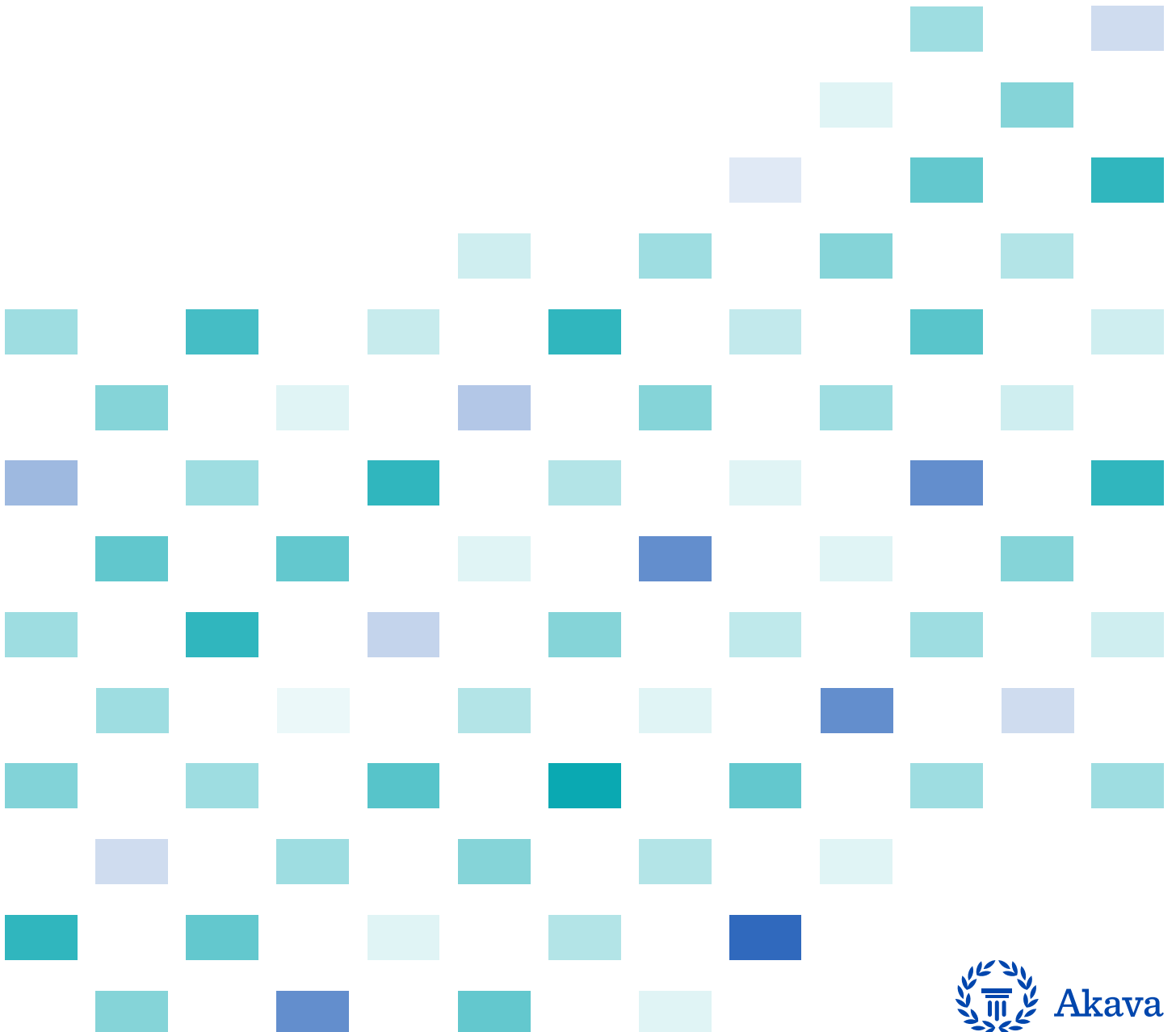


Juridinen selvitys: Miten edistää jatkuvaa oppimista työajalla?

Artikkeli 2/2025



Artikkeli 2/2025

Kirjoittaja: Helena Lamponen, OTT, työoikeuden dosentti (HY, TY), LL.M., VT

Avainsanat: jatkuva oppiminen, osaamisen kehittäminen, lainsäädäntö

Päivämäärä: 21.5.2025

Kirjoittajan esittely (kirjoittajavieraat)

Helena Lamponen on erikoistunut työoikeuteen ja on tehnyt pitkän uran Akavan Erityisaloissa lakimiehenä 1989–2010 sekä johtajana ja tiimin vetäjänä 2014–2024. Hän toimi Suomen ensimmäisenä yhteistoiminta-asiamiehenä vuosina 2010–2014. Lamponen toimii nykyisin yrittäjänä.

Yhteenveto

Artikkeli käsittelee työajalla tapahtuvan osaamisen kehittämisen edistämistä oikeudellisesta näkökulmasta. Toisin sanoen kyse on jatkuvan oppimisen edistämisestä työajalla ja tätä koskevista juridisista kehittämismahdollisuuksista.

Aluksi artikkelissa määritellään, mitä on työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen ja oppiminen sekä kuvataan osaamisen kehittämisen eri muotoja. Esillä ovat osaamisen kehittämisen tavoitteet ja edellytykset, esimerkiksi kehittämistä tukeva kulttuuri, työnantajan ja työntekijän myötävaikutus, aika ja taloudelliset edellytykset. Artikkelit tuo tutkimustietoa osaamisen kehittämisestä ja siihen kytkeytyvistä vaikutusmahdollisuuksista ja siinä arvioidaan osaamisen kehittämistä koskevaa lainsäädäntöä. Artikkelin kuuluu ehdotuksia, joilla kasvattaa työnantajan roolia osaamisen kehittämisessä erityisesti lainsäädännön kautta.

Euroopan unionin tasolta esillä ovat jatkuvaa oppimista koskevat perusoikeuskirja, sosiaalisten oikeuksien pilarin 1 kohta sekä neuvoston kaksi suositusta: suositus pienistä osaamiskokonaisuuksista ja suositus henkilökohtaisista oppimistileistä. Tarkastelun piirissä on seuraava lainsäädäntö: työsopimuslaki, työaikalaki, valtion virkamieslaki, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaki sekä evankelisluterilaisen kirkon viranhaltijalaki. Yhteistoiminnan osalta esillä ovat yhteistoimintalaki, laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa ja kunnan ja hyvinvointialueen yhteistoimintalaki. Lisäksi tarkastelen tasapuolisen kohtelun velvoitetta ja tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain sääntelyä. Esillä on myös opintovapaalaki. Artikkelissa tarkastelen ja arvioin Ruotsin lainsäädäntöä, joka koskee työajalla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä ja tätä koskevia sopimusratkaisuja. Esillä on myös Tanskassa käytössä oleva valtion henkilöstön osaamisen kehittämisen järjestelmä, jonka pääperiaatteet esittelen lyhyesti.

Työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen on laaja ja moninainen kokonaisuus. Se sulkee sisäänsä organisaation kulttuurin, rakenteet ja arvot. Keskeisiä ovat toisaalta työnantajan, toisaalta yksilön tarpeet ja päämäärät. Työnantajan näkökulmasta osaaminen on keskeinen menestystekijä. Yksilön näkökulmasta osaaminen on olennainen työllistyvyyttä ylläpitävä tekijä, ja keskeisiä edellytyksiä osaamisen kehittämiselle ovat aika ja raha. Osaamisen kehittäminen edellyttää sitä tukevia lainsäädäntöratkaisuja ja lakien aktiivista soveltamista. Hyvä yhteistoiminta ja hyvä

työturvallisuus tukevat osaamisen kehittämistä. Nämä näkökulmat ovat esillä artikkelissa.

Akava Works

Akavan tiedontuotanto toimii nimellä Akava Works.

Akava Works tarjoaa monipuolisesti tietosisältöjä raportteina, selvityksinä ja tutkimuksina. Tavoitteenamme on lisäksi herättää yhteiskunnallista keskustelua erityisesti akavalaisille tärkeistä ja ajankohtaisista aiheista. Akava Works -sisällöt eivät ole Akavan virallisia kannanottoja.

Akava Works -sivusto on osoitteessa www.akavaworks.fi.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Osaamisen kehittämisen eri muotoja ja kehittämisen edellytyksistä	6
2.1	Mitä osaamisella ja osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan?	6
2.2	Työnantajan tarpeet ja työntekijän henkilökohtaiset päämäärät	9
2.3	Kulttuuri, aika ja raha.....	10
2.3.1	Kulttuuri	10
2.3.2	Aika ja raha.....	12
3	Tutkimustuloksia osaamisen kehittämisestä ja vaikutusmahdollisuuksista työpaikoilla	13
3.1	Osaamisen kehittäminen	13
3.2	Vaikutusmahdollisuudet työpaikalla	16
4	Euroopan unioni ja jatkuva oppiminen.....	17
4.1	Perusoikeuskirja ja sosiaalisten oikeuksien pilari.....	17
4.2	Suositus pienistä osaamiskokonaisuuksista.....	18
4.3	Suositus henkilökohtaisista oppimistileistä	19
5	Osaamisen kehittämistä koskeva lainsäädäntö Suomessa	21
5.1	Työsopimuslaki, yleisvelvoite ja työyhteisön kehittäminen sekä työntekijän työssään tarvitseman osaamisen kehittäminen.....	22
5.2	Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 13 §, työyhteisön ja työilmapiiriin kehittäminen sekä viranhaltijan tehtävässään tarvitseman osaamisen kehittäminen	23
5.3	Evangelis-luterilaisen kirkon viranhaltijalaki ja työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen sekä viranhaltijan tehtävässään tarvitseman osaamisen kehittäminen	23
5.4	Mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen	24
5.5	Kilpailukieltosopimukset.....	25
5.6	Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja sijoittaminen työajalle	27

5.7 Työaikalaki.....	27
5.8 Lakisääteinen täydennyskoulutusvelvollisuus.....	28
5.9 Yhteistoimintalainsäädäntö.....	29
5.9.1 Yhteistoimintalaki	29
5.9.2 Valtion sekä kunnan ja hyvinvointialueen yhteistoimintalaki	31
5.10 Opintovapaalaki	32
5.11 Tasapuolinen kohtelu sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain sääntely.....	33
5.11.1 Tasapuolinen kohtelu	34
5.11.2 Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet	36
6 Ruotsi – työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen, lainsäädäntö ja työmarkkinaosapuolten sopimukset	38
6.1 Lag om omställningstudiesöd, laki uudelleen kouluttautumisen tuesta	38
6.2 Esimerkki uudelleen kouluttautumisen tuen sopimuspohjaisesta järjestelystä: kunta-ala.....	40
6.3 Opintovapaa.....	41
6.4 Työpaikkatason toiminta.....	41
6.5 Kiteytys Ruotsin järjestelmästä	42
7 Tanska ja valtion palveluksessa olevien osaamisen kehittämisen rahasto	42
8 Johtopäätökset ja ratkaisuesityksiä.....	43

1 Johdanto

Tämän artikkelin aiheena on työajalla tapahtuvan osaamisen kehittämisen edistäminen oikeudellisesta näkökulmasta. Toisin sanoen kyse on jatkuvan oppimisen edistämisestä työajalla ja tätä koskevista juridisista kehittämismahdollisuuksista.

Pohjustan aiheen käsittelyä määrittelemällä, mitä on työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen ja oppiminen. Tämän jälkeen kuvailen osaamisen kehittämisen eri muotoja. Nostan esille osaamisen kehittämisen tavoitteet ja edellytykset, joita ovat esimerkiksi kehittämistä tukeva kulttuuri, työnantajan ja työntekijän myötävaikutus, aika ja taloudelliset edellytykset. Käyn läpi tutkimustietoa osaamisen kehittämisestä ja siihen kytkeytyvistä vaikutusmahdollisuuksista. Kuvailen ja arvioin osaamisen kehittämistä koskevaa voimassa olevaa lainsäädäntöä. Teen ehdotuksia, joilla kasvattaa työnantajan roolia osaamisen kehittämisessä erityisesti lainsäädännön kautta.

Euroopan unionin tasolta esillä ovat jatkuvaa oppimista koskevat perusoikeuskirja, sosiaalisten oikeuksien pilarin 1 kohta sekä neuvoston kaksi suositusta: suositus pienistä osaamiskokonaisuuksista ja suositus henkilökohtaisista oppimistileistä.¹ Tarkastelun piirissä on seuraava lainsäädäntö: työsopimuslaki (55/2001), työaikalaki (872/2019), valtion virkamieslaki (750/1994), kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaki (304/2003) sekä evankelisluterilaisen kirkon viranhaltijalaki (653/2023). Yhteistoiminnan osalta esillä ovat yhteistoimintalaki (1333/2021), laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) ja kunnan ja hyvinvointialueen yhteistoimintalaki (449/2007). Lisäksi tarkastelen tasapuolisen kohtelun velvoitetta ja tasa-arvolain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) sääntelyä. Esillä on myös opintovapaalaki (273/1979).

Artikkelissa tarkastelen ja arvioin Ruotsin lainsäädäntöä, joka koskee työajalla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä ja tätä koskevia sopimusratkaisuja. Esillä on myös Tanskassa käytössä oleva valtion henkilöstön osaamisen kehittämisen järjestelmä, jonka pääperiaatteet esittelen lyhyesti.

Tässä artikkelissa en tarkastele henkilöstön työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta tai irtisanomisen sijaan tarjottavaa koulutusta uuden työtehtävän hoitamiseksi.

Työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen on laaja ja moninainen kokonaisuus. Se sulkee sisäänsä organisaation kulttuurin, rakenteet ja arvot. Keskeisiä ovat toisaalta työnantajan, toisaalta yksilön tarpeet ja päämäärät. Työnantajan näkökulmasta

¹ Euroopan unionin perusoikeuskirja (2000/C 364/01) sekä Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistyvyyden tukemiseksi (2022/C 243/02) ja Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, henkilökohtaisista oppimistileistä (2022/C 243/03).

osaaminen on keskeinen menestystekijä. Yksilön näkökulmasta osaaminen on olennainen työllistyvyyttä ylläpitävä tekijä, ja keskeisiä edellytyksiä osaamisen kehittämiselle ovat aika ja raha. Osaamisen kehittäminen edellyttää sitä tukevia lainsäädäntöratkaisuja ja lakien aktiivista soveltamista. Hyvä yhteistoiminta ja hyvä työturvallisuus tukevat osaamisen kehittämistä. Nämä näkökulmat ovat esillä artikkelissa.

2 Osaamisen kehittämisen eri muotoja ja kehittämisen edellytyksistä

Osaaminen on tärkeimpiä menestystekijöitä alasta riippumatta. Osaamisen on todettu vanhenevan aina vain nopeammin, samoin sen kohde muuttuu. Osaamisen jatkuvaan uudistamiseen haastavat myös yritys- ja työnantajatoiminnan sekä työnteon tapojen muutokset.²

2.1 Mitä osaamisella ja osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan?

Työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen on määriteltävissä eri tavoilla. Määrittelen osaamisen ja osaamisen kehittämisen työajalla seuraavasti:

Osaaminen on oppimisen tulos, joka ilmenee yksilössä ja (työ)yhteisössä.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitan erilaisia oppimisen toteutustapoja sekä aineetonta ja aineellista tukea, joiden seurauksena yksilön ja (työ)yhteisön osaaminen kehittyvät, toisin sanoen siirtyvät uudelle laadulliselle tasolle. Tällöin työtä pystytään tekemään aiempaa laadukkaammin. Työnantajanäkökulmasta osaamisen kehittäminen lisää mahdollisuuksia uudistaa toimintaa. Samoin se kasvattaa yksilön ja (työ)yhteisön hyvinvointia. Yksilötasolla osaamisen kehittäminen lisää työllistyvyyttä, mahdollisuuksia hakeutua uusiin tehtäviin työuran murrospisteissä tai sillä vahvistetaan muutoin osaamisen tasoa.

Työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen on sitä, että oppimista toteutetaan työajalla tai, toisin sanoen, työaikana. Euroopan unionin neuvoston pieniä osaamiskokonaisuuksia koskevassa suosituksessa oppiminen on määritelty seuraavasti (5-k.):

Virallisella oppimisella tarkoitetaan oppimista, joka tapahtuu nimenomaan oppimista varten suunnitellussa organisoidussa ja jäsennellyssä ympäristössä ja joka yleensä johtaa tutkinnon myöntämiseen, tavallisesti todistuksen muodossa; siihen sisältyvät yleissivistävän koulutuksen,

² Ojala – Meklin s. 13–14.

perus- ja jatkokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen järjestelmät ja korkeakoulutusjärjestelmät (d).

Epävirallisella oppimisella tarkoitetaan oppimista, joka tapahtuu virallisen koulutuksen ulkopuolella ja oppimista tavoitteiden ja oppimiseen käytettävän ajan osalta suunniteltujen toimintojen avulla ja johon sisältyy jonkin tyyppistä oppimisen tukea (e).

Arkioppimisella tarkoitetaan arkipäivän toimista ja kokemuksista oppimista, joka ei ole tavoitteiden, ajankäytön tai oppimisen tuen osalta organisoitua eikä jäsenneltyä; se ei välttämättä ole oppijan näkökulmasta tietoisesti tavoiteltua. Se ei automaattisesti johda pieneen osaamiskokonaisuuteen, mutta sitä voidaan tarkastella validointijärjestelyjen yhteydessä, joissa voidaan tunnistaa, dokumentoida, arvioida ja/tai varmentaa yksittäisen henkilön oppimistulokset (f).

Seuraavassa määritelmässä käytetty kolmijako pitää sisällään muodollisen, epämuodollisen ja informaalin oppimisen:

1. Muodollinen oppiminen toteutuu organisoidussa ja strukturoidussa viitekehyksessä, kuten esimerkiksi yrityksen tai koulutusorganisaation toteuttamana. Oppiminen on toiminnan suunnitelmallinen tavoite. Osaaminen on todennettavissa koulutuksen jälkeen muodollisella tavalla, kuten diplomilla tai todistuksella.
2. Epämuodollinen oppiminen tapahtuu suunnitelluissa tehtävissä, jotka eivät kuitenkaan ole suoraan oppimisaktiviteetteja. Esimerkkinä voidaan todeta työtehtävien osana tapahtuva oppiminen. Tällainen oppiminen kerryttää työelämään liittyvää osaamista, mutta ei johda todistukseen tai diplomiin.
3. Informaali oppiminen toteutuu päivittäisissä perhe-elämään, työhön tai vapaa-aikaan liittyvissä toiminnoissa. Tämä voidaan määritellä myös kokeilullisena tai vahingossa tapahtuvana oppimisena.³

Sydänmaanlakka on määritellyt osaamisen seuraavasti:

1. Yksilötasolla osaaminen kattaa tiedot, taidot, asenteen, kokemukset ja kontaktit eli yksilön verkostot. Osaaminen kattaa myös tiedon viemisen käytäntöön eli soveltamisen, jolloin harjoittelun kautta syntyy taito.
2. Tiimitasolla osaamisen piirissä ovat tiedot, taidot, asenne ja kokemukset. Organisaation tärkein oppimisen yksikkö on tiimi, ryhmä. Tiimin osaaminen on sen jäsenten kerrostunutta ja yhteistä osaamista.
3. Organisaation osaaminen pitää sisällään tietoa, taitoa, toimintatapoja ja prosesseja. Ne kytkeytyvät organisaation kulttuuriin.⁴

³ Sitra muistio 2019 s. 3.

⁴ Sydänmaanlakka s. 98–99 ja 104.

Lombardon ja Eichigerin 70/20/10-mallissa oppiminen on määritelty sen mukaan, missä ja miten oppimista tapahtuu:

Työssä oppimisesta 70 prosenttia tapahtuu työtä tehdessä, kun tehtävät ovat sisällöllisesti haastavia.

Työssä oppimisesta 20 prosenttia tapahtuu työnteon yhteydessä vuorovaikutuksessa ja yhteistyöverkostoissa. Tällöin yksilö oppii roolimallina toimivan esikuvan tai kehittymistä tukevan kumppanin kanssa sekä saadessaan palautetta. Työssä voidaan käyttää oppimispäiväkirjaa kuvaamaan sitä, mikä toimii ja mikä ei toimi. Yhteistyöverkostoissa toteutuvaa oppimista voidaan arvioida erilaisilla menetelmillä.

Perinteinen koulutus kattaa oppimisesta 10 prosenttia. Tällöin on kysymys esimerkiksi kursseista ja kirjallisuudesta.⁵

Otala ja *Meklin* ovat määritelleet osaamisen kehittämisen seuraavasti:

1. Kouluttautuminen perinteisessä merkityksessä, mikä tavallisimmin tarkoittaa osallistumista työpaikan ulkopuoliselle kurssille.
2. Elinikäinen eli jatkuva oppiminen, mikä kattaa täydennys-, lisä-, uudelleen- ja jatkokoulutuksen. Osa tätä ovat ns. pienet osaamiskokonaisuudet.
3. Ketterä oppiminen, jonka taustalla on digitalisaatio ja yritysten toiminnan kansainvälistyminen. Ketterässä oppimisessa muutetaan työn tekemisen tapoja, tavoitteena mahdollisimman hyvä työsuoritus. Se on tarvelähtöistä oppimista: työn tekemisen ja kehittämisen yhteydessä luodaan uutta tietoa ja osaamista, mikä ei edellytä kurssille menoa tai perinteistä opiskelua. Toimintatavat tukevat oppimista, joka tapahtuu tiimissä ja yhteistyössä asiakkaiden ja yhteistyökumppanien kanssa. Mahdollisuudet oppia moninkertaistuvat vuorovaikutuksessa, kun uusille asioille luodaan yhteisesti merkitys.⁶

Otalan ja Meklinin mukaan työpaikoilla tarvitaan rinnakkain kaikkia näitä oppimisen eri muotoja. Myös yleis- ja ammattiosaamista on kehitettävä elinikäisellä eli jatkuvalla oppimisella.⁷

Työpaikkatasolla osaamista voidaan kehittää *opintopiireissä*, joihin valmistaudutaan hankkimalla tietoa sovitusta aiheesta. Tietoa käydään yhdessä läpi, pohjana soveltamista koskeville johtopäätöksille. *Opintotutkimuksessa* ryhmä selvittää nimettyä asiaa ja siihen liittyviä hyviä käytäntöjä ja tietoja, jotka kootaan yhteen ja jaetaan. Tämän pohjalta arvioidaan tiedon soveltamista omassa työyhteisössä. *Mikro-oppiminen*

⁵ Lombardo – Eichinger s. 183–184. Mallia kohtaan esitetystä kritiikistä ks. Eklund s. 38 ja mallin soveltamisesta käytännössä ks. Bergman s. 173 ja Kallonen – Kuhmonen s. 23–24.

⁶ Otala – Meklin s. 16–17 ja Otala s. 29 ja 30.

⁷ Otala – Meklin s. 18.

tarkoittaa lyhyitä opiskelutuokioita: tunnin opiskelu kahdeksana päivänä tuottaa paremman osaamisen kuin yksi yhtenäinen kahdeksan tunnin opintojakso. *Oppimisvartissa* yhtä aihetta käsitellään lyhyissä jaksoissa peräkkäisinä viikkoina joko sisäisen tai ulkopuolisen asiantuntijan avustamana, mikä luo pohjaa yhteisille tiedon soveltamista koskeville johtopäätöksille. *Työnkulun mukainen oppiminen* tarkoittaa sitä, että työssä tarvittavaa osaamista hankitaan reaaliaikaisesti käyttämällä sovelluksia.⁸ Työpaikan osaamisen kehittämisen muotoihin lukeutuvat myös *sisäiset seminaarit* ja ammatillisia aiheita koskevat *esitelmät*⁹.

Eklund on todennut osaamisen kehittämisen muotoina muun muassa seuraavat:

Henkilökohtainen valmennus kuten coaching, jossa henkilöä ohjataan saavuttamaan henkilökohtaisia tavoitteitaan, sekä työnohjaus, jossa ohjataan ohjattavaa kehittämään omaa työhyvinvointiaan, työtään ja kehittymistään työssä, sekä mentorointi, jossa jaetaan kokemuksia siten, että tyypillisesti kokeneempi mentori ohjaa kokemattomampaa aktoria.

Muita osaamisen kehittämisen muotoja ovat esimerkiksi *oman osaamisen jakaminen* ja *verkostoituminen* sekä *työpajat*, jolloin voidaan moniammatillisesti ideoida uutta tuotetta tai palvelua tai sisäisen toiminnan kehittämistä. *Fasilitointi* on suunnitelmallista ja ratkaisukeskeistä toimintaa, jossa pyritään esimerkiksi ongelman ratkaisemiseen, kehittämiseen tai ideointiin jokaisen osallistujan vastatessa lopputuloksesta. *Vertaisopetuksessa* työntekijät opettavat toisilleen ammatillisia asioita tai työhön liittyviä taitoja. *Tehtävä- tai työkierrossa* tehtävät vaihtuvat säännöllisesti joko osittain tai kokonaan. *Pilottiprojekteissa* voidaan testata uutta toimintatapaa tai perehdyttää uusi työntekijä toimimaan projektityössä. *Kehityskeskustelut* ovat myös osa työssä tapahtuvaa osaamisen kehittämistä.¹⁰

Juuti ja *Vuorela* ovat sisällyttäneet osaamisen kehittämisen piiriin myös *sijaisuudet* ja *kouluttajana toimimisen*¹¹.

2.2 Työnantajan tarpeet ja työntekijän henkilökohtaiset päämäärät

Osaamisen kehittämisen päämäärät voivat olla työnantajälähtöisiä ja liittyä organisaation tavoitteisiin, joilla tähdätään strategian toteuttamiseen. Oppiminen ja osaaminen sisällytetään osaksi strategiaa.¹² Myös tällöin tavoitteet voivat olla työntekijälähtöisiä. Osaamisen kehittämisen tavoitteet voivat koskea kuitenkin

⁸ Ojala – Meklin s. 18.

⁹ Kari Pullin haastattelu.

¹⁰ Eklund s. 163–178.

¹¹ Juuti – Vuorela s. 72.

¹² Ojala – Meklin s. 25.

pelkästään työntekijän henkilökohtaisia päämääriä ja tavoitteita. Näihin eri näkökulmiin liittyvää juridiikkaa käydään läpi jaksoissa 5 ja 8.

Parhaimmillaan osaamista kehitettäessä organisaation tavoitteet ovat yhdistettävissä työntekijöiden henkilökohtaisiin tavoitteisiin¹³. Osaamisen kehittämisen tavoitteiden on oltava kannustavia henkilöstön näkökulmasta. Osaamisen kehittäminen kytkeytyy myös työntekijäkokemukseen eli siihen, miten työntekijä kokee työnsä, johtamisen, organisaation kulttuurin sekä osaamisen kehittämisen osana tätä kokonaisuutta.¹⁴

Organisaatio voi oppia vain oppivan henkilöstön avulla¹⁵. Oppivan organisaation tunnusmerkit ovat yhteinen visio ja ajattelumallit, henkilökohtainen kasvu, tiimioppiminen sekä systeemiajattelu¹⁶.

Organisaatiot tarvitsevat osaamis- ja oppimisstrategian. Osaamisstrategiassa määritellään, mitä osaamista nyt ja jatkossa tarvitaan ja miten tämä osaaminen hankitaan.¹⁷

Organisaatiokohtainen oppimisjärjestelmä tarkoittaa sitä, miten oppimista tapahtuu ja miten työtä kehitetään ja kuka sitä kehittää. Oppimisjärjestelmä pitää sisällään erilaisia osaamisen kehittämisen käytäntöjä. Se on sidoksissa organisaatiokulttuuriin.¹⁸ Osaamisen kehittämisen rakenteisiin kuuluvat myös osaamisen kehittämisen vaatima aika ja taloudelliset edellytykset.

2.3 Kulttuuri, aika ja raha

2.3.1 Kulttuuri

Työnantajan näkökulmasta oppiminen ja siitä syntyvä osaaminen ovat jokaisen organisaation keskeisiä kilpailutekijöitä kaikilla toimialoilla. Työntekijän näkökulmasta osaaminen ja sen kehittäminen ovat keskeisiä työllistyvyyttä ja hyvinvointia ylläpitäviä ja mahdollistavia tekijöitä. Kilpailukyky rakentuu oppimiskyvylle, joten oppimisen taidot ovat keskeisiä taitoja.¹⁹ Yksilötasolla osaamisen kehittämisessä keskeisiä ovat oppimisen taidot ja sisäinen motivaatio.

Oppimisen taitoihin kuuluvat: 1) ajattelun taidot, kuten reflektointi, luova ajattelu, systeemiajattelu ja ongelmanratkaisu, 2) vuorovaikutustaidot, sillä vuorovaikutus

¹³ Juuti – Vuorela s. 71–72.

¹⁴ Eklund s. 30 ja 46–47.

¹⁵ Eklund s. 50–51.

¹⁶ Senge ym. s. 89–94, 194, 237–238, 298–299, 352 ja 355–357.

¹⁷ Ojala – Meklin s. 21 ja 26.

¹⁸ Eklund s. 30–31 ja 39 sekä oppimisjärjestelmää ja käytäntöjä koskevia arviointikysymyksiä s. 32 ja osaamisen kehittämisen tavoitteita koskevia kysymyksiä s. 33.

¹⁹ Ojala – Meklin s. 15.

nopeuttaa ja moninkertaistaa oppimista, 3) tiedonhankintataidot, joihin kuuluu myös kokemuksesta ja toisten osaamisesta oppiminen ja 4) oman osaamisen tunnistaminen, tilannetaju ja nopea ymmärtäminen. Kaikki tämä vaatii aikaa.²⁰

Sisäinen motivaatio kytkeytyy työhön, joka koetaan merkitykselliseksi ja palkitsevaksi, mikä kannustaa uuden tiedon hankkimiseen. Sisäiseen motivaatioon vaikuttavat autonomia työssä ja vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ja tekemisen tapaan, aikaansaamisen kokemus ja työn hallinta, jolloin tuntee osaavansa työnsä, kehittyvänsä ja oppivansa sekä kokemukset tulosten aikaansaamisesta. Myös yhteisöllisyys ja vuorovaikutus ovat tärkeitä.²¹

Liiallinen tai pitkittynyt stressi johtaa oppimis-, keskittymis-, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyvyn heikkenemiseen. Tällöin osaamisen kehittäminen hidastuu tai estyy. Osaamisen kehittäminen edellyttää hyvää työturvallisuuskulttuuria ja -käytänteitä, jota heijastavat työhyvinvointi, työn tekemisen tavat, työn määrä tai useampi edellä mainittu tekijä.²²

Juuti ja *Vuorela* ovat kiteyttäneet hyvän johtamisen, laadukkaan työnteon, hyvinvoinnin ja osaamisen laadullisen kehittymisen välisen yhteyden seuraavasti: Hyvä johtaminen luo edellytyksiä sujuvalle toiminnalle ja ihmisten hyvinvoinnille. Kannustavan ja ihmisten toimintaa tukevan johtamisen seurauksena innokkuus kasvaa ja osaaminen kehittyä erinomaiseksi²³.

Heidän mukaansa ”kokemukset rakentuvat tunteiden varaan ja osaaminen rakentuu kokemusten varaan”. Kaikki tieto on organisoitunut kokemuksiksi. Oppiminen on omien ja muiden kokemusten työstämistä. Siinä tunteet ovat keskiössä, mikä edellyttää tunnetilojen käsittelyä ja tunnetaitoja. Luottamuksen ja avoimuuden ilmapiiri, toisin sanoen hyvä työilmapiiri on oppivan organisaation edellytys.²⁴

Juutin ja Vuorelan mukaan ”osaamisen kehittäminen on hyvän, kehittävän ja arvostavan suhteen luomista ihmisen ja organisaation välille”. Oppivassa organisaatiossa osataan hyödyntää ihmisten erilaisuutta.²⁵ Ihmisten erilaisuuden tunnistaminen ja hyväksyminen lisää innovatiivisuutta ja luovuutta ja ennaltaehkäisee kognitiivisia vinoutumia, esimerkkinä ryhmäajattelu²⁶.

Otala painottaa seuraavia osaamisen kehittämisen ja oppimisen edellytyksiä: Organisaatiokulttuuri ja osaamisen jakamisen mahdollistavat rakenteet mukaan luettuna sisäiset palvelut kuten esihenkilötoiminta, valmentava työote ja palveleva

²⁰ Otala s. 102–121.

²¹ Ryan ja Deci, Otala s. 92–93.

²² Eklund s. 134, Lamponen 2024, työturvallisuuslaki (738/2002).

²³ Juuti – Vuorela s. 11.

²⁴ Juuti – Vuorela s. 49, 51 ja 71.

²⁵ Juuti – Vuorela s. 52 ja 57.

²⁶ Jalonen s. 222–223.

johtaminen sekä työpaikan pelisäännöt ja tilat, jotka tukevat fyysistä vuorovaikutusta ja positiivista tunnetilaa sekä it-järjestelmät. Oppiva organisaatio on aivoystävällinen työpaikka, jossa huolehditaan yksilötasolla älyllisestä kunnosta.²⁷ Viimeksi mainittu kytkeytyy myös työpaikan työturvallisuuskulttuuriin.

Hyvä oppimiskulttuuri on psykologisesti turvallinen²⁸, kannustava, innostava, osallistava, asiakaslähtöinen, auttavainen, sallii virheitä, huomioi ihmisen ihmisenä ja edistää yhteistyötä. Oppimista prosessina korostetaan ja lahjakkuuden lisäksi arvostetaan oppimishalua ja sitkeyttä.²⁹

Yhteistoiminnallinen kulttuuri on erinomainen pohja osaamisen kehittämiseksi ja jatkuvalle oppimiselle. Osaamisen kehittämistä tukevat henkilöstön tasapuolinen kohtelu, syrjinnän ennalta ehkäisy, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen, henkisen ja fyysisen terveyden suojelu ja terveyshaittojen ennaltaehkäisy. Näitä oikeudellisesti säänneltyjä kysymyksiä voidaan perustellusti tarkastella myös osana kulttuuria.

2.3.2 Aika ja raha

Työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen edellyttää sekä työnantajan että työtä tekevän myötävaikutusta, aikaa ja rahaa. Aikaa tarvitaan, sillä uusi tieto rakentuu aiemman päälle järjestelemällä, yhdistelemällä ja prosessoimalla.³⁰

Työnantaja voi tarjota henkilöstölle opiskeluun aikaa. Googlella tämä on päivä viikossa eli 20 prosenttia työajasta. Työnantaja voi tukea rahallisesti omalla ajalla tapahtuvaa opiskelua.³¹ Aikaa ja rahaa voi arvioida esimerkiksi suhteessa palkkauskuluihin.

Yksi vaihtoehto tukea jatkuvaa oppimista on osaamistilin ja osaamissetelin käyttöönotto. Kysymyksessä olisi vakuutustyyppinen turva, joka mahdollistaisi jokaiselle osaamisen kehittämisen työuran aikana työmarkkina-asemasta riippumatta.³²

²⁷ Ojala s. 131, 248, 253–258, 261, 264–265, 270–273, 276, 281 ja 283. Katso myös Deloitte: Global Human Capital Trends 2024.

²⁸ Edmondson s. xvi: Psykologista turvallisuutta luonnehtivat pelon puuttuminen, myötätunto ja yksilön kunnioitus. Psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä eriäviä mielipiteitä ei ”osoitella”, ja niiden vuoksi ei joudu nolatuksi. Virheistä ei rangaista myöskään sosiaalisesti, jolloin turvattomuuden ja häpeän tunteita ei synny.

²⁹ Ojala – Meklin s. 160–161.

³⁰ Eklund s. 138–139 ja 144–147.

³¹ Ojala – Meklin s. 137 ja 139. Ks. Bergman s. 70, jossa esimerkki yhden yrityksen käytännöstä, 40 h/vuosi.

³² Esityksen osaamistilistä ja osaamissetelistä ovat tehneet seuraavat Akavan jäsenjärjestöt: Tekniikan Akateemiset, Insinööriliitto, Ekonomit, Tradenomit, Akavan Erityisalat, Loimu, Juristiliitto, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ja Agronomiliitto.

Jokainen työikäinen saisi osaamistilille vuosittain työnantajien ja työntekijöiden tasaosuuksin maksamalla osaamisvakuutusmaksulla rahoitettavan osaamissetelin, jonka voisi käyttää kouluttautumiskustannuksiin. Työllisyysrahasto hoitaisi vakuutusmaksujen keräämisen ja setelin maksatuksen.

Myös työvoimaviranomainen voisi ohjata varoja osaamistilille. Perusteena setelin käytölle olisi tällöin joko työvoimapoliittinen, yksilöllinen tai elinkeinopoliittinen osaamistarve, kuten aluepoliittinen tai toimialan osaamistarve.

Osaamisseteli myönnettäisiin vuosittain kaikille työikäisille. Edellytyksenä olisi 25 vuoden ikä tai perustutkinnon suorittaminen. Osaamisseteliä voisi käyttää tutkinnon jälkeisen osaamisen kehittämisen kustannuksiin.

Seteliä voisi käyttää koulutustarpeen ilmentyessä, joko vuosittain tai vaikka parin vuoden välein, jolloin käytettävä määrä olisi vastaavasti suurempi. Tilillä voi olla kerralla enintään viiden vuoden osaamisseteleitä vastaava summa.

Yksilöllä olisi oikeus vähentää koulutuskuluja verotuksessa. Verovähennykselle voitaisiin asettaa enimmäistaso.³³

Olennaista on määritellä se määrä, joka yksilöllä on vuosittain tai tietyllä määritellyllä aikajänteellä käytettävissä osaamisen kehittämiseen. Tämä ratkaisee, missä laajuudessa yksilö voi käytännössä hankkia omaehtoista koulutusta. Jos koulutus edellyttää poissaoloa työstä, malli jättää avoimeksi toimeentulon tuona aikana, mikäli työnantaja ei mahdollistaisi koulutukseen osallistumista palkallisesti.

Jäljempänä kohdassa 4.3 ja jaksossa 8 käsitellään neuvoston suositusta, joka koskee henkilökohtaisia oppimistilejä.

3 Tutkimustuloksia osaamisen kehittämisestä ja vaikutusmahdollisuuksista työpaikoilla

3.1 Osaamisen kehittäminen

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2023 työolobarometrissä tutkittiin jatkuvaa oppimista suomalaisilla työpaikoilla. Työolobarometrin tiedot työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumisesta, itsenäisestä opiskelusta ja työssä oppimisesta kuvaavat, kuinka yleistä palkansaajien jatkuva oppiminen työssä on.

³³ www.osaamistili.fi.

Vaikka valtaosa palkansaaajista kokee, että työpaikalla tuetaan uuden oppimista ja kokeilemista, työolobarometrin mukaan mahdollisuudet oppia ja oivaltaa eivät kerro aktiivisista ponnistuksista osaamisen kehittämiseksi työssä. Koronapandemian alun jälkeen työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen oli selvästi vähentynyt. Nyt jo kolmena peräkkäisenä vuonna palkansaaajista 40 prosenttia oli osallistunut koulutukseen, kun parhaimmillaan osuudet ovat olleet selvästi yli 50 prosentin. Osallistumisaste on laskenut parhaimmista vuosista yli kymmenellä prosenttiyksiköllä, eivätkä osuudet ole olleet näin matalalla koko barometrin mittaushistorian aikana eli vuodesta 2001 asti tarkasteltuna, (s. 38.)

Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytetty aika lyhenyi 2000-luvun alusta 2010-luvulle tultaessa. Vuonna 2023 koulutukseen käytettyjen työpäivien keskiarvo oli korkeampi kuin pitkään aikaan, kuusi päivää. Mediaani oli kolme työpäivää. Sukupuolten välillä ei ollut vuonna 2023 juurikaan eroja koulutukseen osallistumisessa. Miehillä koulutuspäivien keskiarvo oli hieman korkeampi kuin naisilla (6,6 päivää vs. 5,4 päivää, s. 39).

Ikäryhmien väliset erot työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumisessa olivat tasaantuneet vuodesta 2022. Eniten koulutukseen osallistuivat 35–44-vuotiaat (42 %) ja 45–54-vuotiaat (41 %), mutta myös 55 vuotta täyttäneistä 39 prosenttia ja alle 35-vuotiaista 38 prosenttia oli ollut koulutuksessa vuonna 2023.

Ammattiryhmien väliset erot olivat vuodesta 2022 hieman liudentuneet. Edelleen koulutukseen osallistuivat selvästi eniten ylemmät toimihenkilöt (47 %) ja vähiten työntekijäammateissa toimivat (27 %). Alemmista toimihenkilöistä koulutuksessa oli ollut 43 prosenttia vuonna 2023. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus on ollut pienessä laskussa kolmen viime vuoden ajan.

Julkisella sektorilla koulutukseen osallistutaan enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Valtiolla osuus oli 47 prosenttia, kunnissa ja hyvinvointialueilla 48 prosenttia. Osuus oli selvästi pienin teollisuudessa (32 %), yksityisissä palveluissa se oli 39 prosenttia.

Isoimmilla työpaikoilla osallistuttiin koulutukseen enemmän kuin pienillä. Yli 200 henkilön organisaatioissa osuus on ollut lievässä laskussa kolmen viime vuoden ajan. Vuonna 2023 osuus oli 47 prosenttia. Toiseksi eniten koulutukseen osallistuivat 10–49 henkilön työpaikoilla olevat palkansaaajat (43 %). Mikrotyöpaikoilla 30 prosenttia osallistui koulutukseen ja 50–199 henkilön työpaikoilla osuus oli 38 prosenttia, (s. 40.)

Työssä voidaan opiskella sekä ohjatusti että itsenäisesti. Ohjattu opiskelu työssä tarkoittaa sitä, että työntekijä opiskelee tällöin kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana. Itsenäinen opiskelu tarkoittaa omatoimista opiskelua työssä ilman edellä todettua ohjausta.

Vuonna 2023 neljännes palkansaaajista opiskeli työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana. Itsenäisesti ilman ohjausta opiskeli vajaa puolet (49 %). Molemmat osuudet olivat pudonneet kuudella prosenttiyksiköllä edellisestä vuodesta. Miehet ja naiset opiskelivat vuonna 2023 ohjatusti suurin piirtein yhtä usein. Sen sijaan miehet opiskelivat itsenäisesti naisia useammin (miehet 52 % vs. naiset 46 %), (s. 42.) Itsenäisesti ilman ohjausta opiskeli noin puolet palkansaaajista kaikissa ikäryhmissä (49–51 %) lukuun ottamatta 55 vuotta täyttäneitä, joilla osuus oli 42 prosenttia.

Itsenäisessä opiskelussa oli isoja eroja sosioekonomisen aseman mukaan. Eniten opiskelivat ylemmät toimihenkilöt (58 %), toiseksi eniten alemmat toimihenkilöt (49 %) ja vähiten työntekijäammateissa toimivat (38 %).

Valtiolla itsenäinen opiskelu oli yleisintä (64 %). Yksityisissä palveluissa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevistä noin puolet opiskeli itsenäisesti työssään (49 % kummassakin). Teollisuuden palkansaajilla osuus oli 45 prosenttia.

Itsenäinen opiskelu oli sitä yleisempää mitä isompi työpaikka oli kyseessä. Mikrotyöpaikoilla itsenäisesti opiskelleiden osuus oli 42 prosenttia, 10–49 henkilön työpaikoilla 47 prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa 51 prosenttia ja tätä isommilla työpaikoilla 56 prosenttia.

Itsenäinen opiskelu oli vähentynyt edelliseen vuoteen 2022 verrattuna eniten alle 45-vuotiailla ja toimihenkilöillä. Toimialoista selvä pudotus edellisvuoteen näkyi kaikilla muilla sektoreilla paitsi kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla. Itsenäinen opiskelu oli vähentynyt eri kokoisissa yrityksissä melko tasaisesti, (s. 44.)

Työolobarometrissä kiteytettiin osaamisen kehittämistä koskevia tuloksia seuraavasti: ”Osaamisen kehittämisen kulttuuri on perinteisesti ollut suomalaisilla työpaikoilla vahva, ja pitkällä aikavälillä se on kehittynyt myönteiseen suuntaan. Viimeisen viiden vuoden aikana työpaikkojen jatkuvan oppimisen tukemisessa ei kuitenkaan ole enää menty eteenpäin. Koronan jälkeen työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen on vähentynyt, ja jäänyt aikaisempaa alhaisemmalle tasolle. Työssä opitaan myös muun muassa itsenäisesti opiskelemalla tai kokeneempien kollegoiden tukemana. Näissä osaamisen kehittämisen indikaattoreissa näkyy vuonna 2023 pudotus aikaisempaan vuoteen verrattuna. Ikäryhmien ja sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat vuoden aikana hieman kaventuneet, mutta edelleen koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen osallistuvat eniten ylemmät toimihenkilöt sekä nuoremmat ikäryhmät. Erojen kaventuminen ei ole pelkästään myönteinen asia, jos sen taustalla on osallistumisen väheneminen tietyissä ryhmissä, kuten vuoden 2023 aikana nuoremmilla ikäryhmillä ja ylemmillä toimihenkilöillä.”, (s. 53.)

Vuodenvaihteessa 2021–2022 tehdyn MEADOW-tutkimuksen mukaan työnantajat yli kymmenen henkilön organisaatioissa kokivat henkilöstön osaamisen kehittämisen tärkeimmiksi keinoiksi vertaisoppimisen työkaverilta toiselle, esihenkilön ja alaisen väliset kehityskeskustelut sekä henkilöstön osallistumisen toiminnan, tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen. Näissä samoissa työpaikoissa toimivat työntekijät kokivat, että oma osaaminen kehittyy etenkin työssä ja työkavereilta oppien. Myös uusien vastuiden ja tehtävien ottaminen ja niiden oppiminen koettiin tärkeänä osaamisen kehittämisen keinona. Osallistuminen koulutukseen tuli vasta näiden jälkeen.

Esimerkiksi opiskelua verkkomateriaalien avulla ei useinkaan koettu merkittävänä keinona kehittää omaa osaamista.³⁴

VMBaro 2024:ssä selvitettiin valtion henkilöstön työtyytyväisyystekijöitä vuonna 2024. Työtyytyväisyystekijänä osaaminen, oppiminen ja uudistuminen saivat luvun 3,74 verrattuna vuoteen 2016, jolloin luku oli 3,51. Saman tutkimuksen aineistossa oli tietoja henkilöstön koulutukseen ja muuhun osaamisen kehittämiseen käytetystä ajasta. Vuonna 2024 tämä kattoi 3,6 työpäivää henkilöä kohden (vuosi 2023 5,5) ja 2,9 työpäivää henkilötötyvuotta kohden (vuonna 2023 0,7).³⁵

Julkisen alan työhyvinvointi 2024 -tutkimuksen mukaan julkisen alan työntekijät kokivat edelleen, että oma osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin oli hyvällä tasolla (kuntasektori 88 %, hyvinvointialueet ja valtio 86 % sekä kirkon sektori 91 %). Valtiolla aiempaa suurempi osa koki oman osaamisensa ja vaatimusten olevan tasapainossa (v. 2024 86 %, vuonna 2022 83 %). Terveysalan työntekijät (87 %) arvioivat oman osaamisensa vastaavan aiempaa paremmin työn vaatimuksiin. Ministeriötason toiminnassa (81 %) sekä hyvinvointialueilla hallinto- ja toimistotyössä (80 %) aiempaa harvempi koki osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia.³⁶

3.2 Vaikutusmahdollisuudet työpaikalla

Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työpaikalla ovat sidoksissa työssä tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen.

Vuoden 2023 työolobarometrissä tutkittiin vaikutusmahdollisuuksia. Tulosten mukaan ne ovat muuttuneet verrattain vähän 2000-luvulla. Vuoden 2023 tietojen mukaan vuoteen 2022 verrattuna vaikutusmahdollisuudet eivät olleet nousseet, vaan suunta oli pikemminkin kääntynyt alavireiseksi. Työtahtiin koki voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon 50 prosenttia, työtehtäviin ja työnteon paikkoihin kumpaankin 41 prosenttia sekä töiden jakoon ja työpaikan toiminnan kehittämiseen kumpaankin 35 prosenttia, (s. 99.)

Niiden palkansaajien osuudet, jotka eivät voi lainkaan vaikuttaa työhönsä, olivat suurin piirtein edellisen vuoden 2022 tasolla. Mahdollisuuksia vaikuttaa työnteon paikkoihin ei ollut 30 prosentilla, viidennes ei voinut vaikuttaa töiden jakoon, 14 prosenttia ei voinut vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen, 13 prosenttia ei voinut vaikuttaa työtehtäviin ja 11 prosenttia ei voinut vaikuttaa työtahtiin. Pitkällä aikavälillä niiden osuus, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia, on vähentynyt, (s. 100.)

Työpaikan toiminnan kehittämiseen pystyi vaikuttamaan paljon tai melko paljon 48 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 31 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 27

³⁴ Lyly-Yrjänäinen – Selander – Alasoini, TEM:in työolobarometri 2023 s. 31.

³⁵ Palkeet: Valtion henkilöstötyytyväisyys vuonna 2024.

³⁶ Julkisen alan työhyvinvointi 2024 s. 24.

prosenttia työntekijöistä (s. 101). Työpaikan toiminnan kehittämiseen pystyivät vaikuttamaan eniten yksityisten palveluiden palkansaajat (39 %), (s. 104.)

Vuosien 2022 ja 2023 barometreissa kysyttiin, suunnitteliko vastaaja itse omaa työtään, esimerkiksi aikatauluja ja työn tavoitteita. Kysymyksellä oli tarkoitus selvittää, miten yleistä on, että palkansaajat johtavat itse työtään. Vuonna 2023 palkansaajista noin puolet (49 %) suunnitteli omaa työtään säännöllisesti ja 35 prosenttia toisinaan. Niiden osuus, jotka eivät tehneet tätä juuri lainkaan, oli 16 prosenttia. Osuudet olivat samalla tasolla kuin vuonna 2022. Miesten ja naisten vastaukset olivat samankaltaisia. Ikäryhmistä 35–44-vuotiaat johtivat omaa työtään useimmin, heistä 57 prosenttia suunnitteli omaa työtään säännöllisesti. Nuorimmassa ikäryhmässä, 18–34-vuotiailla, osuus oli pienin, 42 prosenttia. Sosioekonomisen aseman ja toimialan mukaiset erot olivat selviä. Omaa työtään johti säännöllisesti 70 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 43 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja kolmannes työntekijöistä. Jopa noin neljännes työntekijöistä ja viidennes alemmista toimihenkilöistä ei suunnitellut lainkaan omaa työtään. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus oli vain viisi prosenttia. Toimialoista erottui valtio, sillä siellä 62 % suunnitteli säännöllisesti omaa työtään, (s. 106.)

4 Euroopan unioni ja jatkuva oppiminen

4.1 Perusoikeuskirja ja sosiaalisten oikeuksien pilari

Perusoikeuskirjan 14 artikla koskee oikeutta koulutukseen. Artiklassa on todettu muun muassa seuraavaa:

1. Jokaisella on oikeus koulutukseen ja oikeus saada ammatillista koulutusta sekä jatko- ja täydennyskoulutusta.

Sosiaalisten oikeuksien pilarin 1 kohta koskee opetusta, koulutusta ja elinikäistä oppimista:

Jokaisella on oikeus laadukkaaseen ja inklusiiviseen opetukseen, koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen sellaisten taitojen ylläpitämiseksi ja hankkimiseksi, jotka mahdollistavat täysipainoisen osallistumisen yhteiskunnan toimintaan ja auttavat työmarkkinoille siirtymisessä.³⁷

Em. kirjauksissa on painotettu yksilön oikeutta opetukseen, koulutukseen ja jatkuvaan oppimiseen, jotta hän saa edellytyksiä osallistua täysipainoisesti yhteiskunnan toimintaan mukaan luettuna työelämään osallistuminen. Kirjausten näkökulmana ovat

³⁷ Komission tiedonanto 26.4.2017 COM (2017) 250 final.

yksilölähtöiset tarpeet. Kirjauksissa ei todeta mitään osaamisen kehittämisen eri muotojen työnantajasidonnaisuudesta.

Euroopan unionin neuvosto on hyväksynyt kaksi suositusta edistämään yksilön oikeutta jatkuvaan oppimiseen. Suositukset koskevat pieniä osaamiskokonaisuuksia ja henkilökohtaisia oppimistilejä, joita käsitellään seuraavaksi.

4.2 Suositus pienistä osaamiskokonaisuuksista

Suosituksen lähtökohta on yksittäinen ihminen ja näkökulma on yhtä työnantajaa laajempi: pienellä osaamiskokonaisuudella tarkoitetaan niiden oppimistulosten kirjausta, jotka oppija on hankkinut pienen oppimismäärän jälkeen. Näitä oppimistuloksia on arvioitu avointen ja selkeästi määriteltyjen kriteerien perusteella. Pieniin osaamiskokonaisuuksiin johtavien oppimiskokemusten tarkoituksena on tarjota oppijalle erityisiä tietoja, taitoja ja osaamista, jotka vastaavat yhteiskunnallisiin, henkilökohtaisiin, kulttuurisiin tai työmarkkinoiden tarpeisiin. Pienet osaamiskokonaisuudet ovat oppijan omistamia, ne voidaan jakaa ja ne ovat siirrettävissä. Ne voivat olla erillisiä tai ne voidaan yhdistää suurempiin osaamistodistuksiin. Ne pohjautuvat laadunvarmistukseen, joka perustuu kyseisellä osaamisalueella tai toimialalla sovittuihin standardeihin.³⁸

Pienten osaamiskokonaisuuksien tarjoajilla tarkoitetaan oppilaitoksia ja organisaatioita, työmarkkinaosapuolia eli työntekijöitä ja työnantajia edustavia järjestöjä, työnantajia ja teollisuutta, kansalaisyhteiskunnan järjestöjä, julkisia työvoimapalveluja sekä alueellisia ja kansallisia viranomaisia ja muita toimijoita, jotka suunnittelevat, tarjoavat ja myöntävät pieniä osaamiskokonaisuuksia virallista ja epävirallista oppimista sekä arkioppimista varten.³⁹ Tämä ei vaikuta alueelliseen ja kansalliseen lainsäädäntöön ja olosuhteisiin.

Suosituksen johdannossa (4.) on todettu seuraavaa: ”Toimiva elinikäisen oppimisen kulttuuri on avainasemassa sen varmistamisessa, että kaikilla on tiedot, taidot ja osaaminen, jota he tarvitsevat menestyäkseen yhteiskunnassa, työmarkkinoilla ja henkilökohtaisessa elämässä. On olennaisen tärkeää, että ihmiset voivat saada laadukasta ja tarkoituksenmukaista koulutusta sekä täydennys- ja uudelleen koulutusta koko elämänsä ajan. Elinikäisen oppimisen mahdollisuuksien olisi oltava osa oppilaitosten pitkän aikavälin strategiaa, jotta voidaan parantaa niiden kykyä vastata työnantajien ja oppijoiden nopeasti muuttuviin tarpeisiin. Tämä mahdollistaisi moninaisemman oppijajoukon (mukaan lukien näiden oppilaitosten tutkinnon suorittaneet ja muut aikuisopiskelijat) täydennys- ja uudelleen koulutuksen. Korkeakoulujen, ammatillisten oppilaitosten, aikuiskoulutuksen tarjoajien ja pienten osaamiskokonaisuuksien muiden tarjoajien, myös työnantajien, on suositeltavaa tehdä

³⁸ Määritelmät 5. a).

³⁹ Määritelmät 5. b).

yhteistyötä ja sisällyttää tuoreimpia tutkimustuloksia oppimahdollisuuksien suunnitteluun ja päivittämiseen.”

Pienet osaamiskokonaisuudet mahdollistavat osaamisen hankkimisen ilman tarvetta suorittaa koko tutkinto. Johdannossa painotetaan toimivaa elinikäistä eli jatkuvaa oppimista. Se edellyttää, että yksilöllä on myös käytännössä mahdollisuus tähän koko elämänkaaren ajan. Suosituksessa painotetaan yhteistyötä viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja tarjoajien, työmarkkinaosapuolten, työnantajien ja eri järjestöjen välillä.

Suosituksen tavoitteissa (2.) on suositeltu jäsenvaltioille, ”että ne tarvittaessa käyttävät pieniä osaamiskokonaisuuksia välineenä, jolla vahvistetaan ja täydennetään olemassa olevia oppimismahdollisuuksia, lisätään osallistumista elinikäiseen oppimiseen ja autetaan saavuttamaan tavoite siitä, että 60 prosenttia kaikista aikuisista osallistuu koulutukseen vuosittain”. Suomessa on paljon tehtävää tämän tavoitteen saavuttamisessa. Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2023 työolobarometrin mukaan jo kolmena peräkkäisenä vuonna 40 prosenttia palkansaajista oli osallistunut koulutukseen, kun parhaimmillaan osuudet ovat olleet selvästi yli 50 prosentin. Osallistumisaste on laskenut parhaimmista vuosista yli kymmenellä prosenttiyksiköllä eivätkä osuudet ole olleet koko barometrin mittaushistorian aikana vuodesta 2001 näin matalalla.

Jäsenvaltioille on suositeltu pienten osaamiskokonaisuuksien ekosysteemin kehittämistä (7.–10.).

4.3 Suositus henkilökohtaisista oppimistileistä

Euroopan unionin neuvosto on antanut suosituksen henkilökohtaisista oppimistileistä. Suosituksessa on todettu, että ”riittämätön taloudellinen tuki yksilöille on yksi suurimmista esteistä, jotka vaikuttavat oppimiseen osallistumiseen” (johdanto (9)). ”Välittömien kustannusten lisäksi ajan puute on tärkein tekijä, joka estää aikuisia hakeutumasta koulutukseen” (johdanto (10)). Suosituksessa on tunnustettu ja tunnustettu taloudellinen tuki ja aika keskeisinä mahdollistajina kehittää osaamista. Suosituksessa on yksilöä koskeva painotus.

Suosituksen mukaan yksi mahdollinen tapa puuttua edellä mainittuihin ongelmiin on tarjota ihmisille suoraa tukea henkilökohtaisilla oppimistileillä olevien koulutusoikeuksien kautta. Samalla voitaisiin luoda laaja mahdollistava kehys, jonka avulla ihmisille voidaan tarjota koulutusmahdollisuuksia, tietoa, ohjausta, palkallista opintovapaata ja koulutustulosten tunnustamista. --- (johdanto (14)).

Suosituksen johdannossa (15) on todettu seuraavaa: ”Suositellaan, että henkilökohtainen koulutusoikeus määriteltäisiin kansallisella tasolla ihmisten koulutustarpeiden mukaisesti ja ottaen huomioon muut olemassa olevat välineet. Rahoituksen mukauttaminen tarpeisiin voi parantaa aloitteen tehokkuutta. Jäsenvaltiot voivat vahvistaa lisäkoulutusoikeuksia niitä eniten tarvitseville kansallisen tilanteen ja työmarkkinoiden muutosten mukaan. --- Rahoituksen saamisen lisäksi koulutuksen merkityksellisyys, hyödyllisyys ja tunnustaminen ovat keskeisiä täydennys- ja jatkokoulutukseen osallistumiseen vaikuttavia tekijöitä”. Johdannon tästä kohdasta on nostettavissa esille kaksi näkökulmaa: Henkilökohtaisen koulutusoikeuden määrittäminen ihmisten yksilöllisten koulutustarpeiden mukaisesti ja toisaalta rahoituksen mukauttaminen tarpeisiin eikä päinvastoin.

Henkilöiden olisi voitava säilyttää henkilökohtaiset koulutusoikeutensa riippumatta työvoima-asetaan tai ammatillisesta asemastaan tai uramuutoksistaan (johdanto (16), 3- ja 4 c kohta). Jotta ihmisiä voitaisiin auttaa löytämään sopiva koulutuspolku ja siten lisätä heidän motivaatiotaan oppia, heidän saatavillaan olisi oltava uraohjausta ja validointimahdollisuuksia (johdanto 18)).

Suosituksena jäsenvaltioille on todettu, että ne harkitsisivat henkilökohtaisten oppimistilien⁴⁰ perustamista mahdollisena keinona sille, että ihmiset voivat osallistua työmarkkinoiden kannalta merkitykselliseen koulutukseen. Siinä määrin kuin jäsenvaltiot päättävät perustaa henkilökohtaisia oppimistilejä, suositellaan, että ne ottavat käyttöön mahdollistavan kehyksen, mukaan lukien ohjaus- ja validointimahdollisuudet, jotta voidaan edistää tehokasta koulutukseen hakeutumista, tämän suosituksen mukaisesti. (2 kohta)

Edellä todettu on kiteytettävissä seuraavasti: Ratkaisuna mahdollistamaan yksilölle jatkuva oppiminen sekä osallistuminen työmarkkinoiden kannalta merkitykselliseen koulutukseen, esitetään suoraa tukea. Se koostuu henkilökohtaisilla oppimistileillä olevista koulutusoikeuksista⁴¹. Yksilön työmarkkina-asema tai uramuutokset eivät vaikuttaisi henkilökohtaisten koulutusoikeuksien säilymiseen.

Suosituksella tuetaan palkallisen opintovapaan toteuttamista. Palkallisen opintovapaan asianmukainen tarjoaminen mahdollistaisi sen, että työntekijät voisivat säilyttää palkkatulonsa tai saada korvausta ansionmenetyksestä koulutusjaksojen aikana (johdanto (20)). Jäsenvaltioita kehoitetaan aloittamaan työmarkkinaosapuolten kanssa vuoropuhelu järjestelyistä, joiden avulla työntekijät voivat osallistua koulutukseen työaikana käyttämällä henkilökohtaisia oppimistilejään, ottaen huomioon kansalliset koulutusmahdollisuudet ja -järjestelmät. Tältä osin olisi myös otettava huomioon pk- ja mikroyritysten tilanne (johdanto (20)).

Riittävä rahoitus on keskeinen osa henkilökohtaisten oppimistilien onnistuneita järjestelmiä. Henkilökohtaisten oppimistilien kansallisella järjestelmällä voitaisiin helpottaa kustannusten jakamista eri rahoituslähteiden, kuten viranomaisen, työnantajien ja työmarkkinaosapuolten hallinnoimien rahastojen välillä, sallimalla eri rahoituslähteiden antaa varoja henkilökohtaisille oppimistileille. Julkisten ja yksityisten rahoituslähteiden yhdistelmällä olisi varmistettava aloitteen kestävyys

⁴⁰ ”Henkilökohtaisella oppimistilillä” tarkoitetaan henkilökohtaisten koulutusoikeuksien tarjontatapaa. Se on henkilökohtainen tili, jonka avulla henkilöt voivat kerätä ja säilyttää oikeuksiaan ajan mittaan mitä tahansa sellaista tukikelpoista koulutus-, neuvonta- tai validointimahdollisuutta varten, jota he pitävät hyödyllisimpänä, ja milloin tahansa, kansallisten sääntöjen mukaisesti. Siinä myönnetään ihmisille täysi omistusoikeus oikeuksiin rahoituslähteestä riippumatta (Määritelmät 4. b).

⁴¹ ”Henkilökohtaisella koulutusoikeudella” tarkoitetaan oikeutta saada henkilökohtainen budjetti, joka on yksilön käytettävissä ja kattaa työmarkkinoiden kannalta merkityksellisen koulutuksen, ohjauksen ja neuvonnan, osaamisen arvioinnin tai validoinnin välittömät tukikelpoiset kustannukset (Määritelmät 4. a).

jäsenvaltioissa, mikä on sen onnistumisen kannalta olennaisen tärkeää. Tällaisen rahoituslähteiden yhdistelemisen ansiosta työnantajat voivat tarjota työntekijöille helpommin tukea ja lisäkoulutusta joko vapaaehtoisesti tai työehtosopimusten seurauksena (johdanto (23)).

Rahoitusjärjestelyinä on todettu viranomaisten, työnantajien ja työmarkkinaosapuolten hallinnoimat rahastot. Rahoitusjärjestelyissä painotetaan eri toimijoiden rahoituslähteiden yhdistelmää varmistamaan riittävän rahoituksen kestävyys.

Suosituksessa on osoitettu jäsenvaltiolle seuraavia toimia:

- varmistaa, että jokainen henkilökohtainen oppimistili kattaisi riittävän vuotuisen määrän oikeuksia, joita voidaan kerätä ja käyttää tietyssä ajanjaksona merkityksellisemmän koulutuksen mahdollistamiseksi (6 kohta),
- kehottaa työnantajia antamaan henkilökohtaisia lisäkoulutusoikeuksia työntekijöidensä ja muiden niiden arvoketjussa työskentelevien henkilöiden, erityisesti pk-yrityksissä työskentelevien henkilöiden, henkilökohtaisille oppimistileille puuttumatta yritysten omaan koulutustoimintaan (8 kohta) ja
- vahvistaa edellytykset, joilla henkilökohtaisia koulutusoikeuksia voidaan kerätä ja säilyttää, jotta voidaan saavuttaa tasapaino sen välillä, että ihmiset voivat kerätä koulutusoikeuksiaan pidempien koulutuskurssien rahoittamiseen, ja jotta voidaan rohkaista heitä käyttämään oikeuksiaan säännöllisesti koko työelämänsä ajan; jäsenvaltiot voisivat esimerkiksi asettaa oikeuksien keräämiselle ja säilyttämiselle määräajan ja ylärajan (10 kohta).

Yksittäisen ihmisen näkökulmasta käsite ”työmarkkinoiden kannalta merkityksellinen koulutus” tarkoittaa koulutusta, joka hänen näkökulmastaan on merkityksellinen tietyssä ajanjaksona työmarkkinoiden kannalta. Yksilölliset koulutustarpeet voivat muuttua työuran aikana, mihin vastataan jatkuvalla oppimisella.

Suosituksessa on todettu jatkuvan oppimisen yhteydessä keskeiset tekijät: yksilölähtöisyys, riippumattomuus yksilön työmarkkina-asemasta tai uramuutoksista, riittävät vuotuiset koulutusoikeudet, jotka ovat myös kerättäviä sekä aika ja raha, kuten palkallinen opintovapaa tai mahdollisuus saada ansionmenetyksen korvausta opintovapaan aikana sekä riittävän rahoituksen kestävyys.

5 Osaamisen kehittämistä koskeva lainsäädäntö Suomessa

Seuraavaksi tarkastellaan työajalla tapahtuvan osaamisen kehittämisen lainsäädäntöä Suomessa. Tarkasteltavina ovat työsopimuslaki ja työaikalaki, virkahenkilöitä koskeva lainsäädäntö sekä eri työnantajasektoreita koskeva yhteistoimintalainsäädäntö ja opintovapaalaki. Tässä jaksossa käsitellään myös tasapuolisen kohtelun velvoitetta ja tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain sääntelyä, joilla on merkitystä osaamisen kehittämisen yhteydessä.

5.1 Työsopimuslaki, yleisvelvoite ja työyhteisön kehittäminen sekä työntekijän työssään tarvitseman osaamisen kehittäminen

Työsopimuslain 2:1:ssä on yleisvelvoitetta koskeva säännös, joka velvoittaa työnantajan:

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Yleisvelvoitetta koskevan säännöksen alkuosa – työnantajan velvollisuus kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita – koskee osaamisen kehittämisen työkuultuuria koskevia edellytyksiä. Kun työnantaja kehittää suhteitaan työntekijöihin ja heidän keskinäisiä suhteitaan, hän luo samalla edellytyksiä työajalla tapahtuvalle oppimiselle.

Pykälän mukaan työnantajan on lisäksi ”huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi”. Hallituksen esityksen HE 157/2000 vp, s. 67 mukaan ”työnantajan tulisi yksittäisissä työsuhteissa huolehtia siitä, että muun muassa töiden sekä työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa työntekijät voivat muuttuvissakin oloissa suoriutua työstään. Tämä tarkoittaa esimerkiksi opastamista, perehdyttämistä tai kouluttamista työn muutoksien vaatimalla tavalla. Lisäksi työnantajan tulisi mahdollisuuksiensa mukaan muutoinkin edistää työntekijän kehittymismahdollisuuksia, jotta tämä voisi edetä työurallaan.”

Korkein oikeus on tulkinnut työnantajan yleisvelvoitetta tuomiossaan KKO 2019:28, joka koski muun muassa koulutuskustannusten korvaamista. Kysymys oli ollut työnantajan työntekijöilleen järjestämästä sisäisestä koulutuksesta. Koulutuksia voitiin ”pitää niiden laadun ja työnantajalle aiheutuneiden kustannusten perusteella suhteellisen tavanomaisena”. Tuomioistuimien painotti yleisvelvoitteen oikeudellista velvoittavuutta: työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän koulutuksesta. Säännöksellä on pakottava luonne (18 ja 29 kohta). Työsopimuslain esitöissä HE 157/2000 vp, s. 67 on todettu säännöksen sanktioimattomuudesta. Tuomiossa esitetty tulkinta ja johtopäätökset puoltavat näkemystä, jonka mukaan työnantajan rikkoessa tai laiminlyödessä yleisvelvoitetta hänet voitaisiin tuomita maksamaan vahingonkorvausta työntekijälle työsopimuslain 12:1.1:n mukaisesti.⁴²

⁴² Lamponen 2020 s. 116–117.

5.2 Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 13 §, työyhteisön ja työilmapiiriin kehittäminen sekä viranhaltijan tehtävässään tarvitseman osaamisen kehittäminen

Työsopimuslain yleisvelvoitetta vastaavaa säännöstä ei ole valtion virkamieslaissa, sen sijaan vastaava säännös on kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaissa. Kyseinen 13 § on otsikoitu muotoon *työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen*.

Hallituksen esityksessä HE 196/2002 vp, s. 17 on kyseisestä pykälästä todettu seuraavaa: ”--13 § liittyy työelämän muutoksiin ja työilmapiirin edistämiseen.

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan olisi pyrittävä huolehtimaan, että tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan. Lisäksi ehdotetaan työilmapiirin edistämiseen liittyvää säännöstä. Ehdotettu pykälä olisi tavoitteellinen, sinänsä sanktioton säännös. *Tarkoitus on, että viranhaltijan asema olisi samanlainen kuin työsuhteisella.* [kursivointi kirjoittajan] Tämä kirjaus ja edellä työsopimuslain yleisvelvoitteesta tuomiossa KKO 2019:28 todettu huomioiden, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijain 13 §:ää tulee soveltaa ja tulkita työnantajaa oikeudellisesti sitovana ja velvoittavana säännöksenä.

Säännöksen mukaan työnantajan on myös pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin viranhaltijoiden ja muiden palveluksessaan olevien keskinäisiä suhteita. Samalla edistetään työkuultuuria, joka mahdollistaa työajalla tapahtuvan osaamisen kehittämisen.

5.3 Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijalaki ja työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen sekä viranhaltijan tehtävässään tarvitseman osaamisen kehittäminen

Työsopimuslain yleisvelvoitetta sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaissa olevaa työyhteisön ja työilmapiirin kehittämistä koskevaa pykälää vastaava säännös on kirkon viranhaltijalaissa, 19 §. Viimeksi mainitusta on todettu hallituksen esityksessä 108/2022 vp, sivut 153–154, seuraavaa: ”Viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää, viranomaisen toimintaa tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä olisi pyrittävä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta ja sopeutua esimerkiksi viranomaisen organisaatiomuutoksiin, tehtävien uudelleen järjestelyihin ja muihin niihin verrattaviin toiminnan muutoksiin, työtapojen ja työmenetelmien kehittymiseen ja muihin vastaaviin työelämän muutoksiin. Huolehtiminen tarkoittaa esimerkiksi opastamista, perehdyttämistä tai kouluttamista tehtävissä tapahtuvien muutoksien vaatimalla tavalla. Työnantajan olisi myös pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin viranhaltijoiden ja muiden työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden keskinäisiä suhteita. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi hyvää työilmapiiriä edistäviä toimia. Nämä toimenpiteet kohdistuvat työpaikkaan yhteisesti. Pykälä on tavoitteellinen ja sanktioton, eikä se voi olla itsenäinen muutoksenhakuperuste.”

Hallituksen esityksessä ei ole kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain esitöissä todettua kirjausta, jonka mukaan ”tarkoitus on, että viranhaltijan asema olisi samanlainen kuin työsuhteisella”. Työsopimuslain 2:1:n yleisvelvoitetta on sovellettava työsuhteiseen henkilöstöön sitovana säännöksenä. Virkasuhteissa viranhaltijalain 19 §:ää sovellettaneen hallituksen esityksen kirjauksen vuoksi oikeudellisesti sitomattomana tavoitesäännöksenä. Tilanne on ongelmallinen myöhemmin käsiteltävän työnantajan tasapuolisuusvelvoitteen näkökulmasta (työsopimuslaki 2.1 ja laki kirkon viranhaltijasta 18.1) ja myös työnantajan koulutuspolitiikan kannalta, mitä käsitellään seuraavassa.

5.4 Mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen

Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta (työsopimuslaki 2:4.1). Vastaava säännös on valtion virkamieslaissa (6 e.2 10-k.) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaissa (9.2 3-k.).⁴³

Työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen HE 60/2022 vp, s. 41 mukaan osana edellä mainittua selvitystä ”Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle tieto siitä, että hänellä on lakiin, työehtosopimukseen tai työnantajan koulutuspolitiikkaan perustuva oikeus saada koulutusta. Selvitys annetaan vain, jos työntekijällä on jollakin edellä mainitulla perusteella oikeus koulutukseen. Muussa tapauksessa selvitystä ei tarvitse tältä osin antaa”.⁴⁴

⁴³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa, EUVL L 186, 11.7.2019, p. 105–121. Työehtodirektiivin johdantokappaleen 17 mukaan ”tietoihin, jotka koskevat oikeutta työnantajan tarjoamaan koulutukseen, olisi voitava sisällyttää niiden koulutuspäivien määrä, joihin työntekijällä mahdollisesti on oikeus vuoden aikana, ja tietoja työnantajan yleisestä koulutuspolitiikasta”. Työehtodirektiivin mukaan työnantajan annettavia tietoja on mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Tämä on todettu direktiivin 4 artiklan 2 kohdan h alakohdassa, osana II luvun työsuhdetta koskevia tietoja.

⁴⁴ Työsopimuslaki 2:4.3 11-k., laki 942/2024, Valtion virkamieslain muuttamista koskeva HE 50/2022 vp, s. 20: ”Momentin 10 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava [tieto] mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Työnantajan olisi informoitava virkamiestä siitä, että tällä on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva oikeus saada koulutusta. Lisäksi olisi informoitava virkamiestä koulutus-oikeudesta, joka perustuu työnantajan koulutuspolitiikkaan. Selvitys annettaisiin vain, jos virkamiehellä on jokin oikeus koulutukseen. Muussa tapauksessa selvitystä ei tarvitsisi antaa.” Sama on todettu hallituksen esityksessä HE 60/2022 vp, s. 52 kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain muuttamisen osalta: Selvityksessä olisi annettava tieto mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen.

Aiemmin käsitellyssä työsopimuslain 2:1:n yleisvelvoitetta koskevassa säännöksessä todettu, työnantajan oikeudellisesti sitova ja velvoittava koulutusvelvollisuus on työnantajan koulutuspolitiikan oikeudellinen pohja. Työnantajan koulutusvelvollisuus koskee samalla työntekijän oikeutta koulutukseen, mukaan luettuna myös määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa sekä vuokratyössä toimivat työntekijät⁴⁵. Selvityksen sisältämä tieto oikeudesta koulutukseen vahvistaa henkilöstön koulutusoikeuden toteutumista myös käytännössä, mukaan luettuna oikeutta työnantajan koulutuspolitiikkaan pohjautuvaan koulutukseen.⁴⁶

Yleisvelvoitteen yhteydessä työnantajan koulutuspolitiikan oikeudellisesta pohjasta todettu soveltuu vastaavasti kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain 13 §:ään. Vastaavaa ei voida todeta valtion virkamieslaista säännöksen puuttumisen vuoksi. Kirkon viranhaltijalain 19 § on esitöiden mukaan tavoiteltuonteinen. Lain 15 § koskee viranhoidon määräämistä ja selvitystä virkasuhteen ehdoista. Siinä ei ole todettu viranhaltijan oikeudesta saada tietoa koulutuksesta.⁴⁷

5.5 Kilpailukieltosopimukset

Työsopimuslain 3:5:ssä on säännös kilpailukieltosopimuksesta:

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60

⁴⁵ Lamponen 2023 s. 40. Kauhanen – Nätti – Ojala 2017 s. 50 ja Nätti ym. 2011 s. 227–243:

Määräaikaissä työsuhteisiin on havaittu yhdistyvän keskimäärin heikot kehitysmahdollisuudet työssä ja vähäisempi työnantajan maksamaan henkilöstökoulutukseen osallistuminen verrattuna toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Tämä vaikuttaa inhimillisen pääoman kertymiseen ja voi siten vaikuttaa henkilön myöhempään työllistyvyyteen ja urakehitykseen.

⁴⁶ Lamponen 2023 s. 40.

⁴⁷ Avoimia ja ennakoitavia työoloja ja -ehtoja koskeva direktiivi, 1 art. 6-k.: Jäsenvaltiot voivat säätää objektiivisin perustein, että *III luvun* [kursivointi kirjoittajan] säännöksiä ei sovelleta virkasuhteissa oleviin, julkisiin pelastuspalveluihin, asevoimiin, poliisiviranomaisiin, tuomareihin, syyttäjiin, rikostutkijoihin tai muihin lainvalvontaviranomaisiin. Mainittu luku sisältää työehtoja koskevat vähimmäisvaatimukset. Vertaa II luku, työsuhdetta koskevat tiedot.

prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella – kilpailukieltosopimuksella – rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen työstä, joka alkaa hänen nykyisen työsuhteen päättymisen jälkeen. Lisäedellytys on, että ko. uusi työnantaja harjoittaa työntekijän nykyisen työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Vastaavasti voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen solmiminen edellyttää erityisen painavaa syytä. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu muun muassa työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat.

Työnantajan kustantama erityiskoulutus voisi olla perusteena kilpailukieltosopimukselle. Erityisen painavan syyn olemassaoloa arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama paikallinen vapaa tai stipendi. Jo säännöksen sanamuodosta johtuu, että työnantajan tarjoama tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus eivät voisi olla sopimuksen perusteina. Koulutus, jonka työntekijä on itse hankkinut ja kustantanut, vaikka se olisi tapahtunut työsuhteen kestäessä ja koskisi työsuhteeseen liittyviä asioita, ei yleensä voisi olla peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiseen, ellei työnantaja ole esimerkiksi antanut palkallista vapaata koulutuksen tai siihen liittyvän opiskelun ajaksi.⁴⁸

Säännöksessä ei ole määritelty, mitä tarkoittaa ”työnantajan työntekijälle järjestämä erityiskoulutus”. Tämän on kuitenkin luonteeltaan eli sisällöltään, kestoltaan tai kustannuksiltaan olennaisesti poikettava siitä, mitä kyseisessä työsuhteessa, työntekijän tehtävät ja asema huomioon ottaen, on pidettävä tavanomaisena jatko-, täydennys- tai perehdytyskoulutuksena, jonka mahdollistaminen on työnantajan velvollisuus⁴⁹.

Rajoitusajalta työnantajan on maksettava työntekijälle korvaus. Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli

⁴⁸ HE 157/2000, vp s. 82.

⁴⁹ Hietala ym. s. 301–302.

kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta.

5.6 Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja sijoittaminen työajalle

Pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta ja työajaksi lukemisesta on säännös työsopimuslaissa, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaissa sekä valtion virkamieslaissa.

Työsopimuslain 2:19 §:ssä on todettu pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta ja työajaksi lukemisesta seuraavasti: jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

Sama on sanoitettu kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain 16 b §:ssä siten, että jos työnantajalla on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota viranhaltijalle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta viranhaltijalle. Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana. Vastaava säännös on valtion virkamieslain 13 a §:ssä.

5.7 Työaikalaki

Työaikalain 3.1:ssä on määritelty työajan käsite. Työaikalakia koskevassa hallituksen esityksessä HE 158/2018 vp, s. 76 on käsitelty koulutukseen käytettävää aikaa ja sen luonnetta työaikana erilaisten koulutusten yhteydessä.

Esitöiden mukaan ”Koulutukset ovat usein työnantajan osoittamia tilaisuuksia, jotka sivuavat välittömästi työntekijän työtehtäviä ja lisäksi työntekijöiden edellytetään niihin osallistuvan. Koulutukseen osallistumisen voidaan arvioida tällöin olevan osa 1 momentissa tarkoitettua työhön käytettyä aikaa ja sen myötä määritelmän mukaista työaikaa”.

Työntekijän perehdyttämiseen käytettävä aika on esitöiden mukaan työaikaa. Kysymys voisi olla esimerkiksi työssä käytettävän uuden tietojärjestelmän tai koneen käyttämiseen liittyvästä koulutuksesta.

Hallituksen esityksen mukaan, kun on kysymys vapaaehtoisesta koulutuksesta, jonka tavoitteena on esimerkiksi yleisellä tasolla parantaa tai ylläpitää työntekijän osaamista ja ammattitaitoa ja jota ei voida nähdä osana työntekijän tekemää työtä, tähän käytettyä aikaa ei luettaisi työaikaan.

On toki mahdollista, että työnantaja oman harkintansa perusteella päätyy lukemaan ns. vapaaehtoiseenkin koulutukseen käytetyn ajan työajaksi.

Osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien parantamiseksi myös sellaiseen koulutukseen käytetty aika, jonka tavoitteena on yleisellä tasolla parantaa tai ylläpitää työntekijän osaamista ja ammattitaitoa, on luettava työajaksi. Tässä todettu koskee myös virkasuhteessa tehtävää työtä (1 §).

5.8 Lakisääteinen täydennyskoulutusvelvollisuus

Tiettyissä tehtävissä toimivilla on lakisääteinen täydennyskoulutusvelvollisuus. Näihin lukeutuvat terveydenhuollon ja sosiaalihuollon ammattihenkilöt. Heidän osaltaan velvoite kattaa myös perehtymisen ammattitoimintaa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Työnantaja sääntely velvoittaa mahdollistamaan kouluttautumisen.

Terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskevassa laissa (559/1994) täydennyskoulutusvelvollisuudesta, jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä sekä työnantajan velvoitteista on säännös 18 §:ssä:

Terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin.

Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojään ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.

Hallituksen esityksessä HE 33/1994 vp, on tästä pykälästä todettu seuraavaa: ”--- 18 §:n 1 momentin mukaan terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa.

Täydennyskoulutusvelvoite sisältäisi potilaan tutkimukseen ja hoitoon liittyvän tiedon ja taidon lisäksi alan ammattitoimintaa koskevan lainsäädännön ja määräysten tuntemisen. --- Pykälän 2 momentin mukaan terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulisi luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö voisi osallistua ammatilliseen täydennyskoulutukseen.” Pykälää muutettiin myöhemmin lailla 1659/2015. Tätä lakia koskevassa hallituksen esityksessä HE 107/2015 vp, on sivulla 21 todettu seuraavaa: ”Täydennyskoulutusvelvollisuutta koskevaan 18 §:n otsikkoon ehdotetaan lisättäväksi maininta jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä --- Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi työnantajalle [ammattipätevyys]direktiivin 22 artiklan b) alakohdan mukaisesti velvollisuus seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä”.

Laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) ammattipätevyyden ylläpitämisestä ja osaamisen kehittämisestä sekä työnantajan velvoitteista on säännös 5 §:ssä:

Sosiaalihuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin.

Sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen ja että hän voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen.

Hallituksen esityksessä HE 354/2014 vp, sivulla 29 on tästä pykälästä todettu seuraavaa:

”--- ehdotetaan säädettäväksi sosiaalihuollon ammattihenkilön velvollisuudesta ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan sekä velvollisuudesta perehtyä ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Säännös noudattaa terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain [vastaavaa] §:ää. Ammattihenkilöllä

itsellään tulee olla vastuuta ammattitaitonsa ylläpitämisestä ja kehittämisestä, minkä ohella pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajalle velvollisuus luoda edellytykset ammattitaidon ylläpitämiseen, kehittämiseen ja tarpeelliseen täydennyskoulutukseen”.

Edellä todettuja pykälää täydentää sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (57/2024). Asetuksen mukaan koulutuksen on oltava määrällisesti riittävää⁵⁰ ja suunnitelmallista. Hyvinvointialueilla on velvollisuus seurata ja arvioida täydennyskoulutusvelvollisuuden toteutumista (2–3 §:t).

Molempien lakien nojalla velvoitteen täyttäminen edellyttää ammattihenkilön ja työnantajan aktiivista myötävaikutusta. Sekä työsopimuslaissa että kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaissa oleva säännös pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta ja työajaksi lukemisesta tukee osaltaan velvoitteen täyttämistä.

5.9 Yhteistoimintalainsäädäntö

Eri työnantajasektoreilla sovellettavien yhteistoimintalakien piirissä on henkilöstön osaamisen kehittäminen.

5.9.1 Yhteistoimintalaki

Yhteistoimintalain tarkoituksena on muun muassa yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittäminen jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen (1 §). Näitä tavoitteita konkretisoidaan lain 2 luvun mukaisessa toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevassa jatkuvassa vuoropuhelussa. Jatkuvan vuoropuhelun kohteena on muun muassa henkilöstön osaamistarpeet ja osaamisen kehittäminen (8 § 4-k.).⁵¹

Hallituksen esityksessä 159/2021 vp, sivulla 74 on todettu seuraavaa:

”Yrityksen tai yhteisön toiminnan kehittyessä voi syntyä tarpeita kehittää henkilöstön osaamista. Tarve voi syntyä esimerkiksi organisaatiossa, työn menetelmissä, työtekovälineissä tai toimintatavoissa tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Lainkohta edellyttäisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja pyrkisivät ennakoimaan ja kartoittamaan osaamistarpeita sekä arvioimaan, minkälaisilla toimilla osaamista olisi mahdollista kehittää ja ylläpitää. Säännöksellä ei kuitenkaan asetettaisi työnantajalle velvollisuutta järjestää tai hankkia koulutusta, vaan työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käsiteltävä osaamiseen liittyviä kysymyksiä säännönmukaisesti. Kuten muissakin vuoropuhelun

⁵⁰ Vertaa asianajajien täydennyskouluttautumista koskevat ohjeet, joiden mukaan ”Asianajaja on velvollinen ylläpitämään ammatillista osaamistaan ottamalla osaa säännöllisesti täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen vähimmäismäärä on kahdeksantoista (18) tuntia kalenterivuodessa.” (1.)

⁵¹ HE 198/2024 vp, 7 a § s. 70–71.

teemoissa, osaamiseen liittyvät kysymykset korostuvat, kun yrityksen tai yhteisön toiminnassa olisi tapahtumassa sellaisia muutoksia, jotka edellyttäisivät työntekijöiden tietojen ja taitojen kehittämistä.

Jos vuoropuhelussa tunnistetaan osaamisen kehittäminen tarpeelliseksi, työnantajan intressissä olisi kuitenkin yleensä arvioida, missä määrin sillä olisi käytettävissä olevien voimavarojen puitteissa mahdollisuus toteuttaa osaamisen kehittämiseen tai ylläpitämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Kyse voisi olla esimerkiksi koulutusten tai valmennusten hankkimisesta tai järjestämisestä, osaamiskartoituksista taikka muista käytännön järjestelyistä, joilla mahdollistetaan osaamisen kehittyminen. Kyse voisi olla myös järjestelyistä tukea työssä oppimista, työnkiertoa, omaehtoista opiskelua taikka opintovapaaajärjestelyistä.

Kysymys siitä, millä toimenpiteillä osaamista voidaan kullakin työpaikalla kehittää ja ylläpitää, jäisi työpaikoilla arvioitavaksi. Lainkohdan tarkoituksena olisi edistää sellaisia olosuhteita, joissa henkilöstön osaamisen ajantasaisuudesta pidettäisiin mahdollisimman hyvää huolta.”

Edellä siteeratussa hallituksen esityksen kohdassa s. 74 on siis todettu, että yhteistoimintalain 8 §:n 4-kohdassa, joka koskee vuoropuhelun kohteena henkilöstön osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä, ”*säännöksellä ei kuitenkaan asetettaisi työnantajalle velvollisuutta järjestää tai hankkia koulutusta, vaan työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käsiteltävä osaamiseen liittyviä kysymyksiä säännönmukaisesti*”. Hallituksen esityksen mukaan kysymys olisi siten vain velvoitteesta käsitellä henkilöstön osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä, ilman velvoitetta toteuttaa henkilöstön osaamisen kehittämistä käytännössä.

Hallituksen esityksen 159/2021 vp, sivulla 74 on kuitenkin nimenomaisesti todettu, että ”Sääntely olisi myös sopusoinnussa työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä säädetyn yleisvelvoitteen kanssa. Sen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lainkohdan mukaan työnantajan on lisäksi pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.”

Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 2019:28 tulkittiin työsopimuslain 2:1 §:n yleisvelvoitetta ja arvioitiin työnantajan vastuuta koulutuskustannusten korvaamisesta tilanteessa, jossa tuomioistuimien arvioi koulutukset niiden laadun ja työnantajalle aiheutuneiden kustannusten perusteella suhteellisen tavanomaisiksi. Korkeimman oikeuden mukaan säännöksellä on oikeudellisesti velvoittava luonne. Säännös on pakottavaa oikeutta (kohdat 18 ja 29). Yleisvelvoite on otettava huomioon, kun työnantaja arvioi yhteistoimintalain nojalla henkilöstön koulutustarpeita ja -velvoitteita ja toteuttaa niitä käytännössä.⁵²

Jatkuvassa vuoropuhelussa laaditaan työyhteisön kehittämissuunnitelma (9 §), johon on kirjattava muun muassa

⁵² Lamponen 2023 s. 260–261.

1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin (2 mom. 1-k.),

2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia (2 mom. 2-k.).

Työnantajan toiminnan jatkuvan kehittämisen edellytys on henkilöstön osaamisen ylläpito ja kehittäminen, mikä on kiinteästi sidoksissa henkilöstön työhyvinvointiin. Yrityksen strategiasta johdetut henkilöstön kehittämisen päämäärät ja käytännön toimenpiteet ovat keskeinen osa kehittämissuunnitelmaa.

Henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohta on nykytilan arviointi, josta edetään tavoitteiden asettamiseen⁵³. Henkilöstön työhyvinvointia edistävät työyhteisön toimivuus, vuorovaikutuksellisuus, tiedonkulku ja näiden parantaminen, johtamisen hyvä laatu sekä työssä etenemisen mahdollisuudet tai mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöihin⁵⁴. Osa kehittämissuunnitelmaa ovat henkilöstön työhyvinvointia tukevat toimenpiteet muutostilanteissa. Kaikki tämä luo edellytyksiä tukea osaamisen kehittämistä, mikä puolestaan vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin.

Osa kehittämissuunnitelmaa on 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu (9.2 § 3-k.) Kehittämissuunnitelmalla tavoitellaan työyhteisön suunnitelmallista ja pitkäjänteistä kehittämistä. Jotta tämä tavoite käytännössä toteutuu, suunnitelmaan kirjatut tavoitteet ja toimenpiteet on vastuutettava toiminnoittain henkilötasolle ja aikataulutettava.

Kehittämissuunnitelma kattaa myös 4) seurantamenettelyt (9.2 § 4-k.). Työyhteisön kehittämissuunnitelman toteuttaminen edellyttää johdonmukaista ja säännöllistä seurantaa, mikä on osa vastuunjakoa. Seurantaa voidaan toteuttaa erilaisilla työhyvinvointia, -tyytyväisyyttä tai -viihtyvyyttä koskevilla kyselyillä.⁵⁵ Nämä kyselyt voivat olla samoja, joita käytetään osaamisen kehittämisen arvioinnissa. Seurannan tuloksia käytetään pohjana, kun kehittämissuunnitelma päivitetään.

5.9.2 Valtion sekä kunnan ja hyvinvointialueen yhteistoimintalaki

Valtion yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintamenettelyssä käsitellään henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja siihen suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, henkilöstön tilaa ja työilmapiiriä koskevat raportit ja toimenpide-ehdotukset, työsuojelun toimintaohjelma ja yhteistoimintakoulutuksen järjestäminen (12.1 § 6-k.).

⁵³ HE 157/2021 vp, s. 77.

⁵⁴ HE 159/2021 vp, s. 77–78.

⁵⁵ HE 159/2021 vp, s. 78.

Virastot ja valtion liikelaitokset ovat velvoitettuja vuosittain vahvistamaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman (14.1 §).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisältö on määritelty seuraavasti:

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi viraston tai valtion liikelaitoksen koko huomioon ottaen ainakin arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä sekä suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt (14.2 § 3–4-k.). Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden virkamiesten ammatillista osaamista (14.5 §).

Kunnan ja hyvinvointialueen yhteistoimintalaki vastaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osalta valtion lakia (4 a § 2 mom. 4-k. ja 5 mom.)⁵⁶.

Valtion sekä kunnan ja hyvinvointialueen yhteistoimintalakien henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia koskeva sääntely vastaa aiemman yritysten yhteistoimintalain (334/2007) 16 §:ää.

5.10 Opintovapaalaki

Opintovapaalain tarkoituksena on parantaa työelämässä toimivan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia (1 §). Opintovapaa on aikaa, joksi työnantaja on vapauttanut työntekijän tai virkahenkilön tehtävien suorittamisesta koulutusta tai opiskelua varten (2.1 ja 3.1 §).

Opintovapaaksi ei lueta aikaa, jolloin työntekijä työnantajan määräyksestä opiskelee tai saa koulutusta. Opintovapaan ulkopuolella on myös aika, jonka osalta työ- tai virkaehtosopimuksissa on sovittu koulutuksen tai opiskelun rinnastamisesta työssäoloon tai jonka aikana työntekijä osallistuu ammattinsa edellyttämään lakisääteiseen koulutukseen. (2.2 §)

Opintovapaoikeudesta on säännös lain 4 §:ssä: Kun päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä vähintään vuoden, henkilöllä on tietyin rajoituksin oikeus saada opintovapaata saman työnantajan palveluksessa viiden vuoden aikana yhteensä enintään kaksi vuotta. Samoin työntekijällä on oikeus yhteensä enintään viisi päivää kestävään opintovapaaseen, jos päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on

⁵⁶ Hallituksen esitystä evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintalaksi on valmisteltu opetus- ja kulttuuriministeriössä joulukuusta 2023 lukien ja se on tarkoitus antaa eduskunnalle toukokuussa 2025.

kestänyt vähintään kolme kuukautta. Opintovapaa voidaan myöntää opiskeluun julkisen valvonnan alaisessa koulutuksessa (5.1 §).

Lakia täydentää asetus (864/1979), jossa on tarkennettu muun muassa opintovapaaseen oikeuttavaa koulutusta (2 §), opiskelun muotoja (3 §) ja opintovapaan antamistapaa (4 §).

Opintovapaan käyttöä rahoituksellisesti tukenut aikuiskoulutustuki lakkautettiin 1.6.2024 lukien niin, että tukea ei ole myönnetty 1.8.2024 tai sen jälkeen alkaviin opintoihin⁵⁷. Aikuiskoulutustuki oli rahallinen tuki, jota myönnettiin työntekijälle tai yrittäjälle ammatillista kehittymistä tukeviin opintoihin. Aikuiskoulutustukea oli mahdollista käyttää yhteen tai useampiin opintoihin yhteensä 15 tukikuukauden ajan, yhdessä tai useammassa erässä. Tuen avulla oli mahdollista opiskella kokonais- tai osittaisia tutkintoja tai lyhyempiä kokonaisuuksia.

Jos palkansaajan henkilökohtaiset koulutustarpeet ylittävät sen, mikä on palvelussuhde- tai osaamisen kehittämistä koskevan erityislainsäädännön piirissä, aikuiskoulutustuen lakkauttamisen jälkeen muuta yleisesti käytettävissä olevaa osaamisen kehittämisen taloudellisen tuen järjestelmää ei Suomessa ole käytettävissä. Opintotukilain (65/1994) etuuksien käyttöä rajaavat muun muassa asetetut yleiset edellytykset (5 §) ja opintotukeen oikeuttava aika (7 §).

5.11 Tasapuolinen kohtelu sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain sääntely

Henkilöstön osaamista kehitettäessä työnantajan on sovellettava tasapuolisen kohtelun velvoitetta ja tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säännöksiä.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua (työsopimuslaki 2:2 § 1 mom.). Virkasuhteisia koskeva vastaava säännös on valtion virkamieslaissa (11 § 1 mom.), kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaissa (12 § 1 mom.) ja evankelisluterilaisen kirkon viranhaltijalaissa (18 § 1 mom.). Työsopimuslain 2:2 §:n 3 momentissa sekä virkasuhteisia koskevissa laeissa viitataan syrjinnän kiellon osalta yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin⁵⁸.

Tasapuolisen kohtelun velvoitetta käsitellään seuraavassa työsopimuslain sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain nojalla. Sääntely vastaa muilla työnantajasektoreilla virkasuhteissa toimiviin sovellettavaa vastaavaa sääntelyä.

⁵⁷ Laki aikuiskoulutusetuuksista 1276/2000, kumottu lailla 274/2024, HE 8/2024 vp.

⁵⁸ Valtion virkamieslaki 11 § 2 mom., kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaki 12 § 3 mom. ja kirkon viranhaltijalaki 18 § 3 mom.

5.11.1 Tasapuolinen kohtelu

Perustuslaissa (731/1999) on säädetty yhdenvertaisen kohtelun velvoitteesta, jonka mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä (6.1 §). Tasapuolisen kohtelun velvoite ilmaisee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan pääperiaatteen, johon sisältyy vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa.⁵⁹

Työsopimuslain 2:2.1:n nojalla työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijän tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tasapuolisen kohtelun velvoite on luonteeltaan laajempi verrattuna työsopimuslain 2:1.3:ssa todettuihin syrjintäkieltoihin, jotka koskevat tiettyjä, yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa yksilöityjä henkilöön liittyviä kiellettyjä syrjintäperusteita. Tasapuolisen kohtelun velvoite on pakottavaa oikeutta, josta ei voida sopia toisin.

Työsopimuslain 2:2.1:n säännöksessä työnantajaa kielletään asettamasta työntekijöitä perusteettomasti keskenään eri asemaan. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä samalla tavalla, kun työntekijät ovat samankaltaisessa ja vertailukelpoisessa tilanteessa, huomioiden heidän tehtävänsä ja asemansa. Käytännön soveltamistilanteissa vertailu tehdään suhteessa siihen viiteryhmään, jonka piirissä työntekijä tai työntekijät ovat. Asian luonteen mukaan verrokki voi olla yksittäinen työntekijä tai työntekijäryhmä, kuten saman osaston, yksikön tai tiimin työntekijät tai esimerkiksi johtajat – esihenkilöt – alaiset -ryhmittely. Viiteryhmä voi olla myös yrityksen koko henkilöstö tai se voi olla kuvitteellinen. Viiteryhmässä huomioidaan eri kriteerejä, kuten työntekijöiden asema organisaatiossa ja heidän tehtävänsä, koulutuksensa ja työolosuhteensa. Säännöstä sovellettaessa tilanteiden vertailukelpoisuus ratkaistaan em. kriteerien nojalla työnantajakohtaisesti.⁶⁰

Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikota, kun jonkun työntekijän eri asemaan asettamiselle olisi hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy⁶¹. Työntekijöiden erilainen asema työnantajan organisaatiossa voi oikeuttaa henkilöstön erilaisen kohtelun. Työntekijöille asetettavat vaatimukset voivat vaihdella työntekijän aseman ja tehtävien mukaan. Mikäli työntekijöiden erilaisilla tehtävillä tai organisatorisella asemalla ei ole merkitystä, eri asemaan asettaminen ei ole hyväksyttävää.⁶²

⁵⁹ HE 309/1993 vp, s. 42.

⁶⁰ HE 19/2014 vp, s. 125 ja Tiitinen – Kröger, s. 200–201.

⁶¹ HE 157/2000 vp, s. 69.

⁶² Ks. KKO 2009:52 (ään.): Työsuhteesta johtuvien etuuksien määrä ja laatu voivat lähtökohtaisesti vaihdella työntekijöiden aseman ja tehtävien mukaan. Työntekijöiden tasapuolista kohtelua koskevan säännöksen vastaista voi kuitenkin olla heidän asettamisensa eri asemaan sellaisten etuuksien osalta, joiden erilaista kohdentamista eri henkilöstöryhmille ei voida asiallisesti perustella näiden erilaisella asemalla tai tehtävällä (3 kohta). Asiassa oli riidatonta, että kaikki yhtiön toimihenkilöt eivät olleet sen toiminnan kannalta tärkeitä avainhenkilöitä eivätkä yhtiön esittämät perusteet menettelylleen olleet kattaneet koko

Tasapuolisen kohtelun velvoitetta sovelletaan työnantajan käyttäessä työnjohto-oikeuttaan. Kun työnantaja asettaa työntekijöille työhön liittyviä velvollisuuksia ja vaatimuksia ja arvioi niiden noudattamista ja toteutumista, työnantajan on kohdeltava työntekijöitä vertailukelpoisessa tilanteessa tasapuolisesti. Sama koskee työsuhteeseen perustuvien etuuksien myöntämistä työntekijöille.⁶³

Tasapuolisen kohtelun periaatteen keskeinen tarkoitus on estää työnantajaa asettamasta työntekijöitä mielivaltaisesti eri asemaan. Kun työnantaja haluaa rajata tai kohdentaa esimerkiksi työsuhteen ehdon, etuuden tai mahdollisuuden kouluttautua vain joillekin työntekijöille, työnantajan on pystyttävä perustelemaan henkilöpiirin raja- ja objektiivisilla ja hyväksyttävillä syillä. Yksittäisessä soveltamistilanteessa asian luonne ratkaisee perusteiden hyväksyttävyyden.⁶⁴

Tasapuolisen kohtelun velvoitetta sovelletaan, kun työnantaja huolehtii lain, työehtosopimusmääräyksen tai koulutuspolitiikkansa nojalla työntekijöiden koulutuksesta. Säännöksen soveltamisen piirissä on työehtosopimuslain 2:1:n yleisvelvoite, joka koskee työnantajan velvollisuutta huolehtia henkilöstön koulutuksesta. Käytännön soveltamistilanteissa työntekijöiden asettaminen toisistaan poikkeavaan asemaan edellyttää edellä todettua työntekijän tehtävistä tai asemasta johtuvaa hyväksyttävää syytä, jonka olemassaolo arvioidaan objektiivisesti.⁶⁵

Jos työntekijä katsoo, että työnantajan menettely on ristiriidassa tasapuolisen kohtelun velvoitteen kanssa, hänen tulee esittää todennäköisiä perusteita tai syitä väitteelleen. Työnantajan on tämän jälkeen osoitettava, että hänellä on ollut hyväksyttävä syy menettelylleen (KKO 2010:5, 7 kohta).⁶⁶ Kun arvioidaan sitä, onko työntekijää kohdeltu tasapuolisesti, hänen kohteluaan verrataan työnantajan palveluksessa oleviin muihin työntekijöihin. Tasapuolisen kohtelun velvoitteen rikkominen edellyttää näyttöä riittävistä eroavaisuuksista ja lisäksi, että erotavuudet myös käytännössä johtavat tosiasiallisesti työntekijöiden erilaiseen asemaan.⁶⁷

Edellä työehtosopimuslain tasapuolisen kohtelun velvoitteesta todettu vastaa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalakia koskevan hallituksen esityksen HE 196/2002 vp, sivuilla 35–36 olevia kirjauksia: ”Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita

toimihenkilöryhmää. Sairaanhoidon ja muiden terveydenhuollon palveluiden kohdentaminen koko toimihenkilöryhmään ei siten ole perustunut todelliseen arvioon kunkin etuuden piiriin kuuluneen henkilön tosiasiallisesta merkityksestä yhtiön toiminnalle ja yhtiön järjestelyn perusteeksi esittämän seikan merkityksestä kunkin etuuden saajan kohdalla erikseen. Yhtiön esittämiä muitakaan perusteita, kuten kysymyksessä olleen terveydenhuoltopalvelun kustannuksia ja rakennusalan yleistä käytäntöä ei voitu pitää riittävinä rakennustyöntekijöiden ja toimihenkilöiden erilaiselle kohtelulle työterveyshuoltopalveluja eri ryhmille kohdistettaessa.

⁶³ HE 19/2014 vp, s. 125.

⁶⁴ Äimälä – Kärkkäinen, s. 146.

⁶⁵ Lamponen 2023 s. 50.

⁶⁶ HE 157/2000 vp, s. 69.

⁶⁷ Valkonen – Koskinen s. 245–246.

tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että toisiinsa verrattavia viranhaltijoita kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää siten työnantajalta johdonmukaisia toimia tai ratkaisuja suhteessa viranhaltijoihinsa. -- Säännöksellä ei kuitenkaan pyritä estämään viranhaltijoiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos tähän on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. --- Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikottaisi silloinkaan, kun jonkun viranhaltijan eri asemaan asettamiselle olisi hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy.”

5.11.2 Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä (1 §).

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia ja vuokratyössä käyttäjäyrityksiä (3 § 2 mom.). Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvien osin myös muun palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan (3 § 3 mom.). Säännöksen tarkoittamia ryhmiä ovat muun muassa itsenäiset työsuorittajat ja ammatinharjoittajat sekä freelancerit⁶⁸.

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 § 1 mom.). Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa sekä tavoitteellisesti että suunnitelmallisesti, henkilöstön määrästä riippumatta. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat, muun muassa edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen (6 § 2 mom. 2 k.). Työnantajalta edellytetään käytännön toimenpiteitä, mukaan luettuna osaamisen kehittäminen, mahdollistamaan säännöksessä todettu.

Lisäksi, kun työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet (6 a § 1 mom.). Tasa-arvosuunnitelmaan on sisällytettävä muun muassa käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi (6 § 3 mom. 2 k.). Osana tasa-arvosuunnittelua on arvioitava osaamisen kehittämistarpeita, jotka sisällytetään suunnitelmaan.

⁶⁸ HE 195/2004 vp, s. 18–19.

Tasa-arvolain 8 § koskee syrjintää työelämässä. Työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettyinä syrjintänä muun muassa silloin, jos työnantaja

- 1) koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä,
- 2) koulutukseen valitessaan menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. (1 mom.)

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu menettely on kiellettyä syrjintää myös, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (2 mom.).

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (1 §).

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajia ja vuokratyössä myös käyttäjäyrityksiä niiden käyttäessä työnjohto- ja valvontaoikeutta (4 § 3 mom.). Lakia sovelletaan kaikkeen sekä itsenäisessä että epäitsenäisessä asemassa tapahtuvaan työntekoon. Lailla suojataan luonnollisia henkilöitä. Jos oikeushenkilöiden taustalla olevien luonnollisten henkilöiden suojan tarve sitä edellyttää, voi laki tulla sovellettavaksi myös oikeushenkilöiden välisissä suhteissa (PeVL 11/2012 vp). Arvioitaessa yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjintäkiellon soveltumista oikeushenkilöiden välisiin suhteisiin olennaista on, kuinka välittömästi esimerkiksi elinkeinonharjoittaja samaistuu yhtiöön ja sen toimintaan (syrjintälautakunnan lausunto 2009/3384).

Syrjinnän kieltoa koskeva säännös on 8 §:ssä:

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Lain 7 § koskee työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta:

Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista -- työpaikalla. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan --- henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää selvitys 1 momentissa tarkoitettun arvioinnin johtopäätöksistä. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi on keino edistää yhdenvertaisuutta. Arvioinnin tarkoituksena on paikantaa olosuhteita ja menettelytapoja, jotka estävät tai vaikeuttavat yhdenvertaisuuden toteutumista. Työnantajan arvioinnin tulisi kattaa lähtökohtaisesti kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet. Eri

syrjintäperusteiden huomioon ottamisella tarkoitettaisiin sitä, että tunnistetaan, mitkä syrjintäperusteet ovat kyseisellä työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta merkityksellisiä. Muutos ei tarkoittaisi sitä, että kaikilla työpaikoilla olisi tarvetta toteuttaa edistämistoimenpiteitä kaikkien syrjintäperusteiden osalta. Yhdenvertaisuuden toteutumista tulisi edelleen voida arvioida yleisellä tasolla, sillä eräät syrjintäperusteet liittyvät henkilöiden ominaisuuksiin, joita koskevat tiedot ovat arkaluonteisia ja joita ei saa käsitellä muutoin kuin erikseen laissa säädetyissä tilanteissa. Yhdenvertaisuuden toteutumista voitaisiin selvittää muun muassa henkilöstölle suunnatuilla kyselyillä tai käymällä läpi henkilöstötilastoja ja työpaikan menettelytapoja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.⁶⁹

Osaamisen kehittäminen kuuluu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen ja syrjinnän kiellon piiriin. Se on osa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ja näitä koskevia käytännön toimia.

6 Ruotsi – työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen, lainsäädäntö ja työmarkkinaosapuolten sopimukset

Ruotsissa työajalla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä tuetaan monipuolisesti erilaisilla valtion, työmarkkinaosapuolten ja työnantajien toimenpiteillä.

Ruotsissa on lakiin pohjautuva järjestelmä, joka mahdollistaa taloudelliset edellytykset opiskella työuran aikana. Valtio vastaa tästä järjestelmästä. Jatkuva oppimista tukee palkansaajan oikeus opintovapaaseen. Alakohtaisesti on järjestetty sopimusteitse lisämahdollisuuksia jatkuvalle oppimiselle ja sen tueksi.

6.1 Lag om omställningstudiestöd, laki uudelleen kouluttautumisen tuesta

Työajalla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä tuetaan Ruotsissa lainsäädännöllä: lag om omställningsstudiestöd (2022:856) eli laki uudelleen kouluttautumisen tuesta. Valtio vastaa tästä järjestelmästä mukaan luettuna rahoitus (1.1 §).

Lain tarkoitus on parantaa aikuisten edellytyksiä rahoittaa opintoja, jotka vahvistavat heidän tulevaa asemaansa työmarkkinoilla (1.2 §). Pääsääntöisesti tässä huomioidaan työmarkkinoiden tarpeet.⁷⁰

Järjestelmä tuli voimaan 1.10.2022. Sääntelyä on sittemmin muutettu 2025 lukien.

⁶⁹ HE 148/2022 vp, s. 66.

⁷⁰ Prop. 2021/22:176, s. 167 ja 200.

Säätelyn ulkopuolelle jäävät tilanteet

Lain soveltamisen ulkopuolella ovat seuraavat tilanteet:

- 1) koulutus, jolla vastataan yksinomaan tietyn työnantajan osaamistarpeisiin,
- 2) suoriutuminen tavanomaisista työtehtävistä, joihin työnantajan tulisi kohtuudella tarjota koulutus tai
- 3) koulutus, jonka henkilö jo on käynyt tai josta hänellä jo on lopputodistus tai tutkinto- tai muu koulutusta koskeva todistus (15 a.1 §)⁷¹.

Uudelleen kouluttautumisen tuen muodot ja ehdot

Tuki muodostuu uudelleen kouluttautumisavustuksesta ja -lainasta (3 §). Tuella kompensoidaan opiskelun aiheuttamaa tulojen menetystä⁷². Avustus on veronalaista⁷³. Tukea myönnetään kokoaikaisiin opintoihin ja myös, kun opiskelu on osa-aikaista. Osa-aikaisissa opinnoissa tuki myönnetään suhteutettuna opintojen edellyttämään aikaan. Opintojen on kuitenkin katettava vähintään 20, 40, 50, 60 tai 75 prosenttia suhteessa kokoaikaisiin opintoihin.⁷⁴

Avustuksen saannin yläraja on se kalenterivuosi, kun henkilö täyttää 63 vuotta ja lainan osalta se kalenterivuosi, kun henkilö täyttää 60 vuotta (8 §, voimaan 1.10.2025).

Tukea maksetaan jokaiselta viikolta, jonka aikana henkilö opiskelee vähintään 20 prosenttia suhteessa kokoaikaiseen opiskeluun (16 §). Kun opiskelu on kokoaikaista, tuki on täysimääräinen. Muuten se on sidottu opintojen kattamaan aikaan suhteessa kokoaikaopiskeluun (17 §). Tukea maksetaan täysimääräisesti tuetuissa, kokoaikaisissa opinnoissa enintään 44 viikolta, ja osittain tuetuissa, osa-aikaisissa opinnoissa tuen kesto määräytyy opintoihin käytetyn ajan mukaan (21 §, voimaan 1.10.2025). Avustus on tulosidonnainen ja se korvaa 80 prosenttia palkkatulojen menetyksestä (24 §)⁷⁵. Lainan määrä on sidottu avustuksen suuruuteen ja tuloihin (26 §).⁷⁶

Järjestelmän piiriin pääsy edellyttää seuraavien ehtojen täyttämistä: *Tietty vähimmäistulo* ansiotyössä yhteensä vähintään 96 kalenterikuukaudelta 14 vuoden ajanjaksolta, joka lasketaan aikaisintaan siitä kalenterivuodesta, kun hän täytti 19 vuotta (6.2 §). Lisäksi ansiotyötä koskee *työaika koskeva edellytys*: Henkilön on lisäksi tullut olla ansiotyössä yhteensä keskimäärin vähintään 16 tuntia viikossa kunakin

⁷¹ Prop. 2021/22:176, s. 200 ja 204.

⁷² Prop. 2021/22:176, s. 215.

⁷³ Prop. 2021/22:176, s. 220.

⁷⁴ Prop. 2021/22:176, s. 226.

⁷⁵ Prop. 2021/22:176, s. 223.

⁷⁶ Prop. 2021/22:176, s. 231 avustuksen ja lainan suuruus.

kuukautena 12 kalenterikuukauden aikana, tarkastelujakson ollessa 24 kuukautta tai hänellä on tullut olla tietty vähimmäistulo (6.3 §).

Hallinto ja sopimuspohjaiset järjestelyt

Central Studiestödsnämnden (CSN) toimii lakisääteisenä viranomaisena, jolta haetaan avustukset ja lainat ja joka tekee niiden maksamista koskevat päätökset (2 §)⁷⁷. Järjestelmää täydentää sektorikohtaiset sopimusjärjestelyt. Sopijaosapuolia ovat työmarkkinaosapuolet. Työnantajat rahoittavat uudelleen kouluttautumisorganisaatioita. Ne saavat tästä valtiolta korvauksen, kun kyseessä on rekisteröitynyt organisaatio.⁷⁸

Seuraavaksi käsittelen esimerkinomaisesti kunta-alan sopimusta. Eri aloilla on vastaavasti omat sopimusjärjestelynsä.

6.2 Esimerkki uudelleen kouluttautumisen tuen sopimuspohjaisesta järjestelystä: kunta-ala

Kunta-alan uudelleen kouluttautumisen tuen sopimus, Kompetens- och omställningsavtal – KOM- KR, tuli voimaan 1.10.2022 ja se on voimassa toistaiseksi⁷⁹.

Sopimuksen tarkoitus on vastata työnantajien, sektoreiden ja työmarkkinoiden osaamisen kehittämisen tarpeisiin toimenpiteillä, jotka edistävät elinikäistä oppimista ja vahvistavat palkansaaajien asemaa työmarkkinoilla (liite 1 §).

Kaikki tuki ja korvaukset järjestelmässä rahoitetaan työnantajien maksamilla maksuilla rahastolle nimeltä Omställningsfonden. Maksu on suuruudeltaan 0,25 prosenttia ja rahaston jäsenenä oleva työnantaja saa takaisin valtion maksamana korvauksena 0,15 prosenttia palkkasummasta.⁸⁰

Sopimus sisältää erilaisia tukia työssäoloaikana ja myös sen jälkeen tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen:

⁷⁷ www.csn.se.

⁷⁸ Prop. 2021/22:176, s. 253 ja 324, www.kammarkollegiet.se, OM, CIKO, KFS-företagens Trygghetsfond, SEKO, Kyrkans trygghetsråd, Omstella, Omställningsfonden, SOKstiftelsen, TRS Trygghetsrådet, TRR Trygghetsrådet, Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet, Trygghetsfonden Fastigo-LO och Trygghetsrådet Fastigo, Trygghetsfonden TSL ja Trygghetsstiftelsen.

⁷⁹ Sopijaosapuolet: Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

⁸⁰ Cirkulär nr 22:25 1–2.

Grundläggande stöd -niminen tuki kattaa kartoituskeskustelut, ohjauskeskustelut ja neuvontaa sekä osaamisen vahvistamista koskevat prosessit. Tähän on oikeutettu toistaiseksi voimassa olevassa tai määräaikaaisessa palvelussuhteessa oleva, joka on työskennellyt ansiotyössä joko yhden tai useamman työnantajan palveluksessa keskimäärin vähintään 16 tuntia viikossa kalenterikuukaudessa yhteensä vähintään 12 kuukautta, tarkastelujakson ollessa 24 kuukautta. Edellä mainitun tuen piirissä ovat myös ne palkansaajat, joiden työn päättyminen johtuu taloudellis-tuotannollisista syistä tai terveydentilasta. Heille, joiden työ on päättynyt terveydellisistä syistä, on myönnettävissä vahvistettua tukea.

Sopimuksen piirissä on opintojen taloudellinen tuki. Täydentävällä opintojen tuella katetaan osa opintojen aiheuttamasta ansionmenetyksestä ja se täydentää myönnettyä julkista tukea, kun on kysymyksessä vähintään viikon tai enintään 44 viikkoa kestävät kokoaikaiset opinnot. Tuki myönnetään toistaiseksi voimassa olevassa tai määräaikaaisessa palvelussuhteessa olevalle. Pidennetty opintotuki korvaa osan ansioiden menetyksestä pidemmissä opinnoissa, joiden kesto on vähintään yksi lukukausi ja enintään 4 lukukautta.

6.3 Opintovapaa

Ruotsissa palkansaajan oikeudesta opintovapaaseen on säädetty laissa, lag (1974:981) om arbetstagers rätt till ledighet för utbildning. Edellytyksenä on, että opintovapaan alkaessa palvelussuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta tai yhteensä 12 kuukautta edellisen kahden vuoden aikana (3 §). Opintovapaa on palkaton. Sen käyttöä tuetaan uudelleen kouluttautumisen tuen järjestelmällä.

Kun palkansaaja palaa työhön opintovapaalta, hän on oikeutettu samoihin työoloihin ja ehtoihin kuin jos hän ei olisi ollut vapaalla (9 §). Työhön paluun oikeus on myös opintonsa keskeyttävällä, ja työnantajalla on oikeus lykätä paluuta enintään kuukaudella (10 §).

Työehtosopimuksella voidaan sopia toisin lain säännöksistä (2.2 §).

6.4 Työpaikkatason toiminta

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että palkansaajalla on pääsy työssä tarvittavaan osaamisen kehittämiseen. Tämä käy ilmi irtisanomisista koskevasta oikeuskäytännöstä. Oikeuskäytännön mukaan asiallista irtisanomisperustetta ei ole, jos työnantaja ei ole tarjonnut osaamisen kehittämistä, jonka avulla ko. henkilö pystyy suoriutumaan tehtävistään.⁸¹

⁸¹ AD 2011 nr 20: En pilot, som efter cirka tre års frånvarande från flyktningen uppvisade brister i den grundläggande kompetensen, blev uppsagd då hon av flygsäkerhetsmässiga skäl inte fick flyga. Parterna var överens om att piloten saknade den grundläggande kompetens som krävdes

Työehtosopimuksen piirissä olevilla työpaikoilla on tavanomaista, että paikalliset sopijaosapuolet ovat sopineet osaamisen kehittämisestä. Se voi kattaa vuodessa henkilöä kohden tietyn summan, minkä voi käyttää osaamisen kehittämiseen tai tietyn määrän tunteja, jotka ovat käytettävissä oppimiseen tai harjoitteluun. Paikallisella osaamisen kehittämisen sopimuksella yhdistetään palkansaajien henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat työnantajan toimintaan ja päämääriin. Paikallinen sopimus kattaa myös kehityssuunnitelmien seurannan ja tarkistamisen. Näiden sisältö, muodot ja laadun seuraaminen sovitaan paikallisesti.⁸²

6.5 Kiteytys Ruotsin järjestelmästä

Ruotsissa käytössä olevat ratkaisut vastaavat hyvin neuvoston suositukseen mahdollistaa ajallisesti ja taloudellisesti työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen. Valtion hallinnollista ja taloudellisen tuen järjestelmää täydentävät sektorikohtaiset sopimus pohjaiset järjestelmät. Työnantajien rahoittaessa uudelleen kouluttautumisorganisaatioita, valtio maksaa niille taloudellista tukea osallisuudesta. Oikeutta jatkuvaan oppimiseen täydentää palkansaajan lakisääteinen opintovapaoikeus.

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että palkansaajalla on mahdollisuus työssä tarvittavan osaamisen kehittämiseen. Työehtosopimuksen piirissä olevilla työpaikoilla on paikallisia sopimuksia osaamisen kehittämistä. Niissä on määritelty vuositasolla henkilöä kohden tietty summa osaamisen kehittämiseen tai tietty määrä tunteja oppimiseen tai harjoitteluun. Nämä sopimukset yhdistävät palkansaajien henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat työnantajan toimintaan ja päämääriin.

7 Tanska ja valtion palveluksessa olevien osaamisen kehittämisen rahasto

Tanskassa on perustettu työmarkkinaosapuolten aloitteesta valtion osaamisrahasto, joka tukee valtion palveluksessa olevien osaamisen kehittämistä. Järjestelmässä rahoittajan roolissa on työpaikka, ja tämä on myös edellytys yksilön pääsylle järjestelmän piiriin. Järjestelmän kautta ei saa tukea jo aloitettuun koulutukseen.

för flygning, men arbetstagsidan hävdade att kompetensen skulle kunna återfås genom inte alltför stora utbildningsinsatser från arbetsgivarens sida.

AD konstaterade att det i princip är den anställda som ansvarar för att denne har det allmänna kunnande som anställningen kräver. AD ansåg dock att arbetsgivaren, i en situation där arbetstagaren har varit frånvarande en viss tid, är skyldig att understödja att arbetstagaren återfår den yrkeskompetens som krävs. Enligt AD kan det ses som ett utflöde av den lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet. Uppsägningen var inte sakligt grundad.

⁸² www.ingenjören.se.

Rahastossa on viisi poolia, joista jokaisella on omat ohjeensa ja toiminnot, joihin voi hakea. Tämän lisäksi sovelletaan rahaston yleisiä sääntöjä. Kysyntään ei voida vastata täysimääräisesti, vaan tarjonta loppuu kesken vuoden.⁸³

Valtion osaamisrahastoa voi pitää samanaikaisesti myönteisenä ja kielteisenä esimerkkinä. Myönteistä on järjestelmän sopimuspohjaisuus, sen mahdollistama henkilöstön osaamisen kehittäminen ja työnantajien aktiivinen osallisuus järjestelmän rahoittajina. Kysyntään ei kuitenkaan voida vastata täysimääräisesti, vaan tarjonta loppuu kesken vuoden. Tämä tarkoittaa sitä, että rahasto on aliresursoitu suhteessa kysyntään ja tarpeisiin.

8 Johtopäätökset ja ratkaisuesityksiä

Työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen on laaja ja moninäkökulmainen kokonaisuus. Se pitää sisällään organisaation kulttuurin, rakenteet ja arvot. Keskeisiä ovat toisaalta työnantajan, toisaalta yksilön tarpeet ja päämäärät. Työnantajan näkökulmasta osaaminen on keskeinen menestystekijä. Yksilön näkökulmasta osaaminen on keskeinen työllistyvyyttä ylläpitävä tekijä, ja keskeisiä edellytyksiä osaamisen kehittämiseksi ovat aika ja raha. Osaamisen kehittäminen edellyttää sitä tukevia lainsäädäntöratkaisuja ja lakien aktiivista soveltamista. Hyvä yhteistoiminta ja hyvä työturvallisuus tukevat osaamisen kehittämistä.

EU-oikeus ja nykytila Suomessa

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 14 artiklan mukaan yksilön oikeus jatko- ja täydennyskoulutukseen on perusoikeus. Euroopan unionin neuvoston suosituksessa pienistä osaamiskokonaisuuksista painotetaan yksilölähtöisyyttä ja osaamista, joka vastaa yksilön – siis yksittäisen ihmisen – näkökulmasta monipuolisesti eri tarpeisiin, olivatpa ne yhteiskunnallisia, henkilökohtaisia, kulttuurisia tai työmarkkinoita koskevia. Osaamisen kehittäminen ei ole sidottu vastaamaan tietyn työnantajan tarpeita. Edellä jaksossa 3 käsitellyn tutkimustiedon pohjalta arvioituna Suomessa on paljon tehtävää neuvoston suosituksen tavoitteiden saavuttamisessa.

Työkulttuuri

Vaikutusmahdollisuudet työpaikalla ja osaamisen kehittäminen ovat sidoksissa keskenään.

Liiallinen tai pitkittynyt stressi johtaa oppimis-, keskittymis-, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyvyn heikkenemiseen. Tällöin tavoitteena oleva osaamisen kehittäminen hidastuu tai estyy.⁸⁴ Osaamisen kehittäminen edellyttää hyvää työturvallisuuskulttuuria ja -käytänteitä, joissa on huolehdittu henkilöstön fyysisestä ja

⁸³ www.kompetenceudvikling.dk/fonden/.

⁸⁴ Eklund s. 134

henkisestä hyvinvoinnista ja työmäärät ovat kohtuulliset. Yhteistoiminnallinen työkuultuuri on myös pohja jatkuvalle oppimiselle⁸⁵.

Luottamuksen ja avoimuuden ilmapiiri, toisin sanoen hyvä työilmapiiri on oppivan organisaation edellytys. Juutin ja Vuorelan mukaan oppiminen on omien ja muiden kokemusten työstämistä. Tässä tunteet ovat keskiössä, mikä edellyttää tunnetilojen käsittelyä ja tunnetaitoja. Heidän mukaansa ”osaamisen kehittäminen on hyvän, kehittävän ja arvostavan suhteen luomista ihmisen ja organisaation välille. Oppivassa organisaatiossa osataan hyödyntää ihmisten erilaisuutta.”⁸⁶

Otala painottaa seuraavia osaamisen kehittämisen ja oppimisen edellytyksiä: Organisaatiokulttuuri ja osaamisen jakamisen mahdollistavat rakenteet mukaan luettuna esihenkilötoiminta, valmentava työote ja palveleva johtaminen sekä työpaikan pelisäännöt ja tilat, jotka tukevat fyysistä vuorovaikutusta ja positiivista tunnetilaa sekä it-järjestelmät. Oppiva organisaatio on aivoille terveellinen työpaikka, siellä huolehditaan yksilötasolla älyllisestä kunnosta.⁸⁷ Viimeksi mainittu kytkeytyy työpaikan työturvallisuuskulttuuriin.

Hyvä oppimiskulttuuri on psykologisesti turvallinen, kannustava, innostava, osallistava, asiakaslähtöinen, auttavainen, sallii virheitä, huomioi ihmisen ihmisenä, edistää yhteistyötä, korostaa oppimista prosessina, ja lahjakkuuden lisäksi arvostetaan oppimishalua ja sitkeyttä⁸⁸.

Lainsäädäntö ja oikeusperiaatteet

Henkilöstön osaamisen kehittäminen jatkuvalla oppimisella on toimialasta riippumatta pohja kestäväälle toiminnalle. Se on myös osa työsuhteessa noudatettavaa lojaliteettivelvoitetta, joka koskee molempia työsuhteen osapuolia, työnantajaa ja työntekijää⁸⁹. Lojaliteettivelvoitteen kaltaista yleisperiaatetta ei ole sovellettavana virkasuhteissa. Virkasuhde muodostaa silti pohjan lojaalisuudelle työnantajana toimivan julkisyhteisön ja virkasuhteisen henkilöstön välillä. Työnantajana toimivalla julkisyhteisöllä on valtion virkamieslain (13.1 §), kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain (11 §) sekä evankelisluterilaisen kirkon viranhaltijalain (17 §) nojalla huolehtimisvelvollisuus virkasuhteista henkilöstöä kohtaan. Virkasuhde velvoittaa yksilöä toimimaan lakisääteisten virkavelvollisuuksiensa mukaisesti. Virkamiesmoraali tai -etiikka puolestaan määrittelee, minkälainen toiminta on julkisessa hallinnossa hyväksyttävää⁹⁰.

⁸⁵ Lamponen 2022.

⁸⁶ Juuti – Vuorela s. 49, 51–52 ja 57.

⁸⁷ Ojala s. 131, 248, 253–258, 261, 264–265, 270–273, 276, 281 ja 283. Katso myös Deloitte: Global Human Capital Trends 2024.

⁸⁸ Ojala – Meklin s. 160–161.

⁸⁹ Lojaliteettivelvoitteesta ks. Ollila.

⁹⁰ Koskinen – Kulla s. 37.

Työsopimuslain 2:1:n yleisvelvoitetta koskevan säännöksen alkuosa, työnantajan velvollisuus kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita, liittyy työajalla tapahtuvan osaamisen kehittämisen työ kulttuuria koskeviin edellytyksiin. Kun työnantaja kehittää suhteitaan työntekijöihin ja heidän keskinäisiä suhteitaan, hän luo samalla edellytyksiä työajalla tapahtuvalle oppimiselle. Tässä todettu koskee myös yleisvelvoitteeseen vertautuvia virkasuhdelakien säännöksiä.

Työsopimuslain 2:1:n yleisvelvoitteen piirissä ovat työntekijän nykyisen työn vaatimusten ja osaamistarpeiden lisäksi työnantajan toiminnan sekä työn ja työmenetelmien muutoksista ja kehittämisestä johtuviin osaamisen muutostarpeisiin vastaaminen. Säännös on oikeudellisesti velvoittava korkeimman oikeuden tuomion KKO 2019:28 mukaan. Vastaava säännös on kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaissa ja evankelisluterilaisen kirkon viranhaltijalaissa, johtaen kuitenkin erilaisiin soveltamistuloksiin.

Työajalla tapahtuvan osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen mahdollistaminen edellyttää palvelussuhdelainsäädännön yhtenäistämistä. Nykyisen työn ja tehtävien edellyttämä sekä työnantajan toiminnan, työn tai tehtävien ja työmenetelmien muuttuessa tarpeellinen osaamisen kehittäminen on mahdollistettava yhtenäistämällä eri työnantajasektoreilla työnantajavelvoitteet siitä riippumatta, onko henkilöstö työ- tai virkasuhteessa. Samalla on kysymys työnantajan koulutuspolitiikan oikeudellisesta pohjasta ja osaamisen kehittämisen kulttuuria koskevista edellytyksistä.

Perustelujen pohjalta arvioituna kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain 13 §:n osalta velvoittava lopputulos on saavutettavissa soveltamiskäytännössä.

Valtion työsuhteissa työsopimuslain 2:1:n yleisvelvoitetta sovelletaan sitovana säännöksenä. Tätä tai kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain 13 §:ää vastaavaa säännöstä ei ole valtion virkamieslaissa. Tilanne on ongelmallinen työnantajan tasapuolisuusvelvoitteen näkökulmasta. Valtion virkamieslakia on täydennettävä työsopimuslain 2:1:n yleisvelvoitetta vastaavalla säännöksellä. Säännöksen on oltava oikeudellisesti sitova.

Evankelisluterilaisen kirkon työsuhteissa työsopimuslain 2:1:n yleisvelvoitetta sovelletaan sitovana säännöksenä. Kirkon viranhaltijalain 19 §, työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen, on perustelujen mukaan luonteeltaan tavoitteellinen. Sitä sovellettaneen siksi oikeudellisesti sitomattomana tavoitesäännöksenä. Tilanne on ongelmallinen työnantajan tasapuolisuusvelvoitteen näkökulmasta. Viranhaltijalain 19 §:ää on täydennettävä perustelujen osalta vastaamaan työsopimuslain 2:1:n oikeudellisesti sitovaa yleisvelvoitetta. Lakia on täydennettävä säännöksellä, joka

koskee osana työnantajan selvitysvelvollisuutta viranhaltijan oikeutta työnantajan tarjoamaan koulutukseen⁹¹.

Työaikalain 3.1:ssä on määritelty työajan käsite. Esitöiden HE 158/2018 vp, s. 76 mukaan ”Koulutukset ovat usein työnantajan osoittamia tilaisuuksia, jotka sivuavat välittömästi työntekijän työtehtäviä ja lisäksi työntekijöiden edellytetään niihin osallistuvan. Koulutukseen osallistumisen voidaan arvioida tällöin olevan osa 1 momentissa tarkoitettua työhön käytettyä aikaa ja sen myötä määritelmän mukaista työaika”. Esitöiden mukaan työntekijän perehdyttämiseen käytettävä aika on työaika. Kysymys voisi olla esimerkiksi uuden työssä käytettävän tietojärjestelmän tai koneen käyttämiseen liittyvästä koulutuksesta.

Sen sijaan, kun on kysymys vapaaehtoisesta koulutuksesta, jonka tavoitteena on esimerkiksi yleisellä tasolla parantaa tai ylläpitää työntekijän osaamista ja ammattitaitoa ja jota ei voida nähdä osana työntekijän tekemää työtä, tähän käytettyä aikaa ei hallituksen esityksen mukaan luettaisi työaikaan. Tämä esitöiden toteamus voi muodostua esteeksi koulutukseen osallistumiselle, vaikka on toki mahdollista, että työnantaja oman harkintansa perusteella päätyy lukemaan tällaiseenkin koulutukseen käytetyn ajan työajaksi. Osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien edistämiseksi myös sellaiseen koulutukseen käytetty aika, jonka tavoitteena on yleisellä tasolla parantaa tai ylläpitää työntekijän osaamista ja ammattitaitoa, on luettava työajaksi. Tässä todettu koskee myös virkasuhteessa tehtävää työtä (1 §).

Terveystieteiden ja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä koskevissa laeissa on säännös pakollisesta täydennyskoulutusvelvoitteesta. Lakeja täydentää asetus, jonka mukaan koulutuksen on oltava riittävää ja suunnitelmallista. Velvoitteen täyttäminen edellyttää ammattihenkilön ja työnantajan aktiivista myötävaikutusta. Pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta ja työajaksi lukemisesta on säännös sekä työsopimuslaissa että kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaissa, mikä tukee velvoitteen täyttämistä. Eri alojen ja ammattiryhmien tarpeiden pohjalta on arvioitava nykyisen lakisääteisen täydennyskoulutusvelvollisuuden mahdollista laajentamista. Tähän liittyy pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen.

Yhteistoimintalain mukainen kehittämissuunnitelma pitää sisällään päämäärät ja toimenpiteet, joilla ylläpidetään ja kehitetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia kattaen myös toimenpiteiden vastuunjaon, aikataulun ja seurantamenettelyt. Osaamisen kehittäminen on kiinteä osa kokonaisuutta ja henkilöstön hyvinvointi on osaamisen kehittämisen keskeinen edellytys. Näitä molempia edistävät työyhteisön toimivuus, vuorovaikutuksellisuus, tiedonkulku ja näiden parantaminen, johtamisen hyvä laatu sekä työssä etenemisen mahdollisuudet tai

⁹¹ Direktiivi avoimista ennakoitavista työehdoista ja -oloista johdanto (6): Jäsenvaltiot voivat säätää objektiivisin perustein, että III luvun [kursivointi kirjoittajan] säännöksiä ei sovelleta virkasuhteessa oleviin, julkisiin pelastuspalveluihin, asevoimiin, poliisiviranomaisiin, tuomareihin, syyttäjiin, rikostutkijoihin tai muihin lainvalvontaviranomaisiin. Ko. luku koskee työehtoihin liittyviä vähimmäisvaatimuksia. Vertaa II luku, työsuhdetta koskevat tiedot.

mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöihin sekä henkilöstön työhyvinvointia tukevat toimenpiteet muutostilanteissa. Valtion ja kuntien yhteistoimintalaeissa on säännökset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta.

Eri yhteistoimintalaeissa olevia henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevia kirjauksia on sovellettava yhtenäisesti niiden sanallisista eroista huolimatta, tavoitteena osaamisen tosiasiallinen kehittäminen.

Osaamisen kehittäminen kuuluu työnantajaa velvoittavien tasapuolisen kohtelun, syrjinnän estämisen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen piiriin. Se on osa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ja näitä koskevia käytännön toimia. Osana tätä kokonaisuutta osaamisen kehittämistä on painotettava nykyistä vahvemmin, sillä osaaminen on mahdollistaja pyrittäessä tosiasialliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

Aika, raha ja oppimisen eri muodot

Työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen voi olla työnantajalähtöistä tai yksilön tarpeista nousevaa, ja parhaimmillaan siinä on yhdistettävissä molemmat näkökulmat. Palkansaajan yksilöllisissä henkilökohtaisissa osaamistarpeissa voi olla kysymys lyhyistäkin yksittäisistä opintojaksoista tai pidemmistä, aiempaa osaamista täydentävistä opinnoista. Kysymys voi olla myös suuntautumisesta uudelle osaamisalueelle tai alalle.

Opintovapaan käyttöä rahoituksellisesti tukenut aikuiskoulutustuki lakkautettiin 1.6.2024 lukien niin, että tukea ei ole myönnetty 1.8.2024 tai sen jälkeen alkaviin opintoihin⁹². Tuen avulla oli mahdollista opiskella kokonaisia tutkintoja tai lyhyempiä koulutuksia. Jos palkansaajan henkilökohtaiset koulutustarpeet ylittävät sen, mikä on palvelussuhde- tai osaamisen kehittämistä koskevan erityislainsäädännön piirissä, aikuiskoulutustuen lakkauttamisen jälkeen muuta yleisesti käytettävissä olevaa osaamisen kehittämisen taloudellisen tuen järjestelmää ei Suomessa ole. Osaamisen kehittäminen ja opintovapaan käyttö voi samalla estyä.

Työajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen edellyttää sekä työnantajan että työtä tekevän myötävaikutusta. Yksi lähtökohta arvioida työssä oppimista on työnantajan ajallinen ja rahallinen panostus henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Aikaa ja rahaa voi arvioida esimerkiksi suhteessa palkkauskuluihin.

Yksilön omaehtoinen osaamisen kehittäminen tarvitsee tuekseen rahoituksellisia tai verotuksellisia tukimuotoja tai molempia. Valtion, työmarkkinaosapuolten ja työnantajien roolia on myös arvioitava.

Yhtenä ratkaisuna toteuttaa jatkuvaa oppimista on esitetty osaamistilin ja osaamissetelin käyttöön ottamista. Jokainen työkäinen saisi osaamistilille vuosittain

⁹² Laki aikuiskoulutusetuuksista 1276/2000, kumottu lailla 274/2024, HE 8/2024 vp.

työnantajien ja työntekijöiden osaamisvakuutusmaksulla rahoitettavan osaamisetelin, jonka voisi käyttää kouluttautumiskustannuksiin. Vakuutusmaksujen kerääminen ja setelin maksatus olisi Työllisyysrahaston tehtäviä. Olennaista tässä mallissa on määritellä se summa, joka osaamisetelillä on vuosittain tai tietyllä määritellyllä aikajänteellä käytettävissä osaamisen kehittämiseen. Tämä ratkaisee, missä laajuudessa yksilö voi käytännössä hankkia omaehtoista koulutusta. Jos koulutus edellyttää poissaoloa työstä, malli jättää avoimeksi ansiotulojen menetyksen korvaamisen ja taloudellisen tuen tuona aikana, mikäli työnantaja ei mahdollistaisi koulutukseen osallistumista palkallisesti.

Euroopan unionin neuvosto on antanut suosituksen henkilökohtaisista oppimistileistä koulutusoikeuksineen, jotka on sidottu yksilöön, siis yksittäiseen ihmiseen. Suosituksessa on tunnustettu ja tunnustettu taloudellinen tuki ja aika keskeisiksi tekijöiksi, jotka mahdollistavat yksilölle osaamisen kehittämisen. Ratkaisuna mahdollistamaan jatkuva oppiminen ja osallistuminen työmarkkinoiden kannalta merkitykselliseen koulutukseen esitetään suoraa tukea, joka koostuu henkilökohtaisilla oppimistileillä olevista koulutusoikeuksista. Työmarkkina-asema tai uramuutokset eivät vaikuttaisi henkilökohtaisten koulutusoikeuksien säilymiseen. Suosituksella tuetaan palkallisen opintovapaan toteuttamista. Palkallisen opintovapaan asianmukainen tarjoaminen mahdollistaisi sen, että työntekijät voisivat säilyttää palkkatulonsa tai saada korvausta ansiotulojen menetyksestä koulutusjaksojen aikana. Rahoitusjärjestelyissä painotetaan eri toimijoiden yhteistyötä, varmistamaan riittävän rahoituksen kestävyys. Tämä toteutuu julkisten ja yksityisten rahoituslähteiden yhdistelmällä, viranomaisten, työnantajien ja työmarkkinaosapuolten hallinnoimien rahastojen välillä.

Suosituksessa on todettu yksittäisen ihmisen näkökulmasta jatkuvan oppimisen yhteydessä keskeiset tekijät: yksilölähtöisyys, riippumattomuus yksilön työmarkkina-asemasta tai uramuutoksista, riittävät vuotuiset ja kerättävät koulutusoikeudet sekä aika ja raha kuten palkallinen opintovapaa tai mahdollisuus saada ansionmenetyksen korvausta opintovapaan aikana sekä riittävän rahoituksen kestävyys.

Jäsenvaltioita kehoitetaan aloittamaan työmarkkinaosapuolten kanssa vuoropuhelu järjestelyistä, joiden avulla työntekijät voivat osallistua koulutukseen työaikana käyttämällä henkilökohtaisia oppimistilejään, ottaen huomioon kansalliset koulutusmahdollisuudet ja -järjestelmät ja myös pk- ja mikroyritysten tilanne. Suomessa on käynnistettävä tämä vuoropuhelu, joka koskee järjestelyjä mahdollistamaan työntekijöiden osallistuminen koulutukseen työaikana. Vuoropuhelun tulosten pohjalta on tunnistettavissa jatkoselvittämistä edellyttävät kysymykset, kuten esimerkiksi rahoitus, hallinnolliset järjestelyt, verotus ja muut ratkaistavat kysymykset.

Hyvänä verrokkina toimii Ruotsi. Siellä toteutetut ratkaisut mahdollistavat jatkuvan oppimisen ajallisesti ja taloudellisesti. Valtion hallinnollista ja taloudellisen tuen järjestelmää täydentävät sektorikohtaiset sopimuspohjaiset järjestelmät, joissa myös valtio on mukana maksamalla taloudellista tukea työnantajille niiden osallisuudesta, sekä lakisääteinen opintovapaoikeus.

Euroopan unionin neuvoston suosituksessa ns. pienistä osaamiskokonaisuuksista painotetaan tarvetta yhteistyöhön viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja tarjoajien, työnantajien, työmarkkinaosapuolten ja eri järjestöjen välillä. Jäsenvaltioille on suositeltu näitä koskevan ekosysteemin kehittämistä. Edellä todettuun vuoropuheluun, joka koskee järjestelyjä mahdollistamaan työntekijöiden osallistuminen koulutukseen

työaikana, on sisällytettävissä pienten osaamiskokonaisuuksien ekosysteemin arviointi ja edelleen kehittäminen Suomessa⁹³.

Lähteet

Virallislähteet

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä

Euroopan unionin perusoikeuskirja (2000/C 364/01)

HE 198/2024 vp

HE 8/2024 vp

HE 148/2022 vp

HE 108/2022 vp

HE 60/2022 vp

HE 50/2022 vp

HE 159/2021 vp

HE 158/2018 vp

HE 107/2015 vp

HE 354/2014 vp

HE 195/2014 vp

HE 19/2014 vp

HE 196/2002 vp

HE 157/2000 vp

⁹³ www.jotpa.fi; www.opin.fi; www.osaamispolku.fi.

HE 33/1994 vp

HE 309/1993 vp

Kielilaki 6.6.2003/423

Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin perustamisesta, 26.4.2017 COM (2017) 250 final

Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Lag om omställningsstudiestöd (2022:856)

Laki aikuiskoulutusetuuksista 28.12.2000/1276

Laki aikuiskoulutusetuuksista annetun lain kumoamisesta 30.5.2024/274

Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta 14.4.2023/653

Laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta 9.8.2019/906

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 11.4.2003/304

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449

Laki työsopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta 19.12.2024/942

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta

Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osaaikatyötä koskevasta puitesopimuksesta

Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistävyyden tukemiseksi (2022/C 243/02)

Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, henkilökohtaisista oppimistileistä (2022/C 243/03)

Opintotukilaki 21.1.1994/65

Opintovapaa-asetus 7.12.1979/864

Opintovapaalaki 9.3.1979/273

Perustuslaki 11.6.1999/731

PeVL 11/2012 vp

Prop. 2021/22:176

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta 25.1.2024/57

Syrjintälautakunnan lausunto (2009/3384)

Työaikalaki 5.7.2019/872

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Yhteistoimintalaki 30.12.2021/1333

Oikeuskäytäntö

AD 2011 nr 20

KKO 2019:28

KKO 2010:5

KKO 2009:52

Kirjallisuus

Bergman, Mertzi: *Asiantuntijasta oppimisen mestariksi Näin lisäät organisaatiosi vetovoimaa*. Alma Talent Helsinki 2024.

Edmondson, Amy C.: *The Fearless Organization Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation and Growth*. Harvard Business School Wiley 2019 New Jersey.

Eklund, Annina: *Osaamiskartta Osaamisen kehittäminen työelämässä*. Brik Helsinki 2021.

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa: *Työsopimuslaki käytännössä* 8., uudistettu painos. Alma Talent Helsinki 2023.

Jalonen, Harri: Kompleksisuusjohtamisella mukautuvaa kyvykkyyttä. Teoksessa Mäki, Annastiina (toim.): *Johtamisvainu Näkemyksellisyyttä johtamiseen* sivut 213–231. Basam Books 2022.

Juuti, Pauli – Vuorela, Antti: *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*, 5., uudistettu painos. PS-kustannus 2015 Jyväskylä.

Kallonen, Tarja – Kuhmonen, Annemari: *Jatkuva oppiminen Työelämän tärkein taito*. Kauppakamari 2021.

Koskinen, Seppo – Kulla, Heikki: *Virkamiesoikeuden perusteet*. Alma Talent Helsinki 2019.

Lamponen, Helena: *Joustavat työn muodot*. Editia Publishing Oy Keuruu 2023.

Lamponen, Helena: Osapuolten lojaliteettivelvoite yhteistoiminnassa. Edilex-artikkeli 2022/11 23.3.2022.

Lamponen, Helena: Psykososiaalinen kuormitus, työturvallisuusvelvoitteet ja esihenkilöiden työturvallisuus- ja rikosvastuu. Akava Works-artikkeli 14/2024.

Lamponen, Helena: Työelämässä tarvittavan kokonaisvaltaisen ihmisyyden asettamista vaatimuksista työsopimusosapuolille. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2020, s. 114–135. Alma Talent Helsinki 2020.

Lombardo, Michael M. – Eichinger Robert W.: *Career Architect Development Planner* 4th edition. Lominger International 2007.

Mäenpää, Olli: *Hallinto-oikeus Oikeuden perusteokset*. Alma Talent Helsinki 2023.

Ollila, Aki: *Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden perusta, sisältö ja rajoitukset* Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden työlaainsäädännöllisen ja työsopimusperusteisen tason suhde perus- ja ihmisoikeuksiin erityisesti sananvapauden näkökulmasta. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta Unigrafia Helsinki 2021.

Otala, Leenamajja: *Ketterä oppiminen – keino menestyä jatkuvassa muutoksessa*. Kauppakamari Viro 2018.

Otala, Leenamajja – Meklin, Soili: *Ketterä Oppiminen 2 Strategiasta käytäntöön*. Kauppakamari Viro 2021.

Ryan, R. M. – Deci, E. L.: *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54–67, 2000.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

Senge, Peter – Roberts, Charlotte – Ross, Richard B. – Smith, Bryan J. – Kleiner, Art: *The Fifth Discipline Fieldbook Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. Nicholas Brealey Publishing Limited London 1994.

Sydänmaanlakka, Pentti: *Innostu, innosta, innovoi Näkökulmia älykkääseen johtamiseen*. Alma Talent Helsinki 2024.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: *Työsopimusoikeus* 6., uudistettu painos Talentum Helsinki 2012.

Valkonen, Mika – Koskinen, Seppo: *Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa*. Alma Talent Helsinki 2018.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: *Työsopimuslaki* 5., uudistettu painos Alma Talent Helsinki 2017.

Muut lähteet

Asianajajien täydennyskouluttautumista koskevat ohjeet, valtuuskunta 11.1.2018, voimassa 1.1.2019 alkaen.

Cirkulär nr 22:25.

Deloitte: Global Human Capital Trends 2024.

Kauhanen, Merja – Nätti, Jouko – Ojala, Satu: Määräaikaisen työn vaikutus myöhempään palkkakehitykseen. *Talous ja yhteiskunta* 2/2017, s. 48–53.

Kompetens - och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-1.

Lyly-Yrjänäinen, Maija – Selander, Kirsikka – Alasoini, Tuomo: Työntekijöiden osallistumismahdollisuudet ja yrityksen tuloksellisuus: Pitkittäistutkimukseen perustuva MEADOW-analyysi 2023. Helsinki: TYÖ2030-ohjelma.

Lyly-Yrjänäinen, Maija: Työolobarometri 2023 Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työelämä 2024:16. Helsinki 2024.

Nätti, Jouko – Kauhanen, Merja – Miettinen, Joonas – Siponen, Katri-Maria: Epätyypillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia. Teoksessa Eteläpelto, Anneli – Heiskanen, Tuula – Collin, Kaija (toim.): *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 40 2011, s. 227–243.

Palkeet: Valtion henkilöstötyytyväisyys vuonna 2024 (VM Baro).

Pekkarinen, Laura – Korhonen, Marika – Erkkilä, Tuomas: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024. *Kevan tutkimuksia* 2/2025.

Pulli, Kari, PhD, haastattelu Helsingin Sanomat 12.1.2025.

Sitra: Muistio Jatkuvan oppimisen rakenteita maailmalla 2019.

www.csn.se

www.ingenjören.se

www.jotpa.fi

www.kammarkollegiet.se

www.kompetenceudvikling.dk/fonden/

www.opin.fi

www.osaamispolku.fi

www.osaamistili.fi