

Heikki Silvennoinen & Kirsi Kuitunen

KOHTI TYÖELÄMÄN KOULUTUSTA Kokemuksia työvoimapolitiittisen henkilöstökoulutuksen yhteishankinnoista

Suomessa työhön integroituvia koulutusmuotoja ovat olleet oppisopimukset, työnantajien oppilaitoksissaan järjestämä koulutus sekä henkilöstökoulutus. Vuodesta 1991 alkaen näiden rinnalla on järjestetty työvoimahallinnon ja yritysten yhteishankintana eräänlaista "työvoimapolitiittista henkilöstökoulutusta". Kyselytutkimuksen perusteella yhteishankintakoulutus ei vastaa alkuperäistä tarkoitustaan ja siihen on sisältynyt myös väärinkäytöksiä. Eräät työllisyystukitoimet tulisikin miettiä uusiksi.

Vuoden 1991 alusta voimaan tulleen työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta koskevan lain 13 pykälä antaa työvoimaviranomaisille mahdollisuuden hankkia koulutusta työnantajien kanssa yhteishankintana. Työnantaja osallistuu koulutuksen rahoitukseen tietyllä osuudella, jonka suuruutta laissa ei ole kuitenkaan tarkemmin määritelty. Tarkoitus ei suinkaan ole korvata työnantajien kustantamaa normaalia koulutusta, lakiperusteluissa tähdennetään.

Vuonna 1991 työministeriön osuus yhteishankintakoulutuksen oppilastyöpäivän hinnasta oli keskimäärin 45 prosenttia ja työnantajien vastaavasti 55 prosenttia. Työvoimapiireille tehdyn kyselyn mukaan yhteishankintakoulutus oli kokonaishinnaltaan yleensä kalliimpaa kuin muu työvoimakoulutus. (TM 1992, 15-16.)

Yhteishankintakoulutusta suositellaan järjestettäväksi erityisesti pienten yritysten tarpeisiin. Parin kymmenen hengen firmalla ei useinkaan ole varaa kouluttaa henkilöstöään pelkästään omin voimin. Yhteishankintakoulutusta voidaan käyttää esimerkiksi uutta työvoimaa rekrytoitaessa. Yritysten rekrytointiriskit pienenevät ja työhönottokustannukset vähenevät, kun uudet työntekijät perehdytetään uusiin tehtäviin osin yhteiskunnan varoin. Koulutus voi olla myös vaihtoehto henkilöstön lomautuksille matalasuhdanteen aikana. "Saneeraus- ja rakennemuutostilanteissa" irtisanottuja pyritään samoin kouluttamaan irtisanovan yrityksen ja työvoimahallinnon yhteisin voimin. (FM 1990.)

Yhteishankintakoulutusta 1980-luvun lopulla suunniteltaessa työmarkkinoilla oli suoranaista pulaa eräiden alojen työntekijöistä. Kun verraten hyvä työllisyystilanne yhtäkkiä muuttui masatyöttömyydeksi, yhteishankintoja on järjestetty työntekijöiden lomautusten asemasta. Koulutuksen alkuperäinen tarkoitus, työvoiman niukkuuden poistaminen, on jäänyt kokonaan syrjään.

Yhteishankintoja harkitessaan työvoimaviranomaiset kiinnittävät huomiota työllisyystilanteeseen, alueen yleistilanteeseen, työnantajatyyppeihin, yrityksen kokoon, koulutettavien taustaan, koulutuksen sisältöön, työnantajan keskipitkän ja pitkän aikavälin toimintaedellytyksiin sekä valtion muihin yritystukiin. Lomautuksenaikainen koulutus on suunnattava työn tuottavuuden lisäämiseen ja

olemassa olevan työvoiman ammatilliseen kehittämiseen. Yhteishankintakoulutus ei saa jäädä vain työntekijän kulloisiinkin tehtäviin liittyvien asioiden kertailuksi. Sisällön on oltava laajempi. Tavoitteena on luoda yrityksille edellytyksiä jatkaa toimintaansa sekä säilyttää työpaikkoja. Työvoimahallinto ei lähde mukaan yhteishankintaan, jos se pitää työnantajan pitkän aikavälin toimintaedellytyksiä huonoina. Yksityisiä yrityksiä tuetaan enemmän kuin julkisen sektorin työnantajia. (TM 1992.)

Yhteishankintakoulutuksen järjestelyt

Seuraavaksi esiteltävät tutkimustulokset perustuvat Turun työvoimapiirissä vuosina 1991 ja 1992 tehtyjen sopimusten mukaan yhteishankintakoulutukseen osallistuneiden kyselyyn. (Artikkeli tarjottiin Aikuiskasvatukselle keväällä 1995 ja mahdollisuus sen julkaisemiseen avautui käsillä olevassa numerossa; toimituksen huomautus.) Lomakkeita lähetettiin 370, takaisin saatiin 233 ja tutkimukseen hyväksyttiin 217. Koska 20 tapausta jäi osoitetietojen virheellisyyden vuoksi pois kyselystä, vastausprosentiksi tuli 62. (Ks. viite 1).

Kolme neljästä kurssilaisesta oli sitä mieltä, että koulutuksen tavoitteet selvitettiin riittävän hyvin ennen kurssia. Samoin opettajien katsottiin hallitsevan hyvin opettamansa asiat. Pienempi osa, kaksi kolmesta, oli tyytyväinen opettajien kykyyn opettaa aikuisia. Selvästi alle puolet oli sitä mieltä, että osallistujat pystyivät vaikuttamaan koulutuksen sisältöön.

Yli 40 prosenttia kurssilaisista oli sitä mieltä, että koulutuksessa käytiin liikaa läpi ennestään tuttuja asioita. Neljäsosalle koulutusaika oli tavanomaista työntekoa eikä juurikaan eronnut normaalista työpäivästä.

Yhteishankinnan alkuperäinen tarkoitus oli tukea pienyritysten koulutustoimintaa, mutta esimerkiksi vuonna 1991 yli sadan hengen yritysten osuus oli lähes kaksinkertainen pienyrityksiin verrattuna. Työvoimapiireiltä saadun palautteen mukaan yhteishankinta pienyritysten kanssa on vaikeata. Muutaman oppilaan kouluttaminen tulee oppilastyöpäivää kohti kalliiksi eikä eri yritysten tarpeiden yhdistäminen käy helposti. (T1 1992, 7.) Kuten taulukosta 1 näkyy, pienissä yrityksissä tuntuu olevan aihetta selvittää koulutuksen tavoitteet paremmin. Myös opettajien opetustaidot koettiin pienissä yrityksissä keskimääräistä huonommiksi.

Naiset näyttivät olevan miehiä selvästi tyytymättömämpiä koulutuksen järjestelyihin. He eivät kokeneet koulutusta läheskään yhtä järkevästi järjestetyksi kuin miehet. Naiset olivat myös miehiä tyytymättömämpiä opettajiin. Naisista vain kolmannes oli sitä mieltä, että kurssilaiset pystyivät vaikuttamaan koulutuksen sisältöön. Ehkä kaikkein yllättävintä on kuitenkin se, että naisista peräti 40 prosenttia koki, ettei koulutus juurikaan eronnut tavallisesta työpäivästä. Naiset joutuivat usein tekemään koulutuksen nimissä aivan normaalia työtään.

Mitä pitempi kurssi, sitä enemmän sitä käytettiin aivan tavalliseen työntekoon. Työn teettäminen kouluttamiseen saaduilla varoilla oli yleisintä ammatillisesti kouluttamattomien työntekijöiden kohdalla. Sen sijaan opistotason ammatillisen pohjakoulutuksen saanutta henkilöstöä ilmeisesti todella koulutettiin enemmän. Työministeriön selvityksen mukaan vuonna 1991 yhteishankintakoulutuksesta 85 prosenttia järjestettiin työntekijätasolla (TM 1992). Monet työntekijät valittelivat juuri siitä, ettei yhteishankintakurssi lopulta ollutkaan koulutusta:

"Koulutuksen aikana teimme samaa työtä, ja mahdollisimman paljon piti saada valmista. Kukaan ei oppinut mitään."

"Koulutuksen pitäisi antaa jotain uutta oppia, eikä paikan pitäisi pudota. 'Koulutuksen' päätarkoitus ei saisi olla ainoastaan työnantajan talouden kohentaminen.

TAULUKKO 1.

Yhteishankintakoulutuksessa olleiden käsityksiä kurssin järjestelyistä sukupuolen, ammatillisen pohjakoulutuksen, kurssin keston ja yrityksen koon mukaan (väittämistä täysin toi jokseenkin samaa mieltä olevien osuudet, prosentteina).

VÄITTÄMÄ	YHT	SUKU-PUOLI			AMM.POHJAKOULUTUS			KURSSIN KESTO (vk)			YRITYSKOKO	
		m	n	ei	kou	opis	-1	1-2	2-	pie	kes	suu
Alussa selvitettiin tarkasti koulutuksen tavoitteet	72	72	73	71	74	71	68	82	62	63	72	76
Opettajat osasivat erinomaisesti opettaa aikuisia	66	73	55	61	63	77	70	77	46	54	64	73
Koulutus oli järjestetty järkevästi	53	59	42	36	58	73	56	62	39	51	48	59
Koulutuksessa käytiin liikaa läpi ennestään osaamiani asioita	41	41	42	43	40	41	37	46	41	34	58	28
Opettajat hallitsivat opettamansa asiat hyvin	76	81	67	69	72	90	80	82	63	68	75	80
Kaikki koulutuksessa esitetyt asiat olivat minulle uusia	26	29	19	26	25	27	26	24	30	52	15	26
Osallistuvat pystyivät vaikuttamaan koulutuksen sisältöön	39	42	33	34	35	49	39	44	32	32	44	38
Suurin osa koulutuksesta ei juurikaan eronnut tavallisesta työpäivästä	24	16	40	36	22	5	11	19	44	29	32	15
Koulutuksessa opin enemmän tietoja ja taitoja kuin työssäni tarvitsin	15	15	14	12	18	14	14	16	13	17	9	19

YHT=kaikki; SUKUPUOLI: m=miehet, n=naiset; AMMATILLINEN POHJAKOULUTUS: ei=ei ammatillista koulutusta, kou=ammatillinen kurssi tai kouluasteen koulutus, opis= opistoasteen koulutus tai korkeampi; KURSSIN KESTO: -1=alle viikko, 1-2=yhdestä kahteen viikkoa, 2-yli kaksi viikkoa; YRITYSKOKO: pie=1-20 hengen yritykset, kes=21 -100 hengen yritykset, suu=yli 100 hengen yritykset.

Kuten taulukosta 1 näkyy, kurssilaiset olivat yleensä tyytyväisiä opettajien ammattitaitoon. Mutta huonojakin kokemuksia oli:

"Valittaessa opettajia täytyy olla varmoja, että he hallitsevat opetettavan asian."

"Opettajat pitäisi valita 'tiukemmalla sihdillä'. Paras opettaja ei välttämättä ole työkaveri, joka kilpailee samasta työpaikasta!"

On muistettava, että lomakkeisiin kirjoitetuissa kommentteissa korostuvat yleensä negatiiviset kokemukset. Positiivisia puolia ei aina katsota aiheelliseksi mainita. Valitteluun on toki aiheita: kurssi on ollut monelle todellinen pettymys.

"...jos työnantajat saavat päättää kaikesta itsenäisesti, niin ollaan pian siinä pisteessä, että näistä yhteishankinta koulutustilaisuuksista tulee työvoimahallinnon maksamia ja työnantaja teettää kurssilla niitä tahto."

Kymmenkunta kurssilaista otti kyselylomakkeen saatuaan puhelimitse yhteyttä tutkimuksen tekijöihin toivomuksenaan muun muassa, että työvoimaviranomaiset valvoisivat tarkemmin kurssitoimintaa ja valtion rahanjakoa. Myös Mikkosen (1994) tutkimuksessa kurssilaiset kritisoivat samoista syistä yhteishankintakoulutusjärjestelmää: koulutuksen nimissä annetun yritystuen ei uskota menevän aina oikeaan tarkoitukseen.

Alkuvaiheen kokemusten perusteella yhteishankintakursseilla tuntuu olevan vielä matkaa järjestyneeseen henkilöstökoulutukseen. Kun julkinen valta osallistuu koulutuksen kustannuksiin, kurssituksen tarpeellisuutta ei ehkä arvioida laskinten avulla, kuten muiden investointien järjestyneitä mietittäessä. Työvoimahallinnon viranomaiset taas tuntuvat luottavan liiaksi yritysten vastuun-

tuntoon koulutuksen järjestäjänä. Toisaalta lomautuksen sijasta järjestetyllä koulutuksella ei ehkä tarvitsekaan olla erityisiä "koulutuksellisia" päämääriä. Monta kertaa tuntuu riittävän se, että työntekijät välttyvät lomautuksilta. Yhteishankintakoulutus on kirjaimellisestikin työvoimapolitiittista henkilöstökoulutusta. Työvoimapolitiittinen etuliite näyttää tuovan yritysten järjestämään koulutukseen oman sävynsä. Yhteishankintakurssilaiset eivät ole kokeneet normaalia henkilöstökoulutusta pelkäksi ajanvietteeksi.

TAULUKKO 2.

Yhteishankintakoulutuksessa olleiden käsityksiä henkilöstökoulutuksesta sukupuolen, ammatillisen pohjakoulutuksen, kurssin keston ja yrityksen koon mukaan (väittämistä täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuudet, prosentteina)

VÄITTÄMÄ	YHT	OSALL. HENK.KOU		SUKU-PUOLI		AMM. POHJA-KOULUTUS			KURSSIN KESTO (vk)			YRITYS-KOKO		
		ei	kyllä	m	n	ei	kou	opi	-1	1-2	2-	pie	kes	suu
Henkilöstökoulutusta arvostetaan enemmän kuin yhteishankintakoulutusta	29	31	27	32	22	22	38	27	28	28	32	27	24	33
Henkilöstökoulutus on enimmäkseen viihteellistä yhdessäoloa	29	31	27	32	22	22	38	27	28	28	32	27	24	33

YHT=kaikki; OSALLISTUMINEN HENKILÖSTÖKOULUTUKSEEN: ei=ei ole osallistunut henkilöstökoulutukseen, kyllä=on osallistunut henkilöstökoulutukseen; SUKUPUOLI: m=miehet, n=naiset; AMMATILLINEN POHJAKOULUTUS: ei=ei ammatillista koulutusta, kou=ammatillinen kurssi tai kouluasteen koulutus, opi=opistoasteen koulutus tai korkeampi; KURSSIN KESTO: -1=alle viikko, 1-2=yhdestä kahteen viikkoa, 2=yli kaksi viikkoa; YRITYSKOKO: pie= 1 -20 hengen yritykset, kes=21 -100 hengen yritykset, suu=yli 100 hengen yritykset.

Lähes kolmasosa kurssilla olleista on sitä mieltä, että henkilöstökoulutusta arvostetaan enemmän kuin yhteishankintakoulutusta. Tulosta ei voi kuitenkaan tulkita yhteishankintakoulutuksen korkeaksi arvostukseksi: vain 13 prosenttia oli toista mieltä. Yli puolet siis ei oikein osannut laittaa koulutusmuotoja paremmuusjärjestykseen. Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden ja osallistumattomien käsitykset arvostuksesta eivät poikenneet toisistaan. Juutin (1994) tekemässä 264 esimiestehtävissä työskentelevän henkilön kyselytutkimuksessa kävi ilmi, että yritysjohton edustajat olivat tyytyväisimpiä sisäisen henkilöstökoulutuksen vaikuttavuuteen. Toisena tuli ulkoinen henkilöstökoulutus. Tyytymättömämpiä esimiehet olivat työvoimakoulutukseen (ks. viite 2). Esimiesten mielestä eniten työvoimakoulutuksen käyttöä estävät järjestelyihin liittyvä byrokratia ja aikapula. Yli puolet oli sitä mieltä, että tieto työvoimakoulutuksesta ei ole riittävää. Kolme neljäsosaa olisi tehostanut työvoimakoulutuksen toteutusta. Esimiehet, joilla ei ollut kokemusta työvoimakoulutuksesta, suhtautuivat siihen yleensä muita kielteisemmin.

Yhteishankintakoulutuksen jälkeen työllisyys on huomattavasti korkeammalla tasolla kuin muun työvoimakoulutuksen jälkeen. Työnantajapuoli on kuitenkin arvostellut työvoimakoulutuksen tavoitteita ja tuloksellisuuden arviointia kovin sanoin (Castrén 1992). Työvoimakoulutuslakisäädöksiä 1980-luvun lopulla uudistettaessa pyrittiin paremmin räätälöityyn, joustavampaan, monipuolisempaan koulutukseen, mutta koulutuksen hankinnan tulostavoitteet "painottavat yksipuolisesti koulutuksen määrää ja kustannuksia". Tulosten mittaaminen on tärkeää, ei panosten tai suoritteiden, korostavat työnantajien edustajat: ensinnäkin suurella oppilaspäivien määrällä ja vähäisillä oppilaspäivien kustannuksilla voidaan halvalla vähentää työttömyyttä koulutusaikana, ja toiseksi asetetut tulostavoitteet suosivat työvoimakoulutuksen käyttöä eräänlaisena työttömyyden tilapäishoitona. Työnantajain keskusliiton mukaan tulostavoitteen keskeisistä tunnusluvuista ainoastaan työllistymisprosentti mittaa edes jossain määrin tuloksia, mutta

"se ei kuitenkaan takaa koulutuksen laatua eikä sitä, että työvoimakoulutus edistäisi työvoiman sopeutumista rakennemuutoksiin. Sen vuoksi järjestetään paljon kursseja lomautetuille, joilla

työpaikka on valmiiksi tiedossa. Kun lomautuskurssit myös useimmiten toteutetaan yhteishankintana, jolloin lomauttava yritys maksaa osan koulutuskustannuksista, on kustannustavoitekin helpompi saavuttaa." (Castrén 1992, 24.)

Koulutusta lomautuksen sijaan

Vaikka yhteishankintakoulutus alkuaan käynnistettiin torjumaan uhkaavaa työvoimapulaa, esimerkiksi vuoden 1992 yhteishankintasopimuksista tehtiin lähes 90 prosenttia lomautusten ajaksi (TM 1992, 6). Myös valtaosa käsiteltävään kyselyyn kuuluneista yhteishankintakurssilaista (80 prosenttia vastanneista eli 173 henkilöä) oli ollut kurssilla lomautuksen asemasta. Kaksi viidestä oli kokenut lomautusuhan kiristäneen työnantajan ja henkilöstön välisiä suhteita. Työpaikan ilmapiiri näytti kiristyneen erityisesti pienissä yrityksissä, joissa se ei juuri kohentunut koulutuksen jälkeenkään.

Puolet lomautuskoulutuksessa olleista mielsi kurssituksen jonkinlaiseksi työnantajapuolen kädenojennukseksi lomautusuhan alla olevan henkilöstön suuntaan. Joka neljännen mielestä taas kurssituksella ja työnantajan arvostuksella ei ollut mitään tekemistä keskenään. Varsinkaan pienissä yrityksissä lomautuksen asemasta järjestettyä koulutusta ei pidetty osoituksena työnantajan arvostuksesta. Koulutuksen mieltäminen arvostuksen osoitukseksi on lähes lineaarisessa yhteydessä työntekijän ikään: iän ja kokemuksen karttuessa se vähenee. Alle 25-vuotiaat näyttävät olevan tässä suhteessa vielä kovin sinisilmäisiä.

Jotkut työnantajat käyttivät saamansa tuen muuhun kuin koulutukseen. Esimerkiksi eräässä yrityksessä työntekijät lomautettiin kahdeksi ja puoleksi kuukaudeksi, jona aikana työnantajan piti järjestää heille koulutusta jaetuina yhteishankintakustannuksin. Todellisuudessa koulutusta järjestettiin parin kolmen päivän verran. Muun ajan työntekijät tekivät urakalla töitä.

"Mielestäni koulutus oli plus miinus nolla. En hyväksynyt sitä, että koko ajan teimme töitä urakkavauhdilla ja peruspäivärahalla piti tulla toimeen. Koulutusta saimme 20 tuntia kahden ja puolen kuukauden koulutuksen aikana (eli emme mitään). Valtion rahojen väärinkäyttöä, työnantaja ainoastaan hyötyi."

Noin puolet kurssilaista arvioi työnantajan tyytyväiseksi koulutukseen. Mikkosen (1994) tutkimuksessa yhteishankintakoulutuksessa olleet arvioivat koulutuksen hyödyttäneen enemmän työnantajaa kuin itseään.

Takaisin työelämän koulutukseen

Kuten Juutikin (emt.) toteaa, monien viime vuosien jotkut työnantajat käyttivät saamansa tuen muun aikuiskoulutuksen kehittämisohjelmien yhteisenä nimittäjänä on siirtymä yksilötasolta yritystasolle. Koulutuksen suuntaaminen yksittäisille kansalaisille on varsinkin työllisyyspoliittisesti ajatellen kovin takaperoista. Työvoimapolitiikkaan liittyvä yksilönkorostus on omiaan vain individualisoimaan työllistymisen ja työllistymättömyyden syitä sekä siirtämään vastuuta ikään kuin yhteiskunnan rakenteiden rajaamista mahdollisuuksista irti reväistyille yksilöille. Viime kädessä työvoimapolitiittinen vastuu on kuitenkin työpaikkojen määrään vaikuttavissa toimitissa. Eikä koulutuksella sinänsä ole olennaista vaikutusta koulutettaville avautuvien työpaikkojen määrään. (Ks. Silvennoinen 1993.) Ammatillinen koulutus elää meillä muutenkin omalakista elämäänsä, kun yhteydet työelämään ovat vuosikymmenten saatossa vain ohentuneet.

TAULUKKO 3.

Yhteishankintakoulutuksessa lomautuksen asemasta olleiden käsityksiä kurssista sukupuolen, ammatillisen pohjakoulutuksen, kurssin keston ja yrityksen koon mukaan (väittämistä täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuudet, prosentteina)

VÄITTÄMÄ	SUKU- PUOLI		AMM. POHJA- KOULUTUS			KURSSIN KESTO (vk)				YRITYS- KOKO		
	YHT	m	n	ei	kou	opi	-1	1-2	2-1	pie	kes	suu
Työnantaja osoitti arvostansa minua työntekijänä kouluttamalla lomautuksen sijasta	51	55	45	48	56	52	50	56	46	33	61	51
Lomautusuhka kiristi työnantajan ja työntekijöiden suhteita	41	44	34	36	43	49	43	40	43	48	38	40
Työnantajan ja työntekijöiden suhteet paranivat koulutuksen jälkeen	19	22	10	19	20	19	19	22	14	10	19	22
Uskon työnantajan olevan tyytyväinen koulutuksen vaikutuksiin	46	46	44	49	43	39	36	48	55	45	43	48

YHT=kaikki; SUKUPUOLI: m=miehet, n=naiset; AMMATILLINEN POHJAKOULUTUS: ei=ei ammatillista koulutusta, kou=ammatillinen kurssi tai kouluasteen koulutus, opi=opistoasteen koulutus tai korkeampi; KURSSIN KESTO: -]=alle viikko, 1-2=yhdestä kahteen viikkoon, 2-yli kaksi viikkoon; YRITYSKOKO: pie=1-20 hengen yritykset, kes=21-100 hengen yritykset, suu=yli 100 hengen yritykset.

Monesta muusta Euroopan maasta poiketen Suomessa esimerkiksi oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmän käyttö on ollut vähäistä ja kutistunut lähes olemattomiin 1990-luvulle tultaessa. Kuitenkin ammattikuntalaitos vastasi meilläkin ammattitaitojen siirtymisestä sukupolvelta toiselle lähes 300 vuotta. Kun ammattikuntien oppilaskasvatus muutettiin oppisopimuskoulutukseksi 1920-luvulla, työpaikkakoulutus ja koulumuotoinen opetus erkaantuivat toisistaan. Kehitys huipentui myöhemmin koko nuorisokäluokan kattavaan julkiseen ammattikoulujärjestelmään. (Ks. esim. Kivirauma 1990; Kyöstiö 1955; Törmälä 1994.)

Muiden muassa Törmälän (emt.) mukaan yhteiskuntavetoinen koulutusjärjestelmä on mennyt osittain "ohi" työelämän kehityksestä. Koulumuotoisen ammattiin oppimisen mallin voittokulun myötä on ammattitaidon merkitys jäänyt sivuseikaksi. Kysymys on teoreettisen ja käytännöllisen aineksen arvostuserosta. Kun statushakuiset oppilaitokset ovat tarjonneet laaja-alaisia koulutusohjelmia, varsinainen työelämässä tarpeellinen ammattitaito on jäänyt usein puutteelliseksi. Ammatillisessa koulutuksessa on tavallaan kuljettu kehä umpeen. Tämän päivän koulutuskeskustelussa löytyy näet sentyyppisiä ajatuksia, joille entisajan kisällien ja mestarien koulutus perustui. Myös koulutuksen rahoitusvastuuta on alettu miettiä uudelleen.

Esimerkiksi *Kansallisessa teollisuusstrategiassa* korostetaan ammatillisen peruskoulutuksen ajanmukaistamista kiinteässä yhteistyössä yrityssektorin kanssa:

"Pääosin julkisen sektorin organisoiman muodollisen koulutuksen tehtävä on taata riittävä peruskoulutus ja huolehtia pitkällä aikavälillä korkeatasoisen ja kilpailukykyisen työvoiman riittävyydestä. Työpaikoilla puolestaan annetaan pääosa koulutuksesta, jonka perustana ovat työn organisoinnin ja sisällön muutokset ja näistä aiheutuvat kehittämistarpeet. Muodollisen koulutuksen antamat tiedot ja taidot ovat välttämätön perusta osaamisen kehittämiseksi työelämässä. Nuorisokoulutusta ajatellen on tärkeää, että julkisen ja yksityisen sektorin osapuolet yhdistävät voimansa, jotta työelämään siirtyvien nuorten osaaminen vastaisi paremmin työmarkkinoiden kulloisiakin tarpeita." (KTM 1993,60.)

Mikäli kauppa- ja teollisuusministeriön kehoituksia kuunnellaan, meilläkin aletaan enemmän suosia työelämään integroituvia koulutusmalleja. Kansallisen teollisuusstrategian laatijat hoputtavat tutkimaan, kuinka julkista koulutusta voidaan siirtää yritysten sisälle ja millaiset rahoitusjärjestelyt olisivat tehokkaita ja kansainvälisesti hyväksytyjä. Julkisen vallan tulee osallistua yrityksissä

tapahtuvaan koulutukseen samoin kuin muuhunkin koulutukseen, sillä hyödyt leviävät laajalti." (KTM 1993, 63.) Koulutusjärjestelmän joustavoittaminen ymmärretään nykyään niin, että koulutusmuotojen välisiä organisatorisia raja-aitoja madalletaan tai puretaan kokonaan.

Työn ja koulutuksen epäsuhdassa ei ole aina kysymys vain koulutuksen puutteista. Kaikki koulutus ei ole esimerkiksi jäänyt jälkeen "uudistuvasta" työelämästä. Joillakin aloilla yritysjohto katsoo koulutuksen olevan jopa "edellä aikaansa": monilla työpaikoilla tehtävät ovat paljon vaatimattomampia kuin koulutettavat uskovatkaan (ks. Silvennoinen ym. 1994). Tässä katsannossa ammattiin valmentavan koulutuksen lähentäminen työhön olisikin vasta osauudistus. Vähintään yhtä tärkeä puoli koulutusjärjestelmän uudistusta on jälkijättöisen "työjärjestelmän" uudistus. Työpaikoilla kun on vaikea järjestää järkevää koulutusta, jos sen antimille ei ole myöhemmin käyttöä työtehtävissä. Ja juuri siitä viestivät myös edellä esitetyt tutkimustulokset, vaikkakin yhteishankintakoulutusta voi pitää yhtenä periaatteellisena askeleena kohti työelämän koulutusta.

Yhteishankintakoulutuksen avulla voidaan myös ehkäistä työttömäksi joutumista. Mutta ongelma tuntuu olevan siinä, että työttömyyden vaihtoehtona se jää helposti sisällöltään köykäiseksi, kun päätavoite on vain välttyä lomautuksilta ja irtisanomisilta.

Toisaalta yhteishankintakoulutus voi olla tarpeellinen apu yritysten rekrytoidessa uutta henkilöstöä. julkisen vallan kustantamaan rekrytointikoulutukseen liittyvät kuitenkin yritystukiin monet negatiiviset puolet. Yritykset ottavat mieluusti julkista rahaa vastaan niin paljon kuin tarjotaan, vaikka ne palkkaisivat uutta työvoimaa joka tapauksessa ja ilman tukiakin. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioitaessa rekrytointi- ja työmarkkinavuodot ovat tuttu ilmiö (Räisänen 1993). Työllisyystukia on vaikea kohdentaa vain tarpeessa oleville yrityksille. Tuet helposti vääristävät kilpailua vaikeuttaessaan terveiden yritysten tilannetta (Silvennoinen ym. 1994). Sekä hyvin että huonosti menestyvien yritysten tukemista voidaan kritisoida hyvin perustein. Tukitoimet olisi syytä ajatella kokonaan uusiksi, jotta niiden käyttö olisi joka suunnasta katsoen järkipäätä.

VIITTEET

1. Perusjoukkoon kuului 1709 henkilöä. Otos muodostettiin ositettuna otantana. Pienten ja keskisuurten yritysten koulutukseen osallistuneet otettiin mukaan kaikki. Pienten yritysten kurssilaisia oli 60 ja keskisuurten 121. Suurista yrityksistä valittiin tasaväliotannalla joka kahdeksas eli 191 henkilöä. (Ks. Kuitunen 1995.)

2. Toimihenkilökoulutus on useimmiten ns. ulkoista koulutusta. Sitä ovat koordinoineet työnantajien valtakunnalliset liitot. Suurimmat ja parhaiten menestyvät yritykset kouluttavat henkilöstöään enemmän kuin pienyritykset. Työntekijöitä puolestaan koulutetaan yrityksen sisällä, lähempänä arkista työntekoa. Toimihenkilöiden koulutus liittyy pääasiallisesti johtamiseen, markkinointiin, kieliin ja yritystalouteen. Työntekijätasolla koulutus vuorostaan liittyy suoraan tuotantoon ja sen kehittämiseen. Keskeinen osa yrityksen sisäistä koulutusta liittyy työntekijöiden perehdyttämiseen tehtäviinsä. (Rinne ym. 1995.)

LÄHTEET

Castrén, P. 1992. Työnvälityksen, työvoimakoulutuksen ja vähän koko työvoimapolitiikankin tavoitteista sekä niiden mittaamisesta. Työpoliittinen aikakauskirja 35 (1), 20-26.

Juuti, P. 1994. Työvoimakoulutuksen vaikuttavuus yrityksen näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus 87. Helsinki: Työministeriö.

Kuitunen, K. 1995. Yhteishankintakoulutuksen laatu ja vaikuttavuus koulutettujen näkökulmasta. Sosiologian pro gradu -tutkielma (julkaisematon). Turun yliopisto.

Mikkonen, I. 1994. Yhteishankintakoulutus koulutettujen näkökulmasta. Työpoliittinen aikakauskirja 37 (2), 3-13.

Rinne, R., Silvennoinen, H. & Valanta, J. 1995. Työelämän aikuiskoulutus: valta, vastuu ja intressit henkilöstökoulutuksessa. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 29. Turku: Turun yliopisto.

Räisänen, H. 1993. Työmarkkinakoulutus OECD-maiden työvoimapolitiikassa. Työpoliittinen tutkimus 62. Helsinki: Työministeriö.

Silvennoinen, H. 1993. Työvoimakoulutuksesta työmarkkinoille: suhdanteet ja sijoittuminen. Työpoliittinen aikakauskirja 36 (2), 3-13.

Silvennoinen, H., Naumanen, P. & Hautala, J. 1994. Työt ja taidot ajan tasalla? Näkökulmia työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 23. Turku: Turun yliopisto.

TM. 1990. Työvoimapolitiittisen koulutuksen yhteishankinta. Työministeriön muistio 15.11.1990.

TM. 1992. Lomautus- ja muun koulutuksen yhteishankinta työnantajien kanssa. Työvoimapalveluosasto, ammattikurssiain toimisto. Laatineet S. Larmo & M. Polus 22.4.1992. Työministeriö.