

Asia: VN/1972/2020

Lausuntopyyntö luonnoksesta valtioneuvoston koulutuspoliittiseksi selonteoksi

Lausunnonantajan lausunto

Yleiset selontekoa koskevat kommentit

KT Kuntatyöntantajat kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta valtioneuvoston koulutuspoliittiseksi selonteoksi. Selonteko nostaa esiin tärkeät tavoitteet koulutuksen koulutuksen ja tutkimuksen kehittämiseen ja tunnistaa niihin vaikuttavat muutostarpeet sekä globaalien laajojen trendien, kuten digitali-saatio ja ilmastonmuutos, että kansallisten muutostrendien, kuten väestörakenteen muutos, osalta. Suomen työllisyyden ja talouden kannalta on tärkeää, että koko koulutusjärjestelmää että tutkimus- ja innovaatiojärjestelmää voidaan tarkastella kokonaisuutena.

Kommentit lukuun 2. Visio/tavoitetila – koulutus ja tutkimus kohti 2040-lukua

-

Kommentit lukuun 3.1 Varhaiskasvatus sekä esi- ja perusopetus

Varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuspalveluiden yhdenvertaisuuden, saatavuuden ja laadun mahdollistamiseksi on olennaista, että toiminnan järjestämisen sääntely mahdollistaa kaikenlaiset yh-teistyö ja -toimintamuodot kaikkien koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten välillä. KT Kuntatyöntantajat toteaa, että rahoituksen painopisteen siirtäminen perusrahoitukseen ja pitkäjänteisen kehittämisen tu-kemiseen avustushakujen sijaan parantaa toiminnan ennakoivuutta ja resurssien käytön tarkoituksen-mukaisuutta.

Erilaisia koulutuspolkuja mm. varhaiskasvatuksen opettajien kelpoisuuden saavuttamiseksi tulee kehittää. Mm. varhaiskasvatuksen ja joidenkin kelpoisen henkilöstön saatavuus on alueellisesti paikoin hy-vin vaikea ja on syytä tarkastella kaikkia keinoja ml. kelpoisuusehtojen tarkastelu ja koulutuspolkujen joustavoittaminen tilanteen helpottamiseksi. Laadukkaat esi- ja perusopetuksen sekä varhaiskasvatuksen palvelut voidaan tuottaa vain riittävällä koulutettujen osaajien saatavuudella. On myös tärkeää tarkastella keinoja, joilla koulutusta palveluna voitaisiin tuottaa joustavilla keinoilla ja resursseilla.

Kommentit lukuun 3.2 Toinen aste

Toisen asteen koulutuksen osalta on tärkeää pystyä lisäämään ammatillisen ja lukiokoulutuksen yhteis-työtä ja löytää keinoja koulutuksenjärjestäjien väliseen yhteistyöhön laadukkaasti koulutuksen ja koulu-tuksen saatavuuden varmistamiseksi. Osaamisperusteisuuden vahvistaminen ammatillisessa koulu-tuksessa on ollut keskeinen tavoite ammatillisen koulutuksen kehittämisessä ja sitä tulee edelleen vahvistaa ja välttää toimia, jotka mahdollisesti vaikeuttavat tämän tavoitteen toteutumista tai ovat ristiriidassa sen kanssa.

Ammatillisessa koulutuksessa yhä useampi opiskelija on yli 20-vuotias opintonsa aloittaessa. Koulutuksen tulee pystyä vastaamaan erityisesti aikuisopiskelijoiden erilaisiin tarpeisiin opetusjärjestelyjen joustavuudessa ja esimerkiksi aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisessa. Tutkinnonosia pienempien kokonaisuuksien suorittaminen voi monessa tilanteessa olla relevantti keino työuran aikaiseen osaamisen kehittämiseen tai mahdollisuuteen kiinnittyä uudelle työuralle. Toisen asteen koulutuksen osalta on syytä myös tarkastella uudelleen mahdollisuutta järjestää ammatillista koulutusta englannin-kielellä. Tämä voisi tuoda mahdollisuuksia koulutusvientiin ja olla osa ratkaisua nopeisiin osaamistarpeiden muutoksiin. Ammatillisen koulutuksen laatuun ja jatko-opintokelpoisuutta vahvistaviin opintoihin on kiinnitettävä huomiota, jos halutaan edistää ammatillisen koulutuksen suorittaneiden hakeutumista korkeakoulutukseen ja saavuttaa asetetut tavoitteet koulutustason nostamisessa.

Kommentit lukuun 3.3 Korkeakoulut

Kunnianhimoisena tavoitteena nostaa korkeakoulutettujen määrä puoleen nuorisoiäloukasta. Kunni-anhimoinen tavoite nostaa korkeakoulutettujen määrä puoleen nuorisoiäloukasta on oikea ja se vastaa digitaalisation ja työn murroksen tuomiin muutoksiin työhön ja tehtäviin. Kuten selonteossa korkeakoulutusta koskien todetaan, on tavoitteena suunnata lisäaloituspaikkoja niille aloille ja alueille, joilla on koulutuskysyntää ja työllistytään hyvin. Tästä periaatteesta on ensisijaisen tärkeää pitää aloituspaikoista sovittaessa kiinni. Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometrin mukaan useat kunta-alan ammattiryhmät ovat vuodesta toiseen suurimpien työvoimapula-alojen listalla. Korona-virus osoitti suomalainen terveydenhuollon olevan hyvin häiriöherkkä. Jo ennen kriisiä riittämättömät terveyden-huollon ammattihenkilöiden koulutusmäärät vaikeuttivat palvelujen järjestämistä määräaikaisten puitteissa ja epidemian laannuttua tulevat kasvavat palvelutarpeet kiireettömälle hoidolle olemaan suuri haaste. Myös Euroopan komission on viimeksi vuonna 2020 antamassaan talouspolitiikan ohjausjakson suosituksissa huomauttanut Suomea terveydenhuollon ammattihenkilöiden määrän lisäämisestä. Suomen lääkäriliiton on Pohjoismaiden alhaisin ja siksi komission suositusten mukaisesti yliopisto-koulutuspaikkojen lisääminen on välttämätöntä ja samalla on huolehdittava myös riittävästä sairaanhoitajien ja lähihoitajien koulutusmäärästä.

Kommentit lukuun 3.4 Tiede ja tutkittu tieto

-

Kommentit lukuun 3.5 Vapaa sivistystyö

-

Kommentit lukuun 3.6 Jatkuva oppiminen – työuran aikainen oppiminen

Työuran aikainen oppiminen tapahtuu suurelta osin työssä ja työn kautta nousevista kehittämistarpeista. Oppiminen työssä ja erilaiset sosiaalisen oppimisen keinot ovat suurelta osin vastaus jatkuvan oppimisen tarpeeseen. Varsinainen koulutukseen osallistuminen on koko työuran aikaisessa oppimisessa kohtuullisen pienessä roolissa. Selonteossa on jatkuvaa oppimista on tarkasteltu hyvin voimakkaasti koulutuksen ja koulutusjärjestelmän kautta. Jatkuvan oppimisen edistämiseksi tulee sekä ammatillisessa koulutuksessa että korkeakoulutuksessa edistää ja kehittää tutkintoa pienempien osaamiskokonaisuuksien suorittamista.

Kommentit lukuun 3.7 Opetus-, ohjaus- ja muu henkilöstö

Koulutuksen järjestämisen tavat ja yhteistyömuodot tulevat elämään mm. demografisten muutosten takia. Tämä tulee vaatimaan joustavuutta koulutuksen valtakunnalliselta sääntelyltä. Opetuslait ja henkilöstön kelpoisuusehdot eivät saa rajoittaa erilaisia paikallisesti kehitettyjä toimintatapoja ja opetuksen sääntelyssä asetetaan toiminnalle yleisiä tavoitteita, ei sanella keinoja päästä tavoitteisiin. Henkilöstö-mitoituksille ei ole perusteluja, kun toimintatavat vaihtelevat demografisen muutoksen paineessa alueittain. Myös rahoituksen tulee olla ennakoitavaa ja yleiskatteellista.

Kommentit lukuun 3.8 Taide- ja kulttuurikasvatus ja -opetus ja taiteen perusopetus

-

Kommentit lukuun 3.9 Opintotuki

-

Kommentit lukuun 3.10 Ruotsinkielisen koulutuksen tilanne, tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoite kehittää ruotsinkielistä koulutusta yhtä aikaa suomenkielisen kanssa on tärkeä. Ja on tärkeää varmistaa, että saatavilla on osaavaa työvoimaa ja mahdollisuus tuottaa palveluja suomen ja ruotsin kielellä. KT Kuntatyönantajat ehdottaa, että osana koulutuksen kehittämistä voitaisiin selvittää kaksikielisen koulutuksen järjestämistä.

Kommentit lukuun 3.11 Maahanmuuttajataustaisten oppiminen ja oppimispolut

Panostaminen muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvien oppimiseen ja oppimispolkuihin on tärkeä tavoite ja tukee osallisuutta yhteiskuntaan ja mahdollisuutta kiinnittyä työmarkkinoille. Suomalaiset työmarkkinat tarvitsevat myös ulkomailta tulevia osaajia ja olennaista on panostaa kansainvälisten opiskelijoiden rekrytoitumiseen Suomeen. Kokonaisen tutkinnon suorittamisen lisäksi tulee panostaa erilaisten lyhyempien pätevöitymispolkujen vakiinnuttamiseen ja niiden rahoituksen vahvistamiseen, jotta erilaiset keinot tunnustaa ulkomailta suoritettujen tutkintojen tuottama osaaminen suomalaisilla työmarkkinoilla olisi mahdollisimman ketteriä ja yksinkertaisia.

Kommentit lukuun 4. Koulutus- ja tutkimusjärjestelmän tilannekuva ja keskeiset muutostekijät. Pyydämme tarvittaessa kirjaamaan vain tiiviin yleisen lausunnon luvusta ja yksityiskohtaisesti vain tärkeimmät kommentoitavat tai mahdollisesti puuttuvat asiat

Valtiovarainministeriön helmikuussa 2020 julkaisemassa Kuntien tilannekuva-raportissa on tehty perusteellinen analyysi kunta-alan henkilöstötilanteesta ja osaavan työvoiman saatavuuden kysymyksistä kunta-alan tehtäviin. Vaikka kunta-alan henkilöstömäärä on viime vuosina vähentynyt, niin kunta-alalla työskentelee noin viidesosa kaikista palkansaajista eli 420 000 palkansaajaa. Kunta-alan työvoimavaje on viimeisimmän KT Kuntatyönantajien tekemän tiedustelun mukaan noin 2

prosenttia. Työvoimavajetta on suhteellisesti eniten sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen ammattiryhmissä. Vuosina 2020–2024 eläkkeelle siirtyy yhteensä noin 16 000 kunta-alan työntekijää vuosittain. Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa on väestön ikääntymisen, palvelutarpeen kasvun ja eläköitymisen vuoksi 2030-luvun puoliväliin mennessä noin 200 000 työntekijän laskennallinen lisähenkilöstötarve. Näiden lisäksi henkilöstötarvetta tulee lisäämään mm. vanhuspalvelulaissa määriteltujen henkilöstömitoitusten tuottama osaajatarve, jota ei olla kuntien tilannekuvaraportissakaan analysoitu. Väestön ikärakenteen muutokset ja kunta-alan henkilöstövajeeseen liittyvät kysymykset vaikuttavat merkittävästi julkisten palvelujen tuottamiseen.

Sote-uudistus tulee merkittävällä vaikuttamaan sekä kuntien palvelujen tuottamiseen että myös kuntien henkilöstön siirtymiseen hyvinvointialueen työntekijäksi. Sote-uudistuksen vaikutuksia koulutuksen järjestämiseen ja henkilöstöön ja koulutuksen järjestäjien toimintaan ja yhteistyöhön tulee pystyä myös selonteon tasolla tarkastelemaan

Nämä merkittävästi kunta-alan työvoimatilanteeseen vaikuttavat tekijät tulisi näkyä riittävän vahvasti myös koulutuspoliittisessa selonteossa.

Mursu Sanja
KT Kuntatyönantajat