

Hävittäkäämme työttömyys

– työ, oppiminen, aikuis- koulutus ja ohjaus

Matti Vesa Volanen

Tutkija, KM

Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos

matti.vesa.volanen@ktl.jyu.fi

Tavoitteenani on tässä puheenvuorossa tarkastella koulutuksen ja yhteiskunnallisen muutoksen välistä suhdetta. Tarkastelen sitä *muutosturva*-keskustelun kautta avautuvien haasteiden valossa. Hahmottelen pienimuotoisen *skenaarion*¹ työn ja oppimisen, aikuis-koulutuksen ja -ohjauksen tulevasta kehityksestä. Teesini on: parempi olla ikäinen opiskelija kuin ikityötön.

Tilastojen mukaan (Tilastokeskus 2008) vuonna 2006 noin 1,7 miljoonaa suomalaista eli lähes joka toinen 18-64-vuotias osallistui aikuiskoulutukseen. Palkansaajista noin 1,1 miljoonaa osal-

listui työantajan tukemaan koulutukseen samana vuonna. Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden koulutuspäivien määrät olivat keskimäärin kahdeksan päivää, määrä oli kuitenkin riippuvainen koulutettavien koulutustasosta: mitä enemmän pohjakoulutusta, sitä enemmän työpaikkakoulutusta.

Samanaikaisesti työssäkäyviä opiskelijoita oli entistä enemmän: yli 18-vuotiaita opiskelijoita oli runsaat 560 000, joista reilusti yli puolet (56 %) kävi myös töissä. Työssäkäynti lisääntyi ratkaisevasti iän mukana: 24-vuotiaista oli työssäkäyviä opiskelijoita jo yli puolet ja 25-vuotiaista tai vanhemmista työssäkäyvien osuus oli noin 70 %.

¹ Etym. < leikin tai salajuonen hahmotelma, näkymään kiinnitetty.

Suomen työvoima on laajuudeltaan noin 2,6 miljoonaa. Voidaan arvioida, että toisen asteen tutkinnon ilmaisemat tiedot ja taidot ovat riittävä perusta työelämässä toimimiselle. Näin mitaten, nykyiseltä työvoimalta puuttuu noin 500 000 toisen asteen tutkintoa. Uudet nousevat sukupolvet ovat laajuudeltaan noin 60 000 ja vähintään toisen asteen tutkinnonsuorittaneita valmistuu työelämään pyöreät 50 000 vuodessa. NOSTE-ohjelman piirissä on noin 23 000 aikuisopiskelijaa. Jo aiemmin tutkinnon suorittaneilla ei ole kysymys vain osaamistason ylläpitämisestä vaan myös osaamistason nostamisesta.

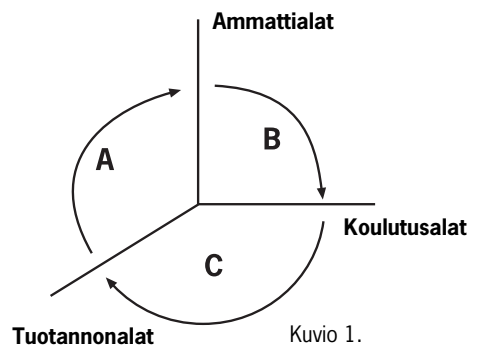
Tilanne on siis melko armoton. Suomalaisen osaamistason nostaminen uusien sukupolvien paremman koulutuksen kautta kestäisi vuosikymmeniä. Henkilöstökoulutus on ymmärretty ja mitoitettu tietojen ja taitojen ajantasaistamisena. Opiskelevat käyvät työssä voidakseen rahoittaa opintonsa.

Mistä tämä kaikki kertoo? Työn ja oppimisen eroaminen toisistaan teollisen yhteiskunnan rakentumisen aikoina synnytti yhteiskunnallisia instituutioita, joiden on vaikea, ellei mahdotonta nähdä työssä tapahtunutta ja tapahtumassa olevaa uutta integraatiota: työ on oppimista ja työ on organisoitava oppimisen ehtojen mukaan. Työn ja oppimisen keskinäisyyden muutokseen liittyviä lentäviä sanontoja on monia, kuten esimerkiksi: *Learning on demand* (Trondsen), *Making is thinking* (Sennett), *Learning by making* (Volanen 2006).

