

Pätevöittävä koulutus ja oppiminen

**Toinen raportti ammatillisen koulutuksen
tutkimuksesta Euroopassa:
Yleistiivistelmä**

Pätevöittävä koulutus ja oppiminen

Toinen raportti ammatillisen koulutuksen tutkimuksesta Euroopassa:
Yleistiivistelmä

Pascaline Descy
Manfred Tessaring

Cedefop Reference series; 13

Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2002

Suuri määrä muuta tietoa Euroopan unionista on käytettävissä Internetissä Europa-palvelimen kautta (<http://europa.eu.int>).

Luettelointitiedot ovat teoksen lopussa.

Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2002

ISBN 92-896-0025-X

© Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus, 2002
Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

Printed in Italy

Vuonna 1975 perustettu **Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus** (Cedefop) kerää tietoja ja laatii analyyseja ammatillisen koulutuksen järjestelmistä, politiikoista ja tutkimuksista.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postiosoite:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

P. (30) 310 490 111
F. (30) 310 490 020
Sähköposti: info@cedefop.eu.int
Kotisivu: www.cedefop.eu.int
Interaktiivinen www-palvelu: www.trainingvillage.gr

Pascaline Descy, Manfred Tessaring
Cedefop

Käsikirjoitus valmistui marraskuussa 2000.

Huomautuksia:

Tekijät kiittävät kaikkia tutkijoita, jotka ovat antaneet oman panoksensa tutkimusraportin kokonaisuuteen (katso liite). Kiitos kuuluu myös kaikille raportin julkaisutyöhön osallistuneille. Heistä mainittakoon erityisesti Johan van Rens, Stavros Stavrou sekä monet muut työtoverit Cedefopissa samoin kuin Cedefopin hallintoneuvosto ja työtoverit Euroopan komissiossa.

Kiitämme myös kaikkia, jotka ovat osallistuneet raportin valmistelutyöhön. Heistä mainittakoon erityisesti Béatrice Herpin ja Litza Papadimitriou- von Herff, hankkeen organisaatio ja toimitustyö
Silvia del Panta, Euroopan tutkimusprojektien yhteenveto
Cedefopin käännöspalvelu, tekstien käännös- ja tarkastustyöt
Cedefopin julkaisupalvelu, raportin painoon valmistelu

Tämän julkaisun ovat toimittaneet
Johan van Rens, johtaja
Stavros Stavrou, apulaisjohtaja

Sisällys

Johdanto	3	5	Inhimillisten voimavarojen kehittäminen ja mittaaminen	24	
Ensimmäinen osa – Ammatillisen koulutuksen järjestelmät, niiden ja työmarkkinoiden välinen koordinaatio sekä niiden ohjaus	4	6	Taito- ja koulutustarpeiden kartoittaminen yritystutkimuksilla	25	
1	Ammatillisen koulutuksen järjestelmien säätely, koordinointi, ohjaus ja yhteistyö	4			
2	Koulutuksen rahoitus	5			
3	Ammatillisen koulutuksen arvostus verrattuna yleissivistävään koulutukseen	7			
4	Ammattitaidon todistus-, arviointi- ja tunnustamisjärjestelmät	8			
5	Ammatillisen koulutuksen ammattilaiset, roolien kehittyminen, ammattimaisuus ja järjestelmien ohjaus	10			
Toinen osa – Elinikäinen oppiminen ja ammattitaito: haasteita ja uudistuksia	10	Neljäs osa – Työllisyys, taloudellinen tulos ja taitojen yhteensopimattomuus	26		
1	Elinikäinen oppiminen: käsitteen luomisesta uuteen koulutustyyppiin?	10	1	Työllisyys Euroopassa	26
2	Taidot, oppiminen ja opetuksen uudistaminen uusien ammattiprofiilien kannalta	13	2	Koulutus, ammatillinen koulutus ja taloudellinen tuotto	27
3	Ammatillisen koulutuksen yksilöllistäminen ja eriyttäminen	14	3	Työmarkkinoiden ja pätevyyksien dynamiikka	28
4	Oppiminen yrityksissä	15	4	Taitojen yhteensopimattomuus työmarkkinoilla	29
Kolmas osa – Ammatillinen koulutus ja työllisyys yrityksen näkökulmasta	16	5	Tulevaisuuden taitovaatimukset	32	
1	Taitoihin kohdistuvat tarpeet globaalissa taloudessa	16			
2	Sisäiset ja ammattikohtaiset työmarkkinat	18	Viides osa – Yksilön suorituskyky, siirtyminen työelämään ja sosiaalinen syrjäytyminen	33	
3	Pk-yritysten rooli ammatillisessa koulutuksessa ja työllistämässä	19	1	Koulutus ja henkilökohtainen suorituskyky	33
4	Yrittäjyys ja Euroopan työllisyysstrategia	21	2	Siirtyminen koulutusjärjestelmästä työelämään	35
			3	Yhteiskunnallinen syrjäytyminen ja paluu yhteiskuntaan ammatillisen koulutuksen avulla	38
			Kuudes osa – Tutkimus Euroopan unionin ulkopuolella	41	
			1	Ammatillista koulutusta koskeva tutkimus Keski- ja Itä-Euroopan maissa (KIE-maissa)	41
			2	Ammatillista koulutusta käsittelevä tutkimus muissa EU:n ulkopuolisissa maissa	43
			Liite: Toisen tutkimusraportin kirjoitukset ja kirjoittajat	46	

Käytetyt lyhenteet		NL	Alankomaat	GDP	gross domestic product; bruttokansantuote, BKT
Maiden nimien lyhenteet		NZ	Uusi-Seelanti	HRD	human resource development; inhimillisten voimavarojen kehittäminen
A	Itävalta	P	Portugali	IALS	international adult literacy survey (OECD project); kansainvälinen aikuisten lukutaitoa koskeva tutkimus (OECD-hanke)
AU	Australia	PL	Puola	ICT	information and communication technologies; tieto- ja viestintätekniikka
B	Belgia	RO	Romania	ISCED	international standard classification of education; kansainvälinen koulutuksen luokittelustandardi
BG	Bulgaria	S	Ruotsi	IVT	initial vocational training; ammatillinen peruskoulutus
CA	Kanada	Sco	Skotlanti	(C)LFS	(Community) labour force survey; (Euroopan yhteisön) työvoimatutkimus
CH	Sveitsi	SK	Slovakia	NGO	non-governmental organisation; hallituksista riippumaton järjestö
CZ	Tšekki	SL	Slovenia	SME	small and medium sized enterprise; pienet ja keskisuuret yritykset eli pk-yritykset
D	Saksa	UK	Yhdistynyt kuningaskunta	TSER	targeted socio-economic research (programme of the European Commission); (Euroopan komission) kohdennettu sosioekonominen tutkimus
DK	Tanska	US	Yhdysvallat	VET	vocational education and training; ammatillinen opetus ja koulutus
E	Espanja	Muita usein käytettyjä lyhenteitä			
EE	Viro	(Joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta luettelossa ei ole mainittu lyhenteitä, jotka liittyvät toimieliiniin, organisaatioihin, hankkeisiin, koulutusohjelmiin yms. erityisesti kansallisella tasolla.)			
EL	Kreikka	CEECs	central and eastern European countries; Keski- ja Itä-Euroopan maat, KIE-maat		
Eng	Englanti	CVT	continuing vocational training; jatkuva ammatillinen koulutus		
EU	Euroopan unioni	CVTS	continuing vocational training survey; jatkuvan ammatillisen koulutuksen tutkimus		
F	Ranska	ET	education and training; opetus ja koulutus		
FIN	Suomi	EU	Euroopan unioni		
GB	Iso-Britannia				
HU	Unkari				
I	Italia				
IRL	Irlanti				
JP	Japani				
L	Luxemburg				
LT	Liettua				
LV	Latvia				
N	Norja				

Cedefopin raporttisarja ammatillisen koulutuksen tutkimuksesta Euroopassa

Ensimmäinen tutkimusraportti

Cedefop, 1998. *Vocational education and training – the European research field. Background report 1998*, Tessaring M. (toim.), Cedefopin viiteasiakirja, 2 osaa, Luxemburg, EUR-OP, 352 s. (osa 1), 321 s. (osa 2) – vain englanniksi.

ISBN 92-828-3612-6 (osat 1 ja 2)

Hinta (ilman arvonlisäveroa Luxemburgissa): 19 EUR (osat 1 ja 2)

Tessaring M., 1998. *Training for a changing society. A report on current vocational education and training research in Europe 1998*, Cedefopin viiteasiakirja (2. painos, 1999), Luxemburg, EUR-OP, 294 s. (saatavilla myös espanjan, ranskan ja saksan kielillä).

ISBN 92-828-3486-7 (ES); ISBN 92-828-6149-X (DE);

ISBN 92-828-3488-3 (EN); ISBN 92-828-6150-3 (FR)

Hinta (ilman arvonlisäveroa Luxemburgissa): 19 EUR

Toinen tutkimusraportti

Descy P., Tessaring M. (toim.), 2001. *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report*, Cedefopin viiteasiakirjasarja, 3 osaa, Luxemburg, EUR-OP, 430 s. (osa 1), 610 s. (osa 2), 460 s. (osa 3) – vain englanniksi.

ISBN 92-896-0034-9 (osat 1, 2 ja 3)

Hinta (ilman arvonlisäveroa Luxemburgissa): 21 EUR

Descy P., Tessaring M., 2001. *Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report*, Cedefopin viiteasiakirjasarja, Luxemburg, EUR-OP, 441 s. (ilmestyy vuoden 2002 kuluessa myös saksan, ranskan ja espanjan kielillä).

ISBN 92-896-0029-2 (EN)

Hinta (ilman arvonlisäveroa Luxemburgissa): 19 EUR

Descy P., Tessaring M., 2001. *Pätevöittävä koulutus ja oppiminen. Toinen raportti ammatillisen koulutuksen tutkimuksesta Euroopassa: yleistiivistelmä*, Cedefopin viiteasiakirjasarja, Luxemburg, EUR-OP, 44 s. (saatavilla kaikilla 11 EU:n virallisella kielellä), maksuton.

ISBN 92-896-0025-X (FI)

Tutkimusraportteja on saatavilla vain EU:n kansallisissa myyntipisteissä. Yhteenvetoraportin saa Cedefopista.

Joitakin tutkimusraportin ja tämän yleisyhteenvedon osia on saatavilla myös Cedefopin *Electronic Training Village* -sivustolta (www.trainingvillage.gr).

Pätevöittävä koulutus ja oppiminen: Yleistiivistelmä

*Tämä julkaisu on yhteenveto tärkeimmistä havainnoista ja päätelmistä, jotka on tehty eurooppalaisen ammatillisen koulutuksen ja opetuksen tutkimusta koskeneen toisen raportin perusteella. Raportin alkupe-
räinen nimi on ”Training and learning for competence”, ja se kuuluu Cedefopin vuonna 1998 aloittamaan
raporttisarjaan. Raporttien tarkoituksena on antaa havainnollinen yleiskatsaus ammatillista opetusta ja
koulutusta koskevan tutkimuksen tilasta Euroopassa samoin kuin tärkeimmistä teoreettisista ja käsitteelli-
sistä lähestymistavoista ja empiirisistä tutkimustuloksista. Tarkoituksena on osallistua myös koulutuspoli-
tiikkaa, tutkimusta ja käytännön toimia koskevaan keskusteluun.*

*Tämän yhteenvetodon tarkoituksena on antaa yleiskatsaus toisen tutkimusraportin tärkeimmistä aiheista,
löydöistä ja päätelmistä. Yksittäisistä aiheista tarkempaa tietoa kaipaavia lukijoita kehoitetaan tutustu-
maan yhteenvetoraporttiin ja/tai taustaraporttiin.*

Johdanto

Ammatillisen koulutuksen määritelmä ja rooli

Laajasti määriteltynä ammatilliseen koulutukseen kuuluvat kaikki enemmän tai vähemmän järjestäytyneet tai rakenteelliset toimet – johtavatpa ne tiettyyn kelpoisuuteen tai eivät –, joiden tarkoituksena on tarjota ihmisille työn tai töiden suorittamiseen tarvittavat ja riittävät tiedot, taidot ja ammattitaito. Ammatilliseen perus- tai jatkokoulutukseen osallistuvat siis valmentautuvat työhön tai muokkaavat taitojaan muuttuvien vaatimusten mukaisiksi.

Ammatillisen koulutuksen määritelmä ei riipu koulutuksen järjestämispaikasta, osanottajien iästä tai muista ominaisuuksista eikä heidän aikaisemmista tutkinnoistaan. Ammatillisen koulutuksen sisältö voi olla työtehtäväkohtaista tai monenlaisia työpaikkoja ja ammatteja ajatellen suunniteltua, mutta se voi myös koostua näistä molemmista. Siihen voi myös sisältyä yleisopetuksen piirteitä. Ammatillisen koulutuksen ja jatkokoulutuksen määritelmät kuitenkin poikkeavat toisistaan eri maissa.

Ammatillista koulutusta koskevan tutkimuksen tehtävät ja tavoitteet

Koulutusta ja ammatillista koulutusta koskevissa linjauksissa on otettava huomioon koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen sekä yhteiskunnallistaloudellisen järjestelmän välinen mutkikas suhde. Tutkimuksen avulla pyritään tarkastelemaan eri näkökohtia näiden suhteiden analysoimiseksi, tunnistamiseksi ja selittämiseksi, lisäämään tietoa syistä ja seurauksista sekä tunnistamaan keinot ja strategiat, joiden voidaan odottaa olevan tehokkaita ja hyväksyttäviä ongelmia ratkaistaessa.

Ammatillista koulutusta koskeva tutkimus pyrkii

- kuvaamaan ja selittämään ammattitaidon ja kelpoisuuden hankkimiseen ja päivittämiseen liittyvien prosessien järjestelmiä, olosuhteita ja rakenteita
- hankkimaan tietoa ammatillisen koulutuksen ja muiden yhteiskunnallisten toimialueiden vuorovaikutuksista, joihin sisältyvät oikeudelliset ja institutionaaliset puitteet, yhteiskunnallisten, taloudellisten, teknisten ja väestöpohjan muutosten keskinäiset riippuvuussuhteet sekä näiden alojen eri toimijoiden käyttäytyminen
- osoittamaan merkityksensä asianosaisten henkilöiden valintojen ja päätösten teossa.

Ammatilliseen koulutukseen liittyvästä tutkimuksesta tiedottaminen Euroopassa

Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämisskeskuksen Cedefopin kerran kahdessa vuodessa julkaisemien Euroopan ammatilliseen koulutukseen liittyvää tutkimusta koskevien raporttien tarkoituksena on lisätä avoimuutta Euroopan ammatilliseen koulutukseen liittyvää tutkimusta koskevissa kysymyksissä keräämällä yhteen eri tutkimusalojen tulokset ja selvittämällä samalla muiden yhteiskunnallisten toimien suhteita ammatilliseen perus- ja jatkokoulutukseen. Kertomuksissa osoitetaan lisäksi tutkimustulosten merkitys eri osapuolten – poliitikkojen, laitosten, työmarkkinaosapuolten, yritysten ja yksilöiden – kannalta sekä kiinnitetään huomiota alueisiin, joilla kaivataan lisätutkimusta.

Toinen tutkimusraportti perustuu vuonna 1998/1999 ⁽¹⁾ julkaistulle ensimmäiselle kertomuk-

⁽¹⁾ Bibliografiset tiedot ovat Cedefopin tutkimusraporteissa, katso sivu 2.

selle. Eräitä aiheita on kehitelty entisestään, joitakin päivitetty uusien tutkimustulosten valossa ja joitakin lisätty ajankohtaisina keskustelunaiheina.

Toiseen tutkimuskertomukseen kuuluu kolme julkaisua:

- a) oheinen *yleistiivistelmä*, jonka tarkoituksena on tarjota yleiskatsaus toisen tutkimusraportin tärkeimpiin aiheisiin, löytöihin ja päätelmiin
- b) *yhteenvetoraportti*, jossa luodaan yleiskatsaus ammatillista koulutusta koskevan tutkimuksen tilaan Euroopassa, pääasiallisiin teoreettisiin ja käsitteellisiin lähestymistapoihin, empiirisiin tuloksiin ja näiden merkitykseen päättäjille ja tutkijoille
- c) *taustaraportti* (kolme osaa, joihin koosteraaportti pääasiallisesti perustuu), joka sisältää tunnettujen eurooppalaisten tutkijoiden artikkeleita eri aiheista.

Taustaraporttia koskeva kirjoittajaluettelo löytyy liitteestä. Tähän yhteenveotoon ei ole otettu muita bibliografisia viitteitä. Ne löytyvät tarvittaessa yhteenvetoraportista.

Ensimmäinen osa Ammatillisen koulutuksen järjestelmät, niiden ja työmarkkinoiden välinen koordinaatio sekä niiden ohjaus

Raportin ensimmäisessä osassa käsitellään ammatillisen koulutuksen järjestelmien koordinaatioita, rahoitusta ja ohjausta. Aluksi esitellään yleisesti koordinaation periaatteita ja toimijoita, sitten kuvaillaan ammatillisen perus- ja jatkokoulutuksen sekä työttömille tähdättyjen toimien rahoitustapoja. Osassa käsitellään myös uudistuksia, joiden tarkoituksena on edistää ammatillisen koulutuksen arvostusta, uusia kelpoisuuden todistamistapoja sekä ammatillisen koulutuksen alan ammattilaisten profiilin kehitystä.

1 Ammatillisen koulutuksen järjestelmien säätely, koordinaatio, ohjaus ja yhteistyö

Ohjauksen tarkoituksena on taata koulutusjärjestelmien ja ammatillisen koulutuksen järjestelmien soveltuvuus ja riittävyys yksilöiden, työmarkki-

noiden ja yleensä yhteiskunnan tarpeisiin. Niinpä koordinaation keskeisenä tehtävänä on varmistaa eri toimijoiden (valtion, työmarkkinoiden ja yksilöiden) toisinaan ristiriitaisten etujen tasapainottaminen.

Ammatillisen koulutuksen ja talouselämän, työmarkkinoiden ja työllisyysjärjestelmän väliset suhteet ovat kaikissa maissa monimutkaiset. Lisäksi niiden koordinaatioita vaikeuttavat varsin eriytyneet rakenne ja lukuisat erikoisalut.

Ammatillisen koulutuksen koordinaatiojärjestelmien kahta ääripäätä edustavat valtion suunnitelmallinen hallinta sekä kysynnän mukaan määräytyvä ohjaus. Eri järjestelmissä käytetään vaihtelevassa määrin kumpaakin ohjaustyyppiä. Käytännössä ohjaus perustuu kummankin järjestelmän yhdistelmään mutta vaatii myös vaihtoehtoisia koordinaatimekanismeja, kuten ammattikuntamallia tai verkkojen hyödyntämistä.

- *Suunnitelmallisessa hallinnossa* viranomaiset huolehtivat (sekä yksilöiden että työmarkkinoiden) tarjonnan ja kysynnän yhteensovittamisesta sekä järjestävät koulutuksen. Keskitetyn suunnittelun kautta tapahtuva valtion ohjaus vaikuttaa yleensä koulutuksen tarjontaan. Ammatillisen koulutuksen järjestelmiä ei kuitenkaan voida ohjata pelkästään valtion suunnittelujärjestelmällä, koska kysynnän vaihtelut ovat vain rajallisesti ennustettavissa.

- *Järjestelmän ohjauksen hoitaminen* työmarkkinoiden kysynnän mukaisesti edellyttää seuraavien periaatteiden soveltamista: hajauttaminen, säätelyn poistaminen sekä valtuuksien siirtäminen. Kaupallisesta säätelystä huolehditaan ammatillisen koulutuksen käyttäjiltä saadun palautteen mukaisesti. Koulutus- ja työmarkkinat ovat toisistaan riippuvaisia.

- Markkinoiden ja valtion välistä kahtiajakoa on pitkään pidetty (ja pidetään vieläkin) koulutusjärjestelmien koordinaatitavasta käytävän keskustelun ydinkysymyksenä. Kaikilla koordinaatiomalleilla on kuitenkin omat heikkoutensa. On siis toivottavaa pyrkiä löytämään paras mahdollinen kompromissi, jonka avulla voidaan vastata markkinoiden tarpeisiin ilman liiallista byrokraatia ja hyödyntää vaihtoehtoisia ratkaisuja, kuten ammattikuntasäätely tai verkostot (jotka yhdistävät eri eturyhmiä edustavia toimijoita) ammatillisen koulutuksen järjestelmän joustavuuden ja reagoitiherkkeyden lisäämiseksi.

Ammattijärjestöt ja työmarkkinaosapuolet, joiden toiminnassa kootaan yhteen samoja eturyhmiä edustavat asianosaiset, osallistuvat myös koordi-

Kaavio 1. Koordinoinnin toimijat ja tehtävät.

	Ammatillisen koulutuksen järjestelmät		Työmarkkinat	
	Opetuksen/ koulutuksen kysyntä	Opetuksen/ koulutuksen tarjonta	Pätevyysien tarjonta	Taitojen ja pätevyysien kysyntä
	Lainsäädäntö, poliittiset puolueet			
	Opetusalan/koulutusalan toimijat		Työmarkkinoiden toimijat	
Makrotaso (kansallinen, alueellinen, paikallinen)	Opiskelijoiden/ vanhempien järjestöt	Opettajien/kouluttajien järjestöjen hallinto	Työntekijäjärjestöt	Työnantajajärjestöt
Välitaso (organisaatiotasoa)	Opiskelijoiden/ vanhempien edustajat	Opetuksen/koulutuksen tarjoajat	Työntekijöiden edustajat	Yritykset
Mikrotaso (yksilötaso)	Yksittäiset taloudet	Opettajat, kouluttajat jne.	Yksittäiset työntekijät	Yksittäiset työnantajat

Lähde: Lassnigg, "Steering, networking and profiles of professionals in vocational education and training", Descy P., Tessaring M. (toim.), *Training in Europe*, 2001, osa 1.

nointitehtävään. Työnantajien järjestöt, ammattiyhdistykset, opettajien ja vanhempien järjestöt jne. toimivat siis linkkinä yleis- ja mikrotason välillä, kysynnän ja tarjonnan välillä ammatillisen koulutuksen järjestelmässä sekä ammattitaidon kysynnän ja tarjonnan välillä työmarkkinoilla (kaavio 1).

Verkostat huolehtivat suorien, epämuodollisten yhteyksien ylläpitämisestä eri toimijoiden välillä. Verkoston asianmukainen toiminta perustuu luottamukseen, ei niinkään taloudellisiin etuihin tai muodollisiin valtuuksiin.

Järjestelmien ohjaus tapahtuu valitsemalla ratkaisuihin soveltuva strategia, jonka valinnassa on tarjolla kolme eri tasoa: päätösvalan jakaminen (hajauttaminen, työmarkkinaosapuolten osallistuminen jne.), opintojen rakenteen ja opetussuunnitelman tavoitteiden muokkaaminen sekä opetus- ja oppimisprosessien omaksuminen.

Ohjausjärjestelmän valinnan tulee pohjautua rakenteiden heikkouksien ja pullonkaulojen analysoimiseen, jotta näihin voitaisiin löytää asianmukaiset ratkaisut.

2 Koulutuksen rahoitus (2)

Ammatillisen peruskoulutuksen rahoituksesta vastaavat pääasiallisesti valtio sekä aluehallinto. Poikkeuksena on harjoittelu, johon yritykset osallistuvat huomattavalla osuudella. Ammatillisen peruskoulutuksen rahoitus (sen todellinen arvo) on lisääntymässä monissa maissa, vaikka yksikökohtaiset kulut ovat toisinaan vähentyneet.

Muutamista uudistuksista huolimatta ammatillisen peruskoulutuksen rahoitus perustuu suurelta osin panokseen eli koulutuksen aloittaneiden määrään (*input*).⁽³⁾ Pyrittäessä kulujen vähentämiseen rahallinen tuki saattaa kuitenkin perustua myös yhä täsmällisemmille kriteereille ja mutkikkaammille laskentakaavoille.

Lukuun ottamatta koulutuksen aloittaneiden määrään perustuvaa perinteistä ja yleisintä mallia muut rahoitusmallit (tuloksiin tai koulutuskuponkeihin perustuvat rahoitusmallit jne.) pyrkivät vaihtelevalla menestyksellä suoritusten säätelyyn ja tiettyjen tekijöiden eli tehokkuuden, tehoavuu-

(2) Tässä luvussa esitetyt päätelmät perustuvat Tanskan, Saksan, Espanjan, Ranskan, Alankomaiden, Itävallan, Suomen, Ruotsin sekä Yhdistyneen kuningaskunnan ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmien analyysiin (Cedefop-hanke).

(3) Kiinteä rahoitus perustuu kunkin maan omille laskentakaavoille, joissa otetaan huomioon eri muuttujia: ilmoitustunteiden ja osallistuneiden määrät sekä ohjelman kesto ja luonne.

Taulukko 1. Muutokset koulutuksen rahoituksen tasoissa.					
Valtio	Kausi (1 vuosi = perustaso 100)	Verrannollinen rahoitustaso (1996–1997)			
		Julkinen rahoitus	Yrityksen rahoitus	Yksittäishenkilön/ yksittäistalouden rahoitus	
Tanska	1985–1996	263	162	–	
Espanja (a)	1995–1996	–	142	–	
Ranska	1987–1996	174	187	206	
Alankomaat	1986–1996	–	161	110	
Itävalta	1986–1997	188	–	–	
Suomi (b)	1986–1996	–	143	700	
Yhdistynyt kuningaskunta	1986/1987– 1996/1997	261	–	–	

(a) Työnantajilta ja työntekijöiltä kerättyihin koulutusrahoihin perustuvat rahoitusmäärät ilman EU-tukia.

(b) Toisin kuin muissa maissa Suomessa kaikki vuotta 1996 vanhemmat tiedot on indeksoitu vuoden 1996 tasolle.

Lähde: Elson-Rogers S., Westphalen S.-A., *Financing training in the European Union*, Working paper, Cedefop, 2000, Thessaloniki.

den, laadun ja oikeudenmukaisuuden optimoimiseen. Näiden tavoitteiden merkitys lisääntyy asteittain, kun kulujen vakiintumisesta huolimatta ammatillisen peruskoulutuksen budjetit käyvät yhä rajallisemmiksi muuntyyppisten julkisten menojen kasvaessa.

Elinikäisen oppimisen strategian toimeenpanossa korostuu *amatillisen jatkokoulutuksen* rooli. Ammatillisen jatkokoulutuksen rahoitusta onkin useimmissa maissa lisätty (taulukko 1).

Ammatillisen jatkokoulutuksen välittömistä kustannuksista vastaavat ennen kaikkea yritykset. Julkinen valta pyrkii kuitenkin edelleen kasvattamaan (sekä yritysten että yksilöiden) yksityisiä sijoituksia.

Ammatillisen jatkokoulutuksen rahoitusmekanismi on riippuvainen ensisijaisista säätelyjärjestelmistä: valtion säätelystä, työmarkkinaosapuolten välisiin sopimuksiin perustuvasta säätelystä ja markkinalähtöisestä säätelystä. Nämä kolme tyyppiä sijaitsevat jatkumolla. Kutakin niistä esiintyy kaikissa tutkimuksen kohteena olleissa maissa enemmän tai vähemmän yhdistyneessä muodossa; jokin säätelytapa on kuitenkin hallitseva, ja se vaikuttaa rahoituksen myöntämiseen.

Tulevaisuudessa on laadittava mekanismeja, joilla varmistetaan, että jatkokoulutusmahdollisuudet ja resurssit jakautuvat oikeudenmukaisesti yritysten – etenkin pk-yritysten –, alojen ja yksilöiden välillä ja että koulutusta rahoitetaan tulosten

mukaisesti. Palveluiden tarjoajia tulisi ennen kaikkea kilpailuttaa yhä enemmän.

Työttömien koulutukseen käytetyt varat ovat vähitellen vaikuttaneet työttömyyslukuihin. Näitä varoja on lisätty muualla paitsi Yhdistyneessä kuningaskunnassa, silloinkin kun työttömyys on vakiintunut tai kääntynyt laskuun. Tämäntyyppisen ammatillisen koulutuksen rahoituksesta vastaa enimmäkseen valtio.

Työvoimapoliittisen ammatillisen koulutuksen tehostamiseksi on toteutettu erilaisia uudistuksia. Ne voidaan luokitella kolmeen päätyyppiin: hajauttaminen alueellisille elimille ja työvoimatoimistoille, hallituksen aiempaa merkittävämpi osallistuminen alueellisten ja paikallisten toimijoiden yhteistyön vahvistamiseksi sekä suuntaus kohti palveluiden yksityistämistä.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että ammatillisen koulutuksen kustannusten hillitsemiseksi valtiot pyrkivät erilaisiin toimiin koulutuksen tehokkuuden parantamiseksi: säätelyn ja rahoituksen hajauttaminen sekä uudet resurssien jakomekanismit, jotka perustuvat sekä panosten että myös tulosten (*output*) entistä tarkempaan mittaamiseen. Eräissä tapauksissa toimiin ovat liittyneet koulutuselinten toimivallan laajentaminen sekä palveluiden tarjoajien lisääntynyt kilpailuttaminen.

Tulosrahoitus on uusi menettely, johon kuuluu resurssien täydellinen tai osittainen osoittaminen

koulutuselimille tiettyjen suoritusperusteiden mukaisesti, sen sijaan että tuki perustuisi pelkästään panosperusteisiin (ilmoittautuneiden ja osallistuneiden määrät, ohjelman kesto ja luonne).

Tulosrahoituksen avulla voidaan lisätä palveluiden tarjoajien tehokkuutta kannustamalla näitä kehittämään koulutuspolitiikkaansa ja -tarjontaansa sekä optimoimaan tulojensa käyttöä. Poliittiset päättäjät voivat myös käyttää tulosrahoitusta ohjausmenetelmänä pyrittäessä tiettyihin keskeisiin päämääriin.

Tulosrahoituksen ilmeisistä ohjaukseen ja tehokkuuteen liittyvistä eduista huolimatta siihen saattaa myös liittyä haittapuolia: parhaiten suoriutuviin yksilöihin keskittyminen; tarjonnan vääristyminen niiden ohjelmien hyväksi, joiden läpäisyprosentti on korkea; sisältöjen yksinkertaistaminen; valvonta- ja seurantakulujen lisääntyminen; arviointinormien laskeminen läpäisyprosenttien kohottamiseksi; keskittyminen lyhyen aikavälin tuloksiin.

Koulutussetelien avulla pyritään virkistämään koulutuksen kysyntää: saajat voivat käyttää nämä setelit valintansa mukaisissa koulutuslaitoksissa.

Valtion rahoittamalla koulutusseteillä pyritään ennen kaikkea seuraaviin tavoitteisiin: ammatillisen koulutuksen kysynnän lisäämiseen kannustamalla yksilöitä kouluttautumaan ja samalla kuluttajan valinnanvapauden suosimiseen; yksityisten palveluiden käyttömahdollisuuksien parantamiseen; entistä paremman laadun takaamiseen (yksilöiden tiedostaessa sijoitusten arvon).

Koulutussetelit edellyttävät kuitenkin erittäin joustavaa (esimerkiksi moduulirakenteista) järjestelmää sekä opinnonohjausjärjestelmää, joka auttaa yksilöä koostamaan itselleen harkitun koulutuskokonaisuuden. Koulutussetelien haittapuolina saattavat olla turhan painolastin syntyminen ja korkeat hallinnolliset kulut.

Ammatillisen koulutuksen rahoitukseen liittyvät uudistukset ovat edelleen mittakaavaltaan pieniä ja käytettävissä olevat tiedot erittäin epätäydellisiä; niinpä niiden tehokkuutta ja vaikutuksia on vaikea arvioida. Jos käytettävissä olisi täsmällisiä sekä kansallisen että kansainvälisen tason tietoja ja jos uusien rahoitusmekanismien vaikutuksia tutkittaisiin järjestelmällisesti, ammatillisen koulutuksen kuluja voitaisiin seurata asianmukaisesti ja institutionaalisia innovaatioita ja uudistuksia voitaisiin samalla arvioida. Tehokkuutta ja tehoavuutta tavoitellaan myös koulutuksen kannattavuutta mittaavien edellisiä luotettavampien menetelmien avulla.

3 Ammatillisen koulutuksen arvostus verrattuna yleissivistävään koulutukseen

Ammatillisen koulutuksen arvostus ja houkuttelevuus riippuvat suurelta osin ammatillisen koulutuksen nauttimasta yhteiskunnallisesta arvostuksesta sekä sen työmarkkinoilla tarjoamista työpaikan löytämiseen, palkkaukseen, työpaikan asemaan ja uranäkymiin liittyvistä mahdollisuuksista. Niinpä ammatillisen koulutuksen asema vaihtelee maittain.

- Maissa, joissa koulutusjärjestelmän ja työmarkkinoiden suhteet ovat läheiset (Alankomaat, Itävalta, Saksa, Tanska, Tšekki, Unkari), ammatillisen koulutuksen arvostuksen lisääntyminen johtuu osittain yleisen tai ammatillisen toisen asteen tutkinnon suorittaneiden uranäkymien parantumisesta ja osittain siitä, että ammatillisen tutkinnon suorittaneiden pääsyä korkeakouluopetukseen on helpotettu.
 - Maissa, joissa koulutusjärjestelmän ja työmarkkinoiden väliset suhteet ovat rajalliset (Australia, Japani, Kanada, Yhdysvallat), näiden kahden tahon välisiä yhteyksiä on vahvistettava, jotta työnantajien osallistumista ammatilliseen koulutukseen voitaisiin lisätä: keinoja ovat esimerkiksi koulujen ja yritysten väliset kumppanuudet ja koulutusaikaiset työharjoittelut.
 - Järjestelmille, joille on tyypillistä alakohtaisesti vaihtelevat koulutusjärjestelmän ja työmarkkinoiden väliset suhteet (Englanti, Espanja, Kreikka, Norja, Puola, Ranska, Ruotsi, Skotlanti, Suomi, Viro), on luotava koko ylemmän keskiasteen koulutuksen kattava yhtenäinen rakenne.
- Useita maita (Belgia, Englanti, Espanja, Itävalta, Kreikka, Norja, Ranska, Skotlanti, Suomi, Unkari, Viro) kattaneessa analyysissä on tunnistettu neljä ylemmän keskiasteen koulutusjärjestelmän uudistusstrategiaa:

Ammatillisen vahvistamisen strategia pyrkii korostamaan ammatillisen koulutuksen ominaisluonnetta opetussuunnitelmien sekä työnantajien ja koulutuksen toteuttajien välisen läheisen suhteen avulla (Espanja, Itävalta, Unkari, Viro).

Molemmipuolisen rikastuttamisen tarkoituksena on lähentää kaikenlaisia kouluja toisiinsa rohkaisemalla näitä yhteistyöhön siten, että niiden ominaisluonne säilyy (Norja, Suomi).

Yhteysstrategiassa laaditaan yhteinen tutkinto-, todistus- ja tunnustamisrakenne, jonka pohjalta ammatillinen koulutus ja yleissivistävä koulutus ovat teoriassa samanarvoisia (Englanti, Ranska).

Taulukko 2. Ammatillisen koulutuksen uudistamisstrategiat toisella asteella opetuksen ja koulutuksen arvostuksen lisäämiseksi muuhun opetukseen nähden.	
Ammatillinen vahvistaminen	Korostaa ammatillisen koulutuksen ominaisuutta, esittää erityisiä opetussuunnitelmia sekä toimii työnantajien ja koulutuksen tarjoajien välisenä yhteytenä (A, E, EE, HU).
Molemminpuolinen rikastuttaminen	Pyrkii lähentämään kaikenlaisia kouluja rohkaisemalla näitä yhteistyöhön omaa ominaislaatuun menettämättä (FIN, N).
Yhteysstrategia	Yhteinen tutkinto-, todistus- ja tunnustamisjärjestelmä, jonka avulla ammatilliselle opetukselle ja koulutukselle voidaan määrittää sitä vastaava teoreettinen taso (Eng, F).
Yhdistyminen	Ammatillinen ja yleissivistävä koulutus sulautetaan yhdeksi keskiasteen koulutusjärjestelmäksi. Kaikki nuoret opiskelevat yhteisen koulutusrungon puitteissa. Järjestelmä parantaa jatko-opintoihin liittyvien näkymien tasapuolisuutta (S, Sco).

Lähde: Lasonen J., Manning S., "How to improve the standing of vocational compared to general education. A collaborative investigation of strategies and qualifications across Europe", Descy P., Tessaring M. (toim.), *Training in Europe*, 2001, osa 1.

Yhdistymisstrategiassa ammatillinen ja yleissivistävä koulutus sulautetaan samaan ylemmän keskiasteen koulutusjärjestelmään. Kaikki nuoret opiskelevat siis yhteisen koulutusrungon puitteissa. Tämä järjestelmä parantaa jatko-opintoihin liittyvien näkymien tasapuolisuutta (Ruotsi, Skotlanti).

Uudistusohjelmiin saatetaan omaksua osia eri strategioista, ja kansallisten politiikkojen suuntaaviivat kehittyvät ajan kuluessa. Kaikilla uudistuksilla on kuitenkin jotain yhteistä: ne vastaavat – tai ennakoivat – työmarkkinoiden ja työn organisaation suuntauksia, jotka edellyttävät tietojen ja taitojen laadullisia muutoksia. Niinpä uudistusten tarkoituksena on vahvistaa työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen välisiä yhteyksiä koulutuksen reagointiherkkyyden lisäämiseksi.

Kaksoistutkinnot ovat yksi uudistuksen lisätekiöistä. Ne ovat tutkintoja, joiden avulla päästään sekä ammattitaitoa vaativiin työpaikkoihin että korkeampaan opetukseen, etenkin yliopistoihin. Kaikissa maissa, joissa kaksoistutkinnot ovat käytössä, opetus annetaan täysiaikaisessa koulumuotoisessa koulutuksessa.

Kaksoistutkinnot pyrkivät enemmänkin noudattamaan perusteita, joiden uskotaan lisäävän ammatillisen koulutuksen arvostusta, kuin seuraamaan tavallisia opintolinjoja: henkilökohtaiseen kehitykseen liittyvien taitojen hankkiminen, liikkuvuuden helpottaminen sekä koulutusjärjestelmässä että työmarkkinoilla sekä koulutusjärjestelmän ja työn välisen siirtymisen helpottaminen. Hyvien puolien lisäksi järjestelmään liittyy kuitenkin varsin merkittävässä määrin etevimpien opiskelijoiden valikoituminen. Kaksoistutkinnoista tulisi kuitenkin tulla joustavan ja avoimen koulutusjärjestelmän olennainen osa; niitä on ensinnäkin annettava eri ammatillisten ja yleisten linjojen opiskelijoille, ja niiden on mahdollistettava opintojen jatkaminen korkeakoulutasolla.

Mitä strategiaa sitten käytetäänkin, ammatillisista koulutuslinjoista muodostettua kuvaa on vaikea muuttaa: monissa Euroopan maissa ammatilliset koulut ottavat vastaan opiskelijoita, jotka eivät ole menestyneet yleisopetuksessa. Jonkin verran edistystä on kuitenkin saatu aikaan, ja ammatillisista koulutusta järjestellään uudelleen koulutusjärjestelmien sisällä ja suhteessa työmarkkinoihin.

4 Ammattitaidon todistus-, arviointi- ja tunnustamisjärjestelmät

Todistusjärjestelmät ovat muuttumassa. Perinteisen tutkintotodistuksen kyky osoittaa yksilön ammattitaitoa on asetettu kyseenalaiseksi. On ilmaantunut uusia todistusmuotoja, etenkin non-formaalin eli epävirallisen oppimisen hyväksymisjärjestelmiä.

Työmarkkinoilla, joille on ominaista lisääntyvä liikkuvuus, "titteleille" annetaan yhä enemmän itseisarvoa. Samaa aikaan tutkintojen kärsimä inflaatio on merkinnyt pätevyysvaatimusten kiristymistä.

Tällä hetkellä todistukset ovat kokonaan oma koulutuksen osa-alueensa, ja niiden riippuvuus koulutuksesta vähenee jatkuvasti (itsenäistymisilmiö). Yksilöiden ammattitaidon määrittämisen mahdollistavien keinojen etsinnässä korostetaan

yksilön kykyä käyttää taitoaan, ei niinkään tapaa, jolla se on hankittu. Tämä lähestymistapa on johdantanut uusiin taitojen tunnustamisen muotoihin (etenkin nonformaalin oppimisen kohdalla).

Myös elinikäisen oppimisen strategian toteuttaminen edellyttää sitä, että vaihtoehtoiset tavat hankkia ammattitaito otetaan huomioon ja että elämän eri vaiheissa suoritettavien opintojaksojen välisiä yhteyksiä kehitetään.

Vaikka todistusten osoittaman ammattitaidon havaitsemisessa ja sen yhteensopivuudessa työmaailman vaatimusten kanssa onkin jouston varaa, todistusten luotettavuus suuressa mittakaavassa edellyttää standardointia. Täsmällisyyden, joka mahdollistaa yksilön erityistaitojen helpon tunnistamisen, sekä toisaalta yleistysten, jotka riittävät kykyjen koko kirjon tunnustamiseen, välille on siis löydettävä oikea tasapaino.

Tällä hetkellä ollaan esittämässä uusia todistusikäytäntöjä. Niissä otetaan huomioon erilaiset tiedonhankintatavat ja etenkin työpaikalla, vapaaajalla tai yksityiselämässä saatu oppi. Ammattitaitoa arvioidaan riippumatta sen hankintatavasta.

Euroopan maat voidaan jaotella viiteen ryhmään sen mukaan, miten tärkeässä asemassa epämuodollinen oppiminen, institutionaaliset aloitteet ja/tai käytetyt metodologiat sekä toteutetut kokeilut ovat.

a) Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat *Saksa* ja *Itävalta*. Näiden kahden maan asennetta epämuodolliseen oppimiseen voidaan luonnehtia pidättäväiseksi. Ammatillisen koulutuksen eri toimijat eivät ole riittävästi tunnustaneet uusien arviointimetodologioiden tarvetta. Kokeellisia hankkeita on kuitenkin toteutettu.

b) Toiseen ryhmään kuuluvat Välimeren maat: *Kreikka*, *Espanja*, *Italia* ja *Portugali*. Näissä maissa ammatillisella koulutuksella ei ole yhtä vahvoja perinteitä: niinpä nonformaalista oppimisesta on tullut hallitseva ammattitaidon hankkimisen ja uudistamisen muoto. Käytössä on kuitenkin erilaisia metodologisia ja institutionaalisia ratkaisuja. Vaikka sekä julkinen että yksityissektori ovat korostaneet nonformaalin oppimisen tunnustamisesta saatavia etuja, toteutus on usein jäänyt riittämättömäksi.

c) Pohjoismaissa (*Norja*, *Ruotsi*, *Suomi* ja *Tanska*) voidaan erottaa kaksi alaryhmää. Norjassa ja Suomessa nonformaali oppiminen on keskeisellä sijalla koulutuksesta ja ammatillisesta koulutuksesta käytävässä keskustelussa, ja kokeiluja sekä syvällekäyviä institutionaalisia uudistuksia on

tehty. Tanskassa ja Ruotsissa ei tähän asti ole juuri oltu aiheesta kiinnostuneita.

d) Neljännessä ryhmässä on havaittavissa kansallisten ammattipätevyysien vaikutus maiden välisissä vastavuoroisissa opiskeluprosesseissa. Tähän ryhmään kuuluvat *Irlanti*, *Alankomaat* ja *Yhdistynyt kuningaskunta*. Muodollisten järjestelmien ulkopuolella tapahtuvan oppimisen merkitys tunnustetaan näissä jäsenvaltioissa lähes yksimielisesti. Muissakin maissa pyritään ottamaan käyttöön kansallisten ammattipätevyysien malliin perustuvia järjestelmiä (kuten erällä Espanjan autonomisilla alueilla).

e) Viimeinen ryhmä, joka koostuu *Belgiasta* ja *Ranskasta*, perustuu lähinnä vain maantieteellisille perusteille. Ranska on toiminut edelläkävijänä nonformaalisti hankitun ammattitaidon tunnistamisessa, arvioinnissa ja tunnustamisessa. Vaikka maalla on kaikkein pisin ja laajin kokemus alalta, tällaisen oppimisen saama yhteiskunnallinen tunnustus on edelleen rajallista. Belgian kehitys sitä vastoin on vielä varhaisessa vaiheessa, eikä selkeää strategiaa ole laadittu.

Eri ammattialoilla tehdyt aloitteet lisäävät aiheen monimutkaisuutta ja kirjoa.

Euroopan unioni (katso *valkoinen kirja koulutuksesta ja opiskelusta* sekä yhteisön ohjelmat, esimerkiksi ”Transparency forum”) on edistänyt selkeää kysymyksenasettelua ja tukenut kansallisella tasolla käynnistettyjä prosesseja. Kansallisen tason vilkasta toimintaa ovat kuitenkin motivoineet enemmänkin muodollisen ja nonformaalin oppimisen välisten yhteyksien luomiseen liittyvät haasteet kuin halu luoda Euroopan taseisia avoimia ja yhdenmukaistettuja järjestelmiä.

Muutamit suuressa tai pienessä mittakaavassa toteutetut toimet osoittavat, että nonformaalia oppimista pidetään muodollisen oppimisen alatyypinä. Tällaisen erityisosaamista tarjoavan oppimisen luonnetta ei ole vielä tunnustettu. Tämä johtuu osittain siitä, että muodollinen pätevyys toimii edelleen perustana työsuhdekysymyksille, jotka vaikuttavat työntekijöiden pääsyyn eritasoihin työpaikoihin, palkkaluokkiin sekä työehtosopimuksiin.

Nonformaalin oppimisen luotettavuus ja arvo on osoitettu teknisesti ja välineellisesti, mutta sillä ei ole laillisuutta ja oikeutusta osoittavia perusteita. Täydellisinkin metodologia on arvoton ilman riittäviä institutionaalisia ja poliittisia rakenteita. Institutionaaliset rakenteet eivät riitä täydelliseksi ratkaisuksi, mutta tätäkään puolta ei tule laiminlyödä.

5 Ammatillisen koulutuksen ammattilaiset, roolien kehittyminen, ammattimaisuus ja järjestelmien ohjaus

Ammatillisen koulutuksen alan ammattilaisten profiilien kehitys riippuu kolmesta koulutusmaailman uudesta tekijästä: oppivien organisaatioiden kehitymisestä, nonformaalin ammattitaidon ja pätevyyden huomioonottamisesta sekä uuden tieto- ja viestintäteknikan vaikutuksista.

Ammatillista koulutusta kohtaavissa haasteissa painotetaan koulutuksen toimijoiden ammattimaisuuden lisäämistä. On lisäksi aiheellista selvittää, missä määrin tällä ammattimaisella otteella pystytään vaikuttamaan ammatillisen koulutuksen ohjaukseen ja sen lähentymiseen työmarkkinoiden kanssa.

Perinteisesti opettajien ja kouluttajien ammattimaisuus on perustunut pedagogisen pätevyyden lisäämiseen etenkin koulutuksen tai ohjauksen roolin tukemiseksi. Tämän menetelmän seurauksena ammatillisen koulutuksen opettajien toimenkuva rinnastuu asteittain yleissivistävän koulutuksen opettajiin.

Toisaalta pedagogisten taitojen laajan levittämisen on käytävä käsi kädessä ammatillisten jatkokoulutusohjelmien kanssa, joilla ammatillisia autetaan valmistautumaan uusiin tehtäviinsä (hallinto, suunnittelu, tutkimus jne.).

Vaikka erityyppiset ammattilaisten ryhmät (opettajat, työpaikkakouluttajat, ohjaajat, henkilöstövoimavarojen kehittäjät, koulutusten organisoijat jne.) ovat hyvin eriytyneitä, niiden tehtävät ovat pyrkineet lähentymään. Eri luokkien muodollinen yhteensulauttaminen tuntuu kuitenkin vaikeasti toteutettavalta. Kysymykseen tulee useita vaihtoehtoisia ratkaisuja: ammatillisen opettajakoulutuksen yhteisten osa-alueiden (taso, menetelmä ja sisältö) sekä uusien tehtävien (tutkimus, inhimillisten voimavarojen ja ammatillisen koulutuksen yhteydet) kehittäminen, työelämän ja työmarkkinaosapuolten yhteistyön lisääminen sekä opiskelijan ja rikastuttaviin oppimisympäristöihin keskittyvien ohjelmien perustaminen.

Inhimillisiin voimavaroihin liittyvien tehtävien ja toimintojen kirjo voi toimia perustana ammatillisen koulutuksen eri osallistujien ammattimaisuudelle. Olisi tärkeää, että ammatillisen koulutuksen eri organisaatiolohkoille (koulutus ja työpaikka) jakautuneiden ammattilaisryhmien roolia monipuolistettaisiin, jolloin kouluttajan toimenkuva lähestyisi henkilöstöjohtamista (inhimilliset voimavarat).

Toinen osa Elinikäinen oppiminen ja ammattitaito: haasteita ja uudistuksia

Tässä osassa lähestytään elinikäistä oppimista kasvatustieteellisestä näkökulmasta. Analyysissa keskitytään tämän strategian eri osa-alueisiin: kehitettäviin taitoihin, käytettäviin opetussuunnitelmiksiin ja -menetelmiin sekä koulutusjärjestelmien tasolla tarvittaviin uudistuksiin, joilla varmistetaan koulutusväylien yksilöllistäminen ja joustavuus. Jaksossa tarkastellaan myös oppivien organisaatioiden perustamiseen liittyviä uusia tapoja ammattitaidon hankkimiseksi yrityksessä.

1 Elinikäinen oppiminen: käsitteen luomisesta uuteen koulutustyyppiin?

Yhteiskunnassa, jossa globalisaatio, tekninen edistys ja viestintäteknologian kehitys korostavat inhimillisten voimavarojen keskeistä merkitystä, elinikäisen oppimisen käsitteen tulevaisuuteen liittyy tietojen ja taitojen hankinta- ja uudistamisprosessien merkityksen asteittainen tiedostaminen.

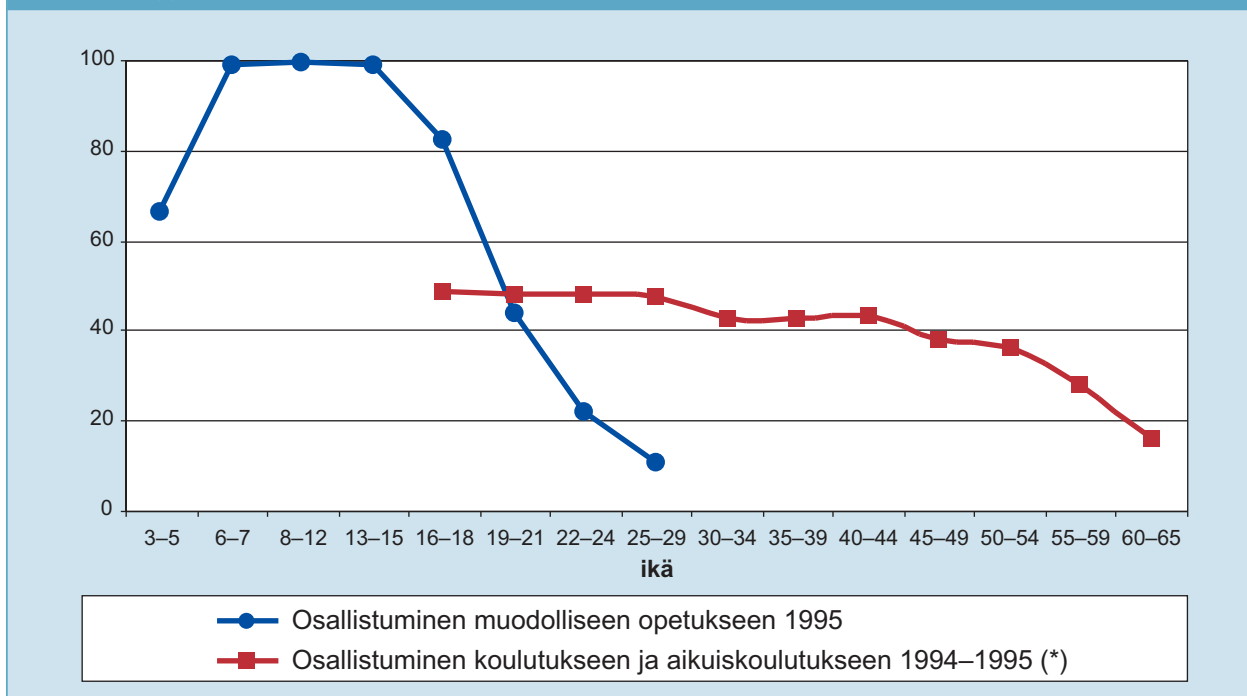
Elinikäisen oppimisen käsitteestä alettiin puhua 1970-luvulla. Tällöin koulutus ja ammatillinen koulutus nähtiin järjestelminä ja institutionalisoina ilmiöinä. Muodollisten laitosten ulkopuolella hankittujen taitojen arvoa ei juuri tunnustettu (lukuun ottamatta eräitä maita, katso esimerkiksi kaksoistutkintojärjestelmä). Alan ammattilaiset tiesivät, että oli mentävä pidemmälle: perinteisen koulutuksen ulottaminen koko elämän pituiseksi ei riittänyt, vaan tarvittiin uusia menetelmiä; oppimisen sisältöä korostettiin kuitenkin enemmän kuin prosessia tai opiskelijaa.

Sittemmin työmarkkinoilla ja koulutusjärjestelmissä on tapahtunut perinpohjaisia uudistuksia, jotka ovat liittyneet ennen kaikkea yhteiskunnallisiin ja taloudellisiin muutoksiin, teknologian kehittymiseen ja väestörakenteen muutoksiin. Tämä on johtanut muun muassa siihen, että aikuiset osallistuvat entistä enemmän koulutukseen (kaavio 2).

Nämä muutokset ovat paljastaneet työllistettävyyden merkityksen. Työllistettävyydellä tarkoitetaan tarvetta kehittää ja ylläpitää työntekijöiden ammattitaitoa antamalla heille tiedot ja kyvyt, joiden avulla he voivat pysyä työssä koko työelämänsä ajan.

Niinpä ihmiset on saatava ottamaan itse vastuu itsestään ja heille on annettava keinot taata oma

Kaavio 2. Osallistuminen elinikäiseen koulutukseen ja opetukseen joissakin maissa prosentteina 1994–1995. ^(a)



^(a) Prosentteina kustakin muodolliseen opetukseen osallistuvasta ryhmästä (3–29-vuotiaat) sekä osallistuminen koulutukseen ja aikuiskoulutukseen (16–65-vuotiaat); yhdeksän maan painottamaton keskiarvo (B, CA, CH, IRL, NL, NZ, S, UK, US).

(*) Lukuun ottamatta alle 24-vuotiaita kokopäiväopiskelijoita.

Lähde: OECD, 1998. Education policy analysis. Pariisi: OECD (CERI).

työllistettävyytensä ja tulla itseohjautuviksi opiskelijoiksi (*self-directed learners*) koko elämänsä ajaksi. Työllistettävyyden näkökulmasta elinikäinen oppiminen on jokaisen oikeus ja velvollisuus. Valtion ja muiden koulutuksesta ja ammatillisesta koulutuksesta vastaavien laitosten on siis tarjottava oppimista tukevat olosuhteet ja ympäristö.

Uuden elinikäisen oppimisen käsitteen keskeisten tekijöiden valaiseminen auttaa tunnistamaan valtioita, koulutusjärjestelmiä, yrityksiä ja yksilöitä kohtaavat haasteet.

a) *Ammatillisen peruskoulutuksen on taattava perustaitojen omaksuminen.* Peruskoulutus on väline, joka valmentaa yksilöt hankkimaan riittävän työllistettävyyden ja sopeutuvuuden tason tarjoamalla heille kyvyt ja taidot, joiden avulla he pystyvät orientoitumaan ja sopeutumaan ammattien ja työympäristöjen muutoksiin koko elinikänsä ajan. Ammatillinen peruskoulutusvaihe on ratkaisevan tärkeä, sillä se toimii ainutlaatuisena ”sijoituksena” niiden kykyjen muodostamiseen, joihin yksilö voi tukeutua koko elämänsä ajan. Nuorille on tarjottava vähintään ammatillisen

koulutuksen perustaidoista ja avaintaidoista koostuva perustaso, jolle he voivat ankkuroida ja rakentaa tulevat opiskelunsa.

b) *Sekä yrityksillä että yksilöillä on avainrooli elinikäisen oppimisen strategiassa.* Niiden on panostettava mahdollisuuksiensa kehittämiseen julkisten politiikkojen tuella, joiden avulla luodaan suosiollinen taloudellinen ja yhteiskunnallinen ympäristö.

Ammatilliseen koulutukseen käytettyjen sijoitusten kasvu riippuu yksityisistä aloitteista, joihin kuuluvat myös yritysten aloitteet. Hallitusten on siis keskeinen tehtävänsä tehdä yrityksiä ja yksilöitä tietoisiksi siitä, että jatkuvaan ammatilliseen koulutukseen panostaminen on niiden tulevaisuuden eilinehto.

Uusien teknologioiden nopea leviäminen edistää kaupallisten prosessien ja työn organisaation rakennemuutosta sekä kilpailun lisääntymistä, minkä takia yritykset on saatava vakuuttuneiksi työntekijöiden ammattitaidon jatkuvan päivittämisen tarpeesta koulutuksen avulla, jotta jatkuvuus ja kilpailukyky voitaisiin taata.

c) *Nonformaalin oppimisen tunnistaminen, arviointi ja tunnustaminen* on ratkaisevan tärkeä välitavoite elinikäisen oppimisen strategian ja ammatillisen koulutuksen strategian luomisessa. On siis tarpeellista yhdistää eri elämänaloilla tapahtuvan oppimisen eri muodot (*lifewide learning*) eri elämänvaiheissa (*lifefong learning*).

d) Siirtyminen opettavaisesta kasvatustieteestä konstruktiiiviseen lähestymistapaan – jossa yksilö toimii aktiivisesti ja opetuksen sisältö sijoittuu oikeaan yhteyteen ja perustuu ongelmanratkaisuun – johtaa *opettajien ja kouluttajien* tehtävien täydelliseen uudelleenmäärittelyyn sekä yrityksissä että ammatillisissa koulutuslaitoksissa ja kouluissa. Opetustilanne on vähemmän ennakoitavissa, ja siihen sisältyvät paremmin – tai täydellisesti – käytännön ulottuvuudet. Tähän asti opettaja/kouluttaja on opettanut, näyttänyt ja selittänyt. Nyt uusissa opetusmuodoissa hänen osuutenaan on pikemminkin neuvoa ja organisoida prosesseja.

e) Erilaisiin *vähäosaisten ryhmiin* tulee kohdistaa erityistoimia, jotta voitaisiin estää epätasa-arvon lisääntyminen koulutukseen pääsyssä. Näitä ryhmiä ovat esimerkiksi

- nuoret, jotka lähtevät koulusta päättämättä toisen asteen koulutusta
- ammattitaidottomat työntekijät
- iäkkäät työntekijät
- työttömät tai työttömyyden uhalle altistuvat henkilöt
- maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt.

f) Opetuksen tukena käytetty *tieto- ja viestintätekniikka* tarjoaa yksilöille huomattavasti joustavuutta (ainevalinnat, opiskelun ajankohta ja menetelmät etenkin Internetiä hyödynnettäessä). Siksi verkko-oppimisesta (*e-learning*) onkin tullut yksi Euroopan komission tärkeimmistä tavoitteista. Tieto- ja viestintätekniikka voi kuitenkin johtaa uusiin syrjäytymisen muotoihin saattamalla muita huonompaan asemaan henkilöt, joilla on rajalliset mahdollisuudet käyttää näitä työvälineitä tai jotka eivät ole perehtyneitä tarvittavaan tekniikkaan (etenkin henkilöt, joilla on opetukseen liittyviä erityistarpeita ja/tai jotka ovat lähtöisin vähäosaisista sosiaalisista ympäristöistä).

Institutionaalisia puitteita on uudistettava siten, että luodaan tai vahvistetaan siteitä koulutusjärjestelmän sekä opiskelun ja työn eri osa-alueiden välillä (taulukko 3):

- koulutusjärjestelmän sisäiset vaakasuorat yhteydet, jotka toimivat väylinä koulutuksen ja

Taulukko 3. Institutionaalisten puitteiden uudistaminen elinikäistä oppimisstrategiaa varten.

Kehitettävän yhteyden laatu	Tavoite
Vaakasuorat yhteydet koulutusjärjestelmän sisällä	Helpottavat yksilöiden liikkuvuutta luomalla väyliä koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen eri linjojen välille.
Pystysuorat yhteydet perus- ja jatkokoulutuksen välillä	Helpottavat siirtymistä kahden taitojen hankkimiseen tarvittavan jakson välillä.
Koulutus- ja työmarkkinapolitiikan yhteydet	Parantavat eri toimijoiden välistä yhteistyötä (kuten opetus- ja työministeriöt, työmarkkinaosapuolet) sekä poliittisten linjausten ja käytännön toimien välistä yhteentoimivuutta.
Koulutus- ja tuotantojärjestelmien yhteydet	Helpottavat siirtymistä järjestelmästä toiseen, parantavat koulutusjärjestelmien reagoitiherkkyttä, kiinnittävät yritysten huomiota ammatillisen koulutuksen tuomiin pitkän aikavälin etuihin sekä auttavat nuoria perehtymään työelämään.

Lähde: Tekijät.

ammatillisen koulutuksen eri linjojen välillä ja jotka helpottavat yksilöiden liikkuvuutta

- ammatillisen perus- ja jatkokoulutuksen järjestelmien väliset pystysuorat yhteydet, joilla varmistetaan sujuva siirtyminen näiden kahden taitojen hankkimiseen tarvittavan jakson välillä
- koulutus- ja työmarkkinapolitiikkojen väliset yhteydet, joilla parannetaan eri toimijoiden välistä yhteistyötä (kuten opetus- ja työministeriöt, työmarkkinaosapuolet)
- koulutus- ja tuotantojärjestelmän väliset yhteydet, joilla voidaan helpottaa siirtymistä järjestelmästä toiseen, parantaa koulutusjärjestelmien reagoitiherkkyttä, kiinnittää yritysten huomiota ammatillisen koulutuksen tuomiin pitkän aikavälin etuihin sekä auttaa nuoria perehtymään työelämään.

Kymmenen vuotta sitten elinikäisen oppimisen eri osa-alueita käsiteltiin erillisinä yksiköinä. Nykyisin ollaan omaksunassa *koko-*

naisvaltainen lähestymistapa, jonka tarkoituksena on koota yhteen niin perus- ja jatkokoulutus kuin muodollinen ja epämuodollinen oppiminenkin selkeäksi järjestelmäksi.

2 Taidot, oppiminen ja opetuksen uudistaminen uusien ammattiprofiilien kannalta

Työn sisällön kiihtyvää muutosta voidaan periaatteessa selittää kahden tekijän avulla:

- uusien teknologioiden käyttöönotto, jossa painottuvat älylliset taidot toimintataitojen sijaan
- uusien organisaatiotyyppien lisääntyminen, mikä merkitsee uusia moninaisuuteen, joustavuuteen ja ammatinharjoittamisen laatuun liittyviä vaatimuksia.

Ammattitaidon kysynnässä työmarkkinoilla esiintyy ristiriitaisia vaatimuksia: työnantajat etsivät henkilöitä, jotka ovat samalla kertaa erittäin sopeutuvia (eli yleistaitajia) ja kuitenkin heti toimintavalmiita (eli asiantuntijoita).

Suurin osa ihmisistä päätyy todennäköisesti hankkimaan koulutusta ja vaihtamaan työpaikkaa työuransa kuluessa. Ammatillisen koulutuksen on siis pystyttävä tarjoamaan heille laaja perusta teknisiä, metodologisia, organisatorisia, viestintä- ja opiskelutaitoja. Lisäksi ammatillisen koulutuksen tulisi tarjota erityisammattitaitoa, joka helpottaa koulutusjärjestelmän ja työn välistä siirtymistä. Tämän ristiriidan ratkaiseminen edellyttäne ammattillisen opetuksen määritelmän muuttamista ja ”kelpoisuuden” käsitteen korvaamista laajemmalla ”ammattitaidon” käsitteellä.

”Ammattitaidon” (*competence*) käsitteestä on nykyisin tullut yleissana. Sitä käytetään eri tieteenaloilla usein eri merkityksissä. Työstä puhuttaessa sillä usein tarkoitetaan muodollista kelpoisuutta. Opetuksessa ja koulutuksessa päällimmäisenä tavoitteena on ammattitaidon hankkiminen. Tämä käsite nousee esiin yhteiskunnallisen ja taloudellisen kriisin ja työn organisaatiomuutoksen yhteydessä, mikä sinänsä riittää uuteen hallintomalliin siirtymisen perusteluksi. On myös pyritty määrittelemään taidot, joita yksilöt tarvitsevat ottaakseen paikkansa yhteiskunnassa.

Ammatillisen koulutuksen ja työn arvioinnin alalla ammattitaitoa on perinteisesti pidetty erittäin tarkkarajaisena määritelmänä, joka liittyy tiettyyn työtehtävään. Tekninen ja yhteiskunnallinen kehi-

Taulukko 4. Uuden teknologian ja työn uusien organisointimuotojen aiheuttama taitojen muuttuminen.

Pätevyyden luonne	Vanha malli	Uusi malli
Vastuu	Perustana käyttäytyminen; yrittäminen ja kurinalaisuus	Perustuu aloitteen tekemiseen
Asiantuntemus	Liittyy kokemukseen	Kognitiivinen – ongelmien tunnistaminen ja ratkaiseminen
Keskinäinen vuorovaikutus	Lohkoittainen, hierarkkinen	Järjestäytyneisyys, ryhmätyö
Opetus ja koulutus	Hankitaan kerralla	Jatkuva
Oppiminen	Passiivinen – kouluttaudutaan	Vastuu omasta oppimisesta – itseoppiminen, elinikäinen oppiminen

Lähde: Green A., Wolf A., Leney T., *Convergence and divergence in European education and training systems*, Institute of Education, University of London, Bedford Way Papers, 128 s., 1999, Euroopan komission Eurotecnnet-ohjelmassa soveltamana.

tys on kuitenkin pakottanut etsimään tarkasti rajatun ammattitaidon lisäksi rinnakkaisia taitoja.

Euroopassa on esitetty erilaisia malleja, joihin tukeutuen ammatillisen koulutuksen järjestelmät voivat sopeuttaa sisältöään ja opetusohjelmaansa. Tässä voidaan havaita kaksi pääasiallista suuntausta:

- lähestymistapa, joka suosii perus-, yleis- ja ydintaitoja (*basic, generic and core skills*)
- suuntaus, joka suosii siirrettäviä avaintaitoja ja laaja-alaisesti sovellettavaa ammattitaitoa (*broad professional competences*).

Perus-, yleis- ja ydintaitoja suosiva lähestyminen on tyypillistä anglosaksiselle keskustelulle, vaikka sitä on vähäisessä määrin havaittavissa eräissä muissakin maissa (Tanska, Saksa, Alankomaat).

Taitoja, joiden hankkimista tulisi suosia, ovat yleiset kognitiiviset ja/tai perustaidot, joita tarvitaan monentyppisissä tai kaikissa töissä: matematiikka, lukeminen, kirjoittaminen, ongelmanratkaisu sekä sosiaaliset, kommunikaatio- ja viestintätaidot. Nämä ovat eräänlaisia kynnystaitoja (*entry skills*).

Suuntaus, joka suosii *siirrettävissä olevia avaintaitoja ja laaja-alaisesti sovellettavaa ammattitaitoa* (hallitseva suuntaus esimerkiksi Tanskassa, Saksassa ja Itävallassa), pitää tavoitteena taitoja, jotka eivät rajoitu perinteisiin työtehtäviin eivätkä ammattiprofiileihin. Seuraavia taitoja korostetaan: sosiaaliset ja viestintätaidot sekä strateginen tehokkuus, etenkin ongelmien ratkaisu, järjestelykyky ja johtamistaidot.

Nämä taidot eivät pohjimmiltaan poikkea yleistaitojen kehittämisen puolestapuhujien suosimista taidoista. Koska niitä tässä yhteydessä kuitenkin pidetään riippuvaisina yhteydestä tai tietyistä tilanteista, niiden hankkimiseen tähtäävät opetusmenetelmät ovat erilaisia.

Ammattitaidon/ammattipätevyyden määritelmiä

Taito: asianmukainen tieto ja kokemus jonkin erityisen tehtävän tai työn suorittamiseksi ja/tai opetuksen, koulutuksen tai kokemuksen tuote, joka on asianmukaisen teknisen tietämyksen kanssa luonteenomaista tekniselle osaamiselle.

Ammattitaito: osoitettu yksilöllinen kyky käyttää tietämystä, taitoja, pätevytyneisyyttä tai tietoa sekä tultuihin että uusina esiin nouseviin ammatillisiin tilanteisiin ja vaatimuksiin vastaamiseksi.

Yleistaidot: elinikäistä oppimista tukevat taidot; ei pelkästään luku-, kirjoitus- ja laskutaito (perustaidot), vaan myös kommunikointitaito, ongelmanratkaisutaito, ryhmätöytäito, päätöksentekotaito, luova ajattelu, tietotekniset taidot sekä kyky jatkuvaan oppimiseen.

Soveltamiskelpoiset taidot: yksilön ne taidot, jotka soveltuvat muiden kuin sellaisten töiden ja tehtävien suorittamiseen, joita yksilö asianomaisella hetkellä tekee tai joita hän on lähimenneisyydessä tehnyt.

Avaintaidot: taitokokonaisuus, joka täydentää perus- ja yleistaitoja ja jonka avulla yksilö voi

- hankkia uusia taitoja helposti
- sopeutua ympäristön teknisiin tai organisatorisiin muutoksiin
- toimia liikkuvasti työmarkkinoilla ja lisäksi päästä eteenpäin urallaan.

Lähteet: Bjørnåvold J., Tissot P., *Glossary on identification, assessment and validation of qualifications and competences; transparency and transferability of qualifications*, Working document, Cedefop, 2000, Thessaloniki.

European Training Foundation, 1998b, *Glossary of labour market terms and standard and curriculum development terms*, Torino, ETF (online). Saatavilla Internetistä:
<http://www.etf.it/etfweb.nsf/pages/downloadgen>.

Ammatteihin liittyvät ongelmat eivät ilmene erillisinä vaan kullekin ammattiryhmälle tyypillisinä vyyhteinä; voidaankin puhua ammatillisista ydinongelmista (*occupational core problems*). Niiden ilmetessä työntekijän on osattava harkitusti ottaa käyttöönsä tietoja ja taitoja, joiden avulla hän pystyy ratkaisemaan ongelmat tyydyttävästi ja riittävän ajoissa. Tullakseen kokeneiksi ammattilaisiksi aloittelijoiden on osoitettava kykynsä käsitellä tehokkaasti näitä ammatillisia ydinongelmia. Yksilön osoittama kyky ratkaista niitä määrittää hänen asiantuntijuusasteensa.

Opiskeluaikana opiskelijat voivat käyttää ammatillisia ydinongelmia ammattinsa keskeisten taitojen ja kokemuksen hankkimiseen sekä kehittääkseen yleisluonteisia taitoja, kuten ongelmanratkaisukykyä ja metakognitiivisia kykyjä. Opiskelijan on kohdattava monimutkaisuutta, ristiriitoja ja epävarmuutta voidakseen kehittää taitojaan.

Ammatillisen koulutuksen tutkijoiden ja pedagogien mielipiteet tuntuvat hajaantuvan enemmän taitojen hankinnassa ja niiden tyypillisiin ammatitilanteisiin soveltamisessa kuin yksilöiden sopeutumiskyvyn takaavissa taidoissa.

Eräiden tutkijoiden mielestä tärkeintä on välittää perustaidot (lukeminen, kirjoittaminen, matemaattikka) ja yleistaidot (ongelmanratkaisukyky, viestintä, oppimaan oppiminen). Toiset taas tunnustavat kyllä näiden taitojen arvon mutta muistuttavat, että *ammattitaito on riippuvainen yhteyksistään* eikä sitä voida kehittää näistä yhteyksistä irrallaan.

Ehdotetut opetuksen uudistukset pohjautuvat molemmille suuntauksille. Kaikki kuitenkin keskittyvät omaehtoiseen opiskeluun ja taitojen kehittämiseen ongelmia ratkaisemalla sekä tukeutuvat aktiivisempaan ja yksilöllisempään pedagogiikkaan verrattuna perinteiseen opetukseen (klassinen luokkaopetus tai pelkkä käytöksen matkiminen työpaikalla).

3 Ammatillisen koulutuksen yksilöllistäminen ja eriyttäminen

Opiskelun monimuotoisuuden ja laadun takaamiseksi ja elinikäisen oppimisen strategian toteutumisen varmistamiseksi ammatilliseen koulutukseen tulee ennen kaikkea saada uutta joustavuutta ja sallia enemmän yksilöllisyyttä. Seuraavassa on esitetty eräitä kansallisia esimerkkejä ja ehdotettu tulevia uudistuksia.

Euroopassa kokeillaan useita mahdollisuuksia joustavuuden ja yksilöllisyyden saavuttamiseksi:

- perus- ja jatkokoulutuksen sekä ammatillisen perus- ja jatkokoulutuksen yhteneväisyyden vahvistaminen
- ammatillisten koulutuslinjojen moduulien lisääminen (mikä mahdollistaa entistä joustavamman lähestymistavan taitojen hankkimiseen)
- yleisiä ja ammattitaitoja yhdistävien ohjelmien luominen (etenkin kaksoistutkinnot)
- ammatillisen koulutuksen valintavaihtoehtojen lisääminen (mikä helpottaa yksilöllisen henkilökohtaisen ja ammatillisen kehityslinjan rakentamista).

Näiden uudistusten uskotaan lisäävän ammatillisen koulutuksen joustavuutta ja eriyttämistä. Niiden katsotaan myös parantavan mielikuvaa ammatillisesta koulutuksesta ja vahvistavan sen asemaa suhteessa yleissivistävään koulutukseen.

Alankomaissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa arvioidaan, että yksilöllinen elinikäinen oppiminen edellyttää asteittaista siirtymistä täysin moduulirakenteiseen järjestelmään, joka takaisi myös ammatillisen koulutuksen yhä paremman reagointiherkkyyden työelämän muutoksiin ja loisi väyliä yleissivistävän opetuksen, kouluympäristössä tapahtuvan ammatillisen koulutuksen ja vaihtoehtoisen ammatillisen koulutuksen välille.

Ranskassa yleissivistävän opetuksen ja ammatillisen koulutuksen välinen vastaavuus on muodollisesti tehty mahdolliseksi. Joustavuutta on lisätty antamalla suorituspisteitä työkokemuksella hankituista tiedoista ja taidoista. Ranskassa on myös perustettu ammatillisiin ylioppilastutkintoihin ja kaksoistutkintoihin johtavia linjoja.

Saksassa on päädytty toteuttamaan sisäistä eriyttämispolitiikkaa ohjelmien sisäisen dynamiikan ja joustavuuden edistämiseksi. Toinen uudistussuuntaus pyrkii lisäämään ammattitutkintojen yksilöllistämistä ja varmistamaan entistä sujuvamman siirtymisen perus- ja jatkokoulutuksen välillä.

Tanskassa kaikki nuoret, myös ammatillisen koulutuksen piirissä olevat, saavat yleisen koulutusohjan, joka mahdollistaa jatkossa liikkuvuuden linjojen välillä. Moduulipohjainen järjestelmä suosii lisäksi opetusohjelmien sovittamista tiettyjen avainryhmien tarpeisiin sallimalla opintojaksojen yksilöllisen yhdistelyn.

Elinikäisen oppimisen tueksi on luotava tutkintotodistuksia (osa- tai kokonaistodistuksia), jotka ovat keskenään verrattavissa ja joiden avulla yksilöt voivat liikkua yleissivistävän opetuksen, ammatillisen perus- ja jatkokoulutuksen sekä korkeakouluopintojen välillä järjestelmässä, joka ei enää ole lineaarinen (tavoite seuraa toistaan) vaan joka suosii sukkuloimista taitojen hankkimisen eri ajankohtien ja paikkojen välillä olosuhteissa, joissa taitojen hankkimista painotetaan tutkintotodistusten keräämisen sijaan.

Ammatillisen koulutuksen houkuttelevuutta lisätään tarjoamalla mahdollisuuksia jatkotutkintoihin lisäkoulutuksen kautta sekä korkeakoulutasoista jatkokoulutusta ammattitutkinnon suorittaneille.

Myös työpaikalla tapahtuvan jatkokoulutuksen mahdollisuuksien parantaminen on tarpeen. Vaikuttaa siltä, että työn uudet organisaatiomuodot tarjoavat enemmän opiskelumahdollisuuksia kuin perinteiset.

4 Oppiminen yrityksissä

Työn uudet organisaatiomuodot parantavat mahdollisuuksia ammatillisuuden hankkimiseen ja opiskeluun. Nykyaikaisiin työprosesseihin sisällytetty opetus poikkeaa kuitenkin huomattavasti pedagogisesti järjestetystä opetuksesta. Rohkeimmissa kaavailuissa uudet työmuodot vastaavat uusia opiskelumuotoja.

Työhön liittyvä ammatillinen koulutus ei saa rajoitua kokeiluihin tai työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen. Täydellistä ammattitaitoa ei ole mahdollista hankkia pelkästään epämuodollisella opiskelulla, jolla on kognitiiviset rajoituksensa, koska siihen ei liity toiminnoista annettavaa palautetta. Tarvitaan siis myös tietoisien opiskelun muotoja, jotta päästäisiin pidemmälle kuin pelkkien teknisten tai taloudellisten tavoitteiden täyttymiseen ja jotta voitaisiin edistää opiskelijan omaa ajattelua ja henkilökohtaista kehitystä (taulukko 5).

Nykyaikaisille teollisuustyöprosesseille tyypilliset organisaation ja oppimisen muodot voidaan luokitella kahteen pääryhmään:

- a) ”oppivat organisaatiot”, joissa järjestelmällisesti yhdistetään tarkoituksellista ja informaalia oppimista, joka kattaa muutakin kuin pelkästään työtehtävän välittömien vaatimusten täyttämisen

Taulukko 5. Kokemusperäisen oppimisen lajit.	
Kokemusperäinen oppiminen	
<i>Ei-muodollinen oppiminen:</i> ei organisaatiota tai muodollisia kehyksiä. Tulos ilmenee etsimättä.	<i>Vapaaehtoinen oppiminen:</i> oppiminen tiettyjen tulosten saavuttamiseksi.
<i>Kokemukseen perustuva oppiminen:</i> mukaan kuuluu refleksio-prosessi.	<i>Oppiminen osallistumisen kautta:</i> tapahtuu ilman reflektiota tai tiedostamatta.

Lähde: Dehnbostel P., Dybowski G., "Company-based learning in the context of new forms of learning and differentiated training paths", Descy P., Tessaring M. (toim.), *Training in Europe*, osa 1, 2001, tekijöiden soveltama.

- b) työorganisaation muodot, joissa taidot hankitaan informaalisti ja kokemuksen avulla työtilanteen sanelemien vaatimusten rajoissa.

Innovatiivisina pidettävät työpaikalla tapahtuvan oppimisen muodot menevät informaalia oppimista pidemmälle, sillä niissä yhdistellään järjestelmällisesti oppimista ja työtä.

Oppivana organisaationa voidaan pitää yritystä, joka panee koko henkilöstönsä liikkeelle organisaation ja yksilöiden tehokkuuden lisäämiseksi, jossa pohditaan jatkuvasti strategisten ja päivittäisten tehtävien toteuttamistapaa ja jossa luodaan oppimiseen soveltuva ympäristö. Näin työn sisällöstä tulee oppimisen sisältö. Yhdessä näistä sisällöistä kehkeytyy jatkuvan kehityksen ketju.

Työprosesseihin sisällytettyjen itseohjautuvien opiskelumuuotojen luominen nousee kaupallisista tavoitteista; se liittyy yritysten rakennemuutokseen. Nämä aloitteet johtavat kuitenkin uusien ammatillisen koulutuksen näkymien luomiseen, ja niissä siis saavutetaan samalla kertaa sekä taloudellisia että opetuksellisia tavoitteita, kun ne vaikuttavat

- sisällön asianmukaisuuteen
- yksilöiden henkilökohtaisen kehityksen ja itseohjautuvuuden näkymien parantamiseen
- tuottavuuden ja suorituskyvyn optimointiin
- siihen, että kaikki asianosaiset ymmärtävät organisaatiomuutokset
- työmarkkinoiden tulevaisuuden vaatimuksia vastaavien taitojen hankkimiseen.

Nykyaikaisissa työprosesseissa tapahtuvaan oppimiseen sisältyy joukko suuntautumiseen ja motivaatioon liittyviä etuja; sen avulla varmistetaan lisäksi suora yhteys tietojen hankkimisen ja niiden käytäntöön soveltamisen välillä. Tämänäyttöisellä organisaatiolla on kuitenkin huomattavia vaikutuksia ammatillisesta koulutuksesta vastaavien henkilöiden tehtäviin ja toimintaan, inhimillisten voimavarojen kehittämiseen ja jokaiseen työntekijään, joka jossain vaiheessa toimii kouluttajana.

Oppimisen konstruktivisen luonteen tunnustaminen sekä oppimisen ja työprosessien välisten yhteyksien vahvistaminen muuttavat kouluttajan osallistumisen ehtoja ja menettelytapoja. Kouluttajan toimenkuva muuttuu, ja hänestä tulee samalla kertaa sekä työ- että opiskelupaikkana toimivan oppivan organisaation koordinoija; tällöin kouluttajan perinteisiin tehtäviin tulevat lisäksi joukkueenjohtajan, puhe- miehen, hankkeen hallinnoijan, laaduntarkkailijan jne. toimenkuvat. Samanlainen prosessi on vaikuttanut myös ammatillisen koulutuksen alan ammattilaisten uusiin rooleihin.

Kolmas osa

Ammatillinen koulutus ja työllisyys yrityksen näkökulmasta

Raportin kolmas osa keskittyy yrityksiin ja näiden rooliin ammatillisessa koulutuksessa ja työllisyydessä. Kappaleessa analysoidaan globalisaation mahdollisia vaikutuksia työn organisointiin ja taitoihin sekä käsitellään sisäisten ja ammattikohtaisten työmarkkinoiden rakennetta ja toimintaa sekä näiden vaikutuksia taitojen hankkimiseen ja hyödyntämiseen. Tämän jälkeen esitellään pk-yrityksiin, itsensä työllistämiseen ja yrittäjyyteen kohdistuvaa tutkimusta sekä sen merkitystä kasvun, työpaikkojen luomisen ja taitojen kartuttamisen kannalta. Kappaleessa käsitellään myös yritystasoisia lähestymistapoja inhimillisten voimavarojen kehittämiseen ja mittaamiseen sekä yritystutkimusten mahdollisuuksia täydentää työvoimatutkimuksia.

1 Taitoihin kohdistuvat tarpeet globaalissa taloudessa

Globalisaation, työnjaon ja yritysten koulutustarpeiden välillä ei ole selkeää eikä yksinkertaista

suhdetta. Työnjaon muutosten katsotaan yhä enemmän johtuvan globalisaatioprosessista, jonka odotetaan asettavan työntekijöille taitoihin, pätevyteen ja työhön liittyviin asenteisiin kohdistuvia uusia vaatimuksia.

Paikkasidonaisuuden ja ajallisten rajoitteiden väheneminen tavaroiden ja palveluiden tuotannossa tuo globalisoituneille markkinoille uusia kilpailuvaatimuksia. Nämä vaatimukset täyttääseen yritykset järjestelivät uudelleen tuotanto- ja työprosessejaan, ja työntekijöitä kohtaavat uudet taitovaatimukset. Uusia tuotantokäsitteitä koskeva empiirinen todistusaineisto ei kuitenkaan aina ole selkeää, mutta se osoittaa, että perinteisen uustayloristisen ja uuden organisaatiomallin välillä on suuri valikoima erilaisia lähestymistapoja.

Tuotantotaitojen – teoreettisten, kokeellisten, systeemisten, digitaalisten ja työprosesseihin liittyvien tietojen yhdistelmä – sekä sosiaalisten, kansainvälisyys- ja johtamistaitojen merkitys selvästikin lisääntyy. Olisi kuitenkin harhaluuloa uskoa, että näitä uusia taitoja tarvitaan yhtä paljon kaikissa työpaikoissa. Globalisaatio yhdessä uuden

tieto- ja viestintätekniiikan kanssa johtaa joskus myös työpaikkoihin, joiden taitovaatimukset ovat erittäin alhaiset. On lisäksi vaikea uskoa, että kaikki työntekijät pystyvät täyttämään uudet ja aina lisääntyvät työelämän vaatimukset.

Niinpä yleinen suuntaus kohti työn ”arvon palauttamista” ei aina näy. Sen sijaan näkyvässä on maailmanlaajuistumisenkin vahvistama suuntaus kohti *polarisoitumista*, jonka ääripäinä ovat toisaalta taitoihin keskittyvät ja toisaalta aiempaa vähemmän tietoja ja taitoja vaativat työt.

Tämä tuo tullessaan suuria haasteita ammatillisen koulutuksen järjestelmille. Ammatillisen koulutuksen avulla tulisi estää niiden syrjäytymistä, jotka eivät mahdu ammattitaitoisen henkilöstön ylimmälle eivätkä väliportaalle tasolle. Ammatillisen koulutuksen järjestelmässä tulisi kiinnittää paljon huomiota tieto- ja viestintätekniiikan soveltuksiin ja näistä aiheutuviin pätevyystarpeisiin (esimerkiksi ”verkko-oppiminen”). Lisäksi tieto- ja viestintätekniiikan alaa itseäänkin koettelee määrällinen ja laadullinen taitojen puute. Ammatillisen koulutuksen tulisi osallistua ainakin laadullisten puutteiden korjaamiseen.

Taulukko 6. Globaalissa taloudessa tarvittavat tiedot ja taidot.

Tiedot, taidot ja pätevyudet	Taustalla oleva syy
Tieto	
Teoreettinen tieto	Työ ongalmanratkaisuprosessina
Tekninen (digitaalinen) tieto	Uuden tietotekniikan käyttöönotto
Käytännön tieto työvaiheista	Lisääntynyt epävarmuus, teknisen integraation aiheuttamat riskitilanteet
Taidot ja pätevyudet	
Ammattitaito, monitaitoisuus	Tehtävien integrointi, despesialisaatio, ryhmätyö
Kansainväliset taidot	Markkinoiden ja tuotannon maailmanlaajuistuminen
Sosiaaliset taidot	Suora vuorovaikutus työryhmien välillä, asiakasystävällisyys, suora vuorovaikutus toimittajien kanssa
Johtamistaidot	Matalat hierarkiat, desentralisaatio, lisääntynyt tiedonvaihto
Työorientaatiot	
Laatutietoisuus, luotettavuus	Laatu ja aika avaintekijöinä maailmanlaajuisessa kilpailussa
Luovuus, yrittäjyys	Innovatiivisuus avaintekijänä maailmanlaajuisessa kilpailussa
Johtajuus	Itsenäisten työryhmien koordinointi
Uudet työarvot	Omistautuminen, luottamus, elinkeinohenkisyys

Lähde: Schienstock G. et al., *Information society, work and the generation of new forms of social exclusion (Sowing): Literature review*, Tampere, University of Tampere, Work Research Centre, 1999, 83 s.

Nykyaikaisen tieto- ja viestintäteknikan laaja-alainen käyttö luo lisää pätevyys- ja koulutustarpeita mutta vaikuttaa myös koulutuksen *tarjoamiseen* esimerkiksi avointen oppimiskeskusten sekä itseohjautuvan ja etä-oppimisen kautta sekä oppimismahdollisuuksien tarjontaan ihmisille, jotka eivät pysty seuraamaan säännöllistä opetusta. Tässä mielessä maailmanlaajuistumista voitaisiin käyttää myönteisessä mielessä vahvistamaan ja täydentämään globaalissa yhteiskunnassa tarvittavia taitoja.

2 Sisäiset ja ammattikohtaiset työmarkkinat

Keskustelu ammatillisen koulutuksen osuudesta talouskasvuun ja työllisyyteen liittyy julkisiin politiikkoihin sekä yritysten ja yksilöiden rooliin inhimillisen pääoman luomisessa ja keräämisessä. Kysymykset keskittyvät sisäisten, ulkoisten ja ammattikohtaisten työmarkkinoiden rakentamiseen, toimintaan ja liikkuvuuteen sekä näiden merkitykseen taitojen hankkimisen ja hyödyntämisen kannalta.

Sisäisten ja ammattikohtaisten työmarkkinoiden tutkimus on osoittanut, että Euroopan maiden

valitsemat yhteiskunnalliset mallit ja näistä aiheutuva *palkan ja työn yhteys* eroavat toisistaan. Uusklassisiin ja inhimillistä pääomaa koskeviin teorioihin pohjautuvat taloudelliset lähestymistavat samoin kuin kaksoistyömarkkina- ja segmentaatioteorioihin perustuvat sosiologiset lähestymistavat ovat kiistanalaisia. Kaikki nämä mallit pystyvät vain osittain selittämään palkan ja työn sekä sen seurauksena *taitojen ja työn yhteyttä* eli eri toimijoiden (yksilöt, työnantajat, työmarkkina-osapuolet, ammatilliset koulutuslaitokset, valtio) rooleja työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen järjestelmän yhdyssiteinä.

Tähän asti empiirisiä havaintoja kaikenlaisien työmarkkinoiden – ulkoisten, sisäisten ja ammattikohtaisten – vuorovaikutuksesta sekä näiden yhteyksistä koulutukseen, ammatilliseen koulutukseen ja taitoihin on ollut melko vähän. Pitkittäiset analyysit, joissa yhdistyvät yksilöt ja yritykset, ovat vasta alkuvaiheessaan. Näihin analyyseihin tulisi sisällyttää institutionaaliset ominaisuudet sekä muiden toimijoiden vaikutus koulutuksen tarjoamiseen ja hyödyntämiseen yrityksessä (taulukko 7).

Niiden tulisi myös pystyä vastaamaan kysymykseen siitä, voidaanko ja millä keinoin epäedullista koulutusta, ammatillista koulutusta ja varhaisempaa työuraa kompensoida jatkokoulutuksella tai täsmäohjelmilla työelämän myöhäisemmässä vaiheessa.

Taulukko 7. Ammattikohtaisten ja sisäisten työmarkkinoiden tunnuspiirteet.

Toiminto	Ammattikohtaiset työmarkkinat	Sisäiset työmarkkinat
<i>Koulutus</i>	Harjoittelu	Yrityksessä hankittu pätevyys
<i>Koulutuksen luonne työelämän aikana</i>	Standardoitu ammatin periaatteiden mukaisesti	Ei standardoitu, yrityskohtainen
<i>Pätevyyksien siirrettävyys</i>	Ammatin sisällä	Yrityksen sisällä
<i>Kausi</i>	Ei tunnustettua asemaa pätevöitymisen tai ansioiden kannalta	Pätevyyden ja ansioiden suuri vaikutus
<i>Pätevyytaso yritystä vaihdettaessa</i>	Pätevyytason ylläpito	Aseman huononeminen
<i>Työn sisällön kontrolli</i>	Perustuu ammatin puolustamiseen	Perustuu sääntöjärjestelmään, joka koskee yrityksen kaikkia työntekijöitä (esimerkiksi luokittelujärjestelmät)
<i>Työntekijöiden järjestäytyminen</i>	Perustuu ammatilliseen yhteenkuuluvuuteen	Yrityksen tai alan mukaisesti
<i>Joustavuusneuvottelujen keskeinen kohde</i>	Työtehtävien väliset rajalinjat	Koko henkilöstöä koskevat yleiset säännöt

Lähteet: Eyraud J.-F., Marsden D., Silvestre J.-J., "Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France", *Revue internationale du travail*, 4, s. 551–569. Hanchane S., Méhaut P., *Training, mobility and regulation of the wage relationship: specific and transversal forms*, 2001. Descy P., Tessaring M. (toim.), *Training in Europe*, 1990, osa 2.

Tähänastiset yhteiskuntamallit ja lähestymistavat ovat pyrkineet keskittymään ammatillisen koulutuksen, työsuhteiden ja henkilöstöjohtamisen väliin yhteyksiin. Useimmat tyytyvät kuvailemaan rakenteellisia ominaisuuksia ja oletamaan maailman pysyvän muuttumattomana.

Koulutuksen, liikkuvuuden ja palkkojen/uran suhteet kuitenkin vaihtelevat: ne vaihtelevat työmarkkinoiden tyyppin, ajankohdan, maan ja alueen mukaisesti. Sama tilanne toistuu politiikoissa, jotka koskevat yritysten kilpailukykyä, sisäistä ja ulkoista joustavuutta, taistelua sosiaalista syrjäytymistä vastaan ja uusia ammatillisen koulutuksen ja työn yhdistelmiä.

”Sokkivaikutusten”, kuten Euroopan avautumisen, globalisaation, koulutuksen laajenemisen, työorganisaatioiden muuttumisen jne., tulisi poikia dynaamisia malleja – ja siten muuttaa näkökulmaa pelkästä yhteiskunnallisten tilojen kuvauksesta muutoksen (tai pysyvyyden) ehtojen analysoinniksi.

Poikkitieteellisiä lähestymistapoja hyödyntävät ja sekä määrällistä että laadullista tietoa käyttävät vertailututkimukset ovat samoin – etenkin yritystasolla – tutkimusaiheita, joihin on kiinnitettävä melkoisesti lisää huomiota.

3 Pk-yritysten rooli ammatillisessa koulutuksessa ja työllistämässä

Nykyisin pieniä ja keskisuuria yrityksiä (pk-yritykset) pidetään taloudellisen kehityksen, innovaatioiden ja työllisyyden pääasiallisina luojina. Empiirinen aineisto vahvistaa pk-yritysten ratkaisevan roolin kasvun ja työllisyyden kannalta. Kaikista Euroopan yrityksistä 99,8 prosentissa on alle 250 työntekijää, ja pk-yritykset työllistävät suurimman osan Euroopan työvoimasta (taulukko 8).

Pienyrityksistä suurin osa on edelleen riippumattomia ja perheyrittäjiä etenkin Etelä-Euroopassa. Havaittavissa on kuitenkin suuntaus kohti lisääntyvää riippuvuutta muista pk- tai suuryrityksistä (tai keskinäistä riippuvuutta); samaan aikaan omistajayrittäjät ovat muuttumassa pienten tai keskisuurten yritysten johtajiksi, jolloin yritysten esimerkiksi pitkän ja lyhyen tähtäimen suorituskykyyn liittyvät strategiatkin muuttuvat. Tällä muutoksella on vaikutuksensa myös yritysten koulutus-, työhönotto- ja työllistämispolitiikkoihin.

Taulukko 8. Yritykset ja työllisyys ^(a) Euroopassa 1994–1996, EU-15, prosentteina.

Koko (työntekijöiden määrä)	Yritykset (1996)	Työllisyys (1994)
0–9	93,0	27,5
10–49	5,9	15,3
50–249	0,9	11,1
0–249 (pk-yritykset)	99,8	53,9
250+	0,2	46,1
Yhteensä	100,0	100,0

^(a) Ilman maataloutta (huom. maatalous kattaa 5,4 prosenttia Euroopan koko työvoimasta).

Lähteet: yritykset: Trouvé P. et al., ”The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States”, 2001, teoksessa Descy P., Tessaring M. (toim.), *Training in Europe*, osa 2, jonka pohjana on ENSR (1997, s. 326 ilman ei-kaupallista ja maataloussektoria); työllisyys: Euroopan komissio, *Employment in Europe 1998*, Luxemburg, EUR-OP, 1998 (kaavio 117, jonka pohjana ovat ”Enterprises in Europe” sekä yhteisön työvoimatutkimus ilman maatalous- ja kotitalousalaa, mukaan lukien energia-ala).

Vaikka pk-yrityksiä koskevalla tutkimuksella on eräissä maissa pitkät perinteet, talous- ja yhteiskuntatieteilijät ”keksivät” pk-yritykset uudelleen vasta 1980-luvulla. Massatuotannon väheneminen, hajauttaminen, palveluiden merkityksen lisääntyminen talouselämässä ja sitkeä työttömyys ovat korostaneet pienten rakenteiden joustavuutta; näiden rakenteiden odotetaan lisäävän innovaatioita, kilpailukykyä ja reagointiherkkyyttä muuttuviin markkinoihin. Pk-yritysten *erikoistuminen* ja samalla kertaa *eriytyminen* – etenkin Euroopassa – kuitenkin vaikeuttavat pk-yritysten ammatilliseen koulutukseen ja työpaikkojen luomiseen liittyvän roolin analysoimista.

Tutkimus on kehittänyt monenlaisia lähestymistapoja, jotka kuvastavat pk-yritysten erilaisia määritelmiä, taloudellista painoarvoa ja historiallista kehitystä Euroopan maissa. Viime aikoihin asti pk-yritykset eivät kuitenkaan ole olleet itsenäinen tutkimuskohde lukuun ottamatta Saksaa ja Italiaa.

Pk-yrityksiä kohtaan osoitettu mielenkiinto on sitä vastoin lisääntymässä kansallisissa ja kansainvälisissä *politiikoissa* modernisaation, innovaation ja inhimillisten voimavarojen kehittämisen näkökulmasta. Syyt ovat ilmeiset: palvelualan kasvu ja suuryritysten liiketoiminnan uudelleenjärjestelyt, suurten keskittymien kriisi sekä pienten, joustavien yksiköiden tarjoamat edut. Pk-yrity-

tykset nähdään ennen kaikkea ”toivon airueina” taistelussa työttömyyttä vastaan ja taloudellisen dynamismin edistäjinä.

Tässä yhteydessä suuri osa pk-yrityksiin kohdistuneesta tutkimustyöstä on suuntautunut valmistusaloihin ja vastaavasti liian pieni osa palvelualaan ja kansainvälisiin vertailuihin. Tutkimuksen tulisi paljon entistä enemmän keskittyä työllisyyden luomisen kannalta merkittäviin avainaloihin, esimerkiksi henkilökohtaisiin ja liikepalveluihin, virkistykseen/matkailuun, hotelli- ja ravitsemusalaan, terveydenhuoltoon, koulutukseen jne. sekä niillä tarvittaviin taitoihin.

Yritysten perustamisen ja työllisyyden luomisen välinen yhteys ei aina ole itsestään selvä. Pk-yritysten tuotannon ja työllisyyden nopea kasvu koskee ilmiönä vain suhteellisen pientä määrää ”huippuosaavia” ja nopeasti kasvavia pienyrityksiä. Useimmat näistä erittäin suorituskykyisistä pk-yrityksistä toimivat palvelualoilla, ja ne työllistävät, etenkin jos ne ovat ylittäneet kynnyksen mikroyrityksestä pieneksi yritykseksi, ammattitaitoisia työntekijöitä samassa suhteessa kuin suuretkin yritykset. Toisaalta mikroyritykset työllistävät keskimääräistä useammin työntekijöitä (etenkin naisia), joiden ammattitaito on keskitasoa (taulukko 9).

Pk-yritykset luovat työllisyyttä mutta myös tuhoavat työpaikkoja. Schumpeterin *luova tuhoaminen*, johon liittyy yritysten ja työpaikkojen ilmestyminen ja katoaminen markkinoilta, on taloudellisen dynamismin, rakennemuutoksen ja työmarkkinoiden reaktiivisuuden keskeinen elementti. Vaihtelut voivat toisaalta myös vahvistaa työpaikkojen epävakautta, ja ne saattavat estää työntekijöiden ja yritysten optimaaliset investoinnit inhimillisiin voimavaroihin.

Tuettaessa yritysten käynnistämistä poliittisesti joudutaan pohtimaan toimenpiteiden kohdentamista. Miten voidaan varhaisessa vaiheessa tunnistaa suorituskykyisimmät pk-yritykset, jotka luovat eniten työpaikkoja? Entä tulisiko politiikassa keskittyä myös *työpaikkojen laatuun*, jota mitataan vakautena, kestävyyttenä ja työolosuhteina?

Pk-yritysten tarkkaa osuutta työllisyyden kasvuun mitattaessa kohdataan paljon vaikeuksia – ei ainoastaan jatkuvien taloudellisten muutosten vuoksi vaan myös siksi, että termien ”luominen” ja ”työllisyys” merkitys sinänsä on hämärtynyt.

Nämä ongelmat liittyvät myös sopivan *analysointimenetelmän* valintaan, esimerkiksi henkilöstövarannon ja vaihtuvuuden tai työpaikkojen netto- ja

Taulukko 9. Alalla työllistettyjen henkilöiden koulutustaso ^(a) ja kokoluokka, EU-15, 1995, prosentteina.

Koulutustaso (ISCED) ^(b)	Yrityksen koko (työntekijöiden lukumäärä)					
	Kaikki sektorit			Palvelut		
	1–10	11–49	50+	1–10	11–49	50+
<i>Miehet</i>						
Korkea	18,1	21,4	27,9	34,5	37,3	39,9
Keskitaso	42,3	47,5	45,2	39,6	38,9	37,7
Matala	39,6	31,1	26,9	25,9	23,8	22,4
Kaikki tasot	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Naiset</i>						
Korkea	17,2	24,3	24,9	28,0	35,5	35,0
Keskitaso	44,5	44,8	45,1	46,5	39,8	42,1
Matala	38,3	30,8	30,0	25,5	24,7	22,9
Kaikki tasot	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^(a) Ilman maataloutta.

^(b) Korkea: ISCED 5–7; Keskitaso: ISCED 3; Matala: ISCED 0–2.

Lähde: Eurostat (Euroopan komissio, 1998, *Yritykset Euroopassa, viides raportti – 1994–1995*, Luxemburg, EUR-OP, s. 105).

Kaavio 3. Työnantajien rooli alku- ja jatkotason ammatillisessa koulutuksessa.

Työnantajan rooli → ←	ammatillisessa jatkokoulutuksessa		
	vähäinen	keskitaso	vahva
alkutason ammatillisessa koulutuksessa	Vähäinen paino	Espanja Belgia	Suomi, Ruotsi
	Vähän formalisoitu	Kreikka, Italia, Portugali	Yhdistynyt kuningaskunta
	Vähemmistöissä ja instituutionalisoitu	Irlanti, Luxemburg, Alankomaat	Ranska
	Vallitsevana ja instituutionalisoitu	Saksa, Itävalta	Tanska

Lähde: Aventur F., Campo C., Möbus M., *Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze*, Céreq BREF, numero 150, helmikuu 1999.

bruttolisäyksen erottelu sekä poikittais- tai pitkitäistietojen käyttö. Vastausta vaatii myös kysymys siitä, missä määrin työllisyyden kasvu on sisäsyntyistä eli perustuu yritysten luomiseen ja näiden kehittämiseen ja missä määrin ulkosyntyistä, esimerkiksi tulosta isojen yritysten toimintojen ulkoistamisesta. Tämä vaikuttaa myös pk-yritysten taitotarpeisiin ja erilaisiin koulutusstrategioihin.

Koska pk-yritykset ovat erilaisia ja ne ovat sijoittuneet tiettyihin ympäristöihin, tutkimus on keskittynyt pk-yritysten *ammatilliseen koulutukseen liittyvien ja työllistämiskäytäntöjen* vaikutusten arviointiin (kaavio 3).

Tutkimuksissa on käynyt ilmi esimerkiksi seuraavaa:

- Peruskoulutuksessa pk-yritykset vetävät suurimman osan Euroopan nuorista ennen kaikkea oppisopimuskoulutuksen kautta. Vaikka eräät pienyritykset ottavat työhön erittäin ammattitaitoisia nuoria, suurimmalle osalle pk-yrityksiä ovat tyypillisiä vähän ammattitaitoa vaativat ja epävakaut työpaikat. Tämä on yksi syy siihen, miksi huomattava osa nuorista lähtee pienyrityksistä koulutuksen päätyttyä.
- Pk-yritysten sitoutuminen *ammatilliseen jatkokoulutukseen* jää huomattavasti jälkeen suuryritysten sitoutumisesta. Ammatillisen jatkokoulutuksen tarjoaminen riippuu myös omistajan/johtajan strategisesta suuntautumisesta. Useimmissa tapauksissa ammatillisen jatkokoulutuksen tarkoituksena on sovittaa taidot lyhyen tähtäimen tar-

peisiin ja koulutus tapahtuu ensisijaisesti työn ohessa ja epämuodollisesti. Etenkin korkeaa teknologiaa edustavat tai omistajien johtamat pienyritykset luottavat kuitenkin yhä enemmän formaaleihin ammatillisiin jatkokoulutustoimiin tai yhteistyöhön, verkostoihin, ulkoisiin koulutuslaitoksiin tai tieto- ja viestintätekniikan tukemiin uusiin koulutusmuotoihin.

Pienyrityksissä toteutettavaa ammatillista jatkokoulutusta tukevien *poliittisten toimien alalla* Euroopan maissa käytetään erilaisia lähestymistapoja, jotka vaihtelevat yritysten lakisääteisestä velvollisuudesta työnantajien täydelliseen vapautteen. Eräissä maissa on voimassa joukko välimuotoisia säädöksiä, jotka on sisällytetty työehtosopimuksiin tai laadittu yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa.

Pk-yritysten *työhönotto- ja henkilöstöpolitiikkaan* vaikuttavat usein pitkän tähtäimen henkilöstösuunnittelun puuttuminen, lyhyen tähtäimen työhönottopäätökset, jotka heijastelevat senhetkistä kysyntää, sekä epäviralliset valintamenettelyt. Koska pk-yritykset kouluttavat enemmän nuoria sekä työllistävät enemmän aikaisemmin työttöminä olleita (ja usein vanhempia) työntekijöitä ja perheenjäseniä kuin suuret yritykset, ne voivat toimia ”väli-työmarkkinoina” ammatillisen koulutuksen, työllisyyden, työttömyyden ja kotityön välillä.

Tarvitaan lisätutkimusta, jossa otetaan huomioon alueelliset kysymykset sekä pk-yritysten eriytyminen. Nämä tekijät tulisi huomioida myös asianomaisten poliittisten toimien laadinnassa.

4 Yrittäjyys ja Euroopan työllisyysstrategia

Yrittäjiä pidetään yleisesti muutoksen ja kasvun välikappaleina. Henkiin jäävän yrityksen käynnistämisen edellytykset ja uusien yritysten (useimmiten pk-yritysten) vaikutukset kasvuun ja työllistämiseen eivät kuitenkaan aina ole selvillä.

Nykyisin useimmat tutkijat korostavat yrittäjän *sosiaalista pääomaa*. Tässä yhteydessä voidaan erotella neljä yrittäjäloukkaa, joiden liiketaloudelliset, työllistämiseen liittyvät ja koulutusstrategiat ovat osittain erilaiset:

- a) yrittäjäympäristöstä peräisin olevat
- b) pakosta yrittäjiksi ryhtyneet

- c) sopeutumalla yrittäjiksi ryhtyneet (esimerkiksi työttömyyden tai epävarman työpaikan vuoksi)
- d) tilaisuuteen tarttuneet yrittäjät.

Yrityksen perustamisen mekanismeista ja yhteyksistä työmarkkinoihin on paljon tutkimusaineistoa. Lisääntyvä työttömyys saattaa ajaa ihmisiä perustamaan yrityksiä. Uusien tavaroiden ja palveluiden kysyntä saattaa vetää uusia yrityksiä markkinoille. Ajautumistekijälle on kuitenkin löydetty vain vähän empiirisiä todisteita. Tämä tuntuu vahvistavan yritysten luomisen markkinaveitoisuutta.

Tutkimuksissa on laadittu monipuolinen visio *yritysten henkiinjäämisestä* ja siihen liittyvistä työllisyysvaikutuksista. Yleisesti ottaen henkiinjäämisaste viisi vuotta yrityksen perustamisen jälkeen Euroopassa ja USA:ssa on 50–60 prosenttia ala-, alue- ja maakohtaisin vaihteluun. Vastaperustetun yrityksen nopea kasvaminen on poikkeuksellista.

Henkiinjäämisprosessi on kuitenkin monitahoisempi kuin usein oletetaan. Yrityksen lopettaminen ei aina ole epäonnistumisen merkki, vaan yritys lopetetaan usein siksi, että perustajalle tarjoutuu entistä edullisempia vaihtoehtoja, ja muutenkin lopettaminen tapahtuu usein ilman taloudellisia menetyksiä. Niinpä yrityksen lopettamisen ja kaatumisen samaistaminen ei aina ole mielekäästä.

Innovaation käsite on vieläkin epäselvempi. Pk-yritykset eivät yleisesti ottaen ole sen innovatiivisempia kuin suuretkaan. Nopeasti kasvavista pk-yrityksistäkin vain eräät yltävät erinomaiseen tuottavuuteen tai toteuttavat innovatiivisia toimia. Teknologian tason ei havaittu olevan ratkaiseva tekijä, vaikka alkukaudella perustamisen jälkeen voidaan osoittaa positiivinen riippuvuus innovaation ja yrityksen henkiinjäämisen välillä.

Monissa tapauksissa teknologiasta sen paremmin kuin innovaatiostakaan ei ole selvää etua. Merkittävämpiä tekijöitä ovat asema markkinoilla ja jalostusketjussa, aluevaltaisuus, innovatiiviset ympäristöt ja yhteydet yliopistoihin tai tutkimuslaitoksiin. Jos uudet yritykset tulevat vakiintuneille markkinoille, niiden selviytyminen on vaakalaudalla ja itsenäisyys mahdollisesti uhattuna.

Julkisen sektorin tuki sisältää nykyisin rahallista tukea, inhimillistä pääomaa sekä pyrkimyksiä herättää yrittäjähänkeä tai *yrityskulttuuria* madaltamalla työvoimakustannuksia ja -kuluja tai poistamalla hallinnollisia ja

verotuksellisia esteitä. Eriytymättömät tukitoimet eivät kuitenkaan välttämättä poista epätasaista kehitystä eivätkä sosiaalista tai maantieteellistä epätasa-arvoa, eivätkä ne siksi aina johda huomattavaan työpaikkojen syntymiseen.

Tutkimuksen ja politiikan piirissä herättää yhä enemmän kiinnostusta *itsenäisen ammatin harjoittaminen* työpaikkojen luomisen muotona ja vaihtoehtona työssä käymiselle tai työttömyydelle. Aiheen herättämät kysymykset liittyvät läheisesti pk-yrityksiin ja yrittäjyyteen kuuluviin kysymyksiin.

Tiedon löytäminen tällä tutkimusalueella on kuitenkin vaikeaa ammatinharjoittamisen kirjavuuden (esimerkiksi maanviljely, vapaat ammatit, ”puolitainen ammatin harjoittaminen”) sekä eri maissa käytettyjen ammatinharjoittamisen erilaisten oikeudellisten ja verotusteknisten määritysten vuoksi.

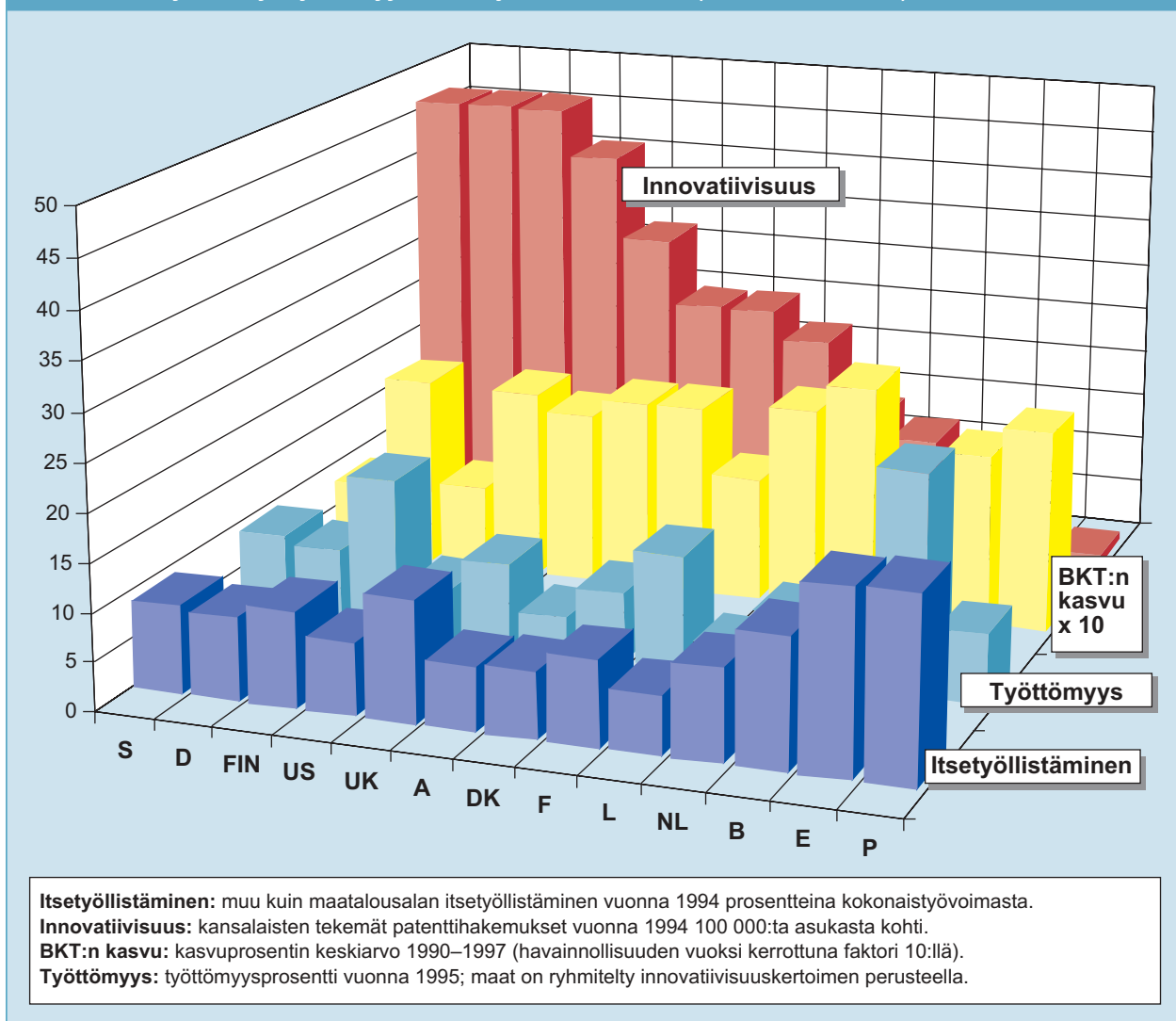
Itsenäistymisprosessia on rohkaistu ja edistetty julkisin tukitoimin, joita on kohdistettu työttömille, riskiryhmille sekä naisille. Tarkoituksena on ennen kaikkea ollut tukea innovaatioita ja talouskasvua, luoda työpaikkoja ja vähentää työttömyyttä.

Eurostatin ja OECD:n tietojen mukaan useimmissa maissa ei makrotasolla kuitenkaan voida osoittaa läheistä suhdetta näiden tekijöiden välillä (kaavio 4).

Useimmat teollisuusmaat ovat perustaneet *työttömille* ja etenkin pitkäaikaistyöttömille *suunnattuja ohjelmia*, joiden tarkoituksena on edistää itsensä työllistämistä ammatinharjoittamisen kautta, ja ne ovat onnistuneet jossain määrin. Niiden tehokkuus ja menestys ovat kuitenkin olleet vaihtelevia. Osallistumisprosentit näihin toimiin ovat olleet melko alhaisia, ja ohjelmat kantavat mukanaan kuollutta painoa, silloin kun niillä tuetaan työttömiä, jotka joka tapauksessa ovat aikoneet työllistää itsensä.

Esiin on nousemassa ala, jolla on läheiset yhteydet pk-yrityksiin ja yrittäjyyteen: *uusi sosiaalitalous* eli valtion ja työmarkkinoiden välillä oleva voittoa tavoittelematon sektori. Yhteiskunnallisten yritysten yrittäjät yhdistävät taloudellisia ja sosiaalisia tavoitteita ja eroavat näin huomattavasti Schumpeterin mukaisesta klassisesta yrittäjän käsitteestä. Yhteiskunnalliset yritykset täyttävät tarpeita, joita julkinen sektori tai markkinat eivät täytä tai täyttävät vain osittain. Useimmilla näistä organisaatioista on jokin yhteiskunnallinen tavoite, esimerkiksi auttaa ammattitaidottomia tai työttömiä palaamaan työhön tai työllistämään itsensä tai yleisemmin edistää paikallista ja alueellista kehitystä.

Kaavio 4. Itsetyöllistetyt, työttömyys, kasvu ja innovatiivisuus (tutkituissa maissa).



Lähteet: OECD, 1998, *Fostering entrepreneurship*. The OECD Jobs Strategy. Pariisi: OECD, Euroopan komissio, 1998. *Työllisyys Euroopassa 1998*, Luxemburg, EUR-OP.

Perusteilla on yhä useampia osuuskuntia, yhdistyksiä ja kuluttajajärjestöjä, joiden tarkoituksena on integroituminen yhteiskuntaan työn kautta paikallistasolla ja joilla usein on myös ympäristönsuojelullisia tavoitteita. Tällä tavoin yhteiskunnalliset yritykset ovat ottaneet huolekseen useita tehtäviä julkiselta sektorilta, joka yhä enemmän vetäytyy tietyiltä yhteiskuntaelämän alueilta.

Tutkimuksissa pyritään yhä enemmän selvittämään ammatillisen koulutuksen ja yrittäjien suoriutumisen välisiä suhteita yrityksen henkiinjäämisen, kannattavuuden, kasvun ja työpaikkojen luomisen osalta. Useimmat tutkimukset osoittavat, että teknologinen tietämys, korkea pätevyys-

taso ja erikoistunut tieto liikealasta ovat menestyksen välttämätön edellytys. Tähän liittyvät paikallisten markkinoiden tuntemus ja integroituminen muiden yritysten ja/tai yliopistojen sekä tutkimuslaitosten verkostoihin.

Tämä edellyttää kohdistettua tukipolitiikkaa, jossa kiinnitetään yhtä paljon huomiota tietoon, neuvontaan, ammatilliseen koulutukseen ja mentoritoimintaan kuin (riski)pääoman käyttömahdollisuuteen sekä oikeudellisten ja hallinnollisten esteiden poistamiseenkin. Rääätälöidyt neuvontaja koulutusohjelmat kuuluvat nykyisin osana lähes kaikkiin Euroopassa järjestettyihin yrittäjyyttä edistäviin ohjelmiin.

Koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen näkökulmasta yrittäjyyttä ja itsenäisyyttä tulisi tähdentää kuitenkin jo paljon aikaisemmin, oppivelvollisuuskouluissa ja peruskoulutuksessa. ”Itsenäisestä toiminnasta” tulee tärkeä taito kaikilla työelämän osa-alueilla. Tämä ei koske ainoastaan mahdollisia yrittäjiä vaan kaikkia työntekijöitä, joiden odotetaan suunnittelevan, suorittavan ja ohjaavan työtään itsenäisesti. Uudet työorganisaatiot sekä yksilöiden muuttuvat työhön, uraan ja elämään kohdistuvat odotukset ja tavoitteet tekevät heistä ”oman työpanoksensa yrittäjiä”.

Itsenäisyyden perusta tulisi luoda jo oppivelvollisuuskouluissa. Ensimmäisinä askelina voisivat toimia pienten hankkeiden suunnittelu ja toteuttaminen ryhmissä ja rooleja vaihdellen. Tämän tyyppinen hankepedagogiikka kuuluu myös käytökelpoisimpiin menetelmiin hankkia avainkykyjä ja sosiaalisia taitoja.

Yhteydet työelämään voitaisiin luoda ja niitä voitaisiin vahvistaa jo ennen ammatilliseen koulutukseen tuloa. Tarkoituksena on oppia toimimaan itsenäisesti, saada itseluottamusta ja sosiaalisia taitoja ja hankkia ensivaikutelmia työelämästä.

Myöhemmässä vaiheessa, toisella asteella, yrittäjyyden vaihtoehdosta voisi tulla oma *ammattillinen päämääränsä*. Euroopan maissa on kehitetty laaja joukko tähän liittyviä toimia, kuten yritysimulointi, ryhmätyöhankkeet, kartoitusharjoitukset tai roolipelit, oppimistoimistot, mallihankkeet jne. Tässä iässä yrittäjyyden sisäisiä ja ulkoisia puolia tulisi edistää konstruktivisen – ei instruktivisen – oppimisen avulla ja kokemusperäisellä oppimisella luokkahuoneen ulkopuolella luovuuden, motivaation, aloitekyvyn, itseluottamuksen, riskinottokyvyn ja yhteistyökyvyn kehittämiseksi.

Useimmissa maissa konkreettisia neuvoja, tukea ja koulutusta mahdollisille yrittäjille annetaan pääasiassa vasta korkeakouluopetuksessa tai ammatilliseen jatkokoulutukseen liittyvissä toimissa. Euroopan komissio tukee monia näistä toimista etenkin Euroopan sosiaali- ja aluerahastojen puitteissa. Yleisesti ottaen kyseisten ohjelmien tavoitteet ovat muuttumassa yleisistä ja määrittelemättömistä *kohdistetuiksi toimiksi*. Niissä voidaan erottaa seuraavat – osittain päällekkäiset – tavoitteet:

- yrittäjyyden edistäminen innovatiivisilla ja korkean teknologian aloilla, etenkin palvelualalla
- nuorten aikuisten, naisten ja pitkäaikaistyöttömien tukeminen

- syrytyneiden, siirtolaisten sekä epävirallisessa taloudessa elävien ihmisten tukeminen
- yriysten perustamisympäristön kehittäminen, kuten tiedepuistot, teknologiakeskukset, mentoritoiminta, yrityskummit, yrityshautomot, kokonaisvaltaiset palvelupisteet jne.

5 Inhimillisten voimavarojen kehittäminen ja mittaaminen

Inhimillisten voimavarojen kehittämisellä tarkoitetaan tiedon ja taitojen aktivoimista ja kehittämistä yrityksissä. Humanistisen eurooppalaisen työ- ja koulutuskulttuurin perimmäiset arvot ja politiikat asetetaan vastakkain ”inhimillisten voimavarojen hallinnan” kilpailevan instrumentaalisen mallin kanssa, jonka innoituksen lähteinä toimivat uustayloristiset työorganisaatioperiaatteet ja uusliberalistinen talous. Siinä ihmiset nähdään resursseina, joita hyödynnetään yrityksen tuottavuuden ja taloudellisen tuloksen parantamiseen.

Tämä herättää kysymyksiä inhimillisten voimavarojen kehittämisen politiikkojen tulevasta roolista Euroopassa.

Globalisaation sisältämä haaste korostaa sellaisten yhteiskunnallisten puitteiden rakentamista, jotka keskittyvät organisaatioiden välisen yhteistyön uusiin muotoihin sekä yritysten ja tiedon tuottajien välisiin liittoutumiin. Tämän näkemyksen mukaisesti uusliberaalin ratkaisun on oltava urauurtava näyttäessään tietä ihmisten, yritysten ja alueiden oppimisen edistämiseen ja luotava asianmukaisia oppimisympäristöjä.

Yrityksen inhimillisen pääoman eli tietojen, taitojen, ammattitaidon ja muiden yksilöihin kiteytyvien ominaisuuksien *mittaaminen* liittyy läheisesti inhimillisten voimavarojen kehittämiseen, ja se on jopa edellytys. Inhimillisen pääoman kartoittaminen merkitsee tiedon hankintaan, kehittämiseen ja jakelemiseen liittyvien arvojen ja prosessien mittaamista.

Tiedon merkityksen lisääntyessä aineettomana hyödykkeenä inhimillisen pääoman kartoittamista pidetään menetelmänä, jonka avulla voidaan arvioida yritysten suorituskykyä sekä tulevaisuuden strategioita. Tästä on tullut useimpien viime vuosina kehiteltyjen strategiajohtamisen työvälineiden osatekijä. Kysymykseen liittyy kuitenkin vielä paljon epävarmuustekijöitä.

Taulukko 10. Tärkeimmät inhimillisen pääoman kartoitustoimet.

Lähestymistapa	Henkilöstöpolitiikan kustannusten laskenta	Inhimillisen pääoman arviointi	Inhimillisen pääoman hallinta	Strateginen hallinta
<i>Ajallinen alkuperä</i>	1960-luvun puoliväli	1960-luvun alku	1970-luvun loppu	1990-luvun alku
<i>Luonne</i>	Taloudellinen käyttökelpoisuus henkilöstön valinnassa	Yrityksen inhimillisten voimavarojen taloudellinen arvo	Oppiminen ja tiedonlevitys sisäisenä hallintastrategiana	Taloudellisten indikaattoreiden, inhimillisen pääoman, sisäisten toimintaprosessien, asiakassuhteiden ja innovaatioiden yhdistelmä
<i>Käytetyt menetöt</i>	Käyttökelpoisuustutkimus	<ul style="list-style-type: none"> Inhimillisen pääoman arviointi Inhimillisen pääoman kulut ja arviointi 	<ul style="list-style-type: none"> Oppimisjärjestelmä Tiedonhallinta 	Tasapainotettu yhteenveto
<i>Raportointipuitteet</i>	Kulu- ja hyötylaskenta	Taloustietokertomukset	Muut kuin taloustietokertomukset (jos on)	Yleiset suorituksen mittaamiskeinot

Huom. Kohdassa Ajallinen alkuperä on ilmoitettu ajankohta, jolloin lähestymistapa otettiin käyttöön. Ilmoitetut menetelmät voivat siten olla paljon uudempia.

Lähde: Westphalen S.-Å., "Reporting on human capital: objectives and trends", Descy P., Tessaring M. (toim.), *Training in Europe*, 2001, osa 2.

Esiin on nousemassa uusia lähestymistapoja, joissa yhdistyvät yritysten inhimillisen pääoman kartoittaminen ja hallinta. Ne keskittyvät joko tiettyihin inhimillisen pääoman ja sen hyödyntämisen muodostaviin elementteihin tai niiden kokonaisuuteen.

Yritysten mielenkiinto inhimillisen pääoman kartoittamista kohtaan on kasvamassa useista syistä (taulukko 10). Vaikka ohjelmat kiinnittävät edelleen eniten huomiota panospuoleen (kuluihin), eräät niistä arvioivat tulopuolta (hyötyjä) standardoidun viitekehityksen perusteella. Yrityksissä on yhä enemmän käytössä vaihtoehtoisia sisäisiä ja ulkoisia kartoitusjärjestelmiä. Yhteistä inhimillisen pääoman kartoitusmenetelmää ei kuitenkaan ole vielä löydetty.

Kansainväliset organisaatiot ja useimmat kansalliset hallitukset eivät ole vielä ilmaisseet selkeää näkökantaa kartoitustyökalujen standardointiin eivätkä jakeluun. Vaikuttaa todennäköiseltä, että esiin nousee vielä inhimillisen pääoman kartoituspohjia, joissa on standardoitu edes perusosoittimet.

Ellei hallitusten ja/tai kansainvälisten järjestöjen tuella kehitellä yleisiä lähestymistapoja, inhimillisen pääoman kartoitus keskittyyne johdon näkökulmaan, jolloin laiminlyödään muut menetelmän tarjoamat edut, kuten ammattitaitoisten työntekijöiden houkuttele-

minen. Toisaalta, jos *perusosoittimet* laaditaan yhteisesti, inhimillisen pääoman kartoituksen potentiaali hyödyttää todennäköisesti sekä johtoporrasta että muita asianosaisia.

6 Taito- ja koulutustarpeiden kartoittaminen yritystutkimuksilla

Sekä työmarkkinoiden toimijat että tutkijat ovat yhä kiinnostuneempia työvoiman kysynnän ja taitovaatimusten kehitykseen liittyvästä pätevästä, luotettavasta tiedosta yritystasolla työvoimatutkimusten täydentämiseksi. Yritystutkimusten odotetaan vastaavan muutamiin tärkeisiin kysymyksiin, kuten taitojen puutteet ja tarpeet, inhimillisten voimavarojen alikäyttö, kilpailukykyyn ja inhimilliseen pääomaan kohdistuvien investointien yhteydet sekä kysymykset julkisista varoista rahoitettujen ammatilliseen koulutukseen liittyvien toimien arvioinnista.

Kysyntäpuolelta (yrityksistä) on kuitenkin käytävissä niukasti tietoa verrattuna tarjontapuoleen (työntekijöihin). Vaikka yrityksistä kerätäänkin järjestelmällisesti paljon tietoa, suuri osa siitä ei keskity koulutukseen eikä ammattitaitoon liittyviin seikkoihin – ja jopa jättää nämä huomiotta.

Yritystutkimukset voivat valaista yritysten toimia joustavuuden lisäämiseksi sekä näistä aiheutuvia taitotarpeita. Yritysten organisaattiorakenteessa tapahtuneet muutokset yleensä lisäävät sekä ammattitaitoisten työntekijöiden kysyntää että ammatillisen jatkokoulutuksen tarvetta. Määräävänä tekijänä työntekijöiden hyödyntämisessä ja käytössä on koko yrityksen rakenne, sen tuotantokonsepti, tuottavuus, inhimilliset voimavarat ja strategiat. Nämä puolet pitäisi selvittää yritystutkimuksin.

Sama pätee myös liiketoimintaprosessien uudistamisen analysointiin, johon sisältyy yrityksen koko jalostusketju alihankkijoihin ja ostajineen ja joka edellyttää työntekijöiden pätevyyden yhä parempaa käyttöä ja heidän motivaationsa parantamista.

Yhä syvällisempää käsitystä ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen täydennyskoulutuksen eri puolista ja haastavaa näkökulmaa ammatillisen koulutuksen tutkijoille voidaan odottaa *yhdistetyistä tiedoista*, joihin sisältyvät sekä työnantajia että työntekijöitä koskevat tiedot. Tämä tutkimusala on noussut vahvasti esiin viimeisten viiden vuoden kuluessa.

On olemassa tärkeitä syitä, joiden vuoksi sekä yksilölliset mieltymykset että yritysstrategiat tulee ottaa huomioon suhteessa ammatilliseen koulutukseen. Nämä eivät ole toisistaan riippuvaisia: yksilöllisissä ammatillisen koulutuksen valinnoissa huomioidaan olemassa oleva koulutustarjonta sekä siitä seuraavat työmarkkinanäkymät. Yritykset ottavat koulutuksesta päättäessään huomioon käytettävissä olevat inhimilliset voimavarat sisäisillä ja ulkoisilla työmarkkinoilla.

Vastausta vaille jäävät vielä monet kysymykset, jotka koskevat yritystutkimusten suunnittelua, työnantajien sekä työntekijöiden yhteisten tietojen kokoamista ja varsinkin kansainvälisiä vertailututkimuksia. Jo suoritetuista kansallisista kartoituksista saaduista kokemuksista selviää useita tekijöitä, jotka tulisi ottaa mukaan näihin tutkimuksiin:

- a) Kartoitus tulisi mieluiten suunnitella *paneeliksi*, joka tarjoaa huomattavia tiedon keruun, kartoituksen ja käsittelyn tekniikoihin liittyviä etuja.
- b) *Työntekijöiden ja työnantajien yhteisten tietojen* kokoamiseksi ja kummankin osapuolen arvioiden ja mieltymysten vertailemiseksi kyselyyn olisi välttämätöntä ottaa mukaan edustava joukko yrityksen työntekijöitä.
- c) Parhaat mahdollisuudet yrityskartoitusten analysoimiseen – etenkin pitkittäistutkimuksiin –

tarjoavat *ekonometriset menettelytavat*. Siksi tutkimukseen tulisi sisällyttää joukko lisäkysymyksiä, jotta voitaisiin valottaa yritysten ammatillisiin koulustuotoimiin vaikuttavia tärkeimpiä tekijöitä ja koostettuja tietoja käyttäen pohtia kysyntään ja tarjontaan kuuluvia tekijöitä.

d) *Kansainväliset vertailut* – jotka perustuvat useiden maiden yhteistoimiin – ovat käyttökelpoisia kvalifioitaessa kansallisia havaintoja, jotka koskevat esimerkiksi yritysten sitoutumista ammatilliseen koulutukseen, tämänhetkisiä ja tulevia taitovaatimuksia, työhönotto- ja hyödyntämispolitiikkoja jne. Ammatillista jatkokoulutusta koskevissa tutkimuksissa on otettu ensi askeleet tähän suuntaan, ja lisäpotentiaalia piilee Eurostatin yritystilastoissa ⁽⁴⁾.

