

Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminnan kehityksen ja lähtökohtien tarkastelua

Tuomisto, Jukka 1982. Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminnan kehityksen ja lähtökohtien tarkastelua. Aikuiskasvatus 2, 4, 116—127. — Artikkelissa tarkastellaan palkansaajajärjestöjen (SAK, TVK, STTK ja Akava) koulutustoimintaa ja sen kehitystä. Näiden järjestöjen kasvun myötä ovat myös niiden vaikutusmahdollisuudet yhteiskunnan koko koulutusjärjestelmään lisääntyneet. Samalla niiden oma koulutustoiminta on laajentunut. Erityisesti 1970-luku oli tässä suhteessa voimakasta kasvun kautta. Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminta on muodostunut yhä keskeisemmäksi aikuiskasvatuksen osa-alueeksi. Toiminnan lähtökohtia ja kehityspiirteitä ei juurikaan ole tarkasteltu kokonaisvaltaisesti. Artikkelii pyrkii osaltaan poistamaan tätä puutetta.

1. Tarkastelun lähtökohtia

Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminnan tarkastelu on mielenkiintoista ja tärkeää useammastakin syystä. Tällaisia syitä ovat mm:

- 1) Palkansaajajärjestöjen vaikutusvalta on yhteiskunnassamme jatkuvasti lisääntynyt. Paitsi että ne toimivat tulopolitiikan eräänä keskeisenä ”arkkitehtinä”, niin ne ovat ulottaneet vaikutuksensa lähes kaikille muillekin yhteiskunnallisen elämän alueille, myös koulutukseen.
- 2) Niiden oma koulutustoiminta on laajentunut nopeasti parin viimeisen vuosikymmenen aikana, erityisesti 1970-luvulla.
- 3) Niiden koulutustoiminnan suhde muuhun koulutusjärjestelmään on joiltakin osin selkiytymätön.
- 4) Niiden koulutustoiminnasta muodostunut ”yleiskuva” on ilmeisesti liian yksipuolinen ja osittain jopa väärä.

Artikkelissa pyritään valottamaan mm. edellä mainittuja seikkoja. Tarkastelussa keskitytään pääasiassa teollisuuden piiriin. Julkisella sektorilla ja liike-elämässä tapahtunut kehitys noudattaa pääosiltaan samaa linjaa, mut-

ta siellä esiintyy lisäksi eräitä omia erityisiä piirteitä.

Työelämässä eri henkilöstöryhmiä edustavat palkansaajien *keskusjärjestöt*, niiden *jäsenlii-
tot*, *paikallisosastot* ja *ammattiosastot*. Suomessa on tällä hetkellä neljä erilaista palkansaajien keskusjärjestöä, jotka kukin pyrkivät ajamaan oman jäsenkuntansa palkka-, sosiaali- ym. etuja. Nämä ovat:

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK), joka edustaa lähinnä suoristustason työntekijöitä.

Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto (TVK) on nimensä mukaisesti toimihenkilöiden ja virkamiesten työmarkkinajärjestö.

Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto (STTK), johon kuuluvat eri aloilla toimivat tekniset toimihenkilöt ja eräät muut erityisammattiryhmät.

Akava on lähinnä ylioppilaspohjaisen erityiskoulutuksen saaneita toimihenkilöitä ja virkamiehiä edustava keskusjärjestö. Jäsenet ovat suurelta osin akateemisen loppututkinnon suorittaneita ja he toimivat yleensä johto-, suunnittelu- yms. tehtävissä.

Taulukko 1. Palkansaajien keskusjärjestöjen jäsenmäärät sekä jäsenjärjestöjen (-liittojen) lukumäärät vuonna 1980.

	Jäsenjärjestöjä/liittoja	Jäseniä
Työntekijät: SAK	28	1 004 151
Toimihenkilöt: TVK	19	324 623
STTK	13	115 200
AKAVA	49	162 213
Yhteensä	109	1 606 187

Palkansaajajärjestöt ovat järjestäytyneet osittain teollisuusliitto- ja osittain ammattikuntaperiaatteella. Edellinen tarkoittaa sitä, että työntekijät ovat järjestäytyneet liittoihinsa teollisuusaloittain (esim. Metallityöväen Liitto), jälkimmäinen taas sitä, että järjestäytymisen liittoihin on tapahtunut ammatin perusteella (esim. Sairaanhoidtajaliitto). Yleisperiaatteena on, että suoritusasteen työntekijät ovat Suomessa järjestäytyneet teollisuusliittoperiaatteen mukaisesti, kun taas toimihenkilöt ovat järjestäytyneet pääasiassa ammattialoittein. Tällä hetkellä tosin myös TVK:ssa ja STTK:ssa eräät liitot ovat järjestäytyneet ”teollisuusliittoperiaatteella”. Kehitys näyttäisi siellä jopa kulkevan tähän suuntaan (esim. TEHY). Akavalaiset liitot ovat sensijaan järjestäytyneet pääasiassa ammattikuntapohjaisesti.

Kaikista maan palkansaajista jo yli 80 % kuuluu neljän keskusjärjestön piiriin. Niiden jäsenmäärä edustaa yhteenlaskettuna yli 2/3 koko maan työvoimasta. Järjestäytyminen on kautta aikojen ollut aktiivisempaa työntekijöiden kohdalla (he ovat järjestäytyneet yli 90 %:sti), kun sen sijaan toimihenkilöiden järjestäytyminen on ollut aikaisemmin vähäisempää. Heidänkin järjestäytymisensä on tällä hetkellä jo ylittänyt 80 %:n rajan, joten järjestäytyminen ei voi kovin paljon enää määrällisesti lisääntyä. Palkansaajakoostumasta on enää järjestäytymättä vain noin 300 000 henkilöä (Borg 1980a, 6). Kaikkein vähäisintä järjestäytyminen on ollut Akavalaisilla työaloilla. Siellä järjestäytymisprosentti on noin 50.

Järjestäytymisperiaate ja -aste kuvastavat varsin hyvin sitä, miten vastakkaisina eri henkilöstöryhmät ja niitä edustavat palkansaajajärjestöt näkevät omat palkka- ym. etunsa työnantajien intressien kanssa. Tällä on oma vaikutuksensa eri palkansaajajärjestöjen omaksumaan koulutusstrategiaan.

2. Palkansaajajärjestöt ja koulustustoiminta

Palkansaajajärjestöt vaikuttavat yhteiskunnan koulutusjärjestelmään kahdella eri tavalla:

- a) ne *pyrkivät vaikuttamaan* yhteiskunnan yleiseen koulutusjärjestelmään omien intressiensä mukaisesti ja
- b) ne *järjestävät itse omalle jäsenistölleen koulustustoimintaa*.

Palkansaajajärjestöjen merkitys ja vaikutusmahdollisuudet ovat jatkuvasti parantuneet kummallakin alueella parin viimeisen vuosikymmenen aikana. Tämä johtuu paitsi niiden

jäsenvoiman (järjestäytymisasteen) kasvusta myös siitä, että ne ovat vähitellen vallanneet yhä keskeisemmän sijan suomalaisessa parlamentarisessa demokratiassa (Ks. Borg 1980 a ja 1980 b).

2.1. Palkansaajajärjestöjen vaikutusmahdollisuudet koulutuspolitiikkaan

Palkansaajien keskusjärjestöt voivat vaikuttaa yleiseen koulutuspolitiikkaan mm. a) sopimuksin, b) tekemällä aloitteita ja laatimalla lausuntoja, c) edustajiensa kautta erilaisissa valtiollisissa, työmarkkinallisissa tms. asioita valmistelemissa ja päättävissä elimissä sekä d) osallistumalla yleiseen koulutuskeskusteluun ja mielipiteenmuodostukseen.

a) Työnantajat ja palkansaajien keskusjärjestöt ovat solmineet keskenään *koulutussopimuksia*. Sopimusten perusteella työnantajat korvaavat työntekijöille kaikki sellaiset kustannukset ja ansionmenetykset, jotka aiheutuvat työnantajan lähettäessä henkilön jonnekin hänen ammattiinsa liittyvään koulutustilaisuuteen. Työnantaja korvaa myös sellaiset kustannukset ja ansionmenetykset, jotka johtuvat keskusjärjestöjen yhdessä taikka niiden yhteisten elinten järjestämistä taikka koulutusohjelmansa hyväksymistä koulutustilaisuuksista, jotka voivat liittyä mm. työturvallisuuteen, rationalisointiin, luottamusmiestoimintaan, työsuhteasoihin, yritystulouden tuntemiseen taikka henkilöstöhallintoon. Koulutusoppimus velvoittaa työnantajan antamaan myös vapaata ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten (enint. 3 kk), mikäli vapauttaminen ei vaaranna yrityksen toimintaa.

STK on solminut tällaiset koulutussopimukset SAK:n, TVK:n ja STTK:n kanssa. Lisäksi työnantajat ja palkansaajien keskusjärjestöt ovat solmineet eräitä muitakin sopimuksia, jotka osittain liittyvät koulustustoimintaan (esim. rationalisointi-, työsuojelu- ja tiedotussopimus).

b) Siitä kuinka paljon erilaisia koulutukseen liittyviä *lausuntoja tai aloitteita* eri palkansaajajärjestöt ovat laatineet ei ole tarkkaa tietoa. Nykyisin jokaiselta palkansaajien keskusjärjestöltä — samoin kuin työnantajapuolelta — pyydetään aina yleensä lausuntoa, jos kysymys on sellaisesta koulutuspoliittisesta uudistuksesta, joka tavalla tai toisella liittyy niiden toimintaan. Lisäksi kaikki palkansaajien keskusjärjestöt ovat laatineet 1970-luvulla omat koulutuspoliittiset ohjelmansa.¹⁾ Niihin on kirjattu sellaiset koulutuksen kehittämiseen liittyvät periaatteet ja kysymykset, joita kukin keskus-

¹⁾ Palkansaajien keskusjärjestöjen koulutuspoliit-

järjestö pitää tärkeinä ja pyrkii edistämään (Ks. Jukola-Aho 1981).

c) Erilaisissa koulutuksellissa hallintoelimiissä on eri keskusjärjestöillä myös omia *edustajiaan*. Näiden edustajien merkitys vaihtelee huomattavasti päätöksentekoon vaikuttamista ajatellen. Joissakin tapauksissa edustajat ovat lähinnä vain ”kuulolla”, kun taas joissakin tapauksissa he saattavat todella vaikuttaa tehtäviin päätöksiin. Vuonna 1976 keskusjärjestöillä oli edustajia erilaisissa koulutuksellissa elimissä seuraavasti: SAK 25, TVK 8, STTK 3 ja Akava 14 (Ay-liikkeen... 1978, 7).

d) Osallistuminen koulutuskeskusteluun tapahtuu toisaalta jäsenistön omassa keskuudessa ja toisaalta jäsenistön osallistuessa yleiseen koulutuspoliittiseen keskusteluun.

2.2. Palkansaaajajärjestöjen oma koulustoiminta

Tällä hetkellä kaikki *keskusjärjestöt* harjoittavat varsin laajaa omaan jäsenistönsä kohdistuvaa koulustoimintaa. Lisäksi keskusjärjestöjen alaisilla *jäsenliitoilla* on omaa koulustoimintaansa, joillakin jopa omia koulutuslaitoksiaan. Paikallisella tasolla koulustoitinnasta vastaavat *ammattilliset paikallisjärjestöt* ja *ammattiosastot*. Keskusjärjestöt pyrkivät koordinoimaan omaa, liittojensa sekä paikallistasolla tapahtuvaa koulustoimintaa siten, että koulustoiminta muodostaa yhtenäisen ja loogisesti etenevän koulutusjärjestelmän. Eri keskusjärjestöjen ”koulutusjärjestelmät” ovat järjestöjen erilaisesta ”luonteesta” ja historiallisesta kehityksestä johtuen melko eri tyyppisiä. Kun seuraavassa tarkastellaan

järjestöjen koulustoiminnan kehitystä, niin tarkastelutasona on lähinnä keskusjärjestötaso. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että jo yksin liittotason mukaanottaminen laajentaisi artikkelia suhteettomasti (liittoja on 109).

SAK:n koulustoiminta

SAK:n perustamisvaiheessa (1907) ay-liike harjoitti monenlaista agitaatio-, herätys-, valistus- ja järjestämistyötä, jonka tavoitteena oli työläisten yhteiskunnallisen tietoisuuden kohottaminen ja heidän saamisensa mukaan ay-toimintaan. Tätä vaihetta voidaan pitää SAK:laisen ay-liikkeen koulustoiminnan esivaiheena. Pian aloitettiin kuitenkin myös varsinainen kurssitoiminta (1909 alkaen) ja jo paria vuotta myöhemmin järjestettiin kuukauden mittaisia luentokursseja. (Ammattiyhdistyskoulutus... 1980, 1—7)

Kansalaissodan jälkeen Ammattijärjestöön (SAK:n edeltäjä) perustettiin erityinen valistusjaosto ja vuonna 1919 järjestö liittyi jäseneksi tuolloin perustettuun Työväen Sivistysliittoon. Liiton kautta tapahtuva luento- ja opintokerhotoiminta olikin keskeisessä asemassa ay-liikkeen koulutuksessa ennen toista maailmansotaa. Tärkeä asema oli myös 1930- ja 1940-luvuilla järjestetyillä SAK:n kesäkouluilla. Niiden pitopaikkana toimi Työväen Akatemia. Näillä kursseilla SAK sai koulutettua vielä tuolloin vaatimattomia toimitsijavoimiaan. Vähäisyydestään huolimatta koulustoiminta oli jo tuolloin järjestäytyntä ja jatkuva.

Sotien jälkeen koulustoiminta kasvoi räjähdysmäisesti. Tämä johtui jäsenmäärän lisääntymisestä ja siitä, että SAK:sta tuli tammi-kuussa 1940 työnantajien kanssa tehdyn sopimuksen (ns. tammikuun kihlaus) kautta tasa-

tisia ohjelmia ja kannanottoja:

SAK: — SAK:n aikuiskoulutuspoliittinen ohjelma ”Ammattiyhdistysliike ja aikuiskoulutus”. Hyväksytty SAK:n vuonna 1971 pidetyssä edustajakokouksessa. — Aikuiskoulutus — työläisen oikeus! Ammattiyhdistysliikkeen aikuiskoulutuspoliittinen seminaari 2.—4.5.1973 Seminaariraportti. — Koulutuspoliittinen ohjelma. Hyväksytty SAK:n XI edustajakokouksessa 17.—20.6.1976. — SAK:n III aikuiskoulutusseminaari 8.—9.1.1980. Seminaariraportti. — Ay-koulutus 80-luvulla. Hyväksytty kesälä 1981 pidetyssä SAK:n edustajakokouksessa.

TVK: — Koulutuspoliittinen ohjelma. Hyväksyt-

ty liittokokouksessa 4.6.1972. — Koulutuspoliittinen ohjelma, hyväksytty liittokokouksessa 5.—7.6.1978. — TVK XXII liittokokous 27.—29.5.1981 Hallituksen esitys koulutuspoliittiseksi kannanotoksi.

STTK: — Koulutuspoliittinen ohjelma. Hyväksytty STTK:n liittovaltuuston kokouksessa 5.5.1978. — Toimintalinja 1981—1985.

AKAVA: Akavan koulutuspoliittinen kannanotto. Hyväksytty Akavan II laajennetussa liittokokouksessa 4.—5.6.1979. — Akavan henkilöstöpoliittinen kannanotto. Hyväksytty 4.—5.6.1979. — Akavan järjestökoulutus. KTS vuosille 1981—1983.

veroinen sopijaosapuoli työmarkkinaneuvotte-
luissa. Tästä syystä tehostettiin luottamusmie-
skoulutusta. Myöskin tuotantokomiteauudistus
lisäsi tarvetta jäsenistön, erityisesti näiden
edustajien kouluttamiseen. Tuossa vaiheessa
alettiin suunnitella oman kurssikeskuksen pe-
rustamista. Ammattiyhdistysopisto valmistui
vuonna 1950 ja vuonna 1956 valmistui vielä
toinen SAK:n opisto Haukiputaalle (Pohjolan
Opisto). Lukuisat ay-aktiivit ovat opiskelleet
näiden opistojen pitkillä tai lyhyillä kursseilla
tai osallistuneet niissä järjestettyihin erilaisiin
seminaareihin tms. Koulutustoiminta eriytyi
omaksi alueekseen SAK:ssa juuri 1950-luvulla.

Tällä hetkellä SAK:n koulutustoiminta ta-
pahtuu hyvin monimuotoisena ja tasoisena
koulutuksena. Paikallisen tason opintokerho-
toiminnan ja luento- ja lyhytkurssitoiminnan
lisäksi SAK:n opistot järjestävät kurssitoimin-
taa. Myöskin eräillä suurimmilla SAK:n liitoil-
la on omia opistojaan (Murikan ja Siikaran-
nan kansanopistot) ja kurssikeskuksiaan
(KTV, Liikeliitto ja Merimies-Unioni).

Luento-, lyhytkurssi- ja opintokerhotoimin-
nan keskuksina SAK käyttää nykyisin Työ-
väen Sivistysliittoa (TSL) ja Kansan Sivistys-
työn Liittoa (KSL).

Taulukko 2. SAK:n eri opintomuotoihin osallistuneiden opiskelijoiden lukumäärät vuosina 1977—1979.

Vuosi	Opintokerhot	Lyyhyt ¹ kurssit	Opisto ² kurssit	Yhteensä	%-osuus SAK:n jäsenmäärästä
1977	15 200	13 800	9 500	38 500	3.9
1978	14 000	20 000	9 400	43 400	4.4
1979	13 200	30 300	9 700	53 200	5.3
1980	13 200	39 000	11 000	63 200	6.1
1981	13 400	52 000	9 500	74 900	7.2

(Ay-koulutuksen 1982,7)

Sisällöltään SAK:n koulutustoiminta on lähes kokonaisuudessaan yhteiskunnallista koulutusta. Suurimman osan koulutuksesta muodostavat järjestöaktiivien ja luottamushenkilöiden tarvitsemien tietojen ja taitojen opettaminen. SAK ei ole katsonut missään vaiheessa ammatillisen koulutuksen järjestämistä omaksi tehtäväkseen, vaan lähinnä yhteiskunnan ja työnantajien velvollisuudeksi.

On kuitenkin huomattava, että nykyisin SAK:n koulutuksesta merkittävä osa liittyy tavalla tai toisella työhön. Tällaisia kursseja ovat mm. työsuojelu-, rationalisointi-, yritysdemokratia- yms. kurssit. Koulutuksen voidaan katsoa edistävän työntekijöiden yleisiä ammatillisia valmiuksia. Työnantajat korvaavat työntekijöille osan näille kursseille osallistumisesta aiheutuneista menoista (ansionmenetyksen ja ruokaiikustannukset).

TVK:n koulutustoiminta

Henkisen Työn Keskusliiton (per. 1922, nykyisin TVK) rinnakkaisjärjestöksi perustettiin vuonna 1945 *Henkisen Työn Valistuskeskus*, jonka tarkoituksena oli ”ammattillisen ja yleisen valistustyön tekeminen henkisen työn alalla”. Yhdistyksen toiminta oli kuitenkin varojen puutteen vuoksi vaatimatonta ja lamaantui vähitellen kokonaan.

Vuonna 1959 TVK:n asettama koulutustoi-
mikunta laati järjestölle suunnitelman, jossa hahmoteltiin pitkäjänteisen koulutustoiminnan suuntaviivat. Suunnitelma sisälsi mm. esityksen entisen HTV:n henkiinherättämisestä sekä oman opiston perustamisesta.

”Valistuskeskus” herätettiinkin henkiin vuonna 1960 ja sille annettiin uudeksi nimeksi *Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Opintokeskus*³ (TVO).

TVK:n kaikki jäsenjärjestöt kuuluvat TVO:hon. TVK:n sisäinen ammattiyhdistys- ja järjestökoulutus on delegoitu kokonaisuudessaan sille. Tämän lisäksi TVO pyrkii vaikuttamaan myös laajemmin TVK:n jäsenistön opin-

¹ Mukana opintosihteri- ja ohjaajakoulutukseen osallistuneet

² Mukana liittojen kurssikeskusten opiskelijat ja muut opintokeskuslain alaiset viisi päivää ja sitä pidemmät kurssit

³ Nykyisin nimi kuuluu Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Opintoliitto r.y. (TVO).

tomahdollisuuksiin ja ottamaan kantaa yleisiin ja aikuiskoulutuspoliittisiin kysymyksiin (TVO:n toimintasuunnitelma vuosille 1980—1981, 2—3).

TVK:ssa koulutustoiminta eriytyi omaksi toiminta-alueekseen 1960-luvun alussa. Tähän vaikutti se, että jäsenmäärä lähti 1960-luvulla tasaiseen nousuun. Vuonna 1961 perustettiin Virkailijain kansalaisopisto ja vuonna 1972 TVK-opisto. Kuten nimikin kertoo on Virkailijain kansalaisopisto luonteel-

taan kansalaisopisto. Tämä tarkoittaa sitä, että siellä voivat opiskella muutkin kuin TVK:n jäsenet. Oppiainehajonta on siellä huomattavan suuri, mutta suurimman opiskeltavan ryhmän muodostavat yhteiskunnalliset aineet.

TVK-opisto on taas kansankorkeakoulu, joka saa valtionapua kansanopistolain perusteella. Se on keskittynyt lähinnä järjestö- ja ammattiyhdistyskoulutuksen antamiseen TVK:laisille toimihenkilöille.

Taulukko 3. Virkailijain kansalaisopiston ja TVK-opiston opiskelijamäärien kehitys 1970-luvulla

Työkausi	Virkailijain kansalaisopisto ¹	TVK-opisto ¹	Yhteensä	%-osuus ² TVK:n jäsenmäärästä
1970—1971	3070	—	3070	1.4
1971—1972	5203	—	5203	2.1
1972—1973	6353	40	6575	2.5
1973—1974	6720	1098	7818	2.8
1974—1975	7112	834	7946	2.8
1975—1976	7036	2103	9139	3.1
1976—1977	6540	2166	8706	3.1
1977—1978	6552	1663	8215	2.9
1978—1979	6420	2132	8552	2.8
1979—1980	6250	2200	8450	2.7
1980—1981	6118	2349	8467	2.6

TVK:n liittojen koulutus on lähes yksinomaan erilaista järjestö- ja ay-koulutusta. Ne eivät yleensä järjestä jäsenilleen ammatillista lisäkoulutusta, ellei huomioon oteta eräiden liittojen vuosittaisia neuvottelu- ja kokouspäiviä, joiden yhteydessä annetaan jossain määrin myös oman ammattialan täydennyskoulutusta (esim. sairaanhoitajapäivät). TVK:n yhteistyöjäsenellä Merkonomiliitolla on tosin oma koulutuskeskus Merkonomien Jatkokoulutuskeskus, jossa annetaan selvästi ammatillista lisäkoulutusta. Kokonaisuudessaan ammatillinen koulutus on kuitenkin hyvin vähäistä TVK:n ja sen jäsenjärjestöjen koulutustoiminnassa. TVK katsoo ammatillisen lisäkoulutuksen järjestämisen pääsääntöisesti valtion ja työnantajien tehtäväksi.

TVK käyttää opintokerho-, lyhytkurssi- ja luentotoiminnassaan apuna vuonna 1978 perustetun Toimihenkilöjärjestöjen Sivistyслиiton (TJS) palveluksia.

STTK:n koulutustoiminta

Omaa koulutustoimintaa STTK alkoi harjoittaa jo ensimmäisenä varsinaisena toimintavuotenaan, eli vuonna 1947. Tuolloin keskusliitto järjesti silloisen Henkisen Työn Keskusliiton (nykyisin TVK) kanssa 10 paikkakunnalla tuotantokomiteakurssit.

1950- ja 1960-luvulla keskusjärjestö ei itse järjestänyt koulutustilaisuuksia, vaan päävastuu jäsenistön koulutuksesta oli jäsenliitoilla. 1970-luvulle tultaessa alettiin kiinnittää entistä enemmän huomiota työsuojeluun. Vuodesta 1971 lähtien keskusliitto järjesti vuosittain useita työsuojelukursseja ja myös kursseja työsuojelukouluttajille. Muina koulutusaloina tulivat mukaan järjestöpoliittiset seminaarit, yrittäjäseminaarit sekä tulopoliittikan kurssit (Kontula 1975 a, 96—97).

Ammatillisen koulutuksen kehittämisestä STTK:n 1978 hyväksytyssä koulutuspoliittisessa ohjelmassa todetaan, että vaikka järjestö

¹ Tiedot perustuvat opistojen toimintakertomuksiin. On huomattava, että Virkailijain kansalaisopistossa voivat opiskella muutkin kuin TVK:n jäsenet. Ulkopuolisten osuus opiston opiskelijoista on noin 20 %.

² Opistojen koulutustoiminta on luonnollisesti vain osa TVO:n alaisesta koulutuksesta, joten %-osuus jäsenistöstä on vain viitteellinen.

pyrkiikin vaikuttamaan yleisten koulutuspalvelujen kehittämiseen, niin sen tehtävänä on — yhteistyössä liittojen kanssa — täyttää myös olemassa olevia koulutusaukkoja ja järjestää jäsenilleen ammatillista täydennyskoulutusta sekä tuottaa tähän materiaalia. Suhtautumisessaan ammatillisen koulutuksen järjestämiseen STTK poikkeaa siis selvästi kahdesta edellä esitellystä keskusjärjestöstä. Niinpä useat STTK:n liitot järjestävät jäsenilleen myös am-

matillista täydennyskoulutusta. Mm. Teknisten liitto, joka on STTK:n suurin jäsenliitto, aloitti tällaisten ammatillisten kurssien järjestämisen 1960-luvun alkupuolella ja niitä jatketaan edelleen (Kontula 1975 b, 116). Teknisten Liitto omistaa Majvikin koulutuskeskuksen, jossa sen koulutus pääasiassa tapahtuu. Siellä järjestetään myös suuri osa STTK:n ja sen muiden jäsenliittojen koulutuksesta.

Taulukko 4. Teknisten Liiton yhdysmieskoulutukseen, ammatilliseen koulutukseen ja luentopäiville osallistuneiden määrät vuosina 1977—1980

Vuosi	Yhdysmies- kurssit (2 viikon)	Ammatillinen koulutus	Luento- päivät	Yhteensä
1977	235	208	1750	2193
1978	255	321	1700	2276
1979	231	312	1800	2343
1980	177	409	2200	2786

(Teknisten Liitto 1981).

STTK:n koulutus muodostuu nykyisin viisi erilaista linjaa sisältävästä koulutusjärjestelmästä. Tasoittain etenevät linjat ovat: 1) työehtosopimuslinja, 2) järjestöpoliittinen ja hallinnollinen linja, 3) yhteistoimintalinja eri sopimusten yhteistoiminta-alueilla, 4) kouluttajalinja sekä 5) täydennyskoulutuslinja.

— Opintokerho-, lyhytkurssi- ja luentotoiminnassaan STTK käyttää Toimihenkilöjärjestöjen Sivistyслиiton (TJS) palveluksia.

Akavan koulustoiminta

Vuonna 1950 perustetun Akavan toimintakertomuksissa mainitaan koulustoiminta ensimmäisen kerran vuonna 1970, jolloin sen toimesta järjestettiin järjestölliset kurssit. Seuraavana vuonna oli jo kolme iltakurssia jäsenjärjestöjen luottamusmiehille ja yhdyshenkilöille. Samana vuonna päätettiin, että keskusjärjestön toimesta pyritään keskitettyyn ylemmän asteen luottamusmieskoulutukseen ja jäsenliitot puolestaan hoitavat varsinaisen luottamusmieskoulutuksen kentällä.

Taulukko 5. Akavan (keskusjärjestön) koulustoimintaan osallistuminen, koulutettavien lukumäärä sekä osallistuneiden suhteellinen osuus koko jäsenmäärästä vuosina 1970—1980.

Vuosi	Koulutukseen osallistuneita	Koulutettava- päiviä	Koko jäsen- määrä	Osallis- tuneiden %-osuus
1970	30	30	42387	—
1971	265	222	42333	0.6
1972	500	597	54888	0.9
1973	1026	1484	62809	1.6
1974	1324	1507	71732	1.8
1975	1454	1958	103508	1.4
1976	1825	2201	130155	1.4
1977	1687	2454	146334	1.2
1978	1168	2094	150177	0.8
1979	972	2027	156657	0.6
1980	1263	2609	162213	0.8

Akavan jäsenliitot olivat järjestäneet jäsennilleen jo aikaisemminkin koulutusta, mutta se oli oman alan ammatillista lisäkoulutusta¹. Järjestö- ja ay-koulutus oli kuitenkin niille uutta. Tällaisen koulutuksen tarve heijastelee Akavan piiriin järjestäytyneiden henkilöstöryhmien muuttunutta asemaa työelämässä. Akavan 1974 saavuttama tulopoliittisten neuvottelujen sopijaosapuolen asema aiheutti järjestökoulutuksen kehittämisen tarpeen, mikä näkyy mm. siinä, että ko. vuonna koulutustoiminta laajeni huomattavasti.

Keskusjärjestön koulutussuunnittelun lähtökohtana on työmarkkinallinen, yhteiskunnallinen ja järjestöllinen koulutus, mutta tulevaisuudessa suunnittelu tullaan ulottamaan myöskin ammatilliseen koulutukseen. Vuonna 1976 Akavassa saatiin luotua jatkuva useampiportainen koulutusjärjestelmä.

Vaikka Akavan koulutustoiminnassa tapahtui vuosina 1977—1979 selvää määrällistä laskua, niin samanaikaisesti jäsenjärjestöjen koulutustoiminta laajeni huomattavasti.

Keskusjärjestön koulutus on noin 20 % Akavan ja sen jäsenjärjestöjen antamasta keskitetystä koulutuksesta. Kun keskusjärjestön koulutus on luonteeltaan järjestö- ja ay-koulutusta, niin jäsenjärjestöjen koulutus on taas pääasiassa ammatillista lisäkoulutusta.

2.3. Koulutustoiminnan laajuus ja organisaatio

Edellä esitellyt palkansaajajärjestöjen koulutustoimintaa osoittavat osallistujaluvut ovat puutteellisia kaikkien muiden paitsi SAK:n osalta. Niiden perusteella voidaan kuitenkin karkeasti arvioida, että kaiken kaikkiaan palkansaajajärjestöjen koulutustoimintaan osallistuu vuosittain noin 90 000—100 000 henkilöä. Heistä noin ¾ osallistuu SAK:n (ja sen liittojen) ja ¼ toimihenkilöjärjestöjen (TVK, STTK ja Akava sekä niiden liitot) koulutustoimintaan.

Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminnan organisoitumuodot vaihtelevat jonkin verran kuten seuraavasta kuviosta käy ilmi.

Kuvio 1. Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminnan keskeiset organisaatiot (suluisia perustamisvuosi)

	Kansanopistot	Kansalaisopistot	Muut opistot	Opintokeskukset
SAK	Ammattiyhdistysopisto (1950) Pohjolan Opisto (1956) — Murikan kansanopisto (1980) MTL — Siikarantaopisto (1981) RTL		— Liikeliiton loma- ja kurssikeskus — KTV:n kurssikeskus — Merimiesunionin loma- ja kurssikeskus	Työväen Sivistysliitto (TSL) (1919) Kansan Sivistystyön Liitto (KSL) (1964)
TVK	TVK-Opisto (1972)	Virkailijain kansalaisopisto (1961)	— Merkonomien jatkokoulutuskeskus (1972)	Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliitto (TJS) (1978)
STTK			— Teknisten Liiton koulutuskeskus (1975)	TJS
Akava			— Ekonomisäätiön koulutuskeskus (1965) — Insinöörijärjestöjen koulutuskeskus (1963)	TJS

¹ Akavan liitoista ainakin kahdella on oma koulutuskeskuksensa. Insinööriliitto omistaa kolmen muun yhteisön kanssa Insinöörijärjestöjen koulutuskes-

kuksen (INSKO) ja Ekonomiliitto omistaa Ekonomisäätiön koulutuskeskuksen (SEFEK).

2.4. Koulutustoiminnan tavoitteet

Kaikkien keskusjärjestöjen koulutustoiminnan lähtökohtana on luottamusmiesten ja toimihenkilöiden tietojen ja taitojen kehittäminen niin, että he pystyvät mahdollisimman hyvin ajamaan työmarkkinoilla oman järjestönsä ja jäsenistönsä etuja. Koulutustoiminta nähdään myös eräänä keskeisenä välineenä jäsendemokratian edistämiseksi ja järjestöjen sisäisen yhtenäisyyden lujittamisessa. Nämä seikat tulevat esiin kaikkien keskusjärjestöjen koulutuspoliittisissa asiakirjoissa. Sen sijaan muilta osin järjestöillä on jossain määrin erilaiset tavoitteet ja painotukset. STTK ja Akava painottavat jonkin verran yksipuolisemmin kuin SAK ja TVK oman koulutuksensa järjestöpoliittista luonnetta. Erityisesti SAK painottaa enemmän jäsenistönsä tarpeitten laaja-alaista huomioonottamista. Tämä saattaa johtua siitä, että sen koulutustoiminta on aina tapahtunut pääosiltaan vapaan sivistystyön organisaatioiden kautta, joten näiden organisaatioiden laaja-alainen tehtävämäärittely on velvoittanut järjestöä ottamaan koulutustoiminnassaan huomioon myös muita kuin puhtaasti järjestöpoliittisia näkökulmia. On myös huomattava, että SAK:n opintokerhotoiminnan keskuksena toimivat TSL ja KSL ovat myös muille ryhmille avoimia, laaja-alaisia opinto- ja kulttuuri-

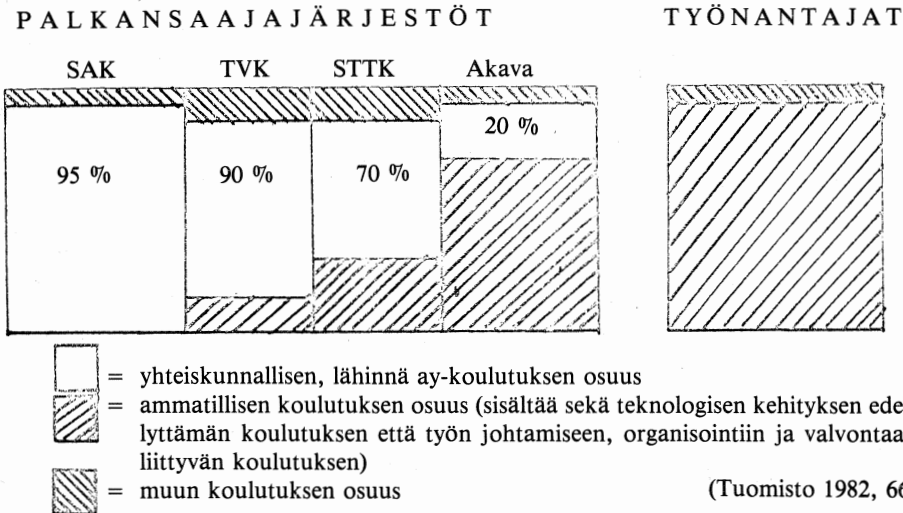
keskuksia. Näin ne ovat mahdollistaneet ja ohjanneet SAK:laista ay-liikettä monipuoliseen opinto- ja kulttuuritoimintaan. Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysjärjestö palvelee yksinomaan toimihenkilöjärjestöjä (TVK, STTK ja Akava). Se on vielä verraten uusi, joten sen toiminta ei ole ehtinyt laajentua täyteen mitaansa. Käynnistämävaiheessa on painopiste jouduttu luonnollisesti asettamaan kaikkein kiireellisimpien koulutustarpeiden tyydyttämiseen.

Kaikki järjestöt katsovat ammatillisen lisäkoulutuksen olevan pääasiassa yhteiskunnan ja työnantajien velvollisuus, mutta STTK:n ja Akavan mielestä myös ammatillinen lisäkoulutus voi tietyissä rajoissa kuulua niiden tehtäviin.

2.5. Koulutustoiminnan sisältö

Seuraavassa kuviossa on pyritty havainnollisesti esittämään eri palkansaajajärjestöjen (keskusjärjestöjen ja niiden alaisten liittojen) koulutustoiminnan sisällöllinen jakautuminen pääpiirteissään. Vertailun vuoksi kuvio sisältää myös työnantajien koulutustoiminnan. Prosenttiluvut ovat arvionvaraisia ja osoittavat näin ollen vain koulutuksen pääasiallista jakautumista eri sisältöluokkiin.

Kuvio 2. Palkansaajajärjestöjen ja työnantajien koulutuksen sisällöllinen jakautuminen pääpiirteissään



On mielenkiintoista havaita, että koulutuksen sisältö vaihtelee eri järjestöissä selvästi. Tämä heijastelee näiden keskusjärjestöjen edustamien henkilöstöryhmien erilaista luokka-asemaa työpaikoilla.

SAK:n ja sen liittojen koulutuksessa pääpaino on sellaisten tietojen ja taitojen opettamisessa, jotka ovat luottamusmiehillä välttämättömiä heidän toimiessaan ay-liikkeen edustajina eri tehtävissä työpaikoilla. Koulutustarve

perustuu siis pääasiassa SAK:n etujärjestöluonteeseen.

Ammatillisen koulutuksen SAK katsoo koulutuksen kokonaisuudessaan työnantajien ja valtion velvollisuudeksi. SAK on aina pyrkinyt siihen, että yhteiskunta ottaisi vastatakseen mahdollisimman suuren osan koko koulutusjärjestelmästä, koska sen mielestä vain tällä tavoin voidaan koulutuksen yleinen suunnittelu saada yhteiskunnan demokraattisen päätöksenteon ja valvonnan piiriin.

SAK järjestää kyllä myös jonkin verran sellaista täydennyskoulutusta, jota laajasti ottaen voidaan pitää "ammatillisena" tai ainakin työhön liittyvänä. Tällaista koulutusta on mm. työsuojelu-, työntutkimus-, rationalisointi-, koulutus. Tämä koulutus kuuluu työnantajien taloudellisen tuen piiriin. SAK järjestää myös jäsenistönsä erilaisiin harrastuksiin liittyvää opetusta ja kulttuuritoimintaa. On huomattava, että SAK on järjestänyt jonkin verran kurssitoimintaa myös työttömille jäsenilleen.

TVK:n koulutus on pääasiassa yhteiskunnallista luottamushenkilökoulutusta. Virkailijain kansalaisopistossa on jonkin verran myös yleissivistävää peruskoulutusta ja ammatillista lisäkoulutusta. Ammatilliseksi lisäkoulutukseksi voidaan katsoa myös joidenkin TVK:n alaisten liittojen vuosittaiset neuvottelupäivät. Yleensä TVK:ssa kuitenkin katsotaan, että ammatillisen koulutuksen järjestäminen ei kuulu keskusjärjestölle eikä sen liitoille, vaan se on lähinnä työnantajien (valtio, kunnat, yksityiset) tehtävä. Pääosa TVK:kin koulutuksesta liittyy jäsenistön etujen ajamisessa tarvittavien tietojen ja taitojen opettamiseen. Tällöin avainryhmänä ovat tietysti luottamustehtävissä toimivat henkilöt.

STTK:ssa on koulutuksen pääpaino edelleen sellaisessa yhteiskunnallisessa koulutuksessa, jota jäsenistö ja luottamushenkilöt tarvitsevat työpaikoillaan ajaessaan ja valvoessaan omia etujaan. Kuitenkin STTK ja sen liitot järjestävät myös sekä ammatillista perus- että lisäkoulutusta. STTK:n periaatteellinen kanta on, että ammatillista koulutusta voidaan järjestää silloin, kun sitä tarvitaan jäsenkunnan ammattitaidon ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Tämän tulee tapahtua kuitenkin vain eräänlaisena hätäapuna sellaisissa tapauksissa, kun yhteiskunnan tai työnantajien toimesta ei tällaista koulutusta ole järjestetty. Lisäkoulutusta pidetään tärkeänä, koska se voi edistää ammattuuralla etenemistä. Osa STTK:n liittojen koulutuksesta tähtää siis ammattipätevyyden lisäämiseen ja urallaetenemismahdollisuuksien

parantamiseen. STTK:ssa ammatillisella koulutuksella on siis selvästi keskeisempi asema kuin SAK:n ja TVK:n koulutuksessa. Kuten edellä todettiin, STTK:ssa järjestäytyminen on tapahtunut pääasiassa ammattikuntaperiaatteella. Näinollen ei ole ihme, että sen jäsenliitot ovat kiinnostuneita myös oman alansa ammatillisesta koulutuksesta.

Akava ja sen jäsenliitot poikkeavat selvästi muista järjestöistä, sillä koulutuksen pääpaino on siellä selvästi ammatillisessa täydennys- ja jatkokoulutuksessa. Akavan jäsenkunta edustaa kaikkein selvimmin työpaikalla työnantajan intressejä: monessa tapauksessa juuri he huolehtivat näiden intressien ajamisesta ja valvomisesta. Näin ollen yhteiskunnallinen koulutus on vähäistä Akavan jäsenliittojen koulutustoiminnassa. Sitä järjestää lähinnä keskusjärjestö luottamus- ja yhdyshenkilöille. On muistettava, että johtavista toimihenkilöistä vain noin puolet on järjestäytyneitä. Muut neuvottelevat itse suoraan työnantajan kanssa palkka- ym. eduistaan. Tämä osoittaa heidän erityisasemaansa työelämässä ja sitä, että heidän ja työnantajien intressien välillä ei ole suuria ristiriitoja.

Koska Akavan jäsenliitot ovat järjestäytyneet ammattikuntaperiaatteen mukaisesti ja sen jäsenistö edustaa työpaikoilla lähinnä työnantajan intressejä, niin on luonnollista, että sen koulutustoiminnassa on pääpaino ammatillisten tietojen ja taitojen lisäämisessä, eikä edunvalvontaan liittyvässä yhteiskunnallisessa koulutuksessa.

Mielenkiintoista edellä olevassa kuviossa on se, että mitä korkeammalle työelämän ammattihierarkiassa (suoritustason työntekijöistä johtajiin) siirrytään, sitä vähemmän esiintyy yhteiskunnallista koulutusta ja ammatillinen koulutus lisääntyy. Niinpä työnantajien ja Akavan koulutustoiminta muistuttaakin pääpiirteissään toisiaan. Edunvalvontaan liittyvä yhteiskunnallinen koulutus ei tällä hierarkiata-solla ole niin tärkeää, koska intressit ovat lähes yhteiset. Tämä johtuu osittain myös ammattiuurallaetenemiseen liittyvistä toiveista. Koska toimihenkilöillä näyttää etenemismahdollisuuksia ainakin teoriassa olevan, niin se lisää heidän ammatillisen lisäkoulutuksensa tarvetta. Koulutuksen avulla he voivat parantaa näitä mahdollisuuksiaan. Samalla se sitoo heidät entistä tiiviimmin työnantajan intresseihin, koska urallaeteneminen edellyttää aina ainakin tietynasteista lojaalisuutta työnantajan tavoitteille (ks. esim. Wilensky 1960; Schmitz 1978; Offe 1976).

Koska hierarkian alapäässä ovat edunvalvontaan liittyvät tiedot ja taidot tärkeitä, niin koulutus on siellä lähes yksinomaan yhteiskunnallista. Koska työ on tällä tasolla useimmiten kapea-alaista, yksitoikkoista ja vähän virikkeitä antavaa, niin se ei voi toimia yksilön itsensä kehittämisen lähteenä. Myöskin uralla eteneminen suoritustason tehtävistä suunnittelu-, hallinto- tms. tehtäviin on käytännössä lähes mahdotonta. Valinnat ylempiin toimiin tapahtuvat yleensä aikaisemmin saadun yleissivistävän ja ammatillisen peruskoulutuksen perusteella. Elintason kohottaminen voi siis tällä tasolla onnistua ainoastaan ay-liikkeen joukkovoimaa käyttäen. Näin ay-liikkeen toiminta-voimiuksia ja voimaa lisäävä koulutus muodostuu ensiarvoisen tärkeäksi.

3. Kehitysnäkymiä ja ongelmia

Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminta on osa laajaa ja monenkirjavaa työelämän koulutustoimintaa. Yleensä työelämän koulutustoiminnan kehittymisen lähtökohtana mainitaan teknis-organisatorinen kehitys. Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminnan kehitys on kuitenkin vain hyvin vähäiseltä osin perustunut tähän. Lähinnä vain toimihenkilöjärjestöjen harjoittama ammatillinen lisäkoulutus on tästä johtavaa. Tältä osin järjestöjen koulutustoiminta on täydentänyt yhteiskunnan ja työnantajien järjestämää ammatillista lisäkoulutusta.

Suurimpana tekijänä palkansaajajärjestöjen koulutustoiminnan kehityksessä on ollut työelämän suhteitten kehitys/kehittymättömyys. Aikaisemmin kun työmarkkinoilla ei ollut vielä mitään vakiintunutta neuvottelujärjestelmää harjoittivat tällaista koulutustoimintaa vain työntekijöiden keskusjärjestö SAK. Tarkoituksena oli palkkatyöväestön herättäminen ajamaan omia etujaan joukkovoiman avulla. Samalla koulutusta tarvittiin myös toimitsijoiden tieto- ja taitotason kohottamiseksi.

Toisen maailmansodan jälkeen järjestöjen koulutustoiminta on laajentunut sitä mukaa, kun jäsenmäärät ovat kohonneet ja kun on saatu aikaan erilaisia yhteistoimintaan liittyviä ja tulopoliittisia sopimuksia. Koulutustoiminnalla on palkansaajien luottamusmiehet pyritty perehdyttämään sopimusten sisältöön ja siihen, miten jäsenistön etuja tulisi ajaa työpaikoilla. Erityisesti juuri tulopoliittisen neuvottelumekanismin vakiinnuttua ja laajennuttua koskemaan lähes kaikkia palkansaajia on

myös järjestö- ja ay-koulutus jatkuvasti lisääntynyt. Palkansaajajärjestöjen koulutusjärjestelmät ovat näiltä osin tällä hetkellä suurin piirtein samanlaisia. Sen sijaan muilta osin niiden koulutuksessa on selviä eroja, kuten edellä on todettu.

Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminnassa on havaittavissa tällä hetkellä ainakin seuraavia ongelmia:

1. *Koulutuksen heterogeenisuus.* Kuten edellä on tuotu esiin, nykyinen tarjonta on hyvin monipuolista. Tämä johtaa kysymään, mikä on järjestöjen koulutusvastuu? Tähän ei tässä pyritä antamaan vastausta. Se on tietysti järjestöjen itse tehtävä. Todettakoon vain, että keskeisin vastuualue järjestöillä on epäilemättä juuri yhteiskunnallisessa koulutuksessa. Ay- ja järjestökoulutus luontuu parhaiten niiden tehtäväksi. Näin varsinkin siitä syystä, että kukin järjestö haluaa harjoittaa tätä toimintaa omassa "henkisessä" ilmapiirissään.

Muiden koulutussisältöjen osalta palkansaajajärjestöjen koulutusvastuu riippuu luonnollisesti paljolti siitä, missä määrin sen jäsenistöllä esiintyy sellaisia tarpeita, joiden tyydyttämisestä muu aikuiskasvatusjärjestelmä ei riittävästi huolehdi.

2. *Suhtautuminen ammatilliseen lisäkoulutukseen.* Kuten edellä on käynyt ilmi harjoittavat Akavan ja STTK:n jäsenliitot myös tällaista koulutusta. TVK:ssakin on pieniä alkeita tällaisesta toiminnasta, mutta SAK:ssa sitä ei toistaiseksi esiinny. Sielläkin on kuitenkin viime aikoina herännyt yhä enemmän kiinnostusta ammatillista koulutusta kohtaan.

Ilmeisesti ammatillisen lisäkoulutuksen kehittäminen on vaikeampaa teollisuusliittoperiaatteella kuin ammattikuntaperiaatteella järjestäytyneessä ay-liikkeessä. Siellä tarkastelutapa on pakostakin yleisempi, eikä niin ammattikeskeinen kuin toimihenkilöjärjestöissä. Suoritustasolla ammatillisen lisäkoulutuksen tarve ei myöskään ole aina yhtä ilmeinen. Tällä hetkellä pohditaan varsin paljon työntekijöiden itsensäkehittämismahdollisuuksien lisäämistä työelämässä (ks. esim. Huuhtanen 1981). On selvää, ettei se voi tapahtua ilman työtehtävien ja työnjaon perusteellista uudistamista. Tästä syystä ay-liikkeen on paneuduttava työn uudelleenmuotoiluun ja ammatillisen lisäkoulutuksen kysymyksiin aivan uudella tavalla. Tämä koskee ehkä kaikkein eniten SAK:laista ay-liikettä, sillä juuri sen edustamalla alueella näiden uudistusten tarve on suurin.

3. *Koulutuskustannukset.* Tällä hetkellä palkansaajajärjestöjen koulutustoimintaa rahoittavat valtio, työnantajat, järjestöt/liitot sekä osallistujat itse. Valtion tuki koulutustoiminnalle kanavoituu valtionapuna opistoille ja opintokeskuksille. Työnantajapuoli on taas solminut palkansaajajärjestöjen kanssa koulutussopimuksia, joiden perusteella he korvaavat osallistumisesta aiheutuneet kustannukset ja ansionmenetykset eräissä tapauksissa, kuten edellä on kerrottu.

Liitot maksavat puolestaan osan keskusjärjestöjen kurseista, omista kurseistaan, opintokerhoistaan jne. Jos liitolla on oma opisto, aiheutuu tästä myös luonnollisesti liitoille kustannuksia, sillä valtionapua ei saada kaikkiin menoihin. Lisäksi liitot maksavat tietyissä tapauksissa jäsenilleen päivärahaa, mutta useissa tapauksissa osallistujat menettävät palkan koulutusajaltaan.

Koulutuskustannusten jakautumisesta on saatavissa hyvin vähän tietoa. SAK:ssa vuonna 1977 koulutustoimintaan käytetyt varat jakautuivat seuraavasti:

Valtionavut	mk	%
— opintokerhojen	303 000	
— opistojen	3 720 000	21.6
— lyhytkurssien	734 000	
Työnantajien korvaukset (sovitut)	5 300 000	25.2
Ay-liikkeen kustannukset	11 000 000	52.2
Yhteensä	21 057 000	100.0

(Ammattiyhdistyskoulutus... 1980,32)

SAK:lainen ay-liike kustantaa siis itse noin puolet lähinnä yhteiskunnallis-yleissivistäväksi luonnehdittavasta koulutustoiminnastaan. Valtio ja työnantajat maksavat vuorostaan kumpikin siitä noin ¼:n. On muistettava, että työnantajien maksut kohdistuvat erityyppiseen koulutukseen — lähinnä rationalisointi-, työsuojelu-, luottamusmies- ja yhteistoimintakoulutukseen — kuin ay-liikkeen omat varat.

Olisi mielenkiintoista verrata kustannusten jakautumista eri keskusjärjestöjen koulutuksen osalta, mutta valitettavasti tällaista tietoa ei toistaiseksi ole ainakaan kovin helposti saatavissa. Voisi kuitenkin olettaa, että koska toimihenkilöjärjestöillä esiintyy enemmän myös puhtaasti ammatillista lisäkoulutusta, niin työnantajien ja järjestöjen oma osuus kustannuksista on suurempi.

Työnantajien tuki kohdistuu lähinnä erilaiseen työelämään liittyvään ”yhteistyökoulu-

tukseen” ja sellaiseen koulutukseen, jonka järjestäminen on työnantajillekin tärkeää. Työnantajat ovat näin jossain määrin voineet vaikuttaa myös palkansaajajärjestöjen koulutustoimintaan. Palkansaajajärjestöt eivät olekaan tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseen, koska työnantajilla on viime kädessä päätävävalta siitä, missä tapauksessa koulutukseen osallistuva voi saada kustannuksista korvausta.

SAK, TVK ja STTK ovatkin jo jonkin aikaa vaatineet opintovapaalain edelleen kehittämistä ja työnantajilta tätä varten perittävän koulutusrahaston perustamista. Opintovapaalakihan ei ole Suomessa edistynyt palkatonta opintovapaoikeutta pitemmälle. Ruotsissa Laki työnantajan aikuiskoulutusmaksusta tuli voimaan vuonna 1975.

Työnantajat ovat suhtautuneet tähän asti koulutusrahastoon varsin penseästi. Yhteis-pohjoismaisessa työnantajien koulutuspoliittisessa puheenvuorossa ”Ammattitaito ja tulevaisuus” (1980-luvun alussa) esitettiin, että varat palkalliseen opintovapaaseen tulisi kerätä verovaroin. Tällä hetkellä työnantajatkin tosin näkevät välttämättömäksi pyrkiä kehittämään sellainen järjestelmä, jossa yritykset yhteistoinnissa osallistuvat koulutuksen kustannuksiin, mutta heidän perusteluinaan on yritysten halu estää oman koulutuksen avulla luodun ”pääoman” (kvalifikaatioiden) siirtyminen muiden yritysten hallintaan (ks. Teollisuusneuvottelukunnan Työvoimapoliittinen kannanotto, syyskuu 1982). Lähtökohta on siis aivan toinen kuin palkansaajajärjestöjen vaatimuksissa. Vaikka näin on, niin ei tuntuisi aivan mahdollomalta pyrkiä yhdistämään nämä erilaiset intressit mahdollisesti perustettavassa koulutusrahastossa. Perusedellytyksenä tietyksi on, että kerättävien varojen käytöstä päätäisivät eri osapuolet yhteistyössä.

Lähteet:

- Akavan toimintakertomukset vuosilta 1979—1980. Ammattitaito ja tulevaisuus. Pohjoismaisten koulutuspoliittinen puheenvuoro. NAF-SAF-DASTK. Teollisuuden Kustannus Oy i.v.
- Ammattiyhdistyskoulutus 1980-luvulla. SAK:n koulutusvaliokunta 1980 (moniste).
- Ay-koulutuksen suuntaviivat 1982. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y. Helsinki: Painomies Oy.
- Ay-liikkeen ajettava koulutuksellisia etuja. TVK — Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto ry:n äänenkannattaja 8/1978.
- Borg, Olavi. 1980a. Palkansaajien järjestövoiman kasvu 1945—80. Tampereen yliopisto. Poliittikan tutkimuksen laitos. Tutkimuksia 56.

-
- Borg, Olavi. 1980b. Työelämän organisaatiot ja politiikka. Tampereen yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Tutkimuksia 55.
- Huuhtanen, Pekka. 1981. Työn sisällön ja järjestelyjen kehittäminen. Katsaus alan työpsykologiseen tutkimukseen ja toimintaan Suomessa. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Jukola-Aho, Marja. 1981. Koulutuspoliittinen tavoitteenasettelu Suomessa. Tutkimus puolueiden ja etujärjestöjen koululaitokselle asettamista tavoitteista sotien jälkeisenä aikana (1945—1975). Tampereen yliopisto. Valtio-opin lisensiaattitutkimus (julkaisematon).
- Kontula, Olavi. 1975a. 30 vuotta teknisten hyväksi. Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto 30 vuotta. Helsinki: STTK.
- Kontula, Olavi. 1975b. Teknisten Liitto 50 vuotta. Teknisten Liitto ry. Tapiola: Weilin + Göös.
- Offe, Claus. 1976. Industry and Inequality. London: Arnold Ltd.
- Schmitz, Enno. 1978. Leistung und Loyalität. Berufliche Weiterbildung und Personalpolitik in Industrieunternehmen. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Teknisten Liiton koulutusosaston moniste 24.2. 1981.
- Teollisuusneuvottelukunta. Työvoimapolitiittinen kannanotto. Syyskuu 1982. Helsinki.
- Tuomisto, Jukka. 1982. Työelämän aikuiskasvatus Suomessa: kehityspiirteiden ja nykytilan tarkastelua. Tampereen yliopisto. Aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 18.
- TVK-opiston toimintakertomukset 1970—1981.
- Työmarkkinaopas. 1981. Helsinki: Sanomapaino.
- Virkailijain kansalaisopiston toimintakertomukset 1970—1981.
- Wilensky, Harold. 1960. Work, careers, and social intergration. International social science journal, Vol. XII, No 4.