

HEIKKI SILVENNOINEN & PÄIVI NAUMANEN

MIHIN KOULUTUSTARVE PERUSTUU?

Aikuisten ammatillisen lisäkoulutuksen
tarpeesta työelämässä

Reilusti yli miljoona suomalaista tarvitsi työssään lisää ammatillista koulutusta vuonna 1990. Useimmin tarvetta on niillä, jotka ovat korkeissa sosiaalisissa asemissa, joiden työ vaatii pitkän oppimisajan, joilla on hyvät uranäkymät ja kouluttautumismahdollisuudet. Tarpeiden kokeminen ei näytä riippuvan koulutuksen puutteesta sinänsä, eikä myöskään koulutustarvetta tai sen puuttumista voi selittää samalla tavoin kaikissa väestöryhmissä.

Työvoiman koulutustarpeen käsite voidaan eritellä subjektiiviseksi ja objektiiviseksi koulutustarpeeksi. Subjektiivinen koulutustarve on *ihmisen itsensä kokemaa* tarvetta. Objektiiviseksi koulutustarpeeksi sanotaan *ulkopuolisen arvioijan*, usein *ns. asiantuntijan, mittaamaa* tarvetta, joka on tyydytettävä, jotta työn tekijä pystyy täyttämään työsuoritukselle asetetut standardit. Tällaista mitattua koulutustarvetta voidaan kutsua myös *erotukselliseksi* koulutustarpeeksi: vallitsevan ja tavoitellun asiointilan erotus on vajaatila, joka pitäisi kuroa koulutuksella umpeen. Tarpeiden tyydyttäminen on mitattujen *puutteiden* poistamista. (Ks. esim. Varila 1989.)

Puhe työvoiman objektiivisista koulutustarpeista on kuitenkin omiaan vääristämään kuvaa palkkatyön todellisuudesta. Kuva depolitisoi-tuu. Todellisuudessa työnteon luonteen, sisäl-lön ja tahdin määrää pitkälti työvoiman käyttä-jä, joka kontrolloi näin työprosessia ja sen tu-loksia. Tänäpäin herkemmin kuin ehkä koskaan muistutetaan, että työn teettäminen palkansaa-jalla ei ole yritykselle mitään hyväntekeväisyys-toimintaa, vaan sen ehto on, että yritys menes-tyy kilpailussa hyödykemarkkinoilla. Työn vaa-timusten synnyttämässä "objektiivisissa" kou-lutustarpeissa on lopulta kysymys siitä, että työ-panoksen ostaja pyrkii saamaan palkkaa vastaan työtä tekevästä irti lisää voittoa määrittelemien-sä standardien rajoissa ja muotoilemissaan työ-oloissa (Collins 1979, 54). *Vaatimukset* taas ovat valtakysymyksiä pelkistetyimmillään.

Toisaalla myös koulutustarvekonsultit mielel-lään puhuvat nimenomaan objektiivisista kou-lutustarpeista. Aikuiskoulutuksesta elävien am-mattikuntien asiantuntemuksen uskottavuus ja oikeutus kun nojaa "tieteellisyyteen" aikuisille sovellettuine opetusoppeineen ja psykologioi-neen. Tieteellisyys taas mielletään usein yhtey-dessä objektiivisiin mittauksiin, puolueetto-muuteen, arvovapaaseen teknokraattisuuteen jne. Objektiivisuuden ja tieteellisyyden sotisopa on mitä parhain asu myynninedistämisessä.

Tässä artikkelissa tarkastellaan työvoiman ko-kemaa koulutustarvetta Tilastokeskuksen vuona 1990 keräämän haastatteluaaineiston avulla (ks. Rinne ym. 1992; Simpanen & Blomqvist 1992).

Valikointi, erottautuminen, pärjääminen

Kun pääsy asemiin ja ammatteihin riippuu katusuista koulutussuorituksista, palkansaaja tarvitsee koulutusta pärjätäkseen työvoiman ostota myyntimarkkinoilla (ks. Järvelä 1992; Silvennoinen 1992). Tästä näkökulmasta katsottuna koulutuskasvun primus motor on yhteiskuntaryhmien keskenään käymä statuskilpa. Kansainvälisesti vertailevan historiankirjoituksen perusteella tiedämmekin, että koulutus on alusta pitäen ollut ylä- ja keskiluokkaisten statusryhmien väline päämäärinään organisoituminen ja kulttuurisen etevämmyyden osoittaminen (esim. Collins 1977). Sekä kooltaan että poliittiselta painoarvoltaan kasvaneet keskiluokat ovat kuroneet umpeen eroa yläluokan suuntaan ja tehneet hajurakoa työväenluokkaan päin.

Keskeinen vedenjakaja kredentiaalisessa yhteiskunnassa on koulutetun väen erottautuminen kouluttamattomasta. Uusien keskiluokkien erottautumisstrategian ollessa huipussaan kouluttamattomuus samastetaan ammattitaidottomuuteen ja mielletään yhteiskunnan marginaalisille alakerroksille ominaisen kyvyttömyyden ilmauksena (Kivinen ja Rinne 1993). Koulutukseen liittyvää valikointia ei voi välttää jättämällä kouluttautumatta.

Erojen teko ja valikointi ovat aikuiskoulutuksenkin oleellisia funktioita. Monissa työpaikoissa keskeisten asemien haltijoiden ahkeraa kouluttautumista pidetään organisaatiolle edullisen kehityskelpoisuuden osoituksena. Se on omiaan luomaan työnantajan ja palkansaajan välille luottamuksellista suhdetta: työnantaja voi luottaa työntekijäänsä, joka tavoittelee sopuisasti ja omaehtoisesti työnteon standardeja sekä vaatimuksiin mukautuvan ja tunnollisen työntekijän normeja. Usein koulutuksen sanotaan muokkaavan ihmistä myös ideologisesti. Joka tapauksessa koulutuksen yhteiskunnallinen rooli on historiallisesti kytkeytynyt yhteiskunnallista valtaa käyttävien kerrostumien harjoittamaan sosialisaatiotyöhön (vrt. Naumanen 1990). Varsinkin aikuiskoulutuksen väitetään edustavan keskiluokkaista ajatustapaa (ks. Thompson 1980).

Erottautuminen on periaatteessa loputon prosessi. Erojen umpeen kuromiseksi ja niiden ylläpitämiseksi tai lisäämiseksi tarvitaan yhä uusia koulutuksen statuksen saaneita symbolisia hyödykkeitä. Tietty vaivannäkö symbolien hankkimiseksi on meritokratiaan uskovassa yhteiskunnassa välttämätöntä, jotta niitä pidettäisiin yleisesti legitimeinä erottelijoina. Monien entisaikojenkin yhteisöissä valtaan ja etuoikeutettuihin asemiin erottauduttiin siirtymäriittien kautta vihkiytyen. Toisaalla taas "etenijöistä" poiketen "pärjääjien" koulutustarve ei perustu niinkään uranäköalojen hyödyntämiseen kuin työssä pysyttelyyn, saavutettujen asemien säilyttämiseen.

Lisäkoulutuksen tarve 1990

Vuonna 1990 puolet Suomen työvoimasta eli 1,3 miljoonaa ihmistä tarvitsi omasta mielestään ammattitaitoa kehittävää tai uraa edistävää koulutusta. Jo vanhastaan tuttu "paradoksi" on se, että useimmiten lisäkoulutusta tarvitsevat ne, joilla sitä jo muutoinkin on eniten ja jotka ovat hankkineet myös aikuisiällä sitä kaiken aikaa lisää. Aikuisena kouluttautumiseen tottumattomista on koulutuksen tarpeessa vain neljännes. Koulutustarpeen syyksi sanotaan usein, että pitkään kouluttautuneet sijoittuvat vaativiin, vaihteleviin ja nopeimmin muuttuviin tehtäviin. Mutta joskus huomautetaan myös, että koulutus toimii nautintoaineen tavoin: mitä enemmän sitä kuluttaa, sitä enemmän sitä tuntee tarvitsevänsä lisää (Rinne 1988).

Koulutustarpeen huippukausi ajoittuu 30-34-ikäisiin. Tarpeet harvenevat tasaisesti nuorempiin ja vanhempiin mentäessä. Määrällisesti suurin tarvitsijajoukko olivat 35-40-vuotiaat. Heitä oli vajaa puoli miljoonaa. Naiset tarvitsivat lisäkoulutusta jonkin verran useammin kuin miehet.

Palvelualoilla työskentelevistä tarvitsi lisäkoulutusta 60 prosenttia, jalostuksessa työskentelevistä 45 prosenttia ja alkutuotannossa työskentelevistä 40 prosenttia. Tämä näkyy myös sosioekonomisen aseman mukaisessa tarkastelussa: useimmiten koulutusta sanovat tarvitsevänsä lisää ylemmät toimihenkilöt (72 prosenttia) ja harvimminkin maatalousyrittäjät ja työläiset (alle 40 prosenttia).

TAULUKKO 1. Työvoiman ammatillisen lisäkoulutuksen tarve iän, sukupuolen, toimialan, sosioekonomisen aseman, pohjakoulutuksen ja aikuiskoulutukseen osallistumisen mukaan vuonna 1990 (%-osuus = osuus työvoimasta).

<u>Ikäryhmä</u>	N	%	Puuttuvia tietoja ja ei osaa -vastauksia on noin 2-5 %, joten lisäkoulutusta tarvitsevien osuus lienee joissakin ryhmissä pari prosenttiyksikköä taulukossa esitettyä suurempi. Lähde: AKU 1990; ks. Simpanen & Blomqvist 1992, liitetäulukko 41, s. 104.
-18-24	137 000	50.5	
-25-29	186 000	58.5	
-30-34	220 000	63.6	
-35-44	454 000	58.2	
-45-54	263 000	49.1	
-55-73	58 000	26.3	
<u>Sukupuoli</u>			
-naiset	662 000	56.8	
-miehet	655 000	50.2	
<u>Toimiala</u>			
-alkutuotanto	88 000	39.8	
-jalostus	356 000	45.5	
-palvelut	871 000	59.7	
<u>Sosioekonominen asema</u>			
	N	%	
-maatalousyrittäjä	63 000	38.8	
-muu yrittäjä	111 000	50.0	
-ylempi toimihenkilö	292 000	72.4	
-alempi toimihenkilö	535 000	63.4	
-työntekijä	315 000	36.5	
<u>Ammatillinen pohjakoulutus</u>			
-ei ammatillista koulutusta/kurssi (väh. 6 kk)	420 000	40.6	
-koulutason tutkinto	407 000	54.2	
-opistotason tutkinto	322 000	71.4	
-korkeakoulututkinto	168 000	72.5	
<u>Aikuiskoulutukseen osallistuminen elämän aikana</u>			
-osallistuneet	1 257 000	56.6	
-osallistumattomat	61 000	24.7	
<u>Koko työvoima yhteensä</u>	1 318 000	53.4	

Vaikka vähän koulutetut tarvitsevat koulutusta harvemmin kuin muut, heistä muodostuu määrällisesti suuren ryhmän: enintään puolen vuoden ammatillisen kurssin käyneitä lisäkoulutuksen tarvitsijoita oli 420 000.

Aikuisväestön koulutustarpeen ei voi sanoa varmuudella lisääntyneen kymmenessä vuodes-

sa, kun asiaa arvioidaan vertaamalla taulukon 1 lukuja Tilastokeskuksen vuonna 1980 tekemään tutkimukseen (ks. Havén & Syvänperä 1983). Vuonna 1980 tarvetta kysyttiin suppeammalla kysymyksellä, minkä vuoksi suora vertailu ei anna oikeaa kuvaa mahdollisesta muutoksesta. Vuoden 1980 tutkimuksessa kysyttiin yksinomaan *tosiasiallisten* kvalifikaatioiden eli "am-

matillisen lisäkoulutuksen tarvetta nykyisten työtehtävien hoitamiseksi". Sen sijaan vuonna 1990 kysyttiin laajemmin sekä *muodollisten* että *tosiasiallisten* kvalifikaatioiden eli "ammattitaitoa kehittävän ja uraa edistävän koulutuksen" tarvetta. Jo vuoden 1980 kysymyksellä kysyen lisäkoulutusta sanoi tarvitsevana 43 prosenttia työvoimasta eli vain kymmenen prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuoden 1990 laajemmalla kysymyksellä kysyen.

Vakioimalla työtä kuvaavat ominaisuudet ja koettu koulutustarve, saadaan neljä koulutustarveryhmää. Kaksi ryhmistä luokituu työn piirteillä mitaten "parempiosaisiksi". Niitä voi sanoa myös eliitiksi. Koetun tarpeen mukaan erottuu "koulutusta tarvitseva eliitti" ja "koulutusta tarvitsematon eliitti". Toiset kaksi ryhmää ovat näihin verrattuna selvästi huonommassa asemassa. Heistä "taistelijat" silti sanovat tarvitsevana koulutusta lisää. Toinen ryhmä taas voidaan nimetä "alistetuiksi": työ on orga-

nisoitu sellaiseksi, että tavoitteet elämässä suuntautuvat luultavasti muualle kuin työelämään.

Työn ja tarpeiden mukaiset ryhmitykset

Kun kysytään lisäkoulutuksen tarvetta muodollisten ja tosiasiallisten pätevyysien hankkimiseksi, taustalla on oletus siitä, että työelämä joko virittää tai ei viritä ihmisessä koulutustarvetta. Tutkimusten mukaan useimmin tarvetta lisäkoulutukseen on niillä, jotka ovat korkeissa sosiaalisissa asemissa, joilla on pitkää oppimisaikaa vaativa työ, joiden uranäkymät ja koulutautumismahdollisuudet ovat suhteellisen hyvät jne. (Larsson ym. 1986; Silvennoinen 1993a). Mutta näistä elementeistä syntyy myös mielenkiintoisia yhdelmiä.

Asetelmassa 1 on ristiintaulukoitu koettu koulutustarve ja se, virittääkö työ tarvetta lisäkou-

ASETELMA 1. Koulutustarveryhmiä määrittely

	Onko lisäkoulutuksen tarvetta	Virittääkö työ koulutustarvetta	
		kyllä	ei
kyllä	<p>Koulutusta tarvitseva eliitti (N=68)</p> <ul style="list-style-type: none"> - on lisäkoulutustarvetta, - lisäkoulutuksesta paljon apua uralla etenemisessä, - työn oppimisaika vähintään vuosi, - hyvät mahdollisuudet saada lisäkoulutusta työpaikalla 	<p>Taistelijat (N=78)</p> <ul style="list-style-type: none"> - on lisäkoulutustarvetta, - lisäkoulutuksesta ei juuri lainkaan apua uralla etenemisessä, - työn oppimisaika korkeintaan joitakin päiviä, - heikot mahdollisuudet saada lisäkoulutusta työpaikalla 	
ei	<p>Koulutusta tarvitsematon eliitti (N=68)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ei lisäkoulutustarvetta, - lisäkoulutuksesta ainakin jonkin verran apua uralla etenemisessä, - työn oppimisaika vähintään vuosi, - vähintään kohtalaiset mahdollisuudet saada lisäkoulutusta työpaikalla 	<p>Alistetut (N=79)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ei lisäkoulutustarvetta, - lisäkoulutuksesta ei juuri lainkaan apua uralla etenemisessä, - työn oppimisaika korkeintaan joitakin päiviä 	

Huomautus: Alkuperäinen tarkoitus oli, että ryhmien rajat ovat mahdollisimman tiukat, koska haetaan tyyppisiä, jotka sijoittuvat kaksikulotteisen (työn ominaisuudet-koulutustarve) avaruuden reunoille. Mutta ryhmien analysoimiseksi niihin oli saatava riittävästi ja suunnilleen saman verran tapauksia, minkä vuoksi kriteereitä oli jonkin verran löyhennettävä. Esimerkiksi "koulutusta tarvitsemattoman eliitin". Koulutustarvetta virittävän työn kriteerit ovat työpaikan koulutusmahdollisuuksien ja uramahdollisuuksien suhteen löysimmät kuin "koulutusta tarvitsevalla eliitillä". Samaa tapaan "alistettujen" kriteeristöä puuttuvat työpaikan koulutusmahdollisuudet, mikä voi olla aiheellistakin, koska monet heistä eivät ole niistä perilläkään kiinnostuksen puutteen yms. takia.

lutukseen. Koulutustarvetta virittävä työ on rakennettu kolmesta muuttujasta: (1) työn oppimisaika, (2) lisäkoulutuksen apu uralla etenemisessä ja (3) mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää tai uraa edistävää koulutusta työpaikalla. (Silvennoinen 1993b.)

Taulukoissa 2 ja 3 tarkastellaan, minkälaisesta väestä ryhmät koostuvat.

Koulutusta tarvitsevaan eliittiryhmään kuuluvat ovat tyypillisesti ylempiä toimihenkilöitä. Keskimääräistä useammin he toimivat kau-

pan aloilla ja työskentelevät yksityisellä sektorilla. He ovat hyvin koulutettuja ja osallistuneet työhönsä liittyvään koulutukseen todella ahkerasti. Ryhmä on selkeästi miesenemmistöinen (65/35 prosenttia).

Eliittiryhmä ovat myös ne, jotka eivät tarvitse lisää koulutusta, mutta joilla on ”hyvä” työ – tai ainakin tarpeiden viriämisen kannalta otollinen. *Koulutusta tarvitsematon eliitti* toimii tyypillisesti teollisuudessa, yksityisellä sektorilla. Sosioekonominen koostumus poikkeaa koko aineistosta vain vähän hierarkian yläpään päin

TAULUKKO 2. Sukupuoli, sosioekonominen asema, työnantajasektori ja toimiala koulutustarveryhmittäin (%).

	Ryhmä				
	Koulutusta tarvitseva eliitti	Koulutusta tarvitsematon eliitti	Taistelijat	Alistetut	Koko työvoima
Sukupuoli					
- naisia	35	16	81	76	51
- miehiä	65	84	19	24	50
yhteensä	100	100	100	100	101
Sosioekonominen asema					
-ylempi toimihenkilö	51	26	20	0	20
-alempi toimihenkilö	40	40	52	17	41
-työntekijä	10	34	28	84	40
yhteensä	101	100	100	101	101
Työnantajasektori					
-valtio	11	5	9	4	10
-kunta	18	9	53	19	24
-yksityinen	71	86	38	75	66
yhteensä	100	100	100	98	100
Toimiala*					
-maa- ja metsätalous	0	1	1	0	2
-teollisuus	27	55	16	41	33
-kauppa, majoitus ja ravitsemus	17	12	9	17	14
-kuljetus ja tietoliikenne	3	7	3	5	7
-muu kaupallinen palvelu	25	13	8	13	11
-julkinen hallinto sekä koulutus- ja tutkimus	19	6	19	3	14
-terveys-, sosiaali- ja virkistyspalvelu	9	6	43	20	19
yhteensä	100	100	99	99	100

Koko työvoimaa kuvaa aineiston palkansaajat (N=2294).

Toimialat: Teollisuuteen sisältyy kaivos- ja kaivannaistoiminta, teollisuus, energia- ja vesihuolto sekä rakentaminen; muuhun kaupalliseen palveluun sisältyy rahoitus- ja vakuutus toiminta, kiinteistö-, puhtaus- ja vuokrauspalvelut sekä tekninen palvelu ja palvelut liike-elämälle; terveys- ym. palveluihin sisältyy terveys- ja sosiaalipalvelu, virkistys- ja kulttuuripalvelu, järjestö ja uskonnollinen toiminta sekä muut palvelut.

TAULUKKO 3. "Koulutusaktiivisuus" koulutustarveryhmittäin: yleissivistävä ja ammatillinen pohjakoulutus sekä osallistuminen aikuiskoulutukseen ja työhön liittyvään koulutukseen työelämässä toimimisen aikana (%).

	Ryhmä				Koko työvoima
	Koulutus- ta tarvit- seva eliitti	Koulutus- ta tarvit- sematon eliitti	Taistelijat	Alistetut	
Yleissivistävä pohjakoulutus					
-kansakoulu (tai osa)	17	39	37	65	39
-keski- tai peruskoulu (tai osa)	37	33	33	23	31
-lukio (tai osa)	5	7	8	3	4
-ylioppilas	41	22	22	9	26
yhteensä	100	101	100	100	100
Ammatillinen pohjakoulutus					
-ei ammatillista koulutusta	12	17	18	54	28
-kurssi (vähintään 6 kk)	12	4	12	18	11
-kouluasteen tutkinto	20	35	35	27	31
-opistoasteen tutkinto	41	29	21	1	20
-korkeakoulututkinto	16	14	15	0	11
yhteensä	101	99	101	100	101
Osallist. aikuiskoulutukseen					
-ei osallistunut koskaan	2	7	0	27	9
-osallistunut viim.vuoden aikana	89	57	67	20	57
-osallistunut joskus aiemmin	9	37	33	53	35
yhteensä	100	101	100	100	101
Osallist. työhön liittyvään koulutukseen elämänsä aikana					
-ei osallistunut kertaakaan	3	11	14	58	19
-yhden kerran	5	11	6	10	11
-2-3 kertaa	6	11	17	14	16
-4-10 kertaa	25	26	27	13	22
-yli 10 kertaa	62	41	36	5	32
yhteensä	101	100	100	100	100

Koko työvoimaa kuvaa aineiston palkansaajat (N=2294).

nottuen. He ovat jonkin verran keskimääräistä paremmin koulutettuja sekä koulutautuvat ahkerammin aikuisenakin. Ryhmän sukupuolijako on neljästä ryhmästä jyrkin: miehiä on 84 prosenttia.

Jotenkin "paradoksaalinen" joukko ovat ne, joiden työt oppii nopeasti, eikä lisäkoulutuk-

sesta ole apua uralla etenemisessä, eikä työpaikalla ole koulutustarjontaaakaan, mutta jotka silti kokevat koulutustarvetta. Tyypillisesti *taistelijat* ovat alempia toimihenkilöitä, työskentelevät kuntasektorilla toimialanaan julkinen hallinto, kulttuuri-, terveys- tai sosiaalipalvelut. He ovat lähes kaikki naisia (81 prosenttia).

Alistetut ovat kauttaaltaan työläisiä. Tyypillisesti he toimivat yksityisessä yrityksessä, monet teollisuudessa. He ovat kouluttamattomia. Valtaosa ei ole koskaan osallistunut työhönsä liittyvään koulutukseen. Kolme neljästä on naisia.

Ryhmiin sukupuolijaot ovat selkeät: ”huonompien” töiden väki on kokemistaan tarpeista riippumatta naisia; sen sijaan ”paremmissa” töissä työskentelee enimmäkseen miehistä koostuva eliitti. Naisvaltaiset ryhmät taas jakautuvat kahtaalle: alemmista toimihenkilöistä koostuvalla taistelijoiden ryhmällä näyttää olevan painetta tehdä ero alistettuihin duunarisarjoihin, jotka lienevät melko lailla vieraantuneita koko koulutuselämästä – jos nyt siihen ovat läheisesti koskaan kiinnittyneetkään.

Todennäköisimmin juuri taistelijoiden kokemaan tarpeeseen liittyy myös osallistumishalukkuus, joka puolestaan realisoituu otollisissa oloissa koulutuksen kysyntänä. He työskentelevät julkisella sektorilla aloilla, joiden tutkinnoilla jäykistetyissä hierarkioissa ainoa keino edetä on hankkia lisää koulutusta. (Vrt. Naumanen 1993.)

Aikuis-koulutuksen perusjaot: sukupuoli ja yhteiskunnallinen asema

Koulutustarpeen taakse on syytä ajatella toimijan intressit ja niiden realisoimisen rakenteelliset ehdot. Vaikka ihmisillä onkin haluja kehittää itseään ja päästä uusiin haasteellisiin asemiin, näitä haluja ei aina saa toteutettua. Ensimmäkin lisäkoulutuksesta ei ole apua työtehtävissä, jos ne ovat esimerkiksi niin yksinkertaisia tai ne muutoin hoituvat sen verran hyvin, etteivät työsuoritukset koulutuksella miksikään parane. Toiseksi, vaikka ihminen kuinka mielisi työurala (ks. viite 1 s. 180) eteenpäin, lisäkoulutus voi auttaa pääsemään uusiin asemiin vain, jos tarjolla on sopivia paikkoja, eivätkä hänen muut ominaisuutensa (ikä, sukupuoli, rotu tms.) ole myöskään esteenä.

Useimmat varmaan mielellään tekisivät itseistä, luovaa, monipuolista osaamista edellyt-

tävää ja pätevyyttä edelleen kehittävää työtä, mutta modernisoituvassakaan työelämässä ei ole siihen mahdollisuuksia siinä määrin kuin uuden tekniikan nimissä usein mainostetaan (vrt. esim. Alasoini 1990). Työpaikoilla ihmisiä pikemminkin normitetaan, nöyryytetään ja kusetetaan sen sijasta, että heille suotaisiin sellaista toimintavapautta, jota yrityksien innovatiivisuus edellyttävät, kuten yritysjohtaja Ensio Miettinen ja filosofi Esa Saarinen (1990) työelämän todellisuutta kuvaavat.

”Objektiivisten” koulutustarpeiden kiistanalaisuus tulee hyvin esiin tutkittaessa, miten työnteko jokapäiväisessä käytännössä todella rakentuu. Ei ole olemassa ristiriidatonta palkkatyön kenttää, jossa tuotanto pyörii konemaisesti puolueettoman asiantuntijan piirustusten mukaisesti, ja jossa koneen osia aika ajoin säädetään (koulutetaan), minkä jälkeen se toimii taas entistä tarkemmin ja paremmin. Ihmistyö on siitä erikoinen tuotantovoima, että sen suostumus täytyy palkkatyön oloissa lunastaa joka päivä uudestaan (ks. Julkunen 1987). Mutta siinä missä hierarkian ylätasolla työskenteleviä suostutellaan erilaisin palkinnoin ja etuuksin, alatason työtä kontrolloidaan pikemminkin keppikurin avulla.

Elämme aikaa, ihmiset kokevat alistuksen ja vapauden puutteensa suurempana nöyryyksenä kuin ehkä koskaan aiemmin. Nyky-yhteiskunnan ihanteena on yksilöllinen ja itsenäinen ihminen, joka vaatii tasa-arvoista ja järellistä kohtelua kaikilla elämänalueilla. Työvoiman ostajan ja myyjän välisiä jännitteitä puretaan joka päivä työelämässä siten, että työntekijät suojautuvat autonomiansa ja kunniansa loukkauksia vastaan keinoinaan esimerkiksi yhteistyöstä ja vastuullisuudesta kieltäytyminen, sääntöjen ja sopimusten joustamaton ja kirjaimellinen noudattaminen, tuotannon hidastaminen, eristeiset sabotaasit (Julkunen 1987, 177–185). Vastarintastrategiat ovat usein työnteon keskeisintä osaamista, jota työntekijät vaalivat ja kehittävät edelleen. Paras keino päästä irti nöyryyttävästä kontrollisuhteesta, on osata oma työ paremmin kuin työnjohto sen hallitsee (Kortteinen 1992).

Käytännön työnteko ei palaudu listaksi työnjohdon suunnittelemissa työsuorituksissa, eikä am-

matti-ihminen vapaaehtoisesti paljasta nikkejään vastapelurille tietäen, että niitä tullaan käyttämään häntä itseään vastaan. Mutta miten mitata koulutustarpeita objektiivisesti, kun itenäisyyttään ja reviiiriään voi työpaikalla puolustaa vain salatun osaamisen avulla?

Lisäksi ihmisten kokemat tarpeet välittyvät sosiaalisten ja kulttuuristen tekijöiden kautta esimerkiksi siten, että moni aikuisiällä kouluttautumiseen tottumaton yksinkertaisesti *sietää* suhteellisen hyvin "koulutustarpeen" tunteuksiaan. Kouluttautumattoman vastustuskyky on parempi kuin ihmisen, joka on tottunut turvautumaan "ammattilaisen apuun" aina, kun tarvetta vähänkin ilmaantuu. Kun jo nuoruusiän koulutuksesta on huonot kokemukset, koulutustarjontaa pystytään vastustamaan, vaikka koulutustarvetta tunnustettaisiinkin olevan, kun asiaa haastattelussa vartavasten kysytään. Monelle työntekijälle oma työ voi olla sillä tavoin "välttämätön paha", ettei sen vuoksi tunneta aihetta hakeutua verestämään huonoja koulukokemuksia.

Sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät kietoutuvat myös yhteiskunnalliseen sukupuoleen. Peruskoulusta lähtien tytöt näyttävät sopeutuvan paremmin koulunmyötäiseen toimintaan ainakin, jos sitä mitataan koulumenestyksellä (Lahelma 1992). Aikuisiällä sukupuolten kulttuuriset erot ovat ehkä vielä suuremmat, eivätkä miehet tyydytäkään sosiaalisen osallistumisen tarvettaan hakeutumalla opintopiireihin naisten tapaan. Moni työväenluokkainen mies ei varmaan pidä ylpeydenaiheenaan kertoa kaipaavansa tai peräti saavansa aikuiskasvatusta. Se kun tuo monen mieleen karttakeppiä heiluttavan täti-ihmisen saarnaamassa elämänohjeitaan jalkapuuhan lukitulle kurittomalle rahvaalle.

Siinä missä mies ehkä tuntee menettävänsä koulunpenkillä jotakin itsellisyydestään, voi nainen vasta rakentaa sitä. Miesten ja naisten koulutustarve ja kouluttautumisen mieli jäsentyvät eri tavoin kytkeytyen työnjakoon sekä perheessä että työelämässä. Hyvinvointivaltion (usein nais)toihin pätevoidytään nimenomaan koulutuksella. Pyrkimys hankkia arvostusta koulutuksen avulla sekä kohentaa asemaa työmarkkinoilla ilmenee hyvin ensi alkuun paradoksaaliselta näyttävässä "taistelijoiden" ryhmässä.

Ammatillisen lisäkoulutuksen tarve ei näytä perustuvan työn vaatimukseen ja mahdollisuuksiin, vaan kumpuaa jostakin muualta. Asetelma kääntyy tavallaan toisin päin: koulutustarvetta koetaan ehkä juuri siksi, että oma työ ei tyydytä. Siitä halutaan kokonaan pois, tai työskentelyalaa halutaan muutoin laajentaa. Tämä on suunnilleen se ajatus, jonka Kortteinenkin (Aikuiskasvatus 4/92) esitti väitöskirjansa pohjalta: kun työ on oikein tylsää ja näköalaton, jotkut hakevat asiaan muutosta koulutuksella. Koko työvoimaa ajatellen tämä lienee kuitenkin enemmän poikkeus kuin sääntö.

LÄHTEET

- Alasoini, T. 1990. Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötapojen muutos. Tutkimus viidestä modernista suomalaisesta konepajateollisuuden, kevyen sähköteknisen teollisuuden ja paperiteollisuuden yksiköstä. Työpoliittinen tutkimus 5. Helsinki: Työministeriö.
- Collins, R. 1977. Some Comparative Principles of Educational Stratification. *Harvard Educational Review* 47, 1–27.
- Collins, R. 1979. *The Credential Society*. New York: Academic Press.
- Havén, H. & Syvänperä, R. 1983. Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Tutkimus 92. Helsinki: Tilastokeskus.
- Julkunen, R. 1987. Työprosessi ja pitkät aallot. Tampere: Vastapaino.
- Järvelä, M. 1991. Palkkatyö ja koulutustarve. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Kivinen, O. & Rinne, R. 1993. Työ- ja koulutusmarkkinoiden toiminta – haaste EYn koulutuspolitiikalle. *Aikuiskasvatus* 13 (1), 21–29.
- Kortteinen, M. 1992. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja jää.
- Lahelma, E. 1992. Sukupuolten eriytyminen peruskoulun opetussuunnitelmassa. *Kasvatustieteen laitoksen tutkimus* 132. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Larsson, S., Alexandersson, C, Helmstad, G. & Thång, P. O. 1986. Arbetsupplevelse och utbildningssyn hos icke facklärda. *Göteborg Studies in Educational Sciences* 57. Göteborg: Göteborg Universitet.
- Miettinen, E. & Saarinen, E. 1990. Muutostekijä. Porvoo: WSOY.

Naumanen, P. 1990. Kansalaiskuva Suomessa. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 6. Turku: Turun yliopisto.

Naumanen, P. 1993. Tiedon, taidon ja vallan haussa? Miesten ja naisten kouluttautuminen Suomessa. Koulutussosiologian tutkimuskeskus (käsikirjoitus).

Rinne, R. 1988. Ketä koulu palvelee – marginalisoiko jo koulu ihmiset? Futura 7 (3), 26–32.

Rinne, R., Kivinen, O. & Ahola, S. 1992. Aikuisten kouluttautuminen Suomessa. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 10. Turku: Turun yliopisto.

Silvennoinen, H. 1992. Koulutus ja työmarkkinoilla pärjääminen. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 9. Turku: Turun yliopisto.

Silvennoinen, H. 1993a. Lisäkoulutustarpeet ja työelämä. Teoksessa P. Remes (toim.) Aikuiskasvatuksen 2. tutki-
jatapaaminen. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisuja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. (Painossa.)

Silvennoinen, H. 1993b. Työvoiman koulutustarpeesta. Koulutussosiologian tutkimuskeskus (käsikirjoitus).

Simpanen, M. & Blomqvist, I. 1992. Aikuiskoulutustutkimus 1990: aikuiskoulutukseen osallistuminen. Tutkimus 192. Helsinki: Tilastokeskus.

Thompson, J. 1980. (Ed.) Adult Education for a Change. London: Hutchinson.

Varila, J. 1989. Koetusta koulutustarpeesta ja sitä selittä-
vistä tekijöistä. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimus 121. Helsinki: Helsingin yliopisto.

VIITTEET

On muistettava, että esimerkiksi Matti Kortteisen tutkimat koneistajat eivät puhu ”urasta” Ura käsitteenä on ”kokonaan toisesta maailmasta ja vastaavasti täynnä omituisia merkityksiä” (Kortteinen 1992, 152). Mutta tämä ei tarkoita, ettei koneistajilla ole työuraa. Työväestöllä vain ei ole keskiluokalle ominaisen ”uratietyösuuden” perinnettä. Näin kysymys ”uraa edistävästä koulutuksesta” latautuu eri sosiaaliryhmiin kuuluvien ihmisten mielissä merkitykseltään erilaisena.