HEIKKI SILVENNOINEN
& JOEL KIVIRAUMA

Oppisopimuskoulutus joustavassa koulutusjärjestelmässä

Suomalainen ammattiin oppiminen on erinomaisen koulupainotteinen: oppisopimusoppilaita on vuosittain muutama prosentti kaikista ammatillisessa koulutuksessa olevista. Heistä suurin osa on aikuisia. Varsinkin pohjoisessa oppisopimuskoulutus on nimenomaan aikuiskoulutusta.

Kirjoittajien mielestä oppisopimuskoulutuksen tyyppinen tapa oppia ammatti on monilla aloilla järkevä, koska tosiasiallisesti pätevyyydet hankitaan työtä tekemällä. Vanhempien ikäryhmien ammatillinen koulutus on käytännössä mahdollista hoitaa vain työnläheisellä koulutuksella.

Oppisopimustyyppisen koulutusmuodon laajentuminen edellyttäisi kuitenkin nykyisestä poikkeavaa työkulttuuria. Työkulttuurin olisi muututtava sellaiseksi, että työrutiinit poistuvat ja ihmisten kehittymispotentiaalit otetaan käyttöön. Työtehtävien on oltava riittävän monipuolisia ja näköaloja avaavia, jotta koulutusta on ylipäätään järkevä hankkia lisää.

Oppipoika on puolen tunnin mittainen lyhytelokuva peruskoulun päättäneen perniöläisen nuoren Jan Aspin oppisopimuksesta ja ensimmäisestä työvuodesta. Käsikirjoitus: Timo Lapila. Ohjaus: Tarja ja Timo Lapila. Tuotanto: Kaukopyöli Koulutelevisiolle 1983-84.

Ammattiin koulumisen perusmallit

Ammatillinen koulutus voidaan järjestää periaatteessa kolmella tavalla: (1) koulunpenkillä opiskellen erillisissä ammattioppilaitoksissa, kuten Suomessa, (2) osana keskiasteen yleistä koulutusta, kuten esimerkiksi Japanissa, USA:ssa ja Ruotsissa tai (3) oppisopimuksena työn yhteydessä, kuten esimerkiksi Saksassa, Sveitsissä ja Itävallassa. Oppisopimus on ammatikoulutuksen vanhin muoto. Käytännössä nämä vaihtoehdot eivät välttämättä ole toisensa pois sulkevia. Ne voivat esiintyä samassa maassa myös melko tasavertaisina rinnakkaisina järjestelminä, kuten esimerkiksi Ranskassa ja Hollannissa, tai keskenään sekoittuneina välimuotoina. (OECD 1979; ks. Kivirauma 1990b.)

Merkittävin ero järjestelmien välillä on työn ja koulutuksen suhde. Koulumallin (1) perusajatus on, että työt opitaan pääsääntöisesti koulussa. Oppisopimusmalli (3) puolestaan perustuu käsitukseen, että tiedot ja taidot karttuvat parhaiten työtä tekemällä. Pitkän yhtenäisen keskiasteen järjestelmissä (2) ammatillisen koulutuksen luonne on usein sillä tavoin yleistä sisällöltään, että lopullinen ammattitaito opitaan vasta työpaikalla.

Suomalaisessa äärimmäisen koulupainotteisessa koulutusjärjestelmässä ei juuri ole vaihtoehtoja standardireitteihin kyllästyneille, vaikka koulutuspolitiikan julkilausumissa korostetaan yksilöllistä ja laajaa koulutustarjontaa. Esimerkiksi oppisopimusoppilaita on Suomessa vuosittain muutama prosentti kaikista ammatillisessa koulutuksessa olevista. Sen sijaan esimerkiksi Saksassa noin kaksi kolmesta oppivelvollisuuden päättäneestä siirtyy oppisopimuksen avulla yrityksissä annettavaan ammatikoulutukseen. Osa lukiossakin jatkavista solmii oppisopimuksen ylioppilastutkinnon suorittettuaan. Vain joka kymmenes käy ammatikoulun — ammatikoulu kun on oppisopimus- ja lukiokoulutuksen ulkopuolelle jääville velvollisuus 18 vuoden ikään asti. (Kivirauma 1990a, 40.)

Helmikuussa 1990 mietintönsä opetusministeriölle luovuttanut työpaikkakoulutustoimikunta (KM 1990:4) esitti, että oppisopimus erityisenä työsopimustyyppinä lakkautetaan. Oppisopimus suositeltiin korvattavaksi ”käsitteellisesti uudella opiskelutavalla”, ”työpaikkaopiskelusuopimuksella”. Valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa toukokuulta 1990 esitetään oppisopimus-

koulutusta kehitettävän erityisesti aikuisten, mutta myös nuorten koulutusmuotona (Vn 1990, 43). Mutta koulutussuunnittelun neuvottelukunnan mietinnöissä (KM 1988:28; KM 1990:49, 111-115) kaikki vuodeksi 2000 kaavaillut oppisopimukset ovat aikuiskoulutuksen puolella.

