

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2023:6

Selvitys opintovapaalaista



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:6

Selvitys opintovapaalaista

Marika Koramo, Juuso Ilmola, Sanna Lehtinen, Anne-Mari Järvelin,
Katri Haila, Jenna Kiiskinen

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2023

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use. Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-327-641-3

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2023

Selvitys opintovapaalaista

| | | | |
|---|--|--------------------|----------------|
| Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:6 | | Teema | Työelämä |
| Julkaisija | Työ- ja elinkeinoministeriö | | |
| Tekijä/t | Marika Koramo, Juuso Ilmola, Sanna Lehtinen, Anne-Mari Järvelin, Katri Haila, Jenna Kiiskinen | | |
| Kieli | suomi | Sivumäärä | 87 |
| Tiivistelmä | <p>Selvityksen tarkoituksena oli saada tietoa opintovapaalain kehittämiseksi. Selvityksessä kartoitettiin opintovapaan käytön nykytilaa, muiden maiden lainsäädäntöä sekä opintovapaaseen liittyviä haasteita. Selvityksen tulosten pohjalta tuotettiin suosituksia opintovapaalainsäädännön kehittämiseksi.</p> <p>Opintovapaalla olevista merkittävä enemmistö (90 %) suorittaa uutta tutkintoa ja suurin osa koulutautuu toiselle alalle. Suomessa opintovapaalaki palvelee hyvin muun muassa alanvaihtajia. Jatkuvan oppimisen tavoitteisiin opintovapaalaki vastaa nykyisellään vain rajallisesti.</p> <p>Selvityksen tulokset osoittavat, että lainsäädännössä on tarve määritellä nykyistä täsmällisemmin, minkälainen koulutus soveltuu opintovapaan aikaiseksi koulutukseksi. Tulosten perusteella olisi perusteltua arvioida opintovapaalain laajentamisen mahdollisuuksia siitä näkökulmasta, että myös muut relevantit työtä ja osaamista palvelevat opinnot voisivat oikeuttaa opintovapaaseen joillakin edellytyksillä. Lisäksi opintovapaalakia tulisi selkeyttää siten, että siinä säädettäisiin tarkemmin opintovapaan pitämisestä osa-aikaisena ja opintovapaan jaksottamisesta. Opintovapaalain uudistuksessa tulisi myös pohtia sitä, miten taloudellisia tukia ja opintovapaan oikeuksia ja velvollisuuksia säätelevät lait tukisivat toisiaan ja niiden säännökset olisivat nykyistä paremmin yhteen sovitettavissa.</p> | | |
| Asiasanat | opintovapaa, opintovapaalaki, työelämä, osaamisen kehittäminen | | |
| ISBN PDF | 978-952-327-641-3 | ISSN PDF | 1797-3562 |
| Asianumero | VN/22518/2022 | Hankenumero | TEM059:00/2022 |
| Julkaisun osoite | https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-641-3 | | |

Utredning om lagen om studieledighet

| | | | |
|---|---|-----------------|-----------|
| Arbets- och näringsministeriets publikationer 2023:6 | | Tema | Arbetsliv |
| Utgivare | Arbets- och näringsministeriet | | |
| Författare | Marika Koramo, Juuso Ilmola, Sanna Lehtinen, Anne-Mari Järvelin, Katri Haila, Jenna Kiiskinen | | |
| Språk | finska | Sidantal | 87 |

Referat

Syftet med utredningen var att få information för att utveckla lagen om studieledighet. I utredningen kartlades nuläget i fråga om användningen av studieledighet, lagstiftningen i andra länder samt de utmaningar som hänför sig till studieledigheten. Utifrån resultaten av utredningen togs rekommendationer fram för utveckling av lagstiftningen om studieledighet.

En betydande majoritet (90 %) av dem som är studielediga avlägger en ny examen och största delen utbildar sig för en annan bransch. I Finland betjänar lagen om studieledighet bland annat dem som byter bransch väl. Lagen om studieledighet motsvarar i sin nuvarande form målen för kontinuerligt lärande endast i begränsad utsträckning.

Resultaten av utredningen visar att lagstiftningen behöver mer exakt precisera vilken slags utbildning som lämpar sig som utbildning under studieledigheten. Utifrån resultaten vore det motiverat att bedöma möjligheterna till en utvidgning av lagen om studieledighet ur det perspektivet att även andra relevanta studier som betjänar arbetet och kunnandet skulle kunna berättiga till studieledighet under vissa förutsättningar. Dessutom bör lagen om studieledighet förtydligas så att det i den föreskrivs närmare om möjligheten att ta ut studieledighet på deltid och om periodiseringen av studieledigheten. I reformen av lagen om studieledighet bör man också begrunda hur de lagar som reglerar ekonomiska stöd och rättigheter och skyldigheter i fråga om studieledighet stöder varandra och hur bestämmelserna i dem kan samordnas bättre än för närvarande.

Nyckelord studieledighet, lagen om studieledighet, arbetslivet, kompetensutveckling

| | | | |
|---------------------|-------------------|----------------------|----------------|
| ISBN PDF | 978-952-327-641-3 | ISSN PDF | 1797-3562 |
| Ärendenummer | VN/22518/2022 | Projektnummer | TEM059:00/2022 |

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-641-3>

Report on Study Leave

| | | |
|---|----------------|--------------|
| Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2023:6 | Subject | Working life |
|---|----------------|--------------|

| | |
|------------------|--|
| Publisher | Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland |
|------------------|--|

| | |
|------------------|---|
| Author(s) | Marika Koramo, Juuso Ilmola, Sanna Lehtinen, Anne-Mari Järvelin, Katri Haila, Jenna Kiiskinen |
|------------------|---|

| | | | |
|-----------------|---------|--------------|----|
| Language | Finnish | Pages | 87 |
|-----------------|---------|--------------|----|

Abstract

The purpose of the study was to obtain information for the development of the Educational Leave Act. The report examined the current use of study leave, legislation in other countries, and challenges related to study leave. Based on the results, the report presents recommendations to develop the study leave legislation.

A large majority (90%) of those on study leave are completing a new qualification and the most are gaining an education for another field. In Finland, the Educational Leave Act serves those people well who wish to retrain for a new field. Currently, the Educational Leave Act meets the objectives of continuous learning only to a limited extent.

The results of the report show that legislation should define more precisely what kind of education is considered suitable for education during a study leave. Based on the results, it would be justified to assess whether the scope of the Educational Leave Act could be extended so that people would be entitled, under certain conditions, to use the study leave to complete other relevant studies that benefit their work and competence. In addition, the Educational Leave Act should be clarified to lay down more detailed provisions on part-time study leave and the division of study leave into periods. In the reform of the Educational Leave Act, it should also be considered how the laws regulating financial aid and the rights and obligations of study leave could support each other and how their provisions could be reconciled better.

| | |
|-----------------|--|
| Keywords | study leave, Educational Leave Act, working life, upskilling |
|-----------------|--|

| | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------|-----------|
| ISBN PDF | 978-952-327-641-3 | ISSN PDF | 1797-3562 |
|-----------------|-------------------|-----------------|-----------|

| | | | |
|-------------------------|---------------|-----------------------|----------------|
| Reference number | VN/22518/2022 | Project number | TEM059:00/2022 |
|-------------------------|---------------|-----------------------|----------------|

| | |
|--------------------|---|
| URN address | https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-641-3 |
|--------------------|---|

Sisältö

| | |
|--|----|
| Esipuhe | 8 |
| 1 Selvityksen tausta | 9 |
| 2 Selvityksen tavoitteet | 10 |
| 3 Selvityksen menetelmät | 11 |
| 3.1 Selvityksen aineistot | 11 |
| 3.2 Selvityksen menetelmät | 11 |
| 4 Opintovapaata koskeva lainsäädäntö ja lakimuutokset | 14 |
| 4.1 Opintovapaalain tarkoitus ja opintovapaan sisältö..... | 14 |
| 4.2 Opintovapaa-oikeuteen oikeuttavat opinnot..... | 15 |
| 4.3 Hakemis- ja myöntämismenettely..... | 16 |
| 4.4 Opintovapaan siirto ja keskeyttäminen | 17 |
| 5 Opintojen aikainen rahoitus | 19 |
| 5.1 Aikuiskoulutustuki | 19 |
| 5.2 Opintotukilaki..... | 21 |
| 6 Opintovapaan käytön nykytilanne | 22 |
| 6.1 Opintovapaan hyödyntäminen aikuisten täydennys- ja lisäkoulutuksessa viime vuosina..... | 22 |
| 6.2 Opintovapaan hyödyntäminen eri aloilla..... | 23 |
| 6.3 Opintovapaan aikainen koulutus ja henkilöiden koulutustausta..... | 27 |
| 6.4 Panostukset aikuisten oppimiseen ja kouluttautumiseen Suomessa..... | 29 |
| 6.4.1 Panostukset julkiseen koulutustarjontaan..... | 30 |
| 6.4.2 Yritysten panostukset henkilöstökoulutukseen | 31 |
| 6.5 Tunnistetut haasteet aikuisten osaamisen kehittämisessä Suomessa..... | 32 |
| 6.5.1 Koulutuksen kasautuminen haasteena..... | 32 |
| 6.5.2 Tutkintokeskeisyys Suomen haasteena..... | 33 |
| 6.5.3 Aikaisempien selvitysten esiin nostamat suositukset..... | 34 |

| | | |
|----------|--|----|
| 7 | Opintovapaalainsäädännön toimivuus ja nykyiset haasteet | 36 |
| 7.1 | Opintovapaalla suoritettut opinnot ja niiden tarkoitus..... | 36 |
| 7.2 | Opintovapaalainsäädännön toimivuus ja haasteet työntekijöiden näkökulmasta ... | 40 |
| 7.2.1 | Opintovapaalain toimivuus | 40 |
| 7.2.2 | Opintovapaalainsäädännön haasteet työntekijän näkökulmasta | 41 |
| 7.3 | Opintovapaalainsäädännön toimivuus ja haasteet työnantajan näkökulmasta..... | 44 |
| 7.3.1 | Lainsäädännön toimivuus | 44 |
| 7.3.2 | Haasteet työnantajan näkökulmasta | 45 |
| 8 | Eri maiden opintovapaalainsäädäntöä ja käytäntöjä | 48 |
| 8.1 | Ruotsi..... | 48 |
| 8.2 | Norja | 54 |
| 8.3 | Ranska..... | 59 |
| 8.4 | Saksa | 66 |
| 8.5 | Muita maita | 71 |
| 9 | Johtopäätökset ja suositukset | 74 |
| | Liitteet | 78 |
| | Liite 1. Selvityksessä haastatellut asiantuntijat..... | 78 |
| | Liite 2. Haastattelurunko..... | 79 |
| | Liite 3. Kysely opintovapaalla oleville opiskelijoille..... | 81 |
| | Lähteet | 87 |

ESIPUHE

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut tuottaa selvitys opintovapaan käytöstä ja mahdollisista kehittämiskohteista. Opintovapaalaki on hyvin vanha ja sen käytöstä on saanut viitteitä lähinnä aikuiskoulutustukea koskevista tilastoista. Selvityksessä katsottiin erityisesti Työllisyysrahaston tilastoja sekä tehtiin kysely opintovapaalla oleville ja haastateltiin asiantuntijoita kokonaiskuvan saamiseksi opintovapaalain käytöstä ja haasteista.

Selvitys antaa hyvän kuvan siitä, mihin opintoihin vapaata käytetään ja ketkä ja miten sitä käytetään. Selvitys tuottaa erinomaista tietoa siihen valikoituneiden verrokkimaiden lainsäädännöstä. Lisäksi käytännön ja lainsäädännön haasteita avataan ja esitetään muutamia kehittämiskohteita. Tutkimuksen ovat toteuttaneet FCG Finnish Consulting Group ja Forefront Oy. Tutkimuksesta on ollut päävastuussa Marika Koramo FCG:ltä sekä Katri Haila ja Anne-Mari Järvelin Forefront Oy:stä.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti hankkeelle ohjausryhmän ajalle 1.6.2022–31.12.2022. Tutkimuksen ohjausryhmän puheenjohtajana on toiminut johtava asiantuntija Seija Jalkanen työ- ja elinkeinoministeriöstä. Ohjausryhmän jäseninä ovat olleet erityisasiantuntija Johanna Ylitepsa työ- ja elinkeinoministeriöstä, erityisasiantuntija Janne Savolainen 24.10.2022 asti ja erityisasiantuntija Minna Ylikännö 24.10.2022 jälkeen työ- ja elinkeinoministeriöstä, neuvotteleva virkamies Pekka Paaermaa sosiaali- ja terveysministeriöstä ja opetusneuvos Petri Haltia opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Tutkimuksen rahoitti työ- ja elinkeinoministeriö.

Helsingissä joulukuussa 2022

Seija Jalkanen

Johtava asiantuntija

1 Selvityksen tausta

Oikeus pitää opintovapaata perustuu opintovapaalakiin (273/1979), jota täydentää opintovapaa-asetus (864/1979). Opintovapaalain tarkoituksena on parantaa työelämässä toimivan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia. Opintovapaalain mukaan työntekijällä, jonka päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä vähintään vuoden, on oikeus saada opintovapaata viiden vuoden aikana yhteensä enintään kaksi vuotta. Jos palvelussuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta, työntekijällä on oikeus enintään viiden päivän opintovapaaseen.

Selvityksen tarkoituksena oli saada tietoa opintovapaalain kehittämiseksi. Selvitys keskittyy opintovapaan nykytilaan, muiden maiden lainsäädäntöön sekä mahdollisuuksiin käyttää opintovapaata joustavammin.

Selvitystyö pohjaa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan, jonka mukaisesti Suomessa toteutetaan parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus. Hallituksen linjauksen mukaan työn ohessa tapahtuvan opiskelun ja jatko- ja täydennyskoulutusten lisäämiseksi arvioidaan opintovapaata koskevan lainsäädännön uudistustarpeita. Aikuiskoulutustukea on jo kehitetty tällä hallituskaudella, kun palkansaajan aikuiskoulutustuki uudistui vuonna 2020. Opintovapaalain uudistaminen vaatii tuekseen tutkittua tietoa koulutusmuotojen soveltuvuudesta opintovapaan perusteeksi sekä opintovapaan aikaisia tukia koskevan sääntelyn vaikutuksista.

Selvityksessä laadittiin verrokkimaiden opintovapaajärjestelmistä case-kuvaukset, joiden pohjalta eri maiden lainsäädäntöä vertaillaan. Työn lopputuotoksena laadittiin suositukset opintovapaata koskevan lainsäädännön kehittämiseksi ottaen huomioon jatkuvan oppimisen tavoitteet ja opintovapaan joustavammat käyttömahdollisuudet.

Selvityksen ovat toteuttaneet FCG Finnish Consulting Group ja Forefront Oy elo-joulukuussa 2022.

2 Selvityksen tavoitteet

Opintovapaalain uudistaminen vaatii tuekseen tutkittua tietoa opintovapaalain soveltamisesta käytännössä. Selvityksen tavoitteena oli saada tietoa erityisesti opintovapaan nykytilasta, keskeisimmistä haasteista lain soveltamisessa sekä muiden maiden lainsäädännöstä. Selvityksessä on tarkasteltu lainsäädännön kehittämistarpeita työnantajien ja työntekijöiden näkökulmista. Tarkoituksena oli laatia suosituksia opintovapaalain keittämiseksi.

Selvityksen tutkimuskysymykset on määritelty seuraavasti:

1. Mikä on opintovapaan käytön nykytilanne? Ketkä käyttävät opintovapaata ja millaisiin koulutuksiin sitä käytetään?
2. Mitkä ovat keskeisimmät käytännön haasteet opintovapaalain soveltamisessa, erityisesti opintovapaaseen oikeuttavan koulutuksen määrittelyssä, työnantajan ja työntekijän näkökulmasta?
3. Miten opintovapaalaki ja opintovapaan aikaiset tuet (aikuiskoulutustuki/ Kelan tuki) soveltuvat yhteen?
4. Millaista opintovapaata koskevaa lainsäädäntöä on tärkeimmissä verrokkimaissa (vähintään Pohjoismaat, Saksa, Ranska, Iso-Britannia)?
5. Miten opintovapaalainsäädäntöä pitäisi kehittää ottaen huomioon jatkuvan oppimisen tavoitteet ja opintovapaan joustavampien käyttömahdollisuuksien lisäämiseksi (mm. osa-aikainen käyttö ja jaksottaminen)?

3 Selvityksen menetelmät

3.1 Selvityksen aineistot

Selvityksessä on hyödynnetty monipuolisesti laadullisia sekä määrällisiä aineistonkeruumenetelmiä. Tutkimuskysymyksiä olemme tarkastelleet yksilön, työnantajien ja keskeisten toimijoiden sekä sidosryhmien näkökulmista ja erityisesti näitä näkökulmia yhteensovittaen.

Selvityksen toteutuksen aikaan kerättiin aineistoa eri kohderyhmiltä, ja näiden aineistojen pohjalta on vastattu tutkimuskysymyksiin. Selvityksessä hyödynnettävät aineistot ovat:

- Työllisyysrahaston tietokanta (sis. seurantatietoja aikuiskoulutustuella opiskelevista henkilöistä)
- Aikaisemmat selvitykset ja tutkimukset sekä lainsäädännön tarkastelu
- Sähköinen kysely opintovapaalla oleville opiskelijoille
- Case-maiden kuvaukset (kirjallisuuskatsaus ja haastattelut kv-maiden edustajille)
- Haastattelut asiantuntijoille ja osallistavat kokoukset asiantuntijaryhmän kanssa

Aineistojen analysoimisen näkökulmana on monitaho- ja monimenetelmänäkökulma. Tutkimusasetelma kytketään aikaisempaan tuotettuun tietoon, joka muodostaa perustan, johon peilaten analyysit ja tulkinat tehdään johtopäätelmissä. Tutkimuksessa on tapaus-tutkimuksen piirteitä, koska selvityksessä perehdytään verrokkimaiden opintovapaajärjestelmiin ja lainsäädäntöön sekä laaditaan tiiviit kuvaukset eri maista.

3.2 Selvityksen menetelmät

Työ käynnistyi elokuussa 2022 kirjallisuus- ja tilastoaineiston analysoinnilla. Tietoa opintovapaan käytön nykytilasta (mm. alat ja opinnot) on koottu olemassa oleviin seurantatietoihin perustuen. Opintovapaa perustuu aina työntekijän työntantajalleen tekemään hakemukseen, ja näin ollen Suomessa ei ole olemassa valtakunnallista tietokantaa tai rekisteriä opintovapaalla opiskelevista. Sen sijaan Työllisyysrahasto ylläpitää tietokantaa aikuis-koulutustukea saavista tai sitä hakeneista opiskelijoista. Pääosa opintovapaalla olevista hyödyntää opintojen rahoittamisessa Työllisyysrahaston myöntämää aikuiskoulutustukea.

Työllisyysrahaston tietokanta muodostaakin yhden relevantin aineiston selvityksen toteutuksessa.

Kuvio 1. Hankkeen menetelmät



Selvityksessä toteutetut asiantuntijoiden haastattelut muodostavat tärkeän osan selvityksen tiedonhankintaa. Haastatteluiden tarkoituksena oli saada monitahoista näkemystä opintovapaalain- ja käytäntöjen kehittämistarpeista. Tarkoituksena oli myös koota suosituksia lainsäädännön jatkokehittämiseksi. Haastattelut toteutettiin pääsääntöisesti Teamsin välityksellä syys-lokakuussa 2022. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.

Selvityksessä haastateltiin yhteensä 24 työelämän ja aikuiskoulutuksen asiantuntijaa. Selvityksessä haastatellut henkilöt on mainittu liitteessä 1. Kaikkiaan seuraavia tahoja haastateltiin osana selvitystä:

- Koulutuksen järjestäjät, oppilaitokset ja niitä edustavat tahot
- Työntekijät (yritykset ja valtio)
- Työmarkkinajärjestöt, etujärjestöt
- ELY-keskukset ja Kela
- Tutkijat ja asiantuntijat
- Verrokkimaiden asiantuntijat
- Ministeriöt ja AVIt

Opintovapaalla oleville (tai viimeisen kahden vuoden aikana olleille) ja sitä hakeneille opiskelijoille toteutettiin sähköinen kysely. Kyselyn tarkoituksena oli saada monitahoista näkemystä työntekijöiltä opintovapaalainsäädännön ja käytäntöjen kehittämiseksi sekä koota tietoa haasteista ja rajoitteista, joita opintovapaalakiin liittyy. Kysely toteutettiin kaksikielisenä (suomi ja ruotsi) avoimen nettilinkin kautta 20.9.2022–16.10.2022 välisenä aikana ja

siihen vastasi yhteensä 687 aikuisopiskelijaa. Kyselyä markkinoitiin aktiivisesti sähköisissä kanavissa, joita opintovapaalla olevat opiskelijat hyödyntävät. Kyselylinkkiä jaettiin työ- ja elinkeinoministeriön opintovapaata käsittelevällä sivustolla, Työllisyysrahaston aikuis- koulutustuki -sivustolla sekä Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueiden ylläpitä- mällä työsuojelu -sivustolla. Lisäksi kyselyn välityksessä hyödynnettiin Työllisyysrahaston jäsenkirjettä sekä sosiaalista mediaa.

Osana tutkimusta kartoitettiin neljän Suomen verrokkimaan opintovapaajärjestelmiä, joista laadittiin kuvaukset raporttiin. Selvityksen alussa laadittiin tiiviit kartoitukset kuudesta eri maasta, joista ohjausryhmä valitsi neljä maata syvempään tarkasteluun. Kartoituksen tavoitteena oli kuvata, millaista opintovapaata koskevaa lainsäädäntöä on eri maissa. Verrokkimaiden osalta tutkimusmenetelmänä hyödynnettiin dokumenttianalyysia, jota täydennettiin maakohtaisten asiantuntijoiden haastattelulla. Selvityksessä mukana olevat verrokkimaat ovat:

1. Ruotsi
2. Norja
3. Saksa
4. Ranska

Selvityksen varsinaisten verrokkimaiden lisäksi raporttiin on laadittu tiiviimmät kuvaukset Iso-Britannian ja Itävallan osalta.

Raportin rakenne

Opintovapaata koskeva laki ja asetukset on kuvattu raportin luvussa neljä. Luvussa viisi tarkastellaan pääasiassa aikuiskoulutustukea koskeva lainsäädäntöä sekä viime vuo- sien lakimuutoksia. Ajankohtaisia tilastotietoja opintovapaalla opiskelevista opiskelijoista tarkastellaan erityisesti raportin luvussa kuusi.

Opiskelijakyselyn tuloksia esitetään pääosin raportin luvussa 7. Raportin luvussa 8 kuvataan edellä mainittujen verrokkimaiden vastaavaa lainsäädäntöä, opintojen aikaista rahoitusta sekä käytäntöjä. Luvussa 9 esitetään selvityksen johtopäätökset sekä suosituk- set lainsäädännön kehittämiseksi.

4 Opintovapaata koskeva lainsäädäntö ja lakimuutokset

4.1 Opintovapaalain tarkoitus ja opintovapaan sisältö

Opintovapaalaki tuli Suomessa voimaan 1. päivänä tammikuuta 1980. Taustalla vaikutti muutamia vuosia aiemmin (1974) Kansainvälisen työjärjestön (ILO) hyväksymä sopimus ja suositus taloudellisesti tuetusta opintovapaasta, jolla tarkoitettiin työntekijälle taloudellisesti tuettua opintotarkoitukseen määrätyn pituiseksi ajaksi myönnettyä vapaata.¹ Pitkällä tähtäimellä lakiuudistuksella pyrittiin ammatillisen koulutuksen järjestelmän kehittämiseen jatkuvan koulutuksen periaatteiden mukaiseksi.

Oikeus pitää opintovapaata perustuu opintovapaalakiin (273/1979). Lakia täydentää opintovapaa-asetus (864/1979), jossa säädetään tarkemmin opintovapaan myöntämisen muodoista. Opintovapaalain 1 §:n tarkoituksena on parantaa työelämässä toimivan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia.² Lain 2 §:n mukaisesti opintovapaalla tarkoitetaan sitä aikaa, joksi työnantaja on vapauttanut työntekijän palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtävien suorittamisesta koulutusta tai opiskelua varten. Opintovapaata ei ole opiskelu tai koulutus, johon työntekijän tulee osallistua lakisääteisesti, työehto- tai virkaehtosopimuksen nojalla tai työnantajan nimenomaisella päätöksellä. Oppisopimuskoulutuksessa oleva ei voi saada opintovapaata.³

Kenelle opintovapaa on tarkoitettu?

Opintovapaalakia sovelletaan työsuhteessa oleviin henkilöihin ja lain 3 §:n mukaisesti valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisön virkasuhteessa tai siihen verrattavassa palvelussuhteessa olevaan henkilöön. Opintovapaan edellytyksenä on työ- tai virkasuhde. Työntekijällä on oikeus saada opintovapaata enintään kaksi vuotta viiden vuoden aikana, mikäli palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa

1 Sopimuksen mukaan opintovapaan piiriin tulisi sisällyttää kaiken tasoinen ammatillinen koulutus, yleissivistä, yhteiskunnallinen ja kansalaiskasvatus sekä ammattiyhdistyskoulutus. Suomessa todettiin, että yleissopimus asetti velvoitteita, joita ei voida täyttää yksinomaan työ- ja virkaehtosopimuksin, vaan kehittäminen edellyttää lakisääteistä pohjaa.

2 HE Hallituksen esitys Eduskunnalle opintovapaajärjestelmää koskevaksi lainsäädännöksi 1978 vp.n:o 298, s. 4.

3 Ks. tarkemmin Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 17 §–18 §.

vähintään vuoden. Opintovapaata voi saada enintään viisi päivää siinä tapauksessa, että palvelussuhde on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt vähintään kolme kuukautta opintovapaalain 4 § mukaisesti.

Työntekijän palvelussuhde on voimassa opintovapaan aikana. Sen ajalta ei makseta palkkaa, ellei siitä ole erikseen sovittu työ- tai virkaehtosopimuksessa tai työnantajan ja työntekijän kesken. Työntekijälle kertyy vuosilomaa opintovapaan ajalta, mikäli työntekijä palaa välittömästi töihin opintovapaan päätyttyä, mutta kuitenkin enintään 30 opintovapaapäivältä lomanmääräytymisvuoden 1.4.–31.3 aikana.

4.2 Opintovapaoikeuteen oikeuttavat opinnot

Työntekijä voi vapaasti valita, mitä opiskelee tietyin reunaehdoin. Opiskelun ei suoranaisesti tarvitse liittyä työnantajan toimialaan. Opintovapaalain 5 § asettaa reunaehdoksi, että opiskelun tulee tapahtua julkisen valvonnan alaisessa oppilaitoksessa tai koulutuksessa (myös ulkomailla). Opintovapaalain 5 §:n 1 momentin mukaisella julkisen valvonnan alaisella koulutuksella tarkoitetaan valtion tai kunnan järjestämää koulutusta ja valtionosuuteen oikeuttavaa tai valtion avustuksella tuettua koulutusta ja opetus- ja kulttuuriministeriön erikseen hyväksymää muuta koulutusta.⁴ Opintovapaan myöntämisperusteena oleva opetus tai koulutus voi olla tietyin edellytyksin myös ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista sekä maatalousyrittäjille järjestettyyn yhteiskunnalliseen edunvalvontaan liittyvään koulutukseen osallistumista.⁵

Opintovapaa-asetuksen 3 § mukaisesti opiskelu tai koulutus voi käsittää opetuksen seuraamista, opetussuunnitelmiin kuuluvaa ohjattua käytännön harjoittelua, valtion viranomaisen vahvistaman tutkinnon tai opinnäytteen suoritukseen valmistautumista kuitenkin enintään 10 työpäivää välittömästi ennen kutakin tutkinnon tai opinnäytteen suorittamista, päätoimista itseopiskelua opettajan ohjauksessa tutkinnon tai opinnäytteen suorittamiseksi tai erilaisiin koetilaisuuksiin osallistumista. Muihin opiskelumuotoihin opintovapaata ei voi saada.

4 Opintovapaalain 5 §:n 2 momentin mukainen maatalousyrittäjien koulutus voi olla opintovapaan myöntämisperusteena, jos koulutus liittyy maatalousyrittäjien yhteiskunnalliseen edunvalvontaan.

5 HE Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi opintovapaan muuttamisesta vp 1986, HE n:o 47.

4.3 Hakemis- ja myöntämismenettely

Opintovapaan hakemisesta ja myöntämisestä säädetään opintovapaa-asetuksella. Opintovapaa-asetuksen 5 §:n mukaisesti opintovapaa perustuu aina työntekijän tekemään hakemukseen. Lisäksi hakemus on jätettävä työnantajalle ennen opintojen alkamista kirjallisesti vähintään 45 päivää ennen, mikäli opintovapaata haetaan yli viidelle työpäivälle. Opintovapaata on haettava vähintään 15 päivää ennen, mikäli opintovapaata haetaan enintään viisi työpäivää.

Opintovapaa-asetuksen 6 §:n mukaisesti opintovapaahakemuksesta tulee käydä ilmi opintojen ja haettavan opintovapaan alkamisen ja päättymisen ajankohta, koulutuksen ja opiskelun muoto ja tavoite, onko kyseessä aiemmin aloitetun koulutuksen tai opiskelun loppuunsaattaminen, opetuksen järjestäjä, sekä päätoimisessa itseopiskelussa opintosuunnitelma, mistä selviää tavoiteltava tutkinto tai opinnäyte sekä sen edellyttämä opiskelu-aika. Hakumenettelystä voidaan sopia myös muilla tavoin.

Opintovapaa-asetuksen 7 §:ssä todetaan, että työnantajan velvollisuutena on ilmoittaa työntekijälle ratkaisustaan kirjallisesti opintovapaan suhteen vähintään 15 kalenteripäivää ennen opintojen alkamista, jos opintovapaata on haettu yli viisi työpäivää. Työnantajan on ilmoitettava ratkaisustaan viimeistään seitsemän päivää ennen, jos opintovapaata on haettu enintään viisi työpäivää. Työnantajan on annettava päätös opintovapaasta tiedoksi myös työntekijää työpaikalla edustavalle luottamushenkilölle, jos työntekijä sitä pyytää.

Jaksottaminen ja osittainen opintovapaa

Opintovapaan voi jaksottaa yhteen tai useampaan jaksoon tai niin, että työntekijä on osan työpäivästä töissä ja osan opintovapaalla. Opintovapaa-asetuksen 4 §:ssä todetaan, että opintovapaata voidaan myöntää myös antamalla osia työpäivästä vapaaksi tai muodostamalla se useasta vapaajaksoista, joiden välillä työntekijä on työssä. Käytännössä opintovapaan jaksottamisesta on esiintynyt työntekijöiden ja työnantajan välillä erilaisia tulkintoja.⁶ Kaikkiaan oikeuskäytäntöä opintovapaalakiin liittyen on olemassa kuitenkin hyvin vähän.

⁶ Esim. (Turun HO 28,6,2006 05/724), missä Turun hovioikeus totesi, että opintovapaalain pääsääntönä on, että opintovapaa tulee pitää yhdenjaksoisena. Kyseessä olisi siis sopimusperusteinen mahdollisuus, ei pakko. Opintovapaata pohdittaessa onkin huomioitava työso-
pimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädetty työnantajan velvollisuus kohdella työnteki-
jöitä tasapuolisesti.

4.4 Opintovapaan siirto ja keskeyttäminen

Työnantajan siirto-oikeus

Opintovapaalain 8 §:n mukaan työnantajalla on oikeus siirtää opintovapaan alkamisajan kohtaa enintään kuudella kuukaudella, tai milloin on kysymys harvemmin kuin kuuden kuukauden väliajoin toistuvasta koulutuksesta, enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään, jos opintovapaan myöntäminen hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuottaisi tuntuva haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle.

Työnantajalla on oikeus siirtää opintovapaata myös silloin, kun työntekijän edellisestä opintovapaasta on kulunut alle kuusi kuukautta, eikä tarkoitus ole päättää aiemmalla opintovapaalla aloitettuja opintoja.

Vähintään viiden työntekijän yrityksissä työnantaja voi siirtää työntekijän opintovapaan alkamisajankohtaa vain kaksi kertaa peräkkäin. Enintään neljän työntekijän yrityksessä työnantajan oikeus opintovapaan siirtämiseen voi olla jatkuvakin. Kummassakin tapauksessa siirtäminen edellyttää, että opintovapaasta aiheutuu työnantajan toiminnalle tuntuva haittaa.⁷

Työntekijän oikeus siirtää ja keskeyttää opintovapaa

Työntekijällä on myös oikeus siirtää opintovapaan käyttöä. Opintovapaalain 9 a §:n mukaisesti työntekijä voi siirtää yli viiden päivän opintovapaan käyttöä, mikäli siirrosta ei aiheudu työnantajalle tuntuva haittaa. Työnantajalle on ilmoitettava kirjallisesti vähintään kaksi viikkoa ennen opintovapaan aiottua aloituspäivää.

Opintovapaalain 10 §:n mukaisesti työntekijä voi myös keskeyttää opintovapaan ja palata töihin, mikäli opintovapaata on myönnetty yli 50 työpäivän ajaksi. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle opintovapaan keskeyttämisestä vähintään neljä viikkoa ennen työhön paluutaan. Mikäli opintovapaan aikana työntekijästä tulee työkyvytön sairauden, synnytyksen tai tapaturmasta aiheutuvasta syystä ja tämä jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän päivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta tule lukea opintovapaaksi, mikäli työntekijä tätä ilman aiheetonta viivytystä pyytää. Työntekijällä on tässä

⁷ KKO 2012:36 on ottanut kantaa opintovapaan peruuttamisesta johtuvaan aikuis-koulutustuen menettämisasiin. Työntekijä oli hakenut opintovapaata lennonjohdon perustutkinnon suorittamiseksi. Työnantaja oli vastoin opintovapaalain säännöksiä siirtänyt opintovapaata. Työntekijä oli irtisanoutunut ja tämän johdosta menettänyt aikuiskoulutustukensa. KKO totesi, että työnantaja oli velvollinen korvaamaan työntekijälle aikuiskoulutustuen menetyksen.

tapauksessa hakemuksesta oikeus käyttää näin keskeytynyt opintovapaa myöhemmin opintovapaalain 8 §:n 2 momentin estämättä.

Opintovapaa-asetuksen 8 §:n mukaisesti, milloin työntekijä pyytää opintovapaan keskeyttämistä opintovapaalain 10 §:n 3 momentissa mainitusta syystä, tulee työntekijän työnantajan pyynnöstä esittää selvitys työkyvyttömyydestään. Opintovapaan keskeyttämistä koskevan ilmoituksen tai pyynnön johdosta tehdystä ratkaisusta samoin kuin siitä, milloin työhön paluu voi tapahtua, on viivytyksettä kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle työntekijälle.

Irtisanomissuoja

Työnantajalla ei ole velvollisuutta ottaa opintovapaalla olevaan työntekijää töihin ennen kuin mahdollisen palkatun sijaisen työsopimus voidaan lain tai työehtosopimuksen perusteilla päättää. Työntekijän on esitettävä työnantajalle opintovapaan käytöstä kirjallinen todistus tämän sitä vaatiessa.

Työntekijää ei saa irtisanoa, eikä työsuhdetta purkaa sen johdosta, että hän käyttää tai hakee opintovapaata. Työsuhde on opintovapaan aikana muutoin päätettävissä samoin perustein kuin muiden työntekijöiden työsuhteet. Jos työnantajalla on olemassa irtisanomis- tai purkuperuste, joka on tullut työnantajan tietoon vasta opintovapaan aikana, voi työnantaja päättää työsuhteen, työntekijän opintovapaasta riippumatta. Aikaprioriteettiperiaatteen mukaisesti irtisanomisajan palkanmaksuvelvollisuutta työnantajalla ei ole työntekijän opintovapaan aikana.

Yrittäjien, yksinyrittäjien ja itsensäyöllistäjien mahdollisuudet opintovapaaseen

Yrittäjät eivät voi saada opintovapaata, mutta tietyin edellytyksin he ovat oikeutettuja aikuiskoulutustukeen. Yksinyrittäjinä tai itsensäyöllistäjinä⁸ toimivilla henkilöillä ei ole olemassa olevaa työsuhdetta, joka on edellytyksenä opintovapaalle. Tapauksessa, jossa itsensäyöllistäjä on sen lisäksi myös osa-aikaisessa työsuhteessa, lain asettama reunaehto voi täytyä. Aiemmissa selvityksissä on todettu, että osa-aikatyön tekeminen on tyypillistä itsensäyöllistäjille. Itsensäyöllistäjistä ja esimerkiksi freelancereista yli puolet on töissä työsuhteessa osa-aikaisesti.⁹

8 Itsensäyöllistäjien määrä on kasvanut Suomessa viimeisen kymmenen vuoden aikana. 2000-luvun alussa itsensä työllistäjiä oli Suomessa 123 000 ja vuonna 2018 itsensäyöllistäjien määrä on jo noin 183 000. (Tilastokeskus, työvoimatutkimus). Suurimpia ammattiryhmiä ovat rakennustyöntekijät, palvelutyöntekijät erityisesti kauneudenhoitoalalla, lainopilliset asiantuntijat ja sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat.

9 Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna, 2014. Itsensäyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus.

5 Opintojen aikainen rahoitus

5.1 Aikuiskoulutustuki

Opintovapaa on työntekijälle palkatonta, mutta opintojen ajalta voidaan hakea aikuis-koulutustukea. Lakia aikuiskoulutusetuuksista (28.12.1276/2000) sovelletaan Suomessa asuvien palkansaajien ja yrittäjien ammattitaidon kehittämistä ja ylläpitoa koskevan kou-lutuksen ajalta myönnettävään tukeen. Palkansaajalla aikuiskoulutustuen määrä on sidok-sissa työntekijän palkkaan, ja esimerkiksi 4 000 euron kuukausipalkalla tuen määrä on noin 1 700 euroa kuukaudessa (Työllisyysrahasto 2022). Mitä korkeampi työntekijän kuukausipalkka on, sitä suurempi tulonmenetys opintovapaan ajalta on. Lain 3 § mukai-sesti palkansaajalla tarkoitetaan työsuhteessa, virkasuhteessa tai muussa vastaavassa palvelussuhteessa olevaa henkilöä. Yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka päätointaan varten on yrittäjän eläkelain (1272/2006) tai maatalousyrittäjän eläkelain (1280/2006) mukaisesti velvollinen ottamaan mainittujen lakien mukaisen vakuutuksen lukuun ottamatta maatalousyrittäjän eläkelain 8 a §:ssä tarkoitettuja apurahansaajia.

Palkansaajan aikuiskoulutustuen myöntämisen edellytyksenä on, että henkilöllä on lain 7 §:n mukaista työssäoloaikaa tukikauden alkamiseen mennessä vähintään kahdeksan vuotta, päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan on tukikauden alkamiseen mennessä kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään vuoden. Lisäksi edelly-tyksenä on, että henkilö on opintovapaalaissa tarkoitetulla opintovapaalla tai vastaavalla työnantajan kanssa muuten sovitulla vapaalla koulutuksen perusteella ja että 6 §:ssä tarkoitettut opinnot ovat laajuudeltaan yhteensä vähintään 4 opinto- tai osaamispistettä ja että henkilö harjoittaa 6 §:ssä tarkoitettuja opintoja.

Henkilö ei menetä oikeuttaan palkansaajan aikuiskoulutustukeen, jos hänen työsuhteensa irtisanotaan tukikauden alkamisen jälkeen hänestä itsestään riippumattomista syistä. Jos 6 §:ssä tarkoitettujen opintojen laajuus on määritelty opintoviikkoina, tunteina tai muulla tavoin, opintojen laajuuden ja opintosuoritusten määrän tulee vastata, mitä 1 momentin 4 ja 5 kohdassa säädetään opinto- tai osaamispisteistä.

Yrittäjien aikuiskoulutuksen myöntämisen edellytyksistä todetaan laissa aikuiskoulutus-etuuksista 5 a § (19.2.2010/127) että, yrittäjällä tulee olla 7 §:n mukaista työssäoloaikaa tukikauden alkamiseen mennessä vähintään kahdeksan vuotta ja että yrittäjä on välittö-mästi ennen tukikauden alkamista toiminut vähintään vuoden 3 §:ssä tarkoitettuna yrit-täjänä. Yrittäjä voi saada aikuiskoulutustukea silloin, kun yritystoiminnasta saadut ansio-tulot vähenevät opintojen vuoksi tukiaikana yhden kolmasosan tai enemmän edelliseen

verovuoteen verrattuna. Tulojen absoluuttinen määrä ei vaikuta tukioikeuteen, vaan se, vähenevätkö ne vähintään kolmanneksen. Tulojen on myös vähennyttävä nimenomaan opiskelun vuoksi, ei esimerkiksi yritystoiminnan kausiluontoisuuden takia. Yrittäjän on mahdollista saada kiinteän suuruinen aikuiskoulutustuki. Tuen suuruus on ollut 1.8.2022 alkaen 638,68 euroa kuukaudessa (brutto). Tämän lisäksi on mahdollista saada tuloa yritystoiminnassa, kuitenkin enintään kolme neljäsosaa maksettavan tuen määrästä, eli 1.8. alkaen enintään 476,01 euroa (brutto) kuukaudessa.¹⁰

Työttömyysvakuutusjärjestelmä, jolla tuki rahoitetaan, koskee vain Suomessa toimivia työnantajia ja niihin työ- tai virkasuhteessa olevia palkansaajia (Laki aikuiskoulutustuesta 3 § ja 5 §, 1276/2000). Aikuiskoulutustukea ei voida maksaa myöskään ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevalle henkilölle. Ulkomaisessa oppilaitoksessa opiskelu ei myöskään kuulu aikuiskoulutustuen piiriin. Tukea voidaan kuitenkin saada, jos henkilö on kirjoilla suomalaisessa oppilaitoksessa ja ulkomaan opinnot hyväksytään osaksi oppilaitoksen koulutusta. Tieteelliseen jatko-opiskeluun ulkomaisessa oppilaitoksessa tukea voidaan myöntää, jos henkilö on kirjoilla jatko-opiskelijana suomalaisessa yliopistossa ja ulkomaan opinnot liittyvät hänen jatko-opintoihinsa.

Vuoden 2020 lakimuutos

Lakiin aikuiskoulutusetuuksista tuli 1.8.2020 voimaan muutos, jonka tarkoitus oli mahdollistaa joustavampi työn ja opiskelun yhdistäminen, ja kannustaa erityisesti matalapalkkalojen työntekijöitä työuran aikaisiin opintoihin. Muutoksessa opintovaatimuksia uudistettiin niin, että kokoaikaisia opintoja ja työn ohessa tehtyjä opintoja koskevat suoritusvaatimukset eroavat toisistaan. Lakimuutos kohdistui tuen määrään, opintovaatimuksiin ja tukikuukausien kulumiseen. Lakimuutos ei vaikuttanut niihin, jotka jo opiskelivat aikuiskoulutustuella.

Lakimuutoksessa aikuiskoulutustuen määrätymisen laskentakaavaa muutettiin. Aikuiskoulutustuen määrään vaikuttavat tuettavia opintoja edeltävät tulot sekä tulot ja etuudet opintojen aikana. Yksi muutos tehtiin tukikuukausien kulumiseen käytettyyn laskentatapaan. Jos aikuiskoulutuksen saaja tekee enemmän töitä, tukea saa vähemmän mutta toisaalta tukikuukaudet kuluvat hitaammin. Silloin kun henkilö opiskelee enemmän ja tienaa vähemmän tai ei lainkaan, tukikuukaudet kuluvat nopeammin. Mikäli henkilö ei opiskele jonain kuukautena vaadittua määrää tai hän saa paljon muita tuloja, henkilö voi jättää hakematta tuen maksuun, jolloin tukikuukaudetkaan eivät kulu. Tuloina huomioidaan pää- ja sivutoimen palkat, osa lakisääteisistä etuuksista sekä esimerkiksi sivutoimisen yritystoiminnan tulot. Tiedot kuukausittaisista tuloista saadaan pääsääntöisesti tulorekisteristä.

¹⁰ Työllisyysrahasto: Aikuiskoulutustuki: Tuen määrä- ja tukiaika (21.9.2022).

Työllisyysrahaston sivustolla olevalla laskurilla on mahdollista laskea suuntaa antavasti, paljonko henkilö voi saada aikuiskoulutustukea ja miten tulot vaikuttavat tuen määrään.¹¹

5.2 Opintotukilaki

Opintovapaan aikana on mahdollista saada myös Kelan opintotukea. Jos henkilölle on myönnetty aikuiskoulutustuki, hän voi saada Kelasta myös opintolainan valtiontakauksen. (Kela, 2022) Tilastotietoja henkilöistä, jotka saavat aikuiskoulutukea ja sen jälkeen (tai ennen) opintotukea ei ole olemassa. Kelan etuuksien tarveharkinta tehdään tulorajoilla. Asiantuntijoiden arvioiden mukaan Suomessa on kuitenkin jonkin verran aikuisopiskelijoita, jotka hyödyntävät sekä aikuiskoulutukea ja sen jälkeen Kelan opintotukea esimerkiksi tutkinnon suorittamiseen. Keskimäärin noin puolet aikuiskoulutustuen saajista hakee myös lainatakausta Kelasta. (Kela, 2022)

Opintotukilain (65/1994) 4 §:ssä säädetään opintotukeen oikeuttavista opinnoista. Pykälän 1 momentissa säädetään, että opintotukea voidaan myöntää koulutukseen, joka on julkisen valvonnan alaista. Julkisen valvonnan alaiseksi katsotaan koulutus tai oppilaitos, joka on opetusviranomaisten tai oman alansa viranomaisten valvoma tai rahoittama.

Opintotukilain 4 a §:ssä säädetään opintotukioikeudesta muussa kuin julkisen valvonnan alaisessa koulutuksessa. Opintotukea myönnetään Suomessa järjestettyyn muuhun kuin julkisen valvonnan alaiseen koulutukseen, jos Kansaneläkelaitos on koulutuksen järjestäjän hakemuksesta myöntänyt koulutukseen opintotukioikeuden. Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan opintotukioikeuden myöntämisen edellytyksenä on ensinnäkin, että koulutus vastaa ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaista koulutusta, jonka tavoitteena on tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen. Momentin 2 kohdan mukaan edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäjällä on toiminnalliset, ammatilliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen järjestämiseen. Kolmantena edellytyksenä opintotukioikeuden myöntämiselle on momentin 3 kohdan mukaan, että koulutuksen järjestäjä on järjestänyt kyseistä koulutusta vähintään vuoden. Kaikkien edellä mainittujen edellytysten on täyttyttävä, jotta koulutus voisi saada opintotukioikeuden.

11 Aikuiskoulutustuki – Aikuiskoulutustuen määrä ja tukiaika.

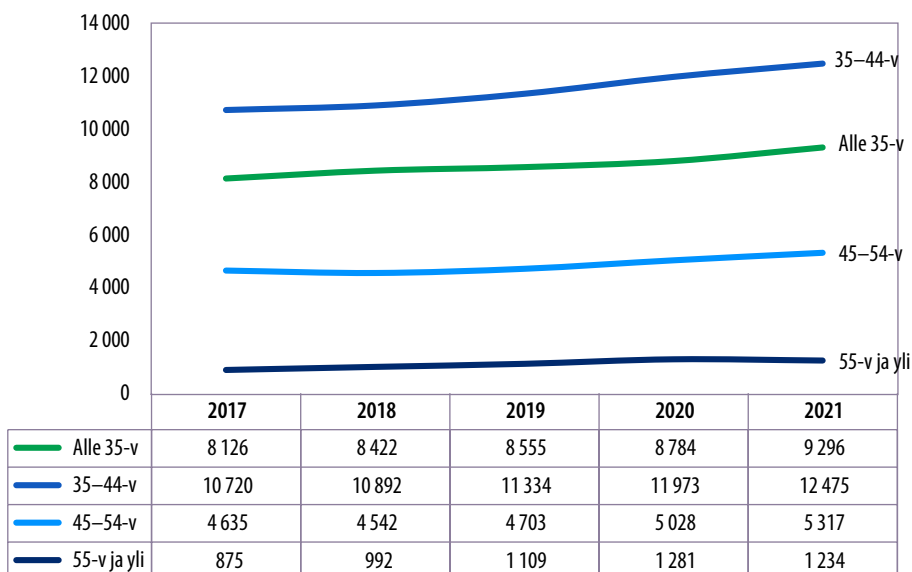
6 Opintovapaan käytön nykytilanne

6.1 Opintovapaan hyödyntäminen aikuisten täydennys- ja lisäkoulutuksessa viime vuosina

Tietoa opintovapaan käytön nykytilasta tarkastellaan olemassa oleviin seurantatietoihin ja osana tätä selvitystä toteutetun opiskelijakyselyn tuloksiin perustuen. Kuten luvussa 3 mainittiin, Suomessa ei ole olemassa valtakunnallista tietokantaa tai rekisteriä opintovapaalla opiskelevista. Arvioiden mukaan huomattava enemmistö opintovapaalla olevista hyödyntää kuitenkin opintojen rahoittamisessa aikuiskoulutustukea. Tietokanta aikuiskoulutustukea saavista tai sitä hakeneista opiskelijoista toimii näin ollen relevanttina aineistona myös opintovapaalake koskevassa selvityksessä.

Työllisyysrahaston seurantatiedot osoittavat, että aikuiskoulutusten saajien määrä on kasvanut tasaisesti viime vuosina. Vuonna 2017 aikuiskoulutustuen saajia oli 24 356 ja vuonna 2021 heitä oli yhteensä 28 322. Kuviosta 2 nähdään aikuiskoulutustuen saajien määrät viime vuosien aikana ikäryhmittäin. Viime vuosina kasvua on melko tasaisesti kaikissa eri ikäryhmissä.

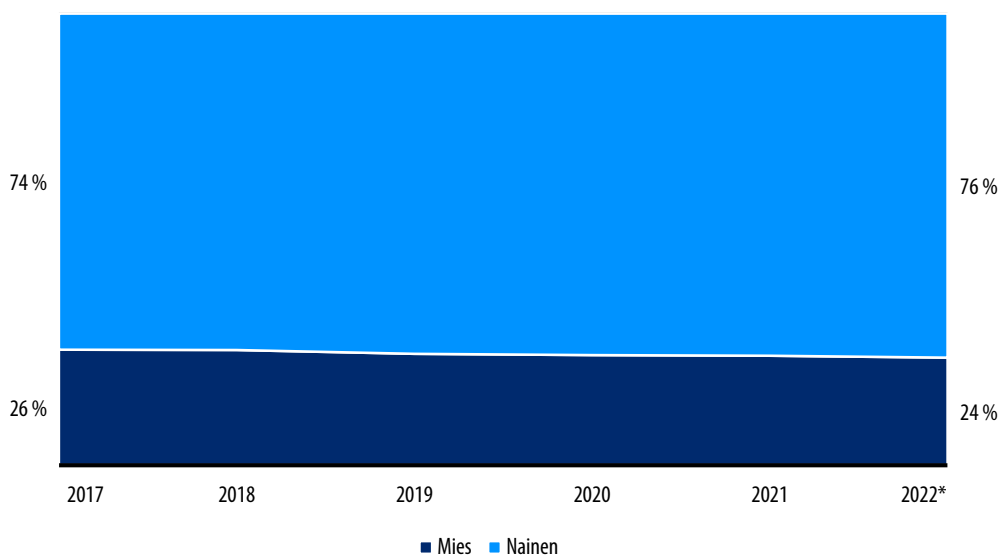
Kuvio 2. Aikuiskoulutusten saajien määrät ikäryhmittäin. Lähde: Työllisyysrahasto (aikuiskoulutustuen saajat) 2022.



Selkeästi eniten aikuiskoulutustukea hyödynnetään 35–44-vuotiaiden ikäryhmässä ja miltei puolet kaikista aikuiskoulutustuen käyttäjistä kuuluu tähän ikäryhmään. Toiseksi eniten aikuiskoulutustukea hyödynnetään alle 35-vuotiaiden ikäryhmässä. Koko työvoiman ikärakenteeseen suhteutettuna nuorempien ikäluokkien osuudet aikuisopiskelijoista ovat selkeästi ylliedustettuina. Uuden osaamisen hankkiminen aikuiskoulutustukea ja opintovapaata hyödyntämällä on yli 45-vuotiailla varsin vähäistä suhteessa heidän osuuteensa koko työvoimasta.

Tiedot osoittavat, että miehet käyttävät aikuiskoulutustukea ja opintovapaata huomattavasti naisia vähemmän. Kaikista tuen saajista jopa 76 % on naisia. Aikuiskoulutustukea saavien miesten osuus on kasvanut määrällisesti vuoden 2017 jälkeen, mutta hieman naisia hitaammin. Tästä syystä miesten suhteellinen osuus aikuiskoulutustuen saajista on myös pienentynyt hieman vuoteen 2022 tultaessa (kuva 3).

Kuvio 3. Aikuiskoulutustuen saajat sukupuolen mukaan, %-osuus. Lähde: Työllisyysrahasto 2022 (aikuiskoulutustuen saajat).



*Vuoden 2022 luvut ovat ajalta 1.1.-31.8.2022

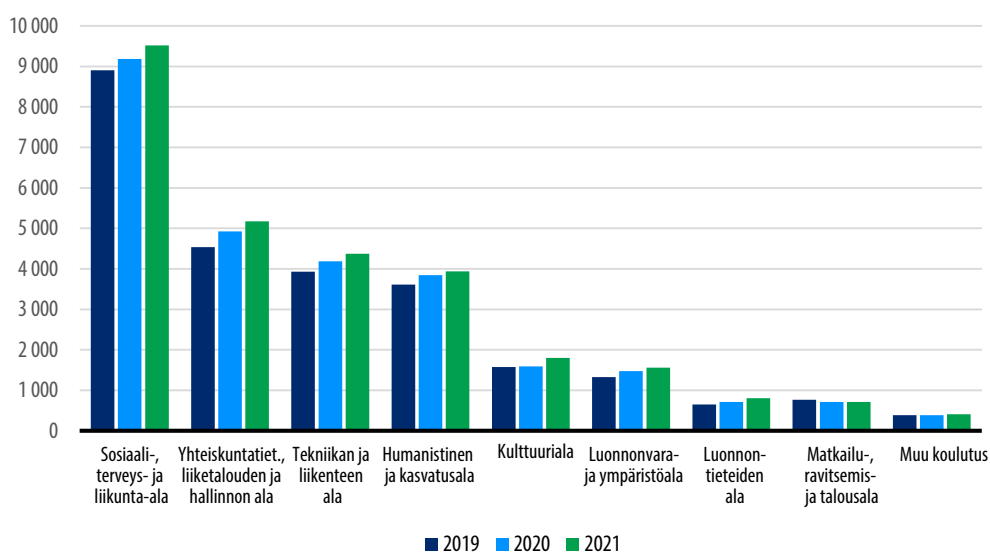
6.2 Opintovapaan hyödyntäminen eri aloilla

Eniten opintovapaan aikana kouluttaudutaan sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalle, jolla opiskelee reilu kolmannes (9 516 opiskelijaa) kaikista aikuiskoulutustuen saajista vuonna 2021.

Sote-alan aktiivisuutta selittää osaltaan alakohtaiset täydennys-jatkokoulutukset, joiden suorittamiseen hyödynnetään opintovapaata. Toiseksi suosituin ala on yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, jossa opiskeli vajaa viidennes (5 171) opiskelijoista. Aikuistuen saajia on myös tekniikan ja liikenteen sekä humanistisella- ja kasvatusaloilla, joiden osuudet kaikista tuen saajista ovat 15 % ja 14 %. Tiedot osoittavat, että aikuiskoulutustukea ja opintovapaata hyödynnetään vähäisesti matkailu-, ravitsemis- ja talousalan, luonnontieteiden alan sekä luonnonvara- ja ympäristöalan opiskeluun. Kuviossa 4 on esitetty aikuiskoulutustuen saajien absoluuttiset määrät aikuiskoulutustuella opiskeltavan koulutusalan mukaan ja kuviossa 5 esitetään prosentuaaliset osuudet koulutusalan mukaan.

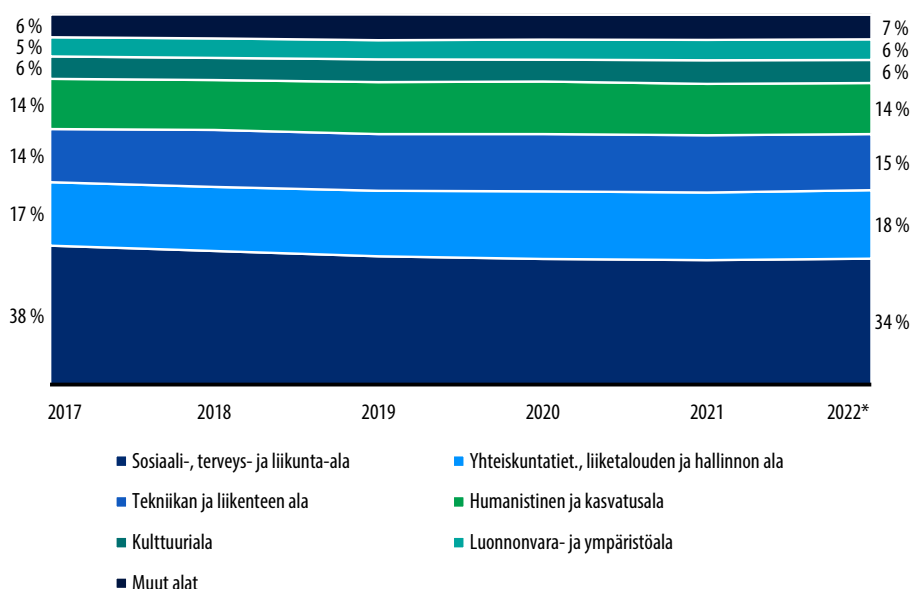
Kuvio 4. Aikuiskoulutustuen saajat pääkoulutusalan mukaan vuosina 2019, 2020 ja 2021.

Lähde: Työllisyysrahasto 2022. (aikuiskoulutustuen saajat)



Viime vuosina sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla suhteellinen kasvu on ollut hieman hitaampaa kuin esimerkiksi seuraavaksi suurimmilla yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon sekä tekniikan ja liikenteen aloilla. Tarkempia koulutusalatilastoja tarkastellessa nähdään, että nimenomaan terveysala on laskenut koulutusalan selkeästi eniten, noin 4,5 prosenttiyksikköä vuodesta 2017. Kokonaisuudessa viime vuosien kasvu opiskelijamäärissä on kuitenkin ollut melko tasaista eri koulutusaloilla.

Kuvio 5. Aikuiskoulutustuen saajat pääkoulutusalan mukaan, %-osuus. Lähde: Työllisyysrahasto 2022. (aikuiskoulutustuen saajat)



*Vuoden 2022 luvut ovat ajalta 1.1.-31.8.2022

Aikuiskoulutuen hyödyntäminen työnantajan toimialan mukaan

Aikuiskoulutustuen hyödyntämistä voidaan tarkastella myös työnantajan toimialan mukaan. Vuonna 2022 eniten opintovapaata hyödynsivät julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen aloilla toimivat henkilöt (24 %). Seuraavaksi eniten opintovapaata hyödynnettiin terveys- ja sosiaalipalveluiden alalla, mikä käsittää noin viidenneksen opintovapaan kokonaismäärästä.

