

*Jukka Tuomisto*

# Kulutuksesta tuottavuuden ja tehokkuuden osatekijäksi

— työnantajien koulutusajattelun muuttuminen

*Tuomisto, Jukka 1986. Kulutuksesta tuottavuuden ja tehokkuuden osatekijäksi -työnantajien koulutusajattelun muuttuminen. Aikuiskasvatus 6, 2, 80—86. — Artikkelissa analysoidaan, minkälaisille paradigmoille työnantajien koulutusajattelu on maassamme perustunut viime sotien jälkeisenä aikana. Koulutusajattelussa erotetaan sosiaalipoliittisen, koulutuksen taloustieteellisen ja henkilöstöhallinnollisen paradigman kaudet. Vaikka nämä kaudet eivät erotu käytännössä toisistaan aivan selvärajaisesti, niin yleisellä tasolla niiden erottaminen on suhteellisen selkeää. Nykyisin yritysten koulutustoimintaa ohjaavat entistä enemmän tehokkuus- ja taloudellisuustavoitteet, mistä on ollut seurauksena työvoiman kvalifikaatioiden polarisaatiokehitys.*

Teollisuustyönantajien koulutusajattelussa on havaittavissa eräitä selviä kehitysvaiheita viime sotien jälkeisenä aikana. Koulutuksen merkitystä, sen rationaalisuutta, on kussakin vaiheessa perusteltu hieman eri tavoin. Vallitsevan paradigman rinnalla on esiintynyt muitakin perusteluja, mutta niiden merkitys ei ole ollut kovin keskeinen. Vallitsevalla paradigmallalla on luonnollisesti ollut suuri vaikutus siihen, minkälaisena koulutuksen merkitys on yrityksissä nähty ja miten sitä on haluttu kehittää. Artikkelissa tarkastellaan, minkälaisille paradigmoille työnantajien koulutustoiminta on maassamme perustunut viime sotien jälkeisenä aikana ja mitkä yhteiskunnalliset tekijät ovat vaikuttaneet ajattelutavan muutokseen. Tarkastelu perustuu lähinnä teollisuudessa tapahtuneen kehityksen analysointiin, mutta on ilmeistä, että muutokset ovat tapahtuneet suurin piirtein samalla tavoin myös muilla työelämän sektoreilla.

## *1. Koulutus sosiaalitoimintana (1944—1958)*

Vielä pitkään sotien jälkeen nähtiin koulutus ensisijaisesti yhtenä yritysten sosiaalitoi-

minnan muotona. Vuonna 1948 ilmestyneessä Keravuoren toimittamassa kirjassa *Teollisuuden sosiaalinen toiminta* on ammattikasvatus ja -opetustyö sijoitettu henkiseen huoltoon yhdessä vapaa-ajan harrastustoiminnan kanssa. Osa teollisuuslaitosten tuolloin harjoittamasta sosiaalitoiminnasta oli lakisääteistä, osa taas vapaaehtoista. Koulutus kuului tuolloin, kuten myöhemminkin, vapaaehtoiseen toimintaan. Yleensä koulutusta järjestivät enemmän suuret yritykset, joissa se oli myös paremmin organisoitu.

Paukkusen kahdessa tutkimuksessa, joista toinen *Teollisuuden sosiaalitoiminta toisen maailmansodan jälkeen* ilmestyi vuonna 1955, ja toinen *Sosiaalitoiminta ja sen kustannukset Suomen teollisuudessa* ilmestyi vuonna 1964 koulutus on sijoitettu yhdeksi henkisen sosiaalitoiminnan alaluokaksi (ks. Paukkunen 1955, 49 — 50 ja 1964, 28 — 29). Tässä kehitysvaiheessa koulutus nähtiin ensisijaisesti toimintana, josta työnantajalle oli vain kuluja. Jotkut tosin ymmärsivät, ettei kysymys ollut pelkästään kustannuksia aiheuttavasta toiminnasta, vaan tuotannon sujumisen kannalta välttämättömistä menoista (ks. Keravuori 1948, 17 — 18). Teollisuuden sosiaalitoiminnan kustannuksia selvittelevillä tutkimuksilla haluttiin ko-

rosta työntantajien aktiivisuutta ja uhrautuvaisuutta sosiaalialalla. Tietoja käytettiin pohjana keskusteltaessa, mitkä tulisivat olla teollisuustyöntantajien ja valtion tehtävät sosiaalihuollon sektorilla.

Työntantajat antoivat mielellään sellaisen kuvan, että heidän koulutustoimintansa on jonkinlaista hyväntekeväisyyttä (filantropiaa) tai uhrautuvaa sosiaalitoimintaa, josta valtion oikeastaan tulisi huolehtia.

## 2. Koulutus taloudellisena sijoituksena (1958 — 1968)

Koulutuksen osalta teollisuuden sosiaalime-  
not tulivat uudelleenarvioitaviksi, kun koulu-  
tuksen taloustieteellinen tutkimus osoitti 1950-  
luvulla, ettei koulutusta ole syytä tarkastella  
pelkästään kuluja aiheuttavana toimintana,  
vaan sillä on selviä vaikutuksia myös työn tehokkuuteen ja tuottavuuteen. Vaikka sijoitukset opetus- ja kasvatustarkoituksiin sekä ammattitaidon lisäämiseen näyttivät hyvin vähän tuottavilta, niin kuitenkin 1950-luvun lopulla eräässä amerikkalaisessa, norjalaisessa ja suomalaisessa tutkimuksessa tultiin toisistaan riippumatta siihen tulokseen, että inhimillisellä tekijällä ja erityisesti tiedon tasolla on keskeinen merkitys taloudellisessa tuottavuudessa.

Tutkimustulokset osoittivat selvästi, että tiedon kohottaminen, esim. koulutuksen avulla, on tuotannon lisäyksen ja taloudellisen tuottavuuden kannalta varsin kannattavaa toimintaa. Suomessa näiden teorioiden omaksumiseen vaikutti erityisesti Niitamon vuonna 1958 ilmestynyt tutkimus *Tuottavuuden kehitys Suomen teollisuudessa 1925—1952*, jossa hän totesi, että tiedon taso on merkittävin tuottavuuden kasvuun vaikuttava osatekijä (Niitamo 1958).

Niitamon mukaan työhön osallistuvien koulutuksen lisääntyminen, työmenetelmien kehittäminen ja koneiden laadun nousu ovat olleet teollisuutemme osalta vähintään yhtä tärkeitä tuottavuuden kohottajia kuin koneiden käytön määrällinen lisääminen sinänsä. Tästä hän päätyi toteamaan, että teollisuutemme tuottavuuden kehityksen perustekijät ovat olleet *koneellistaminen* ja *koulutus*. Se, millainen on teollisuutemme tuottavuuden vastainen kehitys, riippuu siitä, miten paljon tuloista uhraamme koneisiin ja koulutukseen. (Niitamo 1958 b,

119—122).

Mahdollisuus tuottaa enemmän annetuilla työ- ja pääomamäärillä riippuu Niitamon mukaan sekä ihmisten *halusta* (yrittäjyydestä, aloitteellisuudesta yms.) että *kyvystä* (organisaation henkilöstön koulutuksen ja ammattitaidon ts. taloudellisen, teknillisen ja yleisen tiedon tasosta). Koneellistumisen jatkuva kehitys aiheuttaa koulutustasovaatimuksen jatkuvan kohoamisen. (Niitamo 1962, 119).

Koska työvoiman koulutustason kohottaminen koulujärjestelmän avulla on varsin hidas prosessi, niin Niitamon mukaan on pohdittava erilaisia keinoja, miten työvoiman koulutustaso saataisiin vastaamaan mahdollisimman hyvin tuotantoelämän tarpeita. Hän toteaa, että hyvä yleiskoulutus saattaa tulla yhä tärkeämmäksi liian spesialisoitumisen vastapainona, sillä nopea kehitys, elinkeinorakenteen muutokset, tuotantomenetelmien vaihtuminen yms. edellyttävät, että työvoiman on tarvittaessa kyettävä nopeasti vaihtamaan tehtävää ja alaa, ammattitaidon on oltava jatkuvan uudistumisprosessin alainen. Hän toteaa lopuksi seuraavaa: Tässä tullaankin  *aikuiskasvatukseen — toisin sanoen erääseen tärkeimmistä tekijöistä pyrittäessä turvaamaan taloudellinen kasvu ja mukautumaan nopeaan kehitykseen*. Tarvittava joustavuus voidaan toteuttaa vain siten, että luodaan pohja jatkuvalla koulutukselle ja kehittämiselle, aktiiviselle itseopiskelulle ja tehokkaalle kurssitoiminnalle. ...yhä merkittävämmäksi tulee nykypolville totuus, ettei opiskelu saa koskaan loppua. (Niitamo 1962, 119)

Teollisuuslehdessä vuonna 1959 ollessa artikkelissa Teuronen toteaa, että koulutuksen, kuten kaiken toiminnan teollisuudessa, tulee pitää kannattavuuden parantamista yhteisenä päämääränä. Tavoitteina ovat tuotannon lisääminen, laadun parantaminen ja kustannusten alentaminen. Tärkeänä keinona tähän päämäärään pyrittäessä on hänen mukaansa tehokas, koko henkilökuntaa koskeva koulutustoiminta. (Teuronen 1959,196)

Koulutuksella voidaan hänen mukaansa saavuttaa monia etuja. Näitä ovat mm.: oppi aika vähenee, työn laatu paranee, työn määrä nousee, raaka-ainetta säästyy, koneiden kunto säilyy, vastuuntunto lisääntyy, yhteistyöhenki herää, vaihtuvuus vähenee, työturvallisuus lisääntyy, kuri ja järjestys paranee.

Edelleen hän toteaa, että ilman opetuksen kasvatuksellista puolta, jolla luodaan *oikea työmoraali*, ei edellä mainittuja etuja kuitenkaan voida tyydyttävästi saavuttaa. Teuronen

mukaan hyvin järjestetty koulutus on eräs nykyajan tehokkaimmista sijoituksista ja rationaalisointikeinoista työn laadun parantamiseksi, tuotannon tehon nostamiseksi ja kannattavuuden lisäämiseksi. *Koulutukseen sijoitetut rahat eivät ole uhrauksia vaan investointeja.* (Teuronen 1959, 197)

Edellä mainitut koulutuksen vaikutukset liittyvät koulutuksen *taloudellisen merkityksen* (työn määrä nousee, raaka-ainetta säästyy, koneiden kunto säilyy) ohella myös sen keskeiseen asemaan *työkalifikaatioiden tuottamisessa* (oppiaika lyhenee, työn laatu paranee, työturvallisuus lisääntyy) ja *yrityksen henkilöstöhallinnossa* (vastuuntunto lisääntyy, yhteistyöhenki herää, kuri ja järjestys paranee, vaihtuvuus vähenee). Näin koulutus palvelee kaikkia yrityksen perustehtäviä eli taloudellisuutta, tehokkuutta ja työrauhan säilymistä.

Liljan mukaan (1979, 20) 1960-luvun alkupuolella tuli työelämän tutkimukseen uutena lisäpiirteenä koulutukseen liittyvän tutkimuksen lisääntyminen. Tätä tutkimusta tehtiin varsin paljon yritysten sisäisenä selvitystyönä. Liikkeenjohdollisessa koulutuksessa alettiin varovaisesti lisätä sosiaalitieteellisen tiedon osuutta ja yhteiskuntatieteellisen koulutuksen saaneita ryhdyttiin käyttämään kouluttajina. Tämä työelämän tutkimuksen uudelleenorientaatio juonsi juurensa taloudellista kasvua korostavasta talouspoliittisesta tavoitteenasettelusta, jossa ns. inhimilliseen pääomaan suoritettavilla investoinneilla arvioitiin olevan suuri merkitys. (ks. esim. Mäki 1964, 2 — 5; Relander 1969, 94; Mäki & Koskinen 1961, 5)

Työnantajien edustajat ovat arvioineet 1960-lukua suurin piirtein samalla tavoin. Laatusten mukaan (1976, 8) kansantaloutemme siirtyi 1960-luvulla ekstensiivisen kasvun kaudesta intensiiviseen kasvuun. Tällöin työmarkkinaratkaisujen keskeiseksi arviointiperustaksi tuli hänen mukaansa tuottavuuden kasvu. Työmarkkinaneuvottelijoille pelivaraa antavat, *tuottavuuden edistämiseen vaikuttavat keinot siirtyivät yhä selvemmin henkisen pääoman käytön problematiikkaan.*

Kun koulutusta oli aikaisemmin pidetty vain kuluja aiheuttavana sosiaalitoimintana, niin nyt sitä alettiin tarkastella tuottavana sijoituksena. Ns. koulutuksen taloustieteellinen koulukunta alkoi puhua investoinnista inhimilliseen pääomaan. Koulutustoiminta oli tällaista investoimista ihmisiin, eli inhimilliseen pääomaan (human capital) (ks. esim. Becker 1975; Mincer 1962). Entisestä kulutustekijästä tuli yhtäkkiä yksi keskeisempiä tuottavuuden ja tehokkuuden osatekijöitä.

Koulutuksen taloustieteellinen ajattelu näkyy varsin selvästi lehtikirjoittelussa ja alan kirjallisuudessa (ks. esim. Mäki 1964). Työnantajien toimesta tehtiin joitakin tutkimuksiakin tällä alueella. Mielenkiintoisin lienee Relanderin vuonna 1969 ilmestynyt tutkimus *Oppilaitoskoulutuspääoma Suomen tehdasteollisuudessa vuosina 1950 ja 1960*. Siinä tarkastellaan taloustieteellisestä näkökulmasta koulutustason kohoamista teollisuudessa kymmenen vuoden aikana. Siinä ei kuitenkaan tutkita varsinaisesti koulutuksen vaikutusta tuottavuuteen, vaikka tämä onkin koko tutkimuksen perusoletuksena. (ks. myös Koskinen 1961).

Koska koulutuksella oli todettu yleisellä tasolla olevan merkitystä taloudelliseen tuottavuuteen ja tehokkuuteen, niin oletettiin, että tämä vaikutusyhteys pätee myös yritysten koulutukseen. Tästä syystä työnantajien asennoituminen koulutusta kohtaan muuttui vähitellen myönteisemmäksi. Tämä näkyy mm. siinä, että *teollisuuden koulutustoiminta laajeni erityisen voimakkaasti 1960-luvulla.*

Vaikka koulutuksen vaikutusta tuottavuuden kohoamiseen ei ole aina pystyttykään yritystasolla kovin täsmällisesti osoittamaan, niin yritykset eivät suinkaan ole vähentäneet koulutustaan. Tämä johtunee siitä, että koulutuksella on kuitenkin sellaisia muita vaikutuksia — joihin mm. Teuronen artikkelissaan viittaa — joiden takia työnantajilla ei ole ollut varaa luopua siitä. Nämä työkurin ja -rauhan ylläpitämiseen sekä työvoiman integrointiin liittyvät vaikutukset tulivat entistä tärkeämmäksi 1960-luvun lopulla, kun yritysdemokratiakeskustelu kävi kuumimmillaan. Tällöin työnantajat alkoivat tarkastella koulutusta yhä enemmän henkilöstöhallinnon näkökulmasta. On selvää, ettei taloustieteellinen ajattelu suinkaan kadonnut, mutta se siirtyi joksikin aikaa koulutuskustelussa taka-alalle.

### 3. Koulutus henkilöstöhallinnon välineenä (1968 —)

Henkilöstöhallinnon pioneerivaihe sijoittuu Liljan mukaan 1960-luvun loppuun, eli samaan aikaan jolloin yritysdemokratiakeskustelu oli parhaassa vauhdissa. Aikaisemmin olivat suomalaiset yritykset, kauppakorkeakoulut, teknilliset korkeakoulut ja jopa liikkeenjohdon täydennys- ja jatkokoulutuslaitokset jättäneet henkilöstöhallintoon ja ihmissuhteisiin liittyvän koulutuksen vähälle tai jopa laiminlyöneet sen joissakin tapauksissa lähes täysin. (Lilja 1977, 127 — 128)

Pioneerivaiheen tärkeimpiä ilmenemismuotoina voidaan pitää: 1) henkilöstöhallintojärjestelmän keskitettyä suunnittelua ja ns. runkosuunnitelmien kehittämistä, 2) paikallisen tason koneiston laajentamista ja muotoutumista laadittujen uusien suunnitelmien mukaisesti, 3) *koulutusjärjestelmän kehittämistä*, 4) työnantajaliittojen henkilöstöhallintosektorin syntymistä sekä 5) työnantajakoneiston sisäisen työnjaon ja vuorovaikutuksen kehittymistä. (emt., 128)

On selvää, ettei yrityksissä saada aikaan helposti uudistuksia, ellei niille ole olemassa konkreettista perustetta ja tarvetta. Mihin siten perustui uuden henkilöstöhallinnollisen ajattelutavan rationaliteetti ja syntyminen? Liljan mukaan monessa yrityksessä oli kysymyksessä ensisijaisesti *työvoimasta käydyn kilpailun kiristyminen* 1970-luvun alkupuolella. Tästä syystä yritysten ylin johto suhtautui myönteisesti uudenlaisen henkilöstöhallintojärjestelmän sisäänajoon ja kehittämiseen; työelämän suhteiden kehittämisessä tapahtui laadullinen muutos, siirryttiin työsuhteasioiden hoidosta henkilöstöhallintoon. (emt., 128)

1960-luvun lopulla käyty vilkas keskustelu yrittäjädemokratian laajentamisesta yrityksissä vaikutti myös omalta osaltaan siihen, että yritykset näkivät tarpeelliseksi uusien henkilöstöhallinnollisten keinojen kehittelyn. *Henkilöstö oli integroitava tiiviimmin yrityksen tavoitteisiin, jotta yrittäjädemokratia uudistus toteutuisi työnantajien toivomalla tavalla*. Kokonaisvaltaisen henkilöstösuunnittelun avulla voitiin antaa henkilöstölle positiivinen kuva yrityksen halusta edistää heidän kehittymis- ja urallaattemispyrkimyksiään sekä samalla sitoa henkilöstö entistä tiukemmin yrityksen tehokkuus- ja työrauhatavoitteisiin. Henkilöstöhallinnolla voitiin siis edistää sekä yritysten tehokkuus- että työrauhatavoitteita. Näin ollen ei olekaan ihme, että henkilöstöhallinnollinen ajattelu otettiin 1970-luvun alussa nopeasti keskeiseksi työelämän kehittämisen lähtökohdaksi ja sitä esiteltiin useissa suomalaisissa ja ulkomaisissa julkaisuissa (Palm & Voutilainen 1972; Rubenowitz 1971; Uggelberg 1973).

Suomessa uutta henkilöstöhallintojärjestelmää suunnittelemaan ja koordinoimaan asetettiin STK:n ja LTK:n toimesta erityinen henkilöstöhallinnon asiantuntijaryhmä, jonka työn tuloksena syntyivät mm. seuraavat julkaisut: *Henkilöstöhallinto ja sen informaatiojärjestelmä* (1972), *Henkilöstön kehittäminen ja sen informaatiojärjestelmä* (Etelävuori et al. 1972) sekä *Henkilöstöhankintajärjestelmä* (Kaleva et al. 1975). Kirjoissa nähdään henkilöstöhallinto yläkäsitteenä, joka jakautuu henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstön kehittä-

seen omine informaatiojärjestelmineen. Henkilöstöhallinnon kaikkia lohkoja varten suunniteltiin oma informaatiojärjestelmä, jotta voitaisiin siirtyä ”vaistonvaraisesta” työsuhteasioiden hoidosta ”tietoperäiseen” henkilöstöasioiden hoitoon (Aura 1971, 91 — 94; ks. myös Lilja 1977, 129).

Kirjan ”Henkilöstön kehittäminen ja sen informaatiojärjestelmä” esipuheessa todetaan, että henkilöstön kehittäminen nähdään nykyaikaisessa yrityksessä pysyvänä tehtävänä, joka suunnitelmallisesti hoidettuna palvelee yritystä, sen henkilöstöä ja koko yhteiskuntaa. Perinteinen koulutus muodostaa keskeisen osan henkilöstön kehittämistoiminnassa, mutta sen rinnalla on tarpeen käyttää myös muita kehittämismuotoja. Henkilöstön kehittämismuotoina kirjassa mainitaan seuraavat: perehdyttäminen, työnopastus, koulutustoiminta, työkierto, sijaisuus, ryhmätyöskentely, itseopiskelu ja muut kehittämismuodot (Etelävuori et al. 1972, 1 ja 34).

On helppo havaita, ettei henkilöstön kehittämisessä ollut kysymys mistään uudesta asiasta; samoja kehittämismuotoja oli teollisuudessa käytetty jo kauan aikaa. Uutta sen sijaan oli se, että nämä kaikki eri kehittämismuodot koottiin nyt palvelemaan kokonaisvaltaisesti yrityksen henkilöstöhallintoa. Käyttämällä tietoisesti ja tehokkaasti näitä kehittämismuotoja yritystoiminnan kaikilla tasoilla (yksilö, henkilöstöryhmä, toimintayksikkö, koko yritys) voitiin toimintaa tehostaa sekä parantaa yrityksen yleistä ilmapiiriä ja työrauhaa.

Henkilöstöhallinnollisen uudistuksen motiivointi henkilökunnalle tapahtui vakuuttamalla, että ”henkilöstön kehittäminen tarjoaa henkilöstölle uusia osallistumismahdollisuuksia kunkin omaan työhön sekä yksilökohtaisiin kehitymis- ja etenemismahdollisuuksiin liittyvien asioiden käsittelyssä” (emt., 2).

Palm ja Voutilainen (1972, 39 — 40) katsovat, että ”henkilöstöhallinto on yhteistoiminnan hallintoa. Tästä syystä henkilöstöhallinto ja yrittäjädemokratia-asiat ovat käytännössä hyvin kiinteästi toisiinsa kytketyt”. Yrityksen kannalta henkilöstöhallinnon toivottiin siis edistävän yrityksen sisäistä yhteistoimintaa ja laajentavan vuorovaikutusta sekä normaalissa toimintaorganisaatiossa että myös yhteistyöelämissä (emt.). On helppo havaita, että taustalla väikkivät ”ihmissuhdekoulukunnan” mukaiset ajatukset me-hengen luomisesta ja yhteisistä intresseistä.

Henkilöstöhallinnollinen ajattelu ja uudistustarve voidaan siis nähdä toisaalta seurauksena kiristyvästä kilpailusta työvoimamarkkinoilla ja toisaalta työnantajien strategiana

tuolloisten yritysdemokratiahankkeiden hallitsemiseksi ja hillitsemiseksi (Lilja 1977, 128 ja 133 — 135). Kun koulutus tuli näin liitettyksi kiinteäksi osaksi yritysten henkilöstöhallintoa, niin sen merkitys henkilöstön valikoinnin ja sijoittelun välineenä kasvoi. Koulutuksen merkitystä henkilöstön urallaetenemisessä alettiin korostaa, vaikka on ilmeistä, että aivan muut tekijät ratkaisevat tämän etenemisen. Paitsi että koulutuksella tuotetaan nopeasti työelämässä tarvittavia työkalifikaatioita, niin koulutusta käytetään myös laajojen työläispiirien etenemis- ja osallistumispyrkimysten ”jäähdyttämiseen” (cooling out) (ks. Tuomisto 1985, 54—56).

#### 4. Johtopäätökset ja kehitysnäkymiä

Edellä on todettu työnantajien koulutusajattelussa esiintyneen sotien jälkeisenä aikana erilaisia perusajatuksia paradigmoja, jotka ovat ohjanneet harjoitettua koulutuspolitiikkaa. Näin erotettiin toisistaan *sosiaalipoliittisen*, *koulutuksen taloustieteellisen* ja *henkilöstöhallinnollisen* koulutusajattelun kaudet. Vaikka nämä kaudet eivät rajaudukaan toisistaan aina selkeästi ja yksiselitteisesti, niin yleisellä tasolla niiden erottaminen on suhteellisen helppoa.

Tänä päivänä työnantajien koulutusajattelua hallitsevat selvästi tuottavuus- ja tehokkuustavoitteet, joihin pyritään kokonaisvaltaisen henkilöstöhallintojärjestelmän avulla. Kun yritykset ovat pyrkineet kansainvälisen kilpailutilanteen kiristymisen seurauksena parantamaan tuottavuutta, niin koulutuksella on ollut tässä toiminnassa koko ajan keskeinen asema. Tämä näkyy teollisuuden koulutuksen jatkuvana kasvuna. Koska koulutustinvestoinnit ovat tästä johtuen myös jatkuvasti kasvaneet, niin koulutukselta vaaditaan yhä enemmän näkyviä tuotoksia. Yritykset tekevät koulutus päätöksensä nykyisin entistä selvemmin taloudellisilla perusteilla. Koska yritysکوhtainen erityiskoulutus antaa selvemmin ja nopeimmin taloudellista vastinetta, niin sen suhteellinen osuus yritysten koulutustoiminnasta on jatkuvasti lisääntynyt. Tämä näkyy ns. yrityskursien lisääntymisenä. Koska työvoiman yleinen koulutustaso on kohonnut, niin teollisuusyritykset eivät järjestä enää työntekijöilleen ammatillista peruskoulutusta, kuten ennen tapahtui. Teollisuuden rationalisoinnin ja automatisoinnin aiheuttamat joukkoirtisanomiset ovat ensisijaisesti kohdistuneet kouluttamattomiin työntekijöihin, joiden kouluttaminen ja uudel-

leensijoittaminen on jätetty valtiovallan huoleksi. Heidän uudelleensijoittamisensa yrityskoulutuksen avulla on harvinaista. Filantropian ajatukset ovat siis lopullisesti haihtuneet, jos niitä koskaan on ollutkaan. Taloudellisuusajattelu näkyy myös siinä, että koulutuksesta mahdollisimman suuri osa on siirretty valtiovallan kustannettavaksi. Näin on tapahtunut osittain myös yritysکوhtaisen erityiskoulutuksen osalta. Erityiskoulutetuista työntekijöistä ja toimihenkilöistä halutaan kuitenkin pitää entistä tiukemmin kiinni vaatimalla heitä allekirjoittamaan kilpailukiello- ja salassapitosopimuksia, joissa määrätään, että henkilö voi vasta tietyn ajan kuluttua työsuhteen päättymisestä mennä töihin kilpailevaan yritykseen tai ryhtyä itse harjoittamaan vastaavaa liiketoimintaa. Samoin teknisillä aloilla ovat kursseille lähetetyt henkilöt joutuneet tekemään koulutussovimuksia, joissa he sitoutuvat työskentelemään yrityksessä edelleen tietyn ajan kurssin jälkeen. Sopimuksen rikkonut henkilö voi joutua maksamaan entiselle työnantajalle huomattavia taloudellisia korvauksia. Kapitalismin edellyttämä ”vapaa työläinen” ei olekaan enää yhtä vapaa, kun hänellä on selaista tietopääomaa, jonka siirtyminen toisen yrityksen palvelukseen saattaa heikentää kouluttajayrityksen kilpailutilannetta. Pitkällä tähtäyksellä tällainen kehitys voi johtaa pitempiaikaisten, jopa elinikäisten, työsuhteiden syntymiseen myös alemmilla henkilöstöportaila. Miten tämä vaikuttaa yritysten hallinto-, osallistumis- ja koulutusjärjestelmiin on vielä vaikeasti nähtävissä. Ilmeisesti tämä kehitys koskee kuitenkin vielä pitkään vain joitakin huipputeollisuusaloja ja -ammattimiehiä. Yritysten nykyiset, lyhyen tähtäyksen tehokkuus- ja tuottavuustavoitteet näkyvät sellaisena eriarvoisena ja valikoivana koulutuspolitiikkana, mikä edistää entisestään työvoiman kvalifikaatioiden polarisaatiokehitystä.

## Lähteet

- Aura, Esko 1971. Henkilöstöhallinnon kehittäminen. Teollisuuslehti 4.
- Becker, Gary 1975. Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York and London: Columbia University Press.
- Etelävuori, Aimo et al. 1972. Henkilöstön kehittäminen ja sen informaatiojärjestelmä. STK-LTK. Jyväskylä: Gummerus.
- Kaleva, Annikki et al. 1975. Henkilöstöhankintajärjestelmä. STK-LTK. Teollisuuden kustannus Oy. Jyväskylä: Gummerus.
- Keravuori, Keijo 1948. Teollisuuden sosiaalinen toiminta. STK:n julkaisuja. Helsinki: Sanoma Oy.
- Koskinen, Atte 1961. Teollisuuden työpaikalla suoritettava työnopetus ja sen tuloksista. Suomen Kutomateollisuuden Työnantajain Liitto. Tampere.
- Laatunen, Timo 1976. Koulutus työmarkkinapolitiikan tukena. Julkaisussa Työelämän sisältö — johtaminen tänään. Johtamistaidon Opisto 1946 — 1976. Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy.
- Lilja, Kari 1977. Työntekijöiden osallistuminen hallintoon teollisuusyrityksissä. Tutkimus työnantajapuolen toiminnan kehittymisestä. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B — 22.
- Lilja, Kari 1979. Työelämän tutkimuksen kehityspiirteitä Suomessa. Tiede & Edistys 1.
- Mincer, J 1962. On the job training: cost, returns and some implications. Journal of Political Economy. October.
- Mäki, Tauno & Koskinen, Atte (toim.) 1961. 10 vuotta tekstiiliteollisuuden koulutustoimintaa. Suomen Kutomateollisuuden Työnantajain Liitto. Tampere: J.F. Olan Oy Kirjapaino.
- Mäki, Tauno 1964. Taloudellisen yrityksen koulutustoiminta. Porvoo: WSOY.
- Niitamo, Olavi 1958a. Tuottavuuden kehitys Suomen teollisuudessa vuosina 1925 — 1952. Kansantaloudellisia tutkimuksia XX. Helsinki.
- Niitamo, Olavi 1958b. Teollisuutemme tuottavuudesta toisen maailmansodan jälkeen. Eripainos: Unitas 3/1958. Helsinki.
- Niitamo, Olavi 1962. Taloudellinen kasvu ja tiedon taso. Eripainos Kansallis-Osake-Pankin taloudellisesta katsauksesta n:o 2.
- Palm, Aarno & Voutilainen, Eero 1977. Henkilöstöhallinto. 4. painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Paukkunen, Leo 1955. Teollisuuden sosiaalitoiminta toisen maailmansodan jälkeen. Taloudellinen Tutkimuskeskus. Sarja A:1. Helsinki.
- Paukkunen, Leo 1964. Sosiaalitoiminta ja sen kustannukset Suomen teollisuudessa. Taloudellinen Tutkimuskeskus. Sarja A VI. Helsinki.
- Relander, Timo 1969. Oppilaitoskoulutuspääoma Suomen tehdasteollisuudessa vuosina 1950 ja 1960. Taloudellinen Tutkimuskeskus. Sarja A VIII. Helsinki: Sanomapaino.
- Rubenowitz, Sigvard 1975. Henkilöstöhallinto ja työpsykologia. 3. painos. Tapiola: Oy Weilin + Göös Ab:n Kirjapaino.
- Teuronen, Aaro 1959. Teollisuuden koulutustoiminnan tarpeellisuus ja kannattavuus. Teollisuuslehti 5.
- Tuomisto, Jukka 1985. Sosialisatio- ja kvalifikaatiointressit työelämässä. Julkaisussa Tuomisto (toim.), Näkökulmia aikuisten sosialisatioon. Tampereen yliopisto. Aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 21.
- Uggelberg, Georg 1973. Att utbilda i företag. Malmö: Hermonds.