Työpaikkakoulutuskomitean kannanotoista ja ehdotuksista huolimatta koulutussuunnittelun neuvottelukunnan suunnitteen mukaan sopimuksia lisätään 12000:een. Vuotuisia aloituspaikkoja olisi kymmenen vuoden kuluttua 8000.

Jo nykyään suurin osa oppisopimusoppilaita on aikuisia. Varsinkin pohjoisessa oppisopimuskoulutus on jo pidempään ollut nimenomaan aikuiskoulutusta (ks. kuvio 1). Nykyisin puolet oppisopimuksen solmineista on saanut aikaisemmin jonkin ammatillisen peruskoulutuksen. Sopimus on monille nuoremmille myös keino hankkia työkokemusta.

KUVIO 1. Yli 19-vuotiaiden osuus uusista oppisopimusoppilaita alueittain vuosina 1981-89

Alueet: Uusimaa = Uudenmaan lääni; Muu etelä = Turun ja Porin, Hämeen ja Kymen läänit; väli-Suomi = Mikkelin, Keski-Suomen ja Kuopion läänit; Pohjoinen = Pohjois-Karjalan, Oulun ja Lapin läänit.

Lähteet: AKH:n oppisopimustilastot vuosilta 1981-1984; Suunto-tiedotteet 1986:33, 1987:37, 1988:42, 1989:47 ja 1990:56.

Sellaisiin suosittuihin oppisopimusammattihin kuten päivä- ja kodinhoitajiksi kouluttautuvat yksinomaan aikuiset. Myös koti- ja laitostalous on aikuisten ala. Alkutuotannossa maatalouslomittajat ovat lähes kaikki aikuisopiskelijoita, kaupan ja hallinnon alalla puolestaan toimistotyöntekijät. Keskimääräistä enemmän nuoria on myyjän ja kampaajan ammateissa sekä kone- ja metalliteknikassa.

TYÖPAIKKAKOULUTUS SUOMALAISITTAIN

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimus on työsopimus, jolla oppilaaksi ryhtynyt sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon, valvonnan ja ohjauksen alaisena korvausta vastaan saadakseen ammatissa tarpeellisen käytännöllisen ja tietopuolisen opin. Oppilaaksi voivat hakeutua 15 vuotta täyttäneet. Toisena sopimusosapuolena on työnantaja, jonka paikallinen ammattioppilaslautakunta on hyväksynyt kouluttajaksi.

KUVIO 2. Uudet oppisopimukset aloittain vuosina 1971-89

Alueet: kuten kuviossa 1.

Lähteet: AKH:n oppisopimustilastot vuosilta 1971-84; Suunto-tiedotteet kuten edellä.

Ammateissa, joissa sopimus voidaan tehdä, täytyy olla sopimusta varten vahvistettu oppiohjelma. Koulutus muodostuu työnteosta työpaikalla ja teoriajaksoista oppilaitoksessa. Työpaikalla tapahtuvan työopetuksen osuus on 80-90 prosenttia. Yleensä ammatillisissa oppilaitoksissa ja aikuiskoulutuskeskuksissa järjestetyt kurssijaksot ovat keskimäärin 1-2 kuukauden pituisia ja kutakin vuotta kohti tulee tavallisesti yksi kurssijakso. Työopetuksen ajalta työnantaja maksaa oppilaalle alan työehtosopimukseen perustuvan ns. oppilaspalkan. Teoriajaksot ovat oppilaalle ilmaiset ja niiden aikana oppilas saa päivärahaa.

Ammattikasvatustahallituksen vahvistamia oppiohjelmiä on yli 200 ammattiin. Lain (SA 422/1967) mukaan oppiaika on määrättävä niin pitkäksi kuin ammatin oppimisen on katsottu säännönmukaisesti vaativan. Pääsääntöisesti koulutus kestää 1-4 vuotta. Sopimusaikaa voidaan lyhentää, mikäli oppilas on työssään erityisen taitava tai jo aikaisemmin hankkinut alan taitoja. Mikäli aikaisempi ammatissa hankittu työkokemus luetaan hyväksi kokonaan, oppiaika voi lyhetä puoleen.

Kolme ensimmäistä kuukautta ovat koeaikaa, jonka kuluessa kummallakin sopimuspuolella on oikeus purkaa sopimus. Toki oppisopimus voidaan purkaa myös koeajan jälkeen, mikäli molemmat ovat siitä yksimielisiä. Yksipuolinen purkaminen käy vain työnantajan lopettaessa yrityksensä tai mennessä konkurssiin. Jos oppisopimus koeajan jälkeen ennen sopimusajan päättymistä puretaan, oppilaalle annetaan erotodistus, johon merkitään oppiohjelman perusteella suoritettut työt ja niiden tuntimäärät. Erotodistuksen saaneet ovat "keskeyttäneitä". Nykyisin keskeyttäminen johtuu yleensä työpaikan ja asuinpaikan vaihdosta, muun koulutuksen aloittamisesta ja muista vastaavista syistä (KM 1990:4, 19).

1980-luvulla sopimuksella opiskeli vuosittain noin 8 000 henkeä. Oppitodistuksen suoritti reilut 3 000 vuosittain. Ylioppilaat solmivat noin kymmenesosan vuosittain alkavista sopimuksista.

Tarkasteltaessa vuosittain solmittujen uusien oppisopimusten jakautumista maan eri osien kesken voidaan todeta, että oppisopimuskoulutus eroaa tässä suhteessa selvästi työllisyyskoulutuksesta, nykyisestä työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta: työllisyyskoulutuksesta on vastaavana tarkastelu-

jaksona järjestetty yli puolet Pohjois- ja väli-Suomessa. Uudenmaan osuus näyttää kuvion mukaan olevan pienimmillään erityisesti huippuunsa kasvaneen työttömyyden vuosina 1979 ja 1983. Oppilaat lisääntyvät suhteellisesti enemmän huonoimmilla työllisyysalueilla. Koulutuspaikkoina toimivia työpaikkoja on ollut viime vuosina keskimäärin viitisen tuhatta. Vielä 1970-luvun puolivälissä kouluttajatyönantajia oli alle tuhat. Oppilasmäärä oppisopimustyöpaikkaa kohti on oleellisesti pienentynyt. 1970-luvun puolivälissä oppilaita oli kolme yhtä kouluttajatyönantajaa kohti. Uudellamaalla oppipoikia ja -tyttöjä on muuta maata ”tiheämmässä”, pohjoisessa muuta maata ”harvemmassa”. Etelässä sopimuksia solmivat yritykset ovat ilmeisesti suurempia kuin muualla maassa.

Aiemmin nimenomaan käsityöammateissa hyviksi osoittautuneet taidot opittiin oppipoika-

sälli-mestari -järjestelmän avulla. Mutta oppisopimuksin on koulutettu myös sellaisia käsityöläisiä kuten lääkäreitä ja opettajia. Vielä 1920-luvulla Yhdysvalloissa saattoi tulla lakimieheksi ”mestarin” opastuksella. (Kauppi 1989, 27; Steinmetz 1976, 4.)

KUVIO 3. Naisten osuus oppisopimusoppilaista alueittain vuosina 1976-89

Alueet: kuten kuviossa 1.

Lähteet: AKH:n oppisopimustilastot vuosilta 1976-84. Suunto-tiedotteet kuten edellä.

TAULUKKO 1: Vuonna 1989 oppilasmäärältään suurimpien ammattinimikkeiden oppilasmäärät eri aloilla vuosina 1971, -81 ja -89

ALA JA AMMATTI	Vuosi		
	1971	1981	1989
<i>Alkutuotanto</i>			
Maatalouslomittaja	—	45	274
Hevosenhoitaja	—	—	83
Pieneläinhoitaja	—	—	31
<i>Tekniikka ja teollisuus</i>			
Offsetpainaja	196	175	206
Kirvesmies	16	46	205
Sähköasentaja	51	142	157
Konepuuseppä	39	178	147
Autonasentaja	29	144	136
<i>Kaupalliset palvelut</i>			
Myyjä	907	415	661
Kampaaja	133	238	299
Toimistotyöntekijä	7	259	298
Ravintolakokki	—	87	178
Tarjoilija	31	52	136
<i>Yhteiskunnalliset palvelut</i>			
Päivähoitaja	—	—	625
Kodinhoitaja	—	—	375
Koulunkäyntiavustaja	—	—	74

Huomautus: Toimistotyöntekijäksi on laskettu vuosina 1971 ja -81 konttorityöntekijän nimikkeet. Ravintolakokiksi on laskettu vuonna 1981 kokki ja keittäjä.

Lähteet: AKH:n oppisopimuskoulutustilastot 1971 ja 1981; Suunto-tiedote 1990:56.

Suomessa noin puolet oppisopimuksista solmittaan tekniikan ja teollisuuden aloilla. Vielä 1970-luvun alussa sopimuksista toinen puoli tehtiin kaupan alalla. Sittenmin mukaan ovat tulleet myös yhteiskunnalliset palvelut ja alkutuotanto. (Ks. kuvio 2.) Taulukossa 1 on aloittain jakautumista valaistu esimerkkiammatein hieman tarkemmin. Taulukossa on esitetty vuonna 1989 eri aloilla eniten oppilaita houkutelleet yksittäiset ammatit sekä niiden oppilasmäärä myös vuosina 1971 ja -81. Alkutuotannossa ylivoimaisesti eniten koulutetaan maatalouslomittajia. Tekniikassa ja teollisuudessa eniten kiinnostavat offsetpainajan, kirvesmiehen, sähköasentajan, konepuuseppän ja auton asentajan ammatit. Graafisen alan ammatit yleensäkin ovat olleet pitkään hyvin suosittuja. Vuonna 1989 suurin yksittäinen ammatti-

nimike oli myyjä. Se oli suurin myös parikymmentä vuotta aiemmin, jolloin jopa kolmannes kaikista oppisopimuksista solmittiin myyjien koulutukseen. Varsinkin viime vuosikymmenellä oppisopimusten piiriin tuli myös julkisten palvelujen tehtäviä. Nykyään oppisopimuksin koulutetaan melko paljon päivä- ja kodinhoitajia.

Sen lisäksi, että oppisopimuksia on perinteisesti solmittu käsityössä ja teollisuudessa, koulutukseen otettiin alunperin vain oppi*poikia* kunnallisista perheistä (Tuomisto 1986, 119-120). Nykyään enemmistö on naisia; Uudellamaalla naisten osuus on jo jonkin aikaa ollut selvästi suurempi kuin miesten. Oppisopimusalat ovat naisistuneet yhteiskunnallisten palvelujen ja alkutuotannon ammattien mukaantulon myötä. Sosiaalialan yli tuhannesta oppilaasta on 99 prosenttia naisia. Ravitsemus- ja hotellipalveluissa naisia on kolme neljästä, kaupan- ja hallinnon alalla kaksi kolmesta.

Ammatilliset pätevyystutkinnot

Oppisopimusjärjestelmään liittyvät ammatissa jo toimiville tarkoitetut pätevyystutkinnot. Tutkintoon kuuluu sekä kirjallinen että työkoe. Pätevyystutkinnon suorittanut saa oikeuden käyttää tutkintoa vastaavaa ammattiarvoa osoittavaa nimitystä. Alkujaan pätevyystutkinnoilla haluttiin turvata mahdollisuus ammattipätevyyden osoittamiseen silloin, kun ammatillisten oppilaitosten koulutuspaikat riittivät vain ikäluokan vähemmistöille.

Nykyinen pätevyystutkintojärjestelmä on otettu käyttöön 1969, jolloin oppisopimuskoulutukseen kuuluneet pakolliset ammattikokeet poistettiin. Tilalle luotiin valtakunnallisesti yhtenäinen, vapaaehtoinen ammattitutkintojärjestelmä, johon voivat osallistua oppisopimuksen ja muun ammatillisen koulutuksen tai työkokemuksen kautta ammattitaidon hankkineet. Toisena pätevyystutkintona otettiin käyttöön ylempi ammattitutkinto, joka edellyttää sekä laajempaa tietopuolista perehtymistä ammattiin ja alan ammattitutkinnon että useiden vuosien ammattikokemuksen. Ammattitutkinto on entisen kisällinkirjan ja ylempi ammattitutkinto mestarinkirjan uudenaikainen vastine.

Reilut kaksi kolmasosaa tutkinnoista suoritetaan sähkötekniikan, koti- ja laitostalouden sekä elintarviketeollisuuden aloilla. 1980-luvulla hyväksyttiin vuosittain noin puolet tutkintoon osal-

listuneista. Suoritettujen tutkintojen määrä laski 1980-luvun puolivälin 1 600:sta alle tuhannen vuosikymmenen lopulle tultaessa. (Koulutus ja tutkimus 1988:23, 32; 1990:23, 18.)

Oppisopimuskoulutuksen jälkeen ammatilliseen pätevyystutkintoon osallistuminen on Suomessa vähäistä, minkä vuoksi tutkintokäytäntö ei toimi myöskään oppisopimuskoulutuksen tason arviointijärjestelmänä. Esimerkiksi Saksassa oppisopimuskoulutukseen sisältyy tutkinto, joka on edellytyksen ammattipätevyyden saamiseksi (Räty 1987, 215; ks. myös Braun 1987).

Koulutussopimukset

Oppisopimuskoulutuksen lakkauttamisen puolesta puhuvat perustelevat usein kantaansa vuonna 1983 oppisopimuskoulutusjärjestelmän rinnalla käyttöön otetulla koulutussopimuksella. Koulutussopimus on ammatillisen oppilaitoksen ja työnantajan välinen sopimus oppilaitoksen oppilaan työpaikkakoulutuksesta. Sopimus voi koskea työpaikalla annettavaa työnopetusta, joka korvaa oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa annattavan työnopetuksen osaksi tai kokonaan. (SA 647/1983; OPM 1984:21, 1.)

Koulutussopimuksen käyttöönoton keskeisen perusteena oli oppisopimuskoulutuksen hallinnosta poikkeavan yksinkertaisemman hallintomallin kokeileminen. Tavoitteena oli myös saada oppilaitoksille pysyvien harjoittelupaikkojen verkosto. (OPM 1984:21) Enimmäkseen koulutussopimus on ollut oppilaalle lyhyt, muutaman viikon pituinen työpaikkakäynti, ns. työnopetusjakso (ks. OPM 1985:49, 12; 1987:44, 3). Koulutussopimuksen piiriin päästäkseen on ensin päästävä haluamalleen linjalle oppilaitokseen. Koulutussopimus ei missään nimessä ole oppisopimuksen korvaaja.

Henkilöstökoulutus

Kaikkein tavallisinta työpaikkakoulutusta on työnantajan kustantama henkilöstökoulutus. Vuonna 1987 henkilöstökoulutukseen osallistui lähes 700000 henkilöä eli kolmannes kaikista palkansaajista. Yleemmistä toimihenkilöistä osallistui 60 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä noin 40 prosenttia ja työntekijöistä vajaa viidennes. Koulutukseen osallistuminen lisääntyy ja pitenee palkansaajan koulutustason noustessa. (Koulutus ja tutkimus 1989:18.)

Julkisen sektorin palkansaajat osallistuvat henkilöstökoulutukseen useammin kuin yksityisellä sektorilla toimivat. Kaikkein vähiten koulutetaan yksityisen sektorin pienissä yrityksissä työntekijäportaalla, työskenteleviä. Hännänhuippuna ovat naisvaltaisen tekstiili-, ompelu- ja nahkateollisuuden työntekijät.

Samalla kun koulutukseen osallistuvien määrä on pitkin 1980-lukua lisääntynyt, koulutuspäivien lukumäärä osallistujaa kohti on vähentynyt. Ammattiasemittain palkansaajaa kohti laskettuja koulutuspäiviä oli vuonna 1987 jaossa teollisuus-työntekijille 1.5 ja ylemmille toimihenkilöille 3.5. Mitään huutavaa koulutustarvetta työelämässä ei tunnu olevan.

Viime aikoina on alettu puhua tutkintotavoitteisesta henkilöstökoulutuksesta. Ajatus henkilöstökoulutuksen kautta saavutettavasta tutkinnosta tuntuu alkuun oudolta. Tutkintotavoitteinen henkilöstökoulutus ei loppujen lopuksi eroa mitenkään oleellisesti oppisopimuskoulutuksesta. Oppisopimus- ja henkilöstökoulutuksen jonkinlainen yhdistäminen on sekä muodollista pätevyyttä tavoittelevalle työntekijälle että ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittämisen näkökulmasta luonteva ajatus.

Yhtenä mallina tutkintotavoitteisen henkilöstökoulutuksen rakenteeksi on esitetty yksinkertaista tutkintokehystä, joka muodostuu ”määritetystä” ja ”määrittävästä” osasta (Huotari 1990). Määritetty osa on kaikille vastaavan tutkinnon suorittaville yhteinen ja se muodostaa ammatilliset perustiedot ja -taidot. Määrittävä osa antaa tilaa muun muassa omaehtoisuudelle sekä toimiala- ja tehtäväkohtaisille vaatimuksille. Se, kuinka paljon mihinkin tutkintoon kuuluu kaikille yhteistä perustaa ja kuinka paljon tehtäväkohtaista tai muutoin kunkin työntekijän ammatillisesta suuntautumisesta riippuvaa ainesta, on järkevä määritellä ammattikohtaisesti. Tällaista mallia on itse asiassa kehitelty ammattikasvatusviranomaisten suunnitelmissa jo 1950-luvulla (ks. Niini 1955).

Jatkuvan koulutuksen ajatus:

TYÖN JA KOULUTUKSEN LIMITTYMINEN

Oppisopimuskoulutuksella työntekijän taidot voidaan sovittaa koulumuotoista koulutusta paremmin työpaikan vaatimuksiin. Mutta mikäli näin hankittu ammattipätevyys jää kovin yrityskohtaiseksi, on työntekijän asema ulkoisilla työmarkkinoilla huono ja syy pysy kouluttajansa palveluksessa suuri. Työnantajalle taas on edullista, että sillä on myös suoritusportaalla tietty määrä yritykseen sitoutunutta työvoimaa. Työntekijöiden edustajat ovat perinteisesti kannattaneet koulumuotoista ammatillista koulutusta oppisopimusten asemesta.

On syytä erottaa toisistaan se, miten oppisopimuskoulutusta on yksittäisissä työpaikoissa konkreettisesti toteutettu ja se, mitä se voi periaatteessa parhaimmillaan olla. Oppisopimuskoulutuksen tyyppinen tapa oppia ammatti on monilla aloilla järkevä, koska tosiasialliset pätevyudet hankitaan nykyäänkin työtä tekemällä. Oppisopimuksen tulee olla oppilaalle luotettava keino parantaa työmarkkina-asemaansa.

Oppisopimuskoulutukseen on enemmän hakukaita kuin tarjolla on ollut koulutuspaikkoja. ”Oppisopimuskoulutus on osoittautunut joustavaksi koulutusmuodoksi, jossa on voitu ottaa huomioon opiskelijoiden erilaiset koulutus- ja työkokemustaustat”, kuten työpaikkakoulutuskomitea (KM 1990:4, 18) toteaa. Sekä työntekijä- (ks. Jyrkänne 1990, 179) että työnantajapuoli (ks. Altonen 1990, 67) ovat sitä mieltä, että vanhempien ikäryhmien ammatillinen lisäkoulutus on käytännössä mahdollista hoitaa vain työnläheistä koulutusmuotoa käyttäen. Vanhemmat ikäryhmät tuskin kovin runsaasti hakeutuvat pulpettiin sidottuun koulutukseen. Se edellyttäisi erityisen motivoivien kouluttautumisyjärjestelyjen lisäksi myönteisiä kokemuksia aiemmasta koulutuksesta.

Aikuisten ammatillinen koulutus eriytyy koulutusmuodoittain rinnakkaisiksi ja irrallisiksi koulutus- ja tutkintojärjestelmiksi. Työllisyyskoulutuksen lailla oppisopimuskoulutus on merkinnyt umpiperää tutkinnon ja jatko-opintoihin hakeutumisen kannalta. Vain ammatillisten oppilaitosten järjestämä aikuisten ammatillinen peruskoulutus on johtanut varsinaiseen tutkintoon

KUVIO 4. Koulutusväylän malli

ja jatko-opintokelpoisuuteen. Ammattikasvatushallituksen vuonna 1988 kokeiluohjelmalla asetaman VÄYLÄ-projektin tavoitteena on koota toisistaan irralliset aikuiskoulutuksen vaihtoehdot yhtenäisen suunnittelu-, koulutus- ja tutkintojärjestelmän alle yhdenvertaisiksi koulutusväyläksi. Oppisopimuskoulutus sai tässä suhteessa periaatteellisen tasavertaisuuden ammattikoulututkintojen kanssa vasta 1.8. 1990. Mutta vasta käytäntö näyttää, kuinka saumattomasti oppisopimuksin hankitut pätevyudet nivELYT muuhun tutkintohierarkiaan. Uuden opetussuunnitelmajärjestelmän valtakunnallisten perusteiden on tarkoitus antaa yhteiset sisällölliset perustavoitteet kaikkialla, kaikilla tavoilla ja kaikissa muodoissa toteutettavalle aikuisten tutkintotavoitteiselle koulutukselle. Tutkinnon koonnille, opintosuoritusten kes-

kinäiselle vertailulle ja hyväksilukemismenettelylle tavoitellaan selkeää ohjeistoa perusteineen. Samalla säästyy suunnitteluvuomavarojakin, kun kaikille koulutusmuodoille ei tarvitse laatia erikseen opetussuunnitelmia. (Turpeinen 1989, 25—26.)

Kuviossa 4 on esitetty koulutusväylän runko valinnaisine ja yhteen nivELYTYINE koulutusmuotoinen, esimerkkikoulutuksena metalliala.

Opiskelua suunnitellessaan opiskelija voi valita erilaisia koulutusreitEjä. Suhteellisen lyhyellä ja nopealla koulutuksella hankitaan ”työammatti”. Työammatit puolestaan ovat osa varsinaista tutkintoa. Kuvion esimerkissä tavoitetutkintona esitetty mekaanikon tutkinto voisi periaatteessa taas olla osatutkinto ylempään tutkintoon. Väylää on

käytetty myös kirvesmiehen, verhoilijan, laitoshuoltajan, maatalouslomittajan ja karjanhoitajan ammattien opiskeluun ja tutkinnon hankintaan.

Työnantajan ja työntekijän väliset sopimukset henkilöstön koulutuksesta edellyttävät toki nykyisestä poikkeavaa työkulttuuria ja työorganisaatiota. Oppisopimus on periaatteessa luonteva tapa hankkia lisäpätevyyttä ja perehtyä tehtäviin organisaation kaikilla portailla sekä edetä vaikkapa lattiataason sisääntuloammatin kautta organisaation huipulle. Todennäköisesti työorganisaatiot muuttuvat oleellisesti tähän suuntaan kuitenkin vain taloudellisten pakkojen sanelemina.

Ankara työvoimapula pakottaisi yritykset ehkä kaikkein tehokkaimmin muotoilemaan organisaationsa ja kulttuurinsa sellaisiksi, että rutiinityöt poistuisivat ja ihmisten kehittymispotentiaalit olisi otettava käyttöön. Työntekijän halu tutkia ja kehittää työtapoja ja työyhteisöä pysyy tukahdutettuna ilmeisesti niin kauan, kuin työnantajat eivät joudu keskenään toden teolla kamppailemaan työvoimasta. Kun yrityksissä on pakko suunnitella jokaisen taloon haalitun työntekijän työtehtäviä, palkkiojärjestelmiä ja uraa tämän omat tavoitteet ja valmiudet huomioonottavine etenemisreitteineen, tilanne on jo toinen.

LOPUKSI

Sopimusoppilaalle ja koko oppisopimusjärjestelmälle on epäedullista, mikäli sopimuksia solmitaan vain yritysten hetkittäisten työvoimatarpeiden tyydyttämiseksi. Mutta yhtälailla oppisopimustoiminnalle tehdään hallaa sillä, että sopimuksiin kannustetaan vain työvoiman tarjonnan supistamiseksi, kuten Suomessa on tehty (ks. Silvennoinen & Kivirauma 1991).

Mikäli hyväksyttäisiin se, että työtä tekemälläkin oppii tekemään työtä, kouluttamattomien ja vailla muodollista pätevyyttä olevien aikuisten olisi helpompi hankkia — tosiasiallisiin koulutustarpeisiin nähden varmasti ansaitsemansa! — muodollinen pätevyys ammattitaitonsa osoittamiseksi.

Edellä hahmoteltu jatkuvan koulutuksen malli edellyttää luonnollisesti sitä, että työtehtävät ovat riittävän monipuolisia ja kehittyviä sekä uusia näköaloja avaavia, jolloin koulutusta on ylipäättään järkevä hankkia lisää (vrt. Silvennoinen, Kivinen & Rinne 1989). Koulutuksen urakehitystä lupaa- vat ja liikkuvuusalttiutta kannustavat näkymät eivät useinkaan ”ylety” lattiataasolle saakka. Työelämän tiukan hierarkkisen luonteen vuoksi vain

pienen joukon jatkuva eteneminen urallaan on rakenteellisesti mahdollista. Hierarkiassa ylempänä oleville ammattiryhmille runsaasti kouluvuotia vievä tutkinto on myös väline tukkia alhaaltapäin kurkottelevien väylät nousta kilpailijaksi.

Varsinkin hierarkian alatasolla tehtävät ovat paljolti tekijänsä nopeasti kyllästyttäviä rutiineja. Mutta näinkin ollen 90-prosenttisesti työtä tekemällä hankittu ja virallisestikin tunnustettu ammattipätevyys on oikeaan osunut valinta — vai miksi istua vuosikausia koulunpenkillä, kun työn oppii työpaikallakin?

(Ehkäpä oppilaitosmuotoisen ammattikoulutuksen voittokulussa ja oppisopimusten vähäisyydessä onkin takana kehityssuunta, jota Tuomisto (1986, 123) kuvannut väitöskirjassaan: ”Kun ammattikuntalaitos lakkautettiin, tapahtui teollisuudenharjoittajien koulutustoiminnassa selvä taantuminen. Tämä johtui siitä, että työ teollisuuslaitoksissa ei vaatinut työntekijältä välttämättä kovin kummallista ammattitaitoa.” Mikäli teollisuuden edustajien koulutuspoliittisissa kannanotoissa esiin tuoduissa työn rikastumista julistavissa visioissa ja joustavan erikoistumisen teesissä on enemmän todellisuuspohjaa, niin ehkä oppisopimus kokee renessanssin — toki uudistuneena.)

Ylipäättäänkin monet koulutuksen ongelmiksi sanotut pulmat johtuvat siitä, että suomalainen työelämä ei vastaa nykyihmisen toiveita tehdä taloudellisesti ja terveydellisesti turvattua ja mielekästä työtä.

Käytäntö ja periaatteet elävät usein omissa erilisissä maailmoissaan. Koulutuksessaan tunnetusti harvoin todellistuvat ylevät pedagogiset päämäärät ja virallisen koulutuspolitiikan tavoittelemat periaatteet. Kiintoisaa onkin nähdä, kuinka suuri määrä aikuisväestöstä todella suorittaa tutkintoja käyttämällä väyläkoulutusta ja aikuisopintokirjaa. Periaatteessa toimivia kouluttautumiskeinoja ei ole vaikea kehitellä. Muistettakoon tässä yhteydessä, että vaikka ammattikoulutietä yliopistoon on levennetty 1980-luvulla parhaimmillaan 25 prosenttiin asti, niin ei-ylioppilaiden osuus yliopistoon pääseistä laski 4.5 prosentista 2.8 prosenttiin vuodesta 1978 vuoteen 1988 (Nurmi 1991, 44-45). Koulutusreitit ovat periaatteessa entistä avoimempia.

Tutkintopapereita kysyvien työmarkkinoiden järjestelmässä ei pelkkä osaaminen riitä työmarkkinakapasiteetin vakuudeksi, siksi on tarkoituksen-

mukaista, että kaikin mahdollisin tavoin hankitut pätevyudet merkitään samanlaisella tutkinnolla. Hyvin toimivassa koulutusjärjestelmässä eri väylien kautta valmistuneet alan ammattilaiset ovat myös työmarkkinoilla yhdenvertaisessa asemassa.

Tylysään ja näköalattomaan työhön ei tietysti ole mitään syytä kouluttaa ja kouluttautua. Tutkinnot eivät rutineja rikasta ja elävöitä. Se, että kerran opittu ammatti ei tulevaisuudessa riittää koko elämän evääksi, on ollut monelle todellisuutta jo pitkään. Jokamiehen työmarkkinoilla leipänsä perässä liikkunut työvoima on tähänkin

asti pystynyt oppimaan hetkessä uudet tehtävänsä ilman, että koulutuksesta on ollut puhettakaan. Työnantajan ja työntekijän välisiin sopimuksiin henkilöstön koulutuksesta päästään varmasti, kun aihetta ilmaantuu. Sen sijaan mikäli suomalainen työkuultuuri säilyy pääpiirteissään ennallaan, jatkuvan koulutuksen toteutuminen edellyttäisi, että kouluttautuminen yhtäkkiä läpi koko aikuisväestön tulkittaisiin nykyistä enemmän arvona sinänsä. Näin myös koulutuksen työmarkkinoihin tiukasti kiinnittävien siteiden olisi löystyttävä tai katkettava kokonaan (vrt. Ahola 1988, 501).

LÄHTEET

Ahola, S. 1988. Koulutusvirtojen kasaantuminen. Kasvatus 19, 6, 492-501.

Altonen, M. 1990. Tuottavaa opiskelua työn ohessa. Teoksessa Koulutuksen tuottavuus. Helsinki: STK & TKL, 64-69.

Braun, F. 1987. Vocational Training as a Link between the Schools and the Labour Market: the dual system in the Federal Republic of Germany. Comparative Education 23, 2, 123-143.

Huotari, V. 1990. Tutkintotavoitteinen henkilöstökoulutus. Esitelmä kasvatus-tieteen päivillä Tampereella 23.11. 1990.

Jyrkänne, J-P. 1990. Työpaikkakoulutuksen kehittäminen. Aikuiskasvatus 10, 3, 178-180.

Kauppi, A. 1989. Aikuis-koulutuksen suunnittelun kehityslinjoja. Helsinki: Valtionhallinnon kehittämiskeskus.

Kivirauma, J. 1990a. Ammattikoulutus osana koulutusjärjestelmää. Kasvatus-tieteiden tiedekunnan julkaisusarja A 139. Turku: Turun yliopisto.

Kivirauma, J. 1990b. Ammatillisen koulutuksen vaihtoehdot. Kasvatus 21, 3, 184-192.

KM 1988:28. Väestön koulutus 2000. Komiteanmietintö 1988:28. Helsinki.

KM 1990:4. Työpaikkakoulutustoimikunnan mietintö. Komiteanmietintö 1990:4. Helsinki.

KM 1990:49. Kehittyvä koulutus. Komiteanmietintö 1990:49. Helsinki.

Koulutus ja tutkimus 1989:18. Henkilöstökoulutus 1982-1987. Helsinki: Tilastokeskus.

Koulutus ja tutkimus 1988:23. Ammatilliset oppilaitokset 1987. Helsinki: Tilastokeskus.

Koulutus ja tutkimus 1989:22. Ammatillisten oppilaitosten aikuiskoulutus 1988. Helsinki: Tilastokeskus.

Koulutus ja tutkimus 1990:23. Ammatillisten oppilaitosten aikuiskoulutus 1989. Helsinki: Tilastokeskus.

Niini, A. 1955. Ammattikasvatuksen valtakunnallinen suunnittelu. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriö.

Nurmi, S. 1991. Korkeakoulutuksen pyrkijäsuma. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto, kasvatus-tieteiden laitos.

OECD. 1979. Policies for Apprenticeship. Paris: OECD.

OPM 1984:21. Koulutussopimustyöryhmän vuotta 1983 koskeva selvitys. OPM:n työryhmien muistioita. Helsinki: Opetusministeriö.

OPM 1985:49. Koulutussopimustyöryhmän selvitys vuodelta 1985. OPM:n työryhmien muistioita. Helsinki: Opetusministeriö.

OPM 1987:44. Koulutussopimustyöryhmän selvitys vuodelta 1987. OPM:n työryhmien muistioita. Helsinki: Opetusministeriö.

Räty, O. 1987. Työ ja koulutus. Porvoo: WSOY.

SA 422/1967. Oppisopimuslaki.

SA 647/1983. Laki oppisopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta.

Silvennoinen, H., Kivinen, O. & Rinne, R. 1989. Kouluttamattomien aikuisten ammatilliselle koulutukselle työelämästä välittyvät ehdot. Teoksessa E. Poikela & J. Tuomisto (toim.) Aikuis-kasvatuksen 1. tutkijatapaaminen — seminaariraportti. Aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 25. Tampere: Tampereen yliopisto, 54-68.

Silvennoinen, H. & Kivirauma, J. 1991. Työvoimapolitiittinen koulutusjärjestelmä lohkoutuneilla koulutusmarkkinoilla. Kasvatus 22, 1, 16-27.

Tuomisto, J. 1986. Teollisuuden koulutustehtävien kehittäminen. Acta Universitatis Tamperensis A 209. Tampere: Tampereen yliopisto.

Turpeinen, R. 1989. Koulutusammattitutkinto aikuisiässä VÄYLÄ-projekti. Ammatti ja koulutus 4/89, 25-26.

Vn. 1990. Suomen koulutusjärjestelmä, koulutuksen taso ja kehittämislinjat. Hallituksen koulutuspolitiittinen selvitys Eduskunnalle 22.5. 1990.