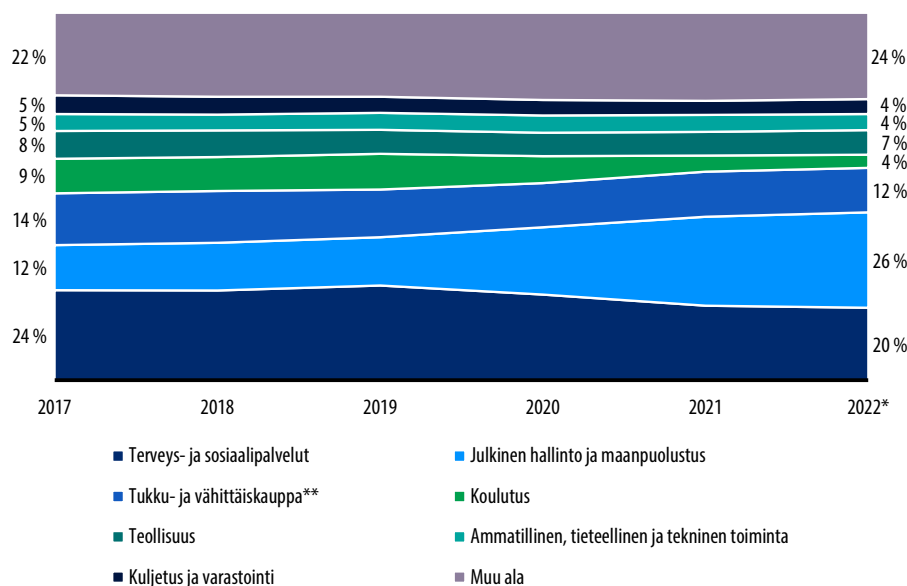
Kuviossa 6 esitetään aikuiskoulutustuen saajien toimialakohtainen kehitys vuosina 2017–2022. Vuosina 2017–2019 eri alojen osuudet pysyivät tasaisina, mutta vuonna 2020 alkoi tapahtua vuoteen 2022 jatkuneita muutoksia. Muutoksista suurin on julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen sekä pakollisen sosiaalivakuutuksen toimialan lisääntynyt aikuiskoulutustuen käyttö. Vuonna 2017 julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen osuus aikuiskoulutustuen käyttäjistä oli 12 %, mutta vuoteen 2022 tultaessa osuus on yli kaksinkertaistunut 26 prosenttiin.

Samaan aikaan osuudet ovat vähentyneet noin 5 prosenttiyksiköllä terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä koulutuksen toimialoilla. Koulutuksen toimialalla aikuiskoulutustukea käytetään myös suhteellisen vähän, joten pudotus on tarkoittanut toimialan osuuden aikuiskoulutustuen saajista puolittumista. Tukku- ja vähittäiskaupan alalla opintovapaata

hyödynnetään suhteellisen paljon, alan käsittäessä noin 12 % opintovapaan kokonaismäärästä. Tälläkin alalla voidaan havaita pientä laskua viime vuosina. Vähiten aikuiskoulutusta hakevat majoitus- ja ravitsemistoiminnan alalla työskentelevät. Opintovapaa selvityksen yhteydessä toteutetun kyselyn tulosten mukaan kaikista opintovapaalla olevista opiskelijoista keskimäärin puolet (49 %) työskenteli julkisella sektorilla, 46 % yksityisellä sektorilla ja 4 % kolmannella sektorilla.

Kuvio 6. Aikuiskoulutustuen hyödyntäminen työnantajan toimialan mukaan.

Lähde: Työllisyysrahasto 2022. (aikuiskoulutustuen saajat)



*Vuoden 2022 luvut ovat ajalta 1.1.–31.8.2022

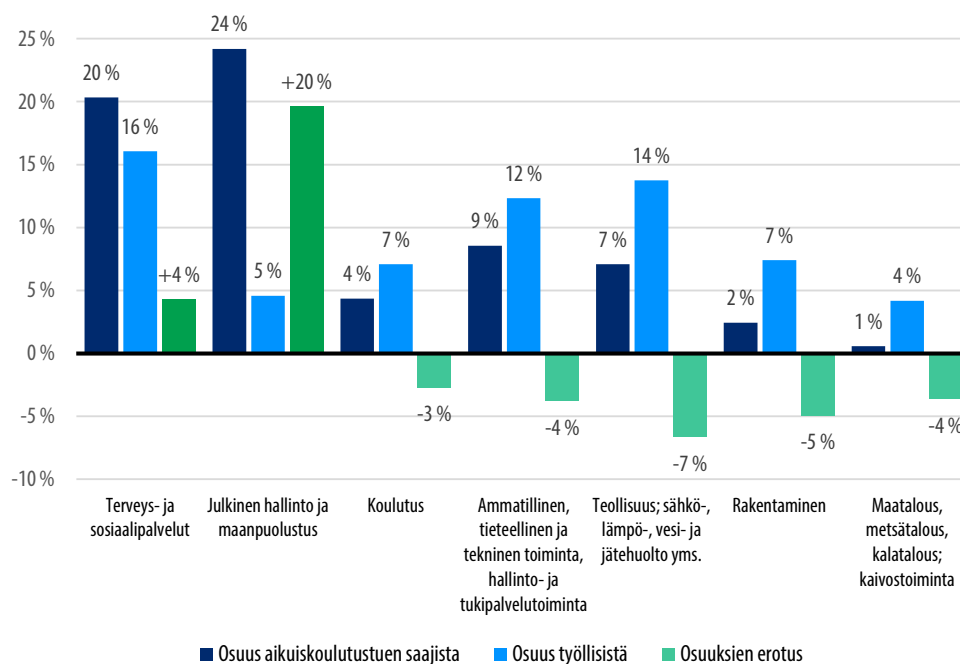
**Myös moottoriajoneuvojen korjaus

Kuviossa 7 on eritelty seitsemän toimialaa ja niiden suhteellinen edustus sekä aikuiskoulutustuen saajissa että koko maan työllisissä. Näitä vertaamalla nähdään selkeitä toimialakohtaisia ali- ja yliedustuksia aikuiskoulutustuen saajissa. Kuvioon on otettu mukaan ne toimialat, joissa osuudet aikuiskoulutustuen saajissa ja työllisissä eroavat eniten.

Julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen sekä pakollisen sosiaalivakuutuksen toimiala on aikuiskoulutustuen saajien ja työllisten osuudessa suurimmassa epätasapainossa. Toimialalla työskentelee vajaa 5 % työllisistä, mutta ala kattaa noin neljänneksen aikuiskoulutustuen saajista. Terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialalla on myös pientä epätasapainoa, ja alan edustus aikuiskoulutustuen saajissa on noin 4 prosenttiyksikköä suurempi kuin työllisissä.

Selkein aliedustus aikuiskoulutustuen saajissa on teollisuuden ja erilaisen huoltotoiminnan alalla. Alan osuus kaikista työllisistä oli vuonna 2021 vajaa 14 %, mutta aikuiskoulutustuen saajissa alalla työskenteleviä oli vain noin puolet tästä. Rakentamisen toimialalla vuonna 2021 työskenteli reilu 7 % työllisistä, mutta aikuiskoulutustuen saajista rakentamisen toimialan työlliset muodostavat 2,4 %. Myös maa-, metsä- ja kalatalouden sekä kaivostöiminnan alalla aikuiskoulutustukea hyödynnetään vähäisesti suhteessa toimialan työllisten määrään.

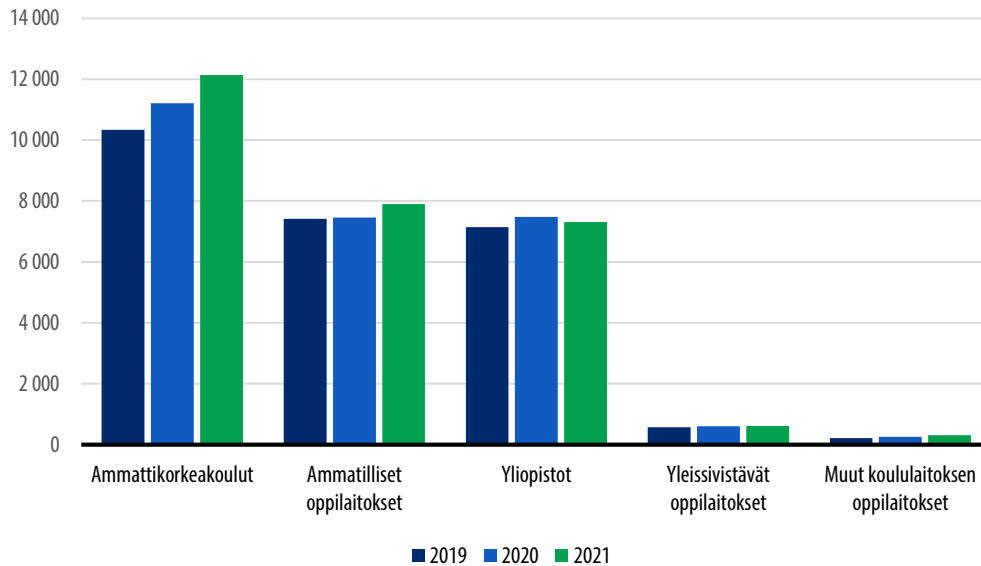
Kuvio 7. Selkeimmät toimialoittaiset erot aikuiskoulutustuen saajien ja työllisten osuuksissa vuonna 2021. Lähde: Työllisyysrahasto 2022. (aikuiskoulutustuen saajat)



6.3 Opintovapaan aikainen koulutus ja henkilöiden koulutustausta

Aikuiskoulutustuen saajista miltei kaikki, noin 97 %, opiskelevat joko ammattikorkeakoulussa, ammatillisessa oppilaitoksessa tai yliopistossa. Noin 2 % suorittaa lukio-opintoja, ja noin prosentti tuen saajista on ammattiyhdistyksen järjestämän koulutuksen piirissä. Jokaisessa oppilaitostyyppissä voidaan havaita määrällistä kasvua vuodesta 2017, mutta valtaosa kasvusta on kohdistunut ammattikorkeakouluihin, joissa aikuiskoulutustuella opiskelevien määrä on kasvanut noin 9 000:sta yli 12 000:een. (kuvio 8)

Kuvio 8. Aikuiskoulutustuen saajat opinnot järjestävän oppilaitoksen mukaan. Lähde: Työllisyysrahasto 2022. (aikuiskoulutustuen saajat)

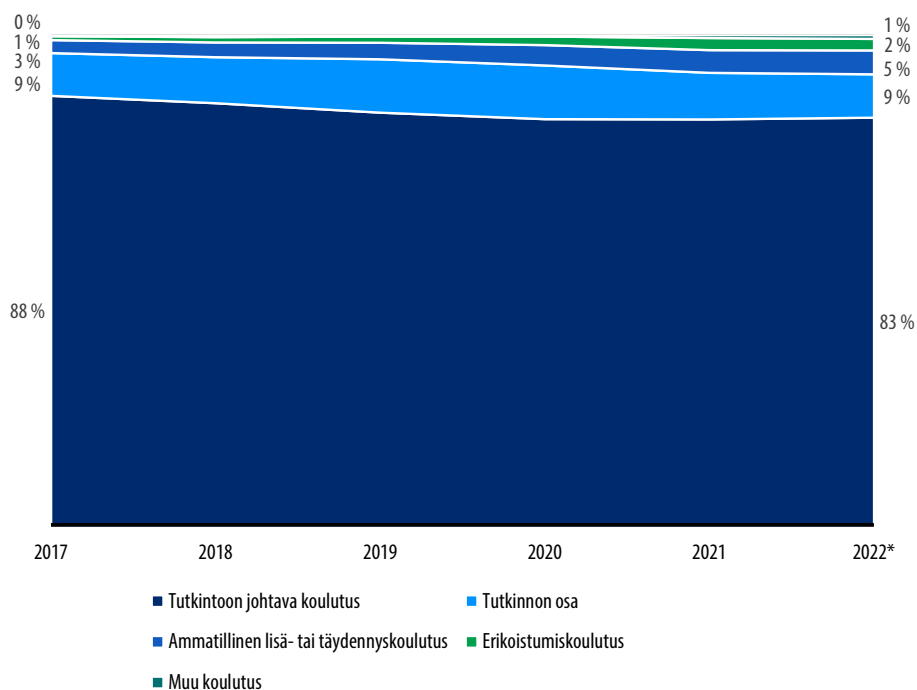


Vuonna 2021 tehdyn selvityksen¹² mukaan lähes puolet tuen saajista on jo korkea-asteen tutkinnon suorittaneita, ja lähes kolme neljäsosaa hankkii tuen avulla korkea-asteen koulutusta. Tämän selvityksen kyselyyn vastanneista 55 % oli suorittanut vähintään alemman korkeakoulututkinnon.

Aikuiskoulutustuen saajista yli 80 % suorittaa uutta tutkintoa, mutta tutkinnon osien ja lisä- ja täydennyskoulutusten suorittaminen ovat tarkastelujaksolla yleistyneet myös hieman. Erityisesti ammatillista lisä- tai täydennyskoulutusta opiskelevien osuus on kasvanut viime vuosina noin 2 prosenttiyksiköllä (400:lla henkilöllä). Tuloksia selittää todennäköisesti vuonna 2020 tehty muutos aikuiskoulutukea koskevaan lainsäädäntöön (ks. luku 5), jonka tarkoitus oli mahdollistaa joustavampi työn ja opiskelun yhdistäminen. Muutos näyttäisi olevan lain tavoitteiden suuntainen, mutta kokonaisuudessa vaikutuksiltaan kuitenkin hyvin pieni.

¹² Huttula & Yli-Suomu, 2021 [Työllisyysrahasto työn murroksessa. Näkökulmana jatkuva oppiminen ja työkyvyn ylläpitäminen \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Kuvio 9. Aikuiskoulutustuen saajat koulutustavoitteen mukaan, %-osuus. Lähde: Työllisyysrahasto 2022. (aikuiskoulutustuen saajat)



*Vuoden 2022 luvut ovat ajalta 1.1.–31.8.2022

6.4 Panostukset aikuisten oppimiseen ja kouluttautumiseen Suomessa

Tutkimustietoa opintovapaasta ja sen vaikutuksista osaamisen kehittämiseen on olemassa Suomessa vähäisesti. Kuten aiemmin luvussa 4 todettiin, myös oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä opintovapaalakiin liittyen on olemassa myös hyvin vähän.

Aikuisten koulutuksella ja oppimisella on keskeinen rooli osaavan työvoiman saataavuudessa. Palkansaajien aikuiskoulutustuen saajista yli 90 % opiskelee täysimääräisellä tuella ollen kokoaikaisesti opintovapaalla omasta työstään. Merkittävä mahdollistava tekijä osaavan työvoiman saatavuuden varmistamisessa on opintovapaalaki, joka takaa oikeuden jäädä opintovapaalle kahden vuoden ajaksi. Opintovapaa ja aikuiskoulutustuki rakenteina ohjaavat edelleen kokoaikaiseen töistä poissaoloon ja osa-aikaiset opinnot ovat edelleen harvinaisia. Vuoden 2020 aikuiskoulutustukiuudistus (luku 5) tavoitteli työelämän ja opiskelun yhteensovittamisen helpottamista.

Opintovapaan vaikutuksia koulutukseen osallistumiseen ja henkilön työmarkkina-asemaan on tutkittu Kauhasen tekemässä selvityksessä vuonna 2018.¹³ Lisäksi opintovapaasta löytyy jonkin verran artikkeleita sekä aihetta jollain tavalla sivuavia yksittäisiä korkeakoulujen opinnäytetöitä.¹⁴ Aikuiskoulutustuen hyödyntämisestä on laadittu hiljattain selvityksiä, ja ne osaltaan tuovat selvityksessä relevanttia pohjatietoa myös opintovapaan tilanteesta. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään olemassa oleviin selvityksiin pohjautuen Suomen aikuiskoulutuksen tilannetta ja opintovapaan hyödyntämistä osana osamisen kehittämistä.

6.4.1 Panostukset julkiseen koulutustarjontaan

Suomessa panostetaan aikuisten ja työikäisten kouluttautumiseen euromääräisesti paljon. Suomalainen yhteiskunta tukee työikäisten kouluttautumista esimerkiksi ammatillisen koulutuksen, aikuiskoulutuksen sekä korkeakoulujen kautta merkittävässä määrin. Ammatillisen koulutuksen aloittaneista huomattava osa (59 %) on yli 25-vuotiaita.¹⁵ Työikäisten yli 25-vuotiaiden ammatillisiin opintoihin ja korkeakouluopintoihin, pääasiassa tutkintoon johtavaan koulutukseen, käytetään julkista rahaa yhteensä laskennallisesti arvioituna noin 1,35 miljardia euroa.

Lisäksi pääosin työikäisille tarkoitettuihin muihin koulutusmuotoihin kohdentuu vuonna 2020 yhteensä noin 430 miljoonaa euroa julkista rahoitusta. Näistä noin 290 miljoonaa euroa muodostuu työvoimapolitiisesta ja vapaan sivistystyön koulutuksesta. Loput muodostuvat yleissivistävässä koulutuksesta, aikuisten perusopinnoista, lukiokoulutuksesta ja aineopinnoista sekä korkeakoulujen avoimista korkeakouluopinnoista, erikoistumiskoulutuksista ja erillisopinnoista. Suomessa työikäisille suunnatun sopivan koulutustarjonnan vähäisyys ja maksuttomuus pääosassa koulutuksia, ovat mahdollistaneet sen, että jo tutkinnon suorittaneet hakeutuvat uudestaan ammatilliseen tai korkea-asteen tutkintokoulutukseen.¹⁶

13 <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Working-Papers-56.pdf>

14 Ks. Niemi, K. 2019. Pessi, A., 2011. Tikkanen, H. 2014. Rintala T. 2021.

15 OKM, Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien kehittäminen koulutusjärjestelmässä. Verkko-seminaari, 12.10.2021

16 OKM, 2020, 27–28

6.4.2 Yritysten panostukset henkilöstökoulutukseen

Työllisten kouluttautumisen kustannuksista vastaavat Suomessa kuten muissakin maissa Euroopassa merkittävien osin työnantajat. Henkilöstökoulutus on pääosin tutkintojärjestelmän ulkopuolista, epävirallista, ulkopuolelta ostettua tai työhön kiinteästi sidottua oppimista. Työuran aikaisessa oppimisessa työnantajan maksamaa henkilöstökoulutusta on pidetty keskeisimpänä kouluttautumisen muotona. Yritykset investoivat Sitran ja ETLAn tekemien arvioiden mukaan 1–1,5 miljardia euroa vuodessa henkilöstökoulutukseen. Yritykset voivat saada verohelpotuksia tai koulutuskorvausta henkilöstönsä kouluttamisesta.¹⁷

Vastikään julkaistussa tutkimuksessa¹⁸ kuvataan kolmen ison suomalaisen yrityksen (TietoEvry, Wärtsilä ja SOK) henkilöstön osaamisen kehittämistä. Yritysten osaamisen kehittäminen ei tapahdu vain perinteisissä luokkahuoneissa tai erillisillä kursseilla, vaan on kiinteä osa yrityksen strategiaa. Kaikilla raportissa kuvatuilla yrityksillä on käytössä 70/20/10-malli. Tämä tarkoittaa sitä, että 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu työn sisällä, 20 prosenttia vertaisoppimisena ja vain 10 prosenttia koulutuksesta on kurssimuotoista koulutusta. Kaikissa koulutuksen tavoissa digitaalisuudella on suuri merkitys ja kaikissa painotetaan työn sisällä tapahtuvaa oppimista. Huomionarvoista on, että usein yritysten jatkuvan oppimisen tarpeisiin suomalaisen jatkuvan oppimisen julkisella tai yksityiselläkään koulutustarjonnalla ei ole suurta merkitystä. Yrityksillä on vain vähän kontakteja erityisesti julkisiin oppilaitoksiin, kuten yliopistoihin tai korkeakouluihin. Osaamisen kehittäminen tuotetaan pääasiassa talon sisällä, eikä ulkoa hankitussa koulutuksessa suomalaisuus ole kriteerinä.

Yritykset vastaavat pääosin oman henkilöstön osaamisen kehittämisestä. Pienemmissä yrityksissä työskentelevillä tai työpaikan- tai alanvaihtajilla ei tosin ole samanlaista yrityksen tuomia mahdollisuuksia, jotka systemaattisesti edistäisivät heidän osaamistarpeidensa tunnistamista ja osaamisensa kehittämistä. Suomessa on syntynyt markkinaehtoista koulutustarjontaa erityisen paljon yritysten ja muiden organisaatioiden johdon koulutukseen. Lisäksi Suomessa on syntynyt markkinaehtoista koulutusta erityisesti hyvinvointi- ja liikunta-aloille. Näiden kaltaiset tiettyyn ammattiin suuntaavat koulutukset kohdentuvat pääasiassa yksinyrittäjävaltaisille palvelualoille.¹⁹

17 VN, 2022, 32 [Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat Suomessa : Markkinan kokonaiskuvan hahmottelua \(valtioneuvosto.fi\)](#)

18 VN, 2022, 32 [Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat Suomessa : Markkinan kokonaiskuvan hahmottelua \(valtioneuvosto.fi\)](#)

19 VN, 2022, 32 [Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat Suomessa : Markkinan kokonaiskuvan hahmottelua \(valtioneuvosto.fi\)](#)

6.5 Tunnistetut haasteet aikuisten osaamisen kehittämässä Suomessa

OECD:n²⁰ tuoreiden arvioiden mukaan yritykset kohtaavat tällä hetkellä ennennäkemättömiä haasteita työvoiman saatavuudessa. EU-maissa valmistavassa teollisuudessa sekä palvelualalla keskimäärin kolme kymmenestä yrityksestä on raportoinut tuotantorajoituksista johtuen työvoiman saatavuusongelmista. Suomessa myös ammattitaitoisen työvoiman riittävyys on kasvava haaste yksityisille toimijoille sekä julkisten palveluiden ylläpidolle. TEMn ammattibarometri²¹ osoittaa, että työvoimapula-ammattien määrä on noussut korona-aikaa edeltäneelle tasolle ja sote-alan ammatit ovat yhä listan kärjessä. Uusina työvoimapulasta kärsivien joukkoon ovat nousseet ravintola- ja rakennusalojen ammatit.

Huttulan ja Yli-Suomun²² selvityksessä todetaan, että aikuiskoulutusetuusjärjestelmä ei ole tunnistanut tai pystynyt vastaamaan riittävällä tavalla työelämässä tapahtuviin rakennemuutoksiin. Aikuiskoulutustukea käytetään yleisimmin julkiselle sektorille kouluttautumiseen ja nykyinen järjestelmä ei taivu kohdentamaan huomiota rakennemuutos-aloihin tai vähemmän koulutettuihin henkilöihin.

Nykyisellään opintovapaan on todettu rakenteena siirtävän niukkoja resursseja pois työvoiman käytettävyydestä. Uuden sovitellun aikuiskoulutustuen tunnettuutta ja kannusteita ei myöskään vielä tunneta. Huttula ja Yli-Suomu²³ näkevät ongelmallisena, että väestörakenteen huoltosuhteen heiketessä ja työvoimapulan kasvaessa, aikuiskoulutustuki kohdentuu päätoimiseen opiskeluun sen sijaan, että järjestelmä kannustaisi jatkuvaan oppimiseen työn ohessa.

6.5.1 Koulutuksen kasautuminen haasteena

Kaikkiaan aikuiskoulutusten positiivisista vaikutuksista tiedetään melko vähän. Aikuiskoulutuksen vaikuttavuuteen olisi Suomessa kuitenkin Kauhasen ja Riukulan²⁴ mukaan panos-

20 OECD: Employment Outlook 2022. [OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets | READ online \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/outlook-2022)

21 TEM: Ammattibarometri, huhtikuu 2022: [Ammattibarometri](https://www.tem.fi/files/46227/ammattibarometri_huhtikuu_2022.pdf)

22 Huttula & Yli-Suomu, 2021, 63. [Työllisyysrahasto työn murroksessa. Näkökulmana jatkuva oppiminen ja työkyvyn ylläpitäminen \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/julkaisut/tyollisyysrahasto-tyon-murroksessa)

23 Huttula & Yli-Suomu, 2021, 60. [Työllisyysrahasto työn murroksessa. Näkökulmana jatkuva oppiminen ja työkyvyn ylläpitäminen \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/julkaisut/tyollisyysrahasto-tyon-murroksessa)

24 Kauhanen & Riukula, 2019: Koulutuspolitiikan kehittämistarpeet. [Muistioita tulevalle hallitukselle – Talouspolitiikan linjaus keväällä 2019 \(etla.fi\)](https://www.etla.fi/julkaisut/muistioita-tulevalle-hallitukselle-talouspolitiikan-linjaus-kevaailla-2019)

tettava. OECD²⁵ on huomauttanut, että vaikka aikuiskoulutukseen osallistutaan Suomessa verraten paljon, on vain hieman näyttöä siitä, että tämä johtaa positiivisiin tuotoksiin työelämässä. Tätä tukee osaltaan myös Kauhasen²⁶ tekemä tutkimus myös opintovapaan ja aikuiskoulutusten vaikutuksista henkilön ansiokehitykseen. Aikuiskoulutustuki auttaa työllisiä suorittamaan uusia tutkintoja ja vaihtamaan ammattia. Lyhyellä aikavälillä aikuis- koulutusten aikana opiskeleminen vaikuttaa tuloihin negatiivisesti, mutta pidemmällä aikavälillä tilanne voi olla kuitenkin toinen.

Suomessa erityisenä haasteena on useissa eri selvityksissä pidetty sitä, että koulutusta eniten tarvitsevat osallistuvat siihen vähiten.²⁷ Tämä kasautumiseen liittyvä ilmiö koskee sekä yritysten tarjoamaa henkilöstökoulutusta että omaehtoista työikäisten hankkimaa koulutusta. Kauhanen & Riukula²⁸ ovatkin todenneet, että yhteiskunnan näkökulmasta saattaisi olla hyödyllisempää, että aikuiskoulutukseen osallistuisivat yhä useammin myös matalammin koulutetut. Todennäköisesti tukien tulisi kohdentua aiempaa enemmän matalammin koulutetuille ja heille, joiden osaamista ammattirakenteiden muutos uhkaa. Näin rahoituspanokset suuntautuisivat sinne, mistä niille saataneen paras yhteiskunnallinen tuotto. Opintovapaalla on yleensä selkeä vaikutus opiskelijan talouteen ja alakohtaisia eroja ja kasautumista selittää osaltaan yksilöiden talouteen liittyvät asiat. Opintovapaata²⁹ ei Peuhkurisen (2018) mukaan monesti haluta kovin mielellään pitää taloudellisten syiden vuoksi.

6.5.2 Tutkintokeskeisyys Suomen haasteena

Aikuisten oppimista ohjaavat olemassa olevat rakenteet ja rahoitus. OECD³⁰ on todennut raportissaan, että Suomessa työikäiset käyttävät paljon tutkintokoulutusta tilanteissa, joissa tarve voisi täytyä lyhytkestoisemmalla ketterästi töiden ohessa suoritettavalla koulutuksella. Monilla aloilla on tarvetta osaamistarpeisiin räätälöitäviin nopeisiin tutkinnon osista muodostuviin täydennys- ja muuntokoulutuksiin.³¹ Tarvetta on erityisesti lyhytkestoisille ei-tutkintoon johtavalle koulutukselle. Toisaalta selvityksissä on todettu, että

25 [Continuous Learning in Working Life in Finland | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)

26 Kauhanen, 2018

27 OECD 2019, VN 2020, VN 2022

28 Kauhanen & Riukula, 2019: Koulutuspolitiikan kehittämistarpeet. [Muistioita tulevalle hallitukselle – Talouspolitiikan linjaus keväällä 2019 \(etla.fi\)](#)

29 Peuhkurinen, 2018

30 [Continuous Learning in Working Life in Finland | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)

31 [Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikutavuudesta \(valtioneuvosto.fi\)](#)

lyhyemmille, markkinaehtoisille koulutuksille ei ole toistaiseksi muodostunut samanlaista arvostettua asemaa kuin julkisen koulutusjärjestelmän koulutukselle. Yhtenä haasteena on se, että Suomessa koulutusjärjestelmältä puuttuu välineitä ja rahoitusmalleja jatkuvan oppimisen ei-perinteisten muotojen tukemiseen. Työllisyys-, koulutus- ja sosiaalipoliittiset etuudet ja ehdot ovat merkittävä osa jatkuvan oppimisen kokonaisuutta. Koulutuksen rahoitus, mukaan lukien aikuiskoulutustuki, ja opintovapaan ehdot vaikuttavat osaltaan siihen, millaisia koulutuspalveluja tuotetaan.³²

Vaikka opintovapaa on työntekijän oikeus edellytykset täyttyessään alasta riippumatta, sen kohdistuminen selvästi vain tiettyjen työntekijäryhmien mahdollisuudeksi on todettu Kauhasen³³ mukaan haasteeksi. Lisäksi aikuiskoulutustukea hyödyntävät myös työskentelevät usein sellaisissa ammateissa, jotka ammattirakenteellisista syistä eivät ole vaarassa vähentyä. Sen sijaan esimerkiksi tuotanto- ja kuljetustyöntekijät, joiden ammattikunta voi pienentyä esimerkiksi automatisoinnin johdosta, eivät juurikaan hyödynnä opintovapaita osaamisensa kasvattamiseen ja monipuolistamiseen. Mikäli tuotannossa tai kuljetusalalla työskentelevät työntekijät hyödyntäisivät opintovapaita enemmän, voisivat tulevat rakennemuutokset aloilla olla helpommin vastaanotettavissa.³⁴

6.5.3 Aikaisempien selvitysten esiin nostamat suositukset

OECD³⁵ huomauttaa, että Suomessa olemassa olevan taloudellisen tuen ja kannustimien kautta olisi mahdollista ohjata myös työssä olevien koulutusvalintoja. Nykyiset taloudelliset kannustimet eivät useinkaan vastaa yksilöllisiä koulutustarpeita ja ovat myös turhan kalliita yhteiskunnalle. OECD (2020) suosittelee:

- Suomen tulee jatkossakin tarjota maksutonta pääsyä muodolliseen korkeasteen ja ammatilliseen koulutukseen aikuisille, joilla ei ole tämän tason tutkintoa. Ihmisten rajatonta mahdollisuutta suorittaa useita peräkkäisiä saman tasoisia tutkintoja olisi mahdollista kuitenkin rajoittaa taloudellisen tuen saannin näkökulmasta. Esimerkiksi Virossa yksityishenkilö voi suorittaa yhden lukukausimaksuttoman kandidaatin tutkinnon. Mikäli henkilö haluaa suorittaa eri tutkinnon samalla tasolla tietyn valmistumisvuoden aikana, peritään lukukausimaksu.

32 VN, 2022: [Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat Suomessa : Markkinan kokonaiskuvan hahmottelua \(valtioneuvosto.fi\)](#)

33 Kauhanen, 2018. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Working-Papers-56.pdf>

34 Kauhanen, 2018. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Working-Papers-56.pdf>

35 [Continuous Learning in Working Life in Finland | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)

- Suomessa olemassa olevien taloudellisten tukimekanismien kuten aikuiskoulutustuen ehtoja tulisi tarkistaa.³⁶ Nykyinen lainsäädäntö ja tukimekanismit ohjaavat kokopäiväiseen koulutukseen ja usein muodolliseen tutkintoon tai sen osiin (moduulit). Suomessa ammatillista osaamista ja osaamista lisäävää epävirallista aikuiskoulutusta voidaan rahoittaa vain aikuiskoulutustuella tietyin ehdoin. Esimerkiksi Itävallassa on kohdattu saman tyyppisiä haasteita palkallisen opintovapaapolitiikan suhteen. Poliittikaa on 90-luvulta muutettu joustavammaksi lyhentämällä tukikelpoisten kurssien kestoja ja ottamalla käyttöön osa-aikaisen koulutuksen rahoitus. Nämä parantavat epävirallisia oppimismahdollisuuksien rahoitusmahdollisuuksia. Poliittikka tukee osallistumista myös epäviralliseen oppimiseen Itävallassa sekä ulkomailla, kunhan se liittyy työhön (job related). Opiskelun liittyminen työhön (job related) arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Huttula ja Yli-Suomu³⁷ suosittelivat aikuiskoulutukea käsittelevässä selvityksessään, että aikuiskoulutustuen myöntämisen edellytyksiä laajennetaan. Tuettavien opintojen piiriin lisättäisiin:

- Ulkomaisissa oppilaitoksissa ulkomailla suoritettut opinnot tai ulkomaisen oppilaitoksen Suomessa tarjoamat opinnot, jos opinnot ovat rinnastettavissa tai vastaavat suomalaisissa oppilaitoksessa suoritettavia tutkinto tai niiden osien suorittamiseen tähtääviä opintoja tai ovat rinnastettavissa laissa määriteltyihin lisä- tai täydennyskoulutusta.
- Yksityisissä oppilaitoksissa suoritettavat opinnot, jotka ovat ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaista koulutusta, jonka tavoitteena on tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen, jos oppilaitos on saanut Kelalta opintotukioikeuden.

³⁶ Lakiin aikuiskoulutusetuuksista tuli 1.8.2020 voimaan muutos, jonka tarkoitus oli mahdollistaa joustavampi työn ja opiskelun yhdistäminen, ja kannustaa erityisesti matala-palkka-alojen työntekijöitä työuran aikaisiin opintoihin. Muutoksessa opintovaatimuksia uudistettiin niin, että kokoaikaisia opintoja ja työn ohessa tehtyjä opintoja koskevat suoritusvaatimukset eroavat toisistaan.

³⁷ Huttula & Yli-Suomu, 2021, [Työllisyysrahasto työn murroksessa. Näkökulmana jatkuva oppiminen ja työkyvyn ylläpitäminen \(valtioneuvosto.fi\)](#)

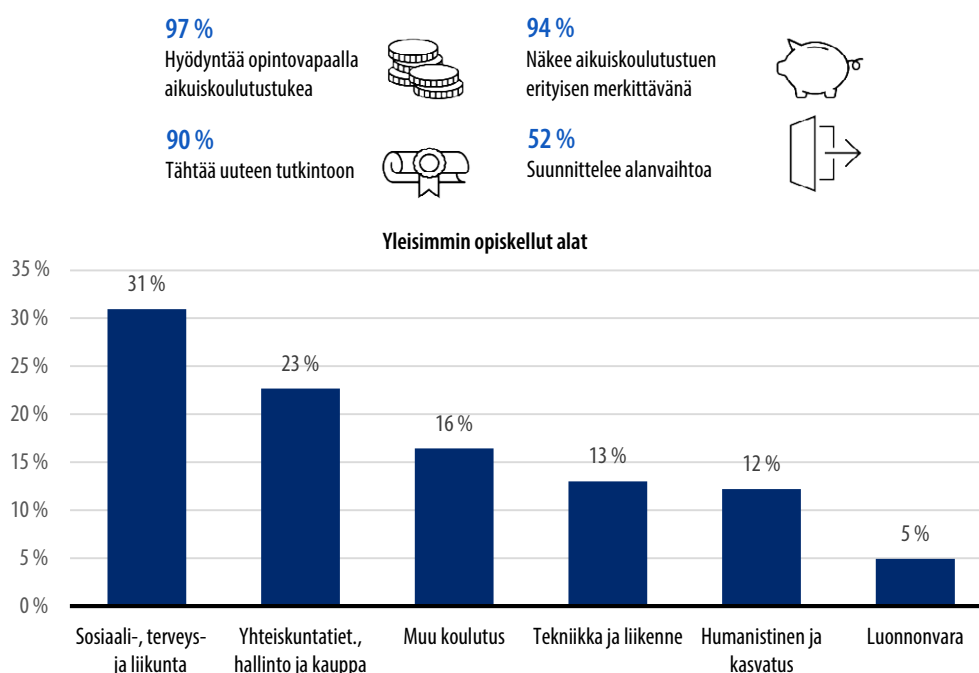
7 Opintovapaalainsäädännön toimivuus ja nykyiset haasteet

7.1 Opintovapaalla suoritettut opinnot ja niiden tarkoitus

Selvityksessä toteutetulla opiskelijoiden kyselyllä koottiin tietoa opintovapaalla suoritetuista opinnoista mm. opintojen tarkoituksesta sekä opiskeltavista aloista. Noin joka kolmas vastaajista suorittaa sosiaali-, terveys- tai liikunta-alan opintoja. Vastaajista vajaa neljännes (23 %) suorittaa opintoja yhteiskuntatieteiden, hallinnon- ja kaupan alalla. Vastaajista reilu kymmenes suorittaa opintoja teollisuuden aloilla. Kaikkiaan kyselyn aineisto vastaa hyvin Työllisyysrahaston aineistoa opiskelijoiden taustamuuttujien suhteen.

Huomattava enemmistö hyödyntää opintovapaalla aikuiskoulutukea. Lähes kaikki kyselyyn vastanneet opintovapaalla olevat (99 %) näkee aikuiskoulutustuen vähintään melko merkittävänä ja 94 % näkee aikuiskoulutustuen erityisen merkittävänä. Merkittävä enemmistö opintovapaata hyödyntävistä opiskelijoista (90 %) tähtää myös uuteen tutkintoon.

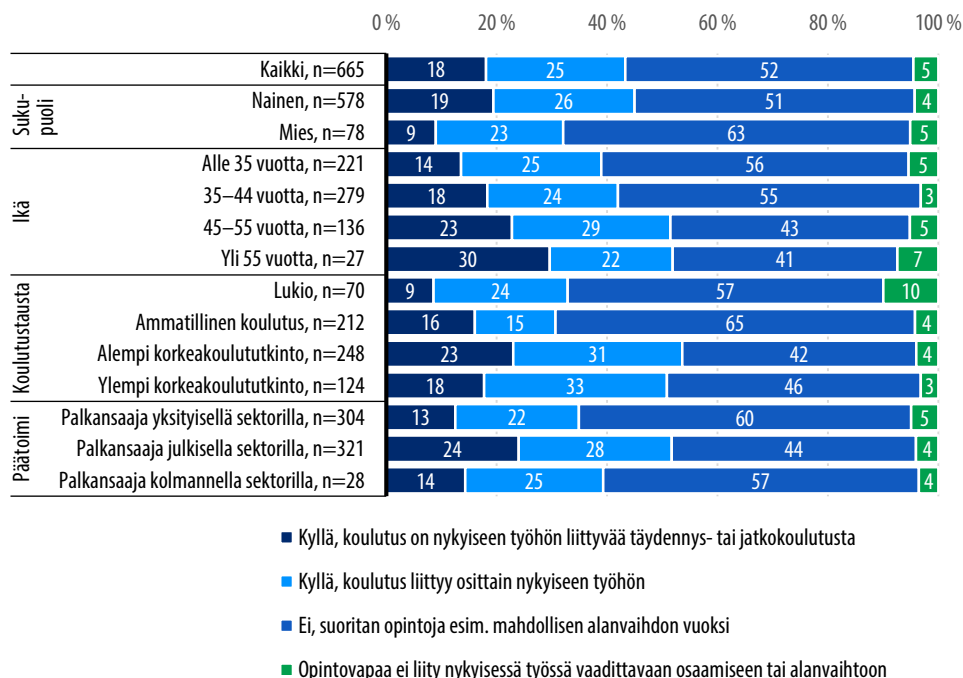
Kuvio 10. Tietoja opintovapaalla suoritetuista opinnoista. Lähde: Opintovapaaselvityksessä toteutettu kysely, lokakuu 2022.



Tulokset osoittavat, että noin puolet opintovapaalla olevista opiskelijoista suorittaa opintoja mahdollisen alanvaihdon vuoksi. Opintovapaalla opiskelevista noin neljänneksellä (25 %) opiskelu liittyy ainakin osittain nykyiseen työhön ja vajaalla viidenneksellä (18 %) koulutus on selkeästi nykyiseen työhön liittyvää täydennys- tai jatkokoulutusta. Vastaajista 5 % ilmoitti, että opintovapaa ei liity työssä vaadittavaan osaamiseen eikä alanvaihtoon. Tuloksissa on jonkin verran eroja alojen välillä. Yksityisellä sektorilla opintovapaata hyödynnetään selkeästi enemmän alanvaihtoon kuin julkisella sektorilla. (Kuvio 11)

Nuoremmissa ikäluokissa alanvaihto on yleisempää. Erityisesti toisen asteen lukio- tai ammatillisen koulutuksen pohjakoulutuksella opintovapaata hyödynnetään alanvaihtoon (57 % ja 65 %). Eniten alanvaihtoon tähdätään teollisuuden ja majoitus- ja ravitsemustoinnin aloilla, joissa opintoja suoritetaan yleensä mahdollisen alanvaihdon vuoksi (n. 80 %). Vähiten alanvaihtoa suunnitellaan hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa sekä rahoitus- ja vakuutus toiminnassa (21 % ja 31 %).

Kuvio 11. Opintovapaan tarkoitus. Lähde: Opintovapaaselvityksessä toteutettu kysely, lokakuu 2022.

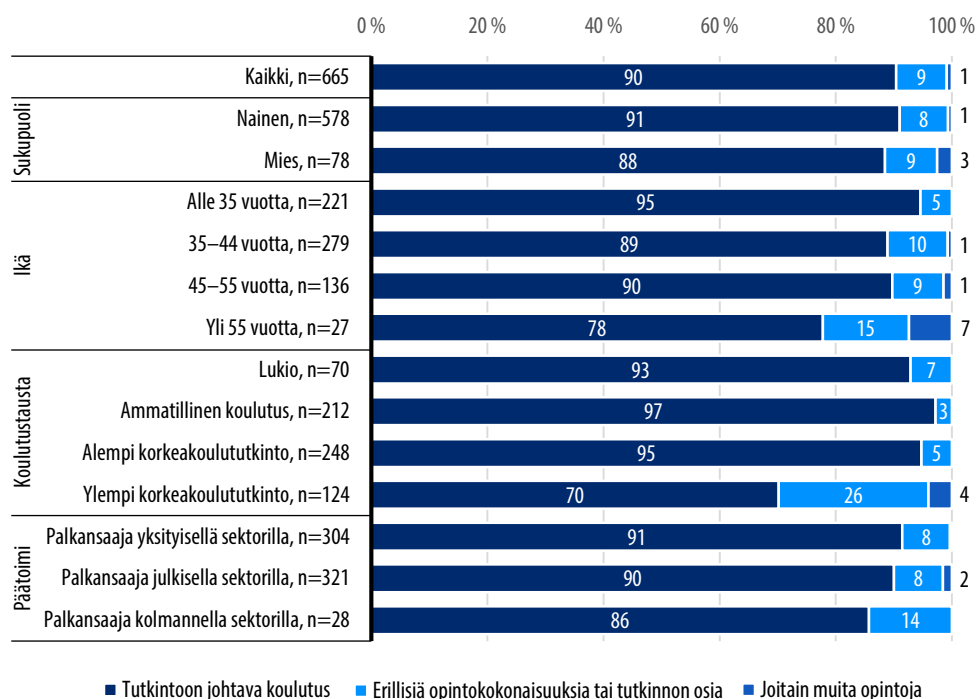


Teollisuuden alalla toimivat suorittavat opintoja suoritetaan yleensä tekniikan ja liikenteen sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloilta (47 %). Tukku- ja vähittäiskaupan alalla opintoja suoritetaan melko tasaisesti sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta sekä

tekniikan ja liikenteen sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloilta (75 %). Kuljetuksen ja varastoinnin alalla suoritetaan yleensä tekniikan ja liikenteen alan opintoja. Rahoitus- ja vakuutustoiminnan, hallinto- ja tukipalvelutoiminnan sekä julkisen hallinnon alalla suoritetaan yleensä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan opintoja (56 %, 65 %, 56 %).

Opiskelijakyselyssä kartoitettiin myös, suoritetaanko opintovapaalla tutkintoon johtavaa koulutusta vai erillisiä opintokokonaisuuksia. Huomattava enemmistö (90 %) opiskelee opintovapaalla tutkintoon johtavassa koulutuksessa ja vain 9 % suorittaa erillisiä opintokokonaisuuksia. Huomionarvioista tuloksissa on, että niistäkin opiskelijoista, jotka opiskelevat nykyiseen työhön liittyen (ei ole tarkoituksena alanvaihto), opiskelee tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Tulokset tukevat aiempia selvityksiä siitä, että tutkintoon johtavaa koulutusta hyödynnetään oman osaamisen laajentamisessa ja päivittämisessä, vaikka osaamistarve voisi olla mahdollista täyttää joissakin tilanteissa myös lyhytkestoisemmalla koulutuksella.

Kuvio 12. Opintovapaalla suorittama koulutus. Lähde: Opintovapaaselvityksessä toteutettu kysely, lokakuu 2022.



Miltei puolet kyselyyn vastanneista suorittaa opintovapaan aikana opintoja ammattikorkeakoulussa. Erityisen yleisiä ammattikorkeakouppinnot ovat rahoitus- ja vakuutustoiminnan sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminnan aloilla työskentelevillä. Yliopisto on yleisin niillä,

joilla on pohjakoulutuksena ylempi korkeakoulututkinto, tai jotka työskentelevät koulutuksen, julkisen hallinnon, viestinnän ja taiteen, viihteen ja virkistystyksen aloilla. Toisen asteen ammatillisia koulutuksia suorittavat ne, joilla on samantasoinen pohjakoulutus.

Opintojen rahoitus

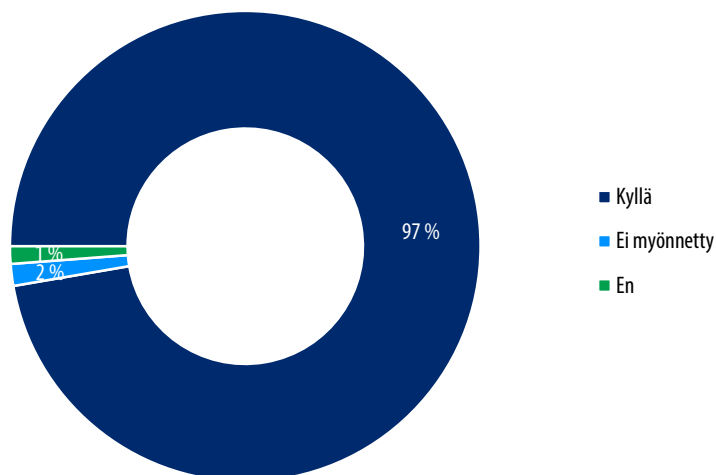
Lähes kaikki opintovapaalla olevat työntekijät hakevat ja saavat aikuiskoulutustukea opintojen ajalle. Aikuiskoulutustukea hakemattomien määrä on kaikista kyselyyn vastanneista vain 1 %. Tulokset osoittavat, että Suomessa opintovapaan aikainen aikuiskoulutustuki on tärkeä tukimuoto ja opintovapaalla opiskelu ilman Työllisyysrahaston myöntämää aikuiskoulutustukea tai KELA:n myöntämää opintotukea on harvinaista. Kuten aiemmin luvussa 6 todettiin, tilastot aikuiskoulutustuen saajista ovat riittävän luotettavia kuvaamaan yleisesti opintovapaalla olevia.

Opintovapaalla olevista opiskelijoista vajaa 10 % ilmoitti hyödyntävänsä nykyisissä opinnoissa Kelan etuuksia (opintotuki tai opintolaina). Opintotukea käyttävät eniten nuoret, koulutustaustaltaan toisen asteen suorittaneet sekä miehet.

Kyselyyn vastanneista opintovapaalla olevista opiskelijoista 99 % katsoi aikuiskoulutustuen olevan vähintään melko merkittävä. Vain muutama vastaaja ei pitänyt aikuiskoulutustukea kovin merkittävänä.

Kuvio 13. Aikuiskoulutustuen hakeminen. Lähde: Opintovapaaselvityksessä toteutettu kysely, lokakuu 2022

Oletko hakenut tai saanut aikuiskoulutustukea opintovapaan ajaksi?



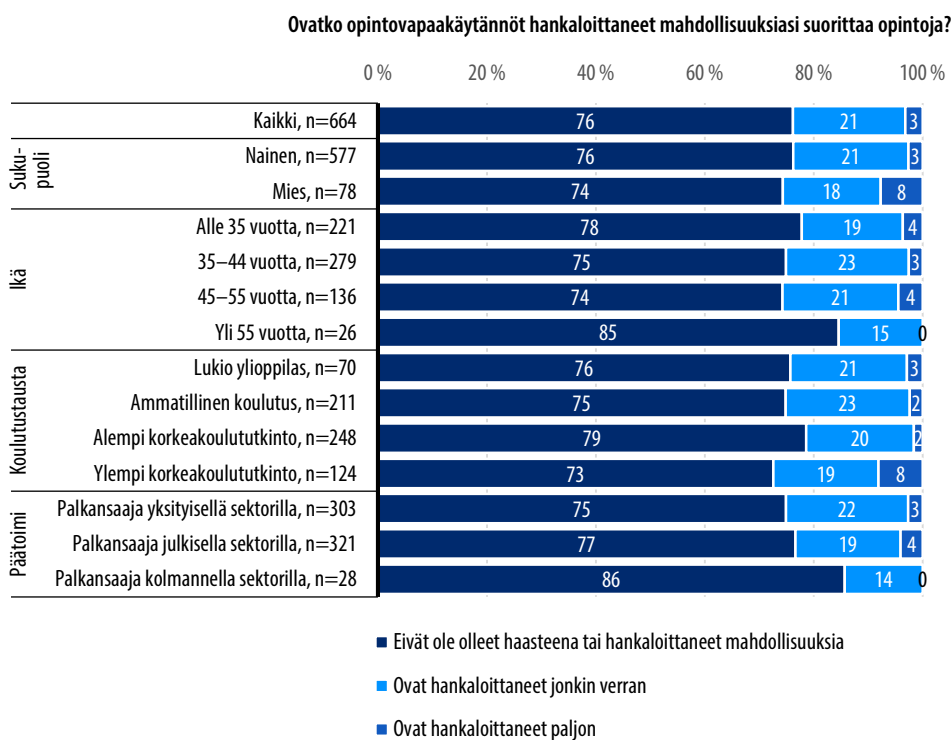
7.2 Opintovapaalainsäädännön toimivuus ja haasteet työntekijöiden näkökulmasta

7.2.1 Opintovapaalain toimivuus

Selvityksen tulokset osoittavat, että opintovapaalla olevien työntekijöiden näkökulmasta opintovapaakäytännöt toimivat kohtuullisen hyvin. Enemmistö (76 %) kaikista opintovapaalla olevista henkilöistä arvioi, että opintovapaakäytännöt eivät ole olleet haasteena tai hankaloittaneet mahdollisuuksia. (Kuvio 14)

Asiantuntijoiden haastatteluissa tuli esiin, että opintovapaamahdollisuutta pidetään yksilön kannalta yleisesti hyvänä ja opintovapaalake pidetään työntekijämyönteisenä. Tästä kertoo osaltaan myös se, että työntekijäjärjestöt saavat vähän palautetta ja yleisesti lakiin liittyviä ongelmakohtia tulee vähän esille työntekijöiden puolelta. Toisaalta nykyisin viranomaiset saavat runsaasti kysymyksiä opintovapaamahdollisuuksiin liittyen. Esimerkiksi Aluehallintoviraston työsuojelun neuvonnassa työskentelevät viranomaiset sekä työ- ja elinkeinoministeriön viranomaiset saavat paljon kysymyksiä opintovapaalakiin liittyen.

Opintovapaalla olevien henkilöiden kyselyssä tuotiin esiin melko vähäisesti kehitysehdotuksia itse opintovapaalakiin liittyen. Suurin osa työntekijöiden tekemistä kehitysehdotuksista liittyivät opintovapaan aikaisiin rahoitusmahdollisuuksiin, joista ei säädetä opintovapaalaissa. Selvästi eniten kehitysehdotuksia tuli Työllisyysrahaston aikuiskoulutustuen pituuteen (15 kk) tai tuen aikaisiin ansaintamahdollisuuksiin.

Kuvio 14. Opintovapaakäytäntöjen toimivuus. Lähde: Opintovapaaselvityksessä toteutettu kysely, lokakuu 2022

Kyselyn tulokset osoittavat, että opintovapaata koskeva lainsäädäntö toimii kohtuullisen hyvin niiden aikuisten kohdalla, jotka opintovapaata hyödyntävät. Nykyinen opintovapaalainsäädäntö on kohtuullisen selkeä erityisesti silloin, kun henkilö hakee yhdenjaksoista opintovapaata. Yksi keskeisimmistä haasteista liittyy kuitenkin siihen, että opintovapaata hyödynnetään painotetummin tietyssä työtekijäryhmässä. Opintovapaalaki ja käytännöt ohjaavat vahvasti myös kokoaikaiseen opiskeluun ja töistä poissaoloon. Seuraavassa alaluvussa tarkastellaan opintovapaalakiin liittyviä haasteita työntekijöiden näkökulmasta.

7.2.2 Opintovapaalainsäädännön haasteet työntekijän näkökulmasta

Noin viidenneksellä opintovapaalla olevista opintovapaakäytännöt ovat hankaloittaneet jonkin verran mahdollisuuksia suorittaa opintoja. (kuva 12) Arviot opintovapaakäytännöistä ovat melko samansuuntaisia kaikissa vastaajaryhmissä. Suurella osalla keskeisin haaste oli ajallisesti riittämätön opintovapaa suhteessa tutkinnon suorittamiseen käytettyyn aikaan. Monissa vastauksissa opintovapaan pituus sekoittuu osaltaan aikuiskoulutustuen rahoituksen pituuteen. Avovastauksissa todennäköisesti todettiin vain keskeisin haaste, joka on vastausten mukaan tuen tai opintovapaan ajallinen riittämättömyys.

Muut koetut haasteet toistuivat vain harvoin, mutta voivat olla laajemminkin jaettuja. Alla muutama esimerkkivastaus opintovapaan pituuteen liittyen:

Kahden vuoden opintovapaalla ei ehdi suorittaa amk-tutkintoa. Piti tehdä opintoja oman työn ohella.

Ainoastaan aika on haasteellinen tutkintoa suorittavalle. Olen yrittänyt venyttää aikaa tekemällä osa-aikaisesti töitä, mutta silti opinnot on suoritettava varsin rivakassa tahdissa, olen vuoden etuajassa enkä saa vielä opintoja valmiiksi ennen opintovapaan päättymistä.

Osaltaan jonkinlaisena haasteena on ollut myös työpaikan suhtautuminen ja asenne opintovapaata kohtaan. Opintovapaan riippuvuus esihenkilöstä koettiin haasteeksi, etenkin jos esihenkilöllä katsottiin olevan huono tietämys opintovapaakäytännöistä tai yleinen huono asenne opintovapaata kohtaan. Myös haastatteluaineisto osoittaa, että opintovapaalakiin liittyy tulkinnanvaraisia kohtia ja käytännössä lakia ja opintovapaamahdollisuutta tulkitaan eri tavoin. Näitä käsitellään enemmän raportin luvussa 7.3.

Jonkin verran opintovapaalla olevien keskuudessa nousi esiin myös osa-aikaisuuteen ja jaksottamiseen liittyviä haasteita. Osa-aikaista työntekoa häiritsee osaltaan se, että työntekijällä tai työnantajilla ei ole tietoa siitä, onko osa-aikainen opintovapaa yhtäläinen työntekijän oikeus kuin kokoaikainen opintovapaa. Toisaalta osa-aikaisuus liittyy vahvasti myös rahoitukseen ja siihen, onko nykyisessä työssä mahdollisuus jatkaa osa-aikaisesti menettämättä aikuiskoulutustukea. Kaikkiaan opintovapaalain määritelmät osa-aikaisuudesta ja jaksottamisesta nousevat tuloksissa esiin kehityskohteena.

Työnantajan eriävät näkemykset osa-aikaisen opintovapaan pitämisestä. Jouduin väentämään asiasta ja pyytämään liittoa pitämään minun puolia, jotta opintovapaa järjestyi. Oli ilmeisesti esihenkilölle hankalaa suvaita osa-aikatyön järjestämistä. Lopulta vuoden osa-aikaisesti opiskelleena luovutin ja jäin kokonaan opintovapaalle, koska työvuorolistat olivat tehty niin, että opintoja ei oltu huomioitu.

Myös tienaaminen opintovapaan aikana on hyvin rajallista ja näillä tulotasoilla (hoitaja) ja on hyvin haastavaa pärjätä taloudellisesti opintojen aikana.

Myös haastatteluaineisto osoittaa, että nykyisessä lainsäädännössä erityisesti opintojen jaksottamista koskevat säännökset ovat hankalia, koska laki jättää tulkinnanvaraa osa-aikaisuudesta. Osa-aikaisuuteen ja jaksottamiseen liittyvät haasteet näyttävät esimerkiksi siten, että laki ei määrittele miten osa-aikaisuus lasketaan.

Toisaalta haastatteluissa tuotiin esiin, että useilla aloilla kokoaikaiselle opintovapaalle jääminen voi olla ongelmallista myös työntekijän näkökulmasta. Työelämässä tapahtuvat muutokset ovat jatkuvia ja useilla aloilla työntekijöillä ei ole mahdollisuutta tai intressiä jäädä täysiaikaiselle opintovapaalle. Tämä selittää todennäköisesti myös opintovapaan kasautumista selkeämmin tiettyjen alojen ja ammattiryhmien mahdollisuudeksi.

Käsite opintovapaa on vanhan maailman käsitteitä. Pitäisi pyrkiä maksimaalisesti työn ohessa oppimaan ja pitäisi minimoida kokoaikaisen opintovapaan käyttöä. Vanhan maailman käsitteitä, jotka ohjaa ajattelemaan että työstä halutaan olla kokonaan pois.

Julkisilla aloilla muutokset toimintaympäristössä ovat todennäköisesti hitaampia, ja tästä syystä siellä pystyy jäämään helpommin opintovapaalle.

Aluehallintoviraston työsuojelun neuvojat sekä ministeriöiden viranomaiset saavat runsaasti kysymyksiä sekä työnantajilta että työntekijöiltä työntekijän oikeudesta opintovapaaseen. Viime vuosina kysymyksiä on tullut enenevässä määrin, koska todennäköisesti pandemialla on ollut vaikutusta opintovapaalla olevien määrän nousuun. Työntekijöiden huolenaiheet liittyvät siihen, että onko työpaikkaa enää jäljellä, kun palaa takaisin.

Useissa haastatteluissa tuotiin esiin opintovapaalakiin liittyvä sääntely siitä, mikä koulutus soveltuu opintovapaan aikaiseksi koulutukseksi. Viranomaiset saavat kysymyksiä siitä, mikä soveltuu opintovapaan koulutukseksi. Sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmista haasteellinen asia on opintovapaalain 5 §, jonka mukaisesti asettaa reunaehdoksi, että opiskelun tulee tapahtua julkisen valvonnan alaisessa oppilaitoksessa tai koulutuksessa. Tulokset osoittavat, että käytännössä lain reunaehdot tulkitaan hyvin monella eri tapaa. Haastatteluissa nostettiin esiin lain yhdenvertaisuuskysymykset erityisesti työntekijän näkökulmasta. Erot lain tulkinnassa ovat johtaneet siihen, että työntekijöiden yhdenvertaisuus ei nykyisin aina toteudu. Myös työnantajat tunnustivat haasteeksi sen, että koulutuksen täytyy olla julkisen vallan alaista koulutusta. Alla yksi työnantajan esimerkkivastaus:

Suurin haaste laissa on se, onko koulutus julkisen valvonnan alainen oppilaitos. Suurimman osan kanssa ei ole ongelmia mutta joissain tapauksissa tulkinta on vaikea. Rajankäyntejä on olleet kosmetologikoulut ja vastaavat. On myös selvitetty esimerkiksi on selvitetty erikseen Finnairin lentoemäntäkurssien tilannetta. Nämä eivät ole kovin yksiselitteisiä nykyisessä laissa.

Suomessa on syntynyt yksityisten tarjoamaa koulutustarjontaa tietyille aloille (esim. kauneudenhoito ja liikunta-ala, rakennepiirustus, isännöitsijä) ja tutkintoja ei ole mahdollista suorittaa julkisen vallan alaisissa oppilaitoksissa. Näin ollen työnantaja voi nykyisen lain mukaan olla myöntämättä opintovapaata. Se, että henkilö voi valita opintoja vain

julkisen vallan alaisista oppilaitoksista, ei välttämättä palvele työntekijän etua osaamisen kehittämisessä parhaalla mahdollisella tavalla.

7.3 Opintovapaalainsäädännön toimivuus ja haasteet työnantajan näkökulmasta

7.3.1 Lainsäädännön toimivuus

Selvityksen haastatteluaineistosta piirtyy kokonaiskuva, jonka mukaan työnantajien suhtautuminen opintovapaaseen näyttyy kohtuullisen myönteisenä tai vähintäänkin neutraalilta. Työnantajat tunnistavat, että nykyinen opintovapaajärjestelmä Suomessa on vahvasti työntekijän oikeus ja nykyinen laki antaa työntekijälle runsaasti vapauksia. Työnantajilla ei lähtökohtaisesti ole vaikutusmahdollisuuksia opintojen sisältöihin tai sen pituuteen. Vaikka työntekijä kouluttautuu toiselle alalle, on työnantajalla velvollisuus ottaa hänet takaisin töihin opintovapaan päätyttyä. Kaikkiaan opintovapaa on nykyisin erillään oleva kokonaisuus esimerkiksi työnantajien tarjoamasta henkilöstökoulutuksesta tai työssä vaadittavan osaamisen kehittämisestä.

Työnantajat suhtautuvat kouluttautumiseen ja osaamisen kehittämiseen myönteisesti. Vaikka useissa tapauksissa työnantajat olivat tietoisia siitä, että työntekijä voi hakeutua eri tehtäviin opinnot suoritettuaan, ei suhtautuminen opintovapaaseen ollut kuitenkaan kriittistä. Toisaalta opintovapaata hyödynnetään myös vähäisesti monilla aloilla ja tämä voi vaikuttaa haastatteluiden vastauksiin. Selvityksen tuloksista on nähtävissä, että joillakin aloilla opintovapaata ei lähtökohtaisesti pidetä kovin toimivana vaihtoehtona työntekijöiden eikä työnantajien puolella.

Opintovapaa on hyvin vahvasti työntekijän oma juttu.

Opintovapaalaki on yksi haasteellisimmista laista työnantajalle. Siitäkin huolimatta sen kanssa on opittu elämään. Tästä syystä lakimuutoksessa tulee olla hyvin tarkkana.

Haastatteluaineisto antaa viitteitä siitä, että opintovapaata hyödynnetään verrattain vähäisesti tilanteissa, joissa opintovapaan lähtökohtana olisi työntekijän ja työnantajan yhteinen intressi. Opintovapaan aikana suoritetuista opinnoista arvioidaan olevan harvoin molemmille osapuolille selkeää tavoiteltavaa hyötyä. Tämä johtuu osaltaan myös siitä, että noin puolet opiskelijoista suorittaa tutkintoa toiselle alalle kouluttautuessaan. Alla muutama työnantajien esimerkkivastaus.

Nyt on olemassa ikään kuin subjektiivinen oikeus opintovapaaseen. Lähtökohtaisesti työnantajalle sopii kouluttautuminen, mutta jos opiskelee jotain muuta kuin

työnantajan näkökulmasta tärkeitä asioita, niin silloin kyseenalaistaa sitoutumisen organisaatioon. On totta, että se saattaa vaikuttaa tulevaisuuteen samassa organisaatiossa. - Työnantaja

Sanotaan näin, että jos aikuisväestön osaamisen kehittäminen katsotaan siitä näkökulmasta, että kuinka paljon työntekijä saa vapaata töistä, ollaan hakoteillä. Yritykset tekevät huomattavia panoksia siihen, että osaaminen kehittyy. Osaamista täytyy kehittää siten, että henkilö on työelämässä ja tällaisia ratkaisuja tarvitaan. Ei kannata nykyistä opintovapaata sekoittaa siihen.

- Työnantaja

Työntajien näkökulmasta osaamistarve liittyy pienempiin alakohtaisiin erityisteemoihin. Kokopäiväinen opiskelu ja työntekijän tutkinnon suorittaminen työnohessa ei palvele usein työnantajien tarpeita. Opintovapaa onkin irrallaan oleva kokonaisuus työnantajien osaamistarpeisiin vastaamisesta. Nykyisin suurissa yrityksissä on omia koulutuskoneistoja yritysten sisällä, ja siellä tähdätään työn sisällä tapahtuvaan oppimiseen (esim. 70+20+10 malli). Pienemmissä yrityksissä tai kunnissa taas opintovapaa voidaan lähtökohtaisesti kokea hankalampana mekanismina, koska sijaisten saaminen voi olla hyvin haasteellista.

Organisaatio ja työt muuttuu koko ajan. Ei ole sama työpaikka, mihin tullaan puolen vuoden tai vuoden jälkeen. Kun yritys on ehtinyt kahden vuoden aikana palkata uuden henkilön tehtävään, opintovapaalta palaaminen saattaa olla ongelmallinen työntekijän näkökulmasta.

- Työnantaja

7.3.2 Haasteet työnantajan näkökulmasta

Haastatteluaineisto osoittaa, että työnantajan näkökulmasta haasteellista on opintovapaa pitkään esimerkiksi 2 vuotta hyödyntävät alanvaihtajat. Erityisen haasteellinen tämä on pienemmissä työpaikoissa. Käytännössä haasteena on, että työntekijän työsuhde jää roikkumaan ja työnantajalla on velvollisuus ottaa henkilö takaisin töihin, vaikka hän kouluttautuisi uuteen ammattiin toiselle alalle. Tilanteista tekee haasteellisen se, että työnantajat eivät voi rekrytoida uutta työntekijää ennen kuin työntekijä on tullut takaisin opintovapaalta. Erityisesti niissä tapauksissa, joissa henkilöt opiskelevat toista alaa ja ovat suuntautumassa eri tehtäviin, työnantajan sitoutuminen opintovapaalla oleviin työntekijöihin voi olla käytännössä kuitenkin hyvin vähäistä. Opintovapaalakia ei pidetty haastatteluissa tältä osin enää nykypäiväisenä.

Olemme pieni asiantuntijapalveluita tarjoava yritys. Jos meillä henkilö ilmoittaisi, että päätoimisesti alkaisi opiskelemaan, olisi tietysti tosi hankala meille järjestää

sijaista, koska työvoimaa ei ole alueella saatavilla. Kuukauden pätkä olisi järjestettävissä, mutta mikäli henkilö päättäisi lähteä kokonaan pidemmäksi aikaa, niin haasteellista tulee olemaan tällaisessa asiantuntijatoimistossa.

- Työnantaja

Opintovapaa on itsessään hyvä asia ja tärkeä asia. Meillä ollaan aina kannustettu opiskeluun, mutta ei niinkään opintovapaan muodossa. Opintovapaa koetaan liian sitovana. Siinä on kynnystä jäädä kokonaan pois työelämästä. Jatkuvan oppimisen tarkastelumalli sopii meille paremmin; lyhytkestoisesti ja täydentävästi tulisi opiskella työn ohessa.

- Työnantaja

Työnantajien ja työntekijöiden näkökulmasta hankaluuksia tuovat myös opintovapaan jaksottamista ja osa-aikaisuutta koskevat määräykset. Laki on tältä osin epäselvä ja jättää tulkinnanvaraa esimerkiksi sen suhteen, kuinka työntekijän osa-aikainen opintovapaa lasketaan. Käytännössä työnantajan mahdollisuudet tarjota työntekijälle osa-aikatyötä vaihtelevat ala- ja ammattikohtaisesti paljon.

Opintovapaalain sisältämät ilmoitusajat aiheuttavat haastavia tilanteita työpaikoilla. Opintovapaa-asetuksen mukaisesti työntekijän tekemä opintovapaahakemus on jätettävä työnantajalle ennen opintojen alkamista kirjallisesti vähintään 45 päivää ennen, mikäli opintovapaata haetaan yli viidelle työpäivälle. Useiden työnantajien näkökulmasta opintovapaa-asetuksessa oleva ilmoitusaika on lyhyt ja tämä tekee käytännön työtilanteista ennakoimattomia ja työnsuunnittelusta monilla työpaikoilla hankalaa.

Lisäksi opintovapaalaissa oleva työntekijän siirto-oikeus aiheuttaa nykyisellään haittaa työnantajille. Opintovapaalain mukaisesti työntekijä voi siirtää yli viiden päivän opintovapaan käyttöä, mikäli siirrosta ei aiheudu työnantajalle tuntuvaa haittaa. Työnantajalle on ilmoitettava kirjallisesti vähintään kaksi viikkoa ennen opintovapaan aiottua aloituspäivää. Työnantajilta saadun palautteen mukaan laissa oleva käsite *tuntuva haitta* on kovin epä-määräinen ja vaikeasti tulkittavissa oleva asia.

Työnantajat toivat haastattelussa esiin yhtenä haasteena myös lyhyet hakuajat opintovapaan keskeyttämiselle. Opintovapaalain mukaisesti työntekijä voi keskeyttää opintovapaan ja palata töihin, mikäli opintovapaata on myönnetty yli 50 työpäivän ajaksi. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle opintovapaan keskeyttämisestä vähintään neljä viikkoa ennen työhön paluutaan. Käytännössä nykyinen lainsäädäntö on johtanut työpaikoilla haastaviin tilanteisiin. Erityisesti pienissä yrityksissä tai pienissä kunnissa opintovapaalain sisältämät hakuajat tekevät opintovapaasta kovin hankalan mekanismin.

*Työnantajan näkökulmasta haasteena ovat määräajat hakemiselle.
Onko nykypäivän työelämään sopivia? Työnantajalla pitäisi olla pidempi käsittelyaika.
- Työnantaja*

Myös työnantajapuolelta nousi haasteeksi lain reunaehto, jonka mukaan opintojen tulisi tapahtua julkisen vallan alaisessa oppilaitoksessa. Tästä esiintyy nyt työpaikoilla kovin erilaisia tulkintoja. Vaikka työnantajat tunnistivat asian haasteeksi haastatteluissa, epäselvyydet lain tulkinnassa vaikuttavat erityisesti työntekijöiden yhdenvertaisuuteen tällä hetkellä. Työnantajien työhön epäselvyydellä ei ole suurta merkitystä.

Asiantuntijahaastatteluissa tuli vahvasti esiin näkemys siitä, että opintovapaalaki on vanhanaikainen. Vanhanaikaisuutta perusteltiin usein sillä, että opintovapaalaki ohjaa vahvasti kokoaikaiseen opiskeluun ja työelämästä poissaoloon. Joidenkin työnantajien mukaan kokoaikaisen opintovapaan sijasta tulisi rahoitusta ja rakenteita kehittää siihen suuntaan, että opinnot palvelisi sekä työnantajaa että työntekijää. Opiskelut voisi hyödyttää nykyistä enemmän molempia osapuolia. Tällöin opiskelun tulisi tapahtua nykyistä enemmän osa-aikaisesti työn ohessa. Lisäksi perusteet vanhanaikaisuudelle liittyivät edellä mainittuihin kohtiin, jotka antavat työntekijöille suuret vapaudet ilmoittaa vapaalle lähdistä ja töihin paluusta kohtuullisen lyhyillä varoitusajoilla.

*Opintovapaa ei lähde lainkaan työnantajan tarpeesta. Asioita pitäisi kehittää siihen suuntaan, että työnantajan ja työntekijän yhteinen intressi olisi kohteena ja jatkuva osaaminen tulisi osaksi työpaikkoja. Silloin järjestelmä hyödyttäisi ehkä tiiviimmin molempia.
- Työnantaja*

*Pitäisi tunnistaa osaamistarpeet. Tarvitaan ketteryyttä. Tilanne paikkakunnalla, jossa on vähän työntekijöitä ei kyllä parane sillä, että lähdetään opintovapaalle 1,5 vuodeksi.
- Työnantaja*

8 Eri maiden opintovapaalainsäädäntöä ja käytäntöjä

8.1 Ruotsi

Johdanto

Ruotsi on maailman kärkimaita aikuisten osallistumisessa koulutukseen, minkä taustalla on sekä formaali aikuiskoulutus että maan pitkä historia non-formaalista kansankoulutuksesta (ruots. folkbildning), työelämän koulutussuunnitelmien pitkään jatkunut kehittäminen sekä opiskelijoiden hyvinvointireformi 1970-luvulla. Periaatteena on, että aikuis-koulutuksen tulisi olla avointa jokaiselle ja vapaaehtoista opiskelijalle. Lähtökohtaisesti todellisenä edellytyksenä aikuiskoulutukseen pääsyyllä on, että opiskelijan tulee olla asukkaana Ruotsissa³⁸. Kuten muissa Pohjoismaissa, Ruotsissa työnantaja maksaa suurimman osuuden aikuiskoulutuksesta³⁹.

Kun seurataan globaalissa kestäväen kehityksen ohjelmassa Agenda2030:ssa olevan SDG-tavoitteen 4.3.1 toteutumista ”Nuorten ja aikuisten osallistumisaste tutkintoon ja ei-tutkintoon johtavaan koulutukseen ja harjoitteluun viimeisten 12 kuukauden aikana (%)”, vuonna 2016 Ruotsin SDG-indikaattori 4.3.1 oli 63,8 %. Esimerkiksi Suomessa vastaava luku oli 54,1 %.⁴⁰ Siten Ruotsissa kuusi kymmenestä 25-64-vuotiaasta osallistui johonkin em. opintoihin.

Ruotsissa luotiin opintovapaan kansallinen järjestelmä jo 1970-luvulla, jolloin astui myös voimaan opintovapaalaki. Ruotsissa työntekijällä on oikeus opiskella sekä samanaikaisesti säilyttää työpaikka, kun taas työnantajalla on velvollisuus antaa opintovapaata. Ruotsista ei ole saatavilla kattavaa keskitettyä tilastotietoa opintovapaan käytön määrästä eikä tietoa ole myöskään esimerkiksi siitä, kuinka suuri osuus opintovapaasta käytetään osaaikaiseen opiskeluun.

38 Ks. esim. EAEA (2011): Country report Adult Education in Sweden. Sweden. (Helsinki). www.eaea.org/country/sweden. Luettu 24.10.2022.

39 Oosi, O., Koramo, M., Järvelin, A.-M., Korhonen, N., Luukkonen, T., Tirronen, J. & Jauhola, L. 2019 A Study on Structures to Support Continuous Learning – International Benchmarking. Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 18/2019.

40 Unesco 2021 International review of study/training leave policies ja Tilastokeskus <https://www.stat.fi/tup/kestavan-kehityksen-yk-indikaattorit-agenda2030-kuviot-ja-taulukot.html>

Unescon vuonna 2021 laatimassa selvityksessä eri maita oli ryhmitelty neljään kategoriaan sen mukaan, kuinka vahvasti maat suojaavat oikeutta opintovapaaseen: 1) ei oikeutta, 2) rajoitettu oikeus, 3) kohtuullinen oikeus ja 4) korkeasti suojattu oikeus. Ruotsi kuuluu maihin, joissa on korkeasti suojattu oikeus opintovapaaseen⁴¹.

Lainsäädännölliset raamit

Opintovapaalaki, Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, astui voimaan vuonna 1974. Tämän jälkeen opintovapaalakiin ei ole tullut merkittäviä muutoksia lakiuudistuksista huolimatta. Opintovapaalakia on uudistettu viimeksi vuonna 2011. Tällöin uudistuksella pyrittiin selkiyttämään lakia kuten esimerkiksi koskien otsikoita ja aikaraameja sekä vähentämään työnantajan hallinnollisia kustannuksia. Tällä hetkellä Ruotsissa ei ole uusia aloitteita opintovapaata koskevan lainsäädännön uudistamiseksi.

Opintovapaalain ohella on olemassa useita muita lakeja, jotka tukevat työntekijän opiskelua. Esimerkkejä muusta lainsäädännöstä: Lag (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare, Lag (2022:856) om omställningstudiestöd (uutta muuntokoulutustukea sääntelevä laki), Anställningskyddslagen (työsuhdeturvalaki), Förtroendemannalagen (luottamusmieslaki), Arbetsmiljölagen (työympäristölaki), Medbestämmandelagen (laki myötämäärämisoikeudesta) ja vuosilomalaki (Semesterlagen). Lisäksi on otettava huomioon, että Ruotsissa alakohtaiset sopimukset voivat antaa eri tavoin mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen työpaikkakohtaisesti.

Vuonna 1986 astui voimaan laki maahanmuuttajan oikeudesta opiskella ruotsiksi Lag (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare⁴². Tätä lakia on päivitetty viimeksi vuonna 2015 esimerkiksi siten, että opintovapaaseen käytettävä aika lasketaan työajaksi muissa säädöksissä.

Vuonna 2022 on tehty lainsäädännöllisiä uudistuksia yhteiskunnan ja työelämän vahvistamiseksi ja työntekijöiden liikkuvuuden parantamiseksi. Merkittävä uudistus on uusi laki muuntokoulutustuesta, Lag (2022:856) om omställningstudiestöd. Uuden valtiollista muuntokoulutustukea säätelevän lain tavoitteena on parantaa aikuisten edellytyksiä rahoittaa opintojaan, jotka vahvistavat heidän asemaansa työmarkkinoilla tulevaisuudessa. Lisäksi vuonna 2022 on päivitetty Työsuhdeturvalakia (Anställningskyddslagen⁴³)

41 Unesco 2021 International review of study/training leave policies.

42 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1986163-om-ratt-till-ledighet-for_sfs-1986-163

43 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningskydd_sfs-1982-80

esimerkiksi työsuhteen kestoa, työaika koskien sekä julkisella sektorilla olevien työpaikkojen joustavuutta ja turvallisuutta koskien.

On huomattava, että luottamusmieslaissa (Förtroendemannalagen) säädellään luottamusmiesten oikeudesta tehdä luottamusmiehen töitä työaikana esimerkiksi, jos työntekijä on ammattiliiton edustaja työpaikalla (esim. "ammattikerhon", ruots. fackklubb, puheenjohtaja) tai opintovastaava. Työympäristölaki (Arbetsmiljölagen) säätelee oikeutta vapaaseen ja koulutukseen työsuojeluvaltuutetun tehtävään liittyen. Lisäksi laki myötämääräämisoikeudesta (Medbestämmandelagen) säätelee ammattiliiton vaikutusta työpaikalla esimerkiksi henkilöstökoulutusta ja jatkokoulutusta koskien. Laki myötämääräämisoikeudesta antaa Ruotsissa työntekijälle vahvemman mahdollisuuden vaikuttaa yritysten päätöksentekoon.

Opintovapaan joustavat käytännöt – miten opintovapaa mahdollistetaan

Opintovapaalain mukaan työnantajan tulee myöntää palkaton opintovapaa työntekijälle. Opintovapaa koskee kaikkia työntekijöitä eli yhtä lailla kokoaikaisia, osa-aikaisia ja määräaikaisia työsuhteita, sijaisuuksia ja harjoittelijoita työpaikan koosta riippumatta. Ainoa vaatimus on, että työntekijän tulee olla ollut töissä työnantajalla vähintään 6 kuukautta tai vähintään 12 kuukautta viimeisen kahden vuoden aikana. Sen sijaan ammatillisia kysymyksiä koskeviin ammatillisiin opintoihin (fackliga studier), jonka kurseista osa on esimerkiksi ammattiliittojen järjestämiä, on oikeus osallistua ensimmäisestä työpäivästä alkaen.

Ruotsin opintovapaan järjestelmä on työntekijälle hyvin joustava. Joustavuus voi juontua myös työehtosopimuksesta. Opintovapaa koskee kaikenlaista opiskelua, joka voi olla osa-aikaista tai kokoaikaista. Työntekijä päättää siitä, mitä haluaa opiskella, ja kuinka suuri osuus työajasta (%) on tarpeellista opintovapaata varten. Opintojen tulee olla suunniteltua, mutta opintojen ei tarvitse olla niin sanotusti hyödyllisiä opintoja. Esimerkiksi opintojen ei tarvitse linkittyä työnantajaan. Opintojen ei tarvitse johtaa tutkintoon tai todistukseen, mutta laki ei anna oikeutta pelkästään itseopiskeluun tai harrastukseen. Jos koulutus muodostuu sekä opetuksesta että itseopiskelusta, kuten esimerkiksi etäopiskelun kautta, on oikeutettu opintovapaaseen. Jos työsuhdetta koskee työehtosopimus, työehtosopimus voi vaikuttaa opintovapaan muotoseikkoihin.

Opintovapaan kestoa ei ole rajoitettu. Työntekijä voi hakea opintovapaata esimerkiksi kolmeksi vuodeksi tai kesäloman ajaksi. Opintovapaa tulee myöntää sille ajalle, jolle työntekijä on hakenut vapaata. Esimerkiksi jos työntekijä hakee vapaata lukukausi kerrallaan, työnantaja ei voi muuttaa opintovapaan kestoa koskemaan koko vuotta.

Tietyissä olosuhteissa työnantaja voi siirtää opintovapautta, mutta tällöin tulee työntekijälle ja ammattiliitolle (ruots. fack) tulee ilmoittaa syy. Työehtosopimus voi vaikuttaa siihen,

kuinka voi siirtää opintovapautta. Työnantaja voi siirtää ammatillisia opintoja korkeintaan 14 vuorokautta opintojen pituudesta riippumatta. Tätä pidemmän siirron edellytyksenä on ammattiliiton hyväksyntä. Jos kyseessä on yleinen koulutus, työnantaja voi siirtää opintovapaata korkeintaan puoli vuotta. Tätä pidemmän siirron edellytyksenä on, että ammattiliitto hyväksyy viivästyksen. Aikarajat lasketaan siitä, kun hakemus opintovapaaseen on jätetty.

Työntekijällä on oikeus palata takaisin työpaikkaansa vastaaviin olosuhteisiin eli työtehtäviin ja samaan palkkukseen kuin jos ei olisi ottanut opintovapaata. Jos kyseessä on ollut osa-aikainen työ, voi joissakin tapauksissa saada muita työtehtäviä sillä edellytyksellä, ettei työntekijää syrjitä opintojen takia. Jos keskeyttää opinnot, on oikeus palata takaisin töihin mutta on ilmoitettava työnantajalle. Työnantaja ei voi siirtää paluuta töihin, jos työntekijä on ollut alle viikon opintovapaalla. Työnantajalla on mahdollisuus siirtää työntekijän paluuta töihin seuraavasti:

jos opintovapaa on kestänyt vähintään viikon, mutta korkeintaan vuoden, voi työnantaja siirtää töihin paluuta korkeintaan 14 vuorokautta jos opintovapaa on kestänyt enemmän kuin vuoden, voi työnantaja siirtää töihin paluuta korkeintaan kuukaudella.

Opintovapaan rahoitus ja uusi muuntokoulutustuki vuodesta 2023 alkaen

Opintovapaalaki ei anna oikeutta palkalliseen opintovapaaseen. Opintovapaa tavallisesti palkatonta eikä kerrytä lomarahaa. Vuosilomalain (Semesterlagen, 17 § SemL) mukaan opintovapaa kerryttää lomarahaa samalla tavalla kuin työaika niissä tapauksissa, jolloin työnantaja maksaa palkkaa joko kokonaan tai osittain.

Opintovapaan rahoitus toteutuu julkisista rahoituslähteistä tai työnantajalta tai omalla rahoituksella. Julkisen sektorin tarjoama koulutus on Ruotsissa ilmaista kaikilla koulutusasteilla. Käytännössä opinnoista ja koulutusohjelmista neuvotellaan usein työpaikoilla. Työsuhdetta koskeva työehtosopimus voi vaikuttaa opintovapaan rahoitusjärjestelyihin ja työnantaja voi osallistua opintovapaan rahoittamiseen. Opintovapaaseen voi hakea opintotukea kuten yleensä eri koulutusasteilla tapahtuvaan opiskeluun⁴⁴ tai lainaa.

Ruotsissa ei ole tähän saakka ollut Suomen aikuiskoulutustukea vastaavaa systeemiä. Vuonna 2022 on toteutettu merkittävä työmarkkinoiden reformi, jossa lanseerattiin uusi muuntokoulutuksen taloudellinen paketti ("omställningsstudiestöd"⁴⁵). Tässä vaiheessa

44 Studiestöd. www.csn.se

45 Omställningsstudiestöd.

<https://www.csn.se/bidrag-och-lan/studiestod/omstallningsstudiestod.html>

on jo arvioitu, että uuden tukimuodon ansiosta opintovapaan hakemusten määrä kasvaa jatkossa.

Uusi muuntokoulutuksen tukimuoto on tarkoitettu työuran keskivaiheessa oleville ihmisille, jotka haluavat laajentaa osaamistaan ollakseen jatkossa houkuttelevampia työmarkkinoilla⁴⁶. Jotta on oikeutettu muuntokoulutustukeen ("omställningsstudiestöd"), koulutuksen tulee vahvistaa ihmisen asemaa työmarkkinoilla. Työmarkkinoilla tulee olla pulaa työvoimasta tai ko. osaamisesta. Esimerkiksi muuntokoulutustukea ei yleensä saa koulutukseen, joka johtaa kovasti kilpailtuun ammattiin. Poikkeustapauksissa otetaan huomioon erityisiä syitä kuten esimerkiksi, jos alueella on puutetta ko. osaamista vaativasta työvoimasta. Rekisteröidyt muutosorganisaatiot (ruots. omställningsorganisation⁴⁷) voivat auttaa arvioimaan, vahvistaako koulutus henkilön asemaa työmarkkinoilla. Yleensä muutosorganisaatio määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Yksityisyrittäjät tai jos työnantaja ei kuulu työehtosopimuksen piiriin, voi kääntyä Kammarkollegietissa olevaan julkiseen muutosorganisaatioon.

Uusi muuntokoulutustuki koskee ainoastaan Ruotsissa annettavaa koulutusta. Koulutus voi tapahtua esimerkiksi yliopistossa, korkeakoulussa, kansankorkeakoulussa tai koskea toisen asteen aikuiskoulutusta (ruots. Komvux), joihin Ruotsissa normaalisti saa opintotukea. Lisäksi muuntokoulutustukea voi saada tietyissä tapauksissa maksulliseen koulutukseen, jota rahoittaa Omställningsfonden tai jokin rekisteröity muutosorganisaatio.

Muuntokoulutustukea koskevaa lakia (Lag (2022:856) om omställningstudiestöd) sovelletaan ensimmäisen kerran koulutuksessa, joka alkaa vuoden 2023 alussa. Ensimmäisessä haussa voi hakea tukea koulutukselle, joka alkaa 1.1.-30.6.2023. Jatkossa vuosittain on kaksi hakua. Muuntokoulutustuen alaikäraja on 27 vuotta ja yläikäraja 62 vuotta. Sen jälkeen, kun on täyttänyt 61 vuotta, tukea voi saada korkeintaan 10 viikon ajan. Tämän taloudellisen tuen edellytyksenä on, että on työskennellyt vähintään 16 tuntia viikossa yhteensä kahdeksan vuotta (96 kk) viimeisen 14 vuoden aikana tai vähintään 12 kuukautta viimeisen 24 kuukauden aikana. Ansiotyö EU:n talousalueella (EES), Isossa-Britanniassa ja Sveitsissä hyväksytään ansiotyöksi Ruotsissa.

Muuntokoulutustukea voi saada korkeintaan 44 viikolle, jos opiskelija saa täyden tuen. Muuntokoulutustuki muodostuu sekä tuesta että lainasta. Työntekijä voi valita pelkän tuen ja luopua lainan osuudesta. Se, kuinka paljon voi saada tukea ja lainaa, riippuu tuloista. Tuki vastaa 80 % aiemmasta tulosta. Vuonna 2022 tukea voi saada maksimissaan

46 <https://www.csn.se/bidrag-och-lan/studiestod/omstallningsstudiestod.html>

47 Omställningsorganisation (lista organisaatioista) <https://www.csn.se/bidrag-och-lan/studiestod/omstallningsstudiestod/stod-fran-en-omstallningsorganisation.html>

noin 1 940 euroa kuukaudessa (21 298 Ruotsin kruunua). Vuonna 2022 lainaa voi saada maksimissaan noin 1 140 euroa kuukaudessa (12 514 Ruotsin kruunua). Rahat maksetaan kuukausittain jälkikäteen. Muuntokoulutustukea voi saada täysipäiväistä (100 %) tai osaaikaista (75, 60, 50, 40 tai 20 %) opiskelua varten. Vähintään tulee opiskella 20 % ajasta. Jos tuki on 75 % täydestä tuesta, tukea voi saada 58 viikon ajan, jos 60 %, tukea voi saada 73 viikkoa, jos tuki on 50 %, tukea voi saada 88 viikkoa, jos tuki on 40 %, tukea voi saada 110 viikkoa ja jos tuki on 20 %, tukea voi saada 220 viikkoa. Muuntokoulutuksen taloudellinen tuki määräytyy opintojen määrän mukaan. Täystuki vähintään täysipäiväiselle opiskelulle ja 50 % täystuesta vähintään 50 % opiskelulle, mutta korkeintaan 60 % opiskelulle jne.⁴⁸

Opintovapaa ja jatkuvan oppimisen uudistuksen linjaukset

Opintovapaan kehittäminen on osa jatkuvan oppimisen uudistusta, jossa Ruotsi poikkeaa muista Pohjoismaista hallintorakenteen suhteen. Ruotsissa on systeminen lähestymistapa jatkuvan oppimisen julkiseen johtamiseen. Vastuu jatkuvasta oppimisesta on strategisella yhteistyöryhmällä eikä yksittäisellä ministeriöllä tai useammalla ministeriöllä (Ruotsissa ministeriötä vastaa hallituksen osasto)⁴⁹.

