

Asia: VN/22727/2024

Luonnos hallituksen esitykseksi laeiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain ja koulutuksen korvaamisesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Tehy lausuu yhdessä Lastenhoitoalan ammattilaiset ry:n ja Kuntoutusohjaajat ry:n kanssa luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain ja koulutuksen korvaamisesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta.

Koulutusvähennyksen poistaminen heikentää entisestään sosiaali-, ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen ammattihenkilöiden osaamisen kehittämistä ja ylläpitämistä. Työnantajat ovat olleet yksityissektorilla jo ilman koulutuksen rahoitukseen liittyviä heikennyksiä haluttomia mahdollistamaan täydennyskoulutusta.

Tehyn täydennyskoulutussuositukset

https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/tehyn_suosituksset_ammattillisesta_lisa_ja_taydennyskoulutuksesta_id_14071.pdf

Yleisperustelut

Huomionne luvuista 1 -3 (tausta, nykytila ja sen arviointi, ehdotuksen tavoitteet)

Taustassa perustellaan koulutusvähennyksen poistoa sillä, että ei ole saavutettu asetettuja tavoitteita. Tämä on totta, siksi tilalle pitää laatia sellainen kannustin, että täydennyskoulutukseen osallistuminen mahdollistuisi. Taustassa ei kerrota, miten tavoitteet ovat jääneet saavuttamatta. Jos työnantajat eivät ole hakeneet koulutuskorvausta, poistaminen ei luonnollisesti tuo myöskään säästöjä.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sisältää monia todella tärkeitä elementtejä, kuten koulutussuunnitelma ja työnantajan velvollisuus keskustella työntekijän kanssa ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Lisäksi laki mahdollistaisi enintään kolme koulutuspäivää työntekijää kohti. Tehyn kyselyiden mukaan kolme päivää ei toteudu useimpien ammattihenkilöiden kohdalla. Tiedossamme on ongelmat työnantajien näkemyksistä liittyen ammatillisen osaamisen kehittämiseen. On tavallista, että lain edellyttämä perehdytys kirjataan työntekijän koulutussuunnitelmaan ammatilliseksi osaamisen kehittämiseksi/täydennyskoulutukseksi.

Koulutussuunnitelman laatiminen pitäisi olla itsestään selvyyttä ilman mitään kannustimiakin. On huolestuttavaa, että työnantajat ovat ilmaisseet koulutusvähennyksen vähäisen käytön syyksi työläiden koulutussuunnitelmien laatimisen. On oletettava, että tulevaisuudessa henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen ja suunnittelu olematonta. Suurimmat haasteet koulutukseen pääsyssä, ovat juuri yksityisissä yrityksissä sosiaali- ja terveys- sekä kasvatusalalla.

Huomionne luvuista 4 -5 (ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)

Esityksessä todetaan, että työnantajan tarjoamiin koulutuksiin osallistuminen on vähentynyt. Merkittävin syy miksi työntekijät eivät osallistu koulutuksiin, on että työnantaja ei palkkaa koulutuksen ajalle sijaista. Erityisesti sosiaali- ja terveys- sekä kasvatusalalla työntekijät ovat ilmoittaneet tämän syyksi olla osallistumatta. Työntekijät ovat velvollisuudentuntoisia ja eivät suostu jättämään esimerkiksi päiväkodin lapsia tilanteeseen, jossa heidän turvallisuutensa vaarantuu, kun ei ole riittävästi henkilöstöä työvuorossa. Toisaalta myös työnantaja voi evätä ammatilliseen koulutukseen osallistumisen samasta syystä.

Mielestämme on tärkeää, että työntekijää voisi toteuttaa ammatillisen osaamisen kehittämistä työajalla – nykyään se on pitkälti hoidettava omalla ajalla ja monesti myös omalla kustannuksella. Se on selkeä ristiriita ammattieettisten ja työntekijän omankin työetiikan kanssa, että täydennyskoulutusta ei ole saatavana. Täydennyskoulutusta tulisi kaikkien saada tasavertaisesti, riippumatta työnantajasta tai työyhteisössä ammattinimikkeestä. Ammatillisen osaamisen kehittäminen hyödyttää kaikkia, niin työntekijää, työnantajaa kuin asiakkaita.

Perusteluna käytetään MEADOW kyselyn tuloksia. Kyselyyn vastaajien kohderyhmät olisi pitänyt kuvata konkreettisemmin. Yksityiset koulutus-, terveys-, sosiaalipalvelut eivät kerro juuri mitään siitä, millaisia sosiaali-, terveys- ja kasvatualan yrityksiä ja työpaikkoja oli mukana vastaajina. Siksi tämän yksittäisen kyselyn käyttäminen perusteluna on täysin riittämätön.

On ilmeistä, että vertaisoppiminen on merkittävä ammatillisen osaamisen kehittämisen keino. Huomion arvoista on, että työpaikoilla vertaisoppiminen on synonyymi perehdytykselle. Vertaisoppiminen on harvoin suunnitelmallista. Luonnollisesti silloin kun organisaatiossa on perehdytysuunnitelmat työntekijä saa niiden mukaisen perehdytyksen. Perehdytystä ei pidä sekoittaa ammatillisen osaamisen kehittämiseen eikä täydennyskoulutukseen.

MEADOW kyselyn tulosten tulkinta ehdotuksen perusteluina on kyseenalainen. Jos työntekijältä kysytään, kuinka merkittävänä pidät osaamisen kehittämisen kannalta ulkopuolista koulutusta ja henkilö ei koskaan pääse ulkopuoliseen koulutukseen, on ymmärrettävää, että hänen täytyy kohdentaa osaamisensa kehittäminen muihin keinoihin. Lisäksi kyselyn tuloksissa korostuu toisen asteen koulutuksen saaneiden näkemys järjestetyn koulutuksen merkityksestä. Sosiaali- ja terveysalalla toisen asteen koulutuksen saaneita lähihoitajia on paljon. Toisen asteen suorittaneista 29 prosenttia ei ollut saanut minkäänlaista koulutusta vuoden aikana. Tämä on tiedossa Tehyssä ja koskee muun muassa varhaiskasvatuksen lähihoitajia ja ympärivuorokautisen hoidon lähihoitajia.

Jos työnantajan velvoitetta ei säädellä lisäämällä se työlainsäädäntöön, tämä heikentää merkittävästi työntekijöiden oikeutta ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Esitystä valmisteltaessa on arvioitu vaihtoehtoa, jossa vastaava työnantajan velvoite keskustella työntekijän kanssa ammatillisen osaamisen kehittämisestä lisättäisiin muuhun työlainsäädäntöön. Tehy kannattaa työnantajan velvoittamista ja sanktioita, jos työnantajan tarjoamat mahdollisuudet ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat riittämättömät tai puuttuvat kokonaan.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä

2 § - Soveltamisala

Ehdotus asettaa yksityisten yritysten työntekijät eriarvoiseen asemaan sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla. Tilalle pitää kehittää korvaava malli, mikä kannustaa sekä työnantajaa että työntekijää huolehtimaan ammatillisen osaamisen kehittämisestä työajalla.

3 § - Koulutussuunnitelma

Koulutuskorvauksen edellytyksenä pitää ehdottomasti olla suunnitelmallisesti laadittu koulutussuunnitelma. Kannatamme ehdotusta.

5 § - Koulutuskorvaus

Ehdotus asettaa yksityisten yritysten työntekijät eriarvoiseen asemaan sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla. Tilalle pitää kehittää korvaava malli, mikä kannustaa sekä työnantajaa että työntekijää huolehtimaan ammatillisen osaamisen kehittämisestä työajalla.

Laki koulutuksen korvaamisesta

2 § - Soveltamisala

Ehdotus asettaa yksityisten yritysten työntekijät eriarvoiseen asemaan sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla. Tilalle pitää kehittää korvaava malli, mikä kannustaa sekä työnantajaa että työntekijää huolehtimaan ammatillisen osaamisen kehittämisestä työajalla.

Voimaantulo

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta

Lain valmistelu ja voimaantulo on liian kiireinen ja asiaan perehtyminen riittämätöntä. Ei ole tarkoituksenmukaista, että tehdään kyseinen lakimuutos miettimättä, miten turvataan aikuisten

työikäisten ammatillinen osaamisen kehittäminen tilanteessa, jossa täydennyskoulutusmahdollisuuksia ollaan heikentämässä myös muilla koulutusleikkauksilla.

Coco Kirsi
Tehy ry - Millariikka Rytönen puheenjohtaja Tehy ry