

Työelämän koulutuksen asema työvoiman kvalifikaatioiden kehittämässä

Tuomisto, Jukka. 1984. Työelämän koulutuksen asema työvoiman kvalifikaatioiden kehittämässä. Aikuiskasvatus 4, 3, 130—138. — Artikkelissa käsitellään työvoiman kvalifikaatioiden tuottamista kokonaisvaltaisesti. Siinä analysoidaan, mikä asema eri tasoisella koulutuksella, kokemuksella ja työelämän suunnittelu-, tutkimus- ja kehittämistoiminnalla on kvalifikaatioiden kehittämässä. Työelämän koulutuksen osalta tarkastellaan työnantajien, valtiovallan ja palkansaajajärjestöjen asemaa ja tehtäviä tässä toiminnassa. Lopuksi todetaan, että työelämän koulutuksen teorian kehittämisen täytyisi lähteä työelämän kehityksen kokonaisvaltaisesta tarkastelusta ja eri intressiryhmien tehtävien ja tavoitteiden analysoinnista.

1. Yleisiä lähtökohtia

Kvalifikaatioilla tarkoitetaan yleensä niitä tietoja ja valmiuksia, joita yksilö tarvitsee voidakseen toimia työelämässä. Näiden kvalifikaatioiden oppiminen voi tapahtua joko työssä harjaantumalla kokemuksen kautta ja/tai koulutuksen avulla. Aikaisemmin suurin osa kvalifikaatioista opittiin työssä *kokemuksen kautta*. Nykyisin yhä suurempi osa työelämän edellyttämistä kvalifikaatioista opitaan *koulutuksen avulla*. Tämä tapahtuu toisaalta ennen työelämään siirtymistä koulujärjestelmän piirissä, toisaalta työelämän yhteydessä tapahtuvan koulutuksen avulla.

Henkilön työkokemuksen määrällä ja laadulla on kiistämätön, mutta vaikeasti täsmällisesti määriteltävä vaikutus hänen kvalifikaatioihinsa. Ilmeisesti tästä syystä työkokemuksen vaikutuksia kvalifikaatioihin ei ole juuri tutkittu. Koulutuksen avulla hankittujen kvalifikaatioiden indikaattoreina mainitaan tavallisesti työvoiman *yleissivistävän* ja *ammattillisen* koulutuksen taso. Väestön koulutusrakenteen kehityksestä meillä on olemassa tarkat tilastotiedot ja -ennusteet, joista työvoiman kvalifikaatiotasossa tapahtuneet muutokset ovat helposti nähtävissä. Sen sijaan *työelämän yhteydessä harjoitettavan koulutustoiminnan* vaikutusta työvoiman kvalifikaatiotasoon ei ole juuri tutkittu. Kuitenkin tällainen ”työelämän koulutus” (work-related training), kuten

sitä nykyään on alettu yhä yleisemmin kutsua, on laajentunut parin viimeisen vuosikymmenen aikana voimakkaasti kaikissa teollistuneissa maissa. Tällaiseen koulutukseen luetaan yleensä sekä julkisyhteisöjen että yksityisten yritysten ja liikelaitosten harjoittama henkilöstönkoulutus, valtion harjoittama työllisyyskoulutus ja muu ammatillinen kurssitoiminta sekä erilaisten ammatillisten järjestöjen harjoittama työhön liittyvä koulutustoiminta (ks. esim. Peterson ym. 1982, 72).

2. Kvalifikaatioiden tuottamisesta

Tarkasteltaessa koulutuksen osuutta kvalifikaatioiden muodostumisessa kiinnitetään tavallisesti huomiota vain koulujärjestelmän¹ piirissä tapahtuvaan kasvatus- ja koulutustoimintaan.

Koulun ja työelämän välinen ajallinen ja muukin etäisyys on kuitenkin varsin suuri, joten koulujärjestelmän opetuksessa ei voida

1) Koulujärjestelmällä tarkoitetaan tässä perus-, keski- ja korkea-asteen koulutuksen muodostama kokonaisuutta. Aikuiskasvatustoiminta jää kokonaan sen ulkopuolelle. Erottelu ei ole käytännössä aivan tarkka, sillä monet ammatilliset koulut ja korkeakoulut järjestävät jossain määrin myös aikuisille tarkoitettua opetusta.

seurata kuin hyvin yleisellä tasolla työelämän kvalifikaatiotarpeiden kehitystä. Koulujärjestelmän opetussuunnitelmat joudutaan laatimaan tavallisesti melko pitkäksi ajanjaksoksi kerrallaan. On selvää, ettei opetuksessa voida tällöin kovin nopeasti ottaa huomioon yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia.

Yhteiskunnallisen muutosprosessin jatkuva nopeutuminen on tehnyt työvoiman kvalifikaatioiden tuottamisen koulujärjestelmän avulla entistä vaikeammaksi. Nykyisessä tilanteessa onkin yleisesti omaksuttu se kanta, että yhteiskunnallisen muutosprosessin vaatimuksiin vastaaminen edellyttää sellaista koulutusta, joka kehittää nuorison yleistä informaation vastaanotto- ja käsittelykykyä sekä valmiutta itsensä jatkuvaan kehittämiseen (mm. opiskelun avulla). Kapea-alainen ammatillinen tai muu erikoiskoulutus ei siis yksin riitä turvaamaan työvoiman toimintamahdollisuuksia työelämässä. Ruotsalainen kasvatustieteilijä Torsten Husen on esittänyt tämän ajatuksen paradoksaalisen väitteen muodossa todeten, että nykyaikana laaja-alainen yleissivistävä koulutus on parasta ammatillista koulutusta (Husen 1980, 41).

Toinen ruotsalainen koulutustutkija Adler-Karlsson (1983) on taas mennyt pohdinnoissaan vielä pitemmälle. Hän on vaatinut, että koulujärjestelmän opetus tulisi ainakin osittain vapauttaa työelämän kvalifikaatiotarpeiden orjallisesta seurailemisesta ja sitä tulisi kehittää enemmän yksilöittäin omakohtaisesti kokemien sivistystarpeitten pohjalta. Hänkin tosin toteaa, että edelleenkin tarvittaisiin myös ammatillista ja tieteellistä koulutusta, mutta se ei olisi enää yhtä keskeisenä koulujärjestelmän suunnittelun lähtökohdana kuin nykyään.

Työelämän koulutuksen asema kvalifikaatioiden tuottamisessa on aivan toinen kuin koulujärjestelmän. Takala (1983, 49) on todennut, että mitä lähempänä pääomalle voittoa tuottavia työprosesseja koulutus tapahtuu, sitä paremmin koulutukseen käytetty aika (tai koulutuskustannukset oppilasta kohti) keskimäärin osoittaa koulutuksen aikaansaamia työvalifikaatioita (eli työntekijän kykyä työn käyttöarvotuttavuuden lisäämiseen). Tällöin esim. peruskouluopetuksen ”tehokkuus” työvalifikaatioiden muodostajana on väljempien ehtojen alainen kuin ammatillisen koulutuksen. Ammattikoulussa saadulla koulutuksella ei puolestaan ole yhtä tiukkoja tehokkuuskriteerejä kuin *työpaikalla tapahtuvalla* (tai työn yhteydessä) koulutuksella.

Työelämän koulutuksella on siis välittömin yhteys käyttöarvojen tuottamiseen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että sen merkitys tässä suhteessa olisi keskeisin. Työelämän yhteydessä annettava koulutushan pohjautuu aina aikaisemmalle (yleissivistävälle ja ammatilliselle) koulutukselle. *Koska työelämän koulutus on kuitenkin lähinnä työprosesseja, niin se kertoo parhaiten työprosessin yhteydessä tapahtuvista työvoiman kvalifikaatiotarpeiden muutoksista.*

Tarkastelemalla toteutunutta työelämän koulutusta voidaan siis arvioida työvoiman kvalifikaatiotarpeissa tapahtuneita nopeita muutoksia. Annettu koulutushan kertoo varsin hyvin sen, miten esim. työnantaja (koulutaja) arvioi omasta näkökulmastaan työvoimansa (henkilöstönsä) kvalifikaatiotason kohottamis- ja kehittämistarpeen. Tämä arvio saattaa tietysti olla oikea tai väärä. Työelämässä koulutustarpeen arviointivirheet näkyvät kuitenkin välittömästi, joten puutteet voidaan yleensä korjata nopeasti. Näinollen annettua koulutusta voidaan pitää suhteellisen hyvänä kvalifikaatiotarpeen kehityksen indikaattorina. Tällöin on kuitenkin aina otettava huomioon se, että eri intressiryhmien kvalifikaatiointressit voivat poiketa hyvinkin huomattavasti toisistaan, jopa olla täysin vastakkaisia. Esim. työnantaja- ja palkansaaajapuolen käsitykset työvoiman koulutustarpeista poikkeavat usein huomattavasti toisistaan, kuten tutkimuksissa on osoitettu (ks. esim. Maljojoki 1981, 31; Jukola-Aho 1981).

Kuvio 1. Koulujärjestelmän ja työelämän koulutuksen asema työvoiman kvalifikaatioiden tuottamisessa. (Prosenttiluvut osoittavat ao. koulutustason omaavien osuutta ammatissa toimivan väestön keskuudessa vuonna 1978. Tilastotiedotus TY 1979: 9,24)

KOULU-JÄRJESTELMÄ		TYÖELÄMÄ	
Korkea-aste	10 %	Työpaikalla tapahtuva tutkimus-suunnittelu- ja kehittämis-toiminta	↑
Keskiaste			
— ylempi	12 %	Työelämän koulutus	↓
— alempi	23 %		↑
Perusaste	55 %	Käytännössä oppiminen (kokemus)	↓

Kuviossa pyritään havainnollistamaan työelämän koulutuksen suhdetta toisaalta koulujärjestelmään ja toisaalta niihin työelämän toimintoihin, joiden puitteissa tyyppoprosessin edellyttämien kvalifikaatioiden tuottaminen tapahtuu.

Kuten kuviosta käy ilmi, on kvalifikaatioiden tuottaminen nykyisin monivaiheinen prosessi. Vanhin kvalifikaatioiden tuottamistapa on kokemuksen kautta oppiminen, eli ”työ tekijänsä neuvoo”. Työkokemuksella tulee epäilemättä olemaan aina keskeinen merkitys kvalifikaatioiden muodostumisessa. Sen suhteellinen osuus on kuitenkin aikojen kuluessa vähentynyt. Nykyisin työvoimalta vaadittavat perus- ja yleiskvalifikaatiot tuotetaan yhä suuremmissa määrin yhteiskunnan koulutusjärjestelmän avulla. Työelämän koulutuksen ja työelämän tutkimus- ja kehittämistoiminnan merkitys on jatkuvasti kasvanut. Tämä johtuu nopeutuneesta kehitysvauhdista, johon on mahdotonta vastata yksin koulujärjestelmää kehittämällä. Tästä syystä on kaikissa kehittyneissä teollisuusmaissa alettu yhä ponnekaammin kehittää jatkuvan kasvatuksen järjestelmiä, joissa työelämän koulutuksella on keskeinen asema.

On selvää, että työelämässä tarvitaan nykyisin myös yhä enemmän suunnittelu- ja kehittämistoimintaa. Sen avulla tuotetaan ne kvalifikaatiot, jotka ovat työtoiminnan jatkuvan kehittämisen kannalta välttämättömiä. Näistä kvalifikaatioista on käytetty joskus nimitystä ”luovat kvalifikaatiot” (Masuch 1974, 55), joskus taas puhutaan ”innovatiivista kvalifikaatioista” (Illeris 1977). Käytetään niistä mitä nimitystä tahansa, niin kysymys on sellaisten kvalifikaatioiden tuottamisesta, jotka mahdollistavat itse työprosessin jatkuvan kehittämisen.

Vaikka edellä olevassa kuviossa työelämän koulutus on erotettu toisaalta ”käytännön oppimisesta” ja toisaalta ”tutkimus- ja kehittämistoiminnasta”, niin tämä erottelu ei ole aina käytännössä mahdollista eikä tarkoituksenmukaista. Aikuiskasvatusteoreetikot ovatkin vaatineet toisaalta työtoiminnan pedagogisoimista ja toisaalta tutkimus- ja kehittämistoiminnan liittämistä osaksi koulutustoimintaa (Cohen-Rosenthal 1982, 5—15). Ruotsissa on puhuttu ”arkipäiväoppimisesta” (vardagsinläring) ja vaadittu työelämän kehittämistä niin, että työ voisi muodostua kaikille positiiviseksi oppimisympäristöksi (ks. Persson 1980; Sköld 1979; Targama 1982). Suomessa on taas vaadittu työelämän koulutustoiminnan lähentämistä tutkimus- ja kehittämistoimintaan erityi-

sesti korkea-asteen täydennyskoulutuksen yhteydessä (ks. Virkkunen & Toikka 1982, 79—84; Vesikansa 1982, 87—91). Nykyisin työelämässä jatkuvasti yleistynyt projektityöskentely yhdistää useissa tapauksissa kaikki edellisessä kuviossa työelämän yhteydessä esitetyt kvalifikaatioiden muodostumistavat (ks. esim. Bertelsen & Illeris & Poulsen 1979).

Voidaan todeta, että työelämän koulutuksella on siis kiinteä yhteys sekä käytännön toimintaan että työelämän tutkimus- ja kehittämistoimintaan.

3. Työvoiman yleinen kvalifikaatiotaso ja sen kehitys

Useimmiten kvalifikaatiotutkimuksissa on pyritty selvittämään koko väestön yleisessä kvalifikaatiotasossa tapahtuneita muutoksia, eli väestön yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen tasoa. Koska Suomessa on ollut vuodesta 1921 lähtien kaikille tarkoitettu yhteinen yleissivistävä koulutus, niin tässä yhteydessä on mielenkiintoisempaa tarkastella sitä, miten ammatillisesti eriytnyt koulutus on yleistynyt väestön keskuudessa.

Ennen viime sotia ammatillisen koulutuksen määrä oli vielä hyvin vähäistä. Tämä johtui paljolti siitä, että ammattikoulutusjärjestelmämme oli tuolloin varsin kehittymätön. Näyttää siltä, että tuotantoelämä pystyi toimimaan ennen viime sotia pitkälti käyttäen hyväkseen vain yleissivistävän peruskoulutuksen saanutta työvoimaa. Riitti kun korkeammalla työnjohdolla ja tuotannon suunnittelijoilla oli jonkin alan tekninen koulutus. Vaikka yksityisten yrittäjien ja valtion taholla puhuttiin paljon ammattikoulutuksen kehittämisestä, niin tulokset olivat suhteellisen vähäisiä.

Kun Kauppa- ja teollisuusministeriö kokosi vuonna 1942 edustavan tilaston teollisuuden työntekijöiden ammattikoulutustarpeesta, niin selvityksen mukaan teollisuuden työntekijöiltä edellytetyn ammattitaidon ja heidän saamansa koulutuksen suhde oli seuraavanlainen:

- tehtäviä, jotka edellyttävät varsinaista ammattitaitoa noin 35 % työläisistä
- näissä tehtävissä toimivista oli saanut koulumuotoista valmennusta tehtäviinsä 16 %
- kaikista teollisuuden työntekijöistä oli saanut koulumuotoista valmennusta tehtäviinsä 5 % (Niini & Suurla 1948, 207)

Tuolloin siis vain noin kolmasosa teollisuuden työtehtävistä edellytti varsinaista ammattitaitoa. Kaikista teollisuuden työntekijöistä oli tällaista koulutusta saanut ainoastaan noin 5 %.

Mainittakoon että vielä 1970 ”teollisessa työssä ja koneenhoidon alalla” toimivista oli vain 22 % saanut ammatillisesti eriytyneitä koulutusta. Kaikista ammatissa toimivista vastaava prosenttiluku oli tuolloin 29. (Kom. miet. 1975: 28, 44)

Ammattikoulutetun työvoiman määrä teollisuuden alalla oli siis kasvanut vuosina 1942—70 5 %:sta 22 %:iin, eli noin 17 prosenttiyksikköä. Kun otetaan huomioon, että myöhäisempi luku kertoo kaikkien teollisessa työssä ja koneenhoidon alalla työskentelevien koulutustason, niin voidaan todeta, että kovin nopeasti ammatillisen koulutuksen saaneiden määrä ei ole teollisuudessa kohonnut. Herää kysymys, miten näin vähäisellä koulutuksella oikeastaan on tultu toimeen ja kenen intressejä kouluttamattoman työvoiman käyttö oikeastaan on palvelut? Voidaan myös kysyä, onko koulutus sittenkään niin välttämättömyydenä kuin usein kuvitellaan ja annetaan ymmärtää? Jos tähänkin asti työelämän edellyttämät ammatilliset kvalifikaatiot on opittu enimmäkseen työssä kokemuksen kautta, niin miksei sitten tästäkin eteenpäin? Erityisesti työnantajat ovat yrittäneet perustella ”kouluväsymyksellä” ja ”koulutuksen etääntymisellä tuotantotoiminnasta” yleisen ja ammatillisen koulutuksen lyhentämistä, vaikka he toisaalta ovat korostaneet korkean koulutustason merkitystä tuotannollisen tehokkuuden ja kilpailukykyyn säilyttämisen kannalta. Heidän kaksijakoinen koulutuspolitiikkansa tähtää selvästi työvoiman kvalifikaatiotason polarisaatiokehitykseen, jolloin muodostuu suhteellisen pieni korkea koulutustason omaavien erikoisammattimiesten ja toimihenkilöiden ryhmä, kun taas suurin osa työntekijöistä on lyhyen koulutuksen saanutta suhteellisen halpaa työvoimaa. Osa tällaisista työntekijöistä korvataan koneilla, jolloin työttömien määrä lisääntyy. Sen sijaan palkansaajapuoli on korostanut jatkuvasti laaja-alaisen yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen merkitystä, koska vain sen avulla työntekijöillä on mahdollisuus selvitä nykyisen tuotantotoiminnan muutospaineissa. Hyvä koulutus antaa työntekijälle myös enemmän liikkumismahdollisuuksia työmarkkinoilla ja tietysti sillä on merkitystä hänelle myös siitä syystä, että sen perusteella määräytyy pitkälti hänen palkkansa ja arvostuksensa työelämässä.

Miten sitten koulutustaso kohoaa tulevaisuudessa? Siitä saadaan jonkinlainen karkea kuva seuraavasta taulukosta, jossa on arvioitu väestön (yli 15-vuotiaat) ammatillisen koulutustason kohoamista lähitulevaisuudessa (ks. myös tässä lehdessä olevan Antikaisen artikkelin kuvio 1. sivu 118).

Taulukko 1. Ammatillisesti eriytyneen koulutuksen suorittaneiden osuus (%) väestöstä (15-vuotiaat ja sitä vanhemmat) vuosina 1980, 1985, 1990 ja 1995

Ammatillisesti eriytyneen koulutuksen suorittaneiden osuus

	1980	1985	1990	1995
— kiinteämuotoinen ammatillinen koulutus	30	35	40	46
— kiinteä- ja kursimuotoinen (lähinnä työllisyyskursseja) ammatillinen koulutus	32	38	44	50

(Repo 1983, 36 ja 42)

Keskiasteen koulunuudistuksen ansiosta ammatillinen koulutus yleistyy vähitellen, mutta on huomattava, että vielä vuonna 1995 yli 15-vuotiaista noin puolet on ilman tällaista koulutusta. (Miten tämä kehitys tapahtuu eri ikäryhmissä ks. tarkemmin emt. 32 ja 42.)

Ammatillisesti eriytyneen koulutuksen saaneiden osuus kasvaa siis tulevaisuudessaakin suhteellisen hitaasti. Lukujen valossa on selvää, että työvoiman kvalifikaatiotason nopea ja laaja-alainen kohottaminen edellyttää työelämän koulutuksen voimakasta kehittämistä. Pelkästään työllisyyskoulutuksen kehittäminen ei riitä, sillä sen vaikutus näyttää olevan suhteellisen vähäinen (4 prosenttiyksikköä vuonna 1995).

4. Kvalifikaatioiden tuottaminen työelämässä

Kuten edellä on todettu voi kvalifikaatioiden tuottaminen työelämässä tapahtua kolmella eri tavalla: kokemuksen kautta, työelämän koulutuksen avulla sekä tutkimus-, suunnittelu- ja kehittämistoiminnan yhteydessä. Tässä keskitytään ainoastaan työelämän koulutuksen tarkasteluun. Työelämän koulutuksen merkitystä tuotannon kehitykselle ei ole vielä paljoakaan tutkittu, vaikka joitakin yrityksiä on toki tehty (ks. esim. Pihlaja 1975; Miettinen

1978). Työelämän koulutuksen kehityksen tarkastelussa tutkija kohtaa monia vaikeita ongelmia. Yhtenä ongelmana on työelämän koulutuksen tilastoinnin puutteellisuus ja kehitysmättömyys. Tämä koskee erityisesti yksityisen elinkeinoelämän ja monenkirjavien koulutusorganisaatioiden toimintaa. Myöskään valtiovallan harjoittamasta koulustoitinnasta ei ole saatavissa kunnollisia tilastoja kuin joidenkin tiettyjen koulutusmuotojen osalta. Tilastoja on toki olemassa, mutta niitä ei ole muokattu yleistajuisempaan muotoon.

Työelämän koulutuksen yhteiskunnallisena lähtökohdana ovat teknologian ja työnjaon kehityksestä johtuvat työprosessien muutokset sekä kulloinkin työmarkkinatilanne. Teknologian kehitys aiheuttaa luonnollisesti ammatillista lisäkoulustarvetta työssä oleville; työn edellyttämät tekniset kvalifikaatiovaatimukset muuttuvat koko ajan. Työnjaon muutoksista ja työn yhteiskunnallistumisesta johtuen erilaiset kommunikaatio- ja ihmishuhdetaidot ovat tulleet työelämässä entistä tärkeämmiksi. Tämä on näkynyt työelämässä mm. ryhmätyö-, yhteistoiminta- ja johtamistaidollisen koulutuksen lisääntymisenä. Muutokset työmarkkinatilanteessa ja työelämän suhteissa näkyvät työelämän koulutuksessa kahdella eri tavalla.

Ensinnäkin, työttömyyden kasvaessa valtio on ottanut eräänlaisen työmarkkinoiden säätelijän roolin. Keskeisenä työmarkkinapoliittisena säätelyvälineenä se käyttää työllisyyskoulutusta ja muuta ammatillista kurssitoimintaa. Toiseksi, työmarkkinasuhteiden muutokset näkyvät myös ammatillisten järjestöjen koulutuksessa, joka on myös jatkuvasti lisääntynyt. Kaikki palkansaajajärjestöt harjoittavat nykyisin jäsenistönsä kohdistuvaa laajaa ”työmarkkinakoulutusta”, jonka tarkoituksena on toisaalta jäsenistön aktiivisuuden ylläpito (järjestö- ja ay-koulutus) ja toisaalta sen taloudellisten yms. etujen ajaminen. Jälkimmäisestä toiminnasta vastaavat lähinnä järjestöjen asettamat luottamushenkilöt, joille järjestetään tätä varten erityistä koulutusta (esim. luottamusmieskoulutus, työsuojelukoulutus).

Eduvalvonnassa on ensisijaisesti kysymys työntekijöiden ja toimihenkilöiden aseman turvaamisesta työnantajan alaisina palkkatyöntekijöinä. Eräiden ammattiryhmien kohdalla korostuu myös ko. ammattiryhmän pyrkimys turvata omat etunsa suhteessa muihin ammattiryhmiin.

Työelämän koulutus kytkeytyy monin eri tavoin yhteiskunnan tuotantotoimintaan. Sillä on yhtyeys mm.:

- ammatilliseen koulutukseen (teknisten kvalifikaatioiden tuottaminen)
- kansantalouteen (työvoiman laatu ja työn tuottavuus)
- työllisyyteen ja työvoimapolitiikkaan (työllisyyskoulutus)
- yritysten henkilöstöpolitiikkaan (työvoiman integrointi ja motivointi)
- työelämän demokratisointiin ja kehittämiseen (mm. yhteistoimintalain edellyttämät kvalifikaatiot)
- työntekijöiden yhteiskunnalliseen asemaan (kvalifikaatiot työvoiman arvon ja palkanmuodostuksen perustana sekä ammatillisten järjestöjen koulustoitinnan merkitys palkansaajien etujen ajamisessa)
- työntekijöiden persoonallisuuteen (työn sisällön kautta) jne. (vrt. Julkunen 1983)

4.1. Työnantajien koulutus

Noin puolet nykyisin harjoitettavasta aikuiskasvatustoiminnasta on työnantajien järjestämää. Tämä koulutus on selvimmin ja kiinteimmin yhteydessä työelämään. Toteutettua koulutusta voidaan pitää manifestoituneena koulutustarpeena, eli voidaan ajatella että tämä koulutus osoittaa sitä, missä määrin ja millä aloilla kvalifikaatiotarpeita on ollut tarpeellista täydentää koulutuksen avulla työelämässä.

Henkilöstökoulutuksen voimakas laajentuminen alkoi 1960-luvulla. Tähän vaikutti kansainvälisen kilpailutilanteen kiristyminen ja näkemys inhimillisen pääoman keskeisestä merkityksestä tässä kilpailussa. Sekä ulkomailla että kotimaassa suoritettua koulutuksen taloustieteelliset tutkimukset olivat pohjana tälle ajattelulle (ks. esim. Niitamo 1958; Relander 1969). Tuolloin kiinnitettiin huomiota erityisesti henkilöstön ammatillisten tietojen ja taitojen kehittämiseen. 1970-luvulla alkoivat yritykset tarkastella koulutusta henkilöstöhallinnollisesta näkökulmasta käsin, yhtenä sen osa-alueena. Tällöin koulutuksen keskeiseksi tavoitteiksi muodostui yhteisen ajattelutavan luominen yrityksen eri henkilöstöryhmiin, yhteistoimintaorganisaatioiden kehittäminen ja työntekijöiden motivointi. Kuten Virkkunen (1981, 64) on todennut, on henkilöstökoulutus toisaalta ammatillista työhön liittyvää koulutusta ja toisaalta kiinteä osa yritysten johtamista ja hallintoa. Viimeksi mainitusta seikasta johtuen se saa käytännössä muusta koulustoitinnasta poikkeavia piirteitä (ks. tarkemmin emt. 65).

Katajiston mukaan (1984, 62) ammatilliseen aikuiskoulutukseen osallistui viime vuosikymmenen vaihteessa vuoden ajanjaksolla yhteensä 600 000 henkilöä. Luottamushenkilökoulutukseen osallistui vastaavana ajankohtana 90 000 henkilöä. Työelämän koulutukseen osallistui siis kaiken kaikkiaan lähes 700 000 henkilöä.

Työnantajat järjestivät ammatillisesta koulutuksesta 63 %, jokin oppilaitos 21 %, jokin järjestö tai liitto 11 % ja loput 5 % jokin muu tahon (Haven & Syvänpää 1983, 30 ja 37). Työnantaja on siis selvästi tavallisin ammatillisen koulutuksen järjestäjä työelämässä.

Vaikka työhön liittyvä koulutus on osallistujamäärien perusteella nykyisin runsasta, niin on muistettava, että koulutuksen kesto ei yleensä ole kovin pitkä. Em. tutkimuksen mukaan ammatilliseen koulutukseen osallistuneet aikuiset saivat opetusta (1,5 vuoden aikana) keskimäärin 16,8 päivää henkeä kohti (emt., 40). Kun koulutus koostui tavallisesti useammasta lyhytkestoisesta koulutustapahtumasta, niin toiminnan opinnollinen merkitys ei liene ollut kovin suuri. Koulutuksen vaikutus on ilmeisesti usein enemmänkin herätteellistä ja motivoivaa luonteeltaan. Sitä käytetään myös yritysten henkilöstöhallinnossa palkitsemisvälineenä.

Työnantajan koulutustoiminnan on todettu useissa tutkimuksissa kohdistuvan varsin eri tavoihin eri henkilöstöryhmiin. Mm. teollisuuden piirissä vuonna 1977 tehdyssä kyselytutkimuksessa todettiin, että eri henkilöstöryhmät osallistuvat työntantajan koulutukseen seuraavasti: johtavat toimihenkilöt 65 %, tekniset toimihenkilöt 69 %, konttoritoimihenkilöt 31 % ja työntekijät 20 % (Tuomisto 1979, 98).

Samansuuntaisiin tuloksiin päädyttiin myös Suomen Työnantajien Keskusliiton vuosina 1974 ja 1979 suorittamissa tutkimuksissa. Toimihenkilöiden ja työntekijöiden osallistumiserot ovat varsin selvät. Kaiken lisäksi osa työntekijöiden koulutuksesta oli pelkästään perhe- ja oppilaitoskoulutusta ja työnopetusta, jossa ei ollut kysymys kvalifikaatiotason kohottamisesta. Toimihenkilöillä tällaisen koulutuksen osuus oli varsin vähäinen. (Teollisuuden koulutus... 16—19)

Selvästi eniten työnantajat ovat kouluttaneet johto-, valvonta- sekä suunnittelutehtävissä toimivia henkilöitä. Sen sijaan suoritustason (työntekijät ja konttoritoimihenkilöt) työntekijät ovat päässeet osallistumaan koulutukseen suhteellisen vähän. Työnantajien koulutustoiminnan painopiste kertoo omaa selvää kieltään eri henkilöstöryhmien työn laadusta

ja sisällöstä sekä sen edellyttämästä koulutustarpeesta. Jos työ on jatkuvasti virikkeetöntä, samanlaisena toistuvaa, niin on selvää, ettei se vaadi ammatillista lisäkoulutusta. Tällöin työ ei myöskään luonnollisesti muodostu ihmisen itsensäkehittämisen lähtökohdaksi, vaan paremminkin sen esteeksi. Työsuojelussa on tähän asti kiinnitetty huomiota ensisijaisesti työn fyysisiin vaaratekijöihin, nyt olisi korkea aika kiinnittää huomiota myös sen henkisiin vaaratekijöihin, jotka johtuvat työn yksitoikkoisuudesta, virikkeettömyydestä ja sosiaalisesta eristäytyneisyydestä.

Työnantajien koulutus näyttää osaltaan edesauttavan työvoiman kvalifikaatioiden voimakasta polarisoitumista. Toisaalla on korkeasti koulutettu ja lisäkoulutettu suunnittelu- ja johtoporras, toisaalla taas ammattikoulutamaton tai lyhyen ammatillisen koulutuksen saanut työntekijäkunta, jonka kvalifikaatiotason kohottamisesta ei juuri välitetä.

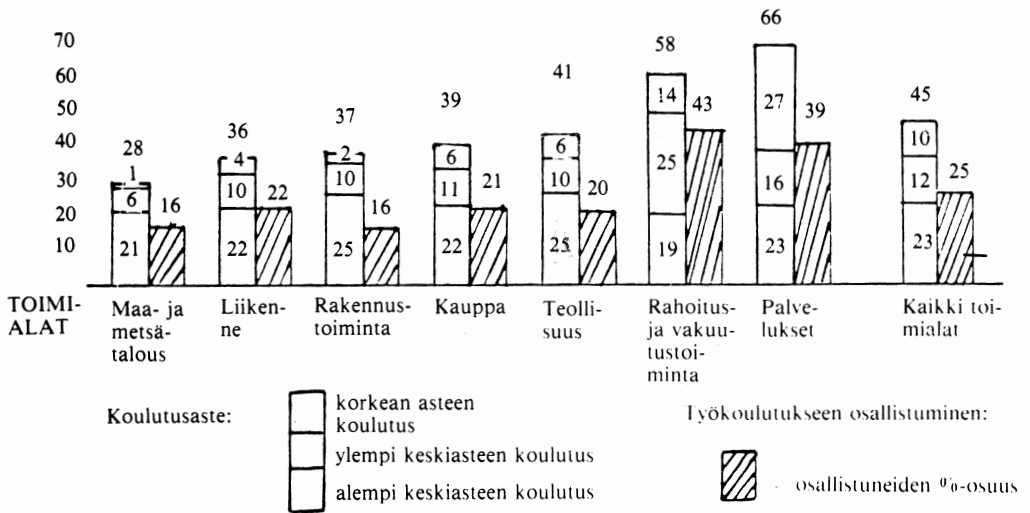
Miten yleistä työnantajien harjoittama koulutustoiminta on sitten ollut eri elinkeinoaloilla? Seuraavan sivun kuvioon on koottu tilastoista eri toimialojen työvoiman koulujärjestelmän piirissä saama koulutus sekä heidän saamansa ”työkoulutus”¹ (vuonna 1977).

”Työkoulutuksen” tarve voi johtua joko uudesta teknologiasta (ammatillinen koulutus) tai työn vaatimasta uudenlaisesta organisointi- ja johtamistavasta (johtamistaidollinen koulutus). Se voi olla seurausta myös henkilöstön aikaisemman koulutuksen alhaisesta tasosta. Jälkimmäinen oletus ei näytä pitävän ainkaan yleisesti paikkaansa, sillä kuvioista 2. käy ilmi, että lisäkoulutus on yleisin niillä aloilla, joilla koulutustaso on ennestäänkin korkea. Eli tässä tulee ilmi se aikuiskasvatuksessa usein havaittu tosiasia, että koulutus kasautuu niille, joilla sitä on jo muutenkin.

Aivan lineaarinen koulutusasteen ja ”työkoulutukseen” osallistumisen välinen riippuvuus ei ole, vaan toimialakohtaiset erityispiirteet näyttävät vaikuttavan koulutuksen yleisyyteen. Yleisintä koulutukseen osallistuminen on toimihenkilövaltaisilla, korkeaa koulutustasoa vaativilla aloilla, joilla ATK on viime vuosina nopeasti yleistynyt.

¹Työkoulutus on tilastokeskuksen käyttämä termi, jolla tarkoitetaan työhön liittyvää koulutusta. Palkansaajilla työkoulutukseksi luetaan työnantajan kokonaan tai osittain kustantama koulutus, yrittäjillä ja avustavilla perheenjäsenillä yleensä työhön tai ammatin liittyvä koulutus.

Kuvio 2. Työvoiman koulutuksesta¹ ja työkoulutukseen osallistuminen² toimialoittain (%)



¹Työvoiman koulutusaste tammikuussa 1978 (Tilastokeskus, TY 1979:9, 15)

²Työkoulutukseen osallistuminen kuluneen vuoden aikana, syyskuu 1977 (Tilastotiedotus TY 1978:27,26)

4.2. Valtion työelämän yhteydessä harjoittama koulustustoiminta

Sen lisäksi että valtio harjoittaa työnantajana henkilöstöönsä kohdistuvaa koulustustoimintaa se toimeenpanee myös sellaista koulutusta, joka on luonteeltaan yleistä, kaikille sen tarpeessa oleville tarkoitettua toimintaa. Tunnetuinta tällaisesta koulutuksesta lienee valtion harjoittama työllisyyskoulustustoiminta, joka kohdistuu työttömiin ja/tai työttömyysuhan alaisiin henkilöihin ja johon vuosittain osallistuu noin 30 000 henkilöä. Muita tällaisia valtion järjestämiä tai tukemia työvoiman kva-lifikaatiotasoa kohottavia koulutusmuotoja ovat "muut ammatilliset kurssit" (prosenttikurssit), ammatilliset pätevyystutkinnot sekä oppisopimuskoulutus. Osallistujamääriä koskevien tilastojen lisäksi näistä toiminnoista — työllisyyskoulutusta lukuunottamatta — ei ole juuri saatavissa tarkempia tietoja. Prosenttikurssitoiminnasta on tosin 1970-luvun puolessavälissä tehty laajajako tutkimus (ks. Kaipainen & Vuolle 1976). Mainittakoon myös, että sellaiset keskeiset työelämän koulutuslaitokset kuten Ammattien-edistämislaitos ja Markkinointi-Instituutti toimivat pitkälti valtion tuen varassa ja sen valvonnan alaisina.

Edellä mainittujen toimintamuotojen lisäksi on huomattava, että valtiovalta harjoittaa laajaa työkäisiin kohdistuvaa koulustustoimintaa myös monien muidenkin koulutusinstituutioiden kautta. Vaikka osallistuminen tällaiseen koulustustoimintaan on vapaaehtoista, niin sillä on epäilemättä huomattava merkitys ajatellen työvoiman yleistä kva-lifikaatiotasoa. Tällaisesta toiminnasta mainittakoon mm. iltaoppikoulut, ammatillisten oppilaitosten kurssitoiminta, yliopistojen ja korkeakoulujen täydennyskoulutus sekä kesäyliopisto- ja avoin korkeakoulutoiminta.

4.3. Palkansaajajärjestöjen koulustustoiminta

Palkansaajajärjestöjen vaikutusvallan kasvu on aiheuttanut niiden jäsenistön ja toimihenkilöiden koulustarpeen lisääntymisen. Työntekijäportaan liittojen ja niitä edustavan keskusjärjestön (SAK) koulustustoiminta on jo vanhaa, mutta toimihenkilöjärjestöjen (TVK, STTK ja Akava) laajamittaisempi järjestäytyminen ja myös koulustustoiminnan laajeneminen tapahtui vasta 1970-luvulla (ks. tarkemmin Tuomisto 1982, 116—127).

Karkeasti arvioiden palkansaajajärjestöjen koulutustoimintaan osallistuu vuosittain noin 90 000—100 000 henkilöä (vrt. Haven & Svanperä 1983, 30). Heistä noin $\frac{3}{4}$ osallistuu SAK:n (ja sen liittojen) ja $\frac{1}{4}$ toimihenkilöjärjestöjen (TVK, STTK ja Akava sekä niiden liitot) koulutustoimintaan (Tuomisto 1982, 122).

Palkansaajajärjestöjen koulutus on toisaalta koko jäsenistölle tarkoitettua järjestö- ja ay-koulutusta ja toisaalta luottamustehtävissä toimiville tarkoitettua erikoiskoulutusta. Molemmissa on kysymys työmarkkinoilla tarvittavien toimintavalmiuksien tuottamisesta. Koulutuksen avulla pyritään turvaamaan jäsenistön aktiivisuus ja luottamushenkilöstön asiantuntemus ja tehokkuus jäsenistön etujen ajajina ja valvojina. Erikoiskoulutusta annetaan täten mm. luottamusmiehille (luottamusmieskoulutus/yhdyshenkilökoulutus), työsuojeluvaltuutetuille (työsuojelukoulutus), yhteistoimintaelimissä toimiville sekä tiedotus- ja rationalisointitoiminnassa mukana oleville palkansaajien edustajille.

Varsinaista ammatillista lisäkoulutusta järjestetään melko vähän. SAK:lainen ay-liike ei järjestä sitä lainkaan jäsenilleen, mutta toimihenkilöjärjestöt ja liitot järjestävät sitä jossain määrin. Erityisesti eräät erikoiskoulutetut ammattiryhmät ja näitä edustavat liitot ovat olleet tässä suhteessa aktiivisia (esim. Insinööri-liitto, Lakimiesliitto, Teknisten Liitto). Koulutuksen tavoitteena on jäsenistön ammatillisten tietojen ja taitojen ajan tasalla pitämisen ohella pyrkimys säilyttää omantyyvoimansa arvo työmarkkinoilla mahdollisimman korkeana. Jossain määrin tällaisella koulutuksella voi olla vaikutusta myös oman ammattiryhmän statuksen kohottamisessa suhteessa muihin lähellä oleviin ammattiryhmiin.

5. Johtopäätöksiä ja ongelmia

Edellä on hahmoteltu työelämän koulutuksen asemaa työvoiman kvalifikaatioiden tuottamisessa. Työelämän koulutuksen tutkiminen on toistaiseksi ollut vähäistä. Tämä johtuu ilmeisesti toisaalta siitä, että tämä koulutus on vielä suhteellisen nuorta ja toisaalta siitä, että se ei muodosta toistaiseksi mitään selvää yhtenäistä kokonaisuutta. Päinvastoin, toiminta saattaa näyttää ulkopuolisesta hyvinkin hajanaiselta ja erilaisiin tavoitteisiin pyrkivältä. Tätä käsitystä vielä tukee se, että työelämän koulutuksen eri sektoreita tarkastellaan yleensä hyvin erilaisista lähtökohdista. Työnantajil-

la tarkastelukulmana on lähinnä taloudellisuus- ja tehokkuusajattelu, valtiovallalla yleiset työvoiman kvalifikaatiovaatimukset ja työvoimapolitiittinen tilanne, palkansaajajärjestöillä taas palkansaajien yleisen yhteiskunnallisen aseman parantaminen.

Yleisen työelämän koulutusta käsittävän teorian kehittäminen olisi tärkeää, mutta se on edellä mainituista syistä johtuen vaikeaa. On selvää, että lähtökohdaksi on otettava koko työelämän kehitys ja sen aiheuttamat muuttuvat vaatimukset työvoiman kvalifikaatioille. Tällöin kvalifikaatiotarkastelu on ulotettava tavanomaisia teknisiä kvalifikaatioita laajemmalle koskemaan kaikkia työtoiminnan työntekijältä edellyttämiä kvalifikaatioita. Tällöin on pohdittava mm. sitä, minkälaisia yleisiä kvalifikaatioita työntekijältä vaaditaan, kun hän joutuu myymään työmarkkinoilla omaa työvoimatavaraansa. Yksittäiseltä työntekijältä vaaditaan ammatillisten kvalifikaatioiden ohella sopeutumiskykyä ja lojaalisuutta työnantajan intressejä kohtaan. Kokonaistyöeläisen näkökulmasta taas palkkatyöeläisiltä vaaditaan yhtenäisyyttä ja solidaarisuutta yhteisten etujen ajamisessa. Myös kokonaiskapitalistin ja yksittäisen yrityksen (kapitalistin) näkökulma kvalifikaatiokysymykseen on jossain määrin erilainen. Kokonaiskapitalistin näkökulmasta työvoiman yleisen kvalifikaatiotason kohottaminen on välttämätöntä, koska se parantaa suomalaisten yritysten kilpailukykyä kansainvälisillä markkinoilla. Teoriassa tämä on myös yksittäisen kapitalistin etujen mukaista. Edellytyksenä kuitenkin on se, ettei yksittäiskapitalisti joudu itse kokonaan maksamaan työvoiman kvalifikaatiotason kohottamisesta koituvaa laskua, koska se heikentää hänen kilpailuasemaansa suhteessa muihin yrityksiin. Tästä syystä työnantajat ovatkin halunneet siirtää työvoiman yleisen kvalifikaatiotason kohottamisen koulutuksen avulla yhteiskunnan toimesta tapahtuvaksi.

Edellä hahmoteltujen ongelmien ratkaisu edellyttää työelämän koulutuksen käsittelyä yhtenä kokonaisuutena. On otettava huomioon kaikki ne keinot, joita meillä on käytettävissämme työvoiman kvalifikaatioiden tuottamisessa ja kehittämisessä sekä pohdittava niiden asemaa ja tehtäviä nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa. On myös pohdittava ja selvitetävä tarkemmin, mikä on työelämän eri intressiryhmien — työnantajien, palkansaajien ja valtiovallan — rooli ja vastuu työelämän koulutusta kehitettäessä.

Lähdeluettelo

- Adler-Karlsson, G. 1983. Skolan - parkeringplats för onödiga eller vägar till det inre reviret. Stockholm: Prisma.
- Berthelsen, Jens & Illeris, Knud & Poulsen, Sten 1979. Projektarbete. Erfarenheter och praktisk handledning. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Cohen-Rosenthal, Edward 1982. Participation as pedagogy: Quality of Working Life and Adult Education. *Convergence, An International Journal of Adult Education*. Vol. XV, No. 1.
- Haven & Syvänpää 1983. Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Tilastokeskus. Tutkimuksia 92. Helsinki.
- Husén, Torsten 1980. Skolan i prestationsamhället. Borås: Natur och Kultur.
- Illeris, Knud 1977. Problemorienterad och deltagarstyrd undervisning — förutsättningar, planering och genomförande. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Jukola-Aho, Marja 1981. Koulutuspoliittinen tavoitteenasettelu Suomessa. Tutkimus puolueiden ja etujärjestöjen koululaitokselle asettamista tavoitteista sotien jälkeisenä aikana (1945—1976). Tampereen yliopisto. Valtio-opin lisensiaattitutkimus.
- Julkunen, Raija 1983. Kvalifikaatiotutkimuksen kohteet ja metodologiat: katsaus teknologia ja kvalifikaatio-keskusteluun. Suomen Akatemian Tampereella järjestämässä Kvalifikaatioseminaarissa pidetty alustus (moniste).
- Kaipainen, Lea & Vuolle, Pirkko 1976. Ammattikasvatushallituksen alainen prosenttikurssitoiminta ammatillisen aikuiskoulutuksen muotona. Tampereen yliopisto. Aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 10.
- Katajisto, Jukka 1984. Osallistumismuutokset Suomen aikuiskasvatuksessa 1972—1980. Aikuiskasvatus 2.
- Komiteanmietintö 1975:28. Aikuiskoulutuskomitean II osamietintö. Helsinki.
- Maljojoki, Pentti 1981. Nuorten koulutusvalinnat ja alueelliset koulutuserot Suomessa. Oppilaiden ohjausjärjestelmätutkimus, III osaraportti. Joensuun korkeakoulu. Kasvatustieteiden osaston julkaisuja N:o 20.
- Masuch, Michael 1974. Uddannelsessektorens politiske økonomi. Lærearbejdet og lønararbejdet i kapitalismen. København: Rhodos.
- Miettinen, Asko 1978. Organisaatio ja koulutustulosten pysyvyys. Helsingin yliopisto. Helsinki.
- Niini & Suurla 1948. Ammattikasvatus- ja opetustyö. Teoksessa Keravuori (toim.), Teollisuuden sosiaalinen toiminta. Suomen Työnantajain Keskusliiton julkaisuja. Helsinki: Kustannus Oy Mantere.
- Niitamo, Olavi 1958. Tuottavuuden kehitys Suomen teollisuudessa vuosina 1925—1952. Kansantaloudellisia tutkimuksia XX. Helsinki.
- Persson, Henry 1980. Vuxenutbildning för förändring. Teoksessa Nordisk Vuxenutbildning 80/81. Malmö: LiberLäromedel.
- Peterson ym. 1982. Adult education and training in industrialized countries. New York: Praeger Publishers.
- Pihlaja, Jouko 1975. Työllisyyskoulutuksen taloudellisen edullisuuden määrittämisestä. Työvoimaministeriö, tutkimuksia 10. Helsinki.
- Repo, Aila 1983. Väestön tutkinto- ja koulutusraKENNE-ennuste 1981—1995. Tilastokeskus, Tutkimuksia Nro 94. Helsinki.
- Relander, Timo 1969. Oppilaitoskoulutus pääoma Suomen tehdasteollisuudessa vuosina 1950 ja 1960. Taloudellinen Tutkimuskeskus. Serie A VIII.
- Sköld, M. 1979. Den otillräckliga vuxenutbildningen. Rapport 11 inom forsknings- och utvecklingsarbetet Vuxenutbildning — vardagsinläring. Rapport A 38. Stockholm: Brevskolan.
- Takala, Tuomas 1983. Oppivelvollisuuskoulu ja yhteiskunnalliset intressit. Tutkimus kvalifikaatioihin ja koulutuskustannuksiin kohdistuvista intresseistä Suomen oppivelvollisuuskoulua koskevan koulutuspoliittisen päätöksenteon määrinä. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis, Ser. A. vol. 151.
- Targama, Axel 1982. Utbildning och lärande i arbetslivet — några framtidsperspektiv. Nordisk Ministerråd. København.
- Teollisuuden koulutus 1974 ja 1979 i.v. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Teollisuuden Kustannus Oy.
- Tilastotiedotus TY 1978:27. Työvoimatutkimus 1977. Tilastokeskus.
- Tilastotiedotus TY 1979:9. Työvoimatiedustelu, koulutus- ja ammattirakennetilasto 1978. Tilastokeskus.
- Tuomisto, Jukka 1979. Finlands delrapport. Teoksessa: Vuxenutbildning i arbetslivet. NU A 1979:9. Stockholm: GOTAB.
- Tuomisto, Jukka 1982. Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminnan kehityksen ja lähtökohtien tarkastelua. Aikuiskasvatus 4.
- Vesikansa, Esko 1982. Akateemisuudesta avoimeen yliopistoon. Aikuiskasvatus 3.
- Virkkunen, Jaakko 1983. Henkilöstökoulutus. Teoksessa Taskinen & Tuomisto (toim.), Aikuiskasvatus 80-luvulla. Tampereen yliopisto, Aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 16.
- Virkkunen, Jaakko & Toikka, Kari 1982. Tieteellisen täydennyskoulutuksen suunnittelusta. Aikuiskasvatus 3.