Vuonna 2019 Ruotsin hallitus lanseerasi neljä hallituskauden (2019-2022) ajan voimassa olevaa yhteistyöohjelmaa, joista yhden teemana on osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen⁵⁰. Esimerkiksi jatkuvaan osaamisen kehittämiseen pääsyn helpottaminen koskee opintovapaata ja sen lainsäädännöllisiin reunaehtoja kuten uutta muuntokoulutuslakia. Sen sijaan yhteistyöohjelmassa ei suoraan tarkastele esimerkiksi opintovapaalakia. Yhteistyöohjelma kokoaa sekä yksityisen että julkisen sektorin toimijat yhdessä priorisoimaan, mitä tulisi tehdä tämän teeman haasteisiin vastaamiseksi ja ruotsalaisen kilpailukyvyyn lisäämiseksi. Osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen yhteistyöohjelmassa ovat mukana muun muassa hallituksen kanslian elinkeino-osasto sekä opetusosasto, valtion tutkimuslaitokset esimerkiksi Vinnova ja RISE (Svensk forskning för hållbar tillväxt), korkeakoulut ja useita asiantuntijoita sekä sidosryhmiä eri aloilta. Yhteistyöryhmä on tunnistanut seuraavat edellytykset sille, että osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen systeemi olisi tehokas ja tarkoituksenmukainen: 1) tehokkaampien systeemien luominen yhteistyölle, 2) digitalisaation mahdollisuuksien käyttö ennakoinnissa, näkyväksi tekemisessä ja ohjauksessa, 3) jatkuvaan osaamisen kehittämiseen pääsyn helpottaminen ja

48 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2022856-om-omstallningsstudiestod_sfs-2022-856

49 Ranki, S., Ryky, P., Santamäki, I. & Smidt, H. 2021. Ledning av livslångt lärande i Norden: en jämförelse Mot ett systemiskt tillvägagångssätt. Sitra promemoria. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2021/01/ledning-av-livslangt-larande-i-norden-en-jamforelse-1.pdf>

50 Regeringens strategiska samverkansprogram. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/regeringens-strategiska-samverkansprogram/>

koulutusjärjestelmän käytön lisääminen ja 4) innovatiivisten menetelmien ja työtapojen käyttöönotto ihmisille, jotka ovat kaukana työmarkkinoista⁵¹.

8.2 Norja

Norjan opintovapaata koskeva lainsäädäntö on ollut voimassa vuodesta 2001 alkaen, ja sitä on uudistettu viimeksi vuonna 2019. Opintovapaalaki oikeuttaa hakemaan opintovapaata, mikäli työntekijä on ollut vähintään kolme vuotta työelämässä, ja vähintään kaksi vuotta samalla työnantajalla. Opintovapaalaki ei kuitenkaan velvoita työnantajaa myöntämään opintovapaata, ja se ei myöskään oikeuta palkalliseen opintovapaaseen.

Opintovapaan käytön määristä ei ole saatavilla tilastotietoa kansallisella tasolla, eivätkä työnantajat rekisteröi tietoja kattavasti. Suuntaa antavaa tietoa aikuisopiskelusta antavat kuitenkin esimerkiksi erilaiset tilastot aikuisopiskeluun osallistuneiden määristä. Vuonna 2017 60 % kaikista 25–64-vuotiaista aikuisista osallistui johonkin muodollisiin tai epämuodollisiin opintoihin, ja vuonna 2021 työssä käyvistä 15–50 vuotiaista 17 % osallistui johonkin muodollisiin opintoihin ja 42 % epämuodollisiin opintoihin.⁵² Epämuodollisiin opintoihin osallistuminen oman ammattiosaamisen lisäämiseksi on yleistä Norjassa. Aikuiskoulutusta tarjoavat useat eri tahot: julkinen sektori tarjoaa muodollisia koulutuksia eri koulutustasoille. Lisäksi esimerkiksi opintoyhdistykset, vapaaehtoisjärjestöt, online-koulut ja yksityiset palveluntarjoajat tarjoavat muodollista sekä epämuodollista koulutusta. Opintoyhdistysten järjestämille kursseille osallistui vuonna 2016 505 000 henkilöä, ja suurin osa osallistujista oli yli 50-vuotiaita (43 %) ja naisia (57 %), ja niillä onkin suuri rooli Norjan aikuiskoulutuksen järjestäjänä.⁵³

Opintovapaata koskeva lainsäädäntö

Norjalla on lainsäädännöllisesti pitkä historia aikuiskoulutuksessa, sillä ensimmäinen aikuiskoulutuslaki säädettiin jo vuonna 1976. Laissa ei kuitenkaan säädetty opintovapaasta, vaan esimerkiksi aikuiskoulutuksen kehittämisestä ja vaihtoehtoisesta peruskoulutuksesta aikuisille.⁵⁴ Työympäristöä koskeva laki (*Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og*

51 Gemensam agenda för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Februari 2022. <https://www.vinnova.se/contentassets/1cf5deef98e042758ccffcf4777884c/samverkan-programmets-gemensamma-agenda-for-kompetensforsorjning-och-livslangt-larande.pdf?cb=20220315125144>

52 <https://www.ssb.no/en/utdanning/voksenopplaering>

53 Tønseth & Lucio-Villegas, 2019. Adult Education in a Transnational Space: The Status of Adult Education in Norway and Spain. https://www.scirp.org/pdf/CE_2019051515581861.pdf

54 <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/1976-05-28-35>

stillingsvern mv. tai *Arbeidsmiljøloven*) säädettiin vuonna 1977, mutta siinä ei säädetty vielä oikeudesta opintovapaaseen. Ensimmäinen varsinaista opintovapaata koskevat pykälät työympäristölaissa ovat olleet voimassa vasta vuodesta 2001 lähtien (§ 12–11). Lain mukaan työntekijällä, joka on ollut vähintään kolme vuotta töissä, joista vähintään kaksi vuotta hän on työskennellyt samalla työnantajalla, on oikeus hakea opintovapaata. Työntekijä ei kuitenkaan voi vaatia opintovapaata, mikäli vapaa olisi esteenä työnantajan vastuulliselle toiminnan suunnittelulle tai henkilöstön toimeksiannoille. Opintovapaa voi olla maksimissaan kolmen vuoden mittainen, tai työntekijän ja työnantajan yhdessä sopimana pidempi, ja se voi olla koko- tai osa-aikaista opiskelua. Opintovapaa kattaa osallistumisen organisoiduille opintokursseille. Työntekijän tulee tehdä työnantajalle kirjallinen ilmoitus koulutuksen akateemisesta sisällöstä, kestosta ja mikäli tarpeen, pääsystä oppilaitokseen. Jos on kyse ammatillisesta koulutuksesta, tulee olla perustelu ammatillisesta relevanssista. Ammatillinen koulutus kattaa kaikenlaisen jatkuvan oppimisen koulutuksen ja harjoittelun, joka on relevanttia työmarkkinoilla. Työntekijällä ei ole oikeutta seuraavaan opintovapaaseen, kunnes on kulunut vähintään kaksinkertainen aika edellisen opintovapaan keston nähden tai kunnes on kulunut vähintään vuosi edellisen opintovapaan käynnistymisestä (lukuun ottamatta alle kuukauden kurssia varten pidettyä opintovapaata).⁵⁵

Halusta opintovapaaseen tulee siis ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle. Ilmoituksessa tulee olla tiedot koulutuksen akateemisesta sisällöstä, sen pituudesta sekä oppilaitokseen pääsystä. Jos kyseessä on peruskoulun tai toisen asteen jälkeinen koulutus, myös koulutuksen ammatillinen merkitys tulee perustella ilmoituksessa. Jos työnantajan mielestä opintovapaan lainmukaiset edellytykset eivät täyty, tulee tämän ilmoittaa siitä työntekijälle kirjallisesti niin pian kuin mahdollista (viimeistään kuuden kuukauden kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta, paitsi jos opintovapaa on lyhyempi kuin yksi kuukausi, jolloin työnantajan tulee vastata kahden kuukauden kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta). Vastauksen saamiseen saakka työntekijä voi pyytää työnantajalta tietoja järjestelyistä opintovapaan mahdollistamiseksi, ja työnantajan täytyy informoida työntekijää. Oikeus opintovapaan hakemiseen koskettaa kaikkia työntekijöitä riippumatta siitä, työskenteleekö osa-aikaisena vai kokoaikaisena ja onko sopimus määräaikainen vai toistaiseksi jatkuva.

Viimeisimmät uudistukset työympäristöä koskevaan lakiin on tehty vuonna 2019, mutta ne eivät ole muuttaneet merkittävästi opintovapaasta säädettyä kohtaa. Lakia työympäristöstä on muutettu enemmän viimeksi vuonna 2005, ja silloin myös opintovapaata koskevaan lainsäädäntöön tehtiin joitakin muutoksia. Pääasiassa laki on vain muotoiltu uudelleen, mutta sen sisältö on pysynyt kuitenkin lähes samana. Pieniä muutoksia kuitenkin tehtiin. Ennen vuotta 2005 opintovapaalaissa oli säädetty tarkemmin riitatilanteiden

⁵⁵ <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljøloven/>

käsittelystä koskien haettua opintovapaata. Lisäksi työnantajan syyt olla antamatta opintovapaata olivat hieman erilaiset kuin lain nykyisessä muodossa: lain mukaan opintovapaata ei voinut vaatia, mikäli *se häittäisi työnantajan toiminnan ja henkilöstöresurssien asianmukaista suunnittelua*.⁵⁶ Norjan opintovapaalainsäädäntö on kuitenkin pysynyt käytännössä muuttumattomana 20 vuotta.

Vuonna 2010 (lakia korjattu viimeksi 2021) tuli voimaan myös uusi epäviralliseen aikuis-koulutukseen liittyvä lakimuutos, *Lov om voksenopplærin*, (ensimmäinen versio tästä säädettiin 1976) jonka tavoitteena on säännellä virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella olevia kansalaisjärjestöihin perustuvien aikuiskoulutusyhdistysten tarjoamia epävirallisia elinikäisen oppimisen koulutuksia. Laissa säädetään mm. yhdistysten järjestämien koulutusten rahoitusjärjestelmästä ja määritellään myös kriteerit tukielpoisten kurssien järjestämiselle. Lisäksi laissa on määritelty näille yhdistyksille yhteiset aikuiskoulutukseen liittyvät tavoitteet, joita koulutuksen järjestäjien on edistettävä.⁵⁷

Sitran tammikuussa 2021 julkaistussa Pohjoismaiden jatkuvan oppimisen hallinnon vertailussa Norjan lainsäädäntö elinikäisen oppimisen suhteen nähdään melko yksinkertaisesti muutettava ja näin jatkuvaa oppimista tukevana, joka tunnustaa sen itsenäiseksi itseisarvolliseksi tavoitteeksi.⁵⁸

Opintovapaan mahdollistaminen

Opintovapaalaki ei oikeuta palkalliseen opintovapaaseen, vaan opintovapaan rahoitus tulee lähtökohtaisesti julkisista rahoituslähteistä tai työnantajalta, tai se tulee rahoittaa itse. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään vapaasti opintovapaan maksamisesta, ja joskus työehtosopimus voi oikeuttaa työntekijän palkallisiin opiskelupäiviin ja tutkintoihin. Tällöin työehtosopimuksessa on määritelty palkallisen opintovapaan suuruus erikseen. Tämän tyyppisiä työehtosopimuksia voi olla sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Työntekijäjärjestöt tarjoavat apurahoja, joita voi hakea opintovapaata varten. Lisäksi valtiollinen opintolainasäätiö Norwegian State Educational Loan Fund (Lånekassen) voi myöntää lainaa opintovapaata varten. Sitran selvityksen mukaan Norjan opintolainajärjestelmään ollaan tekemässä lakimuutoksia lähitulevaisuudessa.⁵⁹

56 https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/1977-02-04-4#KAPITTEL_8

57 Adult and Continuing Education in Norway. Länderporträt. <https://www.die-bonn.de/doks/2016-norwegen-01.pdf>

58 Lifelong Learning Governance in the Nordic Countries: A Comparison. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2021/01/lifelong-learning-governance-in-the-nordic-countries-1.pdf>

59 Lifelong Learning Governance in the Nordic Countries: A Comparison. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2021/01/lifelong-learning-governance-in-the-nordic-countries-1.pdf>

Työehtosopimukset tukevat usein jatkuvaa oppimista ja opintovapaasta sopimista, ja ne täydentävät lainsäädännöllistä pohjaa opintovapaalle. Esimerkiksi lähes kaikissa julkisen sektorin työehtosopimuksissa määrätään työnantajan ja työntekijöiden välisistä keskusteluista koskien täydennyskoulutusta, ja joissain työehtosopimuksissa määrätään työntekijän oikeudesta jatkokoulutukseen. Valtion- ja paikallishallinnon työehtosopimuksissa linjataan stipendien myöntämisestä täydennyskoulutukseen osallistuville työntekijöille. Yleisesti ottaen työehtosopimuksissa osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen nähdään arvokkaina, mutta koulutukseen osallistumisen ja työnantajan koulutuksen rahoittamisen linjaukset vaihtelevat. Usein työehtosopimuksissa on vaatimus siitä, että koulutuksen tulee vastata organisaation tarpeisiin, jos työnantaja rahoittaa koulutuksen.⁶⁰

Myös ammattiliitot ovat perustaneet usein omat stipendijärjestelmänsä jäsenilleen, joihin jäsenmaksuja maksavat jäsenet ovat oikeutettuja. Esimerkiksi Norjan suurimmalla työntekijäjärjestöllä LO:lla (Landsorganisasjonen i Norge) on koulutusrahasto, jota voivat käyttää 10 eri ammattiliiton jäsenet. Rahastosta ei voi hakea tukea kuitenkaan lainmukaiselle kolmen vuoden opintovapaalle kerrallaan, vaan hakemus tulee tehdä vuosittain.⁶¹

Jotkut jatkokoulutusjärjestelmät rahoitetaan myös verovaroin. Nämä koskevat yleensä yhteiskunnan kannalta merkittäviä koulutuksia, kuten terveydenhoitoalan työntekijöiden jatkokoulutuksia.⁶²

Jatkuvan oppimisen edistäminen

Norjassa aikuiskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen edistämisen taustalla on pyrkimys arvon ja osaamisen luomiseen ja kasvattamiseen, sosiaaliseen inklusioon, yksilön pystyvyyteen ja osaamiseen, kulttuuriseen kehittymiseen sekä elämän pohjan turvallisuuden lisäämiseen. Etenkin yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen, eli matalasti koulutettujen ryhmien ja esimerkiksi maahanmuuttajien aikuiskoulutus nähdään erityisen tärkeänä sekä tasa-arvon ja inklusion edistämisen että työllisyyden lisäämisen kannalta. Vaikka Norjassa on pyritty edistämään pitkäaikaistyöttömien ja matalasti koulutettujen aikuiskoulutusta, kasaantuu koulutus silti tilastollisesti korkeasti koulutetuille. Norjassa on myös korkeasta osaamistasosta huolimassa tapahtunut laskua viime vuosikymmeninä

60 Continuing education and training in collective agreements in the public sector. English summary of Fafo-report 2018:37 Etter- og videreutdanning i tariffavtalene i offentlig sektor Åsmund Arup Seip (2018)

61 <https://www.lo.no/hva-vi-gjor/los-utdanningsfond/retningslinjer/>

62 Continuing education and training in collective agreements in the public sector. English summary of Fafo-report 2018:37 Etter- og videreutdanning i tariffavtalene i offentlig sektor Åsmund Arup Seip (2018)

perusosaamistasossa.⁶³ Norja kuuluu Unescon luokittelussa oikeudesta opintovapaaseen samaan luokkaan kuin verrokkimaat Ranska ja Ruotsi – Norjassa on korkeasti suojeltu oikeus opintovapaaseen, ja sen kustannukset jakautuvat yleensä työnantajan ja työntekijän kesken, riippuen työehtosopimuksesta ja työnantajan käytännöistä. Valtio tukee kustannuksia tarjoamalla lainoja. Korkean suojelun maissa, kuten myös Norjassa, lakisääteinen opintovapaa on pidempi kuin monissa matalammin suojeltujen opintovapaa-oikeuksien maissa. Lisäksi korkean suojelun maissa on usein yksi opintovapaainstrumentti julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöille, kuten myös Norjassa.⁶⁴

Jatkuvan oppimisen asioista on päävastuussa koulutus- ja tiedeministeriö, mutta kansallisen osaamisuudistuksen (2013–2017) suunnittelussa oli mukana viisi ministeriötä, se on siis vahvasti poikkihallinnollinen, jonka tavoitteina ovat 1. kenenkään ammatillisen kompetenssi ei saa vanhentua uusien taitojen ja tietojen puutteen vuoksi, ja kaikilla tulisi olla mahdollisuus uudistaa taitojaan sekä 2. osaamisvajeen, eli eron työelämän edellyttämien taitojen ja työntekijöiden tosiasiallisesti käyttämien taitojen välillä, poistaminen.⁶⁵ Osaamispolitiikan strategialla 2017–2021 on edistetty tätä osaamisuudistusta. Strategiassa oli keskeisinä aikuiskoulutukseen ja jatkuvaan oppimiseen liittyvinä tavoitteena yksilölle ja yhteiskunnalle tietoisemmin valitut koulutuksen ja osaamisen kehittämisen vaihtoehdot, eli sellainen koulutus, joka hyödyttää ja johtaa työelämään päätymiseen tai siellä kehittymiseen. Lisäksi painopisteinä olivat oppimisen ja taitojen tehokkaan käytön edistäminen työpaikoilla, sekä työmarkkinoiden ulkopuolella olevien tai riskissä jäädä ulkopuolelle olevien taitojen kehittäminen.⁶⁶

Opintoyhdistykset

Opintoyhdistyksillä on Norjassa suuri rooli aikuiskoulutuksen järjestämisessä. Aikuis- koulutuslaissa määritellään kuitenkin kriteerit opintoyhdistysten tavoitteille (*Lov om voksenopplærin*, § 4) sekä kriteerit apurahakelpoisille opintoyhdistyksille (*Lov om voksenopplærin*, § 5–6). Opintoyhdistysten on aikuiskoulutuslain mukaan edistettävä vähintään yhtä seuraavista tavoitteista: 1. Sen tulee edistää demokratian ylläpitämistä, vahvistamista sekä kestävä kehityksen perustaa sitouttamalla ja kehittämällä aktiivisia kansalaisia, 2. Sen tulee alentaa kynnystä oppimiselle ja vapaaehtoisjärjestöihin

63 Tønseth & Lucio-Villegas, 2019. Adult Education in a Transnational Space: The Status of Adult Education in Norway and Spain. https://www.scirp.org/pdf/CE_2019051515581861.pdf

64 Unesco. International review of study/training leave policies. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380097>

65 <https://www.sitra.fi/app/uploads/2021/01/lifelong-learning-governance-in-the-nordic-countries-1.pdf>

66 Norwegian Strategy for Skills Policy 2017–2021. <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/strategi-kompetanse-eng.pdf>

osallistumiselle, 3. Sen tulee torjua syrjäytymistä ja edistää osallisuutta, 4. Sen tulee edistää kaikkien motivaatiota ja tiedon ja osaamisen saatavuutta ja siten vastata jatkuvasti muuttuvan yhteiskunnan ja työelämän tarpeisiin, 5. Sen tulee vahvistaa kulttuurista monimuotoisuutta ja säilyttää kulttuuriperintöä oppimisen kautta, tai 6. Sen tulee olla itsenäinen oppimisen areena ja täydennys julkisille aikuiskoulutuspalveluille. Lisäksi ollakseen valtion apurahakelpoinen opintoyhdistys, lain mukaan opintoyhdistyksellä tulee mm. olla demokraattinen rakenne, vähimmäismäärä jäsenjärjestöjä sekä toimintaa koko maassa.⁶⁷

8.3 Ranska

Taustaa

Ranskassa on ollut viime vuosina käynnissä laajempi ja perusteellisempi jatkuvan oppimisen ja opintovapaan järjestelmän muutos. Muutoksen tavoitteena on, että työelämään siirtyvät yksilöt pääsevät suoraan alusta alkaen koulutusmarkkinoille, ja he voivat hyödyntää kokonaan heille laissa määrätty koulutusoikeudet, ja täten parantaa työllisyyttään ja uranäkymiään.⁶⁸ Uudessa ajattelussa korostuu yksilö, ja uudistus vahvistaa valtion vastuuta jatkuvan oppimisen järjestämisessä, kun ennen lakiuudistusta suuri rooli opintovapaissa on ollut järjestöillä ja ammattiliitoilla (lisää kohdassa Opintovapaan eri muodot).⁶⁹ Uudistuksen myötä vuoden 2018 jälkeen koulutusvapaiden käytön määrä on räjähtänyt Ranskassa systeemin helppokäyttöisyyden vuoksi. Koulutusvapaat ovat kuitenkin luonteeltaan hyvin lyhyitä (mediaanikesto 20 tuntia), eivätkä ne täten tähtää tutkintoon ja uudelleenkouluuttautumiseen.⁷⁰

Ranskassa säädettiin ensimmäinen työlaki, *Loi Delors* (Delorsin laki) vuonna 1971, jossa säädettiin ensimmäisen kerran myös oikeudesta opintovapaaseen. Ranskassa on ollut useampia kansallisella tasolla säädettyjä opintovapaainstrumentteja, ja pitkään yleisimmästä opintovapaan muodosta *Congé individuel de formation* (Individual Training Leave, myöhemmin CIF) säädettiin jo Delorsin laissa. CIFistä on säädetty viimeksi vuonna 2004, ja vuodesta 2019 alkaen ammatillisen siirtymäprojektin myötä yksilöllisen opintovapaan CIF-järjestelmä on korvautunut Ranskan otettua käyttöön henkilökohtaiset koulutustilit.

67 <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-06-19-95>

68 <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/france-new-training-system-reform-planned>

69 <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/france-reforming-continuing-vocational-training-2018-bill>

70 Haastattelumuistio Marc-Antoine Estrade, Directeur Observation / Evaluations, France Compétences

Muita opintovapaan muotoja ennen siirtymäprojektin alkamista olivat *Congé pour bilan de compétences* (Skills assessment leave, myöhemmin CBC) sekä *Congé pour validation des acquis de l'expérience* (Validation of prior experience leave, myöhemmin CVAE). Ne olivat lyhyempiä ja hieman eri tarkoituksiin kuin CIF hyödynnettäviä opintovapaan muotoja. Lisäksi Ranskassa oli muita erillisiä opintovapaainstrumentteja, jotka oli suunnattu tietyille ammattiryhmille tai tietyntyyppisiin koulutuksiin. CFESS (*Le Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale*) oli opintovapaa sosiaali-, talous- ja ammattiyhdistys-asioiden koulutuksiin, ja CFP oli virkamiehille suunnattu opintovapaa.

Viime vuosina suurin muutos Ranskan aikuisopiskelun ja opintovapaiden saralla on ollut henkilökohtaisten oppimistilien (*Compte Personnel de Formation, CPF*) käyttöönotto ja täydennyskoulutuskentän uudistaminen 2015–2020. CPF korvasi aiemman, koulutusvapaalainsäädännön ulkopuolella olleen DIF-opintovapaainstrumentin (*Droit individuel à la formation*). DIF tarjosi työntekijöille yksilöllisen oikeuden koulutukseen, ja mahdollisuuden kerryttää tunteja, joita he pystyivät myöhemmin käyttää kouluttautumiseen, jonka työnantaja yleensä maksoi, mutta tämä instrumentti oli melko harvoin käytetty.⁷¹ Käyttöön otettujen CPF:ien eli oppimistilien funktio on se, että yksilön opinto-oikeudet kertyvät tilille ajan kuluessa. Alun perin näitä oikeuksia mitattiin opintotunteina, mutta uudistusprosessin myötä vuodesta 2019 alkaen mittayksiköksi on muuttunut euro. Opintovapaata euroina kertyy korkeammin kouluttautuneille hieman vähemmän vuodessa kuin matalammin kouluttautuneille, ja täten järjestelmä tukee yksilöitä, jotka tarvitsevat lisäkoulutusta enemmän. Järjestelmä rahoitetaan yrityksiltä perittävällä pakollisella koulutusmaksulla (0,2 % bruttopalkasta).⁷²

Yhtenä taustatekijänä muutokselle on ollut yritysten haluttomuus korottaa maksujaan aiemman CIF-opintovapaainstrumentin ylläpitämiseksi, minkä vuoksi opintovapaiden rahoitus on pitkään ollut käytännössä riittämätöntä. Tämä johti siihen, että työntekijöiden pääsyä erilaisiin koulutuksiin ja ammatillisen kehittymisen hankkeisiin jouduttiin vähitellen rajaamaan yhä tiukemmin.⁷³

Lainsäädäntö

1971 säädetty Delorsin laki (*Loi No. 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*) loi pohjan

71 European Centre for the Development of Vocational Training, 2012. Training leave. Policies and practice in Europe. https://www.cedefop.europa.eu/files/5528_en.pdf

72 OECD, 2019. Individual Learning Accounts: Design is key for success. Policy Brief on the Future of Work. <https://www.oecd.org/els/emp/individual-learning-accounts.pdf>

73 Haastattelumuistio Marc-Antoine Estrade, Directeur Observation / Evaluations, France Compétences

ammattilliseen täydennyskoulutukseen työpaikalta. Se loi myös pohjan järjestelmälle, joka velvoittaa yritykset osallistumaan koulutustoiminnan rahoittamiseen. Yritykset rahoittavat koulutustoimintaa niiden bruttopalkkasummaan perustuvalla osuudella. CIF-koulutusvapaa suojattiin 1976, kun Ranska ratifioi ILO:n yleissopimuksen 140, joka koski palkallista opintovapaata.⁷⁴ Työlakiin on tehty keskeisiä muutoksia vuosina 2004 (uusin muoto CIFistä), 2009, 2013 ja 2018. Nykyisen lainsäädännön pohjan opintovapaalle muodostavat 2009 ja 2013 säädetyt lait *LOI No. 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie* (laki elinikäisestä ammatillisesta ohjauksesta ja koulutuksesta) sekä *LOI No. 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi* (laki työturvasta). Laissa elinikäisestä ammatillisesta ohjauksesta ja koulutuksesta säädettiin muun muassa oikeudesta saada tietoa, perehdytystä ja ammatillista pätevyyttä, läpi elämän jatkuvan ammatillisen oppimisen helpottamisesta ja kehittämisestä sekä ammatillisten polkujen turvaamisesta. 2013 säädetyssä työturvallaissa taas on uusia yksilöllisiä oikeuksia ammatillisten polkujen turvaamisesta.

Vuonna 2018 voimaan tullut uusi laki *LOI No. 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel* (vapaus valita ammatillinen tulevaisuus) täydensi työlaissa säädettyjä oikeuksia. Laki suojelee työntekijää säilyttämään oikeutensa ja vapautensa opintovapaaseen ja olemaan tietoinen oikeuksistansa esimerkiksi työpaikan vaihtuessa.⁷⁵ Lainsäädännön uudistus liittyi vuonna 2015 alkaneeseen laajempaan ja radikaalimpaan täydennyskoulutus- ja opintovapaakentän muutokseen, jossa opintovapaan pääinstrumentti CIF korvattiin vuonna 2019 henkilökohtaisilla opiskelutileillä. PTP (*Le projet de transition professionnelle*) ns. ammatillinen siirtymäprojekti pohjautuu sekä työlakiin että 2018 säädettyyn lakiin vapaudesta valita ammatillinen tulevaisuus. Keskeisimpiä laissa 2019–771 (*LOI No. 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*) säädettyjä asioita ovat esimerkiksi se, että henkilökohtaiselle oppimistilille kertyvät koulutus-oikeudet mitataan euroissa sekä kertyneet eurot säilyvät työpaikan vaihtuessa tai henkilön menettäessä työpaikkansa. Työnantajan loman myöntämismenettely säilyi pitkälti samana kuin mitä se oli ennen uudistusta.⁷⁶ Koulutustilin voi ottaa käyttöön kuka tahansa 16-vuotta täyttänyt.

