

# Palkansaajajärjestöjen aikuiskoulutusseminaarissa esitettyjä kannanottoja

Palkansaajajärjestöjen viides yhteinen aikuis-koulutuspoliittinen seminaari pidettiin 27.—28. elokuuta Siikaranta-opistossa.

Seminaarissa tarkasteltiin aikuiskoulutuksen kehittämisen tämänhetkistä tilannetta sekä pohdittiin erityisesti sitä, miten ammatillinen täydennyskoulutus voitaisiin kytkeä kiinteäksi osaksi työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuhdetta ja sopimustoimintaa. Tällöin keskeiseksi keskustelunaiheeksi muodostuivat koulutusrahastot. Kuten tunnettua useissa maissa on ILO:n 59. yleiskokouksessa hyväksytyn ja sittemmin voimaanastuneen yleissopimuksen 140 perusteella luotu lakisääteisiä tai sopimusohjaisia järjestelyjä, joiden avulla on koottu varoja yrityssektorilta koulutuksen järjestämiseen. Suomessa ovat kaikki palkansaajajärjestöt esittäneet työntekijöiden ja toimihenkilöiden koulutusmahdollisuuksien parantamiseen tähtääviä kannanottoja, jotka pääsääntöisesti lähtevät erillisen rahastoivan järjestelmän luomisesta, mutta toistaiseksi asia ei ole edistynyt työnantajien vastustuksen vuoksi.

SAK:n ohjelmallisena tavoitteena on erilliseen työnantajamaksuun perustuva palkallisen opintovapaan mahdollisuus kaikille työntekijöille. Sopimusneuvotteluissa SAK on esittänyt erillisen ammattikoulurahaston perustamista kattamaan ensisijaisesti lomautusten tai irtisanomisten vaihtoehtona järjestettävän koulutuksen aiheuttamaa ansionmenetystä (koulutusturvavakuutus).

TVK on korostanut työntekijöiden ja toimihenkilöiden ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämistä sekä työuralla etenemistä turvaavan koulutusmahdollisuuden avaamista koulutusrahastojärjestelmän avulla.

STTK on pitänyt pää tavoitteenaan työstä aiheutuvien lisäkoulutustarpeiden hoitamista erillisen koulutusrahaston avulla. Koulutukseen hakeutuminen tapahtuisi sekä koulutettavan että yrityksen tarpeista.

Akavan ohjelmallisena tavoitteena on ollut koulutusvarausjärjestelmä, jossa yritys voi varata osan tuloksestaan käytettäväksi myöhemmin henkilöstönsä kouluttamiseen.

Seuraavista aikuiskoulutusseminaarin raportista poimituista puheenvuoroista ja kannanotoista selviää, että eräiden keskusjärjestöjen — tai ainakin niiden puheenjohtajien — mielipiteet ovat jossain määrin muuttuneet tai täsmentyneet. Tämä käy ilmi erityisesti STTK:n puheenjohtajan Jorma Reinin ja AKAVAn puheenjohtajan Raimo Lehtisen kannanotoista. STTK:n koulutusyksikön johtaja Matti Peltonen edustaa mielipiteineen varsin hyvin työnantajia ja heidän aikaisemmin julkisuudessa koulutusrahastoista ja yleensä koulutuksesta esittämiä ajatuksia. Työnantajat eivät ole katsoleet tarpeelliseksi muuttaa mitenkään kantaansa, vaikka hekin korostavat voimakkaasti työelämän koulutuksen merkitystä rakenne muutoksen hallinnassa.

J.T.

## **Aarno Aitamurto** **SAK:n II puheenjohtaja** **Seminaarin avaus**

Palkansaajajärjestöjen yhteistyö koulutuspolitiikan ja etenkin aikuiskoulutuksen kysymyksissä on jatkunut jo vuosia. Tämä yhteinen seminaari on järjestyksessä viides. Seminaareissa on käsitelty koulutuspolitiikan keskeisiä uudistuksia kuten keskiasteen uudistusta, aikuiskoulutuksen erikoisongelmia, työllisyyskoulutusta ja koulutuksen resurssikysymyksiä.

Tämän seminaarin ohjelman yhteydessä on tarkoitettu paneutua aikuiskoulutuksen kehittämistilanteeseen ja asettaa tavoitteita ammatillisen täydennyskoulutuksen kytkennästä kiinteäksi osaksi työsuhdetta ja sopimustoimintaa. Työsuhteeseen liittyvä koulutus on määrällisesti kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Vähiten koulutusta saavat työmarkkinoilla SAK:n jäsenliittojen jäsenet. Nopea työelämän muutos, tietokoneistuminen ja automaation yleistyminen tuo tullessaan uusia ammattirakenteita, eikä perinteinen nuoruusvuosiin liittyvä ammattikoulutus enää riitä. Useissa tilanteissa myös yleissivistävien tietojen

täydentäminen on välttämätöntä uusien ammattitaito- ja tietovalmiuksien hankkimisessa. Aikuisten uudelleen koulutuksen, samoin kuin lisä- ja täydennyskoulutuksen tulee mielestäni olla tämän päivän palkkatyöläisen oikeus, paremminkin työsuhteeseen liittyvä sääntö kuin poikkeus.

Aikuiskoulutuksen edistäminen ei ammattiyhdistysliikkeelle tässä työelämän kehitystilanteessa ole vain ennakoivaa edunvalvontaa, vaan mitä suuremmassa määrin työntekijäin työsuhteen jatkumiseen ja työntekijän itsensä kehittämiseen sekä palkkaukseen liittyvä oleellinen asia. Tämä on myös kaikille palkansaajajärjestöille yhteinen kysymys, huolimatta siitä, että jäsenemme työskentelevät työelämän ja yhteiskunnan eri ammattialoilla. Koulutuksen — ja erityisesti ammattiin johtavan ja aikuiskoulutuksen lisääminen sekä koulutuksen tason parantaminen, johon viimeksi Aka- van Insinööriliitto on kiinnittänyt huomiota ei ole vain jäsenemme etu, se on koko yhteiskunnan etu. Maassamme on eräillä aloilla ja ammateissa puutetta koulutetusta työvoimasta, samaan aikaan yhteiskuntamme suuri häpeä on työttömyys. Kun yleinen työttömyysaste on n. 5,5 %, ilman ammatillista koulutusta olevien työttömyysaste on 9 %. Tilanteesta kärsivät yhtä lailla tuotantoelämä, yhteiskunnallisten palvelujen kehittäminen kuin myöskin työttömät. Juuri se, että talouselämä on suuri hyödynsaaja edellyttää, että se myöskin satsaa koulutukseen, eikä vain yrityksen sisäisiin johtajien laivaseminaareihin, vaan sen on myös oltava valmis osallistumaan yhteisvastuullisesti esim. koulutus- ja kehittämisrahaston kautta rationalisointien ja rakennemuutoksen yhteydessä työpaikkansa menettävien tai ammattia vaihtamaan joutuvien koulutukseen samoin laajemminkin jatko- ja täydennyskoulutukseen.

Koulutussuunnittelussa on nähtävä myös työn pitkäjänteisyyden tarve. Tänä vuonna tehtävät koulutus päätökset vaikuttavat kehittyneenä tai lisääntyneenä osaamisena tulevina vuosina monissa tapauksissa vasta ensi vuosikymmenen puolella, mutta näin hankittu koulutus hyödyttää yhteiskuntaa pitkälle ensi vuosituhannelle. Siksi koulutussuunnittelussa on kyettävä ennakoimaan yhteiskunnan kehitystä pitkälle tulevaisuuteen.

Kevään 1986 työmarkkinaneuvotteluissa ammatilliset koulutuskysymykset olivat keskeisesti esillä. Neuvottelujen tuloksena syntyi keskusjärjestöjen yhteisiä ammatillista koulutusta edistäviä koulutusvaliokuntia. Koulutusvaliokuntien päätöksellä on parhaillaan käynnistymässä lähes kymmenellä eri alalla ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta selvittävät tutkimusprojektit. Tavoitteena on selvittää

yrityksen ja työntekijäin näkökulmasta henkilöstön ammatillisen koulutuksen tarpeita ja olemassa olevaa koulutustarjontaa ja tuottaa tietoa sekä työnantajien että työntekijöiden koulutusasteista ja koulutukseen käytettävistä varoista. Selvitysten valmistuttua koulutusvaliokunnat tekevät johtopäätöksiä ja tarvittavia esityksiä aikuisten ammatillisen koulutuksen järjestämisestä, jotta työntekijäin ammattitaito kehittyä uuden teknologian ja muuttuvien työorganisaatioiden ja olosuhteiden mukaisesti. Toivomme, että ammattikoulujen kurssiosastoja kehitetään aikuisten lisä- ja täydennyskoulutuksen tarpeisiin. Tähän kehittämishankkeeseen hallituksen tulee budjetin kautta antaa riittävästi varoja. Samoin ammatikurssikeskukset kaipaavat sisäistä uudistusta juuri tällä hetkellä. Aikuiskoulutus ei voi odottaa.

Palkansaajajärjestöt ovat yhteisesti ja erikseen kantaneet huolta myös yhteiskunnan yleisten aikuiskoulutuspalvelujen suhteen. Suomi kuuluu maailman rikkaimpiin maihin. Meillä on varaa järjestää tässä maassa kansallemme suotuisat ja hyvät opiskelumahdollisuudet. Tavoitteenamme ei ole vain ammatittaitoinen työntekijä, vaan monipuolisesti sivistynyt ja sosiaalisesti vastuuntuntoinen ihminen. Ihminen, joka kykenee ottamaan vastuuta itsestään, yhteiskunnan kehityksestä, kansainvälisistä ongelmista, luonnon tasapainoisesta säilyttämisestä. Seminaarin konkreettiset odotukset ovat kuitenkin tällä kertaa sopimustoimintaan liittyviä, miten kytkemme ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen osaksi työntekijän työsuhdetta ja sopimustoimintaa. Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus on saata- va työsuhteeseen liittyväksi oikeudeksi työntekijälle.

### **Raimo Kantola** **SAK:n III puheenjohtaja**

Palkansaajakeskusjärjestöjen hallinnon yhteinen pohdiskelu seuraavan sopimuskierroksen koulutuskysymyksistä on mielestäni hyvä asia. Edellinen sopimuskierron osoitti, että ilman yhteistyötä ei merkittäviä muutoksia voida aikaansaada niissä sopimusmääräyksissä, jotka koskevat palkansaajien oikeutta saada koulutusta työsuhteessa ja vaikuttaa koulutuksen kohdistumiseen ja sisältöön.

Toivon, että täällä käytävä keskustelu edistää yhteisten linjojen luomista keskusjärjestöjen kesken. Seuraavalla sopimuskierroksella tulevat koulutuskysymykset nousemaan kärkipään tavoitteiksi SAK:n omassa tavoitteenaset-

telussa, näin uskon.

Parhaillaan käytävissä työelämän uudistamiskeskusteluissa on pohjana hallitusohjelmaan ”työelämän uudistaminen” -otsikon alle kirjatut asiat. Niihin eivät sisälly aikuiskoulutuksen kehittämiskysymykset. Hallitusohjelmassa ne ovat erikseen muiden koulutuspoliittisten kysymysten kanssa. Siksi seuraava sopimuskierron ensimmäinen tilaisuus, jossa laajemmin voidaan tavoitella työsuhteturvan parantamista kehittämällä työelämässä tapahtuvaa koulutusta koskevia sopimusmääräyksiä.

SAK:n tavoitteet lähtevät siitä perusajatuksesta, että yritysten vastuun työntekijöidensä työsuhteen turvallisuudesta täytyy korostua myös taloudellisessa ”vastamaässä”. Työvoiman vähentäminen eri keinoin on yrityksille liian helppo, joskus houkuttelevakin vaihtoehto verrattuna siihen, että yritys joutuisi käyttämään henkisiä ja aineellisia resurssejaan vaihtoehtojen hakemiseen ja neuvotteluihin työntekijöiden kanssa. Ammattiyhdistysliikkeen vaatimus turvata koulutuksen avulla kaikille työttömyyden uhkaamille työntekijöille mahdollisuus uuteen työpaikkaan ei ole kohtuuton. Yritysten taloudellinen tulos on viime vuosina parantunut. Kasvaneista voitoista nähdään heijastuksia pörssissä, jossa rahaa liikkuu runsaasti hyvien sijoitusten toivossa. Työntekijöille kuuluu osansa työn tuloksista. Ei voi olla kohtuutonta vaatia, että parantuneen kilpailukykyämme tuloksena voidaan myös työntekijöiden työsuhteturvaa, siis taloudellista turvallisuutta parantaa.

SAK ei halua asettaa kilpailukykyämme hyvää tilaa ja työntekijöiden turvallisuutta vastakain. Mutta jos meidät siihen pakotetaan, SAK tulee aina tappelemaan ihmisen turvallisuuden puolesta. Meneillään olevan ns. rakennemuutoksen hallinnassa tärkein kysymys on juuri turvallisuus. Jos rakennemuutoksen tuloksena ennestään raju työttömyys vain lisääntyy, ei tavallinen kansalainen voi ymmärtää, minkä takia tällaista rakennemuutosta ylipäätään tarvitaan.

SAK:n aikaisemmissa tavoitteissa on pidetty keskeisesti esillä sellaisen koulutusturvavakuutuksen luomista, jossa yrityksissä tehtävin yhteisin päätöksin käytetään yhteisesti koottuja varoja koulutuksen järjestämiseen. Koulutusta pitää voida järjestää sekä ennakoimaan tulevia muutoksia tavara- tai palvelutuotannossa että pyrkien koulutuksen avulla lieventämään syntyviä häiriöitä työllisydessä. Olemme kutsuneet tätä koulutusrahastoksi. Työnantajien puolella on suhtauduttu rahastoon erittäin kielteisesti, vaikka samanaikaisesti onkin tunnustettu koulutuksen kasvava merkitys juuri häiriökehityksen estämisessä.

Meille on aivan sama, millä nimellä tällaista järjestelmää kutsutaan. Varmaa on se, että me tarvitsemme lisävaroja työelämän koulutustarpeiden hoitamiseksi. Yhteiskunta ei voi merkittävästi lisätä panostaan yritysten koulutustarpeiden hoitamiseen, eikä se ole sitä paitsi järkevääkään. Yhteiskunnan tehtävänä on ylläpitää oppilaitoksia, joissa annettava opetus ei määräydy yhden yksittäisen yrityksen tarpeiden mukaan. Oppilaitokset ovat keskeinen voimavara työelämän koulutuksen järjestämisessä koulutuksen tarjoajina. Mutta vain työelämän toimintatapoja ja rahoitusta kehittämällä voidaan luoda kaikki työntekijät kattava järjestelmä, joka turvaa koulutusaikaisen toimeentulon ja kohdistaa koulutuksen niille, joiden kouluttaminen on tähdellisintä. Minä kiitän ajatukseni seuraavasti:

- Tarvitaan yhteistoimintamenettelyn kehittämistä niin, että lyhyen ja pitkän aikavälin työllisyysnäkökohdat voidaan ottaa huomioon yritysten koulutustoiminnasta yhteisesti päätettäessä.
- Tarvitaan rahoitusjärjestelmä, joka lisää työelämän koulutukseen käytettäviä varoja, luo lisäresursseja sellaisille aloille, joissa koulutusta erityisen paljon tarvitaan ja joka tasaa yritysten välisiä eroja koulutuskustannuksissa.
- Rahoitusjärjestelmä on kytkettävä tiiviisti yhteistoimintamenettelyyn niin, että päätöksenteko on joustava ja lisää ammattiyhdistysliikkeen kentän vaikutusmahdollisuuksia henkilöstökoulutuksessa.

### **Matti Kinnunen TVK:n puheenjohtaja**

Työelämän rakennemuutos edellyttää uusia vaatimuksia etenkin aikuiskoulutuksen järjestämisessä. Koulutus on paras väline ratkaistessa rakennemuutosten aiheuttamia ongelmia. Maamme koulutusmenojen bruttokansantuoteosuus on liian alhainen muihin maihin verrattaessa, mikä kertoo koulutukseen varattujen taloudellisten resurssien alhaisuudesta. Sen vuoksi valtion rahoitusta koulutuksen alueella on lisättävä huomattavasti, sekä vähintään kaksinkertaistettava yritysten koulutusresursseja, jotta tulevaisuudessa voisimme selviytyä rakennemuutosten luomista ongelmista.

TVK:n keskeisiä tavoitteita ovat aina olleet koulutuskysymykset. Aikuiskoulutuksen kehittämisen keskeisiä painopistealueita ovat aikuisten koulutustarpeiden yksityiskohtainen selvittäminen ja näiden pohjalta koulutusedel-

lytysten luominen. Aikuisten tietotekniikan opetuksen kokonaisvaltainen järjestäminen on edelleen hoitamatta. Tavoitteena tulee olla koulutusmahdollisuuden luominen jokaiselle aikuiselle, joka sitä tarvitsee. Koulutusta tulee järjestää yhteistoiminnassa työntekijöiden ja työnantajien kanssa sekä toteuttaa laadittuja koulutus suunnitelmia yhteistyössä toimihenkilöiden kanssa.

Koulutusrahastojen perustaminen olisi ratkaisu koulutuksen rahoittamiseen niin yritys-kohtaisesti kuin valtakunnallisestikin toimivan järjestelmän aikaansaamiseksi. Koulutusvorauslain säätäminen oli esillä jo viime tupokierroksella, mutta sen aikaansaaminen on edelleen ollut STK:n ja toimihenkilöjärjestöjen yhteisessä koulutussasiain neuvottelukunnassa. Samoin koulutusresursseja voitaisiin luoda mm. erorahastojen käyttöä laajentamalla, mutta todellista tahtoa koulutuskysymysten ratkaisemiseen ei vielä tähän mennessä työmarkkinaosapuolten välisissä neuvotteluissa ole aikaansaatu, vaikka rahoitustarve on molemmilla osapuolilla jo havaittu.

### **Jorma Reini** **STTK:n puheenjohtaja**

- Seuraavalla sopimuskierröksellä koulutus-tavoitteet ovat kärkipään asioita.
- Tulevat vuosikymmenet ovat erilaisia kuin menneet. Alle kolmekymppiset ovat erilaisia, vierastavat savupiipputeollisuuden menetelmiä. Tarvitaan turvallisuuden tunteen lisäämistä.
- Koulutus on työllisyysuoja kuten rokotus-uoja: sekään ei ole voimassa pitkään, vaan vaatii uusimisen aika ajoin.
- Koulutuksessa tulee lähtökohtana olla työstä johdetut tarpeet. Koulutusta ei saa kiintiöidä järjestöjen tai henkilöstöryhmien kesken, vaan koulutuksen tulee perustua tarpeeseen.
- Tarpeet tulee kartoittaa ammatti ammatilta, yritys yritykseltä.
- Menneet pitää unohtaa, tarvitaan tulevaisuusperäisiä ratkaisuja sopien tai lailla.
- Koulutus antaa irtisanomissuojaa, vähentää irtisanomisalltiutta.
- Turvattuuden vähentäminen on keskeisin kysymys koulutus uudistuksessa.
- Koulutuksen jälkeisen työsuhteen osalta on voitava maksaa parempaa palkkaa. Savupiipputeollisuuden solidaarinen palkka-politiikka joutaa helvetin kuuseen.
- Koulutuksesta on oltava muuta hyötyä kuin poissaolo työstä ja kotoa.

- Toimihenkilöjärjestöjen ja STK:n koulutus-poliittisessa neuvottelukunnassa on vähäsi aikaa siirretty kiista koulutusrahastosta syrjään. Nyt pyritään etsimään kysymyksiä, joista löydetään yksimielisyys. Jos kuitenkin koulutusrahasto on tullakseen, emme me sitä vastusta, meiltähän koko ajatus on lähtöisin.
- Rahasto ei ole itsetarkoitus vaan keino ja väline.
- Nesteen kaltaisissa suurissa yrityksissä, joissa on hyvin toimiva koulutusjärjestelmä, koulutus ei ole ongelma. Ongelma on pienissä yrityksissä, joissa monestikaan ei ole riittävästi panostettu koulutukseen. Näitä varten tarvitaan uusi järjestelmä ja uudet resurssit.
- Nykyisin yksityinen sektori käyttää 2,5 mrd mk vuodessa koulutukseen. Tarpeita ajatellen tämä panostus on kaksinkertaistettava vuosikymmenen vaihteeseen mennessä. Tähän on rakennettava järjestelmä. Vastava lisäpanostus on tehtävä myös muilla sektoreilla.
- Tarpeista lähtien työllisyysuojaan.

### **Raimo Lehtinen** **AKAVAn puheenjohtaja**

Väestörakenteessamme tapahtuvat muutokset heijastuvat myös työmarkkinoille. Syntyneiden määrät olivat vuonna 1970-luvulla n. 40 % pienempiä kuin 1940-luvun lopulla. Lähivuosina saamme työmarkkinoille pienimmät ikäluokat. Vuonna 1970 työelämään tulevien 25—24 vuotiaiden ja sieltä poistuvien 55—64 vuotiaiden suhde oli 1,8. Vastaava suhde on nyt 1,4 ja sen lasketaan olevan vuonna 2010 n. 0,8. Vanhempiä siis tulee poistumaan työelämästä selvästi enemmän kuin sinne tulee.

Ensi vuosituhannen ensimmäisellä vuosikymmenellä työvoiman tarjonta vähenee selvästi. Ainoastaan yli 55-vuotiaiden määrä työmarkkinoilla kasvaa. On tietysti mahdollista, että nykyisten suurten ikäluokkien työssäolokä jää lyhyemmäksi kuin ennusteen mukaisesti on oletettu. Työttömyysturva- ja varhaiseläkejärjestelyt ovat tehneet entistä useammalle 55—60 vuodesta tosiasiallisen eläkeiän. Aikuiskoulutuksen riittämättömät mahdollisuudet saattavat myös johtaa entistä useampien syrjäytymiseen ennen eläkeikää. Ikärakenteen muutos heijastuu työmarkkinoihin monella tavalla. Työvoimaneuvostolle tehdyn Taloudellisen suunnittelukeskuksen selvityksen mukaan alueellinen ja ammatillinen liikkuvuus näyttävät vähenevän jyrkästi iän mukana. 20—24

vuotiailla on vuoden aikana kunnasta toiseen muuttuneiden osuus noin kaksinkertainen 30—34 vuotisiin verrattuna. Vaikka muuttoalttius on kauttaaltaan alentunut, ikäryhmien välinen ero näyttää säilyneen.

Niin ikään ammatillinen liikkuvuus näyttää vähenevän ikärakenteen muutoksen seurauksena. Halukkuus opiskella uusi ammatti tai uudet työtehtävät vähenee sitä selvemmin, mitä lyhyempi aika työssäoloon jää. Alueellinen liikkuvuus edellyttää usein myös ammatillista liikkuvuutta. Voi hyvin olettaa, että halukkuus näihin kumpaankin suureen muutokseen eläkelän kynnyksellä ei ole kovin suuri.

Niin mieluusti kuin palkansaaajien edustajana työmarkkina- ja toimeentulo-ongelmat voitaisiin tulevaisuudessaakin hoitaa erilaisin varhaiseläkejärjestelyin, lienee pidettävä realistisena kuitenkin sitä, että nykyisen kehityksen jatkuminen osoittautuisi kustannuksiltaan ylivoimaiseksi.

Tässä yhteydessä ei tarvinne enemmälti puuttua jatkuvan koulutuksen vaatimuksiin, joita tyypillisesti teknologian muutokset aiheuttavat työmarkkinoilla. Vanhenevat tiedot ja taidot johtavat entistä vääjäämättömämmin syrjäytymiseen työmarkkinoilta. Kun tähän työelämässä tapahtuvien muutosten edellyttämään koulutustarpeeseen lisätään väestön ikärakenteen muutoksesta aiheutuva tarve, muodostuu ammatillisen aikuiskoulutuksen tehtävästä valtaisa. Aikuiskoulutuksen rahoitustarve muodostuu nykyiseen rahoitukseen verrattuna moninkertaiseksi. Tässä aikuiskoulutuksen rakentamisessa ovat sekä palkansaa-jajärjestöjen, työnantajajärjestöjen ja valtiovalan edut yhteisiä. Tämän tulee näkyä hallitusohjelman ja eri alojen koulutusvaliokuntien periaatteista, myös ensi vuoden tulo- ja menoarviossa sekä kevään neuvottelukierroksella.

Aikuiskoulutuksessa on olemassa tarpeen selvä yleislinjoitus. Erilainen koulutus- ja tehtävätausta aiheuttavat erilaisia painotuksia yksityiskohtaisemmissa koulutustarpeissa. Seuraavassa tarkastellaan koulutusta AKAVAn näkökulmasta.

Koulutetut nuoret syrjäyttävät sekä koulutetut että kouluttamattomat iäkkäämmät henkilöt työmarkkinoilta. Iäkkäämpi akateeminen tai muu erityiskoulutettu ei syrjäytä sen sijaan saman ikäistä vähemmän koulutettua. Koulutettu syrjäytyy silloin, kun työmarkkinoille siirtyä uutta ja entistä paremmin koulutettua työvoimaa. AKAVAn jäsenkunta ei nyt tai varsinkaan koulutuksen yleistyessä ole muita paremmassa asemassa.

Akateemisen koulutuksen jatkuva lisääminen 1970-luvulta lähtien on aiheuttanut työmarkkinoilla uuden tilanteen myös koulutettu-

jen työhistoriassa. Erityiskoulutettujen suhteellisen pieni osuus takasi turvatu paikan yhteiskunnassa. Ammattitaidon ylläpitämisestä tai kohentamisesta ei tarvinnut kantaa erityistä huolta.

Tilanne on nyt tyystin toinen ja muuttuu vielä nykyisestään. Erityiskoulutettujen suuret määrät ja erikoistuneet työtehtävät eivät voi teoriassakaan tarjota urakehitystä tai iän karttuessa leppoisaa eläkepaikkaa. Mikäli insinöörin ammattitaito vanhenee eikä sellaisenaan tyydytä yritystä, insinööri joutuu katselemaan työpaikkaa muualta. Uusi työpaikka löytyy entistä useammin vasta perusteellisen uudelleen kouluttautumisen jälkeen.

Työelämässä tapahtuvat muutokset jättävät tulevaisuudessa yhtä lailla akateemisen kuin muunkin vaille työpaikkaa, mikäli ammattitaitoa ei pystytä ylläpitämään muuttuvien vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tätä voi ounastella jo siitä, että työttömyysluvat kasvavat nopeimmin juuri 40—50 vuotiaiden akateemisten keskuudessa. Olisi tietysti vaikea kuvitella, että 20—30 vuotta aikaisemmin hankittu peruskoulutus riittäisi nykyisessä muutosvauhdissa.

Työvoimatutkimuksen vuosihaastattelun mukaan ylemmät toimihenkilöt osallistuvat työnantajan maksamaan henkilöstökoulutukseen muita suhteellisesti useammin. Tästä ei kuitenkaan voida vetää erityisiä johtopäätöksiä, sillä työnantaja antaa henkilöstökoulutusta, jotta se saisi henkilöstöltä mahdollisimman hyvän työpanoksen. Henkilöstökoulutus tähtää työtehtäviin liittyvän osaamiseen parantamiseen ja on sellaisenaan työnantajan lähiintressissä. Työtehtäviin perehdyttävä henkilöstökoulutus ei riitä ylläpitämään ja kohentamaan akateemisten varsinaisia ammattitietoja. Perusteellisempi kouluttautuminen ja siten ammattitietojen ajantasalle saattaminen edellyttää korkeakoulututkinnon suorittaneelta tyypillisesti vähintään muutamia kuukausia ja usein yli vuoden täysipäiväistä paneutumista opintoihin.

Erityiskoulutettujen perusteellinen kouluttautuminen myös aikuisiässä on perusteltua myös siitä syystä, että yksilö ja yhteiskunta ovat jo investoineet peruskoulutukseen niinkin huomattavasti, että lisäpanostuksella saatava marginaalihyöty koko yhteiskuntaa ajatellen on myös taloudellisesti merkittävää.

Työnantajien maksama henkilöstökoulutus on luonnollisesti välttämätöntä ja tärkeää. Koulutus ei määrällisesti ja saavutettavuudeltaan tyydytä tällaisenaan ylempiä toimihenkilöitä. Mainitun työvoimatutkimuksen mukaan siitä jää vuosittain joka toinen ylempi toimihenkilö osattomaksi. Tästäkään huolimatta AKAVA ei näe sopimusten tekemistä henkilöstökoulutuksesta tällä hetkellä ensisijaiseksi.

AKAVAn kannalta koulutuksen painopiste on selvästi omaehtoisessa ammatillisessa koulutuksessa, joka on huomattavasti pidempikestoisempaa kuin työnantajan maksamat ja järjestämät lyhytkurssit.

Pitkäkestoinen omaehtoinen ammatillinen koulutus edellyttää yhtäältä mahdollisuutta irrottautua työstä ja toisaalta opiskeluaikaisen toimeentulon turvaamista.

Opintovapaalaki uudistetussa muodossaan antaa periaatteessa mahdollisuuden irrottautua opiskelemaan. Lakisääteisen opintovapaoikeuden käyttämisessä on kuitenkin monia käytännön ongelmia, jotka liittyvät työstä irrottautumiseen ja työhön paluuseen, sijaisten saamiseen jne. Työnantajien tulisikin nähdä entistä laajemmin ja syvällisemmin ammatillisen pitkäkestoisen opiskelun merkitys, jolloin myös käytännössä voitaisiin helpottaa irrottautumista pitempikestoisiin opintoihin.

Avainkysymys on kuitenkin opiskeluaikaisen toimeentulon turvaamisessa. Taloudelliset sitoumukset eivät anna useinkaan mahdollisuuksia niistä tinkimiseen. Vaikka omaa kustannusosuutta pidetäänkin luonnollisena, ulkopuolisen opintorahoituksen tulee olla sen suuruisen, että se tarjoaa tosiasiallisen mahdollisuuden täysipäiväiseen opiskeluun.

Ammatillisten oppilaitosten aikuisopiskelu, joka lisääntyy uuden lain myötä ja korkeakoulujen täydennyskoulutus ovat selvästi merkittävimmät vaihtoehdot erityiskoulutettujen omaehtoisen ammatillisen koulutuksen tarjoajina. Varsinkaan tästä syystä AKAVA ei voi pitää valtioneuvoston periaatepäätöstä korkeakoulujen täydennyskoulutuksen maksullisuudesta onnistuneena. Käytäntö näyttää menevänkin sikäli oikeaan suuntaan, että eräissä tapauksissa pitkäkestoinen täydennyskoulutus rinnastetaan peruskoulutukseen asetukseen pohjautuvana tai se erillisen subventiorahan tukeamana muodostuu opiskelijoille maksuttomaksi. Tavoitteena tulee pitää, että pidempikestoinen täydennyskoulutus rinnastetaan peruskoulutukseen, jota ei nykyisin edes voida kuvitella maksulliseksi.

AKAVA ei pidä ajatusta yhden kaikkea koulutusta rahoittavan koulutusrahaston perustamisesta tarkoituksenmukaisena. Koulutusta koskevia rahoituspäätöksiä tulee tehdä eri paikoissa niiden käyttötarkoituksesta riippuen.

Omaehtoista ammatillista aikuiskoulutusta saatettaisiin rahoittaa valtion opintotukikeskuksesta. Aikuiskoulutuksen rahoitukseen tulisi luonnollisesti perustaa oma pysyvä johtoryhmänsä, jossa on palkansaajajärjestöjen edustus käynnissä olevan kokeilun tapaan. Omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen otettaisiin rahoitus valtion tulo- ja menoarvios-

ta. Rahoituksen periaatteet tulee vahvistaa valtioneuvostossa.

Yrityskohtaisen koulutuksen rahoittamiseksi tulee kehittää koulutusvarausjärjestelyjä. Sektorikohtaisesti voidaan rahoitus järjestellä erillisiin rahastoihin esimerkiksi kunnalliselle sektorille, valtiosektorille, teollisuudelle ja palvelualojojen varten erikseen. Tällöin henkilöstökoulutukseen menevät rahat kerättäisiin sektorin sisällä ja jaettaisiin myös niiden sisällä.

### **Matti Peltonen** **STK:n koulutusyksikön johtaja**

Yleisesti on kypsässä ajatus, että koulutuksessa pitää vastuun olla kaikilla, joita se hyödyttää. Siis kansalaisilla henkilökohtaisesti, työnantajilla ja yhteiskunnalla.

Ehdotetut rahastot, jotka kerättäisiin teollisuudelta, mutta käytettäisiin muiden kuin maksajien määräämiin tarkoituksiin, ovat epäterveitä ehdotuksia. Koulutuksen rahoitus ei voi perustua isännättömään rahaan eikä siirtoihin elinkeinosta toiseen. Kukaan ei voi oppia toisen puolesta, eikä yksi yritys voi olla vastuussa toisen yrityksen henkilöstöstä.

Työelämässä eteneminen ei 1990-luvulla ole enää samassa määrin peruskoulutuksen varassa kuin aikaisemmin. Yksilön omaehtoinen ja aktiivinen itsensä kehittäminen on avain urakehitykseen. Vastuu koulutuksesta, erityisesti myös rahoituksesta tulee selkiintymään. Peruskoulutuksen ja uudelleen koulutuksen vastuu on valtion ja kuntien harteilla. Työnantajat kustantavat lähes kokonaan perehdyttämisen ja täydennyskoulutuksen. Jatkokoulutus eli edelleen koulutus tähtäimenä ylemmät tutkinnot ammatillisen peruskoulutuksen jälkeen pitää olla vakavasti yksilön omalla vastuulla.

Rahoitusvastuu kuuluu siis perus- ja uudelleen koulutuksen osalta lähinnä julkiselle valtalalle, täydennyskoulutuksen ja perehdyttämisen kohdalta työnantajille sekä jatkokoulutuksen osalta suurella määrällä yksilölle itselleen.

Koulutus tulee 1990-luvulla olemaan tärkeä johtamisen yleisstrategia. Se on muuttamisen ja kehittämisen tärkein keino. Kehittämisen kohteena ovat mm. toiminta-ajatukset ja liikeideat, imago ja yrityskulttuuri, järjestelmät ja pelisäännöt sekä ihmiset ja tuotteet. Koulutuksen avulla vallataan uusia markkina-alueita sekä hankitaan ja pidetään asiakkaita. 1990-luku on muutosten ja koulutuksen vuosikymmen.