



05.02.2019

Jakelussa mainituille

Viite OKM001:00/2019

Asia **Jatkuvaa oppimista koskevan ohjausryhmän ja työryhmän
asettaminen****Tausta**

Uusi teknologia ja työn murros vaikuttavat koko väestön, mutta erityisesti työikäisen väestön osaamistarpeisiin. Osaamista on tarve kehittää ja uudistaa yhä enemmän työuran eri vaiheissa. Samoin työmarkkinoille tulevien osaamiseen kohdistuu kasvavia vaatimuksia. Uudet osaamistarpeet ja -vaatimukset edellyttävät koko koulutusjärjestelmän kehittämistä, jotta se kykenee vastaamaan jatkuvan oppimisen tarpeisiin.

Voidaan hyvin karkealla tasolla ennakoida, että lähimmän kymmen vuoden kuluessa vajaa puoli miljoonaa työikäistä tarvitsee uudelleen koulutusta tai suunnitelmallista, laajaa täydennyskoulutusta. Suppeampaa osaamisen kehittämistä tarvitsee vähintään yhtä moni.

Näin mittavaan osaamisen kehittämishaasteeseen vastaaminen edellyttää paitsi kokonaisvaltaista koko koulutusjärjestelmän kehittämistä myös eri politiikkalohkot kattavaa työuran aikaisen oppimisen mahdollisuuksien ja edellytysten kehittämistä. Työuran aikaisen osaamisen uudistamista on kehitettävä kokonaisuutena erilaisissa elämäntilanteissa, erilaisissa työsuhteissa ja erilaisia koulutustarpeita omaavien ihmisten näkökulmasta. Huomiota tulee kiinnittää ja toimenpiteitä kohdentaa erityisesti sellaisille toimialoille ja ammattiryhmiin, joihin teknologian muutos ja työn murros ovat välittömimmin aiheuttamassa muutoksia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on tänään päättänyt asettaa jatkuvaa oppimista koskevan työryhmän ja sen työtä ohjaavan ohjausryhmän.

Tehtävät

Työryhmän tehtävänä on

- 1) Laatia kuvaus jatkuvan oppimisen toimintamallista ja periaatteista.

2) Tehdä ehdotukset, joilla

- a) vahvistetaan eri politiikkalohkojen kannusteita työuran aikaiseen opiskeluun kattaen laajasti sekä koulutuksen tarjontaan ja palvelujärjestelmään että toimeentuloon liittyvät kannusteet,
- b) lisätään osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta,
- c) parannetaan työn ja opiskelun yhteensovittamista,
- d) kohdennetaan koulutusresursseja esimerkiksi työn murroksessa ilman työnantajan tukea jääville, heikon pohjakoulutuksen omaaville ja koulutuksessa aliedustetuille ryhmille.

3) Tehdä ehdotus toimintamalliksi, jolla vastataan ennakoivasti teknologian kehityksestä ja työn murroksesta aiheutuviin uudelleen- ja täydennyskoulutustarpeisiin.

Työryhmän tulee ottaa työssään huomioon Osaamisen tulevaisuuspaneelin ja Osaamisen ennakointifoorumin työ sekä muut käynnissä olevat asiaan liittyvät selvitykset ja kehittämishankkeet. Työryhmän tulee valmistella ehdotus toimenpiteiden etenemisen tiekartasta ja välittömästi käynnistettävistä toimenpiteistä 30.4.2019 mennessä. Työryhmän määräaika päättyy 31.12.2019.

Ohjausryhmä ja työryhmä

Työryhmän työtä ohjaa ohjausryhmä, jonka puheenjohtajaksi nimetään kansliapäällikkö Anita Lehikoinen ja jäseniksi kansliapäällikkö Jari Gustafsson, valtiosihteeri Martti Hetemäki ja kansliapäällikkö Päivi Sillanaukee.

Työryhmä

Suunnittelupäällikkö Kirsi Heinivirta (pj.)

Johtava asiantuntija Iida Mielityinen 30.4.2019 asti

ja johtava asiantuntija Elina Sojonen 1.5.-31.12.2019

Johtaja Riikka Heikinheimo

Neuvottelupäällikkö Oili Marttila

Osaamisen kehittämisen asiantuntija Sanja Mursu

Koulutus- ja työllisyysasioiden päällikkö Mikko

Heinikoski

Digi- ja koulutusasioiden päällikkö Joonas Mikkilä

Koulutuspoliittinen asiantuntija Riina Nousiainen

Hallitusneuvos Risto Lerssi

Toiminnanjohtaja Petri Lempinen

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Akava ry

Elinkeinoelämän Keskusliitto ry

Kirkkohallitus/Kirkon

työmarkkinalaitos

KT Kuntatyönantajat

Suomen Ammattiliittojen

Keskusjärjestö SAK ry

Suomen Yrittäjät ry

Toimihenkilökeskusjärjestö

STTK ry

Valtiovarainministeriö/Valtion

työmarkkinalaitos

Ammattikorkeakoulujen

rehtorineuvosto ARENE ry

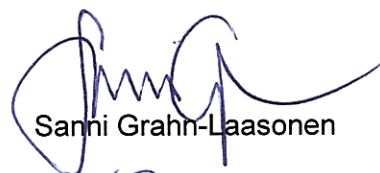
Toimitusjohtaja Veli-Matti Lamppu	Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry
Rektor Agneta Torsell	Suomen Rehtorit ry
Koulutusrehtori Helka-Liisa Hentilä	Suomen yliopistojen rehtori- neuvosto UNIFI ry
Puheenjohtaja Björn Wallén	Vapaa Sivistystyö ry
Koulutuspoliittinen asiantuntija Annakaisa Tikkinen	Suomen Lukiolaisten Liitto ry
Asiantuntija Samuli Maxenius	Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - SAKKI ry
Pääsihteeri Juuso Luomala	Suomen Opiskelija-Allianssi - OSKU ry
Koulutuspolitiikan asiantuntija Tapio Heiskari	Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL) ry
Asiantuntija Antti Hallia	Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry
Johtaja Terhi Päivärinta	Suomen Kuntaliitto ry
Erityisasiantuntija Tuovi Manninen	Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry
Johtaja Laura Rissanen	Sivistystyönantajat
Yli-insinööri Arto Pekkala	Opetushallitus
Hallitusneuvos Marjaana Maisonlahti	Sosiaali- ja terveysministeriö
Työmarkkinaneuvos Teija Felt	Työ- ja elinkeinoministeriö
Budjettineuvos Merja Leinonen	Valtiovarainministeriö
Ylijohtaja Mika Tammilehto	Opetus- ja kulttuuriministeriö
Johtaja Birgitta Vuorinen	Opetus- ja kulttuuriministeriö

Työryhmän jäseniksi ja asiantuntijasihteereiksi nimetään lisäksi opetusneuvokset Annika Bussman, Seija Rasku ja Maija Innola sekä neuvotteleva virkamies Ville Heinonen opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Ohjausryhmä voi asettaa työryhmälle alaryhmiä.

Työryhmän työ tehdään virkatyönä. Työryhmän jäsenten matkakustannukset korvataan valtion matkustussäännön mukaan.

Tämän kirjeen liitteenä on jatkuvan oppimisen kysymyksiä ja jo käynnissä olevia ja toteutettuja kehittämistoimia koskeva muistio.

Opetusministeri



Sanni Grahn-Laasonen

Neuvotteleva virkamies



Jiri Patosalmi

Liitteet Jatkuvan oppimisen kehittäminen, muistio 18.12.2018

Jakelu Ohjausryhmä ja työryhmä

Tiedoksi Nimenneet tahot
Opetus- ja kulttuuriministeriön osastot
Erityisavustajat

Jatkuvan oppimisen kehittäminen

Uuden teknologian ja työn murroksen haaste

Teknologinen kehitys, etenkin digitalisaatio, muuttaa ja tulee muuttamaan merkittävästi työelämää – ammatteja, työn tekemisen muotoja sekä työtehtäviin liittyviä osaamisvaatimuksia. Uusi teknologia ja työn murros vaikuttavat koko väestön, mutta erityisesti työikäisen väestön osaamistarpeisiin.

Näkemykset tehtävän laajuudesta ja koulutettavien lukumääristä vaihtelevat. Voidaan kuitenkin arvioida, että lähimmän kymmen vuoden kuluessa lähes puoli miljoonaa henkilöä tarvitsee uudellenkoulutusta tai suunnitelmallista, laajaa täydennyskoulutusta. Suppeampaa osaamisen kehittämistä tarvitsee vähintään yhtä moni (ks. liite). Työelämässä olevien ohella edellä kuvatut muutokset vaikuttavat myös työmarkkinoille tulevien henkilöiden osaamisvaatimuksiin.

Muutoksessa voidaan tunnistaa ainakin kaksi merkittävää kehityskulkua, jotka vaikuttavat siihen, miten osaamisen kehittämisen toimia pitää suunnata. Ensinnäkin tekoäly ja muu uusi teknologia uhkaavat eniten matalapalkkaisia, vähemmän koulutusta vaativia töitä ja teollisuustyötä, mutta myös rutiininomaista tietotyötä. Tämä merkitsee sitä, että vaikka uudelleenkoulutusta tarvitaan monissa tehtävissä ja ammateissa, tarve kasautuu erityisesti ryhmille, jotka osallistuvat vähän aikuiskoulutukseen. Toiseksi työn murros muuttaa erityisesti työn rakenteita ja organisointia; alustatalous, yrittäjämäinen toiminta ja keikkatyö lisääntyvät ja työnantaja-työntekijä –suhde muuttuu. Tämä lisää niiden ihmisten määrää, joilla ei ole osaamisen kehittämisessä nykyisen kaltaista työnantajan tukea.

Näiden akuuttien haasteiden lisäksi on välttämätöntä tunnistaa koko työikäistä väestöä koskeva tarve kehittää osaamista koko työuran aikana. Työn ohella tapahtuvalla suunnitelmallisella osaamisen kehittämisellä voidaan yhteiskunnan tasolla tukea kestävästä kasvusta ja yksilötasolla ehkäistä virtaa työttömyyteen tai työvoiman ulkopuolelle.

Koulutusjärjestelmä antaa vahvan perustan jatkuvalle oppimiselle. Oppimispolku alkaa valtaosalla jo varhaiskasvatuksesta ja lähes kaikki perusopetuksen päättäneet siirtyvät toisen asteen koulutukseen. Noin 85% ikäluokasta suorittaa joko ylioppilastutkinnon tai ammatillisen perustutkinnon. Perusopetus antaa lähtökohtaisesti vahvat perustaidot ja laajan osaamisperustan

yhteiskunnassa ja työelämässä toimista varten, mutta kasvavalla joukolla nuoria perustaidot jäävät puutteellisiksi ja vaikeuttavat siten menestymistä jatko-opinnoissa. Suomalaiset myös osallistuvat kansainvälisesti vertailtuna ahkerasti työhön tai ammattiin liittyvään koulutukseen. Koulutus, erityisesti pitkäkestoisempi koulutus kuitenkin kasautuu jo valmiiksi vahvan koulutaustan omaaville. Tilanne on vastaava muissakin EU-maissa, työttömien ja ikääntyneiden kouluttautuminen erottuu sen sijaan EU-maiden keskiarvoa heikompana.¹ Työelämässä on runsaasti aikuisia, joiden perustaidoissa on puutteita.

Vastuu työuran aikaisten koulutuskustannusten rahoittamisesta jakautuu monille toimijoille.² Yhteensä 3,3 miljardia koulutuskustannuksista työnantaja maksaa tällä hetkellä 2,1 miljardia euroa ja valtio ja kunta koulutusjärjestelmän kautta noin 1,2 miljardia euroa. Osallistujat itse maksavat koulutuksesta mm. osallistumismaksuina reilut 0,3 miljardia euroa.

Työuran aikainen kouluttautuminen on paljolti kiinni siitä, miten koulutuksen aikainen toimeentulo järjestyy. Useimmin koulutukseen osallistutaan työajalla. Aikuiskoulutuksen aikaisen toimeentulon 1,5 miljardin kustannuksista työnantajan maksamat palkat ovat 0,7 miljardia eli vajaa puolet. Työttömyyden aikaisen opiskelun Kelan, työttömyyskassojen ja työeläkeyhtiöiden kautta kanavoituva toimeentulon rahoitus on 0,6 miljardia euroa. Työttömyysvakuutusmaksuilla kustannettava aikuiskoulutustuki on vajaa 0,2 miljardia euroa.

Eri toimijoiden nykyiset kannusteet

Jatkuvan oppimisen toimijoiden kenttä on moninainen ja käytännössä osaamisen kehittämisen mahdollisuudet riippuvat erilaisten tekijöiden ja kannusteiden yhteisvaikutuksesta.

Koulutusjärjestelmän/palvelujärjestelmä

Koulutusjärjestelmän kannusteita arvioitaessa on tärkeä muistaa, että suomalaisen yhteiskunnan suurena tavoitteena on vuosikymmeniä ollut koulutus- ja osaamistason nosto. Tällä hetkellä rahoitusjärjestelmän kannusteet ja opiskeluaikoihin liittyvät rajaukset tähtäävät ennen muuta koulutusmuodon päätehtävän tulokselliseen ja vaikuttavaan hoitamiseen: erityisesti koko ikäluokan koulutukseen toisella asteella ja tutkinnon suorittaneiden määrän kasvattamiseen ja opintoaikojen nopeuttamiseen korkeakouluissa. Tulokset ovat hyviä, koska ohjausvälineet eli lainsäädäntö ja rahoitus on tehokkaasti viritetty tähän. Tutkintojen syntymiseen ja päätoimiseen nopean opiskeluun kannustava rahoitus ei kuitenkaan kovin hyvin tue koulutuksen nivelvaiheita, jatkuvaa oppimista ja työssä olevan opiskelun kannalta sopivien opiskelumuotojen kehittämistä. Yleisin aikuiskoulutukseen osallistumisen este on koulutuksen ja työn yhteensovittamisen vaikeus.³

¹ <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/suomalaiset-aikuiset-euroopan-karkea-koulutukseen-osallistumisessa/>

² Millä rahalla? Katsaus elinikäisen oppimisen rahoitusvirtoihin. Sitran selvityksiä 134 Lokakuu 2018

³ Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2017. Tilastokeskus 2018

Jatkuvan oppimisen edellytysten parantamiseksi opetus- ja kulttuuriministeriössä on käynnistetty ja toteutettu useita toimia.

Korkeakouluilla on monia tapoja tarjota osaamisen uusintamiseen ja päivittämiseen sopivaa koulutusta. Korkeakoulujen tarjoamat mahdollisuudet uuden osaamisen hankkimiseen työuran aikana eivät kuitenkaan muodosta selvästi hahmottuvaa ja löydettävää kokonaisuutta. Täydennyskoulutuksen tarjonta ja osallistujamäärät ovat riittämättömiä suhteessa työelämässä olevien osaamisen täydennystarpeisiin.

Osana korkeakoulutuksen ja tutkimuksen vision 2030 toimeenpanoa on vahvistettu toisen asteen ja korkeakoulujen välistä yhteistyötä sekä uudistettu opiskelijavalintoja korkeakoulutukseen pääsyn nopeuttamiseksi. Yliopisto- ja ammattikorkeakoululain vuoden 2019 alusta voimaan tulevat muutokset tuovat korkeakouluille uusia keinoja vastata entistä paremmin tuleviin osaamistarpeisiin. Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien tarjoamista ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tehtävänä vahvistettiin. Lainsäädäntöä selkeytettiin täydennyskoulutuksen tarjoamisen osalta siten, että on yksiselitteistä, että myös tutkinnon osia (moduuleja) sisältävää koulutusta voi tarjota täydennyskoulutuksena samoin edellytyksin kuin muutakin täydennyskoulutusta. Korkeakoulujen tutkintoon johtavaan tilauskoulutukseen voivat jatkossa osallistua myös EU- tai ETA-valtion kansalaiset. Muutoksilla vahvistetaan korkeakoulujen roolia suomalaisten osaamisen vahvistamisessa elämän eri tilanteissa. Korkeakoulut voivat harkintansa mukaan hyödyntää uusia mahdollisuuksia sekä kehittää uutta tarjontaa ja toimintamalleja työelämän muutostilanteisiin ja muuttuviin osaamistarpeisiin.

Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen vision toimeenpanon valmisteluryhmä esittää jatkuvan oppimisen osuuden selvää kasvattamista korkeakoulujen rahoitusmalleissa: osuus ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa nousisi viidestä yhdeksään ja yliopistojen mallissa kahdesta viiteen prosenttiin.

Ammatillinen koulutus on uudistettu kokonaisuudessaan vuoden 2018 alusta lukien. Jatkuvan oppimisen näkökulmasta keskeiset uudistukset liittyivät yksilöllisten opintopolkujen toteuttamiseen, osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden vahvistamiseen, koulutuksen toteutusmuotojen joustavoittamiseen ja raja-aitojen poistamiseen, rahoitusmallin uudistamiseen sekä työvoimakoulutuksen sisällyttämiseen osaksi uutta kokonaisuutta. Uudistettu ammatillinen koulutus palvelee yksilöitä koko heidän työuransa ajan sen eri vaiheissa.

Yksilöllisten opintopolkujen perustana on jokaiselle opiskelijalle laadittava henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, jossa suunnitellaan ja sovitaan siitä, miten tavoitteeksi asetettu osaaminen saavutetaan, miten ja missä opiskelu toteutetaan ja millaista opetusta, ohjausta ja tukea opiskelija tarvitsee osaamistavoitteensa saavuttamiseksi. Koulutuksessa keskitytään puuttuvan osaamisen hankkimiseen. Valmentavilla koulutuksilla sekä oppimisvalmiuksia tukevilla opinnoilla voidaan tarvittaessa vahvistaa esimerkiksi ammattitaidon hankkimisen kannalta kriittisiä perustaitoja. Yksilöllisten opintopolkujen puitteissa voidaan hyödyntää aikaisempaa joustavammin erilaisia oppimisympäristöjä ja pedagogisia ratkaisuja opiskelijan ja työelämän tarpeiden mukaisesti.

Osaamista voidaan hankkia ja osoittaa yhä enemmän siellä, missä sitä tarvitaan ja käytetään, eli esimerkiksi työpaikoilla. Tutkintorakennetta uudistettiin kokoamalla tutkintoja laajemmiksi kokonaisuuksiksi ja lisäämällä joustavuutta sisällyttää tutkintoihin osia muista tutkinnoista työelämän tarpeiden mukaisesti. Rahoitusjärjestelmää uudistettiin siten, että tutkinnon osan tai osien suorittaminen on aiempaa helpompaa, jolloin etenkin työikäisten ja etenkin työssä olevien erilaisiin osaamistarpeisiin voidaan vastata nopeammin, tehokkaammin ja joustavammin. Lisäksi rahoitus kannustaa aiemmin hankitun osaamisen tunnustamiseen, koska rahoitus perustuu aikaisempaa enemmän suoritettuihin tutkinnon osiin ja tutkintoihin. Rahoitusta kohdennetaan enemmän opiskelijoille, joilta puuttuu perusasteen jälkeinen tutkinto. Vaikuttavuusrahoituksen painoarvo kasvaa, ja työllistymisen sekä jatko-opintoihin sijoittumisen ohella opiskelija- sekä myöhemmin työelämäpalaute vaikuttavat rahoitukseen. Tutkintojen ohella myös tutkinnon osat otetaan huomioon vaikuttavuusrahoituksessa. Oppisopimuskoulutuksen rahoitus määräytyy samoin perustein kuin muidenkin koulutuksen toteutusmuotojen. Tämä kannustaa järjestämään koulutusta etenkin työssä oleville ja rekrytoitaville. Työvoimakoulutuksen sisällyttäminen osaksi ammatillista koulutusta luo laajat mahdollisuudet toteuttaa työllistymistä sekä työmarkkinoilla pysymistä tukevia koulutusratkaisuja.

Lisäksi työuran aikaisen oppimisen edistämiseksi on toteutettu erillisohjelmia tai erillisiä avustushakujia. Esimerkkinä tällaisista ovat erilaiset muuntokoulutukset, ammatillisen osaamisen pilottihankkeet, nuorten aikuisten osaamisohjelma ja maahanmuuttajien ammatillisen koulutuksen ohjelma. Korkeakoulujen on ollut mahdollista hakea avustuksia esimerkiksi korkeakoulutuksen avoimuutta, joustavuutta ja jatkuvaa oppimista tukeviin digitaalisiin ratkaisuihin, eri alojen osaajapulaan vastaaviin nopeavaikutteisiin toimiin sekä maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyn edistämiseen koulutuksen ja ohjauksen avulla. Myös työvoimapolitiiseen koulutukseen kohdennettu rahoitus kohdentuu suoraan työuran aikaiseen opiskeluun.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut syksyllä 2017 tulevaisuuden osaamispaneelin, joka tarkoituksena on parantaa koulutuspolitiikan ennakoivaa päätöksentekoa sekä kehittää päätöksenteon avoimuutta, laatua, tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Paneeli toimii yhteistyössä Opetushallituksen kokeilu-, kehittämis- ja innovaatiokeskuksen kanssa.

Jatkuvaa oppimista tukevia digitaalisia palveluita on otettu käyttöön ja uusia ollaan kehittämässä. Vuoden 2018 alusta lukien otettiin käyttöön kansallinen opintosuoritus- ja opinto-oikeustiedot sisältävä KOSKI-palvelu. Se kerää yhteen tiedot kunkin oppijan koulutuksesta yksittäisestä opintosuorituksesta suoritettuihin tutkintoihin asti. Palvelu sisältää myös tiedot opinto-oikeuksista sekä suoritettujen tutkintojen keskeisistä sisällöistä ja osaamisvaatimuksista. Palvelua ja sen tietovarantoja on tarkoitus laajentaa ja kehittää vuoden 2019 aikana ottamalla käyttöön ammatillisessa koulutuksessa eHOKS-tietovaranto, joka sisältää keskeiset tiedot opiskelijoiden henkilökohtaisista osaamisen kehittämissuunnitelmista. Koski-palvelu tukee ja tehostaa yksilöllisten opintopolkujen suunnittelua ja toteuttamista sekä aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista. Lisäksi se vähentää tähän liittyvää manuaalista työtä, kun tiedot ovat käytettävissä tietovarannoista yhteen toimivassa muodossa.

Tekoilyn hyödyntämisen mahdollisuuksia kokeillaan valtionvarainministeriön Aurora-hankkeessa, jossa yhtenä pilottina on työelämään kiinnittyminen jatkuvan oppimisen avulla.

Opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen ja työ- ja elinkeinoministeriön yhteistyönä käynnistetään jatkuvaa oppimista tukevan digitaalisen palvelukokonaisuus. Se yhdistää jatkuvaa oppimista tukevat palvelut, osaamisen kartoitus- ja tunnistamispalvelut, urasuunnittelu- ja ohjauspalvelut sekä osaamisen hankkimisen ja kehittämisen palvelut.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on lisäksi päivittämässä kansallista tutkintojen viitekehystä. Sitä on tarkoitus kehittää eteenpäin osaamisen viitekehysten suuntaan.

Työnantajien kannusteet osaamisen kehittämiseen

Työnantajat panostavat oman henkilöstönsä kehittämiseen. Työnantajille on myös olemassa erityisiä kannusteita ja taloudellista tukea tähän. Tällaisia ovat esimerkiksi erilaiset TE-hallinnon henkilöstön rekrytointiin liittyvät esimerkiksi palkkatukea ja koulutusta yhdistävät mallit (palkkatuettu oppisopimuskoulutus, FEC eli Further Educated with Companies). Työnantajien kannusteisiin voi lukea myös työnantajan koulutusvähennyksen, joka on laskennallisesti noin puolet koulutusajan palkkakustannuksista, enintään kolmen päivä ajalta. Lisäksi vuoden 2018 alusta tuli voimaan lainmuutos, joka selkeytti ja laajensi työnantajan maksaman koulutuksen verokohtelua. Verottaja katsoo nyt työnantajan kustantaman koulutuksen työntekijälle verovapaaksi tuloksi, jos se tukee hänen nykyisiä tai tulevia tehtäviään kyseisen työnantajan palveluksessa.

Työikäisten kannusteet osaamisen kehittämiseen

Työikäisten kannusteet oman osaamisen kehittämiseen vaihtelevat erityisesti työmarkkina-aseman mukaan. Kuten edellä on todettu, yleisimmin työelämässä olevan henkilö saa opiskelun aikana palkkaa eli työnantaja vastaa opiskelun aikaisesta toimeentulosta ja myös koulutuskustannuksista. Jos koulutus ei ole työnantajan intressissä tai työnantajaa ei ole, niin yhtenä vaihtoehtona opiskelun aikaisen toimeentulon rahoittamiseen on aikuiskoulutustuki. Aikuiskoulutustuen saaminen edellyttää kahdeksan vuoden työssäolohistoriaa ja sitä on mahdollista saada 15 kuukautta kerran työuran aikana. Tuki kohdentuu pääasiassa päätoimisen opiskeluun. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat äskettäin julkistaneet ehdotuksen aikuiskoulutustukea koskevan lainsäädännön muuttamisesta niin, että se tukisi nykyistä paremmin työn ohessa tapahtuvaa opiskelua. Aikuiskoulutustuki rahoitetaan työnantajilta ja palkansaajilta perittävillä työttömyysvakuutusmaksuilla.

Työttömänä opiskelun mahdollisuudet ovat laajenemassa. Työtön voi opiskella työvoimakoulutuksessa tai TE-toimiston hyväksyessä opinnot myös omaehtoisessa koulutuksessa työttömyysetuudella. Eduskunnan 4.12 hyväksymä laki työttömyysturvalain muuttamisesta

laajentaa osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia edelleen. Työtön on oikeutettu työttömyysetuuteen opintojen estämättä, jos on täyttänyt 25 vuotta, opinnot kestävät enintään 6 kuukautta ja opinnot antavat ammatillisia valmiuksia tai tukevat yritystoimintaa.⁴ Työttömien koulutuskustannukset maksetaan valtion varoista.

Työntekijä voi myös vähentää maksamansa koulutuksen kustannuksia verotuksessa, joskin mahdollisuudet verovähennykseen ovat varsin rajatut. Muodollisen pätevyuden lisääntyminen esimerkiksi johtaa yleensä koulutusmenojen vähennyskelvottomuuteen.

Kannusteena ja koulutuksen kohdentamisen keinona voi toimia myös opiskelijamaksujen alentaminen. Esimerkiksi vapaassa sivistystyössä opiskelijamaksut ovat pääsääntö ja osa koulutuksen rahoitusta. Jotta maksut eivät muodostuisi osallistumisen esteeksi, on luotu malli, jossa tietyt kohderyhmät voidaan vapauttaa opiskelumaksuista tai alentaa niitä. Tämä tapahtuu opintoseteleillä. Vapaan sivistystyön koulutuksessa myönnetään opintoseteleitä maahanmuuttajille, työttömille, 63 vuotta täyttäneille ja eläkkeellä oleville, alhaisen pohjakoulutuksen omaaville ja henkilöille, joilla on oppimisvaikeuksia.

Opintoseteleillä on selvitysten mukaan saatu koulutukseen ryhmiä ja henkilöitä, jotka eivät muuten olisi siihen osallistuneet. Tämän kaltainen opintosetelirahoitus näyttäisi siis toimivan kannusteena silloin kuin koulutus on maksullista. Myös esimerkiksi avoimessa korkeakoulussa opiskelija voidaan vapauttaa opiskelijamaksuista.

Vapaassa sivistystyössä on myös määritelty eräiden haavoittuvien ryhmien koulutuksen valtion rahoitus tavallista korkeammaksi. Tämä on toteutettu korkeammalla valtionosuusprosentilla (maahanmuuttajat) tai opintoseteliavustuksilla (koulutustakuu). Näistä koulutuksista ei opiskelijamaksuja peritä lainkaan.

⁴ Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta (HE59/2018).

Työn ja teknologian murroksen vaikutuksista

Keskustelua työn murroksesta ovat hallinneet analyysit ja mielikuvat nykyisten ammattien ja työtehtävien muuttumisesta ja katoamisesta. Globalisaation ja uuden teknologian yhteisvaikutukset kohdistuvat työtehtäviin ja ammatteihin eri tavoin.

Työelämän tutkimuksessa sekä OECD:n ja EU:n julkaisuissa on arvioitu erityisesti automaation aiheuttamaa ammattien ja työtehtävien korvautumistodennäköisyyttä. OECD ja EU ovat tarkastelleet myös tulevaisuuden osaamistarpeita ja arvioineet kansainvälisten osaamistutkimusten perusteella eri maiden työikäisen väestön edellytyksiä sopeutua tekoälyn, robotisaation ja muun uuden teknologian aiheuttamiin muutoksiin. Automaation syrjäyttämien tehtävien ja ammattien tilalle syntyy uusia tehtäviä ja ammatteja. OECD ja EU eivät ole esittäneet kokonaisarvioita automaation aiheuttaman murroksen vaikutuksista Suomen työpaikkojen määrää tai työllisyyteen. Konsulttiyritys McKinsey on omissa raporteissaan arvioinut työllisyysvaikutukset positiivisiksi.

Tutkimuksissa ja selvityksissä korostetaan, että työn ja teknologian murros koskee kaikkia ammatteja ja työpaikkoja, vaikka työtehtävien korvautumistodennäköisyydet vaihtelevatkin toimialoittain ja ammateittain. Kun automaatio samanaikaisesti synnyttää uutta työtä, osaamisen uusintaminen koko työvoiman tasolla jakaantuu monenlaisiin koulutustehtäviin. Suomessa haavoittuvimmassa asemassa ovat pelkän perusasteen varassa olevat työntekijät. Työllisyysaste on voimakkaasti sidoksissa koulutustasoon. Kun perusasteen koulutuksen varassa olevien työllisyysaste oli 43 % 2015, niin ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla se oli 86 %.

Suomessa oli vuonna 2017 työllisiä 15-64 -vuotiaita 2, 4 miljoonaa. Automaation vaikutukset ovat eri toimialoilla ja ammateissa erilaisia. Etlan arvion mukaan 35 prosenttia työpaikoista katoaisi seuraavien vuosikymmenten aikana. Vuoden 2017 työllisistä tämä tarkoittaisi 840 000 työpaikkaa. Arntzin, Gregoryn ja Zierahnin laskelmat ovat olleet useimpien OECD:n arvioiden pohjana⁵. Niiden perusteella hyvin suuressa tai melko suuressa korvautumisriskissä on yhteensä noin 27 prosenttia työpaikoista (tarkkaan ottaen töistä). Em. työllisten määrää laskentaperusteena käyttäen päädyttäisiin noin 650 000:een korvautumisriskissä olevaan työpaikkaan.

Näistä luvuista ei kuitenkaan voi suoraan arvioida uudelleenkoulutuksen tarpeessa olevan väestön määrää. Ensinnäkin kymmenen vuoden tarkasteluajana Suomen työmarkkinoilta siirtyy työvoiman ulkopuolelle pääasiassa eläköitymisen vuoksi työvoimaa, joka on keskimäärin heikommin koulutettua kuin nuoret ikäluokat ja työskentelee ainakin osittain juuri korvautuvissa tehtävissä (pelkän peruskoulun varassa olevista kolmannes kuuluu 55–64 -vuotiaiden ikäryhmään). Toiseksi nuorilla työvoimaan tulevilla ikäluokilla (nykyiset 15–24 -vuotiaat) on jo osaamista, jota vaaditaan uutta teknologiaa hyödyntävässä työ- ja arkielämässä eikä merkittävää uudelleenkoulutustarvetta ole.

Jos uudelleen koulutustarpeen arvioinnissa käytetään vuoden 2017 työvoimaan kuuluvien määrää ja oletetaan, että uudelleenkoulutustarve koskisi pääasiassa 25–54 -vuotiaita työllisiä 27 %:n osuudella, niin uudelleenkoulutettavan kohderyhmän koko olisi 450 000 henkilöä. Kun tähän lisätään samassa ikäryhmässä olevat työttömät, määrä on 480 000 henkilöä. Arvio on karkea ja perustuu OECD:n arvioon hyvin suuressa (6,5 %) tai melko suuressa (20,9 %) korvautumisriskissä olevien työpaikkojen osuudesta ja vuoden 2017 väestö-, työvoima- ja työttömyysosuuksiin. Jos tarkastelun lähtökohdaksi otetaan vain hyvin suuressa

⁵ **Arntz, M., Gregory T. ja Zierahn U. (2016)** The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis." OECD Social, Employment and Migration working paper number 189, OECD, May 2016

korvautumisriskissä olevien työpaikkojen osuus (6,4 %), luvut ovat 109 000 (työllisistä) ja vajaa 120 000 (työllisistä ja työttömistä).

Kokonaisten työpaikkojen häviämisen kokoluokkaa on vaikea arvioida. Käytettävissä olevan tiedon perustella on mahdollista kuitenkin ennakoida, että työn murroksen vuoksi vajaa puoli miljoonaa henkilöä tarvitsee joko uudelleen koulutusta tai perusteellista, suunnitelmallista osaamisen täydentämistä. Vähäisemmän päivityksen tarvetta on vähintään yhtä monella.