Bergman 15.10.2025 320/04.01.00/2025

Sivistysvaliokunta
siv@eduskunta.fi

HE 133/2025 vp

Asia: HE 133/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi valtakunnallisesta osaamistietovarannosta ja siihen liittyviksi laeiksi

Hallituksen esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki valtakunnallisesta osaamistietovarannosta sekä muutettavaksi opinto- ja tutkintorekistereistä annettua lakia ja siihen liittyviä säännöksiä. Tavoitteena on koota eri lähteistä saatavat osaamis- ja suoritustiedot yhteen palveluun, jota voidaan hyödyntää koulutuksen, työelämän ja viranomaisten tarpeisiin.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT pitää lakiehdotuksen tavoitteita perusteltuina ja osaamistietovarannon perustamista lähtökohtaisesti kannatettavana. Esitys tukee myös pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman tavoitteita, erityisesti yksilöllisten koulutus- ja urapolkujen vahvistamista, kohtaanto-ongelman vähentämistä sekä osaamispotentiaalin parempaa hyödyntämistä

Osaamistietovaranto voi pitkällä aikavälillä edistää henkilöstön kehittämistä, työvoiman liikkuvuutta sekä koulutuksen ja osaamisen kohdentamista. Samalla on kuitenkin tärkeää varmistaa, että tietosuoja, vastuunjako ja tekninen yhteensopivuus toteutetaan selkeästi ja että käyttöönottoon varataan riittävät resurssit.

Tietovarannon sisältö muodostuu sekä virallisesti varmennetuista että henkilön itse lisäämistä tiedoista. Varmennettuihin tietoihin kuuluvat esimerkiksi tutkinnot, opintosuoritukset ja näyttöarvioinnit. Itsearvioituun osaan henkilö voi tallentaa työkokemusta, kursseja tai esimerkiksi harrastuksissa hankittua osaamista, joka ei ole muodollisesti akkreditoitua.

Varmennetut ja itsearvioidut tiedot tulee järjestelmässä erottaa selkeästi toisistaan. Tämä on olennaista tietojen luotettavuuden ja käyttötarkoituksen kannalta, jotta niitä voidaan tulkita yhdenmukaisesti. Lisäksi olisi tarpeen kehittää kansallinen viitekehys tai tasoluokitus, joka tukee osaamisten vertailtavuutta ja yhtenäistää käytäntöjä eri toimialoilla.
Viitekehys auttaisi erityisesti itsearvioitujen osaamisten tulkintaa ja vertailua suhteessa virallisesti varmennettuihin tietoihin. Se vahvistaisi osaamistietovarannon käyttökelpoisuutta ja luotettavuutta niin työnantajien, koulutuksen järjestäjien kuin yksilöiden näkökulmasta.

Osaamistietovarannon kehittämisessä ja hyödyntämisessä mainitaan tekoälyn mahdollinen rooli osaamistietojen analysoinnissa ja yksilöllisten suositusten

tuottamisessa. KT pitää tärkeänä, että tekoälyn käytössä noudatetaan läpinäkyvyyden ja vastuullisuuden periaatteita. Järjestelmässä tulee varmistaa, että tekoäly ei johda virheellisiin johtopäätöksiin tai syrjiviin suosituksiin, ja että päätöksenteko perustuu aina ihmisen arvioon.

Tietosuojan ja yksilön oikeuksien näkökulmasta jokaisella henkilöllä on oltava täysi hallinta omiin tietoihinsa sekä oikeus päättää, mitä tietoja hän haluaa jakaa ja kenelle. Työnantajilla ei tule olla automaattista pääsyä työntekijöiden tai työnhakijoiden tietoihin, vaan tiedon katselu on aina perustuttava henkilön nimenomaiseen suostumukseen. Myös rekrytointiprosessissa työnantajan pääsy osaamistietovarannon tietoihin edellyttää hakijan lupaa. Tällä tavoin varmistetaan yksityisyydensuoja ja luottamus järjestelmään.

Viranomaisilla, kuten työvoimapalveluilla ja koulutuksen järjestäjillä, voi olla rajattu pääsy tietoihin silloin, kun se on välttämätöntä lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi. Tällainen pääsy on kuitenkin määriteltävä tarkkarajaisesti. Jokaisen käyttäjän on pystyttävä näkemään, kuka on tarkastellut hänen tietojaan.

Teknisessä toteutuksessa on huolehdittava järjestelmän yhteensopivuudesta henkilöstöhallinnon ja osaamisen johtamisen järjestelmien kanssa. Kunnat ja hyvinvointialueet käyttävät monia eri järjestelmiä, ja niiden rajapinnat on suunniteltava niin, että tiedot siirtyvät automaattisesti ja tietoturvallisesti ilman päällekkäistä työtä. Integraatioiden ja käyttöönoton kustannuksia ei tule jättää yksin työnantajien vastuulle, vaan valtakunnallisen ratkaisun rahoituksesta on huolehdittava valtion toimesta. Lisäksi järjestelmän käyttöönottoon tarvitaan riittävä koulutus ja ohjeistus sekä työnantajille että henkilöstölle.

On tärkeää, että osaamistietovarannon käyttöönotto tapahtuu vaiheittain. Pilottivaihe kunnissa ja hyvinvointialueilla mahdollistaisi järjestelmän testaamisen käytännössä, kokemusten keräämisen ja kehittämistarpeiden tunnistamisen ennen laajaa käyttöönottoa. Tällainen vaiheistus lisäisi myös henkilöstön luottamusta uuteen järjestelmään ja auttaisi hallitsemaan mahdollisia tietosuoja- ja yhteensopivuushaasteita.

Järjestelmän vaikutuksia on seurattava ja arvioitava säännöllisesti. Seurannassa tulee kiinnittää huomiota käyttäjäkokemuksiin, tietojen laatuun ja ajantasaisuuteen, tekniseen toimivuuteen sekä siihen, miten hyvin järjestelmä tukee osaamisen kehittämistä ja työelämän tarpeita.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT