

Henkilöstökoulutus

Ruotsin aikuiskasvatuksen uusi painopistealue ¹⁾

Ammattiyhdistysliike, erityisesti Ruotsin Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto (TCO), jonka piiriin kuuluu n. 75 % Ruotsin toimihenkilöistä, on onnistunut pyrkimyksissään vaikuttaa yhteiskunnan koulutuspolitiikkaan. Eräs syy on siinä, että olemme aina pitäneet koulutusta arvossa. Tämä johtuu siitä, että olemme aina pitäneet koulutusta arvossa, koska tiedämme koulutuksen vaikuttavan henkilön tulotasoon, työn sisältöön, työpaikan säilymiseen ja urakehitykseen enemmän kuin mikään muu yksittäinen tekijä. Suurin osa liittomme jäsenkunnasta kokee puutteellisen koulutuksen perustavaa laatua olevana ongelmana. Näin ollen TCO on kautta aikojen suhtautunut myönteisesti koulutukseen ja nähnyt sen palvelevan ammattiyhdistysliikkeen tavoitteita. Jäsenistömme on aina ollut sitä mieltä, että muutokset koulutusjärjestelmässä ovat suotavampia kuin paikallaan polkeminen.

Tehdäkseen koulutusjärjestelmästä progressiivisen työelämää ja yhteiskunnan rakennetta ajatellen, ammattiyhdistysliike on vastustanut koulutusjärjestelmän eriyttämistä. Esimerkkinä tästä mainittakoon, että ammatillinen koulutus Ruotsissa tapahtuu lukion yhteydessä.

Aikuiskasvatuksella on pitkät perinteet Ruotsissa. Ensimmäiset kansanopistot perustettiin 1868. Sivistysjärjestöt, jotka olivat sidoksissa esim. ammattiyhdistyksiin tai poliittisiin puolueisiin, syntyivät vuosisadan vaihteessa. Kuitenkin vasta 1960-luvulla aikuiskasva-

tuksesta tuli merkittävä tekijä Ruotsin koulutuspolitiikassa. Syitä tähän oli useita. Varsinaisessa koulutusjärjestelmässä tapahtunut lähes räjähdysnomainen kasvu sai aikaan sukupolvien välisen kuilun — silloinen aikuisväestö, jonka harteilla lepäsi pääosa maan taloudellisesta taakasta, ei ollut saanut nauttia likimainkaan niistä koulutuksellisista eduista, jotka nyt olivat nuorisolle tarjolla. Niinkin myöhään kuin 1970 oli lähes ⅓:lla ikäluokasta 30—35 ainoastaan seitsemän vuotta perusopetusta jonka lisäksi vaihteleva määrä ammatillista koulutusta. Oli siten kohtuullista vaatia lisää koulutusta vanhemmalle sukupolvelle. Aikuisopintoja pidettiin myös jatkuvan kansallisen kehityksen välttämättömänä osana, ei ainoastaan taloudellisessa mielessä, vaan myös demokratian ja kulttuurielämän edistämisen kannalta. (Marklund, Trends in Swedish Educational Policy).

Seuraavaksi esittelen sitä, mitä me kutsumme aikuiskasvatukseksi. Ruotsissa on runsas sata **kansanopistoa** joiden tavoitteena on tarjota opiskelijoille yleissivistävää opetusta. Meillä on myös yksitoista **sivistysjärjestöä**, jotka järjestävät valtion tukeen oikeutettua opintotukerhotoimintaa. Tämän lisäksi meillä on **kunnallista aikuiskasvatusta**, joka valmistaa jatko-opintoihin tai ammattiin. **Työllisyyskoulutusta** on tarjolla henkilöille, jotka ovat työttömiä tai työttömyysuhan alaisia. Lopuksi on mainittava **henkilöstökoulutus** aikuiskasvatuksen muotona, joka on tulossa yhä merkittävämmäksi.

Ruotsissa ammattiyhdistysliike on ollut mukana koulutuspolitiikassa ja aikuiskasvatuksessa jo hyvin pitkään. Edellä mainitun syyn

¹⁾ Esitelmä on pidetty toisessa International League for Social Commitment in Adult Education'in konferenssissa Nottinghamissa heinäkuussa 1986.

(koulutuksen ja hyvinvoinnin jakaminen) rinnalle voidaan nostaa toinenkin syy — työelämän muuttuminen uuden teknologian vaikutuksesta. Tämän seurauksena syntyy tarve hankkia uutta tietoa ja ottaa käyttöön uusia menetelmiä tuotantotoiminnassa, palvelusektori mukaanluettuna.

Nykyään ilmenee kasvavaa mielenkiintoa henkilöstökoulutusta kohtaan. Se nähdään keinona, jonka avulla voidaan valmistautua työn sisällön muuttumiseen ja sen uudelleen organisointiin. TCO:ssa katsotaankin, että henkilöstökoulutus työpaikoilla on erittäin tärkeää koulutuksen koko kenttää ajatellen. Se edustaa uutta aikuiskasvatuksen painopistettä.

Monille työntekijöille työnantajan kustantamana koulutus on ainoa tapa kehittyä työssä tai välttää työttömäksi joutumisen riskiä. Mielestämme on luotava järjestelmä, joka takaa sen, että kukin työnantaja täyttää velvollisuutensa tässä asiassa. Työmarkkinoiden muuttuvuus, uusien tekniikoiden käyttöönotto, uusien tuotantomenetelmien kehittäminen ja muut vastaavat trendit kaikki yhdessä korostavat henkilöstökoulutuksen laajentamisen välttämättömyyttä. Se on välttämätöntä ammattiyhdistysten kuin myös tuotantoelämänkin näkökulmasta katsottuna.

Tarkastelen seuraavaksi niitä henkilöstökoulutukseen liittyviä ongelmia, jotka ovat vielä vailla ratkaisua. Tärkeimmät niistä ovat resurssit, suunnittelu, kohderyhmät ja sisältö.

- Riittävät resurssit on myönnettävä tähän tarkoitukseen kaikissa yrityksissä ja valtion laitoksissa.
- Suunnittelun pitkäjänteisyys on taattava.
- Henkilöstökoulutusta on kohdistettava entistä enemmän ns. väliinpuotoajaryhmiin.
- Henkilöstökoulutuksen sisältöä on laajennettava.

Järjestelmä, jota esittelen seuraavaksi ja joka perustuu osittain Englannissa ja Ranskassa saamiini kokemuksiin, on TCO:n suosittelu. Uskomme että sen käyttöönotto takaisi myönteisen kehityksen. Onkin tarkoitus, että järjestelmä otetaan kokonaisuudessaan vaiheittain käyttöön Ruotsin työmarkkinoilla.

Henkilöstökoulutuskustannusten vähimmäistason eri aloille ja teollisuuden haaroille määräisi valtio. Perustana olisi joko tietty prosentti palkkakustannuksista tai tietty vähimmäistuntimäärä riippuen ammattiyhdistysten ja asianomaisten työnantajien esityksistä. Tämän resurssin käyttö tulee olemaan työpaikoilla kummankin osapuolen intressissä. Työnantaja ei voisi käyttää näitä varoja muulla kuin

ammattiyhdistyksen jäsenten hyväksymällä tavalla.

Olen täysin tietoinen siitä, että monet työnantajat käyttävät enemmän rahaa henkilöstökoulutukseen kuin mitä on odotettavissa tältä minimitasoja asettavalta järjestelmältä. Mutta taso ei olekaan olennaisinta. Ideana onkin käynnistää koulutusprosessi niillä työpaikoilla, joilla vielä tänä päivänä henkilöstökoulutus on tuntematon käsite. Toinen kuningasajatus, joka sisältyy tähän malliimme, on laajentaa ammattiyhdistysten vaikutusmahdollisuuksia henkilöstökoulutuksessa. Taustalla on vankka käsityksemme, että sekä taso, laatu kuin myös kohdentaminen paranevat tämän ansiosta.

Jopa hallitus näyttää tajunneen, että henkilöstökoulutuksen myönteisen kehityksen edellytyksenä on ammattiyhdistysten osallistuminen sitä koskevaan päätöksentekoon. Vuoden 1985 kehittämisrahastot ovat eräs mielenkiintoinen esimerkki. Näistä rahastoista päätettiin valtiopäivillä 1984 loppupuolella. Päätöksen mukaan yritysten, jotka tuottavat voittoa yli 0.5 MSKR vuonna 1985, on siirrettävä 10 % tästä määrästä erityisrahastoihin. Nämä rahastot jäävät verotuksen ulkopuolelle sillä ehdolla, että kyseiset yritykset käyttävät ne pääasiallisesti henkilöstökoulutukseen 1986—1989. Tärkeänä lisäehtona mainittakoon, että rahastojen käytölle täytyy olla paikallisten ammattiyhdistysten hyväksyntä.

Näiden rahastojen kautta rahoitetaan henkilöstökoulutus, joka ilman niitä olisi jäänyt toteutumatta. Tärkeysjärjestyksessä ensimmäisenä ovat ne ryhmät, jotka tavallisesti eivät pääse osalliseksi tästä toiminnasta. Erityisesti korostetaan yhteistyötä yleisen koulutusjärjestelmän kanssa. Toisin sanoen — henkilöstökoulutus on nyt toteutettava enemmän sosiaalisesti orientoituneena sekä tarjonnaltaan laajempaan että sisällöltään parempaan kuin aikaisemmin. Ammattiyhdistysten avulla maan hallitus voi ohjata henkilöstökoulutusta tähän suuntaan, joka toivottavasti on myös tulevien hallitusten koulutuspolitiikan tavoite. Tämä on erityisen tärkeää silloin, kun valtion resurssit eivät riitä tukemaan kaikkia aikuiskasvatuksen sektoreita.

Ruotsissa on myös investointirahastoja, joihin yhtiöt ovat velvoitettuja tallettamaan osan voitoistaan. Nämä varat ovat verovapaita ja niitä käytetään aineellisiin investointeihin (esim. koneisiin, rakennuksiin). Kehittämisrahastoja puolestaan käytettäisiin investoitaessa aineettomaan tietoon. Mielestäni tässä on eräs osoitus siitä, että yhteiskuntamme on muuttumassa jälkiteolliseksi yhteiskunnaksi.