74 Haastattelumuistio Marc-Antoine Estrade, Directeur Observation / Evaluations, France Compétences; https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f

75 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFSCATA000037367664>

76 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

Henkilökohtaisiin koulutustileihin siirtyminen

CIF oli pitkään yleisin Ranskassa hyödynnetty opintovapaainstrumentti. Sitä hyödynsi yli 40 000 henkilöä vuonna 2013. Vapaa oikeutti työntekijän maksimissaan 365 päivän pituiseen opintovapaaseen, mikäli hakija täytti laissa säädetyt ehdot. Työnantaja oli velvoitettu myöntämään ehdot täyttävälle hakijalle vapaata, vaikkakin tämä sai lykätä opintovapaata maksimissaan 9 kuukaudella. Oikeus koski kaikkia työntekijöitä, jotka olivat olleet työntekijöinä vähintään 24 kuukautta (yhtäjaksoisesti tai ei yhtäjaksoisesti), ja niitä, jotka olivat olleet työsuhteessa sen aikaisessa työpaikassa tai toimipaikassa vähintään 12 kuukautta. Oikeus opintovapaaseen velvoittaa myös toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Opintojen avulla työntekijän tuli tähtätä joko korkeampaan pätevyystasoon, jonka piti parantaa uramahdollisuuksia samassa yrityksessä, tehtävän tai ammatin muutokseen tai avoimuuteen kulttuurille ja sosiaaliselle elämälle. Mikäli opinnot tähtäsivät johonkin edellä mainituista, opintovapaasta ei ollut haitallisia seurauksia yrityksen tuotannolle ja toiminnalle, ja muut edellä mainitut ehdot täyttyivät, työnantaja ei voinut kieltäytyä opintovapaasta. Kahden koulutusvapaan välillä oli oltava 6 kk–6 vuotta, riippuen edellisen koulutusvapaan kestosta. CIF-opintovapaasta tehtiin kolme kansallista arviointia.⁷⁷

Vuodesta 2019 alkaen CIF on kuitenkin korvautunut Ranskassa tehdyn PTP:n (*Le projet de transition professionnelle*), ns. ammatillisen siirtymäprojektin myötä. Siirtymäprojekti aloitettiin jo vuonna 2015, kun henkilökohtaiset koulutustilit (CPF) otettiin käyttöön, ja vuonna 2018 siihen tehtiin lainsäädännöllisiä muutoksia ja korjauksia, mm. koulutusvapaan kertyminen tunneissa muutettiin koulutusvapaan kertymiseksi euroissa.⁷⁸ Laki, johon siirtymäprojekti ja henkilökohtaiset koulutustilit perustuvat on laki vapaudesta valita ammatillinen tulevaisuus (*LOI No. 2018–771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*), ja se täydentää aiempaa lainsäädäntöä opintovapaasta. Siirtymäprojektissa käyttöönotetut henkilökohtaiset koulutustilit kerryttävät kaikille työntekijöille vuosittain euromääräistä koulutusbudjettia, ja ehdot ja kertymän käyttö vaihtelevat eri työntekijäryhmien ja esim. julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden välillä. Tilit suojaavat työntekijää etenkin työpaikan vaihtuessa, sillä jo kerääntynyt saldo säilyy koulutustilillä. Se lisää kaikkien tasa-arvoista oikeutta hankkia koulutusta ja turvata uransa työmarkkinoilla ollessaan. Koulutustilijärjestelmän tavoitteina on vähentää koulutukseen päätyksen eriarvoisuutta ja koulutuksen kasautumista korkeasti koulutetuille, edistää henkilökohtaista itsemääräämisoikeutta koulutuksen aloittamisessa ja valinnassa sekä

⁷⁷ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/individual-training-leave-0>; Training leave Policies and practice in Europe https://www.cedefop.europa.eu/files/5528_en.pdf

⁷⁸ Perez, C. and A. Vourc'h (2020), "Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF)", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 245, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/301041f1-en>.

parantaa osaamistasoa. Järjestelmä on myös lisännyt kilpailua ja koulutusmarkkinoita, sekä mahdollistanut myös koulutusmarkkinoiden sääntelyn.⁷⁹

Koulutustilit on tarkoitettu kaikille yli 16-vuotiaille, ja ne ovat käytössä eläkeoikeuden alkamiseen asti. Tilit toimivat yhdellä verkkosivustolla, johon kukin ranskassa työtä tekevä voi rekisteröityä ja kirjautua. Siirtymäprojektin myötä lainsäädännön perusta on edelleen sama – työnantajat, joilla tilijärjestelmä on käytössä (yli 10 hengen yritykset) rahoittavat koulutusta pakollisilla maksuilla. Saadakseen opintovapaata, työntekijän tulee olla ollut vakituisessa työsuhteessa vähintään 24 kk ja 12 kk nykyisessä työpaikassa. Määräaikaisille työntekijöillä työkokemusta tulee olla 24 kuukautta viimeisen viiden vuoden ajalta, joka sisältää 4 kk määräaikaisia sopimuksia viimeisen vuoden aikana. Lisäksi hakiessa koulutusvapaata tulee olla voimassa oleva työsopimus, ja koulutuksen on alettava viimeistään 6 kk sopimuksen päättymisen jälkeen.⁸⁰ Koulutusvapaa on palkallista, ja henkilön saama korvaus riippuu hieman hänen lähtötason palkastaan: jos keskimääräinen palkka on 3 357,90 € tai vähemmän, saa koulutusvapaalla 100 % omasta palkastaan. Jos palkka on korkeampi, on koulutusvapaakorvaus 90 % palkasta. Matalammin koulututtaneille kertyy enemmän saldoa (800 € / vuosi) koulutustilille kuin korkeammin koulutetuille (500 € / vuosi). Myös yrittäjille, virkamiehille, kausityöntekijöille, työnhakijoille ja vammaisille on säädetty omat ehtonsa koulutusvapaan käyttöön ja rahoituslähteisiin. Siirtymähankkeen tutkimisesta, valtuuttamisesta ja hallinnoimisesta vastaavat CPIR:it, Transitions Pro (ATpro) -yhdistykset. Koulutustilijärjestelmän ja ammatillisen siirtymäprojektin myötä Ranskassa on alkanut muodostua uudenlainen koulutusentän ekosysteemi: esimerkiksi taitojen investointiohjelma PIC, jonka tavoitteena on nostaa nuorten ja työnhakijoiden osaamistasoa aloitettiin vuonna 2017, ja vapaaehtoinen ja maksuton uraneuvontapalvelu CEP luotiin CPF:n ohelle.⁸¹

79 Perez, C. and A. Vourc'h (2020), "Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF)", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 245, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/301041f1-en>.

80 <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/quest-ce-que-le-projet-de-transition-professionnelle>

81 Perez, C. and A. Vourc'h (2020), "Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF)", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 245, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/301041f1-en>.

Kuvio 15. Ranskan opintovapaainstrumentit ennen ammatillista siirtymäprojektia ja siirtymäprojektin jälkeen.

Opintovapaan muodot ennen siirtymäprosessia

CBC oli maksimissaan 24 tunnin pituinen vapaa oman osaamisen arviointia varten. Työntekijällä oli lainmukainen oikeus saada tämä aika palkallisena opintovapaana sekä saada rahoitus arvioinnin maksamiseen. Työnantajan oli myönnettävä vapaa, mikäli työntekijä oli ollut 5 vuotta työelämässä, josta vähintään 12 kuukautta samassa työpaikassa. Tähän vapaaseen olivat oikeutettuja myös määräaikaisella sopimuksella työskentelevät sekä ne, jotka tekivät töitä osa-aikaisesti.⁸² CBC:tä hyödynnettiin paljon esimerkiksi ura- tai koulutusohjaukseen henkilön osaamisen arvioinnin kautta. Se ei kuitenkaan johtanut muodolliseen pätevyyteen, vaan opintovapaaseen kuului usein valmistautumista johonkin lisäkoulutukseen.⁸³ CVAE taas oli opintovapaainstrumentti juuri aiemman osaamisen validointiin. Se oli myös 24 tunnin mittainen opintovapaa, johon oli oikeutettu, mikäli oli vähintään 3 vuoden työkokemus, joista 24 kk tuli olla tapahtunut viimeisen viiden vuoden aikana. Työntekijällä oli oikeus säilyttää palkkansa ja saada rahoitus validointiin. Tämä vapaa oli käytössä erityisesti maahanmuuttajataustaisilla, ja sitä saivat hyödyntää myös esimerkiksi vapaaehtoistyössä tai oppisopimuskoulutuksessa työskentelevät henkilöt.⁸⁴ CVAE on suunniteltu nimensä mukaisesti oppijan todellisten taitojen, kokemuksellisen ja epävirallisen osaamisen tai arkioppimisen vahvistamiseen ja validoimiseen.⁸⁵

82 <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/skills-assessment-leave>

83 https://www.cedefop.europa.eu/files/5528_en.pdf

84 <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/validation-prior-experience-leave>

85 https://www.cedefop.europa.eu/files/5528_en.pdf

CFESS oli instrumentti, jolla sai vapaata sosiaali-, talous- ja ammattiyhdistysasioita koskevaan koulutukseen. Se oli tarkoitettu erityisesti kansallisella tasolla edustavien ammattiliittojen alaisten toimijoiden järjestämille kursseille osallistumiseen. Tämä opintovapaa sai sisältää 2–12 päivää vuodessa, eikä se vaikuttanut työntekijän oikeuteen pitää muita opintovapaita.⁸⁶ CFP oli erityisinstrumentti virkamiesten opintovapaille.

Pohjana nykyiselle henkilökohtaisten koulutustilien järjestelmälle toimii aiemmin melko harvoin käytetty ”yksilöllinen oikeus koulutukseen”, joka ei ollut Ranskan lainsäädännössä tunnustettu opintovapaan instrumentti. DIF paransi työntekijöiden ja työnantajien välisiä yksilöllisiä neuvottelumahdollisuuksia opintovapaista, ja se mahdollisti työntekijöiden koulutusvapaiden kerryttämisen (20 tuntia vuodessa). DIFiä hyödyntäneillä koulutuskustannuksista vastasi yleensä työnantaja, ja koulutus järjestettiin yleensä työajan ulkopuolella, joskus myös työajalla.⁸⁷

Aiemman järjestelmän keskeisimmät instrumentit olivat CIF ja CBC, kun taas CVAE, CFESS, CFP ja DIF olivat marginaalisempia instrumentteja. Ammatillisen siirtymäprojektin myötä uudessa henkilökohtaisten koulutustilien järjestelmässä yhdistyvät piirteet CIFistä ja DIFistä.

Opintovapaan mahdollistaminen

Ranskassa työnantajat ovat olleet velvoitettuja osallistumaan opintovapaiden kustannuksiin. Työntekijöiden maksut ovat olleet työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen sopimuksella perustettujen yhdistysten (ennen vuotta 2018 OPCAt, OPACIF, FONGECIF, FPSPP) koordinoimia. Yhdistykset ovat keränneet rahat yrityksiltä ja käsitelleet koulutusvapaa-hakemusten rahoituspyynnöt. Nämä yhdistykset ovat tehneet myös projektityötä esimerkiksi määräaikaisten työntekijöiden opintovapaisten tukemiseksi. Vuoden 2018 jälkeen rahankeruu vastuu on siirtynyt 20 OPCA:lta URSSAF:lle, joka on mm. sosiaaliturvamaksuja keräävä ja jakava järjestöjen verkosto, ja FONGECIF on korvattu valtion hyväksymillä alueellisilla toimialakohtaisilla yhteiskomiteoilla (CPIRit). Uudistuksen myötä luotiin myös uusi virasto France Compétences, joka vastaa mm. koulutusten ja opintovapaiden sääntelystä. Osuutta opintovapaiden rahoittamiseen kerätään edelleen työnantajilta, jotka ovat ottaneet henkilökohtaisen koulutustilin käyttöönsä, ja he velvollisia maksamaan koulutusmaksuja. Rahoitus on siis käytännössä pysynyt edelleen työnantajilla, ja ainoastaan koordinoitavastuutahot ovat uudistuksen myötä muuttuneet.⁸⁸ Lisäksi valtion puolelta CPF-

86 https://www.cedefop.europa.eu/files/5528_en.pdf

87 https://www.cedefop.europa.eu/files/5528_en.pdf

88 <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/france-reforming-continuing-vocational-training-2018-bill>

järjestelmää ei enää rahoiteta erityisellä rahoitusouudella, vaan hallituksen vuotuisella äänestyksellä muiden katettavien kulujen (kuten oppisopimuskoulutus ja taitojen investointikoulutus) keskellä. Käytännössä valtion rahoitusosuus on pienentynyt lähes puolella.⁸⁹

CPF-instrumenttien kohdalla noudatetaan pitkälti samaa filosofiaa kuin CIF-opintovapaissa työmarkkinaosapuolten hallinnoidessa koulutusvapaita. Henkilökohtaisten koulutustilien myötä koulutusvapaan käyttö on kasvanut paljon: vuonna 2021 noin 1,4 miljoonaa työntekijää hyödynsi koulutusvapaata. Kustannukset uudistuksen myötä ovat kuitenkin nousseet, ja työmarkkinaosapuolet haluaisivat säännellä CPF-järjestelmän saatavuutta vahvistamalla työnantajien taloudellisia kannustimia, jotta yhä useampin työnantaja ottaisi järjestelmän käyttöön.⁹⁰ Siirtymäprosessin voidaankin sanoa olevan edelleen käynnissä, ja henkilökohtaisten koulutustilit ovat vielä asettumassa osaksi yritysten koulutusvapaakäytäntöjä. CPF-käyttäjien määrä kasvaa joka vuosi, mutta rinnalla on edelleen käytäntöjä myös muista opintovapaajärjestelyistä.

8.4 Saksa

Tausta

Noudattaen kansainvälisen työjärjestön (ILO) 24. kesäkuuta 1974 yleissopimusta nro 140 palkallisesta opintovapaasta, Saksan liittotasavalta sitoutui kansainvälisen oikeuden mukaisesti ottamaan käyttöön palkallisen opintovapaan koskien ammatillista koulutusta, poliittista koulutusta sekä ammattiliittojen antamaa koulutusta. Koska osavaltiot ovat itsenäisiä koulutusasioiden suhteen, osavaltiot hyväksyivät omat opintovapaaseen liittyvät osavaltiolakinsa omaan tahtiinsa, eikä niillä myöskään ole pakottavaa velvoitetta ottaa käyttöön liittovaltion sitoumuksia.

Länsi-Saksan osavaltiot (paitsi Baijeri) ottivat käyttöön opintovapalain vuodesta 1974 alkaen ensin Hampurissa ja 1990-luvulle asti muissa liittovaltioissa. Saksan yhdistymisen jälkeen Itä-Saksan osavaltiot (Saksia lukuun ottamatta) seurasivat esimerkkiä.

89 Haastattelumuistio Marc-Antoine Estrade, Directeur Observation / Evaluations, France Compétences; https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f

90 Haastattelumuistio Marc-Antoine Estrade, Directeur Observation / Evaluations, France Compétences; https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f

Osavaltioiden välillä on opintovapaalain suhteen eroja; kahdessa osavaltiossa (Bayern ja Sachsen) lakia ei ole, ja muissa sen soveltamisala vaihtelee mm. sen suhteen koskeeko se julkisen sektorin työntekijöitä. Niissä osavaltioissa, joissa se ei koske julkisen sektorin työntekijöitä, on usein omat näitä koskevat opintovapaasäädöksensä. Lisäksi osavaltioiden välillä on eroja mm. sen suhteen, miten pienillä työpaikoilla on mahdollista saada opintovapaata.

Unescon vuonna 2021 laatimassa selvityksessä eri maita oli ryhmitelty neljään kategoriaan sen mukaan, kuinka vahvasti maat vaalivat oikeutta opintovapaaseen: 1) ei oikeutta, 2) rajoitettu oikeus, 3) kohtuullinen oikeus ja 4) korkeasti suojattu oikeus. Ruotsi kuuluu maihin, joissa on korkeasti suojattu oikeus opintovapaaseen. Saksa kuuluu kolmanteen ryhmään, johon kuuluville maille on tyypillistä, että opintovapaasta on säädetty lailla, mutta laki koskee vain tietyn tyyppisiä palkansaajia (yksityinen/julkinen).⁹¹

Vuonna 2016 saksalaisista 25–64-vuotiaista 52 % oli osallistunut koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaava luku Suomessa oli 54 %. EU:n kärkimaita olivat Hollanti ja Ruotsi, joissa molemmissa osallistumisprosentti oli 64 %. Saksalaisista aikuisopiskelijoista suuri osa osallistui ei-tutkintoon tähtäävään koulutukseen (50%), Suomessa vastaava luku oli 48 %. Saksassa osallistumisessa aikuiskoulutukseen ei ole eroja sukupuolten välillä, kun taas Suomessa ja Ruotsissa erot ovat merkittävät.⁹²

Kuten edellä todettiin Saksassa opintovapaalainsäädäntö vaihtelee eri osavaltioiden välillä. Tarkempaan tarkasteluun on valittu Berliinin osavaltion opintovapaalainsäädäntö, jossa lainsäädäntöä uudistettiin vuonna 2021.

Lainsäädännöllinen perusta

Berliinin osavaltion uudistettu opintovapaalaki (BiZeitG) tuli voimaan 15.7.2021. Se korvasi 24. lokakuuta 1990 annetun Berliinin opintovapaalain (GVBl), ja sen 17. toukokuuta 1999 voimaan tulleen muutoksen. Uudistuksen tavoitteena oli saattaa laki vastaamaan nykypäivän tarpeita mm. kattavuutensa ja kohdentuvuutensa suhteen sekä lisätä läpinäkyvyyttä ja ymmärrettävyyttä. Kattavuuden suhteen lakiin tuli lisäyksiä erityisesti vapaaehtoistyön hyväksyttävyyden suhteen ja kohdentuvuudessa lisättiin alle 25-vuotiaiden työntekijöiden mahdollisuutta osallistua koulutuksiin.⁹³ Opintovapaalain tavoitteena edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, vammaisten ja vammattomien välistä tasa-arvoa,

91 Unesco 2021 International review of study/training leave policies.

92 Eurostat (trng_aes_100), (trng_aes_101) and (trng_aes_102)

93 Vorlage – zur Beschlussfassung – über das Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG). <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-3630.pdf>

maahanmuuttajataustaisten tasa-arvoista osallistumista sekä monimuotoisuutta arvostavaa kulttuuria.⁹⁴

Opintovapaalaki mahdollistaa **viisi palkallista opintopäivää vuodessa** kaikille Berliinin osavaltiossa työskenteleville työntekijöille. Oikeus opintovapaaseen on siis sidottu työpaikan sijaintiin, ei asuinpaikkaan. Viiteen palkattomaan opintopäivään ovat oikeutettuja ne, jotka työskentelevät säännöllisesti viitenä päivänä viikossa. Jos työtä tehdään säännöllisesti useammin tai harvemmin kuin viitenä päivänä viikossa, oikeus opintovapaaseen kasvaa tai vähenee vastaavasti. Seuraavan kalenterivuoden opintojaksoa ennakoiden oikeus voidaan yhdistää kymmeneen työpäivään. Opintovapaoikeus voidaan yhdistää pidempiaikaisiin koulutuksiin työnantajan ja työntekijän välisellä kirjallisella tai sähköisellä sopimuksella ottaen huomioon tulevien vuosien opintovapaoikeus.⁹⁵

Lain mukaista opintovapaata voidaan käyttää **poliittiseen koulutukseen, ammatilliseen kehittymiseen ja vapaaehtoistyöhön pätevoitymiseen**. Poliittisen koulutuksen tulee edistää kykyä ja motivaatiota arvioida poliittisia ja sosiaalisia ilmiöitä ja osallistua poliittisiin ja yhteiskunnallisiin tehtäviin. Lain mukaisen ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on puolestaan ylläpitää, uudistaa, parantaa ja laajentaa ammatillisia tietoja, taitoja, kykyjä ja kehitysmahdollisuuksia sekä välittää tietoa ammatillisista ilmiöistä. Opetussisältö, joka ei suoraan liity ammatilliseen toimintaan, luetaan lain piiriin kuuluvaksi, jos sitä voidaan käyttää ammatillisessa toiminnassa ainakin välillisesti työnantajan eduksi. Vapaaehtoistoiminnan harjoittamiseen pätevoitymisen tarkoituksena on edistää vapaaehtoistoimintaan sitoutumista. Laissa vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan sellaista toimintaa, joka suoritetaan kansalaisvelvollisuuksien täyttämiseksi, demokraattisen yhteisön vahvistamiseksi tai muun erityisen yleisen edun vuoksi. Laki ei koske sellaista vapaaehtoistoimintaa, josta maksetaan palkkio tai ansionmenetykskorvaus.⁹⁶

Koulutusten hyväksymisestä opintovapaalain piiriin päättää ammatillisesta koulutuksesta vastaava senaatin osasto.⁹⁷ Berliinin osavaltiossa jokainen kurssi hyväksytään erikseen. Eri osavaltioissa käytännöt tämän suhteen vaihtelevat; toisissa hyväksytään yksittäiset kurssit, toisissa kurssien tarjoajat ja toisissa molemmat. Berliinin osavaltiossa kurssin hyväksymisen yhteydessä tarkastetaan myös jossain määrin kurssin tarjoajan kelpoisuus. Korkeakoulujen osalta hyväksymistä ei tarvita. Painottamalla kurssien hyväksymistä organisaation sijaan varmistetaan se, että kaikki kurssit täyttävät lain mukaiset sisältötavoitteet.

94 Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG) vom 05.07.2021.

95 Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG) vom 05.07.2021.

96 Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG) vom 05.07.2021.

97 Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG) vom 05.07.2021.

Ammatillisen ja poliittisen koulutuksen osalta, seuraavat eivät kuulu Berliinin osavaltiossa opintovapaalain piiriin:

- tilaisuudet, jotka palvelevat suoraan puolueen tai yhdistyksen poliittisten tavoitteiden toteuttamista
- tilaisuudet, jotka liittyvät suoraan uskonnolliseen tai ideologiseen toimintaan
- tilaisuudet, jotka liittyvät ensisijaisesti vapaa-ajan toimintaan, virkistykseen, yksityiselämään ja kodinhoitoon, henkilökohtaiseen terveydenhuoltoon tai matkailuun
- tilaisuudet, jotka liittyvät ensisijaisesti henkilökohtaiseen kehitykseen taiteen, urheilun ja käsityön aloilla
- koulutus, joka liittyy yleisen ajokortin hankintaan
- koulutukset, joissa edistetään psykologisia tai terapeuttisia taitoja ilman ammatillista pohjakoulutusta
- yrityksen eri toimielinten koulutustilaisuudet
- ammatillinen kuntoutus
- työharjoittelu
- työnantajan järjestämä koulutus
- seminaarit, kongressit, konferenssit ja muut vastaavat tilaisuudet, joissa järjestäjä ei voi määrittellä selkeää oppimisprosessia kohderyhmälle
- muut koulutustilaisuudet, joiden sisältöä ei voida selkeästi linkittää poliittiseen koulutukseen tai ammatilliseen kehittymiseen tai vapaaehtoistyön pätevyyteen.⁹⁸

Edellä mainituista voidaan tehdä poikkeuksia, jos koulutus se edistää sukupuolten tasa-arvoa, vammaisten ja vammaisten välistä tasa-arvoa, maahanmuuttajataustaisten osallistumista ja tasa-arvoista osallistumista sekä monimuotoisen kulttuurin vahvistumista.⁹⁹

Vapaaehtoistyöhön liittyen on määritelty alat, joihin liittyvä koulutus oikeuttaa opintovapaaseen:

- vähävaraisten tai vähäosaisten ihmisten hoito ja tuki
- väestönsuojelu ja katastrofien valvonta
- työskentely lasten ja nuorten sekä nuorten aikuisten parissa
- yhteisöllisten tilojen suunnittelu

⁹⁸ Ausführungsvorschriften über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Berliner Bildungszeitgesetz (AV BiZeitG) vom 05.07.2021

⁹⁹ dem Berliner Bildungszeitgesetz (AV BiZeitG) vom 05.07.2021 Ausführungsvorschriften über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Berliner Bildungszeitgesetz (AV BiZeitG) vom 05.07.2021

- koulun ulkopuolinen nuoriso- ja aikuiskoulutus
- urheilu, erityisesti toiminta valmentajana
- eläinten, luonnon ja ympäristönsuojelu
- kirkolliset toimet ja
- urheiluseurojen johtaminen.¹⁰⁰

Oikeus opintovapaaseen syntyy ensimmäisen kerran **kuuden kuukauden työskentelyn tai koulutuksen jälkeen**. Jos tämä seuraa välittömästi työ- tai harjoittelusuhdetta saman työnantajan kanssa, on aiemman työ- tai koulutussuhteen alkaminen ratkaiseva oikeuden syntymisen kannalta.¹⁰¹

Opintovapaan käytöstä ja ajoituksesta on **ilmoitettava työnantajalle mahdollisimman aikaisin**, pääsääntöisesti kuusi viikkoa ennen vapaan alkamista, kirjallisesti tai sähköisesti. **Opintovapaa-oikeus ei toteudu**, jos työnantajalla on merkittäviä toiminnallisia haasteita tai pyyntöjä saada töistä vapaata muilta sosiaalisesti etusijalla olevilta työntekijöiltä. Näistä työnantajan on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti tai sähköisesti viimeistään kahden viikon kuluessa ilmoituksen saamisen jälkeen. Merkittäväksi toiminnallinen haasteeksi luetaan myös se, jos enintään 20 henkilöä työllistävän työnantajan työntekijöiden yhteenlasketusta oikeudesta opintovapaa-aikaan on käytetty jo 10%. Mikäli työntekijän opintovapaa-oikeus ei edellä mainituista syistä toteudu, on työntekijällä etusija opintovapaan myöntämisessä seuraavana kalenterivuonna.¹⁰²

Opintovapaa täydentäviä elementtejä

Saksassa taloudellisesti vaikeina aikoina monet yritykset hakevat työntekijöilleen lyhennetyt työpäivät (KUG), jotta voisivat pitää työntekijät ja varmistaa työvoiman saatavuuden taloudellisen tilanteen parantuessa. Yritykset, jotka lyhentävät työaika tilapäisesti ja ilmoittavat lyhennyksestä työpäivästä taloudellisista syistä tai väistämättömästä tapahtumasta, työvoimatoimista maksaa lyhennystyökorvauksia, mikäli lain vaatimukset täyttyvät. Aiempien kriisien kokemukset ovat osoittaneet, että lyhennetyt työpäivät ovat haasteellisia sekä yrityksille että työntekijöille, mutta silloin, kun missä näitä aikoja käytettiin työntekijöiden jatkokoulutukseen, tämä toimintatapa osoittautui menestystekijäksi – työntekijöille, joilla on työpaikka entistä turvallisempia yrityksille, joiden tuottavuus kasvaa.

100 Ausführungsvorschriften über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Berliner Bildungszeitgesetz (AV BiZeitG) vom 05.07.2021

101 Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG) vom 05.07.2021.

102 Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG) vom 05.07.2021.

Berliinin osavaltion rahoittaman Berliinin **täydennyskoulutusbonuksen** tarkoituksena on vahvistaa työntekijöiden motivaatiota jatkokoulutukseen lyhennetyin työajan aikana.¹⁰³

Berliinin **koulutus- ja uraneuvonta** neuvoo kiinnostuneita berliiniläisiä maksutta kaikissa koulutusta, opintoja, työtä sekä ammatillisia ja henkilökohtaisia jatkokoulutusmahdollisuuksia koskevissa kysymyksissä. Maahanmuuttajia tukee mobiili koulutusneuvontapalvelu ja neuvoja ja apua antaa myös Welcome to Work -toimistoista. Berliinin **täydennyskoulutustietokannasta** löytyy kattavaa ja ajantasaista tietoa jatkokoulutusmahdollisuuksista.¹⁰⁴

Opintovapaalain kehittäminen

Liittovaltion tasolla on esitetty aloite opintovapaan kehittämisestä siten, että se tukisi paremmin pidempi kestoista opiskelua. Berliinin osavaltiossa ollaan myös laajentamassa opintovapaalainsäädäntöä koskemaan myös viranhaltioita, jotka tällä hetkellä jäävät opintovapaalain ulkopuolelle.

Myös opintovapaalakiin liittyvä viestintää ollaan lisäämässä kahdestakin syystä. Ensimmäkin tietoisuutta opintovapaamahdollisuudesta halutaan lisätä, ja toiseksi viestintää tarvitaan selkeyttämään liittovaltion aloitteiden ja osavaltion omien toimien roolia ja tarkoitusta.

8.5 Muita maita

Itävalta

Opintovapaa voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä seitsemännestä työkuukaudesta alkaen vähintään kahdesta kuukaudesta enintään yhdeksi vuodeksi ja siitä ei makseta palkkaa. Opintovapaata voidaan pitää myös osissa, jolloin yksi osa kestää vähintään kaksi kuukautta ja yksittäisten osien kokonaiskesto on enintään yksi vuosi. Uusi koulutusvapaa voidaan pitää aikaisintaan neljän vuoden kuluttua viimeisen koulutusvapaan (runkojakson) alkamisesta. Kausityöntekijät voivat sopia myös opintovapaista tietyin ehdoin.

Työntekijöillä, joiden työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti yli kuusi kuukautta, on mahdollisuus sopia työnantajan kanssa osa-aikaisista opinnoista neljästä kuukaudesta kahteen vuoteen. Opintovapaan tavoin osa-aikaisista opinnoista voidaan sopia myös osissa

¹⁰³ <https://www.berlin.de/sen/arbeit/weiterbildung/weiterbildungspraemie-kug/>

¹⁰⁴ <https://www.berlin.de/sen/arbeit/weiterbildung/bildungsberatung/>

neljän vuoden sisällä. Yhden osan keston on oltava vähintään neljä kuukautta ja yksittäisten osien yhteiskesto puitejakson sisällä saa olla enintään kaksi vuotta. Tämä puitekausi koskee myös uusittua osa-aikakoulutussopimusta.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä sopimus opintovapaasta tai osa-aikaisista opinnoista. Osa-aikatyöstä tehtävä sopimus tulee tehdä kirjallisesti ja sisältää osa-aikatyön alkamisen, keston, laajuuden ja sijainnin. Osatyöstä tehtävästä sopimuksessa työajan lyhentämisen kehys on olennainen: työaika tulee lyhentää vähintään neljänneksellä eikä sitä saa lyhentää enempää kuin puolet aikaisemmasta normaalista työajasta. Osa-aikaisten opintojen viikoittainen työaika ei saa olla alle kymmenen tuntia.

Opintovapaa tai osa-aikainen opintovapaa koskee ammatillisesti merkittävää koulutusta Itävallassa tai ulkomaissa sekä ammatti- ja yliopistotutkintokoulutusta.

Tanska

Tanskassa oikeus opintovapaaseen perustuu työehtosopimukseen, jotka ovat toimialakohtaisia. Näin ollen Tanskassa ei ole olemassa opintovapaalakia tai virallista opintovapaan kansallista järjestelmää.

Opintovapaa edellyttää yleensä lupaa työnantajalta (työehtosopimuksesta riippuen). Työnantaja voi kieltäytyä opintovapaan myöntämisestä, jos opintovapaan tarkoitus ei ole sopiva tai jos työntekijä on korvaamaton sillä hetkellä.

Työntekijä voi olla pidempiä aikoja opintovapaalla ja samanaikaisesti saa palkkaa tai palkkaa korvaavia maksuja. Työehtosopimuksesta riippuen opintovapaan kesto ja relevantit koulutusmuodot vaihtelevat toimialoittain. Useimmilla aloilla opintovapaa on vuosittain kaksi viikkoa.

Työehtosopimuksesta riippuen, opintovapaan kustantaa joko työntekijä tai työnantaja. Jos opintovapaalla oleva ei saa palkkaa, opintovapaan aikana on oikeus saada valtiolta taloudellista tukea. Valtio tarjoaa opintoavustusta (palkan kompensatio ja apuraha matkoihin), aikuisille suunnattu opintotukea sekä normaali opintotukea (apuraha ja laina). Jos opintovapaalla oleva saa palkkaa, tällöin kompensatio kohdistuu yritykseen.

Iso-Britannia

Iso-Britanniassa on olemassa hyvin tarkasti rajattu oikeus opintovapaaseen: poissaoloa voi pyytää tietyin ehdoin, ja työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa sitä, mikäli työntekijä ja opintovapaahakemus eivät täytä ehtoja. Käytännössä on oikeus, mutta se on rajattu melko pienelle ryhmälle, sillä ehtoja on paljon ja työnantaja saa määritellä, täyttääkö hakija ehdot.

Employment Rights Act 1996: 63D Statutory right to make request in relation to study or training¹⁰⁵. Lakiin on tehty uudistuksia vuosina 2010, 2011, 2014 ja 2020. Laki turvaa ainoastaan oikeuden hakea opintovapaata, työnantajan velvollisuuden käsitellä hakemus tietyssä ajassa sekä työntekijän oikeuden valittaa päätöksestä. Laki myös määrittää työnantajan ehdot kieltäytymiselle.

Lainsäädäntöä on mm. siitä, kenellä on oikeus hakea opintovapaata, miten opintovapaata tulee hakea ja milloin työnantajan tulee siihen vastata, millä ehdoilla työnantajalla on oikeus kieltäytyä antamasta opintovapaata, sekä työntekijän oikeudesta valittaa päätöksestä.

Pyytäkseen opintovapaata työntekijän tulee olla työskennellyt vähintään 26 viikkoa ja organisaatiossa pitää työskennellä vähintään 250 henkeä. Opiskelun täytyy auttaa suoriutumaan työstä paremmin. Työntekijä voi tehdä vain yhden pyynnön vuodessa.

Työnantaja voi kieltäytyä mm. seuraavista syistä: Opiskelu ei hyödytä liiketoimintaa, se aiheuttaa lisäkuluja organisaatiolle tai työnantaja ei pysty järjestelemään työtä muun henkilöstön kanssa vapaan ajaksi. Myös esimerkiksi asiakkaiden vaatimukset tai suunnitellut rakennemuutokset voivat olla perusteena kieltäytymiselle.

Opintovapaa usein palkatonta. Työnantaja voi halutessaan maksaa sen osittain tai kokonaan, jos se hyödyttää liiketoimintaa. Työntekijällä ja työnantajalla on oikeus sopia omasta järjestelystä opintovapaaseen. Työnantajan ei tarvitse maksaa opintoja. Rahoittamiseen voi hakea lainaa (Professional and Career Development Loans), stipendejä tai apurahoja.

105 <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/63D>

9 Johtopäätökset ja suositukset

Seuraavassa esitetyt johtopäätökset ja suositukset on laadittu selvityksen aineiston ja siitä tehdyn analyysin perusteella. Tekijät vastaavat raportin sisällöstä, johtopäätöksistä ja suosituksista.

Yhteenvedona voidaan todeta, että Suomessa opintovapaalakia on tarpeen nykyaikaistaa, ja että toisaalta siihen liittyy yksittäisiä täsmällisiä kehityskohteita. Osaamisen kehittämisen tulisi olla nykyistä tasaisemmin mahdollisuus kaikille työntekijäryhmille. Uudistetun opintovapaalain tulisi myös olla osa jatkuvan oppimisen ekosysteemiä ja nivoutua yhteen Suomen jatkuvan oppimisen strategiaan. Huomionarvoista on, että opintovapaa on vain yksi keino monien joukossa edistämässä jatkuvan oppimisen tavoitteita, ja sen rooli tässä kokonaisuudessa on lähinnä mahdollistava. Opintovapaan käyttäjämäärä on vuosittain noin 28 000. Opintovapaa on kuitenkin yksi keino parantaa työntekijöiden osaamista.

Opintovapaalain ja -asetuksen säännökset työntekijöiden ja työnantajien oikeuksista ja velvollisuuksista eivät enää kaikilta osin vastaa työlainsäädännöltä edellytettävää selkeyttä. Lisäksi opintovapaalakia täydentävässä asetuksessa säädetään sellaisista velvollisuuksista, jotka edellyttävät laintasoista säätelyä.

Lainsäädännössä on tarve määritellä nykyistä täsmällisemmin, minkälainen koulutus soveltuu opintovapaan aikaiseksi koulutukseksi.

Haasteellinen asia on opintovapaalain 5 §, joka asettaa reunaehdoksi, että opiskelun tulee tapahtua julkisen valvonnan alaisessa oppilaitoksessa tai koulutuksessa. Arvioinnin tulokset osoittavat, että käytännössä lain reunaehtoja tulkitaan hyvin monella eri tapaa. Näin ollen lakiin ja asetukseen kaivataan myös tältä osin selkeyttä. Se, että henkilö voi valita opintoja vain julkisen valvonnan alaisista oppilaitoksista, ei välttämättä palvele työntekijän etua osaamisen kehittämisessä parhaalla mahdollisella tavalla. Nykyisellään lainsäädäntö ei kohtele työntekijöitä yhdenvertaisella tavalla.

Esimerkiksi korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategian¹⁰⁶ mukaan koulutustarjontaa uudistetaan nykyistä selkeämmiksi kokonaisuuksiksi, jotka tunnistetaan ja joita arvostetaan sekä oppijoiden keskuudessa että työmarkkinoilla. Tämä tarkoittaa muun muassa EU-suosituksen mukaisten ”pienien osaamiskokonaisuuksien” (micro-credentials) kehittämistä.

Suositus 1. Olisi perusteltua arvioida opintovapaalain 5 §:n laajentamisen mahdollisuuksia/tarpeita siitä näkökulmasta, että myös muut relevantit työtä ja osaamista palvelevat opinnot voisivat oikeuttaa opintovapaaseen joillakin edellytyksillä.

Esimerkiksi isännöitsijäkoulutus, terveyden ja kauneudenhoitoalan yksityiset opinnot, korkeakoulujen tarjoamat markkinaehtoiset opinnot (muut kuin tutkinnon osista koostuvat opinnot), EU-suositusten mukaiset ”pienet osaamiskokonaisuudet” sekä yksityisissä oppilaitoksissa suoritettavat opinnot, joiden tavoitteena on työssä vaadittavan osaamisen kehittäminen, tulisi hyväksyä mukaan opintovapaan piiriin. Suomessa tulee pohtia millaisella prosessilla ja toimintamallilla työtä palvelevat opinnot hyväksyttäisiin opintovapaan piiriin.

Opintovapaalainsäädännön osa-aikaisuutta ja jaksottamista koskeva sääntely on epäselvää.

Opintovapaalaki mahdollistaa lyhytaikaiset opintovapaat eikä se estä myöskään opintovapaan pitämistä osa-aikaisena tai opintovapaan jaksottamista. Opintovapaata on perusteltua voida pitää myös osa-aikaisesti. Oikeus opintovapaan pitämiseen osa-aikaisena ja sen edellytykset sekä miten opintovapaata voi jaksottaa olisi ilmevä selkeällä tavalla laista. Nyt sääntely on vain asetuksen tasolla, ja sääntely on sanamuodoltaan epäselvää.

Teknisempi sääntelyn täsmentämistarve liittyy osa-aikaisuuden laskentamalliin. Sääntelyä tulisi selkeyttää sen osalta, miten osa-aikainen opintovapaa lasketaan.

Selkeä lainsäädäntö voi osaltaan edistää opintovapaan joustavampaa käyttöä, osa-aikaista käyttöä ja työn ohessa tapahtuvaa opiskelua. Aikuiskoulutustukea on jo kehitetty siten, että se paremmin tukee osa-aikaista opiskelua.

106 Korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia julkaistiin tämän raportin viimeistelyvaiheessa. Ks. lisää Maailman osaavimman ja sivistyneimmän kansan kotimaaksi. Kansallinen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia 2030. https://okm.fi/documents/1410845/4392480/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf/22fd6ebf-1a3a-cdf3-b14d-4aa-32bf2aaf0/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf?t=1670581872127

***Suositus 2:** Opintovapaalaki tulisi selkeyttää siten, että siinä säädettäisiin tarkemmin opintovapaan pitämisestä osa-aikaisena ja opintovapaan jaksottamisesta. Opintovapaan joustavampi käyttö tulee suunnitella tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajien välillä.*

Opintovapaalla olevista 9/10 suorittaa uutta tutkintoa ja enemmistö koulutetaan toiselle alalle.

Suomessa opintovapaalaki palvelee hyvin alanvaihtajia ja valikoitunutta joukkoa oman osaamisen kehittäjiä. Huomattava enemmistö (90 %) suorittaa uutta tutkintoa ja reilu enemmistö opiskelijoista (53 %) koulutetaan toiselle alalle. Opintovapaata hyödynnetään melko usein myös tilanteissa, joissa henkilöt eivät ole vaihtamassa alaa, mutta suorittavat toista tutkintoa. Erityisen yleistä tämä on sosiaali- ja terveysalalla.

Jatkuvan oppimisen tavoitteisiin ja opintovapaan joustavampien käyttömahdollisuuksien lisäämiseen (ks. tutkimuskysymys 5) opintovapaalaki voi vastata vain rajallisesti. Selvityksessä on tuotu laajemmin esille eri maiden keinoja jatkuvan oppimisen kokonaisuudessa (ks. luku 8).

Mahdollisuus hyödyntää opintovapaata riippuu paljon opintovapaan aikaisesta rahoituksesta.

Opintovapaata hyödyntävät työntekijät on valikoitunut joukko työikäisestä aikuisväestöstä ja nykyisellään opintovapaa soveltuu hyödynnettäväksi paremmin tietyissä ammattiryhmissä. Haasteena on se, että työntekijät, jotka tarvitsevat osaamisen kehittämistä eniten, eivät tunne mahdollisuutta tai eivät näe sitä relevanttina mahdollisuutena esimerkiksi rahoituksen puolesta. Lisäksi aikuiskoulutustuen saamisen edellytyksenä on, että henkilöllä on vähintään 8 vuoden työkokemus ja tarve uudelleen koulutautumiselle voi käytännössä tulla tätä aiemmin. Useissa maissa riittää, että työntekijä on ollut töissä vain muutaman vuoden.

Eri aloilla ja työpaikoissa on hyvin erilainen työtilanne, ympäristö ja toimintakulttuuri. Nykyisellään opintovapaa ei ole aina realistinen vaihtoehto työntekijöille, vaikka edellytykset opintovapaalle täyttyisivät. Käytännössä mahdollisuus hyödyntää opintovapaata riippuu paljon opintovapaan aikaisesta rahoituksesta. Opintovapaan käyttäjälle on myös haasteellista erottaa oikeus vapaaseen eli työstä poissaoloon ja sen aikainen rahoitus. Yleensä opintovapaata hyödyntävät näkevät rahoituksen ja vapaan samana kokonaisuutena.

***Suositus 3.** Opintovapaalain uudistuksessa tulisi pohtia sitä, miten taloudellisia tukia ja opintovapaan oikeuksia ja velvollisuuksia säätelevät lait tukisivat toisiaan ja niiden*

säännökset olisivat nykyistä paremmin yhteen sovitettavissa - esimerkiksi koulutuksen määritelmän tulisi olla sama sekä opintovapaalaissa että aikuiskoulutuslaissa. Lisäksi opintovapaalaissa voisi olla informatiivinen viittaus lakiin aikuiskoulutusetuuksista.

Liite 1. Selvityksessä haastatellut asiantuntijat

Elina Sojonen, johtava asiantuntija, AKAVA
Harri Hellsten, työmarkkina-asioiden päällikkö, Suomen yrittäjät
Heli Harrikari, päällikkö, Tampereen korkeakouluyhteisö
Heli Puura, johtaja, SAK
Ilpo Lahtinen, päällikkö, KELA
Inka Douglas, juristi, STTK
Jarmo Hyökyvaara, yrittäjä, The Orange Company Oy
Jenni Krapu, johtaja, Helsingin avoin yliopisto
Joonas Mikkilä, digi- ja koulutusasioiden päällikkö, Suomen yrittäjät
Jukka Kurki, tarkastaja, Etelä-Suomen Aluehallintovirasto
Laura Hansen, hallitusneuvos, Opetus- ja kulttuuriministeriö
Mari Pastila- Eklund, opetusneuvos, Opetus- ja kulttuuriministeriö
Marjut Leppänen, kehityspäällikkö, Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus
Markku Oikarinen, toimitusjohtaja, Pohto Oy
Mirja Hannula, johtava asiantuntija, EK
Pekka Paermaa, hallitussihteeri, Sosiaali- ja terveysministeriö
Petteri Huovinen, työsuhdejohtaja, Kesko
Pia Hirvonen, johtava asiantuntija, Kumppania Oy
Riina Nousiainen, asiantuntija, STTK
Riitta Ekuri, vararehtori, Turun aikuiskoulutussäätiö
Ruut Pylvänäinen, kehittämisspäällikkö, Opetus- ja kulttuuriministeriö
Saana Siekkinen, johtaja, SAK
Seija Jalkanen, johtava asiantuntija, Työ- ja elinkeinoministeriö
Suvi Lahti-Leeve, erityisasiantuntija, EK
Tomi Vähäkangas, toimitusjohtaja, Selkämaan Suunnittelu Oy

Liite 2. Haastattelurunko

Työ- ja elinkeinoministeriö on käynnistänyt selvityksen, jonka tarkoituksena on saada tietoa opintovapaalain kehittämiseksi. Opintovapaan tarkoituksena olisi jatkossakin parantaa työelämässä olevien koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia sekä nostaa koulutustasoa.

Selvityksen aikana haastatellaan mm. työelämän sekä aikuiskoulutuksen asiantuntijoita. Toteutamme haastattelut pääsääntöisesti teemahaastatteluina Teamsin välityksellä. Haastatteluilla kootaan uutta tietoa opintovapaan nykytilasta sekä kartoitetaan keskeisimpiä haasteita opintovapaalain soveltamisessa työnantajan ja työntekijän näkökulmista. Selvityksessä laaditaan suositukset opintovapaata koskevan lainsäädännön kehittämiseksi ottaen huomioon jatkuvan oppimisen tavoitteet ja opintovapaan joustavammat käyttömahdollisuudet.

Haastatteluaineisto käsitellään anonymisti, eikä yksittäisen henkilön vastauksia raportoida tai luovuteta ulkopuoliselle.

Lisätietoja selvityksestä: Opintovapaan kehittämistä selvitetään (valtioneuvosto.fi)

1. Opintovapaata koskeva lainsäädäntö ja käytännöt

1. Miten Suomen opintovapaata koskeva lainsäädäntö- ja käytännöt mielestäsi toimivat tällä hetkellä? Voit pohtia asiaa mm. seuraavista näkökulmista:
 - opintovapaakäytännöt (mm. opintovapaan pituus, opintojen hyväksyminen, osa-aikainen ja jaksottaminen, opintovapaan siirto, hakemis- ja myöntämismenettelyt)

2. Minkälaisia haasteita tai rajoituksia opintovapaalakiin- ja käytäntöihin mielestäsi liittyy? Asiaa voi pohtia mm. seuraavien teemojen näkökulmista:
 - opintovapaan hyödyntäminen aikuisten täydennys- ja lisäkoulutuksessa
 - opintovapaakäytännöt (mm. opintovapaan pituus, opintovapaan siirto, osa-aikainen ja jaksottaminen, opintovapaan hakemis- ja myöntämismenettelyt)
 - osittainen opintovapaa
 - opintovapaaseen oikeuttavan koulutuksen määrittely

- Millaisina edellä mainitut haasteet näyttäytyvät a) työnantajan tai b) työntekijän näkökulmasta?
- 3. Onko opintovapaan hyödyntämisessä alakohtaisia eroja? Mistä arvelet näiden erojen johtuvan?
- 4. Miten mahdollisia alakohtaisia eroja voitaisiin tasoittaa?
- 5. Miten työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu opintovapaan myöntämisprosessissa mielestäsi toteutuu tällä hetkellä?
- 6. Miten voitaisiin edistää työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua?

2. Opintovapaan aikaiset tuet ja rahoitus

- 7. Miten opintovapaan aikaisia etuuksia (aikuiskoulutustukea) tulisi mielestä kehittää? Miksi?
 - Miten opintovapaalaki ja opintovapaan aikaiset tuet (aikuiskoulutustuki/ KELAn tuki) soveltuvat yhteen?

3. Lainsäädännön muutostarpeet

- 8. Miten toivoisit opintovapaata koskevien säännösten muuttuvan, jotta se palvelisi paremmin työikäisten koulutusmahdollisuuksia?
- 9. Miten toivoisit opintovapaata koskevien säännösten muuttuvan, jotta se palvelisi paremmin työelämää (esim. työvoimapulasta kärsivät alat)?
- 10. Miten opintovapaalainsäädäntöä pitäisi kehittää ottaen huomioon seuraavat asiat ja kohderyhmät?
 - opintovapaan joustavammat käyttömahdollisuudet (esim. opintojen hyväksilukeminen)
 - erityyppisissä työsuhteissa olevien opiskelumahdollisuudet
 - koulutukseen vähän osallistuvat ns. aliedustetut ryhmät
- 11. Millaisia suosituksia lainsäädännön jatkokehittämiselle?

Liite 3. Kysely opintovapaalla oleville opiskelijoille

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä ()*

Työ- ja elinkeinoministeriö on käynnistänyt selvityksen, jonka tarkoituksena on saada tietoa opintovapaalain- ja käytäntöjen kehittämiseksi. Tämä kysely on osa selvitystä ja se on tarkoitettu opintovapaalla oleville tai opintovapaalla viimeisen 2 vuoden aikana olleille aikuisopiskelijoille sekä opintovapaata hakeneille opiskelijoille.

Kyselyllä kartoitetaan selvityksen kannalta arvokasta tietoa opintovapaan tarjoamista mahdollisuuksista sekä mahdollisista käytännön haasteista tai rajoitteista, joita opiskelijat ovat kohdanneet opintovapaan ajalla. Kyselyn tarkoituksena on koota tietoa opintovapaalain kehittämiseksi. Vastauksesi kyselyyn on tärkeä!

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisen henkilön vastaukset ole tunnistettavissa.

Taustatiedot

Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

Ikäsi

- Alle 35 vuotta
- 35–44 vuotta
- 45–55 vuotta
- Yli 55 vuotta

Koulutustaustasi

- Peruskoulu
- Lukio/ylioppilas
- Ammatillinen koulutus
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Tutkijakoulutus (tohtori)

Oletko päätoimisesti

- Palkansaaja yksityisellä sektorilla
- Palkansaaja julkisella sektorilla
- Palkansaaja kolmannella sektorilla
- Muu, mikä? _____

Millä alalla työskentelet parhaillaan?

- Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- Kaivostoiminta ja louhinta
- Teollisuus
- Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- Rakentaminen
- Tukku- ja vähittäiskauppa, moottoriajoneuvojen korjaus
- Kuljetus ja varastointi
- Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- Informaatio ja viestintä
- Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- Kiinteistöalan toiminta
- Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- Julkinen hallinto ja maanpuolustus
- Koulutus
- Terveys- ja sosiaalipalvelut
- Taiteet, viihde ja virkistys
- Muu palvelutoiminta
- Kotitalouksien toiminta työnantajina
- Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
- Muu toimiala, mikä? _____

Oletteko ollut tai oletko tällä hetkellä opintovapaalla?

*Huom. kyselyn eteneminen riippuu vastaajan vastauksesta.**

- Kyllä, olen parhaillaan opintovapaalla.
- Olen ollut viimeisen kahden vuoden aikana opintovapaalla.
- Olen hakenut opintovapaata, mutta en ole saanut sitä (tai sitä on siirretty työnantajan toimesta).
- En ole koskaan hakenut opintovapaata.

Seuraavat 3 kysymystä on henkilöille, jotka ovat hakeneet mutta eivät ole saaneet opintovapaata (ei näy muille lainkaan)

Mihin koulutukseen hait opintovapaata? _____

Mistä syystä opintovapaahakemustasi ei hyväksytty?

- En ole ollut yli vuotta nykyisessä päätoimisessa työsuhteessasi
- Työnantaja on siirtänyt opintovapaatani.
- Koulutus ei soveltunut opintovapaalla suoritettavaksi.
- En päässyt osa-aikaiselle opintovapaalle.
- Muu syy, mikä?

Miten opintovapaata koskevien säännösten tai käytäntöjen tulisi muuttua, jotta se palvelisi paremmin koulutusmahdollisuuksia? _____

Huom. Seuraavat kysymykset näkyvät henkilöille, jotka ovat tai ovat olleet opintovapaalla.

Minkä alan opintoja suoritat/suoritat opintovapaalla?

- Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
- Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- Tekniikan ja liikenteen ala
- Humanistinen ja kasvatusala
- Kulttuuriala
- Luonnonvara- ja ympäristöala
- Luonnontieteiden ala
- Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
- Yleissivistävä koulutus
- Muu koulutus, mikä? _____

Onko tarkoituksenasasi suorittaa opintovapaalla

- Tutkintoon johtava koulutus, mikä tutkinto? _____
- Erillisiä opintokokonaisuuksia tai tutkinnon osia (ei koko tutkintoa)
Mitä? _____
- Joitain muita opintoja, mitä? _____

Mikä taho järjestää koulutusta, jota suoritat parhaillaan?

- Ammattikorkeakoulu/avoin ammattikorkeakoulu
- Ammatillinen oppilaitos/aikuiskoulutuskeskus
- Yliopistot/avoin yliopisto
- Yleissivistävät oppilaitokset
- Ammattiyhdistysliike
- Jokin muu, mikä? _____

Liittyykö suorittamasi koulutus nykyiseen työhösi?

- Kyllä, koulutus on nykyiseen työhön liittyvää täydennys- tai jatkokoulutusta.
- Kyllä, koulutus liittyy osittain nykyiseen työhön.
- Ei, suoritan opintoja esim. mahdollisen alanvaihdon vuoksi (haluan kouluttautua toiselle alalle).
- Opintovapaa ei liity nykyisessä työssä vaadittavaan osaamiseen tai alanvaihtoon

Opintovapaan hakeminen

Ovatko opintovapaakäytännöt (mm. opintovapaan pituus, osa-aikaisuus ja jaksottaminen, opintojen hyväksyminen, opintovapaan siirto, hakemis- ja myöntämismenettelyt) hankaloittaneet mahdollisuuksiasi suorittaa opintoja?

- Eivät ole olleet haasteena tai hankaloittaneet mahdollisuuksia.
- Ovat hankaloittaneet jonkin verran.
- Ovat hankaloittaneet paljon.

Kerrotko omin sanoin, mitkä opintovapaakäytännöt ovat olleet haasteena opinnoillesi? Millaisia käytännön haasteita olet kohdannut opintojen hyväksynnässä tai määrittelyssä? _____

Miten opintovapaata koskevien säännösten tai käytäntöjen tulisi muuttua, jotta se palvelisi paremmin koulutusmahdollisuuksia? _____

Opintovapaan aikaiset tuet

Oletko hakenut tai saanut aikuiskoulutustukea* opintovapaan ajaksi?*

**Aikuiskoulutustukea voivat saada työ- tai virkasuhteessa olevat ja yrittäjät. Tukea voi saada yhteensä enintään 15 kuukautta työuran aikana ja sitä voi hakea yhdessä tai useammassa jaksossa. Aikuiskoulutustuen saamisen edellytyksenä on, että on ollut työelämässä yhteensä vähintään kahdeksan vuotta ja nykyisessä työssä tai yrittäjänä vähintään vuoden ennen tukikauden alkamista. Palkansaajalla edellytyksenä on lisäksi joko opintovapaa tai opiskelun perusteella sovittu osa-aikatyö. Aikuiskoulutustuki edellyttää aina päätoimista opiskelua.*

- Kyllä, olen hakenut ja saanut
- Kyllä, olen hakenut mutta minulle ei ole myönnetty aikuiskoulutustukea
- En ole hakenut aikuiskoulutustukea (palkaton ja tueton opintovapaa)

Huom. Seuraavat 4 kysymystä vain henkilöille, jotka ovat hakeneet ja saaneet tukea.

Aloitteko saamaan aikuiskoulutustukea ennen 1.8.2020*?

**Aikuiskoulutus uudistus tuli voimaan 1.8.2020, ja kohdistui tuen määrään, opinto-vaatimuksiin ja tukikuukausien kulumiseen. Lakimuutos ei vaikuttanut niihin, jotka jo opiskelivat aikuiskoulutustuella.*

- Kyllä
- En

Saatko nykyisissä opinnoissasi Kelan etuuksia? (esim. opintotuki)

- Kyllä
- Ei

Kuinka merkittävä tukimuoto aikuiskoulutustuki on opintovapaamahdollisuuden hyödyntämisessä kohdallasi?

- Erittäin merkittävä
- Melko merkittävä
- En osaa sanoa
- Melko vähän merkittävä
- Ei lainkaan merkittävä

Miten opintovapaan aikaisten tukia (mm. aikuiskoulutustuki) koskevien säännösten tai käytäntöjen tulisi muuttua, jotta se palvelisi paremmin koulutusmahdollisuuksia?

Seuraavat 5 kysymystä ovat vain niille vastaajille, jotka eivät ole saaneet aikuiskoulutustukea.

Mihin opintoihin hait aikuiskoulutustukea? _____

Kysymys vain niille, jotka eivät saaneet tukea:

Mistä syystä aikuiskoulutustukihakemusta ei hyväksytty?

- En ole ollut työelämässä yhteensä yli kahdeksan vuotta.
- En ole ollut yli vuotta nykyisessä päätoimisessa työsuhteessasi tai yrittäjänä.
- Koulutus ei soveltunut aikuiskoulutustuella rahoitettavaksi.
- Yritystoimintani tulot eivät vähentyneet vähintään kolmanneksella vuoden aikana opintovapaan seurauksena.
- En kuulunut Suomen sosiaaliturvan piiriin.
- Sain toista tukea tai avustusta, joka esti aikuiskoulutustuen saamisen.
- Muu syy, mikä? _____

Kysymys vain niille, jotka eivät hakeneet:

Mistä syystä et hakenut aikuiskoulutustukea?

- En ole ollut työelämässä yhteensä yli kahdeksan vuotta.
- En ole ollut yli vuotta nykyisessä päätoimisessa työsuhteessasi tai yrittäjänä.
- Koulutus ei soveltunut aikuiskoulutustuella rahoitettavaksi.
- Yritystoimintani tulot eivät vähentyneet vähintään kolmanneksella vuoden aikana opintovapaan seurauksena.
- En kuulunut Suomen sosiaaliturvan piiriin.
- Sain toista tukea tai avustusta, joka esti aikuiskoulutustuen saamisen.
- Olisin halunnut jäädä osa-aikaiselle opintovapaalle, mutta tämä ei syystä tai toisesta onnistunut.
- Työnantajalle olisi tullut haittaa opintovapaan johdosta.
- Muu syy, mikä?

Onko aikuiskoulutustuen puute vaikuttanut opintovapaasi aikaan tai opintojen suorittamiseen?

- Kyllä
- Ei

Mikäli vastasit kyllä edelliseen kysymykseen: kerrotko omin sanoin, miten aikuiskoulutustuen puute on vaikuttanut opintoihisi? _____

LÄHTEET

- Aho, M. Ranki, S. Millä rahalla? Katsaus elinikäisen oppimisen rahoitusvirtoihin. Sitra selvityksiä. 2018. Hallituksen esitys HE 15/2020 vp
- Huttula T & Yli-Suomu R.-M. 2021. Työllisyysrahasto työn murroksessa. Näkökulmana jatkuva oppiminen ja työkyvyn ylläpitäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja. 2021.
- Kauhanen A. 2018. The Effects of an Education-leave Program on Educational Attainment and Labor Market Outcomes, ETLA Working Papers 56. Saatavilla osoitteessa: <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Working-Papers-56.pdf>
- Kauhanen A. & Riukula, K. Koulutuspolitiikan kehittämistarpeet. Julkaisussa: Muistioita tulevalle hallitukselle. Talouspolitiikan linjaus keväällä 2019. ETLA.
- Koulutusrahaston vuosikertomus 2018, luettu syyskuussa 2022 osoitteessa: tyollisyysrahasto.fi.
- Laki aikuiskoulutusetuuksista 28.12.2000/1276
- Niemi, K. Opintovapaalla hankitun osaamisen johtaminen ja hyödyntäminen Nordeassa. Opinnäytetyö. Haaga-Helia. 2019.
- OECD Organisation for Economic Co-operation and Development. 2020. Continuous Learning in Working Life in Finland, getting skills right. OECD. Saatavilla osoitteessa: <https://www.oecd.org/publications/continuous-learning-in-working-life-in-finland2ffcf66-en.htm>
- OECD: Employment Outlook 2022. OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets | READ online (oecd-ilibrary.org)
- OECD. (2020). Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, OECD. Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2ffcf66-en>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Jatkuvan oppimisen uudistus. Miten työikäisten osaaminen varmistetaan. Saatavilla osoitteessa: <https://minedu.fi/documents/1410845/17000212/Taustatietoa+jatkuvan+oppimisen+uudistuksesta/1961cb5a-bb41-866d-b90b81554826ed43/Taustatietoa+jatkuvan+oppimisen+uudistuksesta.pdf>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Jatkuva oppiminen. <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>
- Opintovapaalaki (273/1979).
- Peuhkurinen, K. Monimuoto-opiskelijan jaksaminen ja ajanhallinta, 2018. Karelia ammattikorkeakoulu.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna, 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus
- Pessi, A. Sopimuksenvaraiset keinot työsuhteessa. Opinnäytetyö. Vaasan yliopisto. 2011.
- Peuhkurinen, K. 2018. Monimuoto-opiskelijan jaksaminen ja ajanhallinta. Karelia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäyte.
- Siltanen, K. Koramo, M. Majalahti, E. Sillanpää, K. Ålander, T. Nyman J. Varmola, T. Erkki-lä, K. Ranta, T. Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat Suomessa. Kokonaiskuvan hahmottelua. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:59.
- Tutkimuskatsaus Suomen sosiaaliturvan monimutkaisuuteen (valtioneuvosto.fi) Opinto-vapaa - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu (tem.fi)
- Työ- ja elinkeinoministeriö: Ammattibarometri, huhtikuu 2022: Ammattibarometri
- Työ- ja elinkeinoministeriö: Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta. MDI Public ja TK-EVAL. 2020.
- Työllisyysrahaston vuosikertomus 2021 (tyollisyysrahasto.fi)
- Valtioneuvoston asetus aikuiskoulutustuesta 12.7.2001/652

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-641-3

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi