

## Tietoa teollisuuden koulutuksesta?

**Teollisuuden koulutus 1984.** Teollisuuden koulutusvaliokunta STK. TKL. Helsinki 1986. 47 s. + liitteet.

STK on tutkinut teollisuuden koulutusta viiden vuoden väliajoin. Ensimmäinen tutkimus tehtiin 1974, seuraava 1979 ja viimeinen vuonna 1984. Koska kaikki tutkimukset on tehty suurin piirtein samalla tavoin, niin tutkimukset mahdollistavat tietyin varauksin koulutuksen kehityksen tarkastelun. Ensimmäisestä

tutkimuksesta ei aikoinaan julkaistu erillistä raporttia, mutta siinä saatuja tuloksia on esitelty ja vertailtu vuonna 1979 suoritettujen tutkimusten yhteydessä raportissa "Teollisuuden koulutus 1974 ja 1979". Viimeinen julkaisu, joka käsittelee teollisuuden koulutusta vuonna 1984, on suoraa jatkoa edellisille tutkimuksille ja siinä vertaillaan keskenään myös kaikkien kolmen tutkimuksen tuloksia.

Selvitys perustuu kyselyyn, jonka kohteena oli otos STK:n jäsenyrityksistä. Lomake lähetettiin 120 yritykseen, joista

71 % palautti sen. Selvityksen on tehnyt apulaisjohtaja Kari Purhonen apunaan yhteiskuntatiet. maisteri Pekka Holopainen ja kauppatiet. yo Hanno Hirvinen. Esipuheen julkaisuun on kirjoittanut johtaja Matti Peltonen.

Kyselyn merkitystä perustellaan sillä, että sen tuloksia voidaan käyttää hyväksi STK:n, sen jäsenliittojen sekä yritysten oman koulutustoiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä. Lisäksi todetaan, että tutkimuksella pyritään auttamaan julkisen vallan ammattillisen aikuiskoulutuksen suunnittelua siten, että koulutuksen tarjonta vastaa yritysten ja siellä toimivien ihmisten tarpeita. Tutkimuksen keskeisenä pyrkimyksenä näyttää olleen myös teollisuuden oman koulutusaktiivisuuden osoittaminen ja korostaminen kouluviranomaisille ja muille työelämän intressiryhmille.

Kuten raportissa todetaan, yritysten koulutustoiminnasta — sen sisällöstä, määrästä ja kustannuksista — on meillä aivan liian vähän tietoa. Tämä pitää varmasti paikkansa. Kun selaa Teollisuuden koulutus 1984 raporttia, niin päällisin puolin se vaikuttaa asialliselta ja siinä käsitellään monia sellaisia kysymyksiä, joista tarvitaan todella lisää tietoa. Valitettavasti raportin tarkempi lukeminen kuitenkin tuottaa pettymyksen. Tämä johtuu seuraavista kolmesta seikasta.

Ensinnäkin, tutkimuksen otoksen valinnasta raportti kertoo hyvin ylimalkaisesti. Sen mukaan yritykset valittiin otokseen suhteessa niiden henkilöstömäärään. Osittamisperusteina olivat toimiala, yrityksen koko ja alueellinen sijainti. Otos sisälsi myös pieniä yrityksiä, mutta kyselyyn vastasivat pääasiassa suuret ja keskisuuret yritykset. Raportissa todetaan, että pienten yritysten poisjääminen voidaan perustella sillä, että koulutustietojen seuranta näissä yrityksissä on vähäistä. Näin varmaan onkin, mutta tällöin olisi kyllä ollut syytä vertailla ostosta ja sen perus-

joukkoa keskenään, jolloin lukijallekin olisi selvinnyt, missä määrin nämä vastaavat/eivät vastaa toisiaan. Tutkimuksessa esitellään kyllä, mikä on vastanneiden yritysten toimiala, yrityskoko, henkilöstörakenne ja yrityksen alueellinen sijainti, mutta näitä tietoja ei kuitenkaan verrata missään perusjoukkoon. Tekstissä kyllä mainitaan, että ”eri henkilöstöryhmien jakautuma vastaa varsin hyvin henkilöstörakennetta koko teollisuudessa” tai että ”alueellinen jakautuma vastaa koko teollisuuden jakautumaa”. Jos tällaiset vertailut on tehty, niin joutuu ihmettelemään, miksi niitä ei esitetä raportissa. Raportissa todetaan myös, että otos edustaa lähinnä suuria ja keskisuuria yrityksiä, mutta näidenkin osalta olisi ollut syytä esittää, miten hyvin otos edustaa näitä yrityksiä. Näin ollen otoksen edustavuus jää lukijalle epäselväksi. Tämä on mielestäni vakava puute, sillä kuten muista tutkimuksista tiedetään vaikuttaa yrityksen koko huomattavasti niiden koulutustoiminnan laajuuteen, organisointitapaan, sisältöön jne.

Toiseksi, tutkimustulokset on raportoitu pelkinä prosenttilukuina ilman, että mistään käy ilmi, mitkä ovat olleet peruslukuina niitä laskettaessa. Tällöin on mahdotonta arvioida, ovatko havaitut erot todellisia vai mahdollisesti vain vastaajien alhaisesta lukumäärästä johtuvia satumanvaraisia tuloksia. Vaikka käytetyt muuttujat ja luokittelet ovat yleensä perusteltuja, niin joissakin tapauksissa joutuu ihmettelemään, miksi tutkimuksessa on tyydytty hyvin ylimalkaisiin ja jopa selvästi virhettä tuloksiin aiheuttaviin luokitteluihin. Näin on erityisesti käytetyn henkilöstöryhmittelyn laita. Kyselylomakkeessa on henkilöstöryhmät luokiteltu kahdella eritavalla. Eräissä kysymyksissä on käytetty pelkästään jakoa työntekijät/toimihenkilöt. Joissakin kysymyksissä on käytetty taas luokittelua ylin johto ja ylempät toimihenkilöt, tekni-

set toimihenkilöt, konttoritoimihenkilöt sekä työntekijät. On ilman muuta selvää, että jälkimmäinen luokittelu on paljon informatiivisempi kuin edellinen. Kaikkien toimihenkilöiden sijoittamista samaan luokkaan ei voi pitää perustelluna. Erityisesti konttoritoimihenkilöiden sijoittaminen samaan luokkaan ylimmän johdon kanssa tuntuu kummalliselta. Näin voidaan tietysti keinotekoisesti peitellä ylempien toimihenkilöiden muita selvästi korkeampia osallistumislukuja ja samalla alentaa toimihenkilöiden osallistumislukuja kokonaisuudessaan. Ovatko tekijät tahallaan yrittäneet peitellä teollisuuden koulutuksen eriarvoistavaa ja valikoivaa luonnetta, vai mistä ihmeen syystä tutkimusraportissa on käytetty ainoastaan kahtiajakoa toimihenkilöt ja työntekijät. Kyselylomakkeesta käy ilmi, että monien kysymysten kohdalla olisi ollut mahdollista käyttää tarkempaa luokittelua. Ainaakin kysymysten 6, 8 ja 12 kohdalla olisi voitu esittää jäsenllympiäkin tuloksia eri henkilöstöryhmien osallistumisesta tietotekniikan ja kansainvälistämiseen tähtäävään koulutukseen, koulutuksen määrällisestä jakautumisesta sekä koulutuskustannusten kohdentumisesta.

Kolmanneksi, tutkimustulosten yleistettävyyttä ja luotettavuutta jää epäselväksi. Nämä ongelmat liittyvät tietysti jo edellä mainittuihin seikkoihin. Yleistettävyydestä tekijöillä näyttää olevan melko optimistinen käsitys, he katsovat tulosten olevan yleistettävissä ainakin suuriin ja keskisuuriin yrityksiin. Ehkä näin onkin. Sen sijaan suhtaudun kyllä hyvin epäillen niihin koko teollisuutta koskeviin kokonaislukuihin ja kustannuksiin, joita raportissa esitellään. Täsmennän epäilyjeni syitä hiukan jäljempänä.

Tällaisenaankin tutkimus sisältää mielenkiintoista tietoa teollisuuden koulutuksesta. Siinä todetaan, että vastan-

neissa yrityksissä noin kolmannes henkilöstöstä osallistui vuonna 1984 johonkin yrityksen järjestämään tai kustantamaan koulutukseen. Osallistuneiden määrä oli aivan sama kuin vuosina 1974 ja 1979.

Eri henkilöstöryhmien osallistuminen oli pysynyt myös aivan samanlaisena. Kaikkina vuosina oli toimihenkilöistä osallistunut koulutukseen kaksi kolmasosaa (noin 60 %) ja työntekijöistä noin viidennes (n. 20 %). Raportissa todetaan, että taloudellinen tilanne oli vuosina 1974, 1979 ja 1984 suurinpiirtein samanlainen eli elettiin noususuhdantetta. Kuten tunnettua yritysten koulutustoiminta on varsin herkkä nousu- ja laskusuhdanteille; noususuhdanteiden aikana koulutetaan henkilöstöä enemmän, kun taas laskusuhdanteiden aikana koulutus joutuu yleensä ensimmäisenä säästölinjalle. Tästä syystä esitettyjä osallistumislukuja täytyy pitää jonkinlaisina teollisuuden koulutuksen huippulukuina. Näin voidaan väittää myös sen vuoksi, että otos edustaa lähinnä vain suuria ja keskisuuria yrityksiä, joissa koulutus on aina yleisempää kuin pienissä yrityksissä. Eri henkilöstöryhmien osallistumisessa ei ole kymmenen vuoden aikana tapahtunut siis mitään muutosta, vaikka automatiikka ja uudet työn organisointimuodot ovat vallanneet jatkuvasti alaa.

Tutkimuksessa on koulutukseksi luettu pelkästään organisoitu ja tavoitteellinen koulutustoiminta, mikä onkin varmaan ainoa oikea koulutuksen mittaamisen lähtökohhta. Sen sijaan ”informaatiolaisuuksien tai vastaavien” sijoittamista koulutustoimintaan voidaan pitää kyseenalaisena ratkaisuna. Tutkimusraportista ei ilmene, kuinka suuri näiden tilaisuuksien osuus oli koko mitatusta koulutuksesta.

Tutkimuksessa erotettiin toisistaan koulutus, johon yritys saa ja johon yritys ei saa valtionapua. Suoraan valtionavun alaiseksi koulutustoiminnaksi laskettiin ammatti-

kurssit, teollisuuden ammattikoulut tai vastaavat sekä oppisopimuskoulutus. Osaan koulutusta, johon yritykset eivät saa suoraan valtionapua, ne voivat saada sitä välillisesti, kuten raportissa aivan oikein todetaan. Tällaista on mm. sellainen koulutus, joka järjestetään ammattikasvatushallituksen valvonnan alaisissa jatko- ja täydennyskoulutuslaitoksissa tai kurssikeskuksissa. Jos tämä koulutus olisi sijoitettu valtionavun piiriin kuuluvaan koulutukseen, niin yritysten oman (ilman valtionapua tapahtuvan) koulutuksen määrä olisi tietysti jäänyt pienemmäksi. Tehdyn ratkaisun kyllä ymmärtää, koska yritysten olisi ollut vaikea täsmällisesti erotella tällaisen koulutuksen osuutta muusta koulutuksesta. Valtion avustaman koulutuksen määrän tarkempi selvittäminen olisi kuitenkin jossain yhteydessä tarpeellista suorittaa, jotta valtion avustaman ja yritysten oman koulutuksen suhteesta saataisiin täsmällisempi kuva.

Koulutusmääriä mitattiin kyselyssä oppilaspäivinä, joilla tarkoitettiin yhdelle henkilölle yhden vuorokauden aikana annettua vähintään kauden tunnin mittaista koulutusta. Tutkituissa yrityksissä ilman valtionapua toteutetun koulutuksen kokonaismäärä oli 171393 oppilaspäivää ja valtion avustaman koulutuksen määrä 513004 oppilaspäivää. Tulos kertoo, että valtion avustaman koulutuksen määrä on huomattavasti suurempi kuin yritysten oman koulutuksen määrä. Tähän tietysti vaikuttaa se, että valtion avustama koulutus on yleensä pitkäkestoisempaa kuin yritysten oma kurssitoiminta. Valtion avustamaa koulutusta on järjestetty ensisijaisesti suoritusasteen työntekijöille, kun taas yritysten oma koulutus on kohdistunut pääasiassa toimihenkilöihin.

Käytännössä yritykset järjestivät koulutusta neljä oppilaspäivää jokaista toimihenkilöä ja vajaat neljä päivää jokaista työntekijää kohti. Kun työntekijöiden koulutuksesta oli valtion avustaman koulutuksen osuus noin kolme op-

pilaspäivää, niin teollisuuden omaksi osuudeksi työntekijöiden koulutuksesta jää vajaa yksi päivä. Tämä ei ole paljon siihen nähden, että teollisuus on useissa yhteyksissä korostanut koulutuksen merkitystä ”hallitun” rakennemuutoksen ”äpiviemisessä”.

Yritysten koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin oli vuonna 1984 seuraavanlainen: 31 % kului ylimmän johdon ja ylempien toimihenkilöiden kouluttamiseen, 28 % teknisten toimihenkilöiden, 25 % työntekijöiden ja 15 % konttoritoimihenkilöiden kouluttamiseen. Kun otetaan huomioon näiden ryhmien erilaiset määrät yrityksissä, niin voidaan todeta, että teollisuus käyttää koulutuskustannuksistaan sekä määrällisesti että suhteellisesti selvästi suurimman osan ylimmän johdon ja teknisten toimihenkilöiden kouluttamiseen.

Tutkimuksessa arvioidaan, että koko teollisuus käytti vuonna 1984 henkilöstönsä kouluttamiseen noin 700 miljoonaa markkaa (koulutusaajan palkkakustannukset eivät sisälly lukuun). Arvion laskentaperusteita ei ole raportissa kerrottu, joten sen paikkansapitävyyttä on vaikea arvioida. Mainittakoon, että ammatillisen lisäkoulutuksen toimikunnan mietinnön mukaan teollisuuden ammatillisen jatko- ja täydennyskoulutuksen kustannukset olivat vuonna 1981 noin 200 miljoonaa markkaa (Kom. miet. 1983:55, liite 10). Luvusta puuttuu kuitenkin johtotason henkilöstön koulutus, joten se ei ole vertailukelpoinen edellä mainitun arvion kanssa. Vaikka tämä otetaan huomioon, niin luvut poikkeavat niin paljon toisistaan, että joutuu ihmettelemään, mistä ero johtuu.

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake on mukana liitteenä. Pääpiirteissään sitä voi pitää asiallisena ja sen pohjalta olisi nähdäkseen ollut mahdollista tuottaa jäsennellympiä ja tutkimuksellisesti mielenkiintoisempia tuloksia, kun nyt on saatu. Valitettavasti tutkimustulosten raportoinnissa on tyydytty vain kuvaile-

vaan esitykseen. Koulutuksen kohdentumisesta, sisällöstä, koulutusmuodoista ja kustannuksista olisi saanut huomattavasti selkeämmän kuvan, jos asioita olisi tarkasteltu suhteellisesti eri henkilöstöryhmittäin. Tämä olisi antanut myös koulutussuunnittelijoille täsmällisempää tietoa teollisuuden koulutuksen kohdentumisesta ja kustannuksista.

Tutkimus sisältää myös mielenkiintoisen, yritysten koulutuspoliittisia asenteita kartoittavan kysymyspatterin. Siitä käy ilmi, että yritysten mielestä julkisen vallan pitäisi huolehtia entistä enemmän yritysten henkilöstön täydennyskoulutuksesta. Samaan aikaan yritykset kuitenkin suhtautuvat erittäin kielteisesti koulutusrahastoihin. Vastaa- jista 61 % vastustaa koulutusrahastoajatusta, 15 % on sen

puolesta ja 24 % ei halua ottaa asiaan kantaa. Kun tietää STK:n koko ajan julkisuudessa vastustaneen koulutusrahastoja, niin tulosta ei tarvinnut ihmetellä. Tulosta selittänee myös sen muotoilu. Kysymys kuului: "Ns. koulutusrahasto saattaisi olla kannatettava ratkaisu täydennyskoulutustoiminnan resurssointiongelmiin, vaikka se onkin eräänlainen lisävero yrityksille". — En ole pitkään aikaan nähnyt näin johdattelevaa kysymyksenmuotoilua. Valitettavasti raportista ei käy ilmi, ketkä vastaajista ovat olleet kaikesta huolimatta koulutusrahaston kannalla.

Vaikka tutkimuksen monet kysymykset ovat sinänsä kiinnostavia, niin niiden raportointi on suoritettu siinä määrin epämääräisesti, ettei lukija oikein tiedä, miten tutkimustuloksiin pitäisi suhtautua. Tämä näyttää olevan

työnantajapuolen tutkimustöinnassa valitettavan yleinen piirre. Klaus Mäkelä kiinnitti aikoinaan huomiota samaan asiaan Sosiologia -lehden pääkirjoituksessa (2/1985). Tuolloin oli kysymys eräästä EVA:n julkaisemasta tutkimusraportista, jossa lukijalle ei myöskään annettu tarpeeksi tietoa aineistosta, eikä näytteen edustavuudesta ja yleistettävyydestä puhuttu mitään. Mäkelä totesi tuolloin, että jos tarkoituksena on todella edistää järkipäristä tosiasioihin perustuvaa keskustelua, niin tutkimusraportissa tulisi esittää vain sellaisia prosenttilukuja ja tuloksia, joiden laskutapa voidaan selvittää myös tutkimusyhteisön julkisuudelle. Sama toivomus on pakko esittää myös tämän tutkimusraportin kohdalla.

*Jukka Tuomisto*