Kansalliset yleissivistävät koulutusinstituutiot syntyivät aikoinaan kansalaisten kouluttamiseksi kansakunnan täysivaltaisiksi jäseniksi. Työhön liittyvä ammatillinen koulutus on aina kulkenut

tämän tehtävän varjossa ja vähemmän arvostettuna koulutuksena. Ammattikorkeakoulut perustettiin vasta 1990-luvulla ja ne taistelevat nyt asemastaan yliopistojen rinnalla. Yleissivistys on tulkittu historian ja kulttuurin, ymmärryksen ja kansallisen identiteetin kautta. Kysymys ammattisivistyksestä on tullut laajempaan keskusteluun vasta 1990-luvun kuluessa: voisiko ja mihin mittaan työtä organisoida oppimisen, tai jopa sivistymisen ehtojen mukaisesti (Volanen 2006).

Toisen maailmansodan jälkeen, 1960-luvulla otettiin käyttöön ns. *työvoimamenetelmä*, jonka ajatuksena oli laskea ennakoidun työvoiman kysynnän kautta se, kuinka paljon ja millaista työvoimaa kansakunta tarvitsee. Sen pohjalta tuli myös ohjastaa koulutusta. Tämä menetelmä on yhä käytössä. Viimeinen ennuste koskee työvoiman tarvetta Suomessa vuonna 2025. Samalla menetelmällä on saatu juuri aikaiseksi myös ensimmäinen ennakointi työn vaatimista osaamistarpeista Euroopassa (CEDEFOP 2007). Tätä kysyntäpohjaista mallia ollaan parhaillaan täydentämässä työvoiman tarjontaan liittyvällä mallilla. Näissä ennakkoinneissa koulutuksella on *reaktiivinen* rooli suhteessa työelämän kehitykseen. Kaava on: tuotannonalojen ennakoitu kehitys -> tarvittava työvoima ammattialoittain (A) -> tarvittava koulutus koulutusaloittain (B) (kuva 1).



Suomessa ollaan nyt siirtymässä työvoiman ylitarjon- nasta krooniseen työvoiman ylikysyntään.

Ammattirakenteen välittämät tuotannonalojen muutokset pudottavat työstä ja työnteosta kuitenkin jotain aivan olennaista pois: ammattiryhmittäiset tarpeet summataan yli tuotannonalojen ja vastaavasti koulutusaloittaiset määrälliset määritteet yli ammattialojen. Tällöin ensivaiheessa putoaa pois tuotantoaloittaiset erityispiirteet kustakin ammatista ja toisessa vaiheessa ammattialoittaiset erityispiirteet eivät välity koulutusaloittaiseen summautumiseen.

Tämä mahdollistaa sen että koulutussuunnittelu rajautuu helposti erilaisen tieto- ja taitolistojen laatimiseksi. Olennainen, itsenäisen ammatinharjoittamisen oppimistavoite jää haasteena saavuttamatta ja käsitteellistämättä.² Tämä johtaa koulutuksen reaktiivisen roolin hyväksymiseen koulutussuunnittelun lähtökohtana. Koulutuksen *praktiivinen* mahdollisuus (koulutus -> tuotannonalat (C)) jää tarkasteluissa vähälle huomiolle, ellei kokonaan huomiota.

Tilannetta voidaan tarkastella myös työmarkkinadynamiikan muutoksen näkökulmista (Volanen, Alava 1982). Suomessa ollaan nyt siirtymässä työvoiman ylitarjonnasta krooniseen työvoiman ylikysyntään.³ Tällöin muuttuu työmarkkinoiden kahden eri joustomekanismin keskinäissuhde: työttömyyden oloissa työntekijöiden *liikkuvuus* on pakonomaista etsintää työn löytämiseksi samalla kun työnantaja voi muuttaa työntekijän *korvautuvuuden* kriteereitä itselleen aina sopivammiksi. Kun on työmarkkinatilanne, jossa on pula työntekijöistä, voi työntekijä säädellä liikkuvuutta omien intressiensä mukaan, hänellä on valinnanvaraa työpaikkojen suhteen. Työnantaja joutuu löysentämään korvautumiskriteereitä, jotta saisi edes jonkin työntekijän palkattua. Jos kuitenkin työntekijäehtoinen uraliikkuvuus ja työntekijän työtehtäväkohtainen erilaisuuden sietokyky ajautuvat kovin kauaksi toisistaan on edessä ”Kiina-ilmio”. Niinpä työelämän etujärjestöt ovat nyt ankarasti miettimässä työmarkkinajoustoille - liikkuvuudelle ja korvautuvuudelle - uusia mekanismeja. Niitä ei voida jättää luonnonvoimaisesti tuhoamaan toinen toistaan.

Elinkeinopoliittisessa keskustelussa on muutaman viime vuoden ajan käyty kehityskeskustelua *klusteri*⁴-analyysin kautta. Ajatus on yksinkertainen: tekninen tuotanto ja palvelutuotanto klusteroituvat yhdeksi kokonaisuudeksi. Tällaisia tekno-palveluklustereita Suomeen mahtuu vain noin yhden käden sormin laskettava määrä. Tältä pohjalta on hahmoteltu myös koulutustarvetta.

² Ero ilmenee sellaisten käsitteiden kuin *skill - craft* tai *vocation - occupation* merkitysten eroissa ja historiallisissa yhteyksissä (ks. Volanen 2006).

³ Pitkään Suomessa oli tilanne, että voimistuneet puheet työvoimapulasta ennakoivat joukkotyöttömyyttä (ks. Poropudas, Volanen et al 2004). Monesti työttömyystilanne ratkaistiin markan devalvoimalla. Suomi ei pysty devalvoimaan euroa.

⁴ Cluster (= klöntti); Michael E. Porter’in kehittelemä teoria talouden kehityksen jäsentämiseen (Porter 1990). Katso esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton selvitykset, kannanotot ja koulutuspoliittiset ohjelmat.

Teknopalveluklustereiden tueksi tarvitaan vielä alueellisia toimintaklustereita, joiden tehtävänä on toimia teknopalveluklustereiden toimintaa tukevana infrastruktuurina. Niiden toimintaan liittyy tutkimus-, koulutus-, rahoitus- ja alueintressien koordinaatiotyötä.⁵ Tämä merkitsee, että on tehtävä paljon yhteiskunnallista työtä monessa eri yhteydessä, monessa eri paikassa ja monella eri tavalla ennen kuin olemme siinä tilanteessa, että yksittäinen ja yksityinen tuotantoyksikkö voi käynnistää ja ylläpitää kannattavaa tuotantoa. Tähän tuotannon valmisteluun liittyy tietysti koko koulutus- ja sosiaalijärjestelmä työvoiman saattamiseksi sellaiseen muotoon, että se on – niin kuin nykyään sanotaan – ”työmarkkinakelpoista”. Nyt tähän kokonaisuuteen on tullut mukaan hyvin moninaiset valtiolliset ja alueelliset toimintaklusterit, jotka avittavat tuotannollista toimintaa nyt jo kovin päiväkohtaisissa asioissa.

Yksittäisen tuotantoyksikön tuotannon arvosta tuotetaan siis huomattava osa jossakin muualla kuin itse yksikössä. Pankkisektorin kehitys on tästä hyvä esimerkki: 1990-luvun laman jälkeen pankkipalveluita karsittiin kovalla kädellä ja siirrettiin www-verkkoon asiakkaiden itsensä hoidettavaksi. Asiakkaat ovat siis mukana tuottamassa uutta arvoa, joka kuitenkin mitataan pankkien taseissa pankkien omaksi arvontuotannoksi. Nämä tuotantoyksiköiden ulkopuoliset arvomuodostuksen kasvavat osuudet näkyvät mm. siinä, että yksityisen sektorin arvomuodostuksesta yhä pienempi osa palautuu palkkasummana työntekijöiden käyttöön. Osuus on yksityisellä sektorilla tätäny-

kyä noin 55 %. Tämä on taso, jonka veroista on etsittävä sotien jälkeisiltä vuosilta 1950-luvulta.

