

Pekka Paaermaa SVO/ETU

Lausuntoyhteenveto Työllisyysrahaston toiminnan kehittämistä selvittäneiden selvityshenkilöiden ehdotuksista annetuista lausunnoista

1. Työyhteisöetus

Työyhteisöetus olisi uusi etuus jatkuvan oppimisen ja työkyvyn ylläpitämisen tukemiseksi työpaikoilla. Työyhteisöetus olisi tarkoitettu työelämän murroksia ennakoivaan, työyhteisössä tapahtuvaan osaamisen ja työkyvyn kehittämiseen ja niitä tukevien palveluiden hankintaan.

Etuus olisi tarkoitettu työyhteisöä tai sen tiimiä koskeviin sellaisiin osaamisen kehittämisen toimiin, jotka tukisivat työyhteisön yhdessä asettamia tavoitteita, ja jotka edistäisivät työnantajan asettamaa kokonaistavoitetta. Etuus olisi kaikkien työnantajien haettavissa, mutta sen viestintä- ja markkinointitoimet kohdentuisivat erityisesti murroksessa olevilla toimialoilla toimiville työyhteisöille tai nopeasti muuttuvissa työtehtävissä työskenteleville tiimeille. Työyhteisöetuudella voitaisiin hankkia ulkopuolista asiantuntijatukea tai korvata mahdollisia sijaiskustannuksia esimerkiksi silloin, kun tarvitaan lisää aikaa työpaikkaohjaajan tehtävään.

Miten ehdotus tukee jatkuvaa oppimista ja osallistumista lyhytkestoiseen koulutukseen työuran aikana ja irtisanomistilanteessa?

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Valtaosa jatkuvasta oppimisesta tapahtuu työpaikoilla ja työyhteisöissä. Osa tätä oppimista on oman osaamisen tunnistamista. Kun tätä kautta työyhteisössä pystytään ja halutaan tunnistamaan osaamistarpeet, laskee kynnyks osallistua koulutuksiin.

Postiosoite
Postadress
Postal Address
Sosiaali- ja terveysministeriö

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Puhelin
Telefon
Telephone

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

PL 33
00023 Valtioneuvosto

Meritullinkatu 8
Helsinki

0295 16001
+358 295 16001

02951 63415
+358 2951 63415

kirjaamo.stm@gov.fi
stm.fi

SAK ry: Ehdotus uudesta työyhteisöetuudesta tukee todennäköisesti näitä tavoitteita melko hyvin. Työsuhteen aikana tapahtuva osaamisen kehittäminen jää usein erityisesti matalan formaalin koulutuksen saaneiden kohdalla vähäiseksi. On perusteltua, että juuri tähän haasteelliseen vaiheeseen pyritään tarttumaan hyödyntämällä työyhteisön ja vertaistuen voimaa. Luottamusmies on avain työyhteisöön. Etuuden mukaiset toimenpiteet kantavat hedelmää parhaiten, kun niiden toimeenpanoon sitoutetaan esimiehet ja luottamusmiehet. Osaamisen kehittämisen johtaminen, muutosjohtaminen sekä osaamistarpeiden muutosten havainnointi ovat avainasemassa. Jos luottamusmiestä ja työyhteisöä ei saada sitoutettua etuuden mukaiseen osaamisen kehittämiseen, sen hyödyt valuvat hukkaan. Oleellista on, että työyhteisöetuuden käyttö mahdollistaa työssäkäyvälle henkilölle osaamisen kehittämisen työaikana, palkallisena sekä kaikkia työntekijöitä työsuhteen muodosta riippumatta koskevana.

Kansaneläkelaitos: Kela pitää lähtökohtaisesti kannatettavana sitä, että työntekijöiden ja työnantajien käytössä on mahdollisimman monipuolisesti tukea osaamisen ja työkyvyn ylläpitämiseksi. On tärkeää, että osaamista on mahdollista kehittää myös muutoin kuin esimerkiksi opintovapaalla päätoimisen opiskelun merkeissä. Kannatettavana voidaan pitää sellaisia tukimekanismeja, jotka mahdollistavat mahdollisimman joustavan ja työn ohessa tapahtuvan osaamisen kehittämisen. Raportin perusteella työyhteisöetus voisi mahdollistaa kokonaisvaltaisen osaamisen kehittämisen muutostilanteessa olevan työyhteisön tarpeista käsin.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry: Työelämässä ja työpaikoilla tulisi nykyistä enemmän huomioida yksilöiden kehittämismahdollisuudet ja hyvinvointi. Jos työyhteisöetuudella voitaisiin edistää työelämässä tapahtuvaa elinikäistä oppimista, osaamisen johtamista ja suunnitelmallista osaamisen kehittämistä, voi sen nähdä mahdollisuutena. Etuus ei saa kuitenkaan muodostua yksilökohtaisen osaamisen kehittämisen esteeksi ja heikentää nykytilannetta, jossa aikuiskoulutustuen avulla työuran aikainen jatkuva oppiminen on lisääntynyt viime vuosina. Selvitystyössä tulisikin arvioida tarkemmin, mitkä ovat esityksen kokonaiskustannukset ja millaiset vaikutukset sillä on aikuiskoulutustuen käyttöön ja jakautumiseen pitkällä tähtäimellä.

Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - SAKKI ry: Ehdotus voi helpottaa jatkuvaa oppimista työuran aikana, kun siihen saa työpaikalta kannustusta ja tukea ohjausta. Tämä voi auttaa varsinkin niitä ryhmiä, jotka hakeutuvat koulutukseen pariin nykyisin vähemmän. Lisäksi työyhteisön kautta tapahtuva tuki mahdollistaisi työyhteisön sisäisen järjestelyn esimerkiksi työn jakamiseen ja ajankäyttöön nykyistä paremmin esimerkiksi sijauskustannusten korvaamisen kautta. Samalla herää kysymys siitä, miten todennäköistä etuuden käyttö olisi niillä aloilla ja työpaikoilla, joilla rakennemuutos on hyvin lähellä? Onko tällaisilla työpaikoilla halua ja energiaa sisäiseen kehittämiseen? Hyödyntäminen edellyttää vähintään vahvaa ja kohdennettua viestintää.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Selvityshenkilöiden tekemä ”Selvitys Työllisyysrahaston tehtävien kehittämisestä” tarjoaa monipuolisen ja osuvan kuvan osaamis- ja koulutuspalveluiden toteuttamistilanteesta. Sen sijaan tehdyt esitykset aikuiskoulutustuen käyttötarkoituksen laajentamisesta ”työyhteisöetuudeksi” tai ”erityisryhmäetuudeksi” eivät toisi merkittävää lisäarvoa palveluiden saatavuuteen vaan pikemminkin sirpaloisivat entisestään etuusjärjestelmää. Tämä lisäisi etuuskien päällekkäisyyttä, vähentäisi entisestään etuusjärjestelmän selkeyttä sekä heikentäisi tukiin kohdennettavien investointien vaikuttavuutta. Esitetyt etuuskien laajennukset saattaisivat vaarantaa myös aikuiskoulutustuen rahoituspohjan kestävyuden. Selvityshenkilöiden työyhteisö- ja erityisryhmäetuusesityksistä tulee tehdä huolellinen vaikuttavuusarviointi. Lisäksi etuusjärjestelmää tulee tarkastella entistä enemmän ekosysteeminä, jossa

huomioidaan myös valmisteilla oleva Työllisyyden ja osaamisen palvelukeskus sekä Työvoimapalvelut 2024 -uudistus. AMKE ry ei pidä perusteltuna aikuiskoulutustuen käyttötarkoituksen laajentamista yksilöllisestä etuudesta laajempiin etuuskokonaisuuksiin, kuten työyhteisöetuuteen. Rahoitus kerätään työntekijöiden ja työnantajien maksamista työttömyysvakuutusmaksuista. Tätä etuutta voidaan pitää työntekijän "koulutustilinä". Aikuiskoulutustuen nykyistä käyttötarkoitusta tulisikin vahvistaa. Tuen käyttäjäprofiili on muodostunut yksipuoliseksi. Keskeinen syy tälle on, että aikuiskoulutustuki "koulutustilinä" on heikosti markkinoitua. Myös sen yksilöperusteista käyttöalaa tulisi laajentaa. Ehdotus ei lisää oleellisesti aikuiskoulutustuen kohdentumista vaan se sirpaloi sitä luoden muihin työyhteisöille suunnattuihin etuuksiin nähden päällekkäisyyttä. Työyhteisöperusteisia etuuksia on jo käytössä. Tällaisia ovat mm. koulutukseen liittyvä verovähennysoikeus (laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä). Tämän käyttö on kuitenkin jäänyt erittäin vähäiseksi ja se tarvitsisi selvityshenkilöidenkin esittämää "uudistamista vastaamaan paremmin työyhteisön osaamisen kehittämisen tarpeita". Lisäksi työvoimapalveluilla on käytössä useita yrityksille suunnattuja "työyhteisöetuutta" vastaavia osaamispalveluita, kuten "täsmä- ja muutuskoulutus".

STTK ry: Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työnantajan maksamaan koulutukseen toteutuvat tällä hetkellä hyvin eri tavoin eri toimialoilla ja työpaikoilla. Esitetystä työyhteisöetuudessa on elementtejä, jotka voisivat tukea aliedustettujen ryhmien, kuten ikääntyvien, maahanmuuttajataustaisten tai matalasti koulutettujen osallistumista jatkuvaan oppimiseen. Työpaikkatasolla on kuitenkin havaittavissa sama osaamisen kehittämisen kasautumisen ilmiö kuin yksilötasollakin, ja sen vuoksi on tarpeen huomioida esimerkiksi pienissä työpaikoissa työskentelevien mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen. STTK kannattaa erillisen jatkoselvityksen käynnistämistä ehdotusten pohjalta, jossa tarkennettaisiin esityksen tavoitteita ja yksityiskohtia kaikilta osin yhteistyössä työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa.

Tampereen yliopisto: Tampereen yliopisto pitää lähtökohtaisesti hyvänä, että jatkuvaa oppimista ja työkyvyn ylläpitoa sekä työuran aikaista tukea on monipuolisesti työnantajien käytössä. Kaikki tuettu osaamisen kehittäminen madaltaa kynnystä osallistua osaamisen kehittämiseen. Työyhteisön tavoitteista ja tarpeista lähtevää, osaamista vahvistavaa ja monipuolistavaa koulutusta tarvitaan lisää. Tietoinen kouluttautuminen työuran aikana vahvistaa henkilöstön osaamiskyvykkyyden tunnetta ja luo turvaa ja tukea esim. mahdollisessa irtisanomistilanteessa. Niissä organisaatioissa, joissa oppimismyönteinen kulttuuri ei ole vielä riittävän vahva, on syytä varautua ulkopuolisen fasilitaattorin tukeen esimerkiksi oppimissuunnitelman valmistelussa. Organisaatiot voisivat huomioida myös arkisen työssä oppimisen ja sen mahdollistamisen ja oppimiskäytäntöjen monipuolistamiseen. Tukea voisi tulevaisuudessa kohdentaa myös työyhteisössä jo olemassa olevan osaamisen jakamiseen työyhteisön sisällä. Toisaalta on syytä huomioida, että koulutuksen maksuttomuus yksilöille yleensä heikentää yksilön sitoutumista koulutuksen suorittamiseen. Lisäksi, jos yksilö ei koe työnantajan koulutusta relevanttina, saattavat oppimistulokset jäädä jonkin verran heikoiksi. Työllisyyden muutostilanteissa Tampereen yliopiston arvion mukaan parhaat tulokset uudelleen kouluttautumiselle ja osaamisen kehittämisen palveluista saadaan silloin, kun koulutusta yhdistetään työssäoppimiseen ja työelämäverkostojen luomiseen. Näin ollen lyhykestoinen koulutus erityisesti henkilöstövähennystilanteessa ei välttämättä ole yksilön uudelleentyöllistymisen kannalta vaikuttavin vaihtoehto.

Opetushallitus: Työyhteisöetus on ehdotuksessa suunnattu työelämän murroksia ennakoivaan, työyhteisössä tapahtuvaan osaamisen ja työkyvyn kehittämiseen ja niitä tukevien palveluiden hankintaan. Opetushallitus pitää ehdotusta kannatettavana, mutta pitää tärkeänä, että kohderyhmät ovat selkeästi määritellyt ja tuen saamisen ehdot selkeät. Lisäksi Opetushallitus näkee, että tuen tulee

olla riittävän helposti haettavissa ja tiedotuksen riittävää. Tuen hakijoille ja saajille tulee myös suunnata ohjausta tuen käyttöaikana. Työyhteisöetuus sopii hyvin myös ulkopuoliseen asiantuntijatukeen tai mahdollisiin sijaiskustannuksiin esim. kun tarvitaan lisää aikaa työpaikkaohjaajan tehtävään.

Tehy ry: Uusi työyhteisöetuus olisi kohdennettu koko työyhteisöä tai sen tiimiä koskevan osaamisen kehittämiseen. Tässä mielessä osaamisen kehittämisen idea koko työyhteisöä koskevana on osin kannatettava. Tavoite kohdentaa etuutta työn murroksen ennakointiin on haastava, koska yhä useammin työ muuttuu tai uudistuu ennakoimattomasti. Etuuden haussa ja myöntämisessä olisikin tärkeää prosessin proaktiivisuus ja nopeus, jotta osaamista ehditään kohdentaa oikein. Työyhteisöt ovat sosiaali- ja terveysalalla toimintaympäristöltään ja kooltaan hyvin erilaisia. Työyhteisön ja yksilön tavoitteet osaamisen kehittämiseen tulee siitä syystä suunnitella rinnakkain, jotta yksilölliset näkökulmatkin huomioidaan. Hyvää ehdotuksessa on, että tämä etuus ei ole rajattu formaalin lisä- tai täydennyskoulutuksen piiriin vaan sen avulla voidaan tukea työssä tapahtuvaa epämuodollista osaamisen kehittämistä tarpeen mukaan. Etuuden kohdentamista sote-alalla työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseen ja heidän työaikansa käyttöön tulee harkita, mutta Tehy pitää tärkeänä, että työpaikalle osoitettavat korvaukset opiskelijoiden harjoittelusta katetaan jatkossa osana pysyvää rahoitusjärjestelmää esimerkiksi erityisvaltionosuudesta (ns. EVO-rahoitus).

Palkansaajien tutkimuslaitos: Uusi työyhteisöetuus ei ole perusteltavissa eikä realistinen. Teoreettisen ja empiirisen taloustieteellisen tutkimuskirjallisuuden valossa perustelut uuden työyhteisöetuuden käyttöönotolle ovat heikkoja. Etuudella on todennäköisesti ainoastaan hyvin pieniä kvantitatiivisia vaikutuksia työssäkäyvien aikuisten työllisyyteen tai tuottavuuteen (McCall ym. 2016; Haelermans ja Borghans, 2012). Tämän lisäksi on perusteita uskoa, että tällaiset toimenpiteet ovat kokonaistaloudellisesti varsin kannattamattomia (esim. Dauth, 2020). Uusi etuus olisi kaikkien työnantajien haettavissa tiimin tai työyhteisön osaamisen kehittämiseen työnantajan antaman kokonaistavoitteen mukaisesti. Koska etuus kohdentuu yrityksille, siitä muodostuu potentiaalisesti uusi yritystuen muoto. Yritys voi pyrkiä siirtämään normaaliin toimintaan kuuluvan henkilöstökoulutuksen kustannuksia Työllisyysrahastolle. Esitetty työyhteisöetuus myönnettäisiin hallinnollisesti varsin raskaan prosessin myötä. Rahoituksen saaminen edellyttää neuvotteluja ja sitoutumista työpaikalla, varsinaisen hakemuksen laatimista ja sen lähettämistä Työllisyysrahastolle, ja lopulta Työllisyysrahaston päätöstä etuuden myöntämisestä hakukriteerien perusteella. On epäselvää, millaiset yritykset ja työyhteisöt voivat käyttää aikaa ja resursseja etuuteen liittyvään hakuprosessiin. Tuen hakijat tulevat todennäköisesti olemaan taustapiirteiltään valikoitunut joukko yrityksiä ja henkilöitä. Aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen (esim. Abramovsky ym. 2011) ja Suomessa tehtyihin aikuiskoulutuskokeiluihin pohjautuen (mm. NOSTE-ohjelma, GSIP-Vantaa) on hyvin todennäköistä, että etuusohjelmaan on hankala löytää osallistujia. Yritystoiminnan pyörittämisen näkökulmasta osallistuminen haku- ja koulutusprosessiin voi olla hankalaa, sillä se voi edellyttää mm. työntekijöiden irrottamista työtehtävistään, sijaisten hankkimista ja toimitusaikatauluista tinkimistä.

Suomen Yrittäjät ry: Ehdotuksella saattaa olla myönteisiä vaikutuksia pienempien työyhteisöjen mahdollisuuksiin ja kannustimiin kehittää osaamista näköpiirissä olevia muutoksia ennakoiden. Eri selvityksissä on käynyt ilmi, että varsinkin pienissä yrityksissä jatkuvan oppimisen tarpeet ovat suurimpia ja toisaalta resurssit niihin vastaamiseen ohuimpia. Etuuden vaikuttavuuden tähden olisikin syytä harkita sen kohdentamista murrostilanteissa oleviin pienempiin yrityksiin. Vähintäänkin näin olisi toimittava etuuden viestinnässä ja markkinoinnissa sekä muissa pientyönantajille suunnatuissa ohjauspalveluissa. Se, miten nämä yritykset lopulta etuuteen tarttuvat, riippuu etuuden tunnettuudesta sekä sen hakumenettelyn yritykselle aiheuttamasta taakasta. Etuuden houkuttelevuuden kannalta olisi myös tärkeää varmistaa, että etuutta voidaan hyödyntää yrityksen työntekijöiden lisäksi myös yrityksen

yrittäjien osaamisen kehittämiseen. Raportin viittaus ”yhteistoimintamenettelyn hengessä” laadittavaan työyhteisön sitoumukseen vaatii myös tarkennusta, sillä alle 20 henkilön yritykset eivät ole yhteistoimintalain soveltamisen piirissä, eikä niissä näin ollen ole sen edellyttämiä muodollisia yhteistoimintamenettelyn prosesseja. Laista kumpuavia käsitteitä olisi käytettävä etuuden valmistelussa harkiten ja tarkkarajaisesti, jotta etuuden toimeenpanossa voidaan välttyä tulkintaongelmita.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Työyhteisöetuus olisi uusi etuus jatkuvan oppimisen ja työkyvyn ylläpitämisen tukemiseksi työpaikoilla. Työyhteisöetuus olisi tarkoitettu työelämän murroksia ennakoivaan, työyhteisössä tapahtuvaan osaamisen ja työkyvyn kehittämiseen ja niitä tukevien palveluiden hankintaan. Ehdotus on kannatettava taide- ja kulttuurialojen näkökulmasta. Työelämän murros pois kokoaikaisista toistaiseksi voimassa olevista palkkatyösuhteista kohti pätkätyöllistymismallia liittyy kiinteästi tähän alaan. Pandemia on lisäksi merkittävästi lisännyt epävarmuutta alalla. Alaan liittyy toimeentulon ongelmia ja vajaatyöllisyyttä.

Valtiovarainministeriö: Selvityshenkilöiden tekemät ehdotukset eivät olleet kaikilta osin niin yksityiskohtaisia, että niiden pohjalta voisi vastata esitettyihin kysymyksiin esim. ehdotusten vaikuttavuudesta. Raportin mukaan uusien tukimuotojen kustannusvaikutus olisi sen käyttöönottovaiheessa 50 milj. euroa ja myös valtio osallistuisi tuen kustannuksiin. Valtiovarainministeriö korostaa, ettei Työllisyysrahaston tehtäviä tulee muuttaa tavalla, joka lisäisi julkisen talouden raskautusta. Esitettyä lisäkustannusta ei ole huomioitu julkisen talouden suunnitelmassa osana valtion kustannuksia. Ehdotetusta muutoksesta aiheutuisi lisäraskautusta valtion lisäksi myös laajemmin julkiselle taloudelle. Työllisyysrahaston tehtäviä kehitettäessä on olennaista kohdentaa huomiota tutkitusti työllisyyttä edistäviin ja parantaviin toimenpiteisiin mahdollisimman kustannustehokkain keinoin. Uuden työyhteisöetuuden olisi raportin mukaan tarkoitus olla matalan kynnyksen väline työpaikan osaamisen kehittämisen aloittamiseksi ja se kohdentuisi erityisesti murroksessa olevien toimialojen työyhteisöille tai nopeasti muuttuvissa työtehtävissä työskenteleville tiimeille. Raportissa ei ole kuitenkaan otettu kantaa myöskään Työllisyysrahaston henkilöstöressurssien riittävyyteen ja henkilöstön osaamiseen kyseisten etuushakemusten arvioinnissa.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Osa lausunnonantajista katsoo, että työyhteisöetuus tukisi jatkuvaa oppimista ja osallistumista lyhytkestoiseen koulutukseen työuran aikana ja irtisanomistilanteessa ainakin jossain määrin. Paremmiin etuuden katsotaan tukevan työuran aikana tapahtuvaa oppimista. Monet lausunnonantajat korostavat, että etuuden hakemisprosessin tulisi olla yksinkertainen ja etuudesta tiedottamiseen tulisi panostaa. Amke ry ja Palkansaajien tutkimuslaitos ovat sillä kannalla, että ehdotus ei tue jatkuvaa oppimista ja osallistumista lyhytkestoiseen koulutukseen työuran aikana ja irtisanomistilanteessa. Amke ry:n mielestä uusi etuus ei toisi merkittävää lisäarvoa palveluiden saatavuuteen vaan pikemminkin sirpaloisi entisestään etuusjärjestelmää. Tämä lisäisi etuuksien päällekkäisyyttä, vähentäisi entisestään etuusjärjestelmän selkeyttä sekä heikentäisi tukiin kohdennettävien investointien vaikuttavuutta. Palkansaajien tutkimuslaitos katsoo, että uusi työyhteisöetuus ei ole perusteltavissa eikä realistinen. Teoreettisen ja empiirisen taloustieteellisen tutkimuskirjallisuuden valossa perustelut uuden työyhteisöetuuden käyttöönotolle ovat tutkimuslaitoksen mukaan heikkoja. Etuudella olisi tutkimuslaitoksen mukaan todennäköisesti ainoastaan hyvin pieniä kvantitatiivisia vaikutuksia työssäkäyvien aikuisten työllisyyteen tai tuottavuuteen. Tämän lisäksi on perusteita uskoa, että tällaiset toimenpiteet olisivat kokonaistaloudellisesti varsin kannattamattomia. VM ei kannata ehdotusta. VM toteaa, että uudistuksen vaikutuksia ei ole mahdollista luotettavasti arvioida eikä siihen ole julkisen talouden suunnitelmassa määrärahoja.

Miten ehdotus edistää aikuiskoulutustuen kohdentumista työelämän muutoksen edellyttämällä tavalla?

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Työpaikkoja ja työyhteisöjä kannustetaan koulutusetuuden avulla tunnistamaan muutostarpeita.

SAK ry: Kohdentuminen riippuu siitä, osataanko työelämän muutoksia ennakoita ja havainnoida työyhteisössä ja työpaikalla. Mitä varhaisemmassa vaiheessa työpaikkatason muutostarpeet huomioidaan, sitä tehokkaammin niihin kyetään puuttumaan työyhteisöetuuden kaltaisilla menetelmillä. Tällaisessa tunnistamistyössä myös Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksella on merkittävä rooli. Palvelukeskuksen ja Työllisyysrahaston kommunikointi ja yhteistyö on syytä olla saumatonta. Toinen selkeä onnistumisen kriteeri on laadukas ja toimiva viestintä. On oikein, että viestinnällisin toimenpitein etuutta pyritään kohdentamaan muutoksen kourissa oleviin tai kohti muutosta eteneviin työyhteisöihin. Erityisesti vähäisillä osaamisen kehittämisen resursseilla operoivat pienet työnantajat ovat tarpeellinen markkinointityön kohde. Jos selvityshenkilöiden peräänkuuluttama ekosysteeminen ajattelu kehittyy normiksi, voi työyhteisöetueudesta muodostua normaali laajojen yhteistyöverkostojen käyttämä osaamisen kehittämisen keino.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry: Esitys voi edistää osaamisen kertymistä, jos tukimuoto kannustaa tämän kannalta oikean kohderyhmään kuuluvien hakeutumista työyhteisöetuuden piiriin. On hyvä huomioida, että yhteisöjen lähtökohdat voivat vaihdella suuresti. Taloudellisten kysymysten lisäksi osaamisen edistämisen esteenä ovat keskeisesti muun muassa ajalliset resurssit ja haasteet työn järjestämisessä kuten sijaistaminen. On myös huomioitava, että eri työyhteisöillä ja työnantajilla on hyvin vaihtelevat mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen. Hakuprosessi tulisi rakentaa sellaiseksi, että se on hallinnollisesti mahdollisimman kevyt hakijoille, eikä täten itsessään muodostu etuuden käytön esteeksi. Työelämän muutokseen vastaamisen kannalta on tärkeää mahdollistaa työntäjän tavoitteiden lisäksi yksilöiden oman osaamisen kerryttäminen ja erilaisiin tarpeisiin vastaaminen. Tämä vaatii yksilöllisempää lähestymistapaa jatkuvan oppimisen tukemiseen ja mahdollistamiseen.

Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - SAKKI ry: Potentiaalisesti hyvin, jos juuri ne jotka ovat suurimman uhan alla voivat hyötyä. Tämä kuitenkin edellyttää, että juuri nämä kyseiset tahot etuutta myös hakisivat. Tämän varmistaminen edellyttää vahvaa tiedotusta ja sen suuntaamista. Voi olla, että siihen tarttuvat parhaimmassa asemassa olevat ja kehittämishaluisimmat yhteisöt, joilla edellytykset kehittymiseen ja pärjäämiseen muutenkin ovat paremmat. Heikoimmassa asemassa olevat voivat olla myös sellaisissa työpaikoissa, joissa ei tähän tartuta.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdistys AMKE ry: Ehdotus ei lisää oleellisesti aikuiskoulutustuen kohdentumista vaan se sirpaloit sitä luoden muihin työyhteisöille suunnattuihin etuuksiin nähden päällekkäisyyttä.

Suomen Opiskelija Allianssi - OSKU ry: OSKU pitää tärkeänä, että aliedustetut ryhmät pääsevät myös vahvemmin jatkuvan oppimisen pariin, vahvistavat osaamistaan ja asemaa työmarkkinoilla. Työelämä

muuttuu vahvasti, joten on tärkeää, että kaikki iästä riippumatta voivat omaksua oman alansa uusimpia toimintoja ja muutoksia. Ehdotus vahvistaisi aliedustettujen ryhmien kouluttautumista.

Tampereen yliopisto: Tampereen yliopiston näkemyksen mukaan tuen myöntämistä työyhteisölle voidaan lähtökohtaisesti pitää hyvänä toimintatapana, jossa asiakas voi hankkia palveluita nimenomaan oman tilanteeseensa ja tarpeeseensa perustuen. Työnantajalle myönnettävä tuki on toimiva erityisesti työkyvyn ylläpidon ja työyhteisön kehittämisen näkökulmasta. Ehdotus tukee jossain määrin jatkuvaa oppimista, mutta jatkuvan oppimisen ja uudistumisen kannalta yksilölle suunnattu tuki on todennäköisesti disruptiivisissa vaikuttavampi ratkaisu, sillä työnantajalle suunnatussa tuessa on jossain määrin riskinä se, että tuetaan vanhenevaa osaamista tai toimintamalleja. Lähtökohtaisesti hyvänä voidaan pitää sitä, että tuki on kaikkien työnantajien haettavissa, sillä haun ulkopuolelle sulkevat hakukriteerit eivät välttämättä tunnista työnantajien erilaisia tilanteita ja toisaalta kriteerien määrä väistämättä lisää hallinnollista taakkaa. Ehdotuksessa mainittu työnantajan tavoitteiden tukeminen koulutuksella on periaatteessa kannatettava ajatus, mutta mikäli tuki myönnetään työnantajalle, joka olisi myös koulutuksen hankkija, lienee lähtökohtaisesti selvää, että työnantaja hakee tukea omia tavoitteitaan tukevaan koulutus- ja kehittämistoimintaan. Sen vuoksi tämän korostaminen olisi tärkeää lähinnä, jos tukea myönnetään yksilöille. Ehdotus nojaa siihen perusajatukseen, että työnantajalla on oikea ja riittävä kuva alan kehitysnäkymistä ja tarvittavista uusista osaamisista. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole, esimerkiksi jos ajatellaan PK-sektorin digitalisaation haasteita. Käynnissä oleva työelämän murros edellyttää laajasti etenkin oppimisen taitojen kehittämistä, oppimaan oppimista. Tuen kohdentaminen tähän suuntaan olisi kannatettava ajatus.

Opetushallitus: Opetushallitus katsoo, että ehdotus tukee osittain aikuiskoulutustuen kohdentumista työelämän muutoksen edellyttämällä tavalla. Työyhteisöetuuden tulisi ensisijaisesti kohdentua murrosaloille, joissa nykyinen osaaminen on muutoksessa ja edellyttää uuden osaamisen hankkimista. Uuden osaamisen hankkimisessa olisi huolehdittava siitä, että hankittava osaaminen on relevanttia sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Näin varmistetaan tuen vaikutukset ja vaikuttavuus myös pidemmällä tähtäimellä. Työyhteisöetuus ei myöskään saa olla kilpailua vääristävä tekijä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Etuus olisi kaikkien työnantajien haettavissa ja vaikka markkinoitaisiin erityisesti murroksessa olevilla erityisesti murroksessa olevilla toimialoilla toimiville työyhteisöille tai nopeasti muuttuvissa työtehtävissä työskenteleville tiimeille, ei voida varmistua siitä, että kohdentuu yhteiskunnan kannalta tarkoituksenmukaisimmille ryhmille. Pienissä yrityksissä ei ole resursseja osaamisen kehittämiseen tai edes sen suunnitteluun ja tähän tulisi ennemminkin kohdentaa voimavaroja ja tarjota niille tai niiden verkostoille jotain suunnattua tukea – miksi ei ehdoteta tätä? On tärkeää, että murroksessa olevia aloja tuetaan tällaisella uudella etuudella. Esimerkiksi taide- ja kulttuuriala on pandemian vaikutuksesta kohdannut paljon haasteita, ja sen työyhteisöille tätä voitaisiin mahdollisesti soveltaa. Alan haasteena on kuitenkin se, että yritykset ja muut toimijat ovat pieniä, jolloin niiden voi olla vaikea hyödyntää etuutta.

Tehy ry: Hyvää ehdotuksessa on juuri sen tavoite kohdentaa etuutta työelämän todelliseen tarpeeseen. Tehy pitää kuitenkin tärkeänä, että aikuiskoulutustuessa säilyy myös yksilön mahdollisuus saada ja hakea tukea oman osaamisen kehittämiseen, kuten tällä hetkellä. Se tukee yksilön urapolkua työpaikkaa vaihdettaessa toimialan sisällä tai mahdollistaa aikuisen kouluttautumisen toiselta toimialalta sote-alalle, joka kärsii työvoimapulasta. Sote-alan ammattilaiset käyttävät tällä hetkellä laajasti aikuiskoulutustukea ja sen on ollut ainoa mahdollisuus yksilötasolla hankkia laajaa osaamisen täydentämistä (mm. jatkotutkinnot). Nyt etuuden piiriin kuuluvien opintojen laajentamista esitetään lyhyempiin

koulutuskokonaisuuksiin kuten tutkinnon osiin tai muihin opintoihin joiden laajuus olisi vähintään 30 opintopistettä. Tämän yksilöllisen etuuden on syytä säilyä. Edelleen ehdotus laajentaa etuuden piiriin kuuluvia opintoja lyhytkestoisempiin on kannatettava-. Se antaa sote-alan ammattilaisille mahdollisuuden hakea jatkossa etuutta mm. rajatun lääkkeenmäärämisoikeuden koulutukseen tai erikoistumiskoulutuksiin.

Suomen Yrittäjät ry: On vaikea etukäteen arvioida, miten uusi etuus edistää aikuiskoulutustuen kohdentumista. On mahdollista, että mikäli etuus kannustaa juuri niitä työyhteisöjä ja yksilöitä, jotka ovat nyt aliedustettuina osaamisen kehittämisen palveluissa, tarttumaan jatkuvan oppimisen mahdollisuuksiin, lisääntyy myös aikuiskoulutustuen käyttö näissä aliedustetuissa ryhmissä.

Valtiovarainministeriö: Selvityshenkilöiden tekemät ehdotukset eivät olleet kaikilta osin niin yksityiskohtaisia, että niiden pohjalta voisi vastata esitettyihin kysymyksiin esim. ehdotusten vaikuttavuudesta. Selvityshenkilöiden raportissa todetaan, että Työllisyysrahaston tehtäviä ei laajenneta etuuspalveluiden ulkopuolelle. Ehdotus uudesta työyhteisöetuudesta etuusluonteestaan huolimatta laajentaisi kuitenkin Työllisyysrahaston nykyisiä tehtäviä merkittävästi. Raportin mukaan uusien tukimuotojen kustannusvaikutus olisi sen käyttöönottovaiheessa 50 milj. euroa ja myös valtio osallistuisi tuen kustannuksiin. Valtiovarainministeriö korostaa, ettei Työllisyysrahaston tehtäviä tule muuttaa tavalla, joka lisäisi julkisen talouden rasiitusta. Esitettyä lisäkustannusta ei ole huomioitu julkisen talouden suunnitelmassa osana valtion kustannuksia. Ehdotetusta muutoksesta aiheutuisi lisärasitusta valtion lisäksi myös laajemmin julkiselle taloudelle. Työllisyysrahaston tehtäviä kehitettäessä on olennaista kohdentaa huomiota tutkitusti työllisyyttä edistäviin ja parantaviin toimenpiteisiin mahdollisimman kustannustehokkain keinoin. Uuden työyhteisöetuuden olisi raportin mukaan tarkoitus olla matalan kynnyksen väline työpaikan osaamisen kehittämisen aloittamiseksi ja se kohdentuisi erityisesti murroksessa olevien toimialojen työyhteisöille tai nopeasti muuttuvissa työtehtävissä työskenteleville tiimeille. Raportissa ei ole kuitenkaan otettu kantaa myöskään Työllisyysrahaston henkilöstöresurssien riittävyyteen ja henkilöstön osaamiseen kyseisten etuushakemusten arvioinnissa. Mahdollisissa jatkovalmisteluissa tulisikin vielä edelleen arvioidavaksi myös muun muassa, millaista joukkoa työntekijöitä uudella työyhteisöetuudella olisi tarkoitus saavuttaa ja miksi.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen ja Työllisyysrahaston kommunikointia ja yhteistyötä pidettiin ratkaisevana etuuden oikeanlaisen kohdistumisen kannalta. Etuudesta olisi tärkeää tiedottaa ja viestiä tehokkaasti. Ongelmallisena pidettiin, että eri yhteisöjen lähtökohdat etuuden hyödyntämiseen voivat olla hyvin eri tasoisia. Vaarana pidettiin järjestelmän sirpaloitumista. Lausunnoissa tuotiin esiin, että yksilöille suunnattu tuki voisi olla tehokkaampi keino edistää aikuiskoulutustuen kohdentumista työelämän muutoksen edellyttämällä tavalla. Jos etuus otettaisiin käyttöön, tulisi se kohdistaa murroksessa oleville aloille. VM:n mukaan ehdotuksesta aiheutuvia lisäkustannuksia ei ole huomioitu julkisen talouden suunnitelmassa eikä rahaston tehtäviä tulisi muuttaa tavalla, joka lisää julkisen talouden kustannuksia. VM katsoo, että Työllisyysrahaston tehtäviä kehitettäessä on olennaista kohdentaa huomiota tutkitusti työllisyyttä edistäviin ja parantaviin toimenpiteisiin mahdollisimman kustannustehokkain keinoin.

Miten ehdotus täydentää tai suhteutuu olemassa oleviin jatkuvaan oppimista tukeviin palveluihin ja niitä tarjoaviin toimijoihin?

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Ehdotus tukee ja täydentää Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen toiminnan tavoitteita

SAK ry: Jatkuvan oppimisen nykyisessä ekosysteemissä on tarve työssäkäyville henkilöille kohdistetulle, kohtuullisen alhaisen kynnyksen osaamisen kehittämisen menetelmille. Työyhteisöetus voi täyttää tätä tarvetta, jos sen markkinointi kohdistetaan oikein, se kykenee tarjoamaan työyhteisön kollektiivisesti tarvitsemaa osaamisen kehittämistä ja on pidemmän tähtäimen investointina hyötyä tuottava.

Kansaneläkelaitos: Raportissa esitetyn vertailun perusteella uusi työyhteisöetus voisi täydentää olemassa olevia jatkuvan oppimisen etuuksia ja palveluja, sillä se vaikuttaisi mahdollistavan aiempaa kokonaisvaltaisemman ja matalammalla kynnyksellä tapahtuvan osaamisen kehittämisen muutostilanteessa olevan työyhteisön tarpeista käsin. Mahdollisessa jatkotyössä on kuitenkin syytä vielä tarkemmin analysoida etuuden suhde olemassa oleviin etuuksiin ja palveluihin.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry: Selvityksessä etuudelle kaavailut kohteet ovat osittain sellaisia, jotka nykyisellään voidaan nähdä kuuluvan niin sanotun normaalin toiminnan kuten henkilökoulutuksen ja perehdytysten piiriin. Esitystä tulisivikin tarkastella suhteessa työntäjän toimintaan nykyisellään sekä suhteessa nykyisiin koulutuskorvaukseen ja vähennykseen.

Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - SAKKI ry: Näiden palveluiden suhde toisiinsa täytyy miettiä kunnolla, jotta päällekkäisyyksiä ja sekavuutta ei synny.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Työyhteisöperusteisia etuuksia on jo käytössä. Tällaisia ovat mm. koulutukseen liittyvä verovähennysoikeus (laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä). Lisäksi työvoimapalveluilla on käytössä useita yrityksille suunnattuja "työyhteisöetuutta" vastaavia osaamispalveluita, kuten "täsmä- ja muutokoulutus".

Työyhteisöetus toisi turhaa päällekkäisyyttä. Työllisyysrahastolla on jo nyt käytössään nk. "työnantajien koulutuskorvausjärjestelmä". Tämän käyttö on kuitenkin jäänyt erittäin vähäiseksi ja se taritsisi selvityshenkilöidenkin esittämää "uudistamista vastaamaan paremmin työyhteisön osaamisen kehittämisen tarpeita".

Tampereen yliopisto: Tampereen yliopisto haluaa tuoda esiin, että erityisesti oman osaamisen tunnistaminen ja sen näkyväksi tekeminen ja parempi hyödyntäminen työyhteisössä on tällä hetkellä alihyödynnetty mahdollisuus. Työyhteisöetus voisi antaa mahdollisuuden tämän asian edistämiseen jatkuvan oppimisen laajalla kentällä. Olemassa olevia palveluja on paljon, ja niitä voitaisiin hyödyntää myös tämän toteutuksessa. Oppimisen metataitojen edistäminen on vielä alkuvaiheessa monessa työyhteisössä, ja tämän taidon tukeminen olisi tärkeää. Palveluja tähän löytyy jonkin verran, ja niitä voitaisiin fokusoida tarkemmin oppimisstrategioiden mukaisesti.

Opetushallitus: Työyhteisöetuus on suunnattu yrityksen ja työyhteisön tarpeisiin ja olisi työnantajien haettavissa. Työyhteisöetuuden osalta tulisi käyttää erityistä harkintaa ja varmistaa sen kohdentuminen tarkoituksenmukaisille kohderyhmille. Opetushallitus toteaa, että tälläkin hetkellä on käytössä monenlaisia oppimispolkuja aikuisille, jotka haluavat hankkia tai täydentää osaamistaan työssä ollessaan. Yritykset ja koulutuksen järjestäjät tekevät hyvää yhteistyötä uuden osaamisen kehittämisessä esimerkiksi koulutus- ja oppisopimusopiskelijoiden opiskellessa työpaikoilla. Ammatillisen koulutuksen kattava koulutuksen järjestäjä verkosto tarjoaakin yksilöllisiä opintopolkuja ammatillisen tutkinnon tai tutkinnon osan suorittajille tai muuta osaamista hankkiville tai täydentäville aikuisille. Ammatillisen tutkinnon suorittajista osa on myös hakenut ja saanut opintojen aikana aikuiskoulutustukea ja tutkinnon suorituksen jälkeen hakeneet aikuiskoulutusrahaston myöntämää aikuiskoulutusstipendiä. Aikuiskoulutustuki on ollut käytännössä toimiva ja merkityksellinen tukimuoto aikuisille opiskelijoille. Lisäksi syksyn 2021 aikana on aloittanut "Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus", jonka toiminta on vasta muotoutumassa. Tavoitteena palvelukeskuksella on analysoida työelämän osaamis- ja työvoimatarpeita, rahoittaa työikäisille tarkoitettuja koulutuksia, kehittää tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja ja tukea alueellista ja muuta yhteistyötä sekä osallistua jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden kehittämiseen. Yhteistyö jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen sekä muiden viranomaisten kanssa on kokonaisuuden kehittämiseksi välttämätöntä.

Akava ry: Työyhteisöetuus ei mielestämme ole tarkoituksenmukainen lisä nykyisiin oppimista tukeviin palveluihin tai etuuksiin. Osaamisen tai työkyvyn kehittämisen tarpeet ovat useimmiten, elleivät jopa aina, hyvin yksilöllisiä. Esitys aiheuttaisi lisää kustannuksia sekä sirpaloittaisi osaamisen kehittämisen tarjontaa yhä lisää. Lisäksi täytyisi arvioida nykyisten jo olemassa olevien etuuksien toimivuus ennen kuin luodaan uusia etuusmalleja.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Vastaavia tukia on jo runsaasti olemassa muiden toimijoiden hallinnoimina (selvittäjät itsekin luettelevat yhteishankintakoulutukset, työsuojelurahaston avustukset työyhteisöjen kehittämishankkeisiin, TTL:n palvelut, Kevan työelämän kehittämisraha, BF:n Innovaatioseteli, Elyn konsultointipalvelut). Tarvitaanko todella uutta? Työyhteisöetuus maksettaisiin työllisyysrahaston varoista työnantajalle työyhteisön kehittämiseen. Etuus vaikuttaisi kuvauksen perusteella olevan luonteeltaan valtionavustuksen kaltainen taloudellinen tuki työnantajalle. Työyhteisöetuus edellyttäisi mahdollisesti uutta, olemassa olevan lainsäädännön huomioivaa säätelyä, jossa otettaisiin kantaa etuuden saantikriteereihin. Toteutuakseen etuuden tulisi kannustaa työnantajaa työyhteisön kehittämiseen, mikä edellyttäisi myös työnantajalta ja työntekijöiltä resursseja.

Tehy ry: Työyhteisöetuus olisi uusi tukipalvelu jatkuvaan oppimiseen ja on siten nykyisiä palveluita täydentävä. Se huomioi aiempaa paremmin työn yhteydessä tapahtuvan osaamisen kehittämisen mm. tiimikohtaisesti. Tältä osin ehdotusta voi pitää siltä kannatettavana. Työyhteisöetuuden käyttöönottoa tulee kuitenkin seurata ja arvioida sen vaikuttavuutta osaamisen kehittämisessä ja tehdä tarvittavat muutokset, jos arvioinnin perusteella niihin on aihetta.

Suomen Yrittäjät ry: Raportissa esitetyn perusteella vaikuttaisi siltä, että etuus täydentäisi tarjolla olevia jatkuvan oppimisen palveluita ja etuuksia ja tarjoaisi matalan kynnyksen sysäyksen osaamisen kehittämiseen juuri niille työyhteisöille, joiden tarve sille on suurin mutta resurssit heikoimmat.

Etuuden suhdetta muihin jatkuvan oppimisen palveluihin ja etuuksiin olisi kuitenkin selvitettävä mahdollisessa jatkovalmistelussa nyt tehtyä tarkemmin, jotta voidaan välttyä tarpeettomilta päällekkäisyyksiltä ja jotta voidaan varmistua eri instrumenttien yhteen toimivuudesta. Olisi myös tärkeätä selvittää, miten uusi etuus vaikuttaisi eri jatkuvan oppimisen kentällä valtakunnallisesti toimivien viranomaisten keskinäiseen työnjakoon ja yhteistyöhön.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Moni lausunnonantaja katsoo, että ehdotus täydentäisi olemassa olevia jatkuvaa oppimista tukevia palveluita. Lausunnoissa tuodaan kuitenkin esiin, että vastaavia palveluita tarjoavat jo monet muut toimijat. Suhdetta muihin toimijoihin, erityisesti jatkuvan oppimisen palvelukeskukseen olisi syytä selvittää huolellisesti ennen etuuden mahdollista käyttöön ottoa. Lausunnoissa tuodaan myös esiin, että osa työyhteisöetuudella korvattavista toimista kuuluu jo nykyisin työnantajan velvollisuuksiin. Osa lausunnonantajista katsoo, että etuus toisi turhaa päällekkäisyyttä eikä se ole perusteltavissa.

Miten arvioitte ehdotuksen edellyttämän investoinnin vaikuttavuutta työllisyyden ja tuottavuuden näkökulmasta?

SAK ry: Osaaminen on useimmilla aloilla tuottavuuden kehittämisen ytimessä. Esitetty työyhteisöetus osana laajempia jatkuvan oppimisen paikallisia ja alueellisia ekosysteemejä on taloudellisesti ja työllisyyden näkökulmasta todennäköisesti kannattava investointi, vaikka onkin hyvin vaikea arvioida työyhteisöetuuden tuomaa tuottavuuden kasvun suhdetta sen vaatimiin taloudellisiin panostuksiin. Samalla kokonaisille työyhteisöille kohdistettu koulutus on taloudellinen osaamisen kehittämisen keino. Oleellista on osata räätälöidä myös kollektiivisesti toteutettua koulutusta työyhteisön tarpeiden mukaan.

STTK ry: Uuden tukimuodon vaikuttavuuteen vaikuttaisi pitkälti se, minkälaiset työyhteisöt ja työtiimit hakisivat ja hyödyntäisivät etuutta ja miten etuus tukisi uuden osaamisen syntymistä ja työ- ja tuotantotapojen kehittämistä.

Tampereen yliopisto: Ehdotuksessa olisi kiinnitettävä huomiota roolien selkeyttämiseen Työllisyysrahaston, Jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen ja työvoimahallinnon palveluissa. Yritysten ja organisaatioiden näkökulmasta muutostilanteissa vastaavia palveluita on saatavissa esimerkiksi työvoimahallinnosta. Yrityksen/organisaation tai yksikön kannalta palvelut eivät muutu pirstaleisiksi. Yksi, selkeä "palveluluukku" on asiakkaan näkökulmasta toimiva ratkaisu. Työllisyyden ja tuottavuuden näkökulmasta Tampereen yliopiston kokemuksen mukaan vaikuttavimpia ovat koulutustoimet, joissa osaaminen yhdistetään käytännön toimintaan esimerkiksi työssäoppimisjakson kautta. Lyhytkestoiset toimet eivät välttämättä ole vaikuttavimpia niissä kohderyhmissä, joissa eniten osaamisen päivittämisen ja kehittämisen tarpeita. Tampereen yliopisto haluaa nostaa esiin, miten Työsuojelurahasto varmistaa sen, että tuki ei ohjautu niille yrityksille, jotka muutoinkin ja markkinaehtoisesti voisivat investoida osaamisen kehittämiseen. Lisäksi on syytä huomioida, miten varmistetaan se, että tuki kohdentuu niille toimialoille ja organisaatioille, joissa on osaamisvajetta ja jotka eivät aktiivisesti hakeudu tämän tai vastaavien palveluiden piiriin. Jos tuki ohjautuu jo aktiivisille työnantajille, niin tuella ei välttämättä

merkitystä tuottavuuden näkökulmasta ja lisäksi tuki kohdentuu tehottomasti, koska nämä työntajat hankkisivat koulutuksen tai työnohjauksen palveluita muutoinkin markkinoilta.

Opetushallitus: Opetushallitus toteaa, että toiminta on vielä monilta osilta hahmottomatonta, joten arviointi on hankalaa. Kohdennuksen onnistuessa saattaa työyhteisöetuus edistää sekä yksilöiden että yritysten osaamista ja osaltaan parantaa työllisyyttä ja tuottavuutta.

Akava ry: Arviomme mukaan esityksellä ei kustannustehokkuusmielessä ole saavutettavissa tavoiteltuja hyötyjä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Osaamisen kehittäminen on tärkeässä roolissa työllisyyden ja tuottavuuden lisäämisessä. Esityksessä on kuitenkin riski siitä, että julkisin varoin maksamaan sitä, mikä kuuluu työnantajille. Ehdotuksen edellyttämä investointi olisi todennäköisesti erityisen vaikuttava, jos se olisi tarjolla kaikille työnantajille. Investoinnin vaikuttavuutta tulisi arvioida tarkemmin.

Tehy ry: Arvioita investointien, työllisyyden tai tuottavuuden näkökulmasta on tässä vaiheessa vaikea tehdä. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten osaamisen kehittäminen on säädelty ammattihenkilölaissa ja siten yksilöllinen ammatillinen kehittäminen ei saa vaarantua työyhteisöetuuden vuoksi.

Suomen Yrittäjät ry: Ehdotetun etuuden käsittämän julkisen investoinnin vaikuttavuus riippuu siitä, miten se kannustaa nykyisin osaamisen kehittämistoimissa aliedustettuja pienempiä yrityksiä ja näiden yrittäjiä ja henkilöstä ryhtymään jatkuvan oppimisen toimenpiteisiin, millaisiin asioihin nämä toimenpiteet kohdentuvat ja millaisia vaikutuksia niillä on yrityksen ja yksilöiden tuottavuudelle sekä osaamisen kehittämishalulle ja -kyvyille jatkossa.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Pääosa lausunnonantajista toteaa, että ehdotuksen edellyttämän investoinnin vaikuttavuutta työllisyyden ja tuottavuuden näkökulmasta on vaikea arvioida ennakolta. Jos tuki ohjautuu jo aktiivisille työnantajille, niin tuella ei ole välttämättä merkitystä tuottavuuden näkökulmasta ja lisäksi tuki kohdentuu tehottomasti, koska nämä työntajat hankkisivat koulutuksen tai työnohjauksen palveluita muutoinkin markkinoilta. Haasteena tässä etuudessa olisi, miten varmistetaan se, että tuki kohdentuu niille toimialoille ja organisaatioille, joissa on osaamisvajetta ja jotka eivät aktiivisesti hakeudu tämän tai vastaavien palveluiden piiriin. Työyhteisöetuuden vaikuttavuus työllisyyteen ja tuottavuuteen edellyttäisi, että etuus kohdentuisi edellä mainittuihin toimialoihin ja organisaatioihin.

Miten työyhteisöetuus sopii Työllisyysrahaston palveluvalikoimaan tai toteuttaa aikuiskoulutustuen perustavoitteita?

Sivistystyönantajat: Sivista pitää keskeisenä, että etuuksien kehittämisen lähtökohtana on työnantaja- ja palkansaajapuolen yhteinen tahtotila. Rahoitus kerätään työntekijöiden ja työnantajien maksamista työttömyysvakuutusmaksuista. Koska valtio on vetäytynyt aikuiskoulutustuen rahoituksesta yrittäjien aikuiskoulutustukea lukuun ottamatta, on tämän etuuden kehittäminen työmarkkinajärjestöjen tehtävä. Siksi katsomme, että uusia etuuksia koskevat ehdotukset menevät selvityshenkilöiden toimeksiannon ulkopuolelle. Emme pidä myöskään perusteltuna aikuiskoulutustuen käyttötarkoituksen laajentamista yksilöllisesti etuudesta laajempiin etuuskokonaisuuksiin, kuten työyhteisöetuuksia, koska työyhteisöperusteisia etuuksia on jo käytössä. Uusi työyhteisöetuuksien mukanaan turhaa päällekkäisyyttä.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: Selvityshenkilöiden tehtävänä oli arvioida tarvetta muuttaa Työllisyysrahaston tehtäviä ja muutostarpeita lainsäädäntöön. Selvityshenkilöt eivät esittäneet muutoksia Työllisyysrahaston tehtäviin. Sen sijaan esitykset koskevat etuuksia, Työllisyysrahaston asiointikieltä ja roolia jatkuvan oppimisen ekosysteemissä sekä etuusprosessin tehostamista. EK muistuttaa, että valtio on vetäytynyt aikuiskoulutustuen rahoituksesta yrittäjien aikuiskoulutustukea lukuun ottamatta. Etuuksien kehittämisen lähtökohtana tuleekin siis olla periaate: koska etuudet rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksuilla, myös niiden kehittäminen on työnantaja- ja palkansaajapuolen yhteisenä tehtävänä. Uusia etuuksia koskevat ehdotukset menevät myös selvityshenkilöiden toimeksiannon ulkopuolelle. Etuuksiin käytävissä olevat varat ovat rajalliset, joten uusien etuuksien 'keksiminen' edellyttää vastuullisesti myös tarkastelua niiden rahoituksesta. EK muistuttaa, että Työsuojelurahastolla on jo työpaikoille suunnattu kehittämisavustus, jonka tuella voidaan tehdä työpaikkakohtaisia kehittämistoimia mm. uuden oppimiseen liittyen. ELY:jen yhteishankintakoulutuksissa on käytävissä täsmäkoulutus, jonka tunnettuutta työpaikoilla olisi tärkeä lisätä ja siten lisätä sen käyttöä lisätä. EK ei tue esityksiä uusista etuuksista tai etuuksien ehtojen muutoksista.

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Ehdotus täydentää nykyistä palveluvalikoimaa oleellisesti

SAK ry: Kaiken kaikkiaan kollektiivisen työyhteisön näkeminen osaamisen kehittämisen kohteena on erittäin kannatettava. On tutkittu asia, että hyvä ja kannustava työyhteisö edistää oppimista yksilön saadessa vertaistukea työtovereiltaan

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry: YKA katsoo, että Työllisyysrahaston toimintaa tulisi kehittää suuntaan, joka olisi yksilöllisempi: ehdotamme mallia, jossa jokainen työkäinen saisi vuosittain osaamistililleen työntekijöiden ja työnantajien osaamisvakuutusmaksulla rahoitettavan osaamissetelin, jonka voisi käyttää aikuiskoulutuksen osallistumismaksuihin. Vakuutusmaksujen keräämisestä ja setelin maksatuksesta huolehtisi Työllisyysrahasto. Kokonaisuutena katsomme, että nykyjärjestelmän tulisi olla selkeämpi. Aikuiskoulutustuen ehtoja tulisi joustavoittaa entisestään ja etuuden määrän tulisi vastata ansiopäivärahaa.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdistys AMKE ry: Ehdotus ei toteuta aikuiskoulutustuen perustavoitetta yksilöllisenä "koulutustilinä".

Akava ry: Työyhteisöetuus ei nähdäksemme ole tarpeellinen lisä Työllisyysrahaston palvelu- tai etuusvalikoimaan.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Esitys voidaan katsoa olevan valtiontukea taloudelliseen toimintaan, joka voi vääristää kilpailua. Tämä tulisi huomioida, mikäli esitys etenee jatkovalmisteluun.

Suomen Yrittäjät ry: Jatkovalmistelussa olisi syytä tarkemmin arvioida, minkä viranomaisen toiminnan osaksi esitetty etuus parhaiten soveltuisi. Työllisyysrahasto on yksi muttei ainoa vaihtoehto. Arvioinnissa olisi kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, miten viranomainen kykenee tavoittamaan ja palvelemaan etuuden keskeisiä kohderyhmiä.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Suurin osa lausunnonantajista katsoo, että työyhteisöetuus ei sovi ongelmattomasti rahaston nykyiseen palveluvalikoimaan. EK ja Sivistystyönantajat katsovat, että uusia etuuksia koskevat ehdotukset menevät selvityshenkilöiden toimeksiannon ulkopuolelle ja niiden rahoitusta ei ole ehdotuksessa tarkasteltu riittävällä tavalla. SAK ja SAMOK katsovat, että työyhteisöetuus on kannatettava lisä rahaston palveluvalikoimaan. Suomen Yrittäjät katsoo, että on olemassa muitakin vaihtoehtoja työyhteisöetuuden toimeen panijaksi kuin Työllisyysrahasto.

2. Kohdennettu aikuiskoulutustuki

Aikuiskoulutustuen rinnalle luotaisiin laajennettu etuusohjelma, joka tukisi erityistarpeessa olevien ryhmien kouluttautumista. Ohjelmallisella etuudella tunnistettaisiin nykyistä paremmin muutoksessa olevat työelämän toimialat. Ohjelman sisältö vaihtelisi kohderyhmän tarpeiden mukaisesti ja kohderyhmää koskeva etuus olisi aina määräaikainen. Kohderyhmille luotaisiin nykyisestä poikkeavat joustavammat ehdot etuuden saamiselle. Lisäksi luotaisiin kohdistettu markkinointi- ja viestintäsuunnitelma määriteltyjen kokeiluvuosien ajaksi. Ohjelmallisen aikuiskoulutustuen kohderyhmiä voisivat olla esimerkiksi perusasteen varassa olevat, maahanmuuttajataustaiset, epätyypillisissä palvelussuhteissa olevat sekä nuoret työlliset ja ikääntyneet. Lisäksi ohjelmalla voitaisiin huomioida tiettyjen rakennemurrosalojen tai ryhmien poikkeustilanteita.

Miten ehdotus tukee jatkuvaa oppimista ja osallistumista lyhytkestoiseen koulutukseen työuran aikana ja irtisanomistilanteessa?

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Ehdotus tukee nimenomaan niiden ryhmien osaamisen kehittämistä jotka ovat suurimmassa vaarassa menettää työpaikkansa.

SAK ry: Ohjelmallisen, kohdistetun aikuiskoulutustuen tavoitteet ovat oikeat. Sillä pyritään tunnistamaan työmarkkinoiden kannalta haasteellisia kohderyhmiä ja tarjoamaan niille mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen ja työmarkkina-aseman parantamiseen. Ehdotus mahdollistaisi erittäin lyhytkestoisen kouluttautumisen rajatulle kohderyhmälle. Tämäkin on toki hyvä asia, mutta muuttaa Työllisyysrahaston toiminnan melko suoraviivaista luonnetta monimutkaisemmaksi, kun aikuiskoulutustuen saamisen kriteereihin aletaan tehdä yhä suurempia poikkeuksia. Työllisyysrahaston roolin on raportissa esitetty pysyvän nykyisenkaltaisena etuudentarjoajana. Etuuksiin liittyvien prosessien ja kriteerien tulisi edelleen säilyä kohtuullisen yksinkertaisina erityisesti käyttäjän näkökulmasta. Työnjaon ja hallinnon selkeyden vuoksi toimivinta olisi, että uudet työelämän osaamisen kehittämisen menetelmät ideoidaan Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen ja Työllisyysrahaston yhteistyönä. Ohjelmallisen aikuiskoulutustuen jatkon kehittälyssä on myös työmarkkinaosapuolten syytä olla mukana.

Kansaneläkelaitos: Tällä hetkellä aikuiskoulutustukea hyödyntävät eniten ne, joilla on jo valmiiksi korkea koulutustaso. Ehdotuksen tavoite kohdentaa jatkuvan oppimisen tukea aiempaa tasaisemmin on kannatettava. Siten ohjelmallinen tuki voi olla perusteltavissa. Tuen kohdentamiseen on syytä kiinnittää erityistä huomiota. Tuen tarpeessa olevien ryhmien tai toimialojen määrittely voi olla haastavaa. Raportissa on mainittu esimerkinomaisesti joitakin ryhmiä, joille ohjelmallinen aikuiskoulutustuki olisi mahdollista kohdentaa. On hyvä, että raportin mukaan etuus otettaisiin käyttöön kokeillen satunnaisesti arvotuille kohderyhmille ja yhteistyössä alan tutkijoiden kanssa.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry: On mahdollista, että aikuiskoulutustuen kohdistaminen erityisryhmille edistäisi näihin ryhmiin kuuluvien kouluttautumista ja osaamisen täydentämistä, jos he löytävät tuen ja ottavat sen käyttöön. Haasteena on, että tuki ei ratkaise kaikkia niin sanottujen aliedustettujen ryhmien kouluttautumiseen liittyviä esteitä kuten riittämättömät ajalliset resurssit. Olisikin tärkeää tarkastella jatkuvan oppimisen esteitä kokonaisuutena.

Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - SAKKI ry: Ehdotus voi tukea kouluttautumista mitä kannattamme, mutta toisaalta se voi sekavoittaa tilannetta opiskelijan tai opiskelemaan hakeutuvan kannalta sekä luoda epätasa-arvoisia tilanteita koulutuksen aikaisen toimeentulon suhteen.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Erityistarpeessa olevien ryhmien, kuten maahanmuuttajien, perusasteen varassa olevien tai epätyypillisissä työsuhteissa olevien koulutus tulee toteuttaa työvoimapalveluina tai Työllisyyden ja osaamisen palvelukeskuksen rahoituksen avulla. Ei ole oikeutettua, että yksilöperusteisesti kerättyä työttömyysvakuutusmaksua käytetään laajasti erilaisiin ohjelmallisiin etuuksiin, jossa merkittävä osa kohderyhmästä ei olisi oikeutettuja aikuiskoulutustukeen.

STTK ry: Selvitystyössä on tunnistettu hyvin aikuiskoulutustuen kasautumisen suhde etuuskien käytön kasautumiseen. Käytännössä aikuiskoulutustukea hyödyntävät eniten samat käyttäjäryhmät, jotka osallistuvat aikuiskoulutukseen muita enemmän. Koulutuksen kasautumisen purkamiseen tarvitaan monenlaisia toimia, joista yksi keskeisin liittyy ohjaus- ja neuvontapalveluiden kehittämiseen laajasti työikäisen väestön tarpeisiin. Aikuiskoulutustukea uudistettiin hiljattain, ja muutosten tavoite oli sama kuin selvityshenkilöiden ehdotuksessa, eli saada uusia käyttäjiä tuen piiriin. STTK kannattaa ohjelmallisen aikuiskoulutustuen jatkoselvittämistä. Selvityshenkilöt esittävät, että ohjelmallisen tuen rahoittajana toimisi Työllisyysrahasto, mutta koulutusten hankinnasta ja kilpailutuksesta vastaisi jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Mahdollinen jatkovalmistelu edellyttäisi tiivistä yhteistyötä näiden toimijoiden ja työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken.

Tampereen yliopisto: Lyhytkestoisille ohjelmallisille toteutuksille on tällä hetkellä jo paljon koulutustarjontaa. Muutoksessa olevien toimialojen määrittely voi olla hankalaa, sillä muutokset ja disruptiot saattavat syntyä hyvinkin nopeasti, joten rahoitusinstrumentin ja sisältöjen pitäisi olla todella joustavia ja ketteriä. Lisäksi mainituille kohderyhmille on tulossa tarjontaa Jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen muodossa. Jatkovalmistelussa on syytä huomioida, miten varmistetaan, että Työllisyysrahaston ja Jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen tehtävät eivät ole päällekkäisiä, vaan täydentävät toisiaan. Myös asiakkaille tulisi syntyä selkeä kuva, mikä taho vastaa kustakin palvelusta ja millä edellytyksillä. Lisäksi erityistarpeessa olevat ryhmät on hyvä tunnistaa ja kuvata. Myös se, mitä näiden ryhmien tukemisella tavoitellaan. Työelämän murros tarjoaa monia haasteita myös erityisryhmille. Kaikkien pitäisi pystyä tunnistamaan omaa osaamistaan ja oppimaan lisää. Oppimisen taitojen tukeminen on varmasti yksi keskeinen asia, jota erityisryhmien kohdalla pitäisi erityisesti tarkastella.

Opetushallitus: Aikuiskoulutustuen rinnalle ehdotetaan luotavaksi laajennettua etuusohjelmaa, joka tukisi erityistarpeessa olevien ryhmien kouluttautumista. Ohjelmallisen aikuiskoulutustuen kohderyhmiä olisivat mm. peruskouluasteen varassa olevat, maahanmuuttajataustaiset, epätyypillisissä palvelussuhteissa olevat sekä nuoret työlliset ja ikääntyneet. Samat ryhmät ovat jo nyt monien toimenpiteiden ja viranomaisten ohjauksen ja neuvonnan piirissä. Etuusohjelma ei tässä muodossa tarjoa mitään ajatuksellisesti uutta vaan ehdotus sisältää jo nyt olemassa olevien palveluiden tarjoamia etuja. Ohjelmallisen aikuiskoulutustuen kohderyhmien tukeminen on kuitenkin erityisen tärkeää ja kaikki toimenpiteet, jotka edistävät osaamisen kehittämistä ja työmarkkina-aseman parantamista ovat kannatettavia.

Tehy ry: Ohjelmallinen aikuiskoulutustuki kohdennettaisiin erityistarpeessa olevien ryhmien kouluttamiseen. Yhteiskunnallisesti ehdotus on perusteltu, jotta ns. aliedustettujen ryhmien osaamistasoa on mahdollista sen avulla nostaa. Tähän kuuluvat mm. maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kouluttaminen ja perusasteen varassa olevien kouluttaminen. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä ei ehdotus ensisijaisesti kosketa, koska ammattihenkilön tehtäviin edellytetään vähintään toisen asteen tutkintokoulutusta ja lyhytkestoiset koulutukset eivät tuota kelpoisuutta ammattihenkilön tehtäviin. Ohjelmallinen aikuiskoulutustuki ei saa vähentää mahdollisuutta toteuttaa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden lakisääteistä velvollisuutta kehittää osaamistaan uranaikana.

Palkansaajien tutkimuslaitos: Ohjelmallinen aikuiskoulutustuki on perusteltavissa. Aikuiskoulutuksen kohdentuminen valmiiksi korkeasti koulutetuille on ongelma, jota tulisi pyrkiä lieventämään kohdennetun tuen avulla. Esitetty ohjelmallinen aikuiskoulutustuki ja panostukset kohdennettuun markkinointiin ovat oikea suunta, mutta tieto määräaikaisten ohjelmien vaikuttavuudesta voi jäädä huonoksi, mikäli yksityiskohtiin ei kiinnitetä riittävästi huomiota. Aikuiskoulutustukea tulisi kohdentaa eri ryhmiin tutkimuksellisen kokeilutoiminnan avulla, jolloin myönnetyn rahoituksen laadullisia ja määrällisiä vaikutuksia voitaisiin arvioida luotettavasti. Tutkimus- ja tietojenkäsittelyresursseja ei tulisi keskittää Työllisyysrahastoon tai Jatkuvan oppimisen palvelukeskukseen, vaan tässä osaamisintensiivisessä työssä tulisi nojautua jo olemassa oleviin resursseihin. Etuuksien kohdentaminen ja määräaikaisten ohjelmien vaikuttavuuden arviointi vaativat laajojen rekisteriaineistojen käyttöä ja huomattavaa perehtyneisyyttä tieteelliseen kokeilutoimintaan sekä kvasikokeellisiin tutkimusmenetelmiin. Esimerkiksi Valtion taloudellinen tutkimuskeskus olisi luonteva taho tekemään etuusohjelman kohdentamiseen ja arviointiin liittyvää etukäteissuunnittelua ja lopullista vaikuttavuuden arviointia. Tämä mahdollistaisi jatkossa toimenpiteiden paremman suunnittelun ja resursoinnin vaikuttavuuden perusteella.

Suomen Yrittäjät ry: Erityistarpeessa olevien ryhmien lyhytkestoiseen osaamisen kehittämiseen suunnattu ohjelmallinen aikuiskoulutustuki saattaisi edesauttaa näiden koulutuspalveluissa aliedustettujen ryhmien kouluttautumista ja tarjota näin reitin parempaan työmarkkina-asemaan. Paljon kuitenkin riippuu siitä, miten kohdennettu etuus, oli se sitten opintotietolin tai toimeentuloa täydentävän etuuden muodossa, tavoittaa kohderyhmänsä ja millaisiin tarkoituksiin etuutta käytetään. Etuuden toimeenpanossa olisi varmistuttava siitä, että sitä käytetään yksilön työllistymismahdollisuuksia vahvistaviin tarkoituksiin ja että se rakentaa siltä lyhytkestoisista osaamisen kehittämisen kokonaisuuksista kohti muita yksilön kannalta relevantteja ja ammatillisia valmiuksia tuottavia koulutuskokonaisuuksia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Ehdotettu malli voisi lisätä joustavaa tukea muutoksessa olevalle, esimerkiksi jo valmiiksi toimeentulon kannalta haasteelliselle taide- ja kulttuurialalle.

Valtiovarainministeriö: Erityistarpeessa olevat ryhmät, kuten perusasteen varassa olevat, maahanmuuttajataustaiset, epätyypillisissä palvelussuhteissa olevat sekä nuoret ja ikääntyneet, ovat pitkälti samoja ryhmiä kuin TE-toimistojen tuetun työllistymisen palveluiden kohderyhmät. Lisäksi muutoksessa oleville toimialoille voidaan jo nyt kohdentaa erilaisia lakisääteisiä sekä toimialakohtaisiin sopimuksiin liittyviä muutosturvan toimenpiteitä. Raportissa ei ole tuotu riittävän selkeästi esille mitä lisäarvoa kyseinen uusi tukimuoto toisi suhteessa jo olemassa oleviin tukiin. Työllisyysrahaston tehtäviä ei tule muuttaa tavalla, joka lisäisi julkisen talouden raskuutta. Raportissa esitettyä lisäkustannusta ei ole huomioitu julkisen talouden suunnitelmassa osana valtion kustannuksia.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Enemmistö lausunnonantajista katsoo, että ehdotus kohdennetusta aikuiskoulutustuesta tukisi ainakin jossain määrin jatkuvaa oppimista ja osallistumista lyhytkestoiseen koulutukseen työuran aikana ja irtisanomistilanteessa. Monessa lausunnossa korostetaan rahaston ja jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen yhteistyön merkitystä. Tuen kohderyhmien määrittelyssä nähdään haasteita. Etuuden kohdentaminen ja määräaikaisten ohjelmien vaikuttavuuden arviointi vaatisivat laajojen rekisteriaineistojen käyttöä ja huomattavaa perehtyneisyyttä tieteelliseen kokeilutoimintaan. Useassa lausunnossa tuodaan esiin, että mainituille kohderyhmille on jo nykyisellään suunnattu merkittävästi palveluita ja koulutusmahdollisuuksia. Toisaalta työelämän murros asettaa monia haasteita ja koulutustarpeita myös niille, jotka eivät kuuluisi kohdennetun tuen kohderyhmiin. Huolena tulee esiin, että uusi etuus tekisi järjestelmästä sekavamman ja muuttaisi Työllisyysrahaston toimintaa monimutkaisemmaksi. AMKE ry katsoo, että ei ole oikeutettua, että yksilöperusteisesti kerättyä työttömyysvakuutusmaksua käytetään laajasti erilaisiin ohjelmallisiin etuuksiin, jossa merkittävä osa kohderyhmästä ei olisi oikeutettuja aikuiskoulutustukeen. Valtiovarainministeriö katsoo, että Työllisyysrahaston tehtäviä ei tule muuttaa tavalla, joka lisäisi julkisen talouden raskuutta. Raportissa esitettyä lisäkustannusta ei Valtiovarainministeriön mukaan ole huomioitu julkisen talouden suunnitelmassa osana valtion kustannuksia.

Miten ehdotus edistää aikuiskoulutustuen kohdentumista työelämän muutoksen edellyttämällä tavalla?

EK ry: EK ei tue esityksiä uusista etuuksista tai etuuksien ehtojen muutoksista. Ehdotus aikuiskoulutuen ohjelmälähtöisyydestä esimerkiksi tukemaan eri toimialojen muutosprosesseja on perusteltu, mutta ei ratkaise peruskysymystä siitä, miten aikuiskoulutuen käyttöä vähiten koulutettujen työkäisten keskuudessa voitaisiin lisätä. Aikuiskoulutustukea on uudistettu vuonna 2020, eikä vuosi sitten tehtyjen muutosten vaikutuksista ole vielä käytettävissä seuranta- tai vaikuttavuustietoa. Aikuiskoulutustukea koskevien muutosten vaikutukset näkyvät vasta pidemmällä tähtäimellä. EK pitää ensiarvoisen tärkeänä aikuiskoulutustuen vaikuttavuusarviointia tuen kehittämisen lähtökohtana.

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Ehdotus tukee nimenomaan niiden ryhmien osaamisen kehittämistä jotka ovat suurimmassa vaarassa menettää työpaikkansa

SAK ry: Periaatteessa tuen kohdistaminen työelämän muutoksen ja murroksen riepottelemille työntekijäkohderyhmille on aivan oikein. Käytännössä työelämän muutosten ja oikeiden kohderyhmien määrittely ja valinta voi kuitenkin olla erittäin vaikea toteuttaa. Kohderyhmät (kuten raportissa mainitut ”maahanmuuttajataustaiset”) vaativat selkeää määrittelyä. Esitetyn kaltaisen ohjelmallisen aikuiskoulutustuen onnistuminen riippuu tulevan Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen toiminnan muodoista sekä palvelukeskuksen ja Työllisyysrahaston yhteistyön laadusta. On positiivista, jos Työllisyysrahastolla on valmius pohtia rooliaan Palvelukeskuksen luomien uusien mallien edistäjänä etuudentarjoajan roolissa.

Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - SAKKI ry: Edistää hyvin ja pitää suuntaamista perusteltuna. Toisaalta linjaus siitä, että ”kohderyhmää koskeva etuus olisi aina määräaikainen on ristiriidassa sen kanssa, että tietyt kohderyhmät ovat melko pysyviä, esimerkiksi nuoret työlliset. Määräaikaisuus on perusteltua ja ymmärrettävää esim. rakennemuutosaloilla, joihin se soveltuu hyvin.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Ehdotus sirpaloittaa aikuiskoulutustuen käyttöä ja sen vaikuttavuus jää vähäiseksi

STTK ry: Kohdennetun tuen vaikuttavuus riippuisi siitä, kuinka paljon uusi tukimuoto houkuttelisi uusia käyttäjäryhmien tuen piiriin. Ehdotuksessa mainittujen erityistarpeessa olevien ryhmien kouluttautumisen lisääminen edellyttää myös muita tukitoimia kuten tukea, ohjausta ja neuvontaa eri toimijoilta.

Tampereen yliopisto: Ehdotus sujuvammista ehdoista ja sujuvasta prosessista ovat lähtökohtaisesti kannatettavia. Ehdotuksessa ei tarkemmin määritellä, miten rakennemurrosalat määriteltäisiin ja ovatko määrittelyt selkeitä, joustavia ja nopeatkin muutostilanteet huomioivia. Ohjelmalliset haut eivät välttämättä riittävässä määrin huomio esimerkiksi henkilöstövähennyksiin tähtääviä YT-neuvottelutilanteita yksittäisissä yrityksissä tai monialaisen yrityksen henkilöstön osalta. Näin ollen ohjelmallisen etuuden mahdollisuudet vastata yksilöiden todellisiin palvelutarpeisiin eivät välttämättä ole parhaat mahdolliset. Toimialakohtaisuus ja tarvelähtöisyys on tärkeä huomioida läpileikkaavasti ehdotuksen jatkovalmistelussa.

Tehy ry: Ohjelmallinen aikuiskoulutustuki voisi toimia sosiaali- ja terveydenhuollossa niissä tilanteissa, joissa henkilö on aiemmin valmistunut alan tutkinnosta, ei ole pitkään aikaan tehnyt ammattihenkilön tehtäviä, mutta haluaa palata niihin. Silloin lyhytkestoinen, työssä oppimista tukeva koulutusmalli voisi olla heille sopiva.

Suomen Yrittäjät ry: Aikuiskoulutustukijärjestelmää on tärkeää kehittää siten, että se palvelee nykyistä paremmin koulutuksessa aliedustettuja ryhmiä, joilla osaamisen kehittämisen tarpeet ovat suurimpia. Yksi tällainen ryhmä ovat selvitysten mukaan matalan koulutustason omaavat pien- ja yksinyrittäjät. Olisikin selvitettävä, miten nyt esitetty ohjelmallinen etuus voisi edistää myös tämän ryhmän osaamisen kehittämistä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Määräaikainen kohdentaminen tietyille ryhmille ongelmallista, sillä esitetyt kohderyhmät ovat aina keskuudessamme ja johdonmukainen politiikka heidän tavoittamiseksi ja heille sopivien matalan kynnyksen koulutustarjonnan luominen edellyttää ennakoitavuutta. Siksi aikuiskoulutustuen myöntämiskriteerejä pitäisi muuttaa pysyvästi tukemaan myös aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittämistä, jotta kynnys koulutukseen osallistumiselle olisi matalampi. Mikäli ohjelmallista aikuiskoulutustukea lähdetäisiin toimeenpanemaan luovat alat, taide- ja kulttuurisektori ovat aloja, joille tuen kohdentaminen olisi tärkeää. Alat ovat olleet jo pitkään rakennemurroksessa muun muassa digitalisaation vuoksi. Covid-19 -pandemia on merkittävällä tavalla heikentänyt tämän sektorin työllisyyttä, joten uudenlaiset ja joustavat jatkuvan oppimisen väylät ovat sille tarpeellisia. ”Epätyypilliset palvelusuhteet” liittyvät niin ikään luovien alojen työmarkkinoiden rakenteeseen. Toimialalla on runsaasti pätkätyöläisiä ja erilaisilla mikroyrittämisen muodoilla työllistyviä. Tässä on hyvä huomioida, että työnantajan kautta kanavoitua jatkuva oppiminen ja työkyvyn ylläpito (kuten selvityshenkilöiden ehdotus 1. Työyhteisöetuuks) tavoittaa kohderyhmän puutteellisesti. Pätkätyöt ja sirpaleinen työllistyminen ovat toimialan todellisuutta ja yleistyvät.

Valtiovarainministeriö: Raportissa ei ole tuotu riittävän selkeästi esille mitä lisäarvoa kyseinen uusi tukimuoto toisi suhteessa jo olemassa oleviin tukiin. Valtiovarainministeriö korostaa, ettei Työllisyysrahaston tehtäviä tulee muuttaa tavalla, joka lisäisi julkisen talouden rasiitusta. Esitettyä lisäkustannusta ei ole huomioitu julkisen talouden suunnitelmassa osana valtion kustannuksia. Ehdotetusta muutoksesta aiheutuisi lisärasitusta valtion lisäksi myös laajemmin julkiselle taloudelle. Työllisyysrahaston tehtäviä kehitettäessä on olennaista kohdentaa huomiota tutkitusti työllisyyttä edistäviin ja parantaviin toimenpiteisiin mahdollisimman kustannustehokkain keinoin.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Enemmistö lausunnonantajista katsoo, että ehdotus edistäisi aikuiskoulutustuen kohdentumista työelämän muutoksen edellyttämällä tavalla. Tämänkin kysymyksen kohdalla monessa lausunnossa korostetaan rahaston ja jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen yhteistyön merkitystä. Tuen kohderyhmien määrittelyssä nähdään haasteita. Huolena tulee tässäkin esiin, että uusi etuus tekisi järjestelmästä sekavamman. Valtiovarainministeriö katsoo, että raportissa ei ole tuotu riittävän selkeästi esille mitä lisäarvoa uusi tukimuoto toisi suhteessa jo olemassa oleviin tukiin. Esitettyä lisäkustannusta ei ole huomioitu julkisen talouden suunnitelmassa osana valtion kustannuksia. EK vastustaa uuden tukimuodon käyttöön ottamista. Useassa lausunnossa

tuodaan esiin, että uusi tukimuoto ei saisi heikentää olemassa olevien tukimuotojen käytön edellytyksiä.

Miten ehdotus täydentää/suhteutuu olemassa oleviin jatkuvaa oppimista tukeviin palveluihin ja niitä tarjoaviin toimijoihin?

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Ehdotus parantaa jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen toiminnan vaikuttavuutta

SAK ry: Kohdennetulle aikuiskoulutusetuudelle on paikkansa, mutta samalla on syytä peräänkuuluttaa työnantajien suoraa vastuuta työntekijöidensä osaamisen kehittämisestä. Nykyinen aikuiskoulutustuki tukee omaehtoista opiskelua. Ratkaisut työmarkkinoiden muutosten ja murrosten myötä tapahtuviin osaamistarpeiden muutoksiin eivät ole kaikissa tapauksissa työntekijän omaehtoisuuteen perustuvia, vaan ensisijaisesti työnantajan toimiin perustuvia. Oleellista on, että työnantajan vastuulla olevaa osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä ei siirretä työntekijän itsensä tai yhteiskunnan harteille.

Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – SAKKI ry: Esimerkiksi suhde opintotukeen tulisi miettiä. Jo nyt opintotuki on aikuisopiskelijoiden näkökulmasta ns. "viimesijainen etuus", johon turvaututaan, jos muuta tukimuotoa ei ole saatavissa. Samalla opintotukea käytetään nuorten opiskelijoiden koulutuspoliittisena ohjausmekanismina, kun heillä ei ole mahdollisuutta saada muuta tukea. Uhkana on myös etuuksien ja tukimuotojen pirstoutuminen, joka voi hankaloittaa sekä tukien hallinnointia, että oikean tukimuodon löytämistä.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Ehdotus sirpaloittaa entisestään etuusjärjestelmää. Ehdotus tulisi totuttaa muiden kohdennetuin rahoitusmuodoin.

STTK ry: Keskeisen vertailukohteen muodostaa nykyinen aikuiskoulutustuki, jonka saamisen ehdot ovat samat kaikille tuen saajille. Aikuiskoulutustuen tulee jatkossakin mahdollistaa oman osaamisen kehittäminen ja osaamistason nosto laajasti työssäkäyville.

Tampereen yliopisto: Ehdotuksen jatkovalmistelussa voitaisiin kuvata keskeiset toimijat ja tukimahdollisuudet, joita oppimisen ja osaamisen taitojen kehittämisessä olisi tarjolla. Ohjaustaitoja tarvitaan merkittävästi lisää tämän asian edistämiseksi ja lisäksi se voisi olla yhtenä kärkenä, johon etuutta kohdennetaan. Etuudessa voisi olla joitakin teemallisia kärkiä mainittuna, joihin erityisesti toivotaan etuutta haettavan ja kohdennettavan. Jatkuvan oppimisen kentällä on jo yrityksiä ja organisaatioita tukevia palveluita tarjolla sekä julkisten että yritys tarjoamana. Lisäksi rahoitusinstrumentteja on melko paljon. Toiminnan uudelleen suuntaamisessa tärkeää olisi tukea yksilöitä heidän tavoitteidensa suuntaisesti

Opetushallitus: Tällä hetkellä samoille kohderyhmille tarjotaan monimuotoista tukea ja palveluita monien viranomaistahojen toimesta. Lisäksi jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus on

tarjoamassa tukeaan aikuisille työelämässä toimiville tai työttömyysuhan alaisille aikuisille. Lisäksi uuden osaamisen hankkimisen mahdollisuuksia tarjotaan rakennemuutosaloille ja alueille.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Jatkuvan oppimisen uudistuksessa luodaan ja kehitetään kyseisille ryhmille paremmin sopivaa koulutustarjontaa. On tärkeää, että etuudet huomioivat kohderyhmille kehitettävän koulutustarjonnan, jotta osallistuminen ei jää kiinni toimeentulosta.

Suomen Yrittäjät ry: Asiaa olisi selvitettävä nyt tehtyä tarkemmin. Sikäli kun etuutta on tarkoitus käyttää opintotieteenä koulutusten ja valmennusten hankintaan, on tärkeitä varmistua siitä, että tarjolla on sellaisia jatkuvan oppimisen palveluita, joita etuudella voidaan hankkia ja jotka edistävät etuuden kohderyhmän työllistymistä. Lisäksi sikäli kun etuutta on tarkoitus käyttää myös opintososiaalisena etuutena, on tärkeitä varmistua siitä, että etuus ei ole päällekkäinen tarjolla olevien muiden opintososiaalisten etuuksien kanssa ja että sen käyttö on rajattu selkeästi kohderyhmän työllistymistä edistävien koulutuspalveluiden käyttöön.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Tämän kysymyksen osalta lausunnoissa tuodaan esiin huoli järjestelmän muuttumisesta liian sirpaleiseksi. Lausunnoissa pohditaan myös, onko jo olemassa olevien tukimuotojen ja palveluiden ohella myös tässä esitetylle tukimuodolle olemassa tarvetta. Lausunnoissa myös katsotaan, että uusi tukimuoto ei välttämättä toteuta asetettuja tavoitteita, vaan tarvitaan yksilöllistä ohjausta. Myös työnantajan vastuuta työntekijöiden koulutuksesta korostetaan.

Miten arvioitte ehdotuksen edellyttämän investoinnin vaikuttavuutta työllisyyden ja tuottavuuden näkökulmasta?

SAK ry: Arviointi on tässä vaiheessa erittäin vaikeaa. Investoinnin vaikuttavuus riippuu kohderyhmien määrittämisestä, markkinoinnin onnistumisesta ja yhteistyöstä. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen kanssa.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Vaikuttavuus jää epäselväksi.

Tampereen yliopisto: Jatkuvan oppimisen alalla on paljon koulutuksen tarjoajia eri koulutusasteiden oppilaitoksista erilaisiin organisaatioihin ja yrityksiin. Ydinongelma on se, miten saadaan tavoitettua ja motivoitua koulutuksen pariin ne henkilöt, jotka tarvitset osaamisensa kehittämistä ja päivittämistä, mutta joita nykyiset koulutusratkaisut eivät tavoita. Tämä ei lähtökohtaisesti välttämättä ratkea tekemällä uusia ohjelmia tai rahoitusmalleja, vaan pitäisi löytää uudenlaisia etsivän työn, ohjauksen ja palvelumallien keinoja. Esimerkiksi niillä henkilöillä, joilla ei valmiiksi ole pohjaosaamista tai opiskeluista on pitkä aika, voi olla korkea kynnyks lähteä päivittämään osaamistaan suoraan koulutuksissa. Koulutuksen ja osaamisen kasaaminen on Suomessa ilmiö, mihin esimerkiksi Työllisyysrahasto voisi osaltaan vaikuttaa. Laajennettu etuusohjelma vaatii usean eri tahon yhteistyötä, ja yhteistyömallin kuvaaminen ja

rakentaminen voisi olla yksi osa etuusohjelman valmistelua. Erityisryhmät tarvitsevat kohdennettuja, tarvelähtöisiä ja yksilöllisiä palveluita.

Tehy ry: Ehdotuksella voi olla työllisyysvaikutuksia toimialoille, johon lyhytkestoisemmat koulutukset tuovat riittävän osaamisen alan tehtäviin.

Suomen Yrittäjät ry: Ehdotuksen edellyttämän julkisen investoinnin vaikuttavuus riippuu pitkälti siitä, miten se edistää etuuden kohderyhmien työllistymisen mahdollisuuksia, oli kyse sitten työsuhteessa toimimisesta tai yrittäjätyöstä.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Ehdotuksen vaikutusten arviointia pidetään lausunnoissa tässä vaiheessa haastavana. Eri toimijoiden yhteistyötä pidetään tärkeänä. Jatkuvan oppimisen alalla on paljon koulutuksen tarjoajia. Ydinongelma on se, miten saadaan tavoitettua ja motivoitua koulutuksen pariin ne henkilöt, jotka tarvitset osaamisensa kehittämistä ja päivittämistä, mutta joita nykyiset koulutusratkaisut eivät tavoita. Tähän tarvittaisiin uusia ohjaamisen malleja, joita uusi etuus ei itsessään tarjoa.

Miten arvioitte ehdotuksen yhteensopivuutta suhteessa aikuiskoulutustuen nykyiseen palveluvalikoimaan ja miten arvioitte sen toteuttavan aikuiskoulutustuen perustavoitteita?

EK: EK muistuttaa, että valtio on vetäytynyt aikuiskoulutustuen rahoituksesta yrittäjien aikuiskoulutustukea lukuun ottamatta. Etuuksien kehittämisen lähtökohtana tulee olla periaate: koska etuudet rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksuilla, myös niiden kehittäminen on työnantaja- ja palkansaajapuolen yhteisenä tehtävänä. Uusia etuuksia koskevat ehdotukset menevät myös selvityshenkilöiden toimeksiannon ulkopuolelle. Etuuksiin käytettävissä olevat varat ovat rajalliset, joten uusien etuuksien 'keksiminen' edellyttää vastuullisesti myös tarkastelua niiden rahoituksesta.

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Nykyisessä palveluvalikoimassa on varsin vähän työkaluja näiden ryhmien koulutuksen taloudelliseen tukemiseen. Silti se ei ole ristiriidassa jo olemassa olevan keinovalikoiman kanssa.

SAK ry: Vain tietyille kohderyhmille kohdistettu tuki on perusteltu, jos sillä kyetään oikeasti edistämään katveeseen jääneiden työntekijöiden osaamista ja työmarkkinakelpoisuutta. Samalla tuki vie Työllisyysrahaston roolia kauemmaksi alkuperäisestä työssäkäyvien aikuisten omaehtoisesta osaamisen kehittämisen tukemisesta. Uudenlaisen ohjelmallisen aikuiskoulutustuen kehittämistä on syytä jatkaa yhdessä työmarkkinaosapuolten sekä Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden osaamiskeskuksen kanssa. Aivan ehdottomasti ennen uuden tuen laajempaa käyttöön ottoa sitä on syytä hallitusti pilotoida pienen kohderyhmän käytössä.

Suomen Kuntaliitto ry: Uuden etuusohjelman sijaan voisi pohtia, miten nykyistä tukea laajentamalla voitaisiin ottaa paremmin huomioon muutoksessa olevat työelämän toimialat ja kohdentaa toimenpiteitä joustavasti työvoimatarpeisiin.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Ehdotus ei toteuta aikuiskoulutustuen yksilöperusteista osaamisen kehittämistavoitetta. Lisäksi sen käyttö ulottuisi laajasti henkilöihin, joilla ei ole syntynyt aikuiskoulutustuen käyttöoikeutta.

STTK ry: Ehdotus on linjassa aikuiskoulutustuen tarkoituksen kanssa koulutuksen aikaista toimeentuloa turvaavana etuutena.

Tampereen yliopisto: Ehdotus vaikuttaa täydentävän nykyistä palveluvalikoimaa. Erityisryhmät ovat jääneet ehkä vähän vähemmälle huomioille tukimalleissa. Erityisen tuen tarvitsevia on myös aikuiskoulutussektorilla.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Ohjelmallinen aikuiskoulutustuki kohdennettaisiin ehdotuksen mukaan määrääkaikaisesti erityistarpeessa olevien ryhmien kouluttamiseen nykyistä aikuiskoulutustukea joustavammilla ehdoilla. Nykyisin ansaintaperusteisen aikuiskoulutustuen ulkopuolella olevat voivat saada opintoihinsa esimerkiksi opintotukilain mukaista opintotukea, joka on vähintään kaksi kuukautta yhtäjaksoisesti kestävästä päätoimisen opiskelun tukimuoto. Ehdotettu aikuiskoulutustuki kohdentuisikin erityisesti lyhytkestoista koulutusta tarvitseville työelämässä oleville erityisryhmille sekä opintojen loppuun saattamiseen. Siten uudella etuudella eli käytännössä nykyistä joustavammalla, esimerkiksi alle kahdeksan viikon kestäviin opintoihin kohdennetulla aikuiskoulutustuella parannettaisiin eräiden työelämässä olevien erityisryhmien opiskeluedellytyksiä ja vähennettäisiin järjestelmien väliinputoamia, mikä on kannatettavaa. Ehdotus täysin uudesta etuudesta on kuitenkin ristiriidassa sosiaaliturvauudistuksen monimutkaisuuden vähentämistavoitteen kannalta. Etuuden toteutustapa tulisi olla mahdollisimman yksinkertainen ja saantiehdot selkeät.

Suomen Yrittäjät ry: Aikuiskoulutustuki kohdentuu nykymuodossaan heikosti niille, joiden osaamisen kehittämisen tarve on suurin ja työmarkkina-asema heikoin. Aikuiskoulutustukijärjestelmää on tärkeää kehittää tältä osin. Nyt esitetty ohjelmallinen tuki on tervetullut avaus, mutta sen vaikuttavuudesta olisi saatava tarkempaa kokeiluihin perustuvaa näyttöä ennen laajempaa käyttöönottoa.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Lausunnoissa korostetaan, että jatkossakin aikuiskoulutustukea koskevaa lainsäädäntöä on valmisteltava kolmikantaisesti. Jos kohdennettu tuki otetaan käyttöön, on se tehtävä aluksi kokeiluluonteisesti. Kuntaliitto katsoo, että uuden etuuden sijaan, nykyistä tukea tulisi kehittää ja laajentaa. Mahdollisen uuden etuuden toteuttamistapa ja saamisen ehdot tulisivat olla mahdollisimman yksinkertaiset.

3. Työllisyysrahasto osaksi jatkuvan oppimisen ekosysteemiä

Työllisyysrahasto vahvistaa jatkuvan oppimisen ja työkyvyn ylläpitämisen osaamistaan lisäämällä resursseja verkostotyöhön ja varmistamalla asiakaspalveluhenkilöstönsä riittävän tietämyksen jatkuvan oppimisen palveluista ja toimijoista Suomessa. Työllisyysrahasto vahvistaa ja vakiinnuttaa roolinsa jatkuvan oppimisen ekosysteemissä siten, että vastuuministeriöt kutsuvat Työllisyysrahaston mukaan tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden verkostoihin ja kehittämistyöryhmiin ja rahasto osallistuu osaltaan Elinikäisen ohjauksen strategisen tavoitteen mukaiseen kansalliseen ohjaustyön ydin- ja erikoisosaamisten kuvaustyöhön. Lisäksi rahasto tuottaa systemaattista tietoa toiminnastaan eri ohjaustoimijoiden yhteiseen käyttöön, osallistuu suunnitteilla olevan jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden käytännön kehittämiseen ja toteuttamiseen. Työllisyysrahaston tietojärjestelmien tuottama tieto integroidaan osaksi jatkuvan oppimisen digitaalista palvelukokonaisuutta ja valmistelee toimijakohtaisen yhteistyöohjelman.

Miten arvioitte tämän ehdotuksen tukevan jatkuvaa oppimista ja osallistumista täydennyskoulutukseen?

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Jotta Työllisyysrahasto voi tehokkaasti tukea suomalaista osaamisen kehittämistä, on tämän kaltainen kiinteä kytkös jatkuvan oppimisen välttämätöntä. Työllisyysrahasto ei saa jäädä nykyiseen tapaan erilliseksi saarekkeeksi kansallisessa osaamisen kehittämisessä.

SAK ry: Työllisyysrahastolla on työssäkäyville aikuisille tarkoitettujen opintoetuuksien myöntäjänä rooli osana jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. Työllisyysrahaston sisäisten resurssien kohdistaminen strategisten kumppanuuksien luomiseen ja ylläpitoon sekä tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden verkostoihin on tältä osin perusteltua. Rahaston tuottaman tiedon hyödyntäminen laajemmin osana jatkuvan oppimisen digitaalista palvelukokonaisuutta on sekin erittäin hyödyllistä. Työllisyysrahaston toiminnan uudistuessa ja sen allokoidessa resurssejaan uudelleen on kuitenkin muistettava selvityshenkilöiden näkemys, että Työllisyysrahaston tehtäviä ei ole tarvetta laajentaa. SAK:n näkemyksen mukaan rooli etuuspalveluita tuottavana organisaationa on sopiva, mutta laajempi verkostoituminen ja yhteistyö jatkuvan oppimisen muiden toimijoiden kanssa on tarpeellista.

Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - SAKKI ry: Asiakaspalvelun vahvistaminen olisi tärkeää, jos uusilla etuusmuodoilla halutaan laajaa vaikutusta. Hyvä jos työllisyysrahasto vahvistaa yhteyksiään muuhun toimijakenttään.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Työllisyysrahaston toimintaa tulisi ehdotuksen mukaisesti tarkastella osana jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. Huomioon tulee ottaa myös työllisyyden ja osaamisen palvelukeskuksen toiminta sekä työvoimapolku-uudistus

STTK ry: Ehdotukset ovat kannatettavia siltä osin kuin ne koskevat vastuuministeriöiden toimintaa ja Työllisyysrahaston kutsumista mukaan jatkuvan oppimisen verkostojen ja kehittämissuuryhmien työskentelyyn. Muilta osin esitykset koskevat rahaston operatiivisen toiminnan kehittämistä.

Suomen Opiskelija Allianssi - OSKU ry: OSKU pitää hyvänä asiana, että jatkuvan oppimisen tukemisen kanavia monipuolistetaan ja lisätään entisestään. On myös tärkeää, että Työllisyysrahasto integroidaan muuhun elinikäiseen oppimiseen eikä sitä pelkästään toteuteta omissa silloissaan. Työuran aikana tapahtuvan koulutautumisen vähyys johtunee osittain juuri tiedon puutteesta, miten eri tavoin ja kanavin on mahdollista koulutautua, joten tietämyksen lisääminen on erittäin tärkeää.

Tampereen yliopisto: Tampereen yliopisto haluaa tuoda esiin, että on tärkeä nivoa eri toimijat yhteen ja kuvata kokonaisuus selkeästi. Lisäksi käynnissä olevat hankkeet tuovat sisältöä ja rakenteita tähän aihepiiriin, kuten Digivisio 2030. Verkostotoiminnan laajentuminen sujuvoittaa yksilön näkökulmasta osallistumista ja selkeyttää kokonaisuutta. Kestävän kehityksen mallilla saadaan vaikuttavuutta.

Opetushallitus: Työllisyysrahasto vahvistaa jatkuvan oppimisen ja työkyvyn ylläpitämisen osaamistaan lisäämällä resursseja verkostotyöhön ja varmistamalla asiakaspalveluhenkilöstönsä riittävän tietämyksen jatkuvan oppimisen palveluista ja toimijoista Suomessa. Tämä ehdotus tukee ja parantaa työllisyysrahaston roolia jatkuvan oppimisen ekosysteemissä. Työllisyysrahaston toimia tulee tarkastella osana tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden verkostoa. Työllisyysrahaston palvelukokonaisuutta ja tietojärjestelmien tuottamaa tietoa tulee myös hyödyntää kehitettäessä jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden käytäntöjä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Työllisyysrahaston osallistuminen jatkuvan oppimisen verkostotyöhön kannatettavaa.

Tehy ry: Ehdotukset työllisyysrahaston vahvistamisesta jatkuvan oppimisen ja työkyvyn ylläpitämisen osaamiseen lisäämällä resursseja verkostotyöhön ja varmistamalla henkilöstönsä osaamisen ovat kannatettavia. Olisi hyvä, että työllisyysrahasto olisi jatkossa vahvemmin mukana vastuuministeriöiden tieto- ja neuvontapalveluiden verkostoissa, jotta sen rooli jatkuvan oppimisen etuuksien tarjoajana ei jäisi irralliseksi.

Suomen Yrittäjät ry: Ehdotus Työllisyysrahaston integroinnista vahvemmakeksi osaksi jatkuvan oppimisen ekosysteemiä on yleisesti ottaen kannatettava. Samalla olisi tärkeää myös kirkastaa Työllisyysrahaston roolia, tehtäväkuva ja kumppanuuksia suhteessa muihin ekosysteemin toimijoihin, erityisesti viranomaisiin. Ehdotus Työllisyysrahaston tietojärjestelmien integroinnista osaksi jatkuvan oppimisen digitaalista palvelukokonaisuutta on erityisen kannatettava.

Miten arvioitte esitettävän investoinnin vaikuttavuutta?

SAK ry: Työllisyysrahaston selkeämpi rooli osana jatkuvan oppimisen ekosysteemiä tuo sen tarjoamat etuudet lähemmäksi käyttäjiä, mikä hyvin todennäköisesti lisää investoinnin vaikuttavuutta.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Ekosysteemiajattelu on välttämätöntä

Tampereen yliopisto: Tiedolla johtamisen näkökulma on yksi oleellinen jatkuvan oppimisen ekosysteemin osa, johon kannattaa panostaa, jotta mahdollisimman moni aihepiirissä oleva toimija pääsisi samojen tietoaltaiden äärelle. Vaikuttavuutta saataisiin päällekkäisen työn poistumisesta sirpaleisen tiedon keruussa ja fokusta voitaisiin siirtää varsinaiseen toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Opetushallitus: Ehdotukset siitä, että työllisyysrahasto vahvistaa jatkuvan oppimisen ja työkyvyn ylläpitämisen osaamistaan lisäämällä resursseja verkostotyöhön ja varmistamalla henkilöstönsä osaamisen ovat kannatettavia. Työllisyysrahaston tulee olla mukana tieto- ja neuvontapalveluiden verkostoissa, jotta toiminta ei jää irrallisiksi tukitoimiksi.

Tehy ry: Olisi tärkeää, että työllisyysrahastolle kertynyttä tilasto- ja tutkimustietoa saataisiin tulevaisuudessa paremmin hyödynnettyä mm. tuensaajien käyttäjäprofiilit ja ammatilliset urapolut tulisivat näkyväksi ja näitä tietoa tarvitsevien käyttöön. Tässä tulee huomioida luonnollisesti tieto- ja yksityisyydensuojaan liittyvät kysymykset.

Suomen Yrittäjät ry: Sikäli kun investointi edistää Työllisyysrahaston kykyä täyttää sille asetetut tehtävät nykyistä tehokkaammin ja vaikuttavammin, on se kannatettava. Lisäksi mikäli investointi selkiyttää jatkuvan oppimisen ekosysteemin viranomaisten ja muiden toimijoiden työnjakoa suhteessa Työllisyysrahastoon sekä tiivistää näiden yhteistyötä rahaston kanssa, on investointi perusteltu.

Muuta lausuttavaa tästä ehdotuksesta

Elinkeinoelämän keskusliitto: EK muistuttaa, että Työllisyysrahaston perustehtävänä on työttömyysvakuutusmaksuista ja niiden pohjalta rahoitettavista etuuksista huolehtiminen. EK pitää tärkeänä, että Työllisyysrahasto on mukana niissä verkostoissa ja ekosysteemeissä, joihin sen tehtävä liittyy käytettävissä olevilla henkilöstö- ja aikaresursseilla. Kysymys jatkuvan oppimisen palvelujen hajanaisesta koordinaatiosta tai ohjauspalveluista työssä oleville on ratkottava toisaalla kuin Työllisyysrahaston palvelujen kautta.

Suomen Opiskelija Allianssi - OSKU ry: OSKU pitää tärkeänä, että jatkokouluttautumiseen kannustetaan koko työuran ajan ja se tehdään mahdollisimman sujuvaksi ja joustavaksi. Ammatillinen koulutus on mahdollisuus peruskoulun päättäneen nuoren lisäksi aikuiselle jo tutkinnon omaavalle kuin miltei kenelle tahansa täydentää osaamistaan. Ammatillisen koulutuksen rahoituksessa on huomioitava nykyistä paremmin ammatillisen koulutuksen moninaiset tehtävät ja esimerkiksi ammatillisen koulutuksen rooli jatkuvan oppimisen haasteeseen vastaamisessa. Myös pelkkien tutkinnonosien suorittaminen on nykyisin mahdollista ja tätä mahdollisuutta tulee aktiivisesti markkinoida sekä

opiskelijoille että työnantajille. Elinikäinen oppiminen tulee aidosti olla kaikkien saavutettavissa, eikä osaamisen täydennys työelämässä saa olla varallisuudesta kiinni.

Akava ry: Työllisyysrahaston verkostoyhteistyötä muiden koulutustoimijoiden suuntaan on kannattavaa lisätä. Kokonaan toinen kysymys on se, tarvitaanko tähän työhön rahastolle uutta resurssia, vai olisiko yhteistyön parantaminen mahdollista nykyresurssien paremmalla organisoimisella. Nykyistä laajempi osallistuminen eri osaamisen kentän foorumeille on kannatettavaa ja samaten tietoaisteistojen tehokas hyödyntäminen.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Lausunnonantajat ovat melko yksimielisiä siitä, että rahastolle on tärkeää olla osa jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. SAK esittää launnossaan, että rahaston rooli etuuspalveluita tuottavana organisaationa on sopiva, mutta laajempi verkostoituminen ja yhteistyö jatkuvan oppimisen muiden toimijoiden kanssa on tarpeellista. Työllisyysrahaston palvelukokonaisuutta ja tietojärjestelmien tuottamaa tietoa tulee Opetushallituksen mukaan hyödyntää myös kehitettäessä jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden käytäntöjä. Työllisyysrahaston selkeämpi rooli osana jatkuvan oppimisen ekosysteemiä toisi sen tarjoamat etuudet lähemmäksi käyttäjiä.

4. Englanti viralliseksi palvelu- ja asiointikieleksi

Työllisyysrahasto ottaa aikuiskoulutusetuuksiin kolmanneksi viralliseksi palvelu- ja asiointikielekseen englannin. Esityksen tarkoituksena on helpottaa kaikkien aikuiskoulutusetuutta hakevien tai sitä suunnittelevien asiointia ja parantaa palveluiden saatavuutta.

Miten arvioitte tämän ehdotuksen tukevan jatkuvaa oppimista ja osallistumista täydennyskoulutukseen?

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Suomen kansainvälistyvät työmarkkinat ja lisääntyvä maahanmuuttajien määrä edellyttävät tämän suuntaisia ratkaisuja

SAK ry: Työelämän kehittyminen moni-ilmeisemmäksi on vääjäämätöntä. Toivottavaa on, että heikolla suomen kielitaidolla työmarkkinoilla olevat ihmiset pääsisivät kriteerien täytyessä Työllisyysrahaston tarjoamien etuuksien äärelle. Samaa aikaan on muistettava, että syyt heikolla suomen kielellä varustettujen työntekijöiden vähäiseen osuuteen aikuiskoulutustuen käyttäjinä ovat moninaiset. Usein syynä eivät ole vaikeudet Työllisyysrahaston palvelujen käytössä, vaan puutteet myöntämisedellytysten täyttymisessä. Tähän haasteeseen tartutaan parhaiten mm. kehittämällä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työuria ja työsuhteiden laatua.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry: YKA kannattaa esitystä ottaa englanti viralliseksi palvelu- ja asiointikieleksi. Esitys lisää palveluiden saavutettavuutta ja mahdollistaa Työllisyysrahaston palvelut nykyistä laajemmalle joukolle.

Suomen Kuntaliitto ry: Työllisyysrahaston yhtenä tehtävänä on tukea työllisyyden edistämistä mm. rahoittamalla aikuiskoulutusetuuksia. On ymmärrettävää, että vieraskielisille asiakkaille halutaan tarjota palvelua esim. englanniksi, mutta jos toimenpiteet ja etuudet ovat suomeksi tai ruot-siksi ja tavoite on työllistyä Suomen työmarkkinoille, voisi se, että palvelukieli olisi suomi tai ruotsi, edistää myös työllistyvän henkilön valmiuksia käyttää työelämässä suomea tai ruotsia. Tarpeen mukaan englantia voitaisiin käyttää tukemaan asioinnin sujuvuutta.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Maahanmuuttajien mahdollisuutta saada vieraskielisiä palveluita tulee parantaa. Monen Suomessa pitkäänkin työskennelleen, etuuteen oikeutetun maahanmuuttajataustaisen henkilön asiointia helpottaisi mahdollisuus vieraskieliseen palveluun. Tästä syystä asiakkaiden olisi tärkeää saada esimerkiksi tarvittaessa englanninkielisiä, venäjänkielisiä tai arabiankielisiä palveluita. Esitys englannista virallisena asiointikielenä ei palvele kaikkia vieraskielisiä palveluita tarvitsevia henkilöitä. Tästä syystä ei ole perusteita laajentaa englantia viralliseksi palvelukieleksi vaan lisätä eri kielillä tapahtuvaa palvelua.

STTK ry: Englannin kielen ottaminen viralliseksi asiointikieleksi myös aikuiskoulutusetuuksien puolella parantaisi palveluiden saavutettavuutta vieraskielisille. Työelämä kansainvälistyy, ja se asettaa uusia vaatimuksia myös osaamisen kehittämistä tukevien palveluiden kehittämiseksi.

Suomen Opiskelija Allianssi - OSKU ry: OSKU katsoo, että on hyvä asia lisätä kielten moninaisuutta ja näin ollen mahdollistaa etenkin maahanmuuttajataustaisten opiskelun sujuvuus entistä paremmin ja jouhevammin. Tämä osaltaan auttaa lisäämään koulutukseen hakeutumista ja jatkumista.

Tampereen yliopisto: Tämä vaikuttaa olevan keskeinen edistysaskel, joka vaikuttaisi toteutuessaan laajasti mm. maahanmuuttajaosaajien työllistymiseen ja kansainvälistymisen edistämiseen. Ehdotus lisäisi yhdenvertaisuutta ja monipuolistaisi ohjauspalvelujen tarjontaa.

Opetushallitus: Ehdotus siitä, että työllisyysrahasto ottaa aikuiskoulutusetuuksiin kolmanneksi viralliseksi palvelu- ja asiointikielekseen englannin on osittain kannatettava. Ensisijaisesti on kuitenkin huolehdittava siitä, että englanninkielistä palvelua tarvitsevat saavat palvelua ja tietoa työllisyysrahaston palvelusta myös englanninkielellä.

Akava ry: Suomessa on useita työyhteisöjä, joissa työkielenä on englanti ja joissa yhtä lailla voi olla tarvetta osaamisen päivittämiseksi. Vieraskielisten palveleminen myös edistää ulkomaisen työvoiman koulutusmahdollisuuksia ja pysyvyyttä Suomessa. Palveluita pitäisi ilman muuta olla riittävässä laajuudessa saatavissa englannin kielellä myös Työllisyysrahastosta.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Esitys on kannatettava. Toisaalta pitää huomioida, että meillä on myös paljon vieraskielisiä, jotka eivät pysty asioimaan englanniksi. Englanti on varmaankin korkeasti koulutettujen osalta pääsääntöisesti käytetty vieraskielinen työkieli, mutta näin ei välttämättä ole työntekijäammateissa. On kannatettavaa, että vieraskielisiä palveluja tarjotaan, mutta myös muita asiointikieliä tuetaan kuin englantia.

Tehy ry: Kannatamme sitä, että englannin kieli lisätään työllisyysrahaston kolmanneksi viralliseksi palvelu- ja asiointikieleksi. Samassa yhteydessä tulee turvata nykyisen tasoinen suomen- ja ruotsin kielen palvelu.

Suomen Yrittäjät ry: Kannatamme ehdotusta siitä, että Työllisyysrahasto ottaa aikuiskoulutusetuuksiin kolmanneksi viralliseksi palvelu- ja asiointikielekseen englannin.

Sivistystyönantajat: Sivista kannattaa englannin lisäämistä asiointikieleksi, mikäli resurssit sen mahdollistavat, eikä se ole pois Työllisyysrahaston keskeisistä tehtävistä ja muutos vastaa asiakaskunnan tarpeita ja toiveita.

Miten arvioitte esitettävän investoinnin vaikuttavuutta?

SAK ry: Investoinnin vaikuttavuutta on hyvin vaikea arvioida. Laajempi palvelu englannin kielellä vaatii Työllisyysrahastolta uusia resursseja. Ennen palvelu- ja asiointikielten laajentamista ja resurssien uudelleenallokointia on syytä selvittää tarkemmin syyt, jotka vaikuttavat heikon suomen kielen taidon omaavien työntekijöiden haasteisiin hakea aikuiskoulutustukea

Tampereen yliopisto: Ehdotus on kannatettava, koska se lisää palvelujen saavutettavuutta. Vaikuttavuus toteutuisi myös laajasti pitkällä aikajänteellä.

Suomen Yrittäjät ry: Sikäli kun investointi onnistuu tuomaan erityisesti maahan muuttaneita henkilöitä, joilla on työmarkkina-asemansa tähden tarve osaamisensa kehittämiseen, Työllisyysrahaston asiakkaaksi sekä saattamaan heidät polulle, joka johtaa työllistymismahdollisuuksien paranemiseen, on se kannattava.

Muuta lausuttavaa tästä ehdotuksesta

EK: Ehdotus englannin kielestä asiointikielenä lähtee tarpeesta arvioida Työllisyysrahaston palvelujen saavutettavuutta eri asiakasryhmien lähtökohdista. EK pitää tärkeänä, että Työllisyysrahasto selvittää asiakaskuntansa tarpeita ja vastaa palvelutarpeisiin myös asiointikielten osalta.

SAK ry: Muutos vaatisi muutoksia lainsäädäntöön. On perusteltua arvioida muutostarpeita samalla tavalla kaikkien sosiaaliturvan toimeenpanijoiden (esim. Kela, työttömyyskassat) osalta.

Kansaneläkelaitos: Esitystä voidaan pitää perusteltuna, koska se edistää jatkuvan oppimisen tuen saavutettavuutta. Kuten esityksessä on todettu, myös Kelassa englanti on yksi palvelukielistä.

Tampereen yliopisto: Ehdotuksen jatkovalmistelussa on hyvä huomioida olemassa olevien toimintojen yhdistäminen kokonaisuuteen ja tarvekartoitusten tekeminen näiden verkostojen kautta.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Lähes kaikki lausunnonantajat kannattavat englannin lisäämistä Työllisyysrahaston palvelukieleksi. Lausunnoissa tuodaan esiin, että suomen, ruotsin ja englannin lisäksi myös muilla kielillä tehtävälle neuvonnalle ja palvelulle olisi tarvetta.

5. Etuusprosessin tehostaminen yrittäjän aikuiskoulutustuessa

Yrittäjän aikuiskoulutustuen toimeenpanossa tulojen aleneman tarkastelusta luovutaan. Tämän sijaan painopiste siirretään suoritettavien opintojen päätoimisuuden tarkasteluun siten, että päätoimisuuden raja nostetaan neljään opintopisteeseen tukikuukaudessa.

Miten arvioitte tämän ehdotuksen tukevan jatkuvaa oppimista ja osallistumista täydennyskoulutukseen?

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Painopisteen siirtäminen opintopistekertymän seuraamiseen päätoimisuuden määrittelyssä tukee opintoihin osallistumista. Kaikilla yrittäjillä täydennyskoulutus tai muu lisäkoulutus ei vaikuta tuloihin, mutta tuki voi silti tulla tarpeeseen. Lisäksi se kannusteen lisäksi antaa viestiä koulutuksen ja itsensä kehittämisen merkityksellisyydestä.

SAK ry: Yrittäjien aikuiskoulutustuen suosio on jäänyt vaatimattomaksi, vaikka osaamisen kehittämisen tarpeet ovat yrittäjäkentässä yhtä akuutit kuin palkansaajien parissa. On erittäin vaikeaa arvioida, kuinka paljon yrittäjätulojen aleneman tarkastelusta luopuminen ja päätoimisuuden opiskelun rajan nosto vaikuttavat tuen suosioon. Idea on kuitenkin mielenkiintoinen, joten sitä tulisi kokeilla hallitulla pilotoinnilla, jossa etuuden markkinointitoimet kohdistettaisiin esimerkiksi mikroyrittäjiin.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry: Esitys on kannatettava, jos se edistää yrittäjien mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Yrittäjät voivat saada vain aikuiskoulutustuen perusosaa (600,07 euroa kuukaudessa vuonna 2021). Yrittäjät ovat selkeästi aliedustettu ryhmä tuen käyttäjissä, johtuen ainakin osittain tuen tasosta ja tulojen alenemisvaateesta. Tämä ehdotus lisäisi osaamisperusteisuutta ja kannustaisi sekä opintojen suorittamiseen, että madaltaisi kynnystä yrittäjien aikuiskoulutustukeen.

STTK ry: Näiden vaikutusten arviointi edellyttäisi tarkempaa jatkoselvittämistä, johon tulisi kytkeä työmarkkinakeskusjärjestöt tiiviisti mukaan.

Tampereen yliopisto: Yrittäen ja erityisesti pien- ja yksinyrittäjillä on haasteita osallistua täydennyskoulutukseen sekä koulutuksen kustannusten, että työajan käytön näkökulmista, koska koulutukseen käytetty työaika on usein pois yritystoiminnan toteuttamisesta. Tämän vuoksi on tärkeää, että hakeutuminen koulutukseen on tehty mahdollisimman joustavaksi ja rahoitusehdot selkeiksi. Opintopistekertymän tarkastelu lienee myös hallinnollisesti kevyempi menettely. Näin pystytään poistamaan esteitä oppimispolulle siirtymiselle.

Opetushallitus: Tämä ehdotus tukee jatkuvaa oppimista ja yrittäjien osallistumista täydennyskoulutukseen. Erityisesti pk-yrittäjät ja mikroyrittäjät tarvitsevat osaamisen kehittämistä ja heille aikuiskoulutustuki tarjoaa mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiselle ja koulutukseen osallistumiselle.

Akava ry: Ehdotus tukee jatkuvaa oppimista, mikäli se parantaa yrittäjien mahdollisuuksia aikuiskoulutustuen hyödyntämiseen.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Yrittäjät osallistuvat palkansaajia vähemmän jatkuvaan oppimiseen. Esitys on kannatettava, sillä se voisi lisätä yrittäjien mahdollisuutta kehittää osaamistaan työuran aikana.

Tehy ry: Kannatamme ehdotusta, että yrittäjien tulojen aleneman tarkastelusta luovutaan aikuiskoulutustuen saamisen ehtona. Ehdotus, jossa painopiste tuensaamiselle siirtyy opintojen suorittamiseen nostamalla opiskelun päätoimisuuden rajaa neljään opintopisteeseen tukikuukaudessa, on hyvä. Se olisi siten yhteneväinen palkansaajan tuen määrittelyn kanssa.

Suomen Yrittäjät ry: Kannatamme ehdotusta siitä, että yrittäjän aikuiskoulutustuen toimeenpanossa tulojen aleneman tarkastelusta luovutaan ja että tämän sijaan painopiste siirretään suoritettavien opintojen päätoimisuuden tarkasteluun siten, että päätoimisuuden raja nostetaan neljään opintopisteeseen tukikuukaudessa. Yrittäjätulojen arviointi on usein haastavaa, joten tämä muutos selkeyttäisi yrittäjien aikuiskoulutustuen myöntämisperusteita ja keventäisi haku- ja myöntämisprosessia niin yrittäjien kuin Työllisyysrahaston osalta. Tämä toivottavasti kannustaisi nykyistä useampia yrittäjiä hyödyntämään aikuiskoulutustukea.

Miten arvioitte esitettävän investoinnin vaikuttavuutta?

SAK ry: Vaikuttavuutta on hyvä testata pilotointijaksolla, jonka pohjalta voi harkita suurempia muutoksia yrittäjien aikuiskoulutustukeen.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Muutos todennäköisesti lisää yrittäjien aikuiskoulutustuen käyttöä

Tampereen yliopisto: Palvelun vaikuttavuus syntyy esimerkiksi hallinnollisten kulujen vähenemisen ja koulutukseen osallistumisen lisääntymisen kautta. Erityisesti pien- ja yksinyrittäjien kohdalla tietoisuus palvelusta ja mahdollisuus käytännössä osallistua koulutukseen ratkaisevat palvelun vaikuttavuuden. Pienyrittäjien osaamisen kehittäminen ja koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen ovat vaikuttavia investointeja sekä työllisyyden että tuottavuuden näkökulmista.

Suomen Yrittäjät ry: Ehdotus keventäisi yrittäjien aikuiskoulutustuen käsittelyprosessia Työllisyysrahastossa ja sitoisi näin vähemmän työresursseja per käsiteltävä hakemus. Vastaavasti prosessin selkeytyminen ja keveneminen oletettavasti lisääisivät tuen käyttöastetta ainakin jossain määrin yrittäjien keskuudessa. Tämä taas edistäisi yrittäjien osaamisen kehittämistä ja vahvistaisi näiden yritystoiminnan menestymismahdollisuuksia.

Muuta lausuttavaa tästä ehdotuksesta

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: EK ei tue esityksiä uusista etuuksista tai etuuksien ehtojen muutoksista. EK pitää ensiarvoisen tärkeänä aikuiskoulutustuen vaikuttavuusarviointia tuen kehittämisen lähtökohtana. Etuusprosessin liittyvät asiat ovat Työllisyysrahaston operatiivista toimintaa.

Tampereen yliopisto: Tampereen yliopisto haluaa tuoda esiin, että ehdotuksen viestintään ja kohdentamiseen kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Lisäksi voi olla syytä harkita erityisesti pien- ja yksinyrittäjien tukemisen ratkaisuja, jotka mahdollistavat koulutukseen hakeutumisen. Suora yhteys yrittäjän toimintaan lisää yrityksen kilpailukykyä.

Akava ry: Nykyinen tapa on tehdyn arvion mukaan selkeästi ollut ongelmallinen. Opintopisteiden tarkastelu kohdistuu tulojen alenemaa suuremmin siihen mitä halutaan mitata eli opiskeluun. Ehdotus on kannatettava.

Suomen Yrittäjät ry: Mikäli ehdotettu muutos toteutetaan, on tärkeätä varata sen toimeenpanoon riittävä viestintä- ja markkinointiresurssi. Näin voidaan osaltaan varmistua siitä, että mahdollisimman moni yrittäjä on tietoinen uudesta kevennetystä etuusprosessista.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Lausunnonantajat kannattavat yrittäjän aikuiskoulutustuen etuusprosessin tehostamista luopumalla tulojen aleneman jälkikäteisestä tarkastelusta. Lausunnoissa pidetään tärkeänä, että prosessin yksinkertaistamisesta tiedotetaan yrittäjille tehokkaalla tavalla.

6. Etuuden piiriin kuuluvien koulutuksien laajennus

Tuettavien opintojen piiriin lisätään ulkomaisissa oppilaitoksissa ulkomailla suoritettut opinnot tai ulkomaisen oppilaitoksen Suomessa tarjoamat opinnot, jos opinnot ovat rinnastettavissa suomalaisissa oppilaitoksissa suoritettaviin tutkintoihin tai niiden osiin, yksityisissä oppilaitoksissa suoritettavat opinnot, jotka ovat ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaista koulutusta, jonka tavoitteena on tutkinnon tai sen osan suorittaminen edellyttäen, että oppilaitos on saanut Kelalta oikeuden opintotukeen sekä muut sellaiset opinnot, jotka on sijoitettu valtioneuvoston päätöksellä Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehukseen (FiNQF).

Miten arvioitte tämän ehdotuksen tukevan jatkuvaa oppimista ja osallistumista täydennyskoulutukseen?

Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry: Nykykäytäntö ei millään tavalla ole tarkoituksenmukainen eikä sille ole mitään perusteita. Koulutusmarkkinat kansainvälistyvän nopeaa vauhtia.

SAK ry: Ajatus etuuden piiriin kuuluvien koulutusten laajentamisesta on periaatteessa kannatettava. Koulutuksen tarjonta on kasvavassa määrin globaalia ja erityisesti korkeakoulusuoritusten rinnastaminen ja hyväksi lukeminen on EU-alueella jo erittäin mahdollista. Ammatillisessa koulutuksessa ei olla vielä samassa tilanteessa. Ammatillisen koulutuksen järjestelmät ovat eri maissa hyvin erilaisia eikä eurooppalainen ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmä ECVET ole läheskään täysimääräisesti hyödynnetty. SAK ei vastusta ulkomaisessa ammatillisessa oppilaitoksessa suoritettujen opintojen huomioimista aikuiskoulutustuen myöntämisen yhteydessä, mutta peräänkuuluttaa opintojen laadunvalvontaa ja työelämäperusteisuutta.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Muutosesitys on perusteltu. Tuen laajentaminen ulkomailla suoritettaviin opintoihin lisäisi kansainvälistä osaamista. Lisäksi on perusteltua, että aikuiskoulutustukeen oikeutettaviksi opinnoiksi luetaan opinnot, jotka on sijoitettu tukintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehukseen (FINQF). Ehdotus lisäisi aikuiskoulutustuen käyttöä.

STTK ry: Aikuiskoulutustuen piiriin kuuluvien opintojen kirjo on jo tällä hetkellä laaja ja niitä koskeva sääntely selkeä. Aikuiskoulutustukea voidaan myöntää Suomessa toimivan ja julkisen valvonnan alla

olevan oppilaitoksen järjestämään koulutukseen, joka johtaa tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamiseen tai on ammatillista lisä- tai täydennyskoulutusta. Mahdollisen tukeen oikeuttavien koulutusten laajentamista tulisi huolellisesti arvioida mm. hakijoiden yhdenvertaisen kohtelun ja taloudellisten vaikutusten näkökulmista.

Suomen Opiskelija Allianssi – OSKU ry: OSKU katsoo päätöksen olevan tärkeä, ja lisäävän opiskelijoiden yhdenvertaisuutta huomioimalla laajemmassa viitekehyksessä suoritettavat opinnot suoritusmaasta huolimatta.

Tampereen yliopisto: Lähtökohtaisesti koulutuksen kansainvälisyys ja muualla hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat kannatettavia asioita. Yksilölliset tarpeet voisivat olla helpommin huomattavissa, jolloin toiminta olisi ketterämpää ja voidaan vastata nopeammin työelämän ja yksilöiden tarpeeseen.

Opetushallitus: Opetushallitus arvioi, että tuettavien opintojen piiriin voidaan harkinnanvaraisesti lisätä myös ulkomaisten oppilaitosten opintoja, jos opinnot ovat rinnastettavissa tai vastaavat suomalaisissa oppilaitoksessa suoritettavia tutkintoja tai niiden osia. Lisäksi Opetushallitus arvioi, että tuettavien opintojen piiriin voitaisiin lisätä harkinnanvaraisesti yksityisissä oppilaitoksissa suoritettavia opintoja, jotka olisivat ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaista koulutusta, joiden tavoitteena olisi tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen ja oppilaitos on saanut Kelalta opintotukioikeuden. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tuettavien opintojen laatuun ja saavutettavuuteen.

Akava ry: Ehdotus olisi omiaan tukemaan jatkuvan oppimisen tavoitteita myös kansainvälistymisen näkökulmasta. Esitys laajentaisi tuettavien opintojen piiriä tarkoituksenmukaisella tavalla.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Opetus- ja kulttuuriministeriö pitää esityksiä etuuden piiriin kuuluvien koulutuksien laajentamisesta kannatettavina. Jatkuvan oppimisen uudistuksen linjausten mukaan koulutustarjontaa kehitetään mm. räätälöimällä ja kehittämällä koulutustarjontaa työelämän ja erilaisten aliedustettujen ryhmien tarpeisiin. Samalla kun jatkuvan oppimisen koulutustarjontaa kehitetään, on tärkeää tarkastella myös etuuden piiriin kuuluvia koulutuksia. Selvityshenkilöiden esitysten lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriö pitää tärkeänä, että aikuiskoulutustukeen oikeuttavan koulutuksen pykälää täsmennettäisiin niin, että suomen tai ruotsin kielen taitoa vahvistava koulutus katsottaisiin myös sellaiseksi vapaasta sivistystyöstä annetun lain (632/1998) mukaiseksi koulutukseksi, joka on ammatillista osaamista ja pätevyyttä lisäävää. Lisäksi koulutuksia laajennettaessa voitaisiin arvioida, tulisiko etuuksien piiriin tulla myös Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen annetun lain (682/2021) 9 §:en nojalla rahoitetut koulutukset.

Tehy ry: Kannatamme ehdotusta, että etuuden piiriin kuuluvia koulutuksia laajennetaan. Ehdotuksessa tuettavien opintojen piiriin luetellaan ulkomaisissa oppilaitoksissa ja korkeakouluissa ulkomailla suoritettavat opinnot tai ulkomaisen oppilaitoksen tai korkeakoulun Suomessa tarjoamat opinnot, jos ne ovat rinnastettavissa tutkintoon, sen osaan tai laissa määriteltyihin lisä- ja täydennyskoulutuksiin. Lisäksi laajennus koskisi yksityisten oppilaitosten antamaan lainsäädännön mukaista ammatillista koulutusta, mikäli oppilaitos on saanut Kelalta opintotukioikeuden. Edelleen laajennus koskisi niitä koulutuksia, jotka ovat mainittuna valtioneuvoston päätöksessä tutkintojen ja muiden laajojen osaamiskokonaisuuksien tasojen viitekehyksessä. Näitä ovat sosiaali- ja terveydenhuollon osalta mm. ammattihenkilön rajatun

lääkkeenmääräämisen lisäkoulutus tai alan erikoistumiskoulutus. Jälkimmäisten osalta pidämme tärkeänä, että opintojen etuuksien laajennus huomioi tulevaisuudessa myös ne koulutukset, jotka uutena lisätään viitekehykseen. Jatkossa tulisi myös arvioida voisiko aikuiskoulutustukea kohdentaa myös laajaa lisä- ja täydennyskoulutusta suppeampiin ja ammattilista osaamista tukeviin koulutuksiin.

Suomen Yrittäjät ry: Pidämme ehdotusta tarkoituksenmukaisena tiedostaen sen, että yhä useampi kouluttautuu hyödyntäen muita kuin kotimaisen koulutusjärjestelmän piiriin lukeutuvia koulutuspalveluita ja että moninaistuviin koulutus- ja osaamistarpeisiin vastaaminen edellyttää näiden palveluiden käytön lisäämistä ja niiden piiriin kannustamista.

Miten arvioitte esitettävän investoinnin vaikuttavuutta?

SAK ry: Muutos koskisi luultavasti hyvin pientä opiskelijamäärää, jolloin vaikuttavuus jäisi vähäiseksi.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: Esitykset toteutuessaan lisääisivät aikuiskoulutustuen käyttömahdollisuuksia ja näin käyttöä.

Tampereen yliopisto: Ehdotus vaikuttaa vastaavan monimuotoistuneisiin työelämän tarpeisiin entistä paremmin.

Muuta lausuttavaa tästä ehdotuksesta

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: EK ei tue esityksiä uusista etuuksista tai etuuksien ehtojen muutoksista. Työllisyysrahaston prosesseja on kehitetty sen nykyisten tehtävien lähtökohdista. Ehdotusta ulkomailla suoritettujen opintojen sisällyttämisestä aikuiskoulutuen piiriin on tarpeen arvioida siinä vaiheessa, kun aikuiskoulutustuen viimeisten muutosten vaikuttavuutta tuen käytön osalta on arvioitu ja aikuiskoulutustukea seuraavan kerran kokonaisuutena tarkastellaan. Tässä arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös muutosten vaikutukset etuusprosessin sujuvuuteen ja henkilöstöresursseihin.

Sivistystyönantajat: Sivista ei kannata ehdotusta ulkomailla suoritettujen opintojen sisällyttämistä aikuiskoulutustuen piiriin, sillä on tärkeää, että kansallisilla resursseilla toimivat jatkuvan oppimisen mekanismit hyödyntävät ensisijaisesti kotimaisia toimijoita. Sivista pitäisi kuitenkin tärkeänä mahdollistaa jatkuvan oppimisen suunnattujen etuuksien käytön laajentamista niin, että esimerkiksi luovat alat ja kulttuurisektori voisivat näiden etuuksien käytöstä hyötyä nykyistä laajemmin.

Kansaneläkelaitos: Raportissa ehdotetaan, että aikuiskoulutustuen piiriin lisätään yksityisissä oppilaitoksissa suoritettavat opinnot, jotka ovat ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaista koulutusta, jonka tavoitteena on tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen, jos oppilaitos on saanut

Kelalta opintotukioikeuden. Kela toteaa, että raportin sanamuotoja tulisi tältä osin korjata. Yksityisessä oppilaitoksessa järjestettävä koulutus ei ole ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaista koulutusta. Opintotukioikeuden myöntämisen edellytyksenä on, että koulutus vastaa ko. lain mukaista koulutusta, jonka tavoitteena on tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen. Opintotukioikeutta ei myöskään myönnetä oppilaitokselle vaan oppilaitoksen järjestämälle koulutukselle. Oppilaitos voi järjestää useita eri koulutuksia, mutta kaikille koulutuksille ei välttämättä ole myönnetty opintotukioikeutta. Kela voi myöntää aikuiskoulutustuen lainatakauksen kaikkiin niihin koulutuksiin, jotka kuuluvat aikuiskoulutustuen piiriin, myös muihin kuin opintotukilain piiriin kuuluviin koulutuksiin. Aikuiskoulutuksen lainatakauksen näkökulmasta on siis mahdollista, että aikuiskoulutustuen piiriin kuuluvien koulutusten määrää laajennetaan. Kokonaan ulkomaisessa oppilaitoksessa suoritettavien opintojen tulo aikuiskoulutustuen piiriin edellyttäisi myös Kelassa muutoksia hakemukseen ja mahdollisesti tietojärjestelmään. Mikäli lainmuutoksiin päädytään, tulee myös näille Kelassa tehtäville muutoksille varata riittävästi aikaa lainmuutoksen hyväksymisestä lain voimaantuloon. Riittävänä aikana voidaan pitää vähintään kuutta kuukautta. Raportissa todetaan, että koulutuksen laajennuksen osalta Työllisyysrahasto tiivistää yhteistyötä Kelan kanssa rinnastuspäätöksissä. Mahdollisessa jatkovalmistelussa tulisi täsmentää, mitä tämä yhteistyön tiivistäminen käytännössä tarkoittaisi.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Ehdotuksessa mainittua ”yksityisissä oppilaitoksissa suoritettavat opinnot, jotka ovat ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaista koulutusta, jonka tavoitteena on tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen, jos oppilaitos on saanut Kelalta opintotukioikeuden.” ei ole olemassa, sillä kyseessä ei ole ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaisesta koulutuksesta, mikäli toimijalla ei ole ammatillisen koulutuksen järjestämislupaa. Oikea muotoilu olisi jättää keskellä oleva lause pois eli ” Etuuden piiriin kuuluvien koulutuksien laajennus yksityisissä oppilaitoksissa suoritettaviin opintoihin, jos oppilaitos on saanut Kelalta opintotukioikeuden.” Ehdotuksen mukaan aikuiskoulutustukea tulisi saada nykyistä joustavammin ulkomailla tapahtuvaan opiskeluun ja muuhun kuin julkisesti rahoitettuun koulutukseen. Nykyisistä koulutuksen ajalle maksettavista etuuksista kyseisiin opintoihin saa opintotukilain mukaista opintotukea. Opintotukea myönnetään Suomessa tai ulkomailla julkisen valvonnan alaisessa oppilaitoksessa suoritettavaan tutkintoon tai tutkinnon osaan. Suomessa järjestettyyn muuhun kuin julkisen valvonnan alaiseen koulutukseen opintotukea myönnetään vain, jos koulutus vastaa ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaista koulutusta. Ehdotus laajentaisi oikeutta aikuiskoulutustukeen parantaen erityisesti aikuisten työelämästä opiskelemaan lähtevien opiskeluedellytyksiä.

JOHTOPÄÄTÖKSET:

Lausunnonantajat pääosin kannattavat aikuiskoulutustuen soveltamisalan laajentamista koskemaan ulkomailla suoritettavia opintoja. Opetushallitus arvioi, että tuettavien opintojen piiriin voitaisiin harkinnanvaraisesti lisätä myös ulkomaisten oppilaitosten opintoja, jos opinnot ovat rinnastettavissa tai vastaavat suomalaisissa oppilaitoksessa suoritettavia tutkintoja tai niiden osia. Lisäksi Opetushallitus arvioi, että tuettavien opintojen piiriin voitaisiin lisätä harkinnanvaraisesti yksityisissä oppilaitoksissa suoritettavia opintoja, joiden tavoitteena olisi tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen, jos oppilaitos on saanut Kelalta opintotukioikeuden. Kokonaan ulkomaisessa oppilaitoksessa suoritettavien opintojen tulo aikuiskoulutustuen piiriin edellyttäisi Kelassa muutoksia hakemukseen ja mahdollisesti tietojärjestelmään. EK vastustaa soveltamisalan laajentamista ulkomaisiin opintoihin.

7. Muuta lausuttavaa selvityshenkilöiden raportista tai siinä esitetystä ehdotuksista

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: EK muistuttaa, että Työllisyysrahaston perustehtävänä on työttömyysvakuutusmaksuista ja niiden pohjalta rahoitettavista etuuksista huolehtiminen.

SAK ry: SAK ehdottaa, että selvityshenkilöiden työn pohjalta aloitetaan jatkovalmistelu yhteistyössä työmarkkinaosapuolien kanssa. Samalla on syytä arvioida, voisiko esimerkiksi työnantajien koulutuskorvaukseen ja työntekijöiden ammattitutkintostipendiin käytettyjä varoja suunnata uudelleen tukemaan paremmin työpaikkojen ja vähemmän koulutettujen osaamisen kehittämistä.

Suomen Kuntaliitto ry: Asiakkaan palvelupolun ja sitä tukevien toimintojen huomioivan ekosysteemin rakentaminen on kannatettavaa. Mahdollisimman selkeä ja yksinkertainen järjestelmä tukee palveluita tarvitsevia parhaiten. Samanaikaisesti on arvioitava ehdotettujen tehtävien vaikutus aikuiskoulutuksen tukemiseen kohdistettavan rahoituksen riittävyteen ja allokoitava rahoitusta vahvasti asiakkaiden osaamisen kehittämisen tukemiseen. Koulutuksen järjestämisen rahoittamista ei tule kuitenkaan sitoa hankintalain mukaisella hankintamenettelyllä toteutettavaan koulutukseen. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen edellyttää kehittämistä ja sen tulee olla laajasti käytössä yhdenvertaisuus ja koulutuspalvelujen resurssitehokkuus huomioiden. Työn murros edellyttää uudelleen kouluttautumista työuran aikana. Aikuisväestön erilaisia koulutustarpeita tukevan uudistamisen tulee olla kannustava ja joustavaan osaamisen kehittämiseen mahdollistava, esimerkiksi mahdollisuus osa-aikaiseen opiskeluun työn tai muun opiskelun yhteydessä. Työssäolo ja osaamisen kehittäminen voivat toteutua limittäin ja rinnakkain useina lyhytkestoisina koulutuksina. Aikuiskoulutuksen tuella vaikutetaan mahdollisuuteen kehittää osaamistaan työuran aikana. Aliedustettujen ryhmien koulutusmahdollisuudet aikuiskoulutustuen piirissä tulee huomioidavaksi. Vapaan sivistystyön koulutus tarjoaa matalalla kynnyksellä oppimismahdollisuuksia erityisesti aikuisväestölle. Koulutuksessa etsivän ja hakevan toiminnan tarve ja resurssien puute on kuitenkin tunnistettu. Aikuisten, erityisesti aliedustettujen ryhmien koulutuspalveluihin hakeva toiminta edellyttää lisä-resursointia. Digitaalisten palvelujen kehittäminen ekosysteemiajatteluun perustuen tukee moninaisten tarjolla olevien vaihtoehtojen ja niiden riippuvuussuhteiden tarkastelua. Koulutuspalveluihin ohjaamisessa digitaaliset palvelut ovat tärkeitä. Samalla on huomioitava, että kaikki asiakkaat eivät ole digitaalisten palveluiden piirissä esimerkiksi puutteellisten tietoteknisten taitojen vuoksi. Ammattirakenne on jo muuttunut ja muuttuu yhä moninaisemmaksi. Yhdellä ihmisellä voi olla useampia erilaisia työn tekemiseen liittyvä status samanaikaisesti. Tärkeää on toteuttaa aikuiskoulutustukiudistus joustavaksi siten, että se palvelee kaikkia osaamisen kehittämistä tarvitsevia ryhmiä poissulkematta työn tekemisen tapoja.

Sivistystyönantajat ry: Sivista pitää selvityshenkilöiden analyysia jatkuvan oppimisen nykytilasta melko onnistuneena. Sen sijaan Sivista pitää harmillisena sitä, että järjestöä ei kuultu raportin valmistelutyön yhteydessä. Muistutamme myös, että aikuiskoulutustukea on uudistettu vasta vuonna 2020, eikä tästä uudistuksesta ole vielä käytettävissä vaikuttavuusarviointia. Näin ollen tämän etuuden osalta on ennen aikaista sanoa, miten mahdolliset muutokset tulevat puremaan.

STTK ry: Ehdotetuista muutoksista mahdollisesti aiheutuvan hallinnollisen taakan tai kuormituksen lisääntyminen tulee kompensoida Työllisyysrahastolle.

Valtiovarainministeriö

Selvityshenkilöiden tekemät ehdotukset eivät olleet kaikilta osin niin yksityiskohtaisia, että niiden pohjalta voisi vastata esitettyihin kysymyksiin esim. ehdotusten vaikuttavuudesta. Selvityshenkilöiden raportissa todetaan, että Työllisyysrahaston tehtäviä ei laajenneta etuuspalveluiden ulkopuolelle. Ehdotukset uudesta työyhteisöetuudesta sekä ohjelmallinen aikuiskoulutustuki etuusluonteestaan huolimatta laajentaisivat kuitenkin Työllisyysrahaston nykyisiä tehtäviä merkittävästi. Raportin mukaan uuden tuen kustannusvaikutus olisi sen käyttöönottovaiheessa 50 milj. euroa ja myös valtio osallistuisi tuen kustannuksiin. Valtiovarainministeriö korostaa, ettei Työllisyysrahaston tehtäviä tule muuttaa tavalla, joka lisäisi julkisen talouden rasiitusta. Esitettyä lisäkustannusta ei ole huomioitu julkisen talouden suunnitelmassa osana valtion kustannuksia. Ehdotetusta muutoksesta aiheutuisi lisärasitusta valtion lisäksi myös laajemmin julkiselle taloudelle. Työllisyysrahaston tehtäviä kehitettäessä on olennaista kohdentaa huomiota tutkitusti työllisyyttä edistäviin ja parantaviin toimenpiteisiin mahdollisimman kustannustehokkain keinoin. Uuden työyhteisöetuuden olisi raportin mukaan tarkoitus olla matalan kynnyksen väline työpaikanosaamisen kehittämisen aloittamiseksi ja se kohdentuisi erityisesti murroksessa olevien toimialojen työyhteisöille tai nopeasti muuttuvissa työtehtävissä työskenteleville tiimeille. Raportissa ei ole kuitenkaan otettu kantaa myöskään Työllisyysrahaston henkilöstöresurssien riittävyteen ja henkilöstön osaamiseen kyseisten etuushakemusten arvioinnissa. Mahdollisissa jatkovalmisteluissa tulisivat vielä edelleen arvioitavaksi myös muun muassa, millaista joukkoa työntekijöitä uudella työyhteisöetuudella olisi tarkoitus saavuttaa ja miksi. Raportissa listataan myös osa jo olemassa olevista työelämän kehittämispalveluista. Valtiovarainministeriö ei näe perusteltuna kehittää työpaikoille uutta etuutta, vaan tärkeämpää olisi kehittää jo olemassa olevia palveluita ja niihin liittyviä rahoitusmahdollisuuksia. Toinen ehdotettu uusi etuus olisi ohjelmallinen aikuiskoulutustuki, joka olisi käytännössä erityistarpeessa oleville ryhmille suunnattu laajennettu etuusohjelma nykyisen aikuiskoulutustuen rinnalle. Lisäksi ohjelmallisella etuudella tunnistettaisiin nykyistä paremmin muutoksessa olevat toimialat. Tässä yhteydessä mainitut erityistarpeessa olevat ryhmät, kuten perusasteen varassa olevat, maahanmuuttajataustaiset, epätyypillisissä palvelussuhteissa olevat sekä nuoret ja ikääntyneet, ovat pitkälti samoja ryhmiä kuin TE-toimistojen tuetun työllistymisen palveluiden kohderyhmät. Lisäksi muutoksessa oleville toimialoille voidaan jo nyt kohdentaa erilaisia lakisääteisiä sekä toimialakohtaisiin sopimuksiin liittyviä muutosturvan toimenpiteitä. Raportissa ei ole tuotu riittävän selkeästi esille mitkä lisäarvoa kyseinen uusi tukimuoto toisi suhteessa jo olemassa oleviin tukiin. Ehdotukset Työllisyysrahaston roolin vahvistamisesta osana jatkuvan oppimisen ekosysteemiä sekä englannin kielen lisääminen palvelu- ja asiointikieleksi ovat kannatettavia.

Suomen Rehtorit ry: Suomen Rehtorit ry ottaa kantaa Työllisyysrahaston asiointipalveluun liittyen, johon tunnistautuminen tapahtuu Suomi.fi -palvelun kautta verkkopankkitunnuksilla, mobiilivarmenteella tai varmennekortilla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että rehtorin pitäisi käyttää virkatehtäviä hoitaessaan henkilökohtaisia pankkitunnuksia tunnistautuessaan palveluun. Työnantaja yleensä edellyttää henkilökohtaisen verkkopankkitunnuksen käyttämistä, vaikka ensisijaisesti työnantajan vastuulla on tarjota työssä tarvittavat välineet sekä vastata niiden toimivuudesta ja kustannuksista. Mahdollisuus tunnistautua henkilökohtaisilla verkkopankkitunnuksilla tulee poistaa, kun kyse on virkatehtävien hoitamisesta. Kunnallinen opetusala näyttäytyy poikkeuksena siinä, että sähköisiin järjestelmiin kirjaututaan henkilökohtaisilla verkkopankkitunnuksilla. Esimerkiksi valtionhallinnossa järjestelmiin kirjaututaan säännönmukaisesti varmennekortilla tai varmennekortin ja salasanan yhdistelmällä. Myös sosiaali- ja terveystoimessa, muillakin sektoreilla kuin valtiolla, suositaan varmennekortin käyttöä. Verkkopankkitunnusten käyttövarmuudessa esiintyy jokseenkin usein puutteita. Myös viime aikoina on esiintynyt tilanteita, jolloin verkkopankkitunnuksella ei ole voinut kirjautua esimerkiksi ylioppilastutkintolautakunnan sähköiseen palveluun. Verkkopankkitunnusten toimimattomuudesta voi aiheutua ongelmallisia vastuukysymyksiä tilanteissa, jolloin hakemuksen jättämisen määräaika on lähestymässä. Vastuun tulee kohdentua näissä tilanteissa työnantajaan, ei yksittäiseen virkamieheen tai viranhaltijaan. Kehitettäessä palveluita tulee ohjauksen tunnistautumiseen vastata käyttäjäprofiilia. Tunnistautumisessa tulee olla ainoastaan sellaisia vaihtoehtoja, joiden tulee olla

työnantajien tarjoamia. Suomen Rehtorit ry katsoo, että on työnantajan asia hankkia tarvittavat tunnistautumismenetelmät ja vastata niiden aiheuttamista kustannuksista. Velvollisuudesta käyttää henkilökohtaisia työvälineitä, joihin henkilökohtaiset pankkitunnukset kuuluvat, tulisi joko säätää laissa tai sopia virkaehtosopimuksella. Omien työvälineiden käyttämiseen ei tule olla velvollisuutta virka- tai työsopimussuhteessa ilman, että asiasta on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

Suomen Yrittäjät ry: Pidämme selvityshenkilöiden muutoin kattavaa raporttia puutteellisena siltä osin, kun se ei selvitä tai ota kantaa Työllisyysrahaston hallintorakenteeseen. Kaikki työnantajat ja työntekijät, riippumatta työnantaja- tai työntekijäliiton jäsenyydestä, osallistuvat aikuiskoulutustuen rahoittamiseen työttömyysvakuutusmaksujen kautta. Siksi emme voi hyväksyä tapaa, jolla Työllisyysrahaston hallinto on ulkoistettu vain järjestäytyneitä työntekijöitä ja työnantajia edustaville työmarkkinakeskusjärjestöille. Tapa, jolla Työllisyysrahastoa hallinnoidaan, on entistä kestävämpi, koska palkansaajien järjestäytymisaste jatkaa laskuaan. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan vuonna 2017 miehistä vain runsaat puolet ja naisista kaksi kolmannelle kuului ammattiliittoon. Vuodesta 2013 järjestäytymisaste on laskenut viisi prosenttiyksikköä. Yksityisillä palvelualoilla järjestäytyminen on muita aloja vähäisempää. Merkittävä osa yrityksistä, yrittäjistä ja työntekijöistä on toisin sanoen sivuutettu merkittävien heitä koskevien työelämäasioiden suunnittelusta. Tämä edustuksellisuusvaje syö aikuiskoulutustukijärjestelmän ja laajemmin koko sosiaalivakuutusjärjestelmän uskottavuutta. Tilanne on kestävä ja vaatii muuttamista. Työllisyysrahasto on työnantajien ja palkansaajien rahoittama ja Finanssivalvonnan valvonnassa oleva itsenäinen laitos, jonka tarkoituksena on työnantajien ja palkansaajien rahoitusosuuksien järjestäminen ja työttömyyskassojen tukeminen sekä muut työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain mukaiset tehtävät. Valtioneuvosto nimittää Työllisyysrahaston hallintoneuvoston jäsenet työnantajien ja työntekijöiden edustavimpien keskusjärjestöjen ehdotuksesta. Suomessa on noin 280 000 yritystä (pl. alkutuotanto), joista on työnantajia noin 90 000. Niistä kuuluu Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n liittoihin noin 16 000. Suomen Yrittäjissä puolestaan on työnantajayrityksiä noin 50 000. Yrittäjäjärjestö ei ole kuitenkaan edustettuna Työllisyysrahaston hallinnossa, eikä SY:itä ole pyydetty esityksiä ennen rahaston hallintoneuvoston asettamista toimikaudeksi 1.1.2018–31.12.2020.