

EDUSKUNNAN VASTAUS 192/2013 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Asia

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 99/2013 vp).

Valiokuntakäsittely

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 10/2013 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

Laki

taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan tässä laissa työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työntekijöihin ja julkis-oikeudellisessa palvelussuhteessa oleviin sekä heidän työnantajinsa.

Tätä lakia ei kuitenkaan sovelleta eduskunnan oikeusasiamieheen ja apulaisoikeusasiamiehiin eikä eduskunnan kanslian, tasavallan presidentin kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian ja valtiontalouden tarkastusviraston virkamiehiin eikä myöskään Suomen Pankin ja Kansaneläkelaitoksen virkamiehiin ja toimihenkilöihin, ellei laissa toisin säädetä. Lakia ei sovelleta myöskään kotitaloustyönantajiin.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, koskee myös virkamiestä ja viranhaltijaa.

3 §

Koulutussuunnitelma

Saadakseen 5 §:ssä tarkoitettun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) soveltamisalaan kuuluvien yritysten osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 16 §:n mukaista suunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista suunnitelmaa ja valtiotyönantajan osalta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 7 a §:n mukaista suunnitelmaa.

Muiden kuin 2 momentissa tarkoitettujen työnantajien laatiman suunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Suunnitelmassa on lisäksi käsiteltävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisen ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisen työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmaan tulee kirjata, miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata.

4 §

Työnantajan velvollisuus keskustella työntekijän ammatillisen osaamisen kehittämisestä

Jos 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu työnantaja ei ole laatinut ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelmaa, työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä keskusteltava työntekijän kanssa tämän ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä.

5 §

Verovähennys ja sitä vastaava taloudellinen kannuste

Verovähennyksen myöntämisen edellytyksistä säädetään elinkeinotulon verottamisesta annetun lain (360/1968) 56 §:ssä ja maatilatalouden tuloverolain (543/1967) 10 f §:ssä sekä koulutuskorvauksesta koulutuksen korvaamisesta annetussa laissa (/).

6 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 16 § ja lisätään 20 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

16 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutus-

suunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset,

joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin:

1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehitymisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkina-kelpoisuutta;

4) 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

5) 1—4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin;

2) keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhettä;

3) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

4) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä tässä pykälässä tarkoitettut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitetun, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

20 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettyä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan tämän lain 16 §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

Laki

työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 4 §:n 3 momentti,
muutetaan 5 §:n 1 momentti ja 12 § sekä
lisätään lakiin uusi 4 a § seuraavasti:

4 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

4) 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

5) 1—4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä,

miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

5 §

Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

— — — — —

12 §

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 4 tai 4 a §:ssä tarkoitettussa asiassa, työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely pyynnössä tarkoitettua asiasta noudattaen, mitä 5—9 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan tämän lain 4 a §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 7 a §, sellaisena kuin se on laissa 1102/1990, seuraavasti:

7 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Viraston ja valtion liikelaitoksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi viraston tai valtion liikelaitoksen koko huomioon ottaen ainakin:

1) toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja niiden arvioitu kehitys;

2) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden virkamiesten työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten virkamiesten työmarkkinakelpoisuutta;

3) 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

4) 1—3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsitellessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden virkamiesten ammatillista osaamista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan tämän lain 7 a §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

Laki**koulutuksen korvaamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvaamiseen (*koulutuskor-*

vaus) työnantajalle, jolla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen elinkeinotulon verottamisesta annetun lain (360/1968) 56 §:n 6 momentin tai maatilatalouden tuloverolain (543/1967) 10 f §:n 6 momentin perusteella. Tätä lakia ei kuitenkaan sovelleta eduskunnan kansliaan, tasavallan presidentin kansliaan, eduskunnan oikeusasiamiehen kansliaan, valtiontalouden tarkastusvirastoon, Suomen Pankkiin eikä Kansaneläkelaitokseen. Lakia ei sovelleta myöskään kotitaloustyöntekijöihin.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, koskee myös virkamiestä ja viranhaltijaa.

3 §

Lain toimeenpano

Tämän lain toimeenpanosta vastaa valtion virastojen osalta valtiovarainministeriö ja muiden työnantajien osalta työttömyysvakuutusrahasto. Valtion virastolla tarkoitetaan valtion virkamieslain (750/1994) 1 §:n 3 momentissa tarkoitettua virastoa, ei kuitenkaan valtion liikelaitosta eikä virastoa, jonka virkamiehiin valtion virkamieslain 3 §:n 1 momentin perusteella ei sovelleta valtion virkamieslakia.

4 §

Korvaukseen oikeuttava koulutus

Koulutuskorvaukseen työnantajalla on oikeus koulutuksesta, joka perustuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (/) 3 §:ssä tarkoitettuun suunnitelmaan ja

1) joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;

2) jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa; ja

3) johon osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:n mukaista palkkatukea.

5 §

Koulutuskorvauksen määrä

Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta.

Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus lasketaan siten, että työntekijöiden keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrällä.

Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan siten, että työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998), jäljempänä *rahoituslaki*,

19 a §:n mukainen työnantajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva palkkasumma jaetaan työnantajan keskimääräisellä työntekijämäärällä ja näin saatu osamäärä luvulla 200. Valtion viraston keskimääräinen päiväpalkka lasketaan siten, että valtion eläkelain (1295/2006) 59 §:n mukainen eläkkeeseen oikeuttavien työansioiden palkkasumma jaetaan viraston keskimääräisellä työntekijämäärällä ja näin saatu osamäärä luvulla 200.

Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia.

Koulutuskorvaukseen oikeuttaa enintään kolme koulutuspäivää työntekijää kohti kalenterivuodessa.

6 §

Koulutuskorvauksen hakeminen

Valtion viranomaiset hakevat koulutuskorvausta valtiovarainministeriöltä ja muut työnantajat työttömyysvakuutusrahastolta.

7 §

Menettely haettaessa koulutuskorvausta valtiovarainministeriöltä

Valtion virasto ilmoittaa valtionvarainministeriölle 5 §:n mukaisen koulutuskorvauksen määrän koulutuksen järjestämistä (*koulutusvuosi*) seuraavan kalenterivuoden maaliskuun loppuun mennessä.

Valtiovarainministeriö vahvistaa koulutuskorvauksen määrän edellä 1 momentissa tarkoitettun ilmoituksen perusteella ja maksaa valtion virastoille koulutuskorvauksen koulutusvuotta seuraavan kalenterivuoden kesäkuun loppuun mennessä.

8 §

Menettely haettaessa koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta

Työnantaja ilmoittaa rahoituslain 21 b §:n mukaisen palkkasummailmoituksen yhteydessä tämän lain 5 §:n mukaisen koulutuskorvauksen määrän.

Työttömyysvakuutusrahasto antaa päätöksen koulutuskorvauksen määrästä samassa yhteydessä, kun se määrää rahoituslain 21 c §:n perusteella työttömyysvakuutusmaksun määrän.

Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

9 §

Rahoituslain soveltaminen

Työttömyysvakuutusrahaston maksamaa koulutuskorvausta koskevaan asiaan sovelletaan,

mitä rahoituslain 21 c, 22, 22 a, 22 c—24 g, 24 i, 26 d ja 26 e §:ssä säädetään työttömyysvakuutusmaksusta.

10 §

Koulutuskorvauksen rahoitus

Valtiovarainministeriö maksaa kalenterivuositain hakemuksesta työttömyysvakuutusrahastolle sen määrän, jonka rahasto on hyvittänyt työnantajille koulutuskorvauksina.

11 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 10 §:n 1 momentin 5 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1136/2011, ja

lisätään 10 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laeissa 1136/2011 ja 542/2012, uusi 6 kohta seuraavasti:

10 §

Työttömyysvakuutusrahaston tehtävät

Työttömyysvakuutusrahaston tehtävänä on:

_____ 5) maksaa ja periä perusasetuksen 65 artiklan 6 ja 7 kohdan mukaiset korvaukset työttömyys-

kassan jäseninä olleille maksetuista työttömyyspäivärahoista;

6) koulutuksen korvaamisesta annetun lain (/) mukaisten korvausten toimeenpano.

_____ Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____.

EV 192/2013 vp — HE 99/2013 vp

Helsingissä 13 päivänä joulukuuta 2013