Neljäs osa

Työllisyys, taloudellinen tulos ja taitojen yhteensopimattomuus

Raportin neljännessä osassa käsitellään laajaa joukkoa kysymyksiä, jotka liittyvät taitoihin/pätevyyteen ja niiden suhteeseen työllisyyteen ja työmarkkinoihin. Aluksi esitellään lyhyesti viimeaikaisia työllisyysuuntauksia ja tarkastellaan koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen taloudellisia ja yhteiskunnallisia etuja; tämän jälkeen pohditaan, tulisiko muodollisten taitojen perinteisiä määritelmiä täydentää tai tulisiko ne jopa korvata käsitteellä ammattitaidoista, joista työmarkkinoilla tosiasiaa ”käydään kauppaa”. Tähän liittyvät myös taitojen yhteensopimattomuuden eri puolet – työttömyys, ylipätevyys ja ammattitaitovaje –, joita tarkastellaan sekä teoreettisesta että empiirisestä näkökulmasta. Viimeisessä kappaleessa käsitellään kansallisen, alueellisen ja yritystason ammattitaitoennusteiden etuja ja niihin liittyviä ongelmia sekä esitetään useita asiaan kuuluvia Euroopan maiden toimia.

1 Työllisyys Euroopassa

Viimeaikaiset tiedot osoittavat, että Euroopan työllisyystilanne on parantunut ja että työttömyysluvut ovat pienentyneet. Työllisyystilanteen

⁽⁴⁾ Nämä perustuvat enimmäkseen yritysrekistereihin, eivätkä ne sisällä tietoa taitoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvistä kysymyksistä.

muutoksessa nousee esiin käynnissä oleva siirtyminen kohti palvelualoja ja korkean ammattitaidon työpaikkoja. Erot EU:n jäsenvaltioiden välillä ovat kuitenkin edelleen valtavia. Samoin miesten ja naisten sekä nuorten ja vanhempien työntekijöiden työttömyysluvut poikkeavat toisistaan huomattavasti.

Vaikka työttömyyden suuntaus kokonaisuudessaan on kääntynyt laskuun, työttömyyden ja etenkin pitkäaikaistyöttömyyden taso on edelleen korkea. Lisäksi huomattava määrä ihmisiä on pudonnut joukosta viime vuosikymmenen korkean työttömyyden aikana: EU:n ”piilotyövoiman” uskotaan käsittävän lähes 40 prosenttia kaikista ihmisistä, jotka tietyissä olosuhteissa itse asiassa haluaisivat käydä työssä (rekisteröity ja piilotyöttömyys; katso taulukko 11).

Lisäksi nuorisotyöttömyys lähes kaksinkertaistaa kokonaisluvut edelleen, vaikka se onkin hiukan laskenut parina viime vuonna. Koulutuksesta ja ammatillisesta koulutuksesta työhön siirtymisen vaikeutta kuvastaa myös se, että lähes 50 prosenttia nuorista työttömistä etsii ensimmäistä työpaikkaansa – tosin maakohtaiset vaihtelut ovat huomattavia.

Taulukko 11. Työvoimapotentialinen koostumus sukupuolen mukaan, EU-15, 1999.		
Asema	x 1 000	%
Työssä käyvät ^(a)	155 273	85,5
<i>Kokopäiväiset</i>	105 901	58,3
<i>Itsetyöllistetyt, perhetyöntekijät</i>	21 098	11,6
<i>Osa-aikaiset</i>	27 370	15,1
Työttömät ^(b)	16 156	8,9
<i>Työttömät < 1 vuosi</i>	8 595	4,7
<i>Pitkäaikaistyöttömät</i>	7 309	4,0
Piilotyöttömyys ^(c)	10 140	5,6
Koko työvoimapotentiali ^(d)	181 569	100,0

^(a) Sisältää henkilöt, jotka eivät ole ilmoittaneet työllisyysasemaansa.

^(b) Sisältää henkilöt, jotka eivät ole ilmoittaneet työttömyyden kestoa.

^(c) Henkilöt, jotka tahtoisivat olla töissä tietyin ehdoin mutta joita ei ole kirjattu työttömiksi.

^(d) Mukaan lukien ne, jotka eivät ole tehneet ilmoitusta.

Lähde: Eurostat, Franco A., *Labour Force Survey. Principal results 1999*, Statistics in Focus, 2000, Theme 3–5/2000, (Community labour force survey 1999), oma yhteenveto.

2 Koulutus, ammatillinen koulutus ja taloudellinen tuotto

Koulutuksen, ammatillisen koulutuksen ja inhimillisen pääoman vaikutus kasvuun, kilpailukykyyn ja työllisyyteen on yksi tutkimuksen ja politiikan eniten väittelyä herättäneistä aiheista. Lisäksi taitoihin yhdistetään joukko lisäetuja tai ulkoisia etuja – joista useimmat ovat aineettomia –, kuten terveys sekä rikollisuuden, työttömyyden ja yhteiskunnallisen syrjäytymisen välttäminen.

Erityisesti taloudellista kasvua koskevassa tutkimuksessa on pitkään laiminlyöty kasvun ja vaurauden sisäsyntyiset vaikutustekijät eli tekninen kehitys ja inhimillinen pääoma sekä keskittyty fyysiseen pääomaan ja yleensä työvoimaan kohdistuviin sijoituksiin. Sisäsyntyistä kasvua koskevat teoriat ja niihin perustuvat empiiriset sovellukset tuovat asiaan lisävalaistusta. Nämä teoriat pitävät tutkimusta ja kehitystä, teknistä edistystä, inhimillistä pääomaa ja tietoa taloudellisen kasvun sisäsyntyisinä moottoreina ja vähintään yhtä tärkeinä kuin fyysistä pääomaa.

Monet tutkimukset ovat enemmän tai vähemmän vahvistaneet tutkimuksen ja kehityksen, inhimillisen pääoman sekä tiedon merkittävät myönteiset vaikutukset kasvuun. Kaikki tutkimukset eivät kuitenkaan ole yhtä optimistisia. Lisäksi nämä uudet lähestymistavat eivät arvostelijoidensa mukaan ole tarjonneet huomattavaa uutta valaistusta dynaamisen kasvun mekaniikkaan. Nämä kysymykset kaipaavat paljon lisätutkimusta sekä yhä parempaa ja yhtenäisempää tietokantaa kansainvälisten vertailujen perustaksi.

Koulutuksen, ammatillisen koulutuksen ja ammatitaidon ulkoisia vaikutuksia pohdittaessa useat tutkimukset ovat osoittaneet positiivisen riippuvuuden (joka ei välttämättä ole syy-seuraussuhde) inhimillisen pääoman ja esimerkiksi terveyden, rikollisen käyttäytymisen vähenemisen jne. välillä.

Näitä puolia ei kuitenkaan vielä ole sisällytetty kasvun, vaurauden eikä elämänlaadun yleisiin mittareihin. Samanlainen tilanne vallitsee taitojen vaikutuksessa työttömyyteen, vaikka onkin pitävät todisteet siitä, että hyvä ammatitaito vähentää huomattavasti yksilön mahdollisuutta joutua viettämään huomattava osa työiästään ilman työtä. Tällä on myös vaikutuksensa työttömyyteen käytettyjen julkisten varojen vähentämiseen ja niin ollen epäsuorasti talouskasvuun.

3 Työmarkkinoiden ja pätevyyksien dynamiikka

Koulutuksen ja/tai ammatillisen koulutuksen ja työllisyyden välistä suhdetta tarkastelevat tutkimukset koskevat yleensä muodollista kelpoisuutta ja antavat siten ymmärtää, että näiden järjestelmien välillä vallitsee funktionaalinen suhde.

Käsitettä on laajennettava kahdella tavalla, jotta voitaisiin yhä paremmin ymmärtää, mistä työmarkkinoilla ”käydään kauppaa” ja mitä tämä merkitsee taitoihin liittyvän epätasapainon kannalta. Siinä on otettava huomioon eri aikavälit, joilla koulutus, ammatillinen koulutus ja tuotanto toimivat, sekä ”taitojen” käsite erilaisten – muodollisten ja epämuodollisten – inhimillisten tuotantokapasiteettien ruumiillistumana.

Uusien taitovaatimusten tunnistamisen ja koulutusuudistusten vakiintumisen sekä uudet taidot hallitsevien opiskelijoiden työmarkkinoille siirtymisen välillä on huomattava viive. Koska yrityksiä kiinnostaa uusien taitovaatimusten täyttämisen lyhyellä aikavälillä, tämä viive taitojen tuottamisen ja tuottavan käytön välillä saattaa johtaa ”tyhjäkäyntiin” ja kääntyä siis itseään vastaan.

Tähän liittyy kysymys siitä, miten taitovaatimuksia voidaan ennakoida hyvissä ajoin. *Muodollisen pätevyyden* kysyntää ja tarjontaa (esimerkiksi korvaava ja työhönottokysyntä, uusi varanto koulutuksen ja/tai ammatillisen koulutuksen päättäneitä) voidaan ennakoida ja tasapainottaa lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä tiettyjen olettamusten pohjalta, kun taas taidot ja taitoihin liittyvät tarpeet eivät ole ennustettavissa tiettyä jaksoa pidemmälle.

Tämä väite menee pidemmälle kuin se perinteinen ongelma, että tiedot työpaikan vaatimista taidoista ja yksilön suoritusmenestyksestä siinä tulevaisuudessa ovat epätäydellisiä. Tiettyjen ominaisuuksien varustetun yksilön ”tuottavuusarvo” riippuu hänen vuorovaikutuksestaan työympäristön kanssa ja hänen taitojensa arvioinnista työssä. Yksilöt hyödyntävät työelämänsä kuluessa työpaikalla ja sen ulkopuolella saamiaan kokemuksia sopeutuakseen ja täydentääkseen taitovalikoimaansa.

Näistä syistä tutkimuksen – ja myös empiirisen tutkimuksen – tulisi keskittyä paljon entistä enemmän *taitoihin*. Tutkimusaiheita, joihin ei vielä ole tartuttu, ovat taitojen luomiseen ja käyttöön liittyvien järjestelmien lyhyen ja pitkän aikavälin näkymät ja koordinoitavat vaatimukset.

Asianmukaisen tiedon tuottaminen mahdollisesta tulevasta kehityksestä ja yhteensopimattomuudesta

muutenkin kuin vain työvoiman kysynnän ja tarjonnan muodollisten luokitusten osalta on kiireellinen tutkimustehtävä. Sama koskee myös ammattitaidon kysynnän ja tarjonnan välistä monimutkaista vuorovaikutusta, koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen laajenemisen vaikutuksia työmarkkinoihin ja taitojen hyödyntämiseen sekä instituutioiden ja muiden toimijoiden rooleja tässä prosessissa.

Taitojen ylituotanto tai alikäyttö saattaa vaikuttaa voimavarojen tuhlaukselta. Inhimillisten voimavarojen tuhlauksen välttäminen kuuluu nykyaikaisten talouksien keskeisiin ongelmiin. Kyseessä on poliittinen ongelma sanan todellisessa merkityksessä, sillä vajavaiset tiedot sekä taitojen omaksumisen ja niiden tuottavan hyödyntämisen ajoituksissa ilmenevä yhteensopimattomuus tekevät mahdottomaksi löytää pelkästään luotettaviin taloudellisiin tai sosiaalisiin laskelmiin perustuvia ratkaisuja.

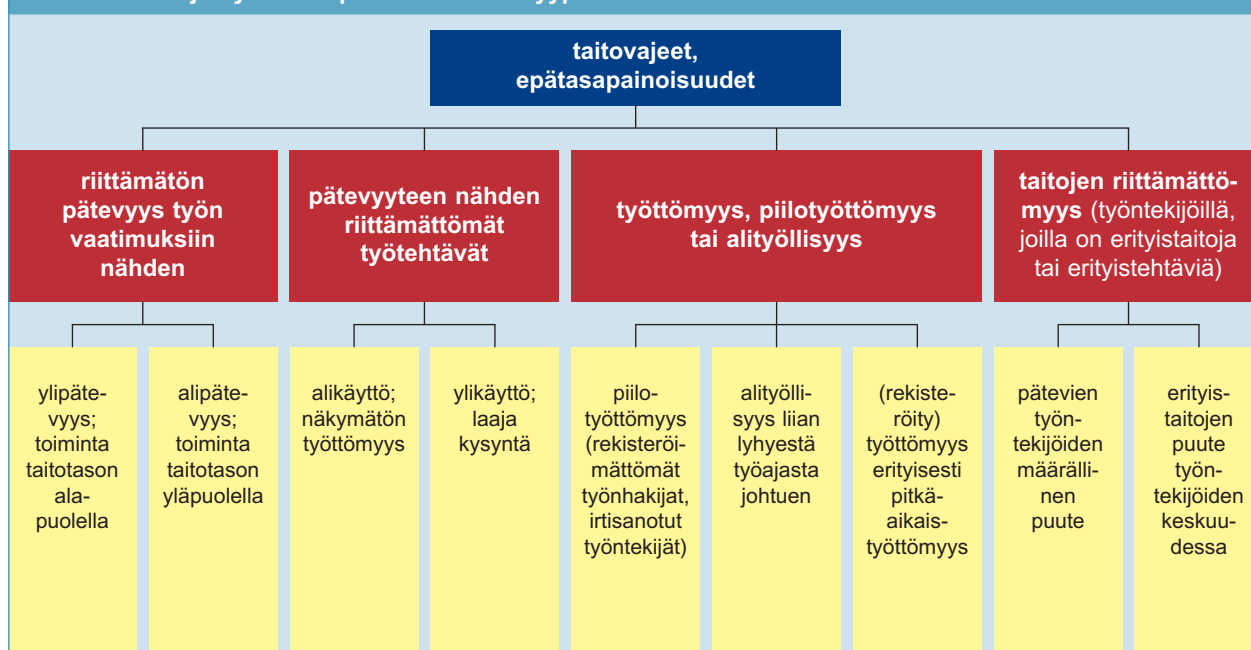
Taidot luodaan yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa koulutus- ja tuotantopuolen välillä. Kumpikin järjestelmä laatii oman strategiansa vastineena toisen toimiin.

Siirtyminen koulusta työhön on aivan erityinen ”leikkauspinta” näiden kahden järjestelmän välillä. Juuri sillä hetkellä järjestelmien etujen väliset erot näkyvät selvinä. Juuri sillä hetkellä tuotantojärjestelmällä on asiakas-toimittajasuhde koulutusjärjestelmän kanssa, ja asiakkaan normaaliin käyttäytymiseen kuuluu pyrkiä saamaan parhaat tuotteet mahdollisimman edulliseen hintaan. Yritys pitää taitoa välillisenä hyödykkeenä, jonka avulla on saatava tuottoa yrityksen investoinneille.

Koulutusjärjestelmän tavoite taas on auttaa kaikkia kehittämään omaa potentiaaliaan mahdollisimman pitkälle sekä hankkimaan ja säilyttämään työllistettävyyttä. Vaikka se toimiikin vajavaisen tiedon pohjalta, siltä vaaditaan sopeutumista pitkällä aikavälillä – yksilöiden eliniän kuluessa. Koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen sekä nonformaalin oppimisen kautta saatuja tietoja käytetään – kokonaisuudessaan tai osittain – tulevaisuuden yhteiskunnassa, josta on niukalti luotettava tietoa saatavilla.

Siksi eräänä päämääränä tulisi kehittää edes niitä perustaitoja, jotka todennäköisesti osoittautuvat kestäviksi ja jotka tarjoavat parhaan perustan myöhemmälle jatkokoulutukselle.

Kaavio 5. Taitojen yhteensopimattomuuden tyypit.



Lähde: Tekijät.

4 Taitojen yhteensopimattomuus työmarkkinoilla

Tässä kappaleessa käsitellään taitojen yhteensopimattomuutta työmarkkinoilla kolmesta näkökulmasta: sitkeä työttömyys, ylipätevyys ja ammattitaitovaje (kaavio 5). Nämä ilmiöt ovat yhtäpitäviä useimmissa EU:n maissa.

a) *Työttömyyttä* koskevat pitkän aikavälin tilastot viimeisiltä 35 vuodelta paljastavat, että OECD-maissa työttömyys on pyrkinyt jäämään entistä korkeammalle tasolle jokaisen laman jälkeen (kaavio 6). Tutkimuksissa tätä pysyvän työttömyyden ”hystereesi-ilmiötä” on selitetty sillä, että yksilöiden mahdollisuudet löytää työpaikka vähenevät ja työttömyyden kesto pitenee (riippuvuus valtiosta). Pitkäaikaistyöttömät menettävät työllistettävyytensä yhä useammin siitä syystä, että heidän taitonsa ja työhön liittyvät asenteensa ovat vanhentuneet tai kadonneet, tai siitä syystä, että he ovat menettäneet ”maineensa” työnantajien silmissä.

Kilpailevan näkemyksen mukaan rakenteellista ja pitkäaikaistyöttömyyttä eivät selitä niinkään työttömyys itse ja siihen liittyvä työllistettävyyden menetys. Sen sijaan Euroopan korkeaan työttömyyden tasoon ovat syynä yksilöiden taitoihin, sukupuoleen ja muihin ominaisuuksiin liittyvät

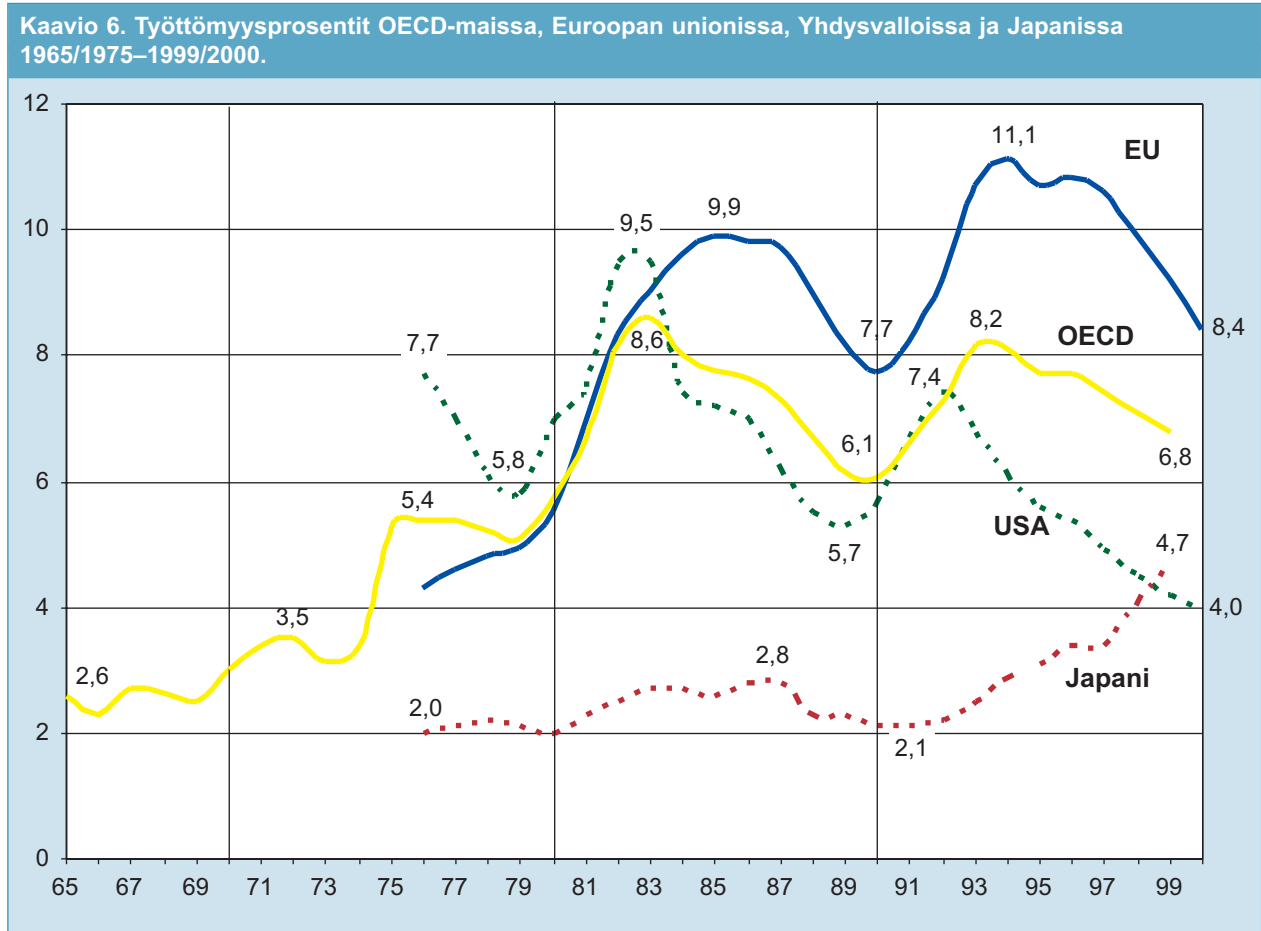
erot – jotka olivat olemassa jo ennen työttömyyden alkua – sekä työnantajien valintaprosessit.

Tähän on esitetty syiksi taitopainotteista teknistä muutosta, joka suosii pitkälle koulutettuja henkilöitä, teollistumisen taantumista, johon liittyy jatkuva siirtyminen kohti korkeampaa ammattitaitoa vaativia aloja (etenkin palveluita) ja ammatteja, sekä matalapalkkamaiden kilpailua, jotka kaikki kohdistuvat etupäässä ammattitaidottomiin työntekijöihin.

Empiirinen todistusaineisto tuntuu tukevan eroavaisuuksiin liittyvää teoriaa, vaikka tilanne vaihtelee maasta toiseen. Poliittiset toimet tulisi valita sen mukaan, kumpi näistä kahdesta selityksestä on vallitseva missäkin maassa.

Pitkäaikaistyöttömien uudelleenaktivointi tarjoamalla tilapäistyötä sekä koulutusta, jolla verestään vanhentuneita taitoja, psykologinen tuki, palkkakustannusten alentaminen ja työnantajille suunnatut tiedotuskampanjat kuuluvat toimiin, jotka saattavat tulla kysymykseen, jos riippuvuus valtiosta on pysyvän työttömyyden pääsyy.

Jos eroavuusväite pitää paikkansa etenkin niitä työntekijöitä tarkasteltaessa, joilla on heikko ammattitaito, koulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen liittyvät poliitikot kantavat päävastuun taitotason parantamisesta, soveltamiskelpoisten



Selitys: vuotuiset keskiarvot; EU, Japani, Yhdysvallat: prosenttia työvoimasta; OECD-tiedot: prosenttia siviilityövoimasta, standardoidut työttömyysprosentit.

Lähteet: OECD: *Economic outlook*, eri numerot; EU, Japani, Yhdysvallat: Eurostatin NewCronos-tietokanta: työttömyys, teema 3, B-sarja (eri numerot); Euroopan komissio, 1999; *Työllisyys Euroopassa 1999*, Luxemburg, EUR-OP.

sekä käytännön taitojen tarjoamisesta, nonformaalin oppimisen tukemisesta sekä jatkuvan sopeutumisen edistämisestä työmarkkinoiden tarpeisiin elinikäisen oppimisen muodossa. Näiden taitojen katsotaan helpottavan pääsyä työelämään sekä varmistavan työllistettävyyden pitkällä aikavälillä.

Todellisuudessa molemmat pysyvän työttömyyden syyt – riippuvuus valtiosta sekä työntekijöiden erot – ovat kuitenkin havaittavissa yhtä aikaa. Kysymys vaatii lisätutkimusta sekä yhteen sovitettuja politiikkoja, jotka eivät keskity vain toiseen näistä puolista vaan jotka pyrkivät ottamaan huomioon molemmat sekä kunkin maan poliittisen, taloudellisen ja sosiaalisen tilanteen.

b) Toisessa taitojen yhteensopimattomuuden tyyppissä on kysymys *ylipätevyydestä* eli työntekijän käytöstä hyödyntämättä täysin tämän pätevyystasoa. Lukuisat tutkimukset ovat paljastaneet, että ylipätevyyttä pidetään yhä merkittävämpanä tekijänä Euroopan työmarkkinoilla. Ylipätevyys tuntuu liittyvän työntekijöihin, joilla on alhainen tai keskinkertainen taitotaso, ja etenkin naisiin enemmän kuin muita ammattitaitoisempiin työntekijöihin tai miehiin.

Ylipätevyysilmiötä on selitetty ainakin osittain useilla teorioilla. Empiirisiin mittauksiin, joissa käytetään objektiivisiin, subjektiivisiin tai epäsuoriin lähestymistapoihin perustuvia menetelmiä, liittyy kaikkiin omat hyvät ja huonot puolensa. ⁽⁵⁾

⁽⁵⁾ Teoreettista perustaa ja mittaustapoja käsitellään yksityiskohtaisemmin tausta- ja yhteenvetoraporteissa.

Näihin lähestymistapoihin perustuvien empiiristen tutkimusten tuloksista on vaikea saada selkeää kuvaa eri maista ja kausista. Eri maiden välillä, nuorten ja vanhempien työntekijöiden aseman välillä (riittävästi työllistetty, työtön, työuran alussa) sekä miesten ja naisten välillä on huomattavia eroja. Lisäksi työnantajien ja työntekijöiden asenteet sekä institutionaaliset järjestelyt ja säännökset (esimerkiksi työttömyyskorvauksista) vaikuttavat huomattavasti ylipätevyysongelmaan.

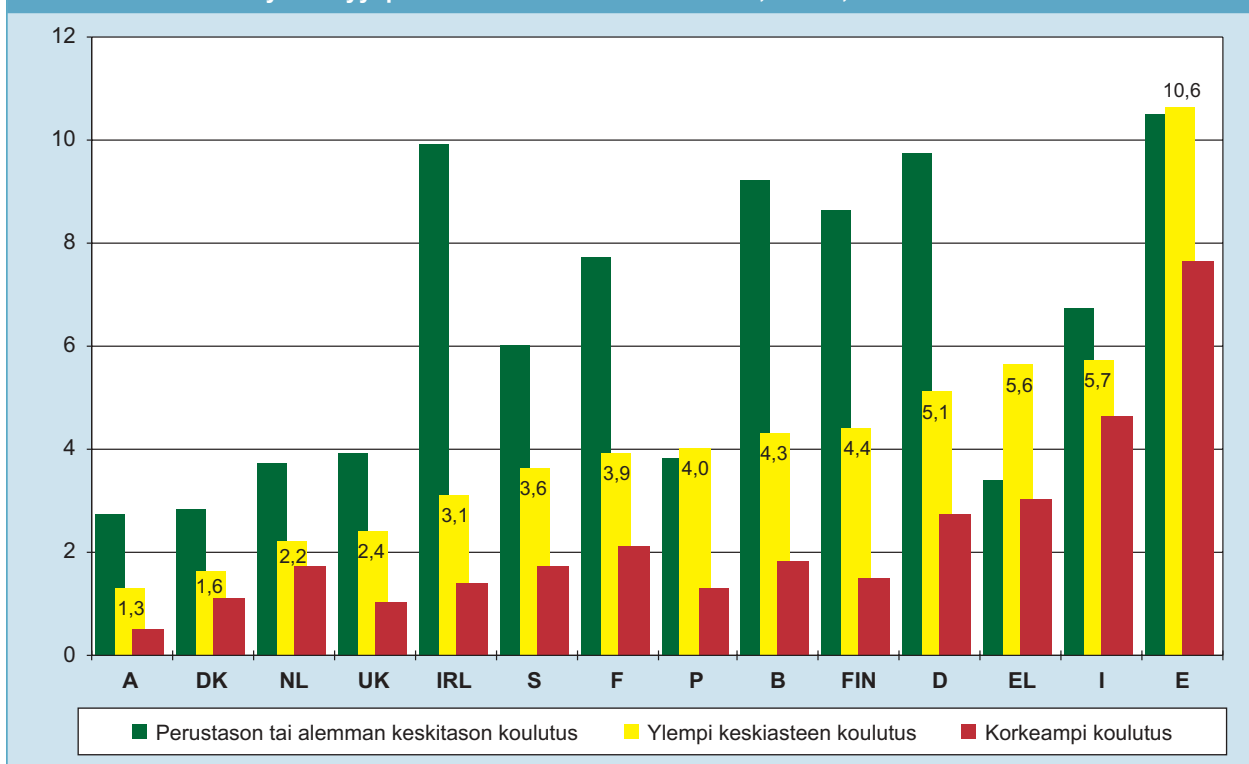
Selkeän kuvan luomista ylipätevyydestä vaikeuttavat lisäksi eri tutkimuksilla ja lähestymistavoilla saadut erilaiset tulokset jopa samassakin maassa. Pitkittäistietoja ja yhä laajempaa ylipätevyyden osoitinjoukkoa käyttäen on saavutettu huomattavaa edistystä.

Ylipätevyyden lisääntymistä voitaisiin korjata tai estää monilla poliittisilla toimilla. Näihin kuuluvat asianmukaiset ammatillisen koulutuksen järjestelmät, jotka välittävät yhä laajempia sekä markkinoitavia taitoja. Opinto-

ohjauksessa tulisi tarjota entistä parempaa tietoa senhetkisistä ja tulevista taitotarpeista ja siten lisätä tietoisuutta tietyn koulutusohjelman ja ammatillisen koulutuksen ohjelman valintaan – tai poliittiseen suosimiseen – liittyvistä pitkän aikavälin riskeistä ja mahdollisuuksista. Muita esiin tuotuja toimia ovat esimerkiksi alueellisen liikkuvuuden edistäminen, työttömyyskorvausten uudelleenmäärittely, palkkojen eriyttäminen ja ihmisten osallisuuden lisääminen oman ammatillisen koulutuksensa ja korkeamman asteen koulutuksensa kustannusten rahoittamiseen.

Tutkimuksissa tulisi hyödyntää paljon entistä enemmän pitkittäistietoja, joissa otetaan huomioon taitojen hyödyntämisen (tai vajaakäytön) vähittäinen prosessi työuran näkökulmasta. Myös taitojen nonformaaliin osaan tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota: pelkkä muodollinen pätevyys tuntuu yhä riittämättömämmältä selittämään työhönoton, taitojen hyödyntämisen, liikku-

Kaavio 7. Pitkäaikaistyöttömyysprosentit koulutustason mukaan, EU-15, 1997.



(^a) Pitkäaikaistyöttömyys (työttömyyden kesto yksi vuosi tai enemmän) prosentteina työvoimasta samalla koulutustasolla; ryhmitelty ylemmän keskitason koulutuksen mukaan.

Lähde: Bollens J., "Unemployment and skills from a dynamic perspective", Descy P., Tessaring M. (toim.), *Training in Europe*, 2001, osa 2 (pohjana Eurostatin yhteisen työvoimatutkimus 1997).

vuoden sekä työntekijöiden uran ja etenemisen monimutkaisia prosesseja.

c) Kolmas tässä raportissa käsitelty työmarkkinoiden yhteensopimattomuus koskee *ammattitaitovajetta*. Tätä pidetään yhä enemmän tietämyspohjaisen ja tietoyhteiskunnan kehityksen esteenä.

Useimmissa EU:n jäsenvaltioista raportoiduissa ammattitaitovajeissa on kyse tieto- ja viestintätekniikan alan työntekijöistä sekä insinööritaidoista mutta myös taloustieteilijöistä, opettajista ja terveydenhuoltoalan työntekijöistä. Lisäksi yritykset valittavat työntekijöiden perustaitojen puutteesta – luku- ja laskutaidon, viestintätaitojen sekä tieto- ja viestintätekniikan perustaitojen puutteesta. Euroopan laajuudessa tulevaisuuden tutkimuksessa, joka perustui tietojärjestelmien hoitajien ja välittäjien haastatteluihin sekä koulutus- ja ammattikoulutustilastoihin – metodologia, joka voidaan kyseenalaistaa –, ennustettiin yli 1,7 miljoonan tieto- ja viestintätekniikan alan työntekijän vajetta vuoteen 2003 mennessä (taulukko 12).

Tältä pohjalta nykyiset kansallisen ja Euroopan tason politiikat keskittyvät verkko-oppimisen ja tukirakenteiden edistämiseen, perustaitojen tarjoamiseen sekä opettajien ja kouluttajien tieto- ja viestintätekniikkaan liittyvän pedagogisen tiedon kehittämiseen.

Taulukko 12. Vajeet tietoteknisissä taidoissa Euroopassa ^(a) , 1998–2003.			
	1998	2000	2003
Kysyntä (x 1 000)	8 772	10 421	13 071
Tarjonta (x 1 000)	8 313	9 189	11 331
Vaje (x 1 000)	459	1 232	1 740
Vaje (prosenttia)	5	12	13
<i>josta vajetta prosentteina</i>			
Verkottumistaidot	14	23	33
Sovellustuntemus	4	12	10
Erityistaidot	5	10	10
Teknologisesti neutraalit taidot	5	9	14
Ylläpitäjän taidot	3	3	3

^(a) Euroopan unioni ja Sveitsi.

Lähde: IDC (International Data Corporation), Milroy A., Rajah P., *Europe's growing IT skills crisis*, 2000, <http://www.idc.com>

Ammattitaidon vajeen osoittamista koskevat epäilevät mielipiteet liittyvät sekä tutkimusmetodologian ajoittaiseen avoimuuden puutteeseen sekä siihen, että ammattitaitoisen henkilökunnan puute yrityksessä on ainoastaan yksi eikä useinkaan kaikkein merkittävin monista muista innovaation ja tuotannon kasvun esteistä. Toinen vakava vastaväite on se, että vajeet saattavat olla kestoltaan lyhyen tai keskipitkän aikavälin vajeita ja että tilanne saattaa kääntyä päinvastaiseksi parin vuoden kuluessa. Kun otetaan huomioon taitojen kehittämisen ja tuottavan käytön välinen pitkä viive, tämä saattaa johtaa tyhjäkäyntiin, mikä aiheuttaa pitkällä tähtäimellä vakavia ongelmia.

Niinpä esimerkiksi nykyinen tieto- ja viestintätekniikan alan työvoiman vaje eräissä maissa saattaa myös olla pitkän aikavälin seuraus tietokone- ja ohjelmointikurssien julkisen rahoituksen leikkauksista sekä tietokoneasiantuntijoiden ja ohjelmoiden aiemmista korkeista työttömyyslukuista, jotka ovat vaikuttaneet myös opintosuunnan valintaan kyseisenä aikana ja johtaneet valmistujien määrän pienenemiseen joitakin vuosia myöhemmin.

Tarvitaankin syklisten vaihteluiden huolellista pohdintaa – nimenomaan koulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen liittyvissä poliittisissa toimitissa – sekä näiden pitkän aikavälin vaikutusten arviointia, mitä tulee yksilöiden koulutusta ja ammatillista koulutusta koskeviin valintoihin ja uuteen kykyjen tarjontaan.

5 Tulevaisuuden taitovaatimukset

Vaikka ihmisen ei olekaan suotu ennustavan tulevaisuutta, tulisi kuitenkin pyrkiä selvittämään tulevaisuuden mahdollisuuksia ja uhkia ja siten poliittisia toimia, joita tarvitaan ehkäisemään tulevaisuuden taloudellisiin muutoksiin sekä taitojen kysyntään ja tarjontaan liittyvä epätasapaino.

Ennusteiden tarkoituksena on saattaa kaikkien tasojen päätöksentekijät tietoisiksi tehtyjen ja tekemättä jätettyjen toimien seurauksista. Ne voivat antaa osviittaa pitkän aikavälin kehityksestä, esimerkiksi väestöpohjan muutoksista, sekä sen vaikutuksista koulutukseen, ammatilliseen koulutukseen ja työllisyyteen. Mitä nopeampi muutos kuitenkin on, sitä vaikeampaa ja epävarmempaa ennustaminen on.

Siksi ennusteet toimivat myös arviointina ja varoituksina, koska ne saattavat osoittaa toiminnan tarpeen tai varoittaa epäsuotuisasta kehityksestä. Ennusteilla ei voida koskaan ennakoita tulevaisuuden todellisuutta. Ne voivat kuitenkin toimia didaktisena työvälineenä, jonka avulla lisätään ymmärtämystä ja tietoisuutta tulevaisuuden mahdollisuuksiin liittyvistä tekijöistä ja tavoista vaikuttaa niihin ajoissa.

Tämä on taitojen ja työllisyyden ennustamista, sen hyötyjä ja haittoja sekä sen käyttömahdollisuuksia yksilöiden, yritysten ja valtion päätöksenteossa koskevan laajan (ja loputtoman) keskustelun keskeisenä sisältönä.

Taitojen ennustamiseen on monenlaisia lähestymistapoja. Ne vaihtelevat kovista kysynnän ja tarjonnan määrällisistä arvioista, jotka perustuvat osittain ekonometrisiin sekä vuo- ja siirtymämalliin, yhä kvalitatiivisempiin lähestymistapoihin, kuten skenaarioihin, Delphin menetelmällä laadittuihin selvityksiin, tarkkailuun, esikuva-analyysiin, asiantuntijapaneelien ja holistisiin lähestymistapoihin.

Kvantitatiivisia taitoennusteita toteutetaan useissa EU:n jäsenvaltioissa, kuten Saksassa, Irlannissa, Alankomaissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa sekä osittain myös Suomessa ja Ruotsissa. Monet KIE-maat, joilla on omat perinteensä taloudellisessa ja työvoimaa koskevassa suunnittelussa, suuntautuvat nyt kohti länsimaissa käytettyjä menetelmiä. Kaikki Euroopan maat eivät kuitenkaan ole vakuuttuneita tällaisten ennusteiden merkityksestä ja hyödyllisyydestä. Osittain myös tilastollisten perusrakenteiden puutteen vuoksi niissä luotetaan entistä kvalitatiivisempaan tai tarkkailuun perustuvaan lähestymistapaan, johon sisältyvät verkostot ja alueellisen tai paikallisen tason toimijat. Näitä käsitellään raportissa tarkemmin.

Lisäksi ennustusväliä on pidennetty. Tämä tapahtuu esimerkiksi ottamalla mukaan yleisiä taitoja ja pätevyksiä muodollisen pätevyyden lisäksi (joka on tähän mennessä ollut vallitsevana ennustemalleissa) ja ottamalla huomioon yritystaso sekä yhä enemmän alueellinen ja paikallinen taso.

Euroopan tasolla pohditaan samoin tulevaa kehitystä ja siihen liittyviä strategioita. Tietojen rajallisuuden ja Euroopan talousjärjestelmä- ja ammattitaitokirjon vuoksi nämä

ennusteet laaditaan kuitenkin enimmäkseen skenaarioiden, esikuva-analyysien ja tulevaisuusanalyysien muotoon ja asianmukaiset osoittimet, kuten väestöpohja, talouskasvu ja tekninen kehitys, otetaan osittain huomioon.

Viides osa

Yksilön suorituskyky, siirtyminen työelämään ja sosiaalinen syrjäytyminen

Raportin viidennessä osassa käsitellään useita lähinnä yksilötason aiheita. Aluksi esitellään tutkimusta, joka käsittelee koulutukseen osallistumisen määrääviä tekijöitä ja koulutuksen yksilötason vaikutuksia, kuten palkkoja, työttömyyttä, tuottavuutta ja liikkuvuutta. Tämän jälkeen käsitellään tutkimusta, joka käsittelee siirtymistä koulutusjärjestelmästä työelämään; tämä aihe herättää jatkuvasti tutkijoiden ja poliittisten päättäjien kiinnostusta. Kolmannessa luvussa kuvaillaan työmarkkinoilta ja ammatillisista koulutustoimista syrjäytymiseen johtavia tekijöitä sekä ammattitaidottomien työntekijöiden asemaa.

1 Koulutus ja henkilökohtainen suorituskyky

Laajalti ollaan sitä mieltä, että ammatillisella koulutuksella on merkittävä myönteinen vaikutus yksilön suoriutumiseen ja että se selittää yleisesti suuren osan palkkojen, työttömyyden ja muiden muuttujien vaihteluista. Tutkimustuloksissa, jotka koskevat ammatilliseen koulutukseen hakeutumista ja sen vaikutuksia, on kuitenkin huomattavia eroja riippuen kansallisista koulutusjärjestelmistä, ammatillisen koulutuksen järjestelmistä sekä tietojen ja tutkimusmenetelmien luonteesta ja laadusta.

Kokonaisuudessaan lukuisat tutkimukset ovat vahvistaneet positiivisen riippuvuuden koulutuksen, ammatillisen koulutuksen ja yksilön suoriutumisen välillä. Parempaan koulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen saaneet ovat keskimäärin muita useammin palkkatyössä, heidän ansionsa ovat muita paremmat, he ottavat yhä useammin osaa ammatilliseen jatkokoulutukseen, he ovat harvoin työttömiä, he työllistyvät muita useammin itsensä, heidän alueellinen liikkuvuutensa on yleisempää, ja he käyttävät työssään uusia ja teknisesti korkeatasoisia välineitä.

Taulukko 13. Koulutukseen paluu prosentteina joissakin OECD-maissa sukupuolen mukaan 1995.								
	Naiset			Miehet				
	Ylempi keskitaso	Muu kuin yliopistotaso	Yliopistokoulutus	Ylempi keskitaso	Muu kuin yliopistotaso	Yliopistokoulutus		
Alankomaat	24,4	–	10,5	14,1	–	10,8		
Australia	12,5	7,9	6,7	7,5	9,7	10,4		
Irlanti ^(a)	28,8	8,2	17,4	18,6	11,7	14,0		
Italia	9,5	–	4,6	10,4	–	9,9		
Kanada	16,1	28,1	28,5	12,5	23,0	16,5		
Norja	17,3	7,8	13,3	11,3	9,4	11,6		
Portugali	32,4	–	28,3	33,3	–	27,3		
Ranska	14,1	20,1	12,7	14,2	17,6	14,1		
Ruotsi	9,9	4,2	5,3	10,9	6,5	8,2		
Saksa	5,5	8,7	8,2	5,7	16,6	10,9		
Suomi	8,1	12,2	14,3	10,4	10,5	14,8		
Sveitsi	22,1	17,7	5,2	19,0	27,1	5,5		
Tanska	11,8	5,1	9,2	10,4	5,2	11,0		
Yhdistynyt kuningaskunta	19,1	13,7	19,1	14,3	4,8	12,7		
Yhdysvallat	22,9	10,5	12,6	26,3	8,9	12,6		
Keskiarvo ^(b)	16,4	11,1	12,5	14,9	10,7	13,6		

^(a) Tiedot vuodelta 1994.

^(b) Painottamaton keskiarvo.

Huom. Tummennetut luvut: keskiarvoa suurempi.

Lähde: OECD, 1998, *Human capital investment. An international comparison*, Pariisi, OECD/CERI, kaavio A4.4.

Vaikka nämä tulokset osoittavatkin selvästi yksilön ammatillisesta koulutuksesta saamat edut, ne eivät sinänsä ole mikään politiikan ohjenuora. On osoituksia siitä, että itsevalinta eli ongelma, joka syntyy, kun yksilön koulutuksen jälkeen saamia tuloksia verrataan saman yksilön (tai täysin verrannollisen vertailuryhmän) ilman koulutusta saavuttamiin tuloksiin, saattaa vääristää tuloksia vakavasti.

Lisäksi ammatillisen koulutuksen tulosten erojen muita keskeisiä elementtejä – kuten ansioita, työtömyyttä tai työuraa – ei voida osoittaa pelkästään koulutuksesta riippuvaisiksi. Synnynnäiset kyvyt, kykyjen ja mieltymysten eroavuudet, perhetausta, poliittiset tapahtumat, onni sekä taloudellinen ja tekninen kehitys ovat kaikki tekijöitä, jotka vaikuttavat asiaan ja vääristävät tuloksia, jos niitä ei sisällytetä analyysiin.

Kaikkiaan empiirisestä aineistosta voidaan päätellä, että strukturoidut ammatillisen koulutuksen

järjestelmät sekä suuret investoinnit ammatilliseen peruskoulutukseen yleensä vähentävät yksilön palaamista ammatillisen jatkokoulutuksen piiriin. Tämä tuntuu pätevän Saksan ja Ranskan tapaisissa maissa. Toisaalta taas vähemmän strukturoiduissa ammatillisen peruskoulutuksen järjestelmissä (kuten Yhdistynyt kuningaskunta ja Yhdysvallat) yksilöt tuntuvat palaavan yhä useammin jatkokoulutukseen.

Eräät tulokset asettavat hallituksen osuuden ammatilliseen koulutukseen kyseenalaiseksi. Muodollinen koulutus ja ammatillinen koulutus eivät tietenkään kykene suojaamaan kaikkia ihmisiä kaