

# Teollisuuden koulutus vähäistä ja valikoivaa

## Koulutusinvestointien epävarmuus ehkäisee koulutuksen kehittämistä <sup>1)</sup>

Kuten tunnettua ”inhimillisen pääoman”, eli työvoiman omistamien kvalifikaatioiden merkitys on jatkuvasti korostunut yritysten pyrkiessä kehittämään toimintaansa ja taloudellista tuottavuuttaan. Näin ollen voisi luulla, että yritykset kouluttavat kilvan henkilöstöään, jotta ne voisivat pysyä mukana kotimaisessa ja kansainvälisessä kilpailussa. Näin ei ole kuitenkaan tapahtunut, vaan esimerkiksi teollisuusyritysten koulutustoiminta on suhteellisen vähäistä ja se kohdistuu valikoivasti eri henkilöstöryhmiin. Tämä käy ilmi teollisuuden koulutustoimintaa koskevista tutkimuksista.

Viimeisen valtakunnallisen selvityksen mukaan, joka tehtiin vuonna 1980, teollisuuden koulutukseen osallistui noin 20 % teollisuuden koko henkilöstöstä. Vastaava luku kaikilla toi-

mialoilla oli 28 %. Teollisuuden koulutus oli siis selvästi keskimääräistä vähäisempää. Kaiken lisäksi koulutus kohdistui hyvin epätasaisesti eri henkilöstöryhmiin. Teollisuuden oman selvityksen mukaan osallistui toimihenkilöistä koulutukseen noin 60 % ja työntekijöistä vain noin 20 %. Myös muissa tutkimuksissa on saatu suurin piirtein samanlaisia tuloksia. Teollisuus kouluttaa ensisijaisesti johto-, valvonta- ja suunnittelutehtävissä työskenteleviä toimihenkilöitään; sen sijaan konttoritoimihenkilöitä ja työntekijöitä koulutetaan vain suhteellisen harvoin ja heille järjestetty koulutus on lyhytaikaista. Teollisuusyritykset ovat siis kiinnostuneita lähinnä vain tuotannon johtamisessa ja suunnittelussa avainasemassa olevien henkilöryhmien kouluttamisesta ja niiden koulutustoimintaa ohjaavat lyhyen tähtäyksen taloudellisuus- ja tehokkuusnäkökohdat. Näin teollisuuden koulutuspolitiikka on selvästi ristiriidassa yleisempien työvoima- ja aikuiskoulutuspoliittisten tavoitteiden kanssa. Teolli-

---

<sup>1)</sup> Väitöstilaisuudessa 4.10.1986 pidetty lectio praecursoria (Tampereen yliopisto)

suusyrietykset eivät ole olleet esimerkiksi juuri lainkaan kiinnostuneita terveyttämishjelmien yhteydessä irtisanottujen henkilöiden uudelleen kouluttamisesta. Teollisuustyönantajat eivät ole olleet myöskään houkuttelevia siitä, että heidän järjestämänsä koulutus edistää selvästi koulutuksellista eriarvoisuutta, vaikka aikuiskoulutuksen kehittämisen yhdeksi keskeiseksi periaatteeksi on valtioneuvoston ”periaatepäätöksessä” mainittu koulutuksellisen tasa-arvoisuuden edistäminen.

Mistä teollisuuden valikoiva ja eriarvoistava koulutuspolitiikka sitten johtuu? Tämän voidaan katsoa johtuvan ainakin osittain siitä, että koulutuksen avulla tuotetut kvalifikaatiot eivät esiinny koskaan työmarkkinoilla minään irrallisena elementtinä, tietopääomana, jota voidaan siirrellä kuten mitä muuta pääomaa tahansa, vaan ne liittyvät aina tiettyyn henkilöön. Tällöin työnantaja ei voi koskaan omistaa kokonaan tätä tietopääomaa, vaan hän voi pahimmassa tapauksessa menettää sen kouluttamansa henkilön mukana kilpailevalle yritykselle. Tästä syystä työnantajat ovat pyrkineet kehittämään koulutustaan siten, että he välttäisivät mahdollisimman pitkälle tämän vaaran. Heidän pyrkimyksensä on ollut koulutuskustannusten minimoiminen ja siitä saata- van hyödyn maksimoiminen. Tämä käy ilmi mm. seuraavista teollisuuden koulutuksessa havaittavista kehityspiirteistä.

Ensiksi, teollisuusyritykset pyrkivät nykyisin suuntaamaan koulutuksensa entistä selvemmin vain niille henkilöryhmille, jotka ovat työnantajan tuotannon tehostamisen näkökulmasta avainasemassa, kuten edellä todettiin.

Toiseksi, teollisuus on keskittynyt entistä enemmän vain työvoimansa yrityskohtaisten erityiskvalifikaatioiden kehittämiseen. Näin yritykset saavat koulutuksesta nopeimmin taloudellista hyötyä ja koulutetut henkilöt pysyvät todennäköisesti yrityksessä, koska tällaisella erityiskoulutuksella ei ole käyttöarvoa muissa yrityksissä. Työvoiman yleiskvalifikaatioiden kehittämistä saatava hyöty on sen sijaan yrityksille epävarmaa, koska tällaisilla kvalifikaatioilla on käyttöarvoa myös muissa yrityksissä. Ne siis lisäävät työvoiman liikkumismahdollisuuksia työmarkkinoilla ja tekevät täten koulutusinvestoinnin työnantajan kannalta riskialttiiksi. On tosin huomattava, että tätä liikkuvuutta ehkäisevät monet eri seikat, mm. työllisyystilanne, perhesuhteet sekä asuin- ja työpaikkauskollisuus.

Kolmanneksi, teollisuusyritykset järjestävät nykyisin koulutuksensa mahdollisimman suuressa määrin itse ns. yrityskoulutuksena, kos-

ka kustannukset jäävät tällöin pienemmiksi kuin ulkopuolisissa koulutusorganisaatioissa. Koulutus voidaan tällöin myös suunnitella paremmin juuri asianomaisen yrityksen tarpeita vastaavaksi.

Neljänneksi, yritykset ovat pyrkineet rajoittamaan erityiskvalifikaatioita omistavien huippuammattimiesten liikkuvuutta työmarkkinoilla vaatimalla työntekijöitä ja toimihenkilöitä solmimaan ns. kilpailukielto-, salassapito- ja koulutus sopimuksia. Tällaiset sopimukset kieltävät joko määrääjäksi tai kokonaan henkilöä siirtymästä toisen yrityksen palvelukseen tai aloittamasta itse kilpailevaa yritystoimintaa työsuhteen mahdollisesti päättyessä. Koska nämä sopimukset estävät työvoiman perinteistä vapaata liikkumista työmarkkinoilla julkistivat Insinööri liitto, Suomen Sähkötyöntekijäin Liitto ja Teknisten Liitto viime keväänä lausunnon, jossa ne vaativat tällaisten sopimusten kieltämistä.

Viidenneksi, teollisuus on pyrkinyt siirtämään yhä suuremman osan koulutuksestaan valtiovaltan maksettavaksi ja on onnistunutkin melko hyvin tässä pyrkimyksessään, koska meillä ei ole tällä hetkellä mitään selvää säännöstöä siitä, mikä tulisi olla toisaalta teollisuuden ja toisaalta valtiovaltan vastuu työelämän koulutuksen kustannuksista. Aikuiskoulutuskomitea esitti tosin aikoinaan ajatuksen, että vaikka yhteiskunnan tuleekin huolehtia työvoiman yleisestä täydennyskoulutuksesta, niin työnantajien on huolehdittava itse omasta yrityskohtaisesta täydennyskoulutuksestaan. Nykyisin valtiovalta järjestää ja kustantaa huomattavassa määrin myös tällaista yrityskohtaista ammattikurssitoimintaa. Näyttää siltä, että valtiovaltan taholla on hiljaisesti hyväksytty nykyinen epäselvä tilanne, vaikka se on selvästi ristiriidassa Aikuiskoulutuskomitean esittämän perusajatuksen kanssa.

Kun yksittäisen yrityksen taloudelliseen hyötyyn perustuvaa koulutuspolitiikkaa on ilmeisesti vaikea saada muutetuksi, niin olisi etsittävä muita keinoja parantaa nykyisin vähimmäille koulutukselle jäävien henkilöstöryhmien opiskelumahdollisuuksia työelämässä. Eräs ratkaisu näihin ongelmiin voisi olla ns. koulutusrahastojen perustaminen. Tällaisia rahastoja on jo lähes kaikissa niissä teollisuusmaissa, joiden kanssa Suomenkin teollisuus joutuu kilpailemaan. Niitä on mm. Ranskassa, Ruotsissa, Saksan liittotasavallassa, Isossa-Britanniassa ja Yhdysvalloissa. Rahastot vaihtelevat huomattavasti muodoltaan eri maissa, mutta yleisenä periaatteena on, että työnantajat maksavat tietyn prosentiosuuden palkkamenoistaan rahastoon, josta

sitten jaetaan varoja työelämän eri intressiryhmien edustajista koostuvan neuvoston toimesta tuotantotoiminnan yleisen kehittämisen kannalta keskeisiin koulutuskohteisiin. Näin voidaan toteuttaa myös sellaista yleistä koulutusta, joka ei ole yksittäiselle yritykselle lyhyen tähtäyksen taloudellisesta näkökulmasta tarkastellen kannattavaa, mutta on sitä yhteiskunnan ja tuotantotoiminnan kokonaisuuden kannalta. Rahastojärjestelmiin liittyy usein säännöksiä, joilla yrityksiä voidaan aktivoida koulutukseen. Joissakin järjestelmissä sellaiset yritykset, jotka uhraavat muutenkin runsaasti varoja koulutukseen, voivat saada helpotuksia koulutusmaksuun, kun taas sellaiset yritykset, jotka eivät välitä kouluttaa työvoimaansa, voivat joutua maksamaan rahastoon enemmän. Meilläkin on jonkin verran puhuttu tällaisten rahastojen tarpeellisuudesta, mutta toistaiseksi niiden perustaminen on pysähtynyt työnantajien kielteiseen asenteeseen. Rahastojen avulla olisi kuitenkin mahdollista tasata yritysten koulutuskustannuksia sekä suunnata koulutusta sellaisiin kohteisiin, jotka ovat yhteiskunnan ja koko talouselämän kannalta tärkeitä. Näin voitaisiin parantaa myös suomalaisten yritysten kilpailukykyä kansainvälisillä markkinoilla. Luultavasti rahastoista hyötyisivät eniten pienet ja keskisuuret yritykset, koska niillä on nykyisin vain hyvin rajoitetut mahdollisuudet huolehtia työvoimansa koulutuksesta.

Työnantajat ovat usein todenneet, että henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara. Käytännössä tämän voimavaran kunnosta on huolestuttu kuitenkin yleensä vasta silloin, kun ongelmia alkaa jo esiintyä. Jos suomalainen teollisuus aikoo pysyä kansainvälisessä kilpailussa mukana, olisi sen suuntauduttava koulutuksessaan sellaiseen pitkäjänteiseen, ennakoivaan koulutuspolitiikkaan, joka pyrkii ottamaan tulevaisuuden haasteet vastaan tänään, eikä vasta sitten, kun on pakko tehdä jotain. Tämä merkitsee sitä, että yritysten tulisi huolehtia henkilöstönsä koulutuksesta niin, että sen kvalifikaatiotaso pysyy jatkuvasti ajan tasalla. Ei riitä, että yritykset huolehtivat vain joidenkin huippuammattiryhmien koulutuksesta ja jättävät suuren osan henkilöstöstään lähes ilman koulutusta. Henkilöstön kvalifikaatioiden jälkeensämuutos muodostuu vähiten yritysten kehittämiselle taakaksi, josta pyritään eroon irtisanomalla alikoulutettu työvoima. Ainakin osittain tällainen tilanne johtuu

juuri siitä, että henkilöstön koulutus on laiminlyöty. Irtisanomalla kouluttamattomat henkilöt ongelma siirretään valtiovaltaan, eli viime kädessä veronmaksajien huoleksi.

Näyttää siltä, että yritykset turvautuvat nykyisin liian helposti terveyttämisohjelmiaan toteuttaessaan henkilöstönsä irtisanomisiin, vaikka henkilöstön uudelleen koulutus olisi monissa tapauksissa sekä yrityksen että koko yhteiskunnan kannalta taloudellisempi ja järkevämpi vaihtoehto. Henkilöstön kokemus, työpaikan tuntemus ja työpaikkakokollisuus muodostavat hyvän lähtökohdan uudelleen koulutukselle. Valtiovallan tulisi suunnata yrityksille kohdistamansa tukitoimenpiteet ensisijaisesti tällaisen koulutuksen järjestämiseen, koska se edistää samalla työpaikkojen säilymistä.

Nykyisin tilanne on sikäli nurinkurinen, että ne yritykset, jotka toimivat työmarkkinoilla kaikkein edesvastuuttomimmin laiminlyömillä henkilöstönsä kouluttamisen ja irtisanomalla työntekijöitään, hyötyvät tästä ainakin lyhyellä tähtäyksellä. Tämä on mahdollista, koska nykyisessä työllisyystilanteessa on suhteellisen helppo löytää avoimilta työmarkkinoilta uutta koulutettua työvoimaa. Näin toimivien yritysten tulisi kuitenkin muistaa, että kestää aina aikansa ennenkuin uudet henkilöt oppivat täydellisesti työtehtävänsä ja että näiden työpaikkakokollisuus ei ole aina varmaa. Pitemmällä tähtäyksellä tarkasteluna saavutettu hyöty voi osoittautua täten kyseenalaiseksi.

Sen sijaan yritykset, jotka huolehtivat henkilöstönsä koulutuksesta ja työpaikkojen pysyvyydestä, saattavat menettää kouluttamansa henkilön juuri edellä mainituille yrityksille. Vaikka näin ei kävisikään, niin ne kantavat joka tapauksessa paremmin vastuunsa koko yhteiskunnan hyvinvoinnista. Tämä tulisi ottaa jotenkin huomioon joko yritysverotuksessa tai valtiovaltan tehdessä päätöksiä koulutusmäärärahojensa jaosta. Nykyisin valtiovaltan tuki kohdistuu melko valikoimattomasti eri yrityksille, kun tuen saannin kriteereitä ei ole kovin tarkkaan määritelty. Olisi ilmeisesti korkea aika pohtia tarkemmin sitä, mikä tulisi olla toisaalta valtiovaltan ja mikä yritysten vastuu työvoiman kouluttamisessa ja siitä aiheutuvista menoista. Koulutusrahastot voisivat olla ainakin eräs keino näiden työelämän koulutuksen ongelmien ratkaisemisessa ja kustannusvastuun tasaamisessa.

# Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan määräämän tarkastajan lausunto fil.lis. Jukka Tuomiston väitöskirjatutkimuksesta **Teollisuuden koulutustehtävän kehittyminen. Tutkimus teollisuustyönantajien koulutustoiminnan ja kvalifikaatiointressien historiallisesta kehityksestä Suomessa, lokakuu 1986.**

Tutkimus tarkastelee teollisuustyönantajien koulutustoiminnan kehitystä ammattikuntalaitoksesta ja tehtaankouluista alkaen nykyiseen henkilöstökoulutukseen saakka. Tutkimuksen pääpaino on sotien jälkeisessä ajassa, jonka tutkija nimeää lisäkoulutuksen kaudeksi. Kun aihepiiriä on tutkittu varsin vähän ja kun tutkimuksessa pyritään myös kokonaiskuvan luomiseen, voi työtä pitää tässä mielessä jopa pioneerityönä. Silloin on kuitenkin muistettava mm. tiedekunnassa aiemmin Matti Peltosen johdolla tehty tutkimustyö.

Tutkimus käsittelee siis erään yhteiskunnallisen toimintajärjestelmän tai organisaation syntyä ja kehitystä. Itse analyysikin on pääasiassa makrotason ”rakennekokonaisuuksien” sosiologista ja historiallista tarkastelua. Lisäksi tutkimuksessa esitetään työelämän aikuiskoulutusta ja koko aikuiskasvatusjärjestelmää koskevaa käsitteistöä sekä pohditaan työelämän koulutuksen ja sitä koskevan tutkimuksen kehittämistä. Historiallisella tarkastelulla on tietenkin niin kasvatusieteellisessä tutkimuksessa yleensä kuin aikuiskasvatuksen tutkimuksessakin pitkä perinne. Ehkäpä historiallisen aineiston käyttö myös yleistyksiin tähtäävässä tutkimuksessa on viime aikoina pikemmin lisääntynyt kuin vähentynyt. Samoin kasvatussosiologinen analyysi ei suinkaan ole vasta 1970-luvulta peräisin. Aikuiskasvatuksen oppitulinhaltijoista Urpo Harva käsittelee esimerkiksi Sytemaattisessa kasvatusieteessä (1960) varsin laajasti kasvatussosiologista ajattelua ja

Aulis Alanen on kirjoittanut Yhteiskuntatieteiden käsikirjaan (1964) kasvatussosiologiaa käsittelevän artikkelin. Molemmat perustuvat sosiolaationäkökulmalle ja -käsitteistöille.

Jukka Tuomisto hakee tutkimuksensa teoreettisen näkökulman ja käsitteistön paljolti koulutustalouden tarkasteluista, tarkemmin sanoen lähinnä Saksassa vaikuttaneesta koulutuksen poliittisen taloustieteen suuntauksesta ja yleisemminkin kvalifikaatiotutkimuksesta. Tässä häntä auttaa Tuomas Takalan Oppivelvollisuuskoulu ja yhteiskunnallisia intressejä (1983) koskeva väitöskirja. Aikuiskasvatuksen humanistista perinnettä vasten nähtynä ekonomistisen ja ekonomistisen marxilaisen teorian valinta saattaa yllättää lukijan. Yhteiskunnallisen reaali maailman strukturalistista tarkastelua teoreettisena tarkastelunakaan ei raportissa juuri pehmenetä ideaali maailman pohdinnoilla. Siinä mielessä tutkimus voi kuitenkin olla humanistisen perinteen mukainen, että todellisuus pyritään valitusta näkökulmasta nähtynä esittämään niin rehellisesti kuin suinkin kyetään riippumatta siitä ketä se miellyttää ja ketä ei.

Aulis Alanen (1985, 51) toteaa oppikirjassaan, että aikuiskasvatustiede on muiden kasvatustieteiden tavoin käytännöllinen tiede. Hänen mukaansa tämä määrittely merkitsee sellaisen peruskäsityksen omaksumista, että aikuiskasvatustieteen tehtävänä on viime kädessä palvella aikuiskasvatuskäytännön kehittämistä ja sen päämäärän toteuttamista (mikä ei ymmärtääkseni sulje pois sitä, että

päämäärä saatetaan myös asettaa joskus kyseenalaiseksi). Aikuiskasvatuskäytännön parantamista voidaan tutkimuksen avulla auttaa monin tavoin ihmisten tietoisuuden kehittämisestä alkaen ja poliittis-hallinnolliseen päätöksentekoon vaikuttamiseen saakka. Jälkimmäisessä tapauksessakin yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen anti on useimmiten käsitteellinen ja epäsuora. Tutkimus saattaa muovata niitä tietoja ja käsityksiä, jotka ovat päätöksenteon perustana, mutta suoraa instrumentaalista käyttöä sillä ei juuri liene. Joka tapauksessa on ymmärtääkseni perusteltua tarkastella aikuiskasvatustieteen tutkimuksia myös avarasti ymmärretyin käytännöllisen merkityksen valossa.

FL Jukka Tuomiston väitöskirjaksi tarkoitettua tutkimusta arvioitaessa kiinnittyy ensimmäiseksi huomio siihen, että tutkimus on tehtävänäsettelultaan laaja ja vaativa sekä aineiston keruun ja analyysin suuren vastuksen vuoksi jopa uhkarohkea. Sen arviointi opinnäytetyönä ei siten ole helppo tehtävä.

Reportin johdantoluvussa tutkimuksen kohde ja teemat sijoitetaan yleiseen aikuiskasvatukselliseen taustaansa. Teksti on asiantuntevaa ja ilmeisesti tekijän useaan kertaan pohtimaa. Sama aikuiskasvatuksen yleinen asiantuntemus ilmenee ymmärtääkseni raportissa kauttaaltaan, vaikka peittyikin usein muihin teoreettista kehystä hallitseviin aineksiin.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys kootaan marxilais-ta yhteiskuntateoriaa, kvalifikaatiokäsitteistöä, kasvatussosiologian teoreettisia lähestymistapoja ja teollisuusyri-

tyksen asemaa koskevista aineksista. Moniaineksisuuteensa nähden se on yllättävän johdonmukainen. Tämän teoreettisen viitekehysten rakentamista sinänsä voidaan pitää tutkimuksen ansiona. Samalla voidaan tietenkin keskustella sen luonteesta, esimerkiksi siitä millaista yhteiskunta- ja ihmiskuvaa teoria edustaa. Silloin havaitaan teorian ekonomistisuus ja pelkistetty strukturalistisuus, koulutuksen epäitsenäisen aseman korostaminen ja ymmärtääkseni oletus täysin rationaalista toimijoista. Tosin tutkimustehtävän rajauksen jälkeen ainoaksi toimijaksi jää työnantaja ja sekini oikeastaan vain agenttina (edustajana). Tutkimuksen deskriptiivisen tehtävän kannalta teoreettinen viitekehys on perusteltu, sen sijaan pulmallisempi on sen vaikutus tutkimuksen pohjalta tehtäviin koulutuksellisiin tai aikuiskasvatuksellisiin johtopäätöksiin (kun koulutus nähdään täysin taloudellisiin rakenteisiin palautuvana).

Teoreettista viitekehystä käytetään historiallisen tarkastelun suuntaamiseen ja sen tuottaman aineiston ja tulosten tulkintaan. Empiria on kuitenkin väistämättä niin aukollinen ja sitova, että tosiasiassa teoriaa kyetään käyttämään vain rajoitetusti. Siinä mielessä tällä seikalla on myös myönteisiä vaikutuksia, että se ehkäisee kovin vahvan kehämäisyyden tutkimuksen sisältämässä päätelyssä. Tätä kehämäisyyttä voidaan hallita myös arvioimalla metodia ja tuloksia, enkä ole löytänyt johtopäätöksistä sellaisia tulkintoja, jotka voisivat suoralta kädeltä yrittää kiistää. Tietenkin johtopäätöksiin vaikuttaa se, että vain työnantajien kvalifikaatiointressejä tutkitaan, eikä käytettävissä ole tietoa siitä, missä määrin ne ovat yhtenevät ja eroavat työntekijöiden ja valtiovallan intressien ja käsitysten kanssa.

Tutkimuksessa käytetty kvalifikaatiokäsitteistö sovel-

tuu hyvin pitkän historiallisen ajanjakson analyysiin — siihen tarkoitukseen se (tai sen edeltäjät) on alunalkaen kehitelty —, mutta samalla käsitteistö näyttää tulevan jälkeensä käyttöön vasta sotien jälkeistä aikaa tarkasteltaessa. Tutkimuksen tulokset osoittavatkin selviä muutoksia teollisuuden koulutuksen (tarkoitetuissa) kvalifikaatioissa. Samoin lisäkoulutuksen kauden kvalifikaatioita kyetään kuvaamaan ja erittelemään monipuolisemmin. Lukija jää kuitenkin pohtimaan sitä, missä määrin tulokset tuovat aiemmin tiedettyyn kuvaan tai tutkimuksessa esitettyyn historialliseen kuvaukseen uutta ja missä määrin niissä on itsestäänselvyiden makua tai asioiden esittämistä vain uuden käsitteen alla. Tämä johtunee siitä, että varhaisempia aikoja tarkastellaan lähinnä hyvin virallisen tason aineiston varassa ja että työnantajien julkaisut esittävät heidän intressinsä niin selvästi, ettei siinä kovin paljoa tulkintaa tarvitakaan.

Tutkimuksen käyttämä käsitteistö on yleensä täsmällistä ja kieli ymmärrettävää. Ideologisten kvalifikaatioiden, koulutuksellisen eriarvoisuuden ja työvoiman kvalifikaatioiden polarisaatiokehityksen käsitteet olisivat kuitenkin edellyttäneet perusteellisempaa käsitteanalyysia. Nyt ne jäävät hieman epämääräisiksi käsitteiksi, joihin voidaan kohdistaa myös perusteltua kritiikkiä, vaikka mitään fundamentaalista virhettä ei niiden käytössä tehdä. Tämä pulma on yleinen yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa.

Tutkijan pyrkimys kokonaisvaltaiseen esitykseen jää ainakin sikäli toteutumatta, että raportti koostuu suurelta osin varsin yksityiskohtaisesta kuvauksesta eikä suinkaan laajoista synteeseistä. Siten historiallisen tarkastelun asema on ehkä keskeisempi kuin raportissa esitetään. Joka tapauksessa arvioin tutkimusta koulutussosiologisena histori-

allisen kehityksen analyysina, enkä historiatieteellisenä tutkimuksena. Tästä näkökulmasta historiallisen kuvauksen yksityiskohdat eivät ole ratkaisevia, vaan tehdyt yleistävät tulkinnot ja johtopäätökset. ●len jo edellä todennut, ettei minulla ole niihin juuri huomautettavaa sisällön suhteen. Sen sijaan metodeista haluan tehdä seuraavat huomiot.

Sijoittaessaan työelämän koulutuksen yhteiskunnallis-historialliseen yhteyteensä tutkimus käsittelee toisaalta koulujärjestelmän kehitystä ja toisaalta työelämän kehitystä. Luvun nimen mukaisesti tarkastelu jää historiallisen taustan toteamiseksi. Lisäksi tässä kuten myöhemmissäkin jaksoissa joudutaan tyytymään usein virallisen tason tietoihin, esimerkiksi lakeihin, hallinnollisiin päätöksiin ja julkisiin kannanottoihin, jotka saatetaan esittää synnä tapahtuneelle yhteiskunta- tai koulutuskehitykselle. Menettelyn tekee tietenkin ymmärrettäväksi jo tutkimuksen valtava työ määrä. Eräs historiallisen tarkastelun väline on kehitysvaiheiden luokitus. Luokitukset tehdään ymmärtääkseni korrektisti ja empiiristä aineistoa kunnioittaen aina tarkkaa vuosilukua myöten. Sen sijaan niiden käyttö itse laajemmassa analyysissa saattaa jäädä joissakin tapauksissa varsin vähäiseksi. Historiallinen tarkastelu on aineistosta johtuvasta väistämättömästä aukollisuudesta huolimatta yksityiskohdissaan hyvin rikas ja tarjoaa varmasti aineistoa jatkotutkimuksille. On myös mahdollista, että historiallinen kuvaus sisältää sellaisia ansioita tai puutteita, joita ei-historioitsija ei havaitse.

Tutkimuksen johtopäätösluvut ja kokoomataulukot ovat loppuunharkittuja ja runsaasti tietoa sisältäviä. Tulosten koonta-luku on tiivistelmää selkeämpi yhteenvedo tutkimuksen tuloksista ja johtopäätöksistä.

Kaiken kaikkiaan tutkimus

---

on eräs tärkeä päänavaus työelämän koulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen tutkimuksessa. Monitasoisen teorian rakentamisessa onnistutaan tehtävän vaikeuteen nähden hyvin, ja tutkimus hahmottaa kokonais kuvaa työnantajien järjestämän

koulutuksen kehityksestä. Historiallinen kuvaus tarjoaa erinomaisen pohjan ja tietolähteen jatkotutkimuksille. Koulutus sosiologisen ja historiallisen tarkastelun yhdistäminen jäävät tulevienkin tutkimusten haasteeksi. Väitöstilaisuudessa väittelijä puolusti

asiantuntevasti tutkimustaan. Esitän mielihyvin tutkimuksen hyväksymistä tohtorin arvoon/tutkintoon oikeuttavana opinnäytteenä.

*Ari Antikainen*