



EK:N OHJE OSAAMISEN KEHITTÄMISTÄ KOSKEVAN LAINSÄÄDÄNNÖN SOVELTAMISEKSI

I Johdanto: uudistusten tausta ja pääasiallinen sisältö

Työmarkkinajärjestöt sopivat maaliskuussa 2013 osaamisen kehittämisen toimintamallista. Sopimuksen johdosta hallitus on antanut eduskunnalle esitykset järjestöjen väliseen sopimukseen perustuvista lainsäädäntötoimista. Lainmuutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2014.

Lainuudistusten keskeinen ajatus on se, että työnantaja saa verovähennyksen tai sitä vastaavan korvauksen osaamisen kehittämisestä, joka perustuu koulutussuunnitelmaan. Jos yritys kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (yhteistoimintalain) soveltamisalaan, sen on laadittava koulutussuunnitelma osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, jota koskevaa yhteistoimintalain sääntelyä täsmennetään lainmuutoksilla. Yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolella olevilla yrityksillä ei ole vastaavaa velvollisuutta, mutta verovähennyksen saaminen edellyttää näissäkin yrityksissä koulutussuunnitelman laatimista.

Verovähennyksen tai sitä vastaavan korvauksen määrä lasketaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden keskimääräisen päivämäärän perusteella, ja sen enimmäismäärä on verovuonna kolme päivää työntekijää kohden.

Lainmuutoksilla ei säädetä työnantajille velvollisuutta kouluttaa henkilöstöään. Henkilöstön osaamisen kehittämisestä ja sen kohdentamisesta päätetään edelleenkin kunkin työpaikan tarpeista lähtien. Uudistuksilla pyritään taloudellisin kannustein ohjaamaan työnantajia kehittämään laaja-alaisesti henkilöstön osaamista ja ottamaan koulutuksen kohdentamisessa huomioon sellaiset työntekijäryhmät, joilla on osaamisen kehittämiseen liittyviä erityistarpeita.

Yksityisiä työnantajia koskevat seuraavat lainsäädäntötoimet:

- uusi laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä
- yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevien säännösten muuttaminen

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

- elinkeinotulon verottamisesta annetun lain ja maatalouden tuloverolain muuttaminen
- uusi laki koulutuksen korvaamisesta.

Tässä ohjeessa tarkastellaan ensinnä sitä, millainen osaamisen kehittäminen oikeuttaa verovähennykseen. Jaksossa III käsitellään koulutussuunnitelman sisältöä sekä yhteistoimintalain soveltamisalan piirissä että sen ulkopuolella olevien yritysten kannalta. Jaksossa IV käydään läpi verovähennyksen määrään sekä säädettyihin verosäännöksiin ja lakiin koulutuksen korvaamisesta liittyviä seikkoja.

II Millainen osaamisen kehittäminen oikeuttaa verovähennykseen?

- Suunnitelmallisuus** Verovähennyksen saaminen edellyttää, että yrityksessä on laadittu koulutussuunnitelma, joka täyttää laissa säädetyt vaatimukset. Koulutussuunnitelman sisältöä selvitetään tarkemmin jäljempänä. Toisena edellytyksenä on, että koulutus perustuu koulutussuunnitelmaan. Tämä tarkoittaa, että tullakseen verovähennyksen piiriin toteutetun koulutuksen tulee sisällöltään vastata niitä toimia, joita suunnitelmassa on kaavailtu.
- Koulutustoimet** Verovähennykseen oikeuttavat monenlaiset koulutussuunnitelmaan perustuvat osaamisen kehittämistoimet, joita työnantaja järjestää koko henkilöstölleen, tietyille henkilöstöryhmälle tai yksittäisille työntekijöilleen. Lakiesityksen perustelujen mukaan koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Tämä määritelmä kattaa varsin laajalaisesti erilaiset työntekijöiden ammattitaitoa kehittävät toimet.
- Verovähennyksen piiriin kuuluva osaamisen kehittäminen voi olla muun muassa erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta. Kyse voi olla esimerkiksi jollekin työntekijäryhmälle järjestettävästä kurssimuotoisesta koulutuksesta taikka erilaisista seminaareista tai konferensseista, joihin työntekijät osallistuvat. Verovähennyskelpoista on niin ikään käytännöllinen koulutus, joka koskee esimerkiksi työskentelytapojen kehittämistä vastaamaan muuttuneita tuotantomenetelmiä.
- Lakisääteinen koulutus** Myös sellainen koulutus, jonka tavoitteena on tietyn työn suorittamista koskevien lakisääteisten tai viranomaisten asettamien vaatimusten täyttäminen, kuuluu verovähennysoikeuden piiriin. Osaamisvaatimukset voivat perustua myös erilaisiin alakohtaisiin käytäntöihin tai tiettyä työtä koskeviin suosituksiin. Vähennyskelpoista osaamisen kehittämistä ovat esimerkiksi kuljetusyrityksen henkilöstön suorittamat, koulutussuunnitelmaan perustuvat kurssit, jotka liittyvät kuljetustyöhön liittyvien lupien saamiseen.
- Vähimmäiskesto** Verolakien muuttamista koskevan lakiesityksen mukaan verovähennyksen piiriin hyväksyttävän koulutuksen tulee täyttää ajallista kestoa koskeva vaatimus. Koulutuksen tulee kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin. Kyseeseen

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

voi siten tulla esimerkiksi työnantajan järjestämä kielikurssi, johon työntekijä osallistuu vähintään tunnin mittaisissa jaksoissa.

Edellä selostettu vähimmäiskesto koskeva vaatimus koskee sitä, kuinka pitkään yksittäisen koulutusjakson edellytetään kestävän. Verovähennyksestä hyötyminen edellyttää kuitenkin myös, että koulutuksen tulee kestoltaan täyttää verolaeissa säädettävä *koulutuspäivän* määritelmä. Tämä johtuu siitä, että verovähennys annetaan vähintään yhdeltä ja enintään kolmelta koulutuspäivältä.

Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivän määritelmän täyttävää kuuden tunnin koulutusta ei kuitenkaan tarvitse antaa yhtenä päivänä, vaan koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto verovuonna on vähintään kuusi tuntia. Tällöin jokaisen koulutuspäivään luettavan koulutusjakson keston on oltava vähintään yksi tunti. Koulutuspäivän muodostavien koulutusjaksojen ei tarvitse liittyä samaan kokonaisuuteen tai aihepiiriin, vaan eri kerroilla voi olla kysymys erisältöisestä koulutuksesta. Koulutuspäivien laskenta on työntekijäkohtaista, joten eri työntekijöiden käymiä koulutusjaksoja ei voida laskea yhteen koulutuspäivän muodostamiseksi.

Järjestäminen

Työnantaja voi tuottaa koulutuksen oman organisaationsa piirissä tai hankkia sen ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. Kyse voi olla yhtä hyvin yrityksen sisäisestä kuin ulkopuoliselta ostetusta koulutuksesta. Merkitystä ei ole sillä, mikä taho toimii koulutuksen tuottajana eikä myöskään sillä, missä tiloissa tai millä paikkakunnalla se järjestetään. Koulutus voidaan järjestää myös verkkokoulutuksena.

Palkallisuus

Verovähennyksen saaminen edellyttää, että työntekijälle maksetaan palkkaa koulutukseen osallistumisajalta. Työntekijäkohtaisena edellytyksenä verovähennyksen saamiseksi on lisäksi se, että koulutettavan työntekijän palkkakustannuksiin ei ole saatu verovuonna julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaista palkkatukea.

Perehdytys ja opastus

Työnantajalla on työsopimuslakiin ja työturvallisuuslakiin perustuva velvollisuus huolehtia työntekijän riittävästä perehdyttämisestä työhönsä. Tavanomaista työhön perehdytystä tai opastusta ei kuitenkaan pidetä verovähennykseen oikeuttavana koulutuksena. Esimerkiksi uuden tai työtehtäviään vaihtaneen työntekijän perehdyttäminen työtehtäviinsä ei ole verovähennysoikeuden piirissä. Verovähennyskelpoista osaamisen kehittämistä ei ole myöskään tavanomainen opastus, jota työpaikalla annetaan otettaessa käyttöön uusia laitteita tai työmenetelmiä. Sen sijaan jos työtehtävien muutokseen tai uusien työmenetelmien käyttöönottoon liittyy ehkä useallekin työntekijälle annettavaa, erikseen järjestettävää koulutusta, joka perustuu koulutussuunnitelmaan, verovähennys voi tulla muiden edellytysten täytyessä kysymykseen. Tällaisessa tapauksessa lain soveltamisalaan kuuluva koulutus eroaa perehdyttämisestä siinä, että koulutuksen järjestäminen perustuu henkilöstön osaamisen arvioin-

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

nin pohjalta ennalta laadittuun suunnitelmaan, kun taas perehdyttämisen tarve ilmenee yleensä yksittäistapauksittain esimerkiksi uuden työntekijän palkkaamisen tai työtehtävien vaihtumisen yhteydessä.

