

Työelämän muutos ja aikuiskoulutus — eräiden ongelmakohtien tarkastelua¹

Tuomisto, Jukka 1987. Työelämän muutos ja aikuiskoulutus. Eräiden ongelmakohtien tarkastelua. **Aikuiskasvatus** 7, 3, 106–111. – Artikkelissa kartoitetaan aluksi minkälaisia työvoiman kvalifikaatioihin ja koulutustavoitteisiin liittyviä intressiristiriitoja esiintyy eri työmarkkinaosapuolten kesken. Tämän jälkeen tarkastellaan koulutusvastuun ongelmaa lähinnä taloudellisesta näkökulmasta. Kustannusvastuun selvittämistä kirjoittaja pitää välttämättömänä, jotta työelämän koulutuksen kehittämisessä päästäisiin eteenpäin. Lopuksi pohditaan koulutuksen kasautumisen ongelmaa ja yritetään löytää siihen joitakin ratkaisuvaihtoehtoja. Kirjoittaja on huolestunut siitä, että nykyinen työvoiman kvalifikaatioiden polarisaatiokehitys nähdään monilla tahoilla ”luonnollisena” kehityksenä, eikä sen haittojen ehkäisemiseksi ole tehty juuri mitään, vaikka koulutuksellisen eriarvoisuuden vähentäminen on asetettu yhdeksi aikuiskasvatuksen suunnittelun peruslähtökohdaksi Suomessa.

1. Lähtökohtia

Työelämän koulutusta on tarjottu lääkkeeksi melkein kaikkiin ”hallitun” rakennemuutoksen ongelmiin. Aikuisten ammatillisen koulutuksen avulla on arveltu voitavan vähentää työttömyyttä, edistää työvoiman joustavaa liikumista työmarkkinoilla, auttaa kansainvälisen kilpailun ongelmissa, vastata uuden teknologian ja työn uusien organisaatiomuotojen asettamiin haasteisiin sekä välttämättömän innovaatiotoiminnan työvoimalle asettamiin uusiin kvalifikaatiovaatimuksiin.

Työelämän koulutuksen kehittämisessä ovat keskeisessä asemassa työnantajat, valtiolta sekä palkansaajajärjestöt. Työnantajat järjestävät henkilöstölleen yhä enemmän ammatillista aikuiskoulutusta. Valtiolta huolehtii erityisesti työmarkkinoiden rakennemuutoksesta ym. syistä johtuvista koulutustarpeista mm. työllisyys- ja ammattikursseilla. Se osallistuu myös monin tavoin työvoiman yleisen ammatillisen täydennyskoulutuksen järjestämiseen erilaisissa ammatillisissa oppilaitoksissa, yliopistoissa jne. Palkansaajajärjestöt ja niiden jäsenliitot ovat olleet kautta aikojen kiinnostuneita kukin oman alansa ammatilli-

sesta koulutuksesta. Vaikka palkansaajajärjestöjen oman koulutuksen painopiste onkin järjestö- ja luottamushenkilöille tarkoitettu koulutuksessa, niin jotkut liitot ovat järjestäneet ja huolehtineet osaltaan myös jäsenistönä ammatillisesta koulutuksesta.

2. Kvalifikaatiointressit ristiriitaisia

Seuraavassa tarkastellaan hieman tarkemmin, miten palkansaajien ja työnantajien usein ristiriitaiset kvalifikaatiointressit ovat vaikuttaneet niiden koulutukseen. On huomattava, että intressiristiriitoja ei esiinny vain palkansaajien ja työnantajien välillä, vaan myös kummankin näiden ryhmien sisällä.

Palkansaajien kvalifikaatiointressit

Palkansaajien yhteiset ja yleiset työvalifikaatioihin liittyvät intressit on esitetty suhteellisen samanlaisina eri palkansaajaryhmiä edustavien keskusjärjestöjen (SAK, TVK, STTK, Akava) koulutuspoliittisissa ohjelmissa. Niissä ko-

¹Lyhennetty ja muokattu versio Siikarannassa 28.8.1987 pidetystä alustuksesta.

rostetaan, että kaikille on annettava yhtäläinen yleissivistävä ja riittävän laaja-alainen ammattillinen peruskoulutus sekä myöhemmin työelämässä tarvittava lisäkoulutus. Kaikki palkansaajajärjestöt ovat vaatineet, että palkansaajien edustajien on saatava olla mukana yritysten koulutusta suunniteltaessa ja heillä pitäisi olla myös todellista päätösvaltaa koulutusasioissa. Vaikka palkansaajien intressit näyttävät olevan yleisellä tasolla suhteellisen samanlaisia, niin käytännössä esiintyy selviä intressiristiriitajakin.

Yksittäisen palkansaajan intressinä on esitellä oma työvoimatarvansa (kvalifikaation) sen ostajalle mahdollisimman korkeatasoisena verrattuna sitä muiden kilpailevien työvoiman myyjien kvalifikaatioihin. *Yksittäiset ammattiryhmät*, ns. statusryhmät, joiden asema perustuu pitkälti suoritettuun tutkintoon, pyrkivät taas usein säätelemään oman ammattialansa koulutuksen sisältöä ja koulutukseen pääsyä. Tällä tavoin ne pyrkivät säilyttämään ammattiryhmän ammattitaidon, statuksen ja palkkatason korkeana sekä turvaamaan ryhmän jäsenten uralla etenemismahdollisuudet (Collins 1979, 134). Eräät ammattiryhmät ovat alkaneet muistuttaa tässä suhteessa jopa entisaikojen ammattikuntia, jotka säätelivät tiukasti alalla koulutettavien määriä ja koulutuksen sisältöä. Tällainen oman alan ammattillisten etujen ajaminen on tyypillistä toimihenkilöiden keskuudessa ja erityisesti korkeasti koulutetuissa toimihenkilöryhmissä (esim. diplomi-insinöörit ja lääkärit). Nämä ammattiryhmät ja heidän järjestönsä ovat erityisen kiinnostuneita jäsenistönsä ammatillisesta lisäkoulutuksesta ja järjestävät sitä myös itse. Jotkut tällaiset ammattiryhmät ovat perustaneet jäsenistönsä lisäkoulutusta varten jopa omia koulutuskeskuksia (esim. INSKO, SEFEK).

Koska suoritusasteen työntekijöiden mahdollisuudet ammatilliseen uralla etenemiseen ja itsensä kehittämiseen ovat yleensä suhteellisen rajoitetut, niin heidän intressinään on ensisijaisesti työvoiman käyttöön (työturvallisuus) ja sen hintaan (palkka) liittyvä edunvalvonta. Tästä syystä työsuojelu- ja luottamusmieskoulutus on ollut keskeisessä asemassa heidän koulutuksessaan.

Toimihenkilöiden on todettu olevan kiinnostuneempia kuin työntekijöiden oman ammattitaitonsa kehittämiseen joko itse tai työnantajan toimesta (Haven & Syvänperä 1983, 45). Näin he pyrkivät kohottamaan kvalifikaatiotasoaan, mikä parantaa heidän mahdollisuuksiaan edetä ammattiurallaan. Koska urala eteneminen riippuu kuitenkin viime kädessä työnantajasta, niin siitä kiinnostuneiden henkilöiden on sopeuduttava enemmän tai vähemmän työpaikan normeihin ja työnantajan

intresseihin. Tutkimuksissa onkin todettu, että toimihenkilöt näkevät yleensä omat ja työnantajan edut enemmän yhteisinä kuin työntekijät. Tampereella tehdyn tutkimuksen mukaan työnantajan ja palkansaajien etuja piti yhteisinä SAK:laisista 34 %, TVK:laisista 56 %, STTK:laisista 77 % ja Akavalaisista 87 % (Hoikka et al. 1986, 8; ks. myös Parjanen 1970).

Eri henkilöstöryhmien erilainen asema työpaikoilla näkyy erityisesti näitä ryhmiä edustavien palkansaajajärjestöjen suhtautumisessa ammatilliseen aikuiskoulutukseen. SAK on katsonut tällaisen koulutuksen kuuluvan kokonaan työnantajalle ja valtiovallalle. TVK:ssa ollaan asiasta suurin piirtein samaa mieltä, mutta on todettava, että jotkut sen jäsenliitot ovat järjestäneet jäsenistöilleen jo kauan myös ammatillista koulutusta. STTK:n kanta on, että ammatillista koulutusta voidaan järjestää sen omasta aloitteestakin, jos sitä tarvitaan jäsenkunnan ammattitaidon ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Tämän tulee tapahtua kuitenkin vain silloin, kun yhteiskunnan tai työnantajien toimesta ei tällaista koulutusta ole järjestetty. STTK:n suhde ammatilliseen koulutukseen on selvästi aktiivisempi ja avoimempi kuin SAK:n ja TVK:n. Akavan jäsenliitot ovat olleet aina erityisen kiinnostuneita oman alansa ammatillisesta täydennys- ja jatkokoulutuksesta (esim. Insinööriliitto).

Kaikkien keskusjärjestöjen organisoimassa koulutuksessa on painopiste ollut järjestö- ja luottamushenkilökoulutuksessa. Sen sijaan niiden alaisten jäsenliittojen koulutus vaihtelee voimakkaasti sen mukaan onko kysymys työntekijä- vai toimihenkilöliitosta. Kun mielenkiinto työelämän kehittämiseksi kohdistuu tällä hetkellä yhä enemmän työn sisällön ja luonteen kehittämiseen, niin on selvää että työtehtävään ja ammatilliseen koulutukseen liittyvät asiat nousevat keskustelussa keskeiseen asemaan. Tähän keskusteluun vastaaminen on varmaan helpompaa toimihenkilöjärjestöille, jotka ovat jo ennestään olleet näistä kysymyksistä kiinnostuneita. Sen sijaan SAK:lle tilanne on vaikeampi periaatteellisista syistä. Tällaiset työn kehittämisvaatimukset voidaan helposti tulkitua vain työnantajien uudeksi keinoksi hioistaa työntekijöitä ja saada heistä entistä enemmän lisäarvoa tehostuneen työpanoksen kautta. Tämä vaara on tietysti olemassa; varsinkin kun työelämän koulutuksen tuottama lisääntynyt ammattitaito ja työpanos on tähän saakka hyödyttänyt vain työnantajia. Vain harvoin koulutetut ovat itse hyöttyneet siitä esim. lisääntyneen palkan muodossa. Työntekijöiden aktiivisen osallistumisen työn tehostamiseen ja ammattitaitonsa kehittämiseen koulutuksen avulla tulisi näkyä esimerkiksi irtisanomissuojan ja omaa työtä koskevan päätöksenteon mahdollisuuksien para-

nemisena. Periaatteena tulisi olla, että sitoutumisesta työn suunnitteluun ja tehostamiseen tulee saada korvaus muodossa tai toisessa. Luovasta työstä on aina maksettu paremmin kuin mekaanisesta työstä.

Työnantajien kvalifikaatiointressit

Becker hahmotteli jo vuonna 1962 yrityskoulutuksen taloudelliset peruslinjat eräässä artikkelissaan, joka on julkaistu uudestaan vuonna 1975 ilmestyneessä kirjassa "Human capital". Hän analysoi erityisesti sitä, minkälaista koulutusta yrityksen kannattaa järjestää ja minkälaista ei. Tästä syystä hän erotti yleiskoulutuksen ja erityiskoulutuksen teoreettisesti toisistaan. (Becker 1975, 17—19)

Yleiskoulutuksella (general training) hän tarkoittaa sellaista yrityksen antamaa koulutusta, joka lisää henkilön tuottavuutta yhtä paljon sitä järjestävässä kuin muissa vastaavissa yrityksissä (emt., 26). Koska yleiskoulutus nostaa tavallisesti samalla myös palkkamenoja, niin se ei ole yritysten voittoa ajatellen kannattavaa. Tällainen koulutus on yritysten kannalta ongelmallista myös siksi, että työnantaja saattaa menettää kouluttamansa henkilön johonkin toiseen, pahimmassa tapauksessa kilpailevaan yritykseen. Tästä syystä Becker kärkeänsä toteaa, että yleiskoulutus on hyödyllistä muissa yrityksissä paitsi niissä, jotka sitä järjestävät (emt., 19).

Eryityskoulutuksella (specific training) Becker tarkoittaa sellaista yritysten antamaa koulutusta, joka ei lisää työntekijöiden tuottavuutta muissa vastaavissa yrityksissä (emt., 26). Tällainen koulutus on yrityksille kannattavaa, jos se ei samanaikaisesti nostaa palkkakustannuksia. Eryityskoulutuksen huomioon ottaminen palkassa riippuu kokonaan työnantajan omasta halusta. Koska henkilöstökoulutusta ei ole virallisesti "hinnoiteltu", niin työnantajat voivat näin parantaa taloudellista kannattavuuttaan (tuottaa enemmän arvoa ja lisäarvoa). He ovatkin yleensä vastustaneet lisäkoulutuksen (ammattillisen täydennys- ja jatkokoulutuksen) sitomista palkkakäsymykseen.

Oatey (1970), joka on kehittänyt Beckerin teoriaa edelleen, on huomauttanut, että yleiskoulutuksen taloudellinen kannattavuus voi vaihdella eri tilanteissa. Tämä voi johtua mm. yrityksen maantieteellisestä sijainnista, palkkatasosta, eläke-eduista, työsopimuksista, henkilön persoonallisuudesta sekä paikallisista ja kansallisista tavoista ja instituuteista. Mm. Japanissa, jossa työntekijät usein värvätään elinajakseen samaan yritykseen, koulutus-

investoinnit ovat yritykselle kannattavia investointeja riippumatta siitä, onko kysymys yleis- vai erityiskoulutuksesta.

Meillä on julkisuudessa kiinnitetty huomiota tähän problematiikkaan melko vähän, mutta yritykset ovat kyllä käytännössä tiedostaneet tämän koulutuksen kannattavuuskysymyksen omalla kohdallaan. Tämä näkyi selvästi, kun tutkin teollisuusyritysten koulutus-toiminnan keskeisiä kehityspiirteitä (Tuomisto 1986). Tutkimuksena kävi nimittäin ilmi, että pyrkiessään minimoimaan koulutuskustannuksensa ja maksimoimaan siitä saatavan hyödyn, ovat työnantajat käyttäneet mm. seuraavia menetelmiä:

1) *Kohderyhmän valinta*. Koulutusta on järjestetty vain sellaisille työntekijä- ja toimihenkilöryhmille, jotka ovat keskeisessä asemassa tuotannon kehittämisessä ja tehostamisessa. Näin säästetään koulutuskustannuksissa ja vaara henkilöstön siirtymisestä muihin yrityksiin jää vähäiseksi. Tämän mukaisesti koulutuksen painopiste on siirtynyt entistä enemmän toimihenkilöiden ja eräiden avainammattiryhmien kouluttamiseen.

2) *Koulutuksen sisällön valinta*. Yritykset ovat siirtyneet entistä enemmän koulutukseensa yleiskvalifikaatioista (yleissivistävästä ja ammatillisesta peruskoulutuksesta) erityiskvalifikaatioiden kehittämiseen, koska näin ne saavat koulutuksesta nopeimmin taloudellista hyötyä ja koulutetut henkilöt pysyvät varmemmin yrityksen palveluksessa.

3) *Koulutuksen organisointi*. Ulkopuolisissa koulutusorganisaatioissa tapahtuneen koulutuksen sijasta on alettu järjestää yhä enemmän omaa yrityskoulutusta, koska tällöin koulutuskustannukset ovat pienemmät ja koulutus voidaan suunnitella paremmin ao. yrityksen tarpeita vastaavaksi.

4) *Koulutetun työvoiman liikkuvuuden rajoittaminen*. Eryityskoulutettuja työntekijöitä ja toimihenkilöitä on yhä useammin alettu vaatia allekirjoittamaan ns. koulutus-, kilpailukielto- ja salassapitosopimuksia, joiden mukaan työntekijä/toimihenkilö voi vasta tietyn ajan kuluttua työsuhteen päättymisestä siirtyä toisen yrityksen palvelukseen tai ryhtyä itse harjoittamaan kilpailevaa yritystoimintaa. Tällaisia sopimuksia on tehty erityisesti teknisillä aloilla, missä automaatio on nopeasti edennyt.

5) *Koulutuskustannusten siirtäminen valtiolle*. Yleensä Suomessa on lähdetty siitä perusajatuksista, että valtion tulee kustantaa työvoiman yleinen täydennyskoulutus, kun taas yritysten tulee huolehtia sellaisesta täydennyskoulutuksesta (erityiskoulutus), joka palvelee niiden omia erityistarpeita. Tästä huolimatta yritykset ovat onnistuneet siirtämään osan

osittain ja kokonaan kustannettavaksi. Valtiovalta rahoittaa tällä hetkellä mm. teollisuuden ammattikouluja ja -opistoja, yritysten kurs-sitoimintaa, teollisuuden kirjeopetusta sekä monia sellaisia työelämän koulutusorganisaatioita, jotka palvelevat lähinnä työnantajia ja heidän erityisiä koulutustarpeitaan.

3. Koulutusvastuun ongelma

Suomessa on pohdittu suhteellisen vähän sitä, mikä tulisi olla valtiovallan, palkansaajien, työnantajien ja yksittäisten koulutettavien osuus ja kustannusvastuu työelämän koulutuksessa. Julkisuudessa ei ole esitetty mitään selviä kriteerejä siitä, millä perusteella koulutusvastuuta on jaettu tai miten sitä pitäisi jakaa. Ainoa selkeä kannanotto tässä asiassa on ilmeisesti edelleen Aikuiskoulutuskomitean vuonna 1975 esittämä linjaus, jossa se esitti seuraavaa:

Yhteiskunnan vastuu ammatillisen täydennyskoulutuksen toteuttamisesta rajoittuu lähinnä vain sellaiseen täydennyskoulutukseen, jota voidaan pitää yhteiskunnan järjestämän ammatillisen peruskoulutuksen täydentämisenä. ...Mikäli yhteiskunnan valvonnassa olevat ammatilliset oppilaitokset eivät pysty järjestämään ammatillista täydennyskoulutusta joko määrällisesti tai laadullisesti riittävänä, tulee valtion antaa taloudellista tukea muille tehtävään soveltuville aikuiskoulutusinstituutioille ja huolehtia siitä, että nämä järjestävät täydennyskoulutusta tavoitteita (komitean asettamia aikuiskasvatuksen tavoitteita; lisäys JT) vastaavasti. Yrityskohtainen ammatillinen täydennyskoulutus ei kuulu yhteiskunnan vastuualueeseen. Yhteiskunnan vastuu tällaisesta koulutuksesta rajoittuu siihen, mitä työ-lainsäädännön normeista mahdollisesti johtuu. (Kom. miet. 1975:28, 72)

Komitean mukaan taloudellista tukea voidaan antaa myös yhteiskunnan valvonnan ulkopuolisille aikuiskoulutusinstituutioille, mikäli samalla huolehditaan siitä, että ne toteuttavat koulutusta komitean esittämien koulutuspoliittisten tavoitteiden mukaisesti. Käytännössä näiden tavoitteiden toteutumisesta (esim. tasa-arvotavoitteesta) ei ole juuri kannettu huolta, vaan koulutusta on järjestetty aina työnantajien kulloistenkin tarpeitten mukaan.

Eräissä muissa maissa ammatillisen koulutuksen taloudellisessa tukemisessa on oltu tarkempia ja sitä varten on kehitelty täsmällisempiä kriteerejä. Mm. Iso-Britannian hallitus on erottanut viisi erilaista koulutuksen tasoa:

- a) koulutus, jonka yksittäinen työnantaja järjestää omista välittömistä tai lähiajan tarpeistaan lähtien
- b) koulutus, joka ulottuu yksittäisen työnantajan välittömien tarpeiden ulkopuolelle, mutta on välttämätöntä ajatellen tuotanto-toiminnan kehittämistä kokonaisuudessaan asianomaisella teollisuusosalalla
- c) yksilöille annettava koulutus, joka on välttämätöntä ajatellen kansallisen talouselämän tarpeita, mutta joka ulottuu jonkin tietyn teollisuusalan välittömien tarpeiden ulkopuolelle
- d) yksilöille annettava koulutus, jonka avulla he voivat saada uuden tai paremman työn, jota he eivät saisi uudistamatta ammattitaitoaan
- e) yleistä kasvatusjärjestelmää tukeva koulutus.

Kutakin ammatillisen koulutuksen muotoa varten on kehitetty oma rahoitusmenetelmä. Ensimmäisessä tapauksessa työnantaja on itse velvollinen järjestämään ja rahoittamaan koulutuksen. Toisessa tapauksessa rahoituksesta saattavat huolehtia useat saman alan yritykset; se voi tapahtua mm. erityisen yritysverorahaston kautta, jonka jakamisesta huolehtii Iso-Britanniassa erityinen teollisuuskoulutuksen neuvosto. Kolmessa muussa tapauksessa rahoituksesta huolehtivat kasvavassa määrin tietyssä suhteessa valtiolta ja paikalliset viranomaiset. Jälkimmäisten osuus riippuu siitä, missä määrin koulutus palvelee ao. kuntaa. (Woodhall 1985, 1888)

Kuten huomataan, valtiovallan ja työnantajien kustannusvastuun kriteerit on edellä muotoiltu huomattavasti selkeämmin kuin meillä. Selvin ero ajatellen suomalaista käytäntöä on kahden ensimmäisen tapauksen täsmällisessä määrittelyssä. Kustannusvastuukysymyksen epäselvyydestä ovat meillä hyötyneet työnantajat, jotka ovat voineet toteuttaa osan yritysکوhtaisesta erityiskoulutuksestaan valtiovallan kustannuksella.

Koulutuskustannuksista johtuen työnantajien koulutus on ollut kuitenkin yleensä melko vähäistä ja valikoivaa. Yritykset hakevat mieluummin koulutetun työntekijän vapailta markkinoilta kuin kouluttavat heidät itse. Tämä näkyy erityisesti yritysten joutuessa vaikeuksiin. Vain harvoissa tapauksissa — ja tällöinkin on valtiolta yleensä osallistunut koulutuskustannuksiin — yritykset ovat ryhtyneet uudelleen kouluttamaan työntekijöitään, jotta

irtisanomisilta vältyttäisiin ja tuotanto saataisiin jälleen nousuun (Sarala 1986). Näin koulutusvastuu siirretään kriisitilanteessa valtiotavallan vastuulle, eli viime kädessä veronmaksajien harteille.

Meilläkin on paljon puhuttu työnantajilta perittävillä maksuilla toimivista koulutusrahastoista. Toistaiseksi hanke on kariutunut työnantajien vastustukseen, vaikka rahastoilla voitaisiin vaikuttaa siihen, että kaikki yritykset osallistuisivat tasapuolisemmin koulutuskustannuksiin kuin tähän saakka. Tällaisia rahastoja on mm. Ruotsissa (Edström 1986), missä niistä päätettiin vuoden 1984 valtiopäivillä. Päätöksen mukaan yritykset, jotka tuottivat voittoa yli 0,5 miljoonaa kruunua vuonna 1985, oli siirrettävä 10 % tästä määrästä erityisrahastoihin. Näistä rahastoista maksetaan sellainen koulutus, joka muuten jäisi järjestämättä. Etusijalla ovat sellaiset ryhmät, joiden koulutuksesta työnantajat eivät yleensä omaaloitteisesti huolehdi. Näin voidaan koulutustarjontaa tasa-arvoistaa ja ulottaa sellaisille koulutusaloille, joita yksittäiset yritykset eivät pidä omista taloudellisista voittotavoitteistaan johdettua itselleen kannattavana. Ammattiyhdistysliike on mukana päättämässä siitä, minkälaiseen koulutukseen varoja käytetään.

Rahastot helpottaisivat ilmeisesti erityisesti pienten ja keskikokoisten yritysten koulutusongelmia. Niiden avulla olisi mahdollista järjestää koulutusta myös laskusuhdanteen aikana ja näin samalla edistää työllisyyttä.

4. Koulutuksen kasautumisen ongelma – ratkaisuyrityksiä

Kuten tunnettua koulutus kasaantuu yleensä niille, joilla sitä on jo ennestään. Monissa tutkimuksissa on havaittu, että mitä korkeampi on henkilön ammattiasema ja koulutus, sitä enemmän hän kokee itsellään olevan ammatillisen lisäkoulutuksen tarvetta ja sitä enemmän hän on osallistunut ammatilliseen lisäkoulutukseen (ks. esim. Havén & Syvänperä 1983, 33 ja 45). Tämä ilmiö selittyy tietysti osittain henkilön aikaisemman koulutustason ja sen antamien valmiuksien perusteella, mutta suurelta osin tämän ”lainalaisuuden” voi katsoa olevan seurausta eri tasoilla olevien henkilöiden ammatti tehtävien tarjoamista kehitysmahdollisuuksista. Suoritustasolla olevien koulutus on usein lyhin mahdollinen, ja ammatilliset urallaetene- mismahdollisuudet ovat olemattomat. Näin he eivät koe itsellään olevan mitään koulutustar-

peita, eivätkä he osallistu aikuiskasvatukseen. Onko tämä tilanne otettava annettuna tosiasiana, vai voidaanko siihen jotenkin vaikuttaa? Ruotsissa, missä koulutuksellisen tasa-arvon tavoite on otettu huomattavasti vakavammin huomioon myös työelämän koulutuksessa kuin meillä, on asiaan etsitty vastausta tutkimuksen avulla.

Tutkija Larsson ja kumppanit tutkivat Göteborgin yliopistossa, miten vailla ammattikoulutusta olevat työntekijät kokevat työnsä ja minkälainen on heidän koulutusnäkemysensä. He toteavat tutkimusraporttinsa lopussa, että koska lyhyen koulutuksen saaneilta puuttuu koulutusta, niin he saavat sellaiset työtehtävät, jotka eivät vaadi ammattitietoa. Näin he eivät koe myöskään ammatillista tiedontarvetta. Pohtiessaan ulospääsytietä tästä noidankästä tutkijat esittelevät kaksi erilaista keinoa.

a) Koulutusnäkemysen muuttaminen

Tutkijaryhmä havaitsi saman asian kuin useissa muissakin aikuiskasvatustutkimuksissa on todettu, nimittäin sen, että lyhyen koulutuksen saaneiden opiskelumotiivit ovat korostuneesti välineellisiä, eli koulutuksesta halutaan saada välitöntä hyötyä. Koska lyhyen koulutuksen saaneilla on kapea-alainen ja välineellinen näkemys koulutuksesta he ajattelevat, että he eivät tarvitse koulutusta, koska työtehtävät eivät sitä vaadi. Jos heidät halutaan saada osallistumaan opintoihin, niin heidän koulutusnäkemystään tulisi muuttaa. Tätä voidaan yrittää mm. järjestämällä heille sellaista koulutusta, jonka avulla he oppivat ymmärtämään laaja-alaisesti työelämän muutosprosesseja. Samalla voidaan yrittää saada heidät huomaamaan, että opiskelu voi olla hauskaa ja hyödyllistä, vaikka se ei liity välittömästi heidän työtehtäväänsä eikä paranna heidän ammattiasemaansa. Tällaisella koulutuksella luodaan edellytyksiä sille, että työntekijöiden ajattelutapa muuttuu syvällisemmäksi ja kriittisemmäksi. Näin heidät voidaan saada kiinnostumaan asioista omaaloitteisesti ja samalla innostaa heitä itsensä kehittämiseen.

b) Työn muuttaminen

Toisena vaihtoehtona tutkijaryhmä esittää, että työn luonnetta tulisi muuttaa siten, että koulutusta tarvitaan myös välineellisistä syistä. Ennen kuin tutkijat lähtevät tarkemmin pohtimaan työn luonteen muuttamista he toteavat, että se koulutus, jota lyhyen koulutuksen saaneille yrityksissä nykyisin annetaan rajoittuu työpastukseen, joka ei kestä yleensä päivää

kauempaa. Heille ei ole tarjolla myöskään myöhemmin pitempiä lisäkoulutusmahdollisuuksia. (Sama piirre on havaittavissa myös suomalaisissa yrityksissä.) Tutkijaryhmä toteaa, että vallitseva tilanne on selvä ja yksiselitteinen: henkilöstökoulutus tarjoaa vailla ammattikoulutusta oleville vain niin rajoittunutta ja lyhytaikaista koulutusta, että sillä ei ole käytännön merkitystä; toisin sanoen tällaista koulutusta voidaan tuskin nimittää miksiäkään ammattikoulutukseksi.

Pohtiessaan eri mahdollisuuksia työn luonteen muutamiseen tutkijat toteavat, että esim. työnkierto ei tuo asiaan ratkaisua, jos työtehtävät eivät mitenkään perusluonteeltaan muutu. Tästä syystä he pitävät parempana keinona työn laajentamista, vaikka siinäkin on omat riskinsä. Yhtenä riskinä on, että laajennettuihin työtehtäviin värvätään ulkopuolelta paremman koulutuksen saaneita, eikä välitetä koulutusta omaa henkilökuntaa näihin tehtäviin. Jos työn laajentaminen toteutetaan yrityksessä lyhyen koulutuksen saaneiden työtehtävien kohdalla, niin näin heille saadaan syntymään välineellinen motiivi ammatilliseen opiskeluun ja itsensäkehittämiseen.

Tällä tavoin voidaan työvoiman kvalifikaatioiden polarisaatiokehitystä ainakin jossain määrin lieventää. Kun työnantajatkin puhuvat nykyisin paljon työn inhimillistämisestä ja siitä, että sen tulisi tarjota jokaiselle mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, niin tuntuu kohtuulliselta vaatia, että yrityksissä ryhdytään tosissaan miettimään, miten lyhyen koulutuksen saaneiden työtehtäviä voitaisiin laajentaa ja minkälaista lisäkoulutusta heille tulisi tarjota.

On ilmeistä, että samat keinot soveltuvat myös monen muun henkilöstöryhmän työn laadun kehittämiseen. Koulutukseen suhtaudutaan työelämässä nykyisin aivan liian väli-neellisesti, siltä odotetaan aina suorita ja välitömiä tuloksia. Kapea-alaista, välineellistä suhtautumista koulutukseen esiintyy sekä työnantajien että ay-liikkeen piirissä. Tosiasia kuitenkin on, että koulutuksen vaikutukset ovat vain harvoin täsmällisesti mitattavissa ja todettavissa. Tästä huolimatta sen välilliset vaikutukset voivat olla suuret. Työn uudelleenmuotoilussa ollaan meillä vasta alussa. Ratkaisuja tehtäessä tulisi entistä painokkaammin ottaa huomioon se, miten uudistukset vaikuttavat henkilöstön kehittymismahdollisuuksiin. Tämän luulisi kiinnostavan myös työnantajia, koska itsensäkehittämismahdollisuudet kohottavat varmasti myös henkilöstön työmotivaatiota.

Lähteet

- Becker, Gary 1975. Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York and London: Columbia University Press.
- Collins, Randall 1979. The credential society. An historical sociology of education and stratification. New York: Academic Press.
- Edström, Örjan 1986. Henkilöstökoulutus — Ruotsin aikuiskasvatuksen uusi painopistetalue. Aikuiskasvatus 4.
- Havén, Heikki & Sävänperä, Risto 1983. Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Tilastokeskus. Tutkimuksia Nro 92. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Hoikka, Paavo et al. 1986. Huomisen haasteet. Raportti palkansaajajärjestöjen edustajien näkemyksistä elinkeinojen kehittämismahdollisuuksista Tampereella. Tampereen yliopisto. Kunnallistieteen laitos. Suunnittelusarja 25.
- Larsson, Staffan et al. 1986. Arbetsupplevelse och utbildningssyn hos icke facklärda. Acta Universitatis Gothoburgensis. Göteborg studies in educational sciences 57.
- Oatey, Michael 1970. The economics of training with respect to the firm. British Journal of Industrial Relations, vol. 8, No. 1.
- Parjanen, Matti 1970. Suomen talouselämän osapuolten käsityksiä yritysdemokratiasta. Komiteamietintö 1970: A 3. Yritysdemokratiakomitean mietintö. Helsinki.
- Tuomisto, Jukka 1986. Teollisuuden koulutustehtävien kehittyminen. Tutkimus teollisuustyönantajien koulutustoiminnan ja kvalifikaatiointressien historiallisesta kehityksestä Suomessa. Acta Universitatis Tamperensis ser A vol 209. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Woodhall, M. 1985. Financing vocational and industrial education. Teoksessa Husen & Postlethwaite (eds.) The international encyclopedia of education. Research and studies. Volume 4. Oxford: Pergamon Press Ltd.

AIKUISKASVATUS

The Finnish Journal of Adult Education

Vol 7, 3/1987

ISSN 0358-6197

Summary

Tuomisto, Jukka 1987. Changes in work life and adult education. An examination of certain problem areas.

The article begins with a survey of the conflict of interests existing between the labour market counterparts concerning the labour force's qualifications and training objectives. Following this, the author goes on to study the problem of training responsibility mainly from the point of view of economics. The author sees the clarification of the cost responsibility as being necessary for the further development of training in work life. The article ends by dealing with the problem of training piling up and an attempt is made to provide some solutions to it. The author expresses concern over the commonly held view of the polarization of the qualifications of the labour force as being "natural" development and that hardly anything has been done to counteract its harmful effects despite the fact that the diminishment of educational inequality has been set as one of the guiding principles in the planning of adult education in Finland.

*Translated by
Erkki Pekkinen*