kolmikantaisesti olisi neuvoteltava ja sovittava lisärahoituksesta mitä tulee oppilaitoksilta nykyisten lisäksi edellytettäviin aikuiskoulutustoimiin.

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen tavoitteeseen integroida eri politiikkoja, tässä etenkin työ- ja elinkeinopolitiikkaa sekä koulutuspolitiikkaa. Koulutuspolitiikassa oppilaitoksilta odotetaan ja niiden rahoitusta ohjataan enenevästi tutkinnon jälkeisen työelämäopetuksen kehittämiseksi. Nykyisellä julkisella rahoituksella ja opiskelijamaksuilla turvataan jo erilaisten moduulitai teemaopintokokonaisuuksien opiskelu avoimen yliopiston väylää hyödyntäen. Lisäksi yliopistot tarjoavat erikoistumiskoulutuksia etenkin terveydenhuollon eri aloille, täydennyskoulutusohjelmia, räätälöitäviä tilaus- ja työvoimakoulutuksia sekä erilaisia yhteisrahoitettuja kehittämishankkeita, joissa esimerkiksi Euroopan sosiaalirahasto on mukana (ks. Hietaniemi-Virtanen 2013, 15–21, 64). Nämä erilaiset kokonaisuudet ovat heti työikäisten hyödynnettävissä ja ne palvelevat suoraan tutkinnonjälkeisiä henkilöiden ja yritysten koulutustarpeita. Yliopistojen näkökulmasta rahoitus- ja koulutusmuodot ovat integroinnin tarpeessa erillisten rakenteiden ja toimintojen sijaan (Hietaniemi-Virtanen 2013, 5). Aikuiskoulutustukea sovelletaan jo avoimen yliopiston opinnoissa ja voisi tarkastella, olisiko se tarvittaessa kytkettävissä henkilöille sellaisiin koulutuksiin, joita oppilaitokset tuottavat yrityksille maksullisena palvelutoimintana (vrt. Hietaniemi-Virtanen 2013, 64).

Lopuksi, pitkällä aikavälillä tiedetään, että lamakausina työikäinen väestö opiskelee enemmän. Koulutusjärjestelmää ei ole kuitenkaan viritetty reagoimaan nopeasti akuutteihin työvoimatarpeiden muutostilanteisiin. Myös parhaillaan on käynnissä kriisiaika koronaviruksen vuoksi. **Voisiko aikuiskoulutustuki tulla kriisiaikoina yrityksiä vastaan siten, että henkilöstöjä koulutettaisiin kriisiaikoina irtisanomisten sijaan yritysten, oppilaitosten ja te-palveluiden kanssa yhteistyössä?**

Tätä voisi soveltaa myös itsensä työllistäjillä ja työnantajayrittäjillä itsellään. Työttömyyden sijaan koulutuksessa olevien määrä lisääntyisi.

5. Tulisiko jatkuvan oppimisen uudistusta ja aktiivista työvoimapolitiikkaa (eri sosiaaliturvan muotoja) integroida jo ennakoiden sosiaaliturvauudistusta?

Myös tässä hallituksen esityksessä todetaan, että jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistamisen tavoitteena on integroida laajasti eri politiikkoja. Tässä esityksessä katsotaan, että kyseistä näkökulmaa ei arvioitaisi käsillä olevan aikuiskoulutustuen muutosehdotuksen yhteydessä. Kyseinen muutosehdotus kannattaakin toteuttaa, mutta mikäli siitä ja vastaavista koulutus- ja työvoimapolitiikan sosiaalietuuksia koskevista esityksistä teetetään vielä vaikutusarvioita, tulisi huomioida, että työvoimassamme on enenevästi ihmisiä, jotka eivät ole yksiselitteisesti palkansaajia, yrittäjiä, työttömiä tai työvoiman ulkopuolella. On tavoiteltavaa, että heillä kaikilla olisi mahdollisimman yhtäläiset mahdollisuudet päästä omaehtoiseen koulutukseen. Siksi olisi harkinnan arvoista vielä arvioida, miltä osin voitaisiin jo **yhtenäistää mahdollisuuksia opiskella eri ansiosidonnaisen tuen muodoilla; tulisiko yhtenäistää etenkin aikuiskoulutustuen ja ansiosidonnaisen työttömyysturvan määräytymisperusteita eri työmarkkinastatuksissa (palkansaaja, yrittäjä, työtön, työvoiman ulkopuolella) mitä tulee omaehtoiseen opiskeluun?** Oikeutta opiskella ansiosidonnaisia tukia hyödyntäen voisi sitoa esimerkiksi henkilön työvoimaan kuulumisen vuosiin työssäolovuosien sijaan.

Kirjallisuus

Ali-Yrkkö Jyrki & Maliranta Mika (2006) Impact of R&D on Productivity – Firm-level Evidence from Finland. Helsinki: ETLA, Discussion Papers 1031.

Hietaniemi-Virtanen (toim. 2013) Yliopistollisen aikuiskoulutuksen uusi muoto. Tutkinon osat tarkastelun kohteena. Aikuiskoulutuksen mallinnus Tampereen yliopistossa -hankkeen loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9052-1>

Lönnqvist Antti (2007) Intellectual Capital and Productivity: Identification and Measurement of the Relationship at Company-level. Helsinki: ETLA, Discussion Papers 1108.

Ojala Satu & Lipiäinen Liudmila (2020) Erikoisammattitutkinon työuravaikutukset: työllisyys, työttömyys ja tulot viiden vuoden seurannassa. Teoksessa Ojala Satu & Pyöriä Pasi (toim.) *Työurat teollisuudessa talouden ja teknologian murroksessa*. Vertaisarvioitavaksi keväällä lähetettävä käsikirjoitus, saatavissa Ojalalta 4 tai 5/2020.

Ojala Satu, Koskinen Sandberg Paula & Mustosmäki Armi (2019) Ilkka Insinöörille yli 13 000 euroa Sari Sairaanhoidajaa enemmän? Sukupuolten ansioerojen kaventaminen vaatii aktiivista ohjausta. *Yhteiskuntapolitiikka* 84(5–6): 640–646. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019112744438>

Ojala Satu & Koskinen Sandberg Paula (2020) Naisten ja miesten ansioeriarvon institutionaaliset syyt. Esitys Palkka-seminaarissa, Helsingin yliopistolla 27.2.2020. <https://research.uta.fi/tyourat/esitykset-ja-julkaisut/>

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.