



Innehåll
Yrkeskompetens Ekonomiskt understöd Utbildningsersättning
Bestämmelser som behörigheten att meddela föreskrifter / anvisningar grundar sig på
Lagen om ekonomiskt understödd utveck- ling av yrkeskompetensen (1136/2013) Lagen om ersättning för utbildning (1140/2013) Lagen om samarbete inom statens äm- betsverk och inrättningar (1233/2013)
Målgrupper
Ministerierna och ämbetsverken
Giltighetstid
1.1.2016 – tills vidare
Ersätter anvisning (datum, nr)
29.1.2014, FM/276/00.00.00/2014

## UTVECKLING AV YRKESKOMPETENSEN OCH EKONOMISKT UNDERSTÖD

### Allmänt

I ramavtalet från hösten 2011 om trygghet av konkurrenskraften och sysselsättningen i Finland avtalade arbetsmarknadsorganisationerna om att arbetstagnans möjligheter till uppdatering av yrkeskompetensen och utveckling av kunskaper ska förbättras för att underlätta anpassningen till förändringssituationer, öka produktiviteten i arbetet och förlänga yrkeskarriärerna. I mars 2013 kom arbetsmarknadsorganisationerna överens om en handlingsmodell för kompetensutveckling. Med hjälp av den omsätts den föresats i ramavtalet och i regeringens åtagande som gäller de anställdas rätt till utbildning under tre dagar i praktiken.

Handlingsmodellen genomfördes genom regeringens proposition RP 99/2013 rd med förslag till lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen och till vissa andra lagar som har samband med den. I propositionen ingick två nya lagar: *Lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen* och *Lag om ersättning för utbildning*. Dessutom gjordes ändringar i samarbetslagarna. Syftet med reformerna är att genom ekonomiskt stöd uppmuntra arbetsgivarna att utveckla sina arbetstagnas yrkeskompetens. När det gäller statens ämbetsverk ordnas det ekonomiska understödet genom att man beviljar en särskild utbildningsersättning.

Lagarna trädde i kraft den 1 januari 2014. Finansministeriet skickade i november 2013 en skrivelse om ärendet (FM/2456/01.01.00.01/2013) och gav en särskild anvisning den 29 januari 2014 (FM/276/00.00.00/2014).

## Lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

Lagens syfte är att uppmuntra arbetsgivare till att upprätthålla och utveckla alla arbetstagares yrkeskompetens. Om arbetsgivaren ser till att arbetstagarnas yrkeskompetens uppdateras och utvecklas blir det möjligt för arbetsplatserna att förbereda sig på situationer med olika slags förändringar och stödja arbetstagarnas anpassning till dem. Samtidigt kan man stödja arbetstagarnas utveckling och förbättra deras förutsättningar att upprätthålla och utvidga sin kompetens. Utgångspunkten i utvecklingen av kompetensen utgörs av ämbetsverkets uppgifter och de kompetensbehov som anknyter till dem samt arbetstagarnas möjligheter att sysselsätta sig på lång sikt hos sin nuvarande arbetsgivare. Sådan utbildning som främjar yrkeskompetensen kan ha positiva effekter också med tanke på arbetstagares sysselsättningsmöjligheter på lång sikt.

Arbetstagarnas yrkeskompetens kan utvecklas på många olika sätt. Med utveckling av yrkeskompetensen avses dock i denna lag sådan planmässig utbildning som tillhandahålls arbetstagare och som behövs för att upprätthålla och utveckla arbetstagares yrkeskompetens så att den kan bemöta de krav som arbetet och arbetsuppgifterna ställer samt sådana föränderliga kunskapsbehov som kan förutsägas. Den utbildning som syftar till utveckling av yrkeskompetensen ska vara planmässig och den ska basera sig på en utbildningsplan som upprättats på arbetsplatsen. Sådan utbildning som avses i detta sammanhang är fortbildning och kompletterande utbildning av olika slag, som kan vara kortvarig, såsom seminarier, konferenser och andra korta utbildningar, eller långvarig, såsom läroavtalsutbildning, fristående examen och läroavtalsutbildning för högutbildade. Sedvanlig inskolning eller instruktion på arbetsplatsen eller av arbetsgivaren anordnad förberedande utbildning för grundexamen betraktas däremot inte som sådan utbildning.

Ett villkor för ekonomiskt understöd är att en utbildningsplan upprättas. När det gäller statens ämbetsverk avses med utbildningsplan en personal- och utbildningsplan enligt 14 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Skyldigheten att årligen upprätta en personal- och utbildningsplan gäller nu också statens ämbetsverk. Innehållet i planen är också mera omfattande än tidigare. De frågor som personal- och utbildningsplanen ska ta upp kan även inbegripas i andra planer eller också kan planen sammanställas av flera andra planer som gäller detta ämnesområde.

Av den årliga personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av ämbetsverkets storlek framgå åtminstone

- 1) antalet faktiska tjänste- och arbetsavtalsförhållanden för viss tid och en bedömning av deras utveckling,
- 2) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos tjänstemän och arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre tjänstemän och arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för tjänstemän och arbetstagare som hotas av arbetslöshet,
- 3) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan

som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt

- 4) förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1–3 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

- 1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra

Arbetsgivaren är på basis av arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) skyldig att i samarbetsförfarande tillsammans med personalen behandla olika slags åtgärder för upprätthållande av arbetsförmågan. Med detta avses behandlingen av principerna för hur sysselsättningsmöjligheterna och arbetsinsatsen för de partiellt arbetsföra arbetstagarna vid organisationen skulle kunna förbättras. Principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra ska inkluderas i samarbetsförfarandet gällande personal- och utbildningsplanen i de fall då organisationen har flera partiellt arbetsföra anställda och man vill säkerställa den opartiska och likvärdiga behandlingen av dem. Dessutom ska man kunna diskutera principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra på arbetsgivarens eller personalrepresentantens initiativ i sådana fall då man kan förutse att det i fortsättningen kommer att finnas partiellt arbetsföra personer vid organisationen. Då kan man t.ex. behandla främjandet av möjligheterna att återgå till arbetet och sysselsättningsmöjligheterna samt principerna för arrangemangen för delinvalidpension.

samt

- 2) flexibla arbetstidsarrangemang

Med flexibla arbetstidsarrangemang avses i detta sammanhang t.ex. arbetstidsbanker, distansarbete och möjligheter till deltidarbete. Flexibla arbetstidsarrangemang ska kunna inkluderas i samarbetsförfarandet gällande personal- och utbildningsplanen antingen på arbetsgivarens initiativ eller på personalrepresentanternas förslag. Behandlingen av flexibla arbetstidsarrangemang kan betyda antingen ändring av gällande arrangemang eller ett systematiskt införande av nya arrangemang. När man behandlar flexibla arbetstidsarrangemang ska hänsyn tas till både arbetsgivarens och arbetstagarnas behov. Dessutom, om inga flexibla arbetstidsarrangemang tillämpas på arbetsplatsen, ska man på arbetsgivarens eller personalrepresentantens initiativ kunna behandla frågan om ett systematiskt införande av flexibla arbetstidsarrangemang. När det gäller flexibla arbetstidsarrangemang kan man tillämpa de möjligheter som statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider erbjuder.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren också på begäran redogöra för på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskunnandet hos de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet.

I praktiken upprättar eller uppdaterar ämbetsverket sin personal- och utbildningsplan årligen inom ramen för sin normala verksamhet och planeringen av

ekonomin. Planen ska uppdateras under året om det uppstår nya utvecklingsbehov eller om det sker ändringar som kräver detta. Planen behandlas och dess genomförande följs i samarbete med personalrepresentanterna i enlighet med lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. I samband med uppföljningen kan man också behandla hur man vid ämbetsverket på ett allmänt plan går till väga i fråga om tjänstemän och arbetstagare som inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen och på vilket sätt man i fortsättningen ämnar säkerställa utvecklingen av deras yrkeskompetens. När det gäller en enskild tjänsteman är det mest naturliga att frågan behandlas i samband med de resultat- och utvecklingssamtal som förs med chefen.

## Lagen om ersättning för utbildning

Syftet med lagen är att förbättra arbetsgivarnas möjligheter att ordna utbildning för sina arbetstagare för att utveckla deras yrkeskompetens. I lagen föreskrivs om villkoren för och sätten att ersätta arbetsgivarna för de kostnader som orsakas av de löner som dessa betalar till arbetstagarna för den tid arbetstagarna deltar i sådan utbildning som anges i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen.

Arbetsgivaren har rätt till utbildningsersättning för sådan utbildning som grundar sig på utbildningsplan som arbetsgivaren upprättat. När det gäller statens ämbetsverk föreskrivs om utbildningsplanen i 14 § (Personal- och utbildningsplan) i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Om arbetsgivaren inte har någon sådan plan eller om den utbildning som ordnas inte ingår i planen, berättigar utbildningen inte till utbildningsersättning.

Om utbildningen baserar sig på planen och upprätthåller och främjar arbetstagares yrkeskunnande, ska den dessutom uppfylla följande villkor:

- 1) utbildningen pågår i minst en timme,
- 2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för utbildningstiden, och
- 3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice (916/2012) har beviljats för lönekostnaderna för den arbetstagare som deltar i utbildningen.

Utbildningsersättningen utgör 10 procent av den lönekostnad som används som grund för utbildningsersättningen. Lönekostnaden för utbildningsdagarna beräknas så att arbetstagarens genomsnittliga dagslön multipliceras med antalet utbildningsdagar som berättigar till utbildningsersättning. Den genomsnittliga dagslönen vid statens ämbetsverk beräknas så att lönesumman av arbetsinkomst som berättigar till pension enligt 59 § i lagen om statens pensioner (1295/2006) divideras med det genomsnittliga antalet arbetstagare vid ämbetsverket och den kvot som på detta sätt fås divideras med talet 200.

Som utbildningsdag anses en dag under vilken utbildning pågått i minst sex timmar. En utbildningsdag kan även bestå av flera utbildningar eller utbildningsperioder vars sammanräknade längd under ett kalenderår är minst sex timmar. Utbildningsersättning betalas för högst tre utbildningsdagar per arbetstagare och kalenderår.

Exempel på beräkning av utbildningsdagar:

Arbetstagare A: 10 dagar utbildning som uppfyller villkoren under kalenderåret  
Arbetstagare B: 1 dag utbildning som uppfyller villkoren under kalenderåret

Det antal utbildningsdagar som ersätts uppgår för A till 3 + för B till 1 = 4 utbildningsdagar som berättigar till ersättning.

### **Ansökan om utbildningsersättning hos finansministeriet**

Statens ämbetsverk ansöker om utbildningsersättning hos finansministeriet. Ansökningstiden från förra årets utbildning är alltid mellan nästa års januari och mars. Finansministeriet betalar utbildningsersättningen före utgången av juni månad.

Beloppet av den utbildningsersättning som betalas till ämbetsverket grundar sig på de samlade uppgifter som ämbetsverket meddelat finansministeriet i sin ansökan. Finansministeriet har vid behov rätt att kontrollera de uppgifter på arbetstagarnivå som ligger till grund för uppgifterna på ämbetsverksnivå under de fem år som följer på ansökningsåret och återkräva den andel av utbildningsersättningen som utbetalats på felaktiga grunder.

I samband med ansökan ska ämbetsverket ange bl.a. antalet utbildningsdagar som berättigar till utbildningsersättning och den genomsnittliga dagslönen för ämbetsverkets arbetstagare. I samband med ansökan frågas dessutom om uppfyllandet av övriga villkor i lagstiftningen, såsom upprättandet av en utbildningsplan. Närmare upplysningar om ansökningsprocessen framgår av finansministeriets hemsida.

### **Utbildningsersättning och ämbetets bokföring**

Utbildningsersättning som anvisats till ämbetsverket grundar sig på de lönekostnader som betalats till arbetstagarna för den tid som använts till utbildningen. Av den anledningen ska ämbetsverket i sin bokföring kreditera det omkostnadsmomentet varifrån utgifterna betalats och på motsvarande sätt debitera det budgetanslaget ämbetsverket i beslutet om utbildningsersättning fått dispositions- och registreringsrätt till. Statskontoret styr ämbetsverken närmare om hur utbildningsersättningen ska behandlas i bokföringen.

**Ytterligare information**

Päivi Lanttola, konsultativ tjänsteman, tfn 02955 30120 och Virpi Einola-Pekkinen, utvecklingschef, tfn 02955 30233, e-post: [fornamn.efternamn@vm.fi](mailto:fornamn.efternamn@vm.fi).

Avdelningschef,  
statens arbetsmarknadsdirektör

Juha Sarkio

Konsultative tjänstemannen

Päivi Lanttola