Siten kysymys avoimista, arvomuodostuksen ulkopuolisista työmarkkinoista asettuu uuteen valoon: onko mieltään mieltä ulkoistaa työvoimaa, siis ihmisiä, tämän kokonaisprosessin ulkopuolelle työttömäksi? Olisiko niin, että ”työtön”, siis henkilö ilman työtä, on teollisen yhteiskunnan negatiivinen määrite ihmisestä, jolla on kuitenkin käytössään runsaasti kalleinta omaisuuttaan mitä hänellä on, nimittäin aikaa?

Joudummekin miettimään työ-, koulutus- ja sosiaalipolitiikan keskinäissuhteet kokonaan uudelleen. Tätä keskustelua on käyty viime aikoina juuri *muutosturvan*, (*flexi(se)curity*) -teeman alla: kuinka yhdistää työnantajien edellyttämä joustavuus eri tuotannollisten tilanteiden varalle ja toisaalta työntekijöiden edellyttämä turvallisuus ja jatkuvuus omassa elämässä. Lähtökohtana on ollut, että nämä kaksi intressiä ovat toisilleen vastakkaisia. Erkki Laukkanen erittelee tätä kysymystä kiintoisassa artikkelissaan muutosturvan ”huomenlahjoista” (Laukkanen 2008). Hän esittelee Lescken et al. (Leschke, Schmid & Griga 2006) kirjoituksen pohjalta alla olevan muutosturvan kentän⁶.

Jäsentelyn mukaan työpaikkaturva ja yritysten sisäiset työaikajärjestelyt ja henkilöstökoulutus tukevat toisiaan, samoin kuin mahdollinen koulutus työn ulkopuolella työpaikan säilyttäen. Työllisyysturva, toisin sanoen se, että turvataan työ mutta ei yhtä yksittäistä työpaikkaa, antaa mahdollisuuksia työaika-

⁵ Katso esimerkiksi maakuntaliittojen ja vastaavien yhteisöjen toimintaa eri alueilla.

⁶ Olen avannut luokituksia Lescken et al. artikkelin pohjalta havainnollisemmaksi. Katso myös G. Schmid uudempaa puheenvuoroa (Schmid 2007).

järjestelyihin ja työpaikkakoulutukseen ”on-the-job”. Kaikilta muilta osin jouston ja turvan yhteensovittaminen näyttää kovin vaikealta. Tuloturvan ja jouston aikaansaaminen näyttää hahmotelman mukaan lähes mahdottomalta. Kolmannen sektorin työtehtävissä (vaihtoehtoturva) olevat joutuvat eri tuotannollisten joustojen edessä myös ylitse-pääsemättömiin vaikeuksiin.

Laukkanen toteaa apeana johtopäätöksensä:

”Niinpä varovainen päätelmä yllä esitetystä on se, että joustoturvan yleinen toteutuminen on varsin lähellä sitä, mitä joskus on kutsuttu mahdottomuustulokseksi. Eikä tämä tulos rajoitu vain kirjoittajien Saksaan, josta taulukon ... tulokset on koottu, vaan pätee yleisesti.” (Laukkanen 2008, 55).

Taulukko 1. Tuotannollisen jouston ja työmarkkinaturvan keskinäissuhde (Laukkanen, 2008; Leschke et. al. 2006).

Jousto		Turva			
		työpaikkaturva	työllisyysturva	tuloturva	vaihtoehtoturva
määrällinen, ulkoinen	irtisanominen, tilapäistyösuhteet	-	-+?	-+?	-
määrällinen, sisäinen	työaika-järjestelyt	+	+	(-)?	-+
laadullinen, sisäinen	henkilöstökoulutus, on-the-job-learning	+	+	-+	(-)+
laadullinen, ulkoinen	vuokratyö, off-the-job-learning	+	-+?	-+	-+

+ täydentää - ehkäisee ? noidankehä

Mutta mihin perustuu turvan ja jouston vastakkaisuus tässä asetelmassa? Ajatus työntekijän turvallisuudesta ei tässä lähestymistavassa sitoudu mihinkään muuhun intressiin kuin työn jatkuvuuteen. Toisaalta jousto tarkastelee työnantajan intressiä kapeasti korvautuvuus-kysymyksenä tilanteessa jossa on työvoimaa runsain mitoin saatavilla. Jäsennyksessä tarkastellaan työmarkkinajoustoja

tilanteessa, joka ei ole enää käypä. Jos siirrämme molemmat intressit nykyiseen työmarkkinatilanteeseen, vastakkainasettelu avautuu kovin erilaisena.

Voimme ajatella, että työntekijän intressinä on oman osaamistason kehittäminen ja sen vaatimat erilaiset jatkuvuusratkaisut. Vastaavasti työnantajan intressissä on tuottavuuden parantami-

nen ja sen tarvitsemat joustoratkaisut. Tällöin turva ja jousto eivät asetu samalla tavalla vastakkain vaan ovat toinen toisensa edellytyksiä: turva edellyttää joustoja ja jousto turvaa. Tämän edellytyksenä on seuraavien perusteiden hyväksyminen:

1. Elämä on oppimista, oppinen on hyväksi ihmiselle.
2. Työ on oppimista.
3. Työ on organisoitava oppimisen edellyttämällä tavalla (*Learning by making*).
4. Ihmisellä tulee aina olla taloudellisesti turvattu mahdollisuus oppimiseen ja opiskeluun, joko työtä tehden tai täyspäiväisesti opiskellen.
5. Oppimis/koulutusturva kattaa sekä työssä opiskelun että opiskelun työn ulkopuolella. Työttömyysvakuutuksesta tulee kehittää laaja-alainen koulutusvakuutus.
6. Perustulo⁷ takaa kaikille säällisen toimeentulon ilman työtä tai työ- tai tutkintopohjaista opiskelua.

Meillä ei siis olisi työllisiä tai työttömiä sanan perinteellisessä mielessä vaan työskenteleviä opiskelijoita, täyspäiväisesti/osapäiväisesti opiskelevia opiskelijoita tai perustuloa saavia kansalaisia. Aikuisena kouluttautuminen ja opiskelu olisi siten keskeinen elämää jäsentävä tekijä. Työehtosopimuksista tulee siis oppisopimuksia. Osaaminen ja oppiminen - sanojen laajassa mielessä - otetaan työn- teon lähtökohdaksi.

Taloudellisessa katsannossa ratkaisevaksi tietysti muodostuu työtulon, opintotulon ja perustulon tasot ja näiden tasojen väliset suhteet. Työ- ja opintotulon välinen raja muodostuisi välttämättä liukuvaksi, täyspäiväisestä työskentelystä

täyspäiväiseen opiskeluun. Täyspäiväisen aikuisopiskelun tulotason tulisi olla lähellä työtulon tasoa (85-90 %). Tämä edellyttäisi koulutusvarantojen keräämistä kuten esim. Tanskassa on tehty. Perusopintojen ja korkeakoulujen perustutkintojen suorittamisen aikana puolestaan voitaisiin olla lähempänä perustuloa. Tämä muodostaa laajan tulo-, vero- ja sosiaalipoliittisen kokonaisuuden, joka olisi kuitenkin ratkaistava yhtenä kokonaisuutena.

Aikuisohjaus

Koulun ja työelämän välistä suhdetta on pitkään kuvattu siirtyminä paikasta toiseen, koulusta työhön, työstä koulutukseen. Tämä malli ei enää toimi. Oppiminen on sisällä työssä, ei sen ulkopuolella: oppiminen upotetaan työhön.

Tällöin ohjauksen perusluonne ei voi rajautua henkilökohtaiseen ohjaukseen, vaan sen on rakennettava oppimista organisoivaksi periaatteeksi, osaksi työn ja oppimisen kokonaisuutta. Toisaalta ohjauksen sisällön integratiivisuus – siis eri tukihenkilöiden työn sulauttaminen yhdeksi ohjausprosessiksi – edellyttää erityissisältöjen kehittämistä osaksi oppimisen ja työn systematiikkaa. Näin saammekin seuraavan ohjauksen nelikentän:

Taulukko 2. Ohjausmalleja.

kohte sisältö	henkilö- kohtainen	systeminen
integroitu	palvelu- keskukset	uraohjaus/EU
eriytetty	perinteellinen ohjaus	oppimisen ja työn syste- matiikka

⁷ Käytän tässä yhteydessä ilmaisua "perustulo". Kysymys siitä mihin mittaan perustulo on harkinnanvarainen ja kriteeripohjainen *perusturva* jätän käsittelemättä.

Kouluttautumista ja työympäristöä tulisikin kehittää siis sellaisiksi, että työtä tehdessä - ja opiskeltaessa - kehitty oman myös osaamisen - tai osaamattomuuden - tunnistamisen taito. Työympäristön indikoivuutta suhteessa oppimiseen olisi kehitettävä ratkaisevasti paremmaksi. Oppimisen tunnistamisen ja tunnustamisen tulisi olla normaali osa oppisopimusta. Tunnustamisessa on kysymys kehitysvaiheen toteamisesta, ei tasolta toiselle nousemisesta.⁸ Tutkinnot ovat ilmaisu osaamisesta. Missä ja miten osaaminen on hankittu, ei ole niin ratkaisevaa. Työpaikka on oppimisen paikka.

Oppimisen ja työn systematiikan kehittämisen ohjaukselliseksi voisi koostua esimerkiksi seuraavista teemoista:

- Työ- ja oppimispaikan indikoivuus, osaamisen kehitysvyöhykkeen avaaminen,
- Ohjauksen intensiivisyystasojen systeminen määrittely,
- Itse kunkin oman ajankäytön hallinnan välineiden ja osaamisen voimakas kehittäminen,
- Henkilökohtaisen ja systeemisen ohjauksen toimintajärjestelmän rajapintojen hahmottelu ja määrittäminen.

Koulutuksen ja yhteiskunnan suhde on siis muuttumassa ratkaisevasti. Jos työtä ja työn tekoa tarkastellaan ensisijaisesti oppimisena, joudumme miettimään myös niitä vastaavien instituutioiden keskinäissuhteet uusiksi. Teollisen yhteiskunnan *joko-tai* -mallin vaihto *sekä-että* -malliin aiheuttaa hyvin perustavanlaatuisia uusia jäsennyksiä arkielämän ajankäytön rutiineihin. Tällöin olisi myös oltava käytössä toimiva ja

hyvin jäsennetty itse kunkin 'kotisivu', jonka kautta kaikki keskeiset omaan ajankäyttöön, koulutus-, työ-, vero- ja palvelukysymykset tulisi olla ratkaistavissa. Tietoyhteiskunta muuttuu siis oman ajanhallinnan taitoyhteiskunnaksi. Olemme tässä kehityksessä vasta aivan alkusenteillä.

Lähteet

CEDEFOP. 2007. Skill needs in Europe. Focus on 2020. http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=498. Luettu 13.08.2008.

Laukkanen, E. 2008. Joustoturvan huomenlahjoista. *Työpoliittinen Aikakauskirja* (1), 53-60.

Leschke, J., Schmid, G., & Griga, D. 2006. On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany. *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)* (april).

Poropudas, O. & Volanen M. V. (toim.) 2003. Kohti asiantuntijayhteiskunnan koulutuspolitiikkaa. Helsinki: Omakirja.

Porter, M. 1990. *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press.

Schmid, G. 2007. *Transitional Labour Markets: Managing Social Risks over the Lifecourse. Conference paper, "Employment in Europe: Prospects and Priorities" under the Portuguese Presidency in Lisbon, 8th and 9th October, 26.*

Tilastokeskus. 2008. Aikuiskoulutustilastot.

Volanen, M. V. 2006. *Filoteknia ja kysymys sivistävästä työstä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Volanen, M. V. & Alava, I. 1982. *Ammatillinen koulutus ja ammatillinen jousto*. Työvoimapolitiittisia selvityksiä Nro 43. Työvoimaministeriö. Helsinki.

⁸ Tämä ajatus on rakennettu sisään Euroopan uuden koulutuskehityksen (*European qualification framework*) sisään: tietojen ja taitojen lisäksi kehityksessä tarkastellaan sitä kuinka työntekijän työn *hallinta* laajenee ja syvenee.