Työssä oppiminen

Työhön perehdyttämisen rajaamista verovähennysoikeuden ulkopuolelle on perusteltu sillä, että verovähennyksen tarkoituksena on korvata työnantajan koulutuksen ajalta maksamia palkkakuluja, joiden vastineeksi työnantaja ei ole saanut työsuoritusta. Samasta syystä verovähennysoikeuden ulkopuolelle jää myös muunlainen osaamisen kehittäminen, joka perustuu siihen, että työntekijä työskentelee siinä työssä, joka hänen on tarkoitus oppia. Näin ollen esimerkiksi oppisopimusoppilaiden työskentely opettelemissaan töissä ei ole verovähennyuskelpoista. Sen sijaan oppisopimusoppilalle annettu tietopuolinen koulutus voi muiden edellytysten täytyessä oikeuttaa verovähennykseen. Verovähennyuskelvotonta osaamisen kehittämistä on niin ikään esimerkiksi työnkierto, jossa uusien työtehtävien omaksuminen tapahtuu työskentelemällä niissä. Kuitenkin työnkiertoon liittyvät koulutustapahtumat voivat olla verovähennyksen piirissä.

III Koulutussuunnitelma

III.1 Mikä on koulutussuunnitelma?

Koulutussuunnitelma koskee yrityksen osaamisen kehittämisessä noudattamia tavoitteita ja periaatteita sekä yrityksessä ilmenneitä osaamisen kehittämistarpeita. Koulutussuunnitelman avulla yrityksessä voidaan yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa kartoittaa työtehtävien asettamia osaamisvaatimuksia ja suunnitella tarpeellisia koulutustoimia. Koulutussuunnitelma toimii myös välineenä, kun edistetään erityisessä koulutustarpeessa olevien työntekijäryhmien osaamistason säilyttämistä.

Jos yritys kuuluu yhteistoimintalain piiriin, koulutussuunnitelma sisältyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, joka yrityksen on laadittava yhteistoimintalain mukaisesti. Yhteistoimintalakia ovat velvollisia noudattamaan ne yritykset, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevia työnantajaa velvoittavia säännöksiä sisältyy jo ennestään yhteistoimintalain 4 lukuun. Nyt esillä olevassa uudistuksessa näitä säännöksiä esitetään täydennettäväksi.

Mikäli yritys jää yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle, yrityksen on laadittava koulutussuunnitelma ainoastaan siinä tapauksessa, että se haluaa saada hyväkseen koulutukseen liittyvän verovähennyksen. Säännökset tällaisen yrityksen koulutussuunnitelmasta sisältyvät esitettyyn lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä.

Jäljempänä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkastelu rajoittuu koulutussuunnitelmaa koskeviin ehdotettuihin säännöksiin. Tässä ohjeessa ei selvitetä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimista muilta osin eikä myöskään yhteistoimintaan liittyviä menettelyllisiä kysymyksiä.

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

III.2. Yhteistoimintalain piiriin kuuluvat yritykset

Jos yritys on velvollinen soveltamaan yhteistoimintalakia, koulutussuunnitelma kuuluu osana yhteistoimintalain mukaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittava ja sitä on käsiteltävä vuosittain. Lakiesityksessä koulutussuunnitelman sisältöä täsmennetään ja täydennetään. Menettelyllisiä muutoksia ei esitetä, mutta on tärkeätä huomata, että lakiesityksen mukaan suunnitelmassa on käsiteltävä myös sen seuranta- ja toteuttamismenettelyjä.

Lakiesityksen mukaan suunnitelma sisältää kaksi osaa: (1) arvion koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä (2) tähän arvioon perustuvan vuosittaisen suunnitelman henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä.

Arvio osaamisesta

Henkilöstön ammatillista osaamista koskevalla arviolla kartoitetaan henkilöstön osaamisen tilaa ja siinä havaittuja kehitystarpeita. Arviolla ennakoidaan osaamisvaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja niiden syitä. Lakiehdotukseen sisältyy jo nykylaissa oleva säännös siitä, että koulutussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on muun muassa henkilöstön ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Tarkoituksena on arvioida tällaisten syiden vaikutuksia henkilöstöltä edellytettyihin tietoihin ja taitoihin.

Tarve kehittää osaamista johtuu yleensä yrityksen sisäisessä tai ulkoisessa toimintaympäristössä tapahtuneista muutoksista, kuten uusista työ- tai tuotantomenetelmistä, työn järjestelyistä, koneiden tai ohjelmistojen hankinnasta, asiakkaiden vaatimuksista taikka lisääntyneestä kilpailusta. Tarve voi syntyä myös uuden henkilöstön rekrytoinnin seurauksena.

Suunnitelma

Kun osaamistarpeet on arvioitu, niiden pohjalta laaditaan koko henkilöstöä koskeva suunnitelma osaamisen kehittämisestä. On huomattava, että riippumatta arvioinnin tuloksesta on jatkossakin työnantajan asiana päättää koulutuksen määrästä ja sisällöstä. Suunnitelman sisältö voi siten olla sellainen, että koulutustoimia ei jonakin vuonna järjestetä. Toisaalta jotta työnantaja voisi hyötyä verovähennyksestä, koulutustoimien on perustuttava suunnitelmaan.

Tarkoituksena ei ole, että koulutussuunnitelmasta ilmenisi yksittäisiä työntekijöitä koskevia seikkoja. Suunnitelman laatimisessa on riittävää pitäytyä ryhmäkohtaisessa tarkastelussa. Suunnitelmassa ei liioin tarvitse mainita yksittäisiä kursseja tai muita koulutustapahtumia eikä sitä, mikä taho koulutuksen tuottaa tai mistä se hankitaan. Riittävää on, että suunnitelmasta ilmenee, millaista osaamisen kehittämistoimintaa kullekin työntekijäryhmälle aiotaan toteuttaa. Suunnitelmaan saatetaan esimerkiksi kirjata, että assistenttitehtävissä toimiville hankitaan koulutusta tietokoneohjelmistojen käyttöön. Lakiesitystä onkin tulkittava niin, että verovähennyksen saamiseksi koulutusta ei tarvitse seikkaperäisesti selvittää suunnitelmassa. Vähennykseen oikeuttavat siten ne

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

koulutustoimet, jotka vastaavat yleisemmällä tasolla suunniteltua koulutustointa, vaikka näitä yksittäisiä koulutustoimia ei olisikaan mainittu suunnitelmassa. Viimeksi mainittu tulkinta on perusteltavissa esitettyjen lakimuutosten tarkoituksella ja myös käytännöllisillä näkökohdilla. On kuitenkin syytä huomata, että oikeus verovähennykseen kussakin tapauksessa ratkaistaan verotusmenettelyssä.

Henkilöstön ryhmittely Osaamisen kehittämisen suunnittelun ja sen tarpeiden arvioinnin tulee kattaa koko henkilöstö henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Henkilöstöryhmällä viitataan yleensä yrityksen henkilöstön jaotteluun työntekijöihin, toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin. Yrityksen henkilöstörakenne saattaa kuitenkin olla sellainen, että on perusteltua käsitellä koulutustarpeita muutoin kuin henkilöstöryhmittäin. Jaotteluun vaikuttaa se, millaisia koulutustarpeita yrityksessä havaitaan ja millä tavalla nämä tarpeet kohdistuvat henkilöstöön. Osaamisen kehittämisen tarkoituksenmukainen kartoittaminen voi edellyttää esimerkiksi sitä, että valmistus- ja palvelutoiminnan työntekijöitä käsitellään koulutussuunnitelmassa omina ryhminään. Eri toimihenkilöryhmien koulutukselliset tarpeet saattavat taas erota siinä määrin, että voi olla perusteltua tarkastella erikseen esimerkiksi yrityksen viestinnässä ja taloushallintotehtävissä työskenteleviä toimihenkilöitä.

Erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä osaamisen kehittämistarpeet ovat tyypillisesti yksilöllisiä. Niin kuin yllä jo todettiin, koulutussuunnitelmaan ei kuitenkaan tulisi sisällyttää yksilöllistä koulutuskysymysten käsittelyä. Yksilöllinen tilanne voidaan soveliaammin ottaa esille esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisessä kehityskeskustelussa, jossa saatetaan lähtökohtana hyödyntää koulutussuunnitelmaa.

Seurantamenettelyt Esitetyt lakimuutokset koskevat keskeisesti henkilöstö- ja koulutussuunnitelman seurantamenettelyjä. Jatkossa suunnitelmasta tulee käydä ilmi se, miten suunnitelma aiotaan toteuttaa ja miten sen toteutumista aiotaan seurata. Laki-esityksen perustelujen mukaan vuosittaista suunnitelmaa käsiteltäessä tulee samalla käsitellä toimenpiteiden aikataulutusta sekä tavat, joilla suunnitelman seuranta tapahtuu. Edellisen vuoden suunnitelman toteutumisen seuranta on myös osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisprosessia.

Lakiehdotuksessa ei esitetä koulutussuunnitelman seurantaan tai toteuttamiseen liittyviä erityisiä menettelyllisiä velvoitteita, vaan kussakin yrityksessä voidaan valita parhaiten soveltuvat menettelytavat. Koulutussuunnitelmaan kirjattavien seurantatapojen määrittelyyn vaikuttavat muun muassa yrityksen koko sekä suunnitelman laajuus ja yksityiskohtaisuus. Toteuttamisen ja seurannan menettelytapoja tulee ennen niistä päättämistä käsitellä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa koulutussuunnitelman laatimisen yhteydessä.

Jos yrityksessä on yhteistoimintalain 9 §:ssä tarkoitettu neuvottelukunta, koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta voi tapahtua siellä. Vaihtoehtoisesti suunnitelmassa voidaan esimerkiksi todeta, että työnantajan ja henkilöstön

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

edustajat keskustelevat sen seurannasta ennalta määrättyinä aikoina tai tarpeen mukaan. On myös mahdollista, että toteutumisen arviointi jätetään tehtäväksi seuraavan vuoden suunnitelman käsittelyn yhteydessä.

Suunnitelman toteuttamis- ja seurantatapoina voidaan lisäksi kirjata yrityksessä sovellettavia käytäntöjä ja menettelyjä koulutukseen hakeutumisessa. Nämä käytännöt voivat liittyä esimerkiksi kehityskeskustelujen käymiseen ja niissä noudatettavaan menettelytapoihin. Yksi suunnitelman toteuttamista koskeva käytäntö voinee olla, että työnantaja tekee päätöksen työntekijälle annettavasta koulutuksesta tämän yksilöllisten tarpeiden mukaisesti kehityskeskustelussa esille tulleiden seikkojen perusteella.

Lakiesityksen perusteluissa mainittu toimenpiteiden toteuttamisen aikataulus ei merkinne sitä, että suunnitelmassa tulisi tarkasti selvittää, minä ajankohtana koulutus on tarkoitus järjestää. Toisaalta jos suunnitelmaa laadittaessa on jo päätetty tietyn koulutuksen järjestämisestä, voitaneen ainakin arvioitu ajankohdasta ilmoittaa.

Työnantajalla ei ole esitettyjen koulutussuunnitelmaa koskevien säännösten perusteella velvollisuutta tarkastella suunnitelman toteutumista työntekijäkohtaisesti. On kuitenkin huomattava, että ehdotettujen verosäännösten mukaan työnantajan on laadittava työntekijäkohtainen kirjallinen selvitys verovähennyksen edellytysten täyttymisestä. Selvitys koskee verovähennyksen laskentaperusteita ja verovähennyksen edellytysten täyttymistä kunkin työntekijän kohdalla. Selvitys liittyy pelkästään verotusmenettelyyn, eikä sitä ole laadittava tai käsiteltävä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Sitä ei myöskään liitetä koulutussuunnitelman osaksi.

Muutokset

Työnantaja ei tule oikeudellisesti sidotuksi koulutussuunnitelmassa mainitun osaamisen kehittämistoiminnan toteuttamiseen. Näin ollen estettä ei ole sille, että suunnitelman tavoitteet jäävät saavuttamatta esimerkiksi yrityksen taloudellisissa olosuhteissa tai henkilöstörakenteessa tapahtuneiden muutosten vuoksi. Tällaisten muutosten vaikutukset suunnitelmaan käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa yhteistoimintalain mukaisesti. Jos suunnitelmaa ei joiltakin osin toteuteta, ei tällä ole vaikutusta muutoin suunnitelmaan perustuvien osaamisen kehittämistoimien verovähennyskelpoisuuteen.

Koulutussuunnitelmaa voidaan täydentää sen voimassaoloaikana. Tällöin suunnitelmaan lisätyt osaamisen kehittämistoimet tulevat verovähennyksen piiriin. Suunnitelman muuttaminen käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Erityiset seikat

Ehdotettujen säännösten mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin:

- ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

- keinot ja mahdollisuudet, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää
- osatyökykyisten työllistämisen periaatteet
- joustavat työaikajärjestelyt.

Mainitut kohdat liittyvät lähinnä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman muuta kuin osaamisen kehittämistä koskevaan sisältöön. Osaamisen kehittämisellä voi kuitenkin olla merkitystä, kun pidetään yllä ikääntyvien ja osatyökykyisten työntekijöiden työpanosta ja parannetaan mahdollisuuksia jatkaa työssä. Näiden työntekijöiden erityistarpeiden huomioiminen voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että näitä työntekijäryhmiä tarkastellaan erikseen osaamisen kehittämistarpeita arvioitaessa.

Selvitys pyynnöstä

Lisäyksenä nykyiseen sääntelyyn ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista. Lakiesityksen perusteluissa on täsmennetty, että pyyntö voi koskea muutaman vuoden ajan ammatillisen osaamisen kehittämisestä vaille jääneitä. Perustelujen mukaan pyynnön esittää sen henkilöstöryhmän edustaja, johon osaamisen kehittämisestä vaille jääneet työntekijät kuuluvat. Yhteistoimintamenettelyssä yleensäkin noudatettavien periaatteiden mukaisesti tarkoituksena ei siten ole, että pyynnön esittäisi yksittäinen työntekijä vaan se henkilöstön edustaja, joka muutoinkin osallistuu koulutussuunnitelman käsittelyyn kyseisten työntekijöiden edustajana. Pyyntö esitetään koulutussuunnitelman vuosittaista käsittelyä tai sen muuttamista koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

Voimaantulo

Yhteistoimintalakiin esitettyjen säännösten on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2014 yhdessä muiden esitettyjen lakien kanssa. Voimaantulosäännöksen mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan uusia säännöksiä vuoden 2014 aikana. Säännöksiä voidaan myös soveltaa ennakoivasti niin, että uudesta lainsäädännöstä johtuvat muutokset tehdään henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisältöön jo ennen säännösten voimaantuloa. Suunnitelma on joka tapauksessa päivitettävä uusien säännösten mukaiseksi ennen kuin järjestetään koulutusta, jonka perusteella haetaan verovähennystä. Työnantaja voi tehdä esityksen henkilöstön edustajille henkilöstö- ja koulutussuunnitelman muuttamisesta uutta lakia vastaavaksi poiketen yrityksessä yleensä noudatetusta henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyajankohdasta.

III.3 Yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolella olevat yritykset

Koulutussuunnitelman laatiminen ei ole pakollista, jos yhteistoimintalaki ei sovellu yritykseen. Suunnitelman laatiminen on kuitenkin edellytyksenä verovähennyksen saamiselle. Koulutuksen tulee näissäkin yrityksissä perustua suunnitelmaan ja täyttää muutkin edellytykset.

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

Suunnitelman sisältö Yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolella olevia yrityksiä koskeva säännös koulutussuunnitelmasta ehdotetaan säädettäväksi laissa taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Säännöksen mukaan 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 käsiteltävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmaan tulee kirjata, miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata.

Alla tarkastellaan lähemmin työkyvyttömyys- ja työttömyysuhan alaisten sekä ikääntyneiden työntekijöiden erityistarpeita koskevaa kohtaa. Koulutussuunnitelman muun sisällön osalta viitataan edellä yhteistoimintalain piiriin kuuluvien yritysten osalta esitettyyn.

Erityistarpeet Yhteistoimintalain piirissä olevissa yrityksissä työkyvyttömyys- ja työttömyysuhan alaisten sekä ikääntyneiden työntekijöiden erityistarpeita on käsiteltävä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman muuta kuin osaamisen kehittämistä koskevassa osiossa. Yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolella olevien yritysten on kuitenkin lakiehdotuksen mukaan käsiteltävä näitä erityistarpeita vapaaehtoisesti laatimassaan koulutussuunnitelmassa.

Lakiesityksen mukaan yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolella olevan yrityksen laatimasta koulutussuunnitelmasta on käytävä ilmi yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Näiden ryhmien erityistarpeet on otettava suunnitelmassa huomioon, mikäli yrityksessä on ryhmiin kuuluvia työntekijöitä. Periaatteiden sisällön laajuus ja käsittelytapa voivat vaihdella sen mukaan, missä määrin yrityksessä on tai tulevaisuudessa ennakoidaan olevan tällaisia työntekijöitä. On riittävää tarkastella mainittujen työntekijäryhmien työkykyyn ja työmarkkinakelpoisuuteen liittyviä kysymyksiä yleisellä tasolla. Yleisten periaatteiden kirjaaminen ei edellytä sitä, että työnantajan olisi ryhdyttävä tiettyihin toimenpiteisiin ehdotetussa lainkohdassa mainittujen työntekijäryhmien suhteen.

Lakiesityksen perustelujen mukaan kysymys voi olla työympäristön ja työmenetelmien suunnittelussa, työn sisällössä, työhyvinvointitoiminnassa tai järjestettävän koulutuksen sisällössä ja kohdentamisessa huomioitavista, mainittujen työntekijäryhmien erityistarpeisiin liittyvistä tekijöistä. Näiden seikkojen lisäksi suunnitelmaan voitaneen kirjata työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta parantavina periaatteina yrityksessä käytössä olevia palveluja ja käytäntöjä, joita sovelletaan työvoiman vähentämisen yhteydessä.

Menettely Yhteistoimintalain soveltamisen piiriin kuulumattomilla yrityksillä ei ole velvollisuutta soveltaa yhteistoimintalaissa säädettyä menettelyä koulutussuunnitel-

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

maa laadittaessa. Myös tällaisissa yrityksissä koulutussuunnitelma voidaan laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Keskustelu pyynnöstä Ehdotetussa laissa taloudellisesta tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä on erityissäännös, joka koskee sellaisia yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jääviä työnantajia, jotka eivät ole laatineet koulutussuunnitelmaa. Tällaisessa tilanteessa työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä keskusteltava työntekijän kanssa tämän ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä. Keskustelulle ei ole esitetty menettelyllisiä vaatimuksia, mutta on asianmukaista käydä keskustelu kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun keskustelua on pyydetty. Lakiesityksen perustelujen mukaan työntekijällä on oikeus ottaa työpaikan luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja mukaan työnantajan kanssa käytävään keskusteluun. Työnantajaa keskustelussa edustaa esimies tai sellainen henkilö, jonka toimivaltaan osaamisen kehittämisasiat yrityksessä kuuluvat.

IV Esitetyt verotukseen ja koulutuskorvaukseen liittyvät säännökset

IV.1 Yleistä

Verotuksen näkökulmasta säädettävä verovähennys on uusi työnantajia koskeva verovähennys. Ehdotetuilla säännöksillä ei muuteta jo voimassa olevaan sääntelyyn perustuvaa työntekijöiden kouluttamisesta johtuvien kustannusten vähennysoikeutta. Säädettävästä verovähennyksestä käytetään verolakien muuttamista koskevissa lakiesityksissä nimitystä *koulutusvähennys*.

Koulutusvähennystä koskevat säännökset sisältyvät elinkeinotoimintaa harjoittavien työnantajien osalta elinkeinotulon verottamisesta annettuun lakiin ja maataloutta harjoittavien työnantajien osalta maatilatalouden tuloverolakiin. Jos työnantajaan ei sovelleta kumpaakaan verolakia, työnantajalla on oikeus verovähennyksen sijasta *koulutuskorvaukseen* säädettäväksi ehdotetun erityislain (laki koulutuksen korvaamisesta) perusteella.

IV.2 Verovähennys sovellettaessa elinkeinotulon verottamisesta annettua lakia tai maatilatalouden tuloverolakia

Vähennyksen määrä Esitettyjen säännösten mukaan koulutusvähennyksen määrä lasketaan siten, että yrityksen työntekijöiden keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan koulutusvähennykseen oikeuttavien koulutuspäivien määrällä, ja näin saatu tulo jaetaan luvulla 2.

Keskim. päiväpalkka Keskimääräinen päiväpalkka saadaan jakamalla työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 a §:n mukainen työnantajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva verovuoden palkkasumma verovuoden keskimääräisellä työntekijämäärällä ja näin saatu osamäärä luvulla 200. Jos verovuoden pituus poikkeaa 12 kuukaudesta, suhteutetaan edellä mainittu jakajana käytettävä luku verovuoden pituutta vastaavasti.

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

Esimerkki: Yrityksen tilikauden pituus on 15 kuukautta. Palkkojen yhteismäärä muodostuu 15 kuukauden palkoista. Jakajana käytetään lukua 250, joka saadaan, kun luku 200 suhteutetaan verovuoden pituutta vastaavasti ($200 / 12 * 15$).

Keskimääräisen päiväpalkan laskennan perusteena käytettävä työttömyys-etuuksien rahoituksesta annetun lain 19 a §:ssä mainittu palkkasumma on se palkkasumma, jonka työnantaja on velvollinen mainitun lain 21 b §:n nojalla ilmoittamaan työttömyysvakuutusrahastolle vuosittain. Palkkasummaa laskettaessa palkkana pidetään työ- tai virkasuhteessa saatua palkkaa, tulospalkkioita tai muuta vastiketta, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä. Palkkana ei kuitenkaan pidetä esimerkiksi korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta tai työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua.

Koulutuspäivä

Verovähennys myönnetään verovuoden aikana työntekijöille kertyneiden koulutuspäivien perusteella. Verovähennyksen saa, jos koulutuspäiviä on verovuonna vähintään yksi. Vähennyksen enimmäismäärä on verovuonna kolme koulutuspäivää työntekijää kohden. Koulutuspäivien laskenta on siis työntekijä- ja verovuosi-kohtaista.

Ehdotettavien säännösten mukaan koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto verovuonna on vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivään luetaan sellainen koulutus, joka täyttää jaksossa II selostetut edellytykset.

Esimerkki: Yrityksellä on kaksi työntekijää, joista toinen on ollut verovuoden aikana kahdesti viisi päivää kestäneellä kurssilla ja toinen on saanut kuuden päivän aikana koulutusta, jonka kesto on kunakin päivänä ollut yksi tunti. Ensin mainitulle työntekijälle kertyy kymmenen koulutuspäivää, joista vähennyksen saa enimmäismäärästä eli kolmesta koulutuspäivästä. Toisen työntekijän kohdalla muodostuu tunnin mittaisista koulutuksista yksi koulutuspäivä, josta saa verovähennyksen. Vähennykseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä on yhteensä neljä.

Kirjallinen selvitys

Ehdotettujen säännösten mukaan työnantajan on laadittava kirjallinen selvitys kunkin työntekijän osalta koulutusvähennyksen laskentaperusteista ja sen saamisen edellytysten täyttymisestä. Vähennysoikeus ei siten synny pelkästään koko henkilöstön kattavan koulutussuunnitelman perusteella, vaan suunnitelman toteutumista on seurattava työntekijäkohtaisesti.

Kirjallisessa selvityksessä selvitetään ensinnäkin työntekijäkohtaisesti, mikä on koulutusvähennyksen määrä edellä kerrottujen sääntöjen mukaisesti. Toiseksi selvitykseen on kirjattava kunkin työntekijän osalta koulutusvähennyksen edellytysten täytyminen. Tällä viitataan säädettäväksi ehdotetun elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:n (ja vastaavasti maatilatalouden tuloverolain 10 f §:n) 1 - 4 momentissa säädettäviin edellytyksiin. Lakiesityksen perusteluissa ei ole tarkemmin mainittu, mitä selvitykseen on kirjattava. Lienee

Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

kuitenkin selvää, että selvityksestä tulisi käydä ilmi muun muassa se, mitä koulutusta työntekijä on saanut ja mikä koulutuksen kesto on kullakin kerralla ollut. Verohallinnon odotetaan antavan ohjeen asiasta.

IV.3 Koulutuskorvaus sovellettaessa säädettävää lakia koulutuksen korvaamisesta

Koulutuskorvaus

Koulutuksen korvaamisesta säädettävä laki koskee työnantajia, joihin ei sovelleta elinkeinotulon verottamisesta annettua lakia tai maatilatalouden tuloverolakia. Nämä työnantajat eivät voi tehdä verovähennystä vaan voivat hakea sen asemesta koulutuskorvausta, joka vastaa suuruudeltaan verolakien mukaista koulutusvähennystä. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrättävästä työttömyysvakuutusmaksusta.

Säädettävän lain mukaan koulutuskorvaus on kymmenen prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Palkkakustannus lasketaan siten, että työntekijöiden keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrällä. Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan samalla tavalla kuin yllä on selostettu elinkeinotoimintaa tai maataloutta harjoittavien työnantajien kohdalla. Myös koulutuspäivän määritelmä samoin kuin vähennyskelpoisen koulutuksen edellytykset ja vähennyksen enimmäismäärä ovat samat.

Koulutuskorvausta haetaan lakiesityksen mukaan siten, että työnantaja ilmoittaa työttömyysvakuutusrahastolle vuosittain työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 21 b §:n nojalla tehtävän palkkasummailmoituksen yhteydessä koulutuskorvauksen määrän. Työttömyysvakuutusrahasto antaa päätöksen koulutuskorvauksesta samassa yhteydessä, kun se määrää työttömyysvakuutusmaksun määrän ilmoitusvuodelta.