

9.12.2024

## KAIKEN TAKANA ON OSAAVA TYÖVOIMA – AKAVAN ESITYKSIÄ KASVUUN

### 1. Pääomitetaan korkeakouluja kahdella miljardilla

Perustutkimus on tieteen ja teknologian edistämisen perusta, joka tuottaa uusia tieteellisiä läpimurtoja. Nämä läpimurrot mahdollistavat pitkällä aikavälillä uusien innovaatioiden synnyn, vaikka niiden välitön käytännön hyöty ei olisi heti nähtävissä. (Akava Works, 8/2021, Erika Lilja & Jussi Kivistö) Toistaiseksi korkeakoulujen perusrahoitukseen ei olla suunnattu T&K-rahoitusta. Parlamentaarisen TKI-työryhmän arvion mukaan vuosien 2024–2030 välillä tarvittaisiin vuosittain lisää jopa 9 000 TKI-osaaja. Uusista TKI-osaajista noin 2 000:n tulisi olla tohtoreita, joista noin puolet työskentelisi yksityisellä ja puolet julkisella sektorilla.

Korkeakoulujen pääomittaminen vahvistaa niiden taloudellista asemaa. Pääomasta saadut tuotot ovat korkeakoulujen vapaasti käytettävissä, mikä lisää niiden autonomiaa. Maailman huippuyliopistoilla on merkittävä sijoitusvarallisuus, jonka avulla ne rahoittavat toimintaansa. Pääomittaminen on hyvä asia erityisesti tutkimuksen profiloinnin ja sen vahvistamisen kannalta sillä se lisää yliopistojen mahdollisuutta päättää itse siitä, mihin rahat kohdennetaan. Korkeakoulut voivat päättää käyttävätkö rahat johonkin tieteellisen infrastruktuurin rakentamiseen tai hankkimiseen vai pitävätkö ne sitä finanssisijoituksena, jolla saadaan vuosittaista tuottoa.

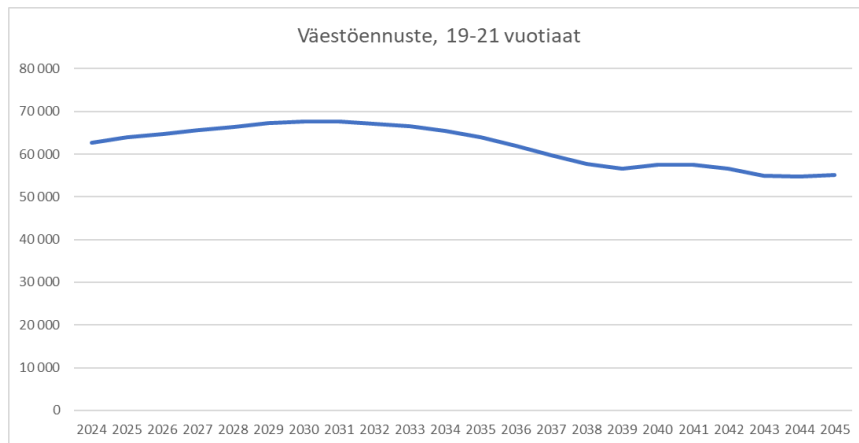
#### **Toimenpide-ehdotus**

- Korkeakoulujen pääomittaminen perustuisi tutkimuksen vaikuttavuuteen ja varainhankintakykyyn. Lisäksi pääomittaminen voitaisiin kytkeä yksityisen pääoman keräämiseen siten, että valtio myöntäisi osakkeita vain, jos korkeakoulu onnistuu keräämään yksityisiä varoja tietyllä kertoimella. Mahdollisia rahoituskeinoja ovat esimerkiksi valtionyhtiö Solidiumin omistusten siirtäminen korkeakoulujen taseisiin tai Suomen itsenäisyyden juhlarahastoon perustuva lahjoitusmalli.

### 2. Tehdään parlamentaarinen sitoumus taata puolelle Suomen nuorista korkeakoulututkinto

- Korkeakoulutuksen kannalta oleelliset ikäluokat tulevat kasvamaan aina 2030-luvulle saakka. Nuorempien ikäluokkien pieneneminen alkaa näkyä selkeämmin 20+ ikäluokissa vasta vuoden 2035 jälkeen. (Kaavio 7)
- Tilastokeskuksen uusi väestöennuste lisää entisestään aloituspaikkojen tarvetta korkeakoulutuksessa.
- Nykyisessä alle 30-vuotiaiden joukossa on merkittävä määrä henkilöitä, jotka ovat hakeneet korkeakouluihin mutta eivät ole saaneet opintopaikkaa. Aloituspaikkojen lisäyksellä puretaan osaltaan tätä aiemmin kertynyttä hakijasumaa.
- Nykyisessä koulutusjärjestelmässä ammattikorkeakouluihin hakeudutaan usein ensimmäistä kertaa suhteellisen vanhana (Taulukko 1).
- Samanaikaisesti tulisi varmistaa riittävä määrä opiskelupaikkoja sekä 19–21-vuotiaille että vanhemmille hakijoille.

9.12.2024



Kaavio 7. Lähde: Tilastokeskus.

Ensimmäistä kertaa korkeakouluun hakeneiden määrät ja osuudet 2024 (I sykli, Suomessa toisen asteen tutkinnon suorittaneet)					
Ikäryhmä	Ammattikorkeakoulukoulutus		Yliopistokoulutus		
	Kpl.	Osuus	Kpl.	Osuus	
18-vuotiaat ja sitä nuoremmat	331	1 %	156	1 %	
19	8 613	27 %	14 517	59 %	
20	5 506	17 %	5 979	24 %	
21	3 101	10 %	1 639	7 %	
22	1 702	5 %	607	2 %	
23	1 164	4 %	276	1 %	
24	959	3 %	224	1 %	
25–29-vuotiaat	2 928	9 %	452	2 %	
30 v tai enemmän	7 403	23 %	814	3 %	
<b>Yhteensä</b>	<b>31 707</b>	<b>100 %</b>	<b>24 664</b>	<b>100 %</b>	

*Tiedot perustuvat Opintopolun vuosien 2015–2024 hakutietoihin, osa vanhemmista ikäryhmistä on saattanut hakea ennen vuotta 2015*

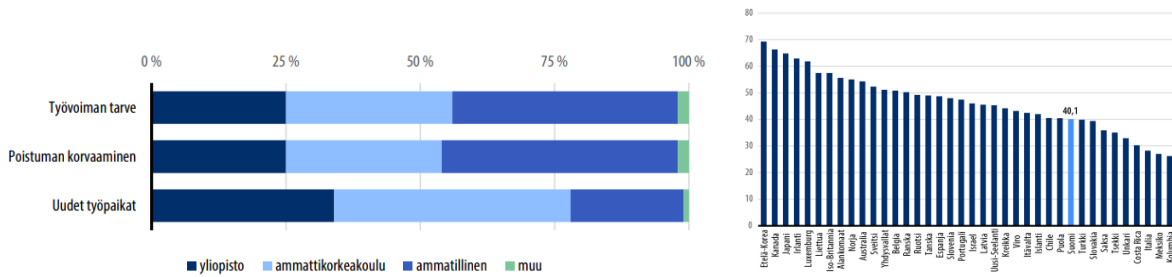
Taulukko 1. Lähde: Opintopolku, OKM.

- Osaamisen ennakkoinnin perusteella tulevaisuuden työpaikoista 4/5 vaatii korkeakoulutuspohjan. (Kaavio 1)
- Korkeasti koulutettujen osuus on jäänyt Suomessa jälkeen muista OECD:n maista. (Kaavio 2)
- Perusrahoitus per suoritettu korkeakoulututkinto on vähentynyt 2010-luvulla reilusti. Ammattikorkeakoulussa noin puoleen ja yliopistoissa yli kolmasosalla. (Kaaviot 3 & 4)
- Korkea-asteen suorittaneiden osuus 25-34 -vuotiaissa on pysynyt lähes samassa viimeiset 15 vuotta. (Kaavio 5)
- Haasteita on kaksi: 1) korkea-asteen koulutuksen alhainen aloitusaste ja 2) tutkintojen suorittaminen myöhäisessä vaiheessa (Kaavio 6).
- Osaajapula on merkittävin este tuottavuuskasvun sekä TKItavoitteiden ja panostusten toteutumiselle (Etna, 2022).

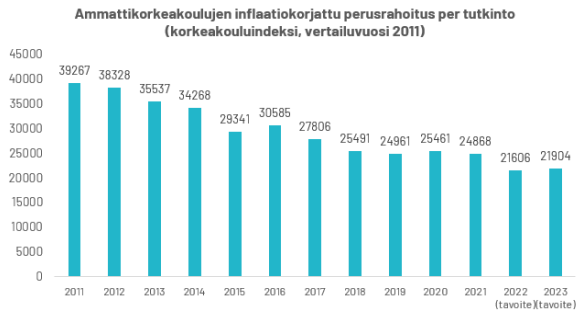
Keskimääräinen työvoiman tarve koulutustason mukaan 2017–2034

Korkeasti koulutettujen osuus 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä.

9.12.2024



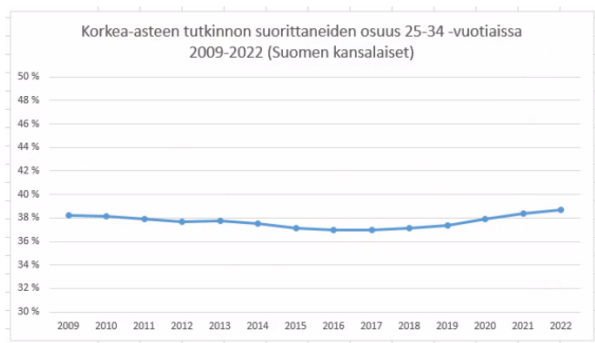
Kaavio 1. Lähde: Hanhijoki 2020.



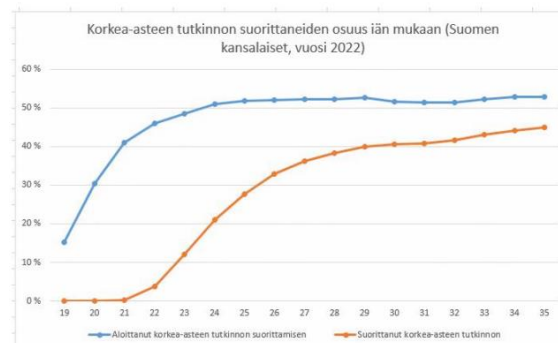
Kaavio 2. Lähde: OECD.



Kaaviot 3 ja 4. Lähde: VM, Vipunen, OKM / Arene ja Unifi.



Kaavio 5. Lähde: Vipunen, OKM.



Kaavio 6. Lähde: Vipunen, OKM.

### Toimenpide-ehdotus

- Koulutustason nostamiseksi tarvitaan hallituskaudet ylittävä, pitkäjänteinen parlamentaarinen suunnitelma, joka sitoutuu koulutuksen rahoituksen ja resurssien pysyvään vahvistamiseen.
- Suunnitelmassa tulee huomioida:
  - Korkeakoulujen koulutusmääriä on kasvatettava työvoimatarve ja ennakoititieto huomioiden. Koulutusmäärien lisäykset on kohdennettava maantieteellisesti niin, että niillä vastataan sekä koulutuspaikkojen että työvoiman kysyntään. Pulaa korkeakouluetusta työvoimasta on eniten Uudenmaan alueella.
  - Parannetaan koulutuksen saavutettavuutta panostamalla korkeakoulutuksen digitalisaatioon, verkostomaiseen yhteistyöhön, korkeakoulupedagogiikkaan ja uuteen teknologiaan.
  - Korkeakoulutukseen pääsyä on sujuvoitettava. Erityisesti ammatilliselta toiselta asteelta.
    - Osamistason nostamiseksi pitää koko koulutusketju panna kuntoon.

9.12.2024

- Opiskelijavalintajärjestelmän uudistamista on jatkettava niin, että siirtymä toiselta asteelta korkeakouluun nopeutuu. Syntynyttä hakijasumaa pitää purkaa ja hakuväyliä lisätä.
- Opiskelijavalinnan joustavoittamiseksi lisätään avoimen väylän kautta tapahtuvaa sisäänottoa ja kokeillaan jatkuvaa hakua soveltuvilla aloilla, joilla on työvoimapulaa. Panostetaan myös opiskelijoiden hyvinvointiin ja mielenterveyspalveluihin sekä koulutuksen läpäisyyn.
- Tehdään siirtymät koulutusasteelta toiselle sujuviksi tarjoamalla nuorille tukea ja apua valintoihin. Opintojen ohjaus ja nuorten yksilöllinen kohtaaminen ovat keskeisiä.
- Vahvistetaan opintojen ohjaus- ja tukipalveluita ja luodaan riittävä tietopohja keskeytyksiin johtavista tekijöistä.
- Koulutuksen laatu ei saa heikentyä koulutusmääriä kasvatettaessa, joten lisäysten rahoitus on turvattava täysimääräisesti. On huolehdittava siitä, että henkilöstön määrä korkeakouluissa on riittävällä tasolla suhteessa koulutettavien määrään. Henkilöstön riittävyys on avaintekijä myös korkeakoulutuksen läpäisyn parantamisessa.

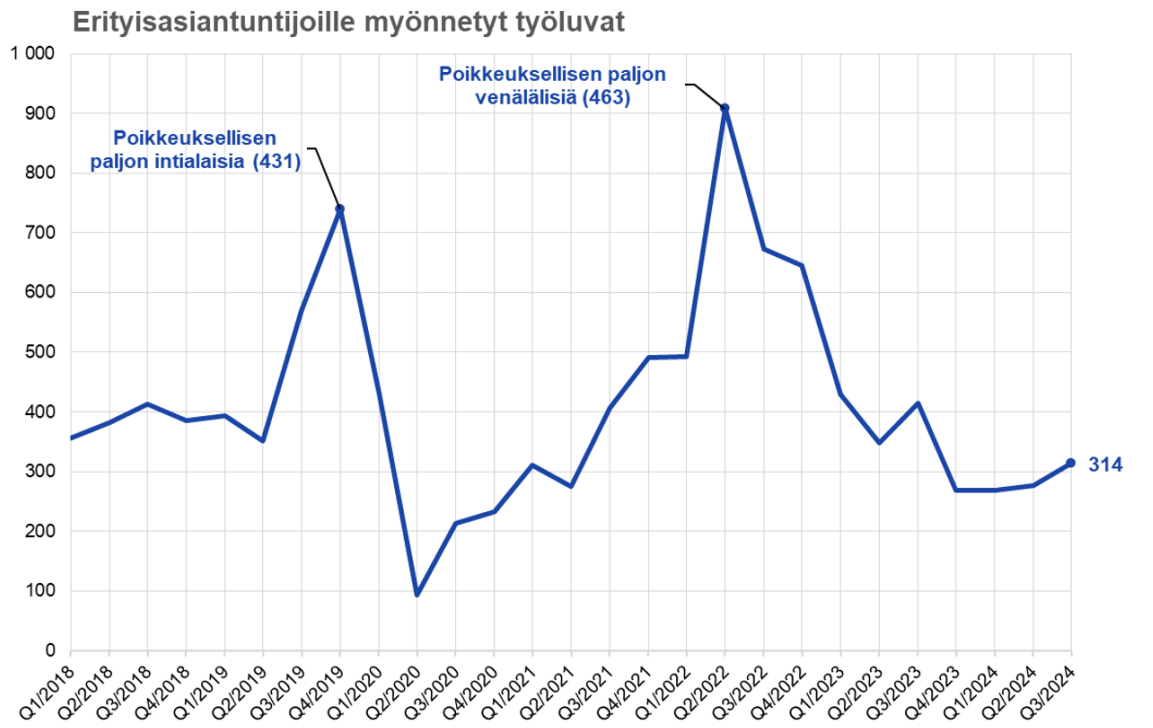
### 3. Uudistetaan verotusta kasvuun kannustavaksi

Suomen verojärjestelmän toimivuus on arvioitava kokonaisuutena uudelleen. Verojärjestelmä pitää uudistaa sellaiseksi, että se auttaa meitä saavuttamaan tavoittelemamme kehitystä. Hyvinvointivaltion rahoituksen näkökulmasta verojärjestelmän pitäisi edistää työn tekemistä, yrittämistä, korkeaa työllisyyttä, koulutuksen sekä osaamisen ja taitojen hankkimista, uusien ideoiden ja innovaatioiden syntymistä, tuottavuuden vauhdittamista sekä ripeämpää talouskasvua. Koska nykyisen verojärjestelmän suurin ongelma on ansiotuloverotuksen kireä progressio, keskeinen osa uudistusta on työn verotuksen keventäminen ja erityisesti korkeiden rajaveroasteiden alentaminen.

### 4. Kolminkertaistetaan kansainvälisten erityisosaajien määrä

Työ- ja osaamisperusteinen maahanmuutto on välttämätöntä Suomen talouskasvulle ja hyvinvointiyhteiskunnan säilymiselle. Erityisasiantuntijoiden työlupien määrä on kuitenkin laskenut voimakkaasti viimeisten vuosien aikana. Edelliset 12 kk erityisasiantuntijoille on myönnetty reilut 1 100 lupaa, mikä tarkoittaa vajaat 300 lupaa per kvartaali. Nykytason kolminkertaistaminen tarkoittaa 3 300–3 600 lupaa per vuosi tai 800–900 lupaa per kvartaali. Lisäys on mahdollinen lupahallinnon nykyresursseilla; venäläisten erityisasiantuntijoiden muutosta johtuva vuoden 2022 neljänneskohtainen huippulukema (908) on noin kolminkertainen nykytasoon verrattuna.

9.12.2024

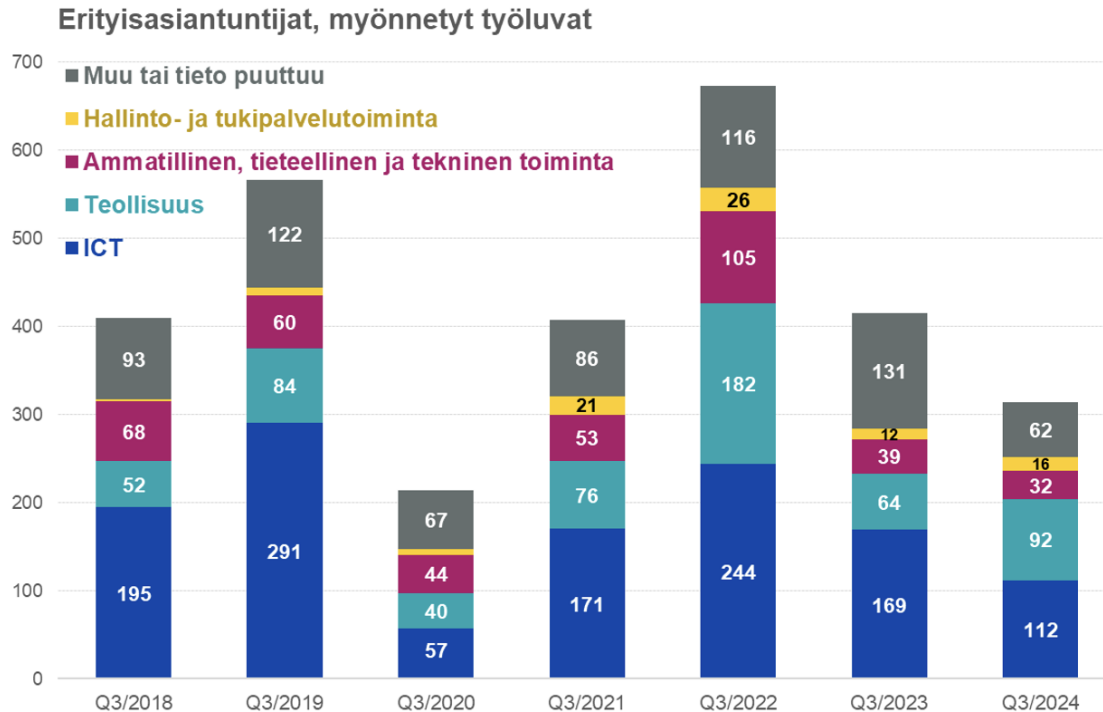


Kuva: Venäläisten ja intialaisten muuttovirtojen muutoksilla on suuri painoarvo kokonaisuuteen. Muiden maiden kansalaisten muuttovirta on vakaampaa. Heidän tämänhetkinen lupamäärän taso vastaa aiempien vuosien keskiarvoa.

### **Toimenpide-ehdotuksia:**

- Arvioidaan hallitusohjelman linjauksia osaavan työvoiman saatavuuden näkökulmasta ja perutaan talouskasvun edellytyksiä heikentävät kirjaukset.
- Luovutaan työvoiman saatavuusharkinnasta.
- Työelämälähtöinen kieli- ja kotoutumiskoulutus aloitetaan välittömästi maahantulon yhteydessä lupaprosessien käsittelyaikatauluun katsomatta. Kielikoulutus mahdollistetaan oleskelulupatyypin katsomatta.
- Lisätään kotimaisten kielten opiskelua kaikkiin korkeakoulututkintoihin ja osoitetaan tähän riittävät resurssit.
- Myönnetään jokaiselle Suomessa alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneelle automaattisesti pysyvä oleskelulupa.
- Kootaan yhteen kotoutumista tukevia palveluita, ohjausta ja neuvontaa.
- Toimitaan aktiivisesti yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämiseksi muun muassa päivittämällä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeja paremman oikeussuojan varmistamiseksi.

9.12.2024



Kuva: ICT-alan työttömyys on kasvanut selvästi, mikä selittänee lupamäärän pudotusta. Intialaisia saapui Suomeen nykyistä enemmän erityisesti ennen korona-aikaa.

## 5. Kaksinkertaistetaan EU:n TKI- ja osaamispanostukset

Koulutus, tutkimus ja innovaatiot vaikuttavat keskeisesti tuottavuuteen sekä kansantalouden että yksilöiden tasolla. Sekä Enrico Lettan että Mario Draghin raporteissa tuodaan selvästi esiin osaamisvaje ja innovaatiokuilu, jotka vaivaavat koko EU-aluetta etenkin Yhdysvaltoihin verrattuna. EU:n seuraavan monivuotisen budjetin (2028–2034) osaksi kaavaillaan kilpailukykyrahastoa, joka kattaa muun muassa nykyisen tutkimusohjelman. Nykyisin voimassa olevan budjetin (2021–2027) pohjalta kilpailukykyrahaston osuus jäisi noin 15 prosenttiin koko kehiksestä ja tämä osuus tulisi kasvattaa 30 prosenttiin. Lisäksi ilmeisesti erillisenä säilytettävä Erasmus+-ohjelman rahoitus tulisi kaksinkertaistaa nykyisestä (2021–2027 noin 26 miljardia euroa).

## 6. Tehdään Suomesta jatkuvan oppimisen kärkimaa

Ruotsi on jatkuvan oppimisen ykkönen Euroopassa. Ruotsin aikuiskoulutukseen osallistumisen keskiarvo vuosilta 2014–2023 on 32,26 %. ([Eurostat](#)). Suomen aikuiskoulutuksen

9.12.2024

osallistumisprosentin keskiarvo vuosilta 2014–2023 on 27,1 %. Suomessa aikuisopiskelijoiksi laskettavien eli 25–64-vuotiaiden määrä oli vuoden 2023 lopussa noin 2,6 miljoonaa. Jos aikuiskoulutukseen osallistumisaste nousisi 5,16 prosenttiyksikköä, tämä tarkoittaisi noin 134 000 uutta osallistujaa. Viidelle vuodelle jaettuna tarvitaan vuositasolla 26 832 opiskelijaa lisää.

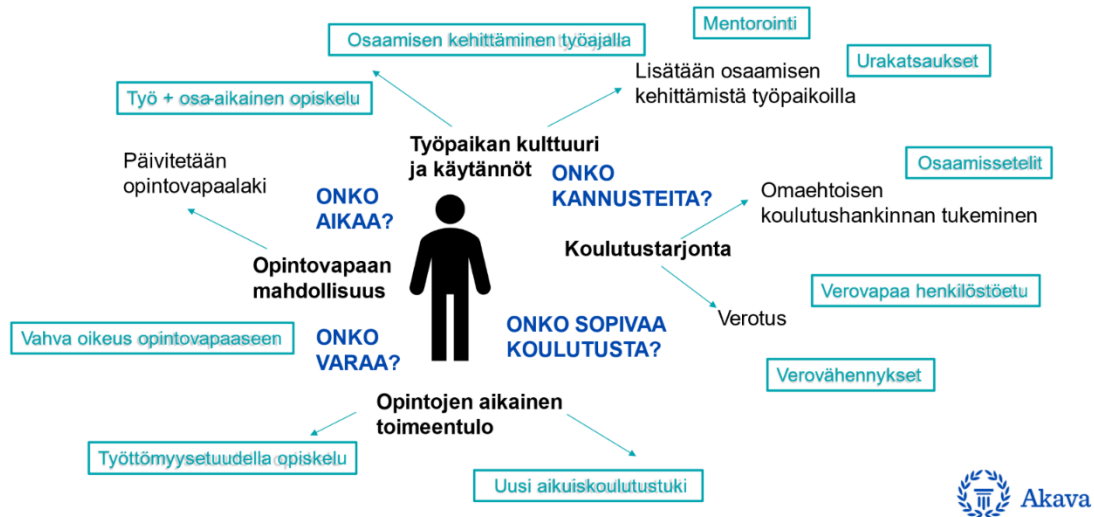
Jatkuva oppimista tarvitaan työelämän nopeiden muutosten, kuten digitalisaation ja tekoälyn, vuoksi. Esimerkiksi tekniikan alalla tehtävät vaihtuvat keskimäärin kolmen vuoden välein. Suomi säilyttää kilpailukykyänsä vain, jos työntekijöiden osaaminen vastaa tulevaisuuden työelämän vaatimuksiin. Akava Worksin kyselytutkimuksen mukaan akavalaisilla, kuten palkansaajilla yleensäkin, suurimmat esteet jatkuvaan oppimiseen osallistumiselle ovat ajan, rahan ja työnantajan tuen puute.

### **toimenpide-ehdotuksia**

- Tuetaan osaamisen kehittämistä veronkevennyksillä. Muutetaan työnantajan tarjoama osaamisen kehittäminen **verovapaaksi henkilöstöeduksi** sekä tehdään työntekijän itse kustantamasta **koulutuksesta verovähennyskelpoista** henkilökohtaisessa ansiotuloverotuksessa.
- **Laajennetaan työnantajan kustantaman koulutuksen verovapautta** 1500 euroon saakka. Muutokset tehdään tuloverolakiin.
- Vahvistetaan lainsäädäntöä päivittämällä työntekijöiden mahdollisuuksia osa-aikaiseen osaamisen kehittämiseen työajalla ja työn ohessa päivittämällä opintovapaalaki. Selkeytetään laissa ja asetuksessa työntekijän oikeutta opintovapaaseen ja laajennetaan mahdollisuuksia osa-aikaiseen opintovapaaseen.
- **Pilotoidaan osaamissetelimalleja** esimerkiksi 2 000 henkilön otannalla (2,4M€). Kolmikantaisessa rahoituksessa valtio kattaa arvosta 60 % ja sekä työntekijällä että työnantajalla on 20 % omavastuuosuus, joista voi saada verovähennystä. Pilotin toteuttaisi Jatkuvan oppimisen palvelukeskus JOTPA. Osaamisseteli vahvistaisi koulutuksen kysyntälähtöisyyttä ja siten kehittäisi koulutusmarkkinoita. Esimerkiksi tutkintoja lyhyempiä koulutuskokonaisuuksia ei juurikaan syntynyt, koska ko markkinoille ei ole syntynyt riittävästi kysyntää.
- Pilotoidaan työpaikoilla **urakatsausta**. Osaamisen kehittämisen lisäksi urakatsauksella tuetaan myös työhyvinvointia, töissä jaksamista ja työkykyä. Urakatsauksessa kartoitetaan työntekijöiden osaamista ja osaamistarpeita sekä luodaan yhteisiä tavoitteita osaamisen kehittämiseksi. Työuraa ja osaamista tarkastellaan yhdessä ammattilaisten ja vertaisryhmän tuella. Työntekijä laatii henkilökohtaisen osaamissuunnitelman, jossa huomioidaan työkyky, työhyvinvointi ja valmiudet sopeutua työn muutoksiin. Urakatsaus painottuu erityisesti työuran keskivaiheeseen (45–54-vuotiaisiin), jolloin työkyvyn ja hyvinvoinnin tukeminen on kriittistä työelämässä jatkamisen kannalta. Edistetään **mentorointimallien** käyttöä työyhteisöissä niin omana hankkeena kuin urakatsausmallin yhteydessä.
- Lisätään **työttömille työttömyystuella opiskelun** mahdollisuuksia määrittelemällä päätoiminen opiskelu selkeästi nykyistä suppeammin.

9.12.2024

## Jatkuvaan oppimiseen vaikuttavat ratkaisut



## 7. Kehitetään yritystukijärjestelmää tukemaan yritysten uudistumista

Yritysten tukemiseen kohdennetaan vuosittain miljardeja euroja suorina ja epäsuorina tukina. Osa tuista voidaan pitää tehottomina ja jopa haitallisina talouskasvulle ja uudistumiselle sekä ilmastolle. Kaupalliseen osaamiseen panostamalla innovaatiot voivat jalostua menestystarinoiksi. Etlan mukaan vuonna 2022 säilyttäviä tukia oli 74 prosenttia ja TKI-toimintaan, kansainvälistymiseen ja yritystoimintaan kohdistuvia tukia 26 prosenttia. Yritystukia pitää uudistaa vaikuttavamaksi tukemaan yritysten osaamisinvestointeja, tutkimusta, kehitystä ja innovaatiota, uudistumista sekä hiilineutraaliutta.



9.12.2024

## Työhyvinvoinnilla työllisyyttä ja tuottavuutta

Työkyvyttömyys maksaa useita miljardeja vuosittain yhteiskunnalle ja työnantajille. Menetetyn työpanoksen kustannukset kuormittavat niin julkista taloutta, työnantajia kuin yksittäisten ihmisten toimeentuloa. Työn liiallinen psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja mielenterveysongelmat ovat valtava haaste yhteiskunnassa ja työelämässä. Työkyvyttömyydestä johtuvien kustannusten kasvulla on laajoja vaikutuksia työllisyyteen, julkiseen talouteen ja sosiaalivakuutus- ja työeläkejärjestelmien rahoituksen kestävyys.

Työhyvinvointiin panostaminen ehkäisee työkyvyttömyyttä ja siitä aiheutuvia kustannuksia. Osaava ja hyvinvoiva työntekijä on myös tuottava. Osa tuottavuuskasvusta tulee kokonaistuottavuuden kasvusta, jolloin työhyvinvointi, oppiminen ja tuottavuus muodostavat työyhteisössä kokonaisuuden.

Tuottavuuslautakunnan (2021) referoiman kirjallisuuden mukaan peräti kaksi kolmasosaa tuottavuuskasvusta koostuu kokonaistuottavuuden kasvusta. Työhyvinvointi ja osaaminen ovat keskeisiä tekijöitä työpaikoilla, jotta työntekijät suoriutuvat työstään hyvin, kykenevät hyödyntämään osaamistaan ja työyhteisö osaa ja toimii tuottavasti ja siten kokonaistuottavuuteen vaikuttaen. Työhyvinvointi ja työkyky vaikuttavat työn kokonaistuottavuuteen ja työhyvinvointiin panostaminen tulee nähdä investointina.

Tarvittavia toimia:

1. Työkyvyn tukemiseen, henkiseen hyvinvointiin ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn panostaminen ovat työllisyyden ja työurien pidentymisen kannalta välttämättömiä toimia. Suomen väestön supistuessa työkäisten työkyvyn ylläpitäminen ja työkyvyttömyyden ehkäiseminen ovat entistäkin tärkeämpiä.
2. Myös osaajapulassa on huomioitava nykyisen työväestön työkyvyn turvaaminen ja työhyvinvoinnin merkitys, ja erityinen huomio on kiinnitettävä nuoriin ja työelämään siirtyviin muoriin aikuisiin. Mikään osaajaperusteinen ja yleinen maahanmuutto ei riitä, mikäli työmarkkinoilta poistuu työkäisiä nykyistä enemmän ja aikaisemmin.
3. Haitallinen kuormittavuus on este tuottavuudelle. Psykososiaalinen kuormitus on yhteydessä psyykkiseen työkykyyn, psyykkiseen oireiluun, työstä palautumiseen ja koettuun työuupumusriskiin. Lainsäädännössä tulee säätää täsmällisemmin psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisystä ja tarvittavista työsuojelun kannalta välttämättömistä oikeuksista ja velvollisuuksista muuttuneen työelämän tarpeisiin.
4. Suomalainen työelämä ja lainsäädäntö rakentuu perustalle, että työntekijä on täysin työkykyinen tai täysin työkyvytön. Pitkien sairauslomien sijasta tulisi olemassa olevan työkyvyn puitteissa pyrkiä muokkaamaan työtä työ- ja toimintakyvyn mukaiseksi. Työllisyyden lisäämiseksi on tärkeää vahvistaa työntekijän oikeutta osa-aikatyöhön ja työnantajan veloitetta järjestää osa-aikatyötä osasairauspäivärahaa ja osatyökyvyttömyyseläkettä koskevissa tilanteissa. Suomi tarvitsee kaikkien työkäisten työpanosta kasvun ja hyvinvoinnin vahvistamiseksi.
5. Mielenterveyden häiriö ja työkyvyttömyyden uhka tulee tunnistaa nykyistä varhaisemmassa vaiheessa ja käynnistää nopeammin tarvittavat työkyvyn tukitoimet. Työterveyshuollon roolia työkyvyn tukemisessa tulee vahvistaa ja henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden tukeminen on varmistettava lakisääteisenä työterveyspalveluna. Työhyvinvointiin päästään pitkäjänteisellä henkilöstöä arvostavalla johtamisella. Työpaikan ja työterveyshuollon matalan kynnyksen yhteistyötä on kehitettävä tukemaan esihenkilöitä henkilöstön kuormituksen arvioinnissa ja seurannassa.

9.12.2024

6. Osaaminen on tutkitusti yhteydessä työkykyyn, joten osaamisen kehittämisen tulisi olla jatkuvaa ja säännöllistä koko työntekijän työuran ajan. Osaaminen ja digitalisaatioon liittyvä perehdyttäminen ovat keskeisiä työkykyä ja työhyvinvointia edistäviä ja tukevia tekijöitä.

