

OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TOIMINTAMALLI

1 Suunnitelma koulutuksen kehittämiseksi yrityksissä

1.1 Yt-lain piiriin kuuluvat yritykset

- Yt-laissa olevan koulutussuunnitelman perussisältöä selkeytetään. Suunnitelmassa on mm. oltava kannanotto ammatillisen osaamisen kehittämisestä koko henkilöstön kattavasti tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä (esim. henkilöstöryhmittäin tai pienempiin ryhmiin jaoteltuna). Lisäksi on mainittava toimenpiteiden aikataulutus ja toimenpiteiden toteuttamisen seuranta.
- Ammatillisen osaamisen kehittäminen määritellään samalla tavoin kuin syksyllä 2012 esillä olleessa esityksessä. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan toimia, jotka ovat tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia sekä ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Lainsäädännön perusteluihin otetaan samat kirjaukset kuin em. esityksessä.
- Koulutussuunnitelmassa on oltava mainittuna yleiset periaatteet kahden erityistilanteen osalta:
 - työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyisyyden ylläpito
 - työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden säilyttäminen
- Ammatillisen osaamisen kehittämisestä pidempään vaille jääneiden työntekijöiden osalta otetaan lisäksi käyttöön menettely, jonka mukaan työnantajan on pyydettyessä selvitettävä koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää näiden henkilöiden ammatillista osaamista.

1.2 Yt-lain ulkopuolella olevat yritykset

- Yrityksen on laadittava edellä selostettu koulutussuunnitelma, jos se haluaa jäljempänä kohdassa 2 mainitun verokannusteen

2 Verokannuste

- Työnantajalla on oikeus verovähennykseen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisestä, joka on toteutettu koulutussuunnitelman mukaisesti. Sama koskee sellaista koulutussuunnitelman mukaista osaamisen kehittämistä, jonka tavoitteena on edellä mainittu työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyisyyden ylläpito tai työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden säilyttäminen. Kannuste koskee myös niitä yrityksiä, jotka tekevät koulutussuunnitelman siitä huolimatta, etteivät kuulu yt-lain piiriin.

Verovähennyksen lisämäärä on 50 % työntekijöiden keskimääräisestä päiväpalkasta sivukuluineen kerrottuna koulutuspäivien lukumäärällä. Vähennys koskee

myös sellaista osaamisen kehittämistä, jonka aikana työntekijän työpanos on työnantajan käytettävissä. Lisävähennykseen oikeuttavan koulutuksen edellytyksenä on vähintään tunnin kesto. Vähennyksen enimmäismäärä on kolme päivää työntekijää kohden vuodessa.

- Verolainsäädäntöä muutetaan niin, ettei työntekijälle muodostu verotettavaa etua edellä mainittuun verokannusteeseen oikeuttavasta koulutuksesta tai muusta sellaisesta työnantajan kustantamasta koulutuksesta, jonka tarkoituksena on työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen tai kehittäminen nykyisissä tai tulevaisissa työtehtävissä saman yritysryhmän palveluksessa. Tällainen koulutus voi olla myös tutkintoon johtavaa koulutusta.

3 Lakitekniinen toteutus

- Toimintamalli toteutetaan muuttamalla voimassaolevaa lainsäädäntöä (yhteistoimintalaki / verolainsäädäntö) ja säätämällä erillinen laki verokannusteeseen oikeuttavasta koulutuksesta yrityksissä (ks. liite).

4 Voimaantulo

- Uusi lainsäädäntö tulee voimaan 1.8.2013. Koulutussuunnitelma on muutettava uuden lainsäädännön mukaiseksi viimeistään silloin, kun koulutussuunnitelma uudistetaan ensimmäisen kerran uuden lainsäädännön voimaantulon jälkeen.

5 Toimivuuden arviointi

- Uuden lainsäädännön tavoitteena on henkilöstön ammattitaidon kehittäminen työnantajan antamalla tai järjestämällä koulutuksella sekä työntekijöiden mahdollisuuksien lisääminen osallistua ammatillista osaamista kehittävään toimintaan.
- Tämän tavoitteen toteutumista arvioidaan kahden vuoden kuluttua lainsäädännön voimaantulosta. Arvioinnissa käytetään apuna työ- ja elinkeinoministeriön johdolla tehtävää tutkimusta, jolla on kolmikantainen seurantaryhmä. Tutkimuksen rahoittaa Työsuojelurahasto.
- Arvioinnissa käytetään kriteereinä seuraavia tietoja:
 - työnantajan toimesta järjestetyn ammatillisen osaamisen kehittämisen määrä ennen ja jälkeen uuden lainsäädännön voimaantulon toisaalta pienissä yrityksissä ja toisaalta yt-lain piiriin kuuluvissa yrityksissä
 - ikääntyneiden työntekijöiden ja työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkykyisyyden ylläpitoa edistävien työnantajan toimenpiteiden määrä ja tuloksellisuus
 - työnantajien työttömyysuhan alaisiin työntekijöiden kohdistamien työmarkkinakelpoisuuden edistämistä koskevien toimenpiteiden määrä ja tuloksellisuus
 - verokannusteen käytön laajuus jaoteltuna yritysten koon mukaan

- sellaisen koulutuksen määrä, josta ei uuden lainsäädännön vuoksi muodostu työntekijälle enää verotettavaa etua
- Jos arvioinnin tuloksena on se, että lain tavoite ei ole toteutunut, ryhdytään lainsäädäntötoimenpiteisiin tavoitteiden paremmaksi toteuttamiseksi.

6 Julkinen sektori

- Vastaava malli toteutetaan julkisella sektorilla 1.8.2013. Verokannustetta vastaava kompensatiomalli toteutetaan samalla tavoin kuin syksyn 2012 esityksessä.

LIITE

Laki verokannusteeseen oikeuttavasta koulutuksesta yrityksissä

1 § Lain tarkoitus

- Ammatillisen osaamisen kehittämisen lisääminen yrityksissä

2 § Osaamisen kehittämisen määritelmä

- Sekä lakitekstin että perustelujen osalta kuten syksyllä 2012 esillä olleessa esityksessä

3 § Menettely yt-lain piiriin kuuluvissa yrityksissä

- Tässä pykälässä viitataan yt-lain piirissä olevien yritysten velvollisuuteen tehdä koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelman sisältöä muutetaan edellä osaamisen kehittämismallin kohdassa 1.1 kuvatulla tavalla.
- Verokannusteen saamisen edellytyksenä on asianmukainen koulutussuunnitelma

4 § Menettely yt-lain ulkopuolella olevissa yrityksissä

- Myös yt-lain ulkopuolella olevissa yrityksissä verokannusteen saamisen edellytyksenä on yt-lain mukaista koulutussuunnitelmaa vastaavan suunnitelman tekeminen
- Jos koulutussuunnitelmaa ei ole tehty, työntekijällä on oikeus pyytää työnantaja käymään hänen kanssaan keskustelu hänen ammatillisen osaamisensa kehittämisestä.
- Oikeus pyytää keskustelua perustuu osaltaan työsopimuslain 2:1 §:n säännökseen. Sen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suorittaa työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lisäksi työnantajan on säännöksen mukaan pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

5 § Viittaus verolainsäädäntöön

- Tässä pykälässä viitataan osaamisen kehittämismallin kohdassa 2 kuvattuun verovähennykseen, joka liittyy koulutussuunnitelman mukaiseen osaamisen kehittämiseen tai eräisiin erityisryhmiin kohdistuviin toimenpiteisiin.
- Samoin viitataan osaamisen kehittämismallin kohdassa 2 kuvattuun verolainsäädännön muutokseen, jonka mukaan työntekijälle ei muodostu verotettavaa etua tietyn tyyppisestä työnantajan antamasta koulutuksesta.

6 § Valvonta

- Kuten yt-laki

7 § Voimaantulo

- Laki tulee voimaan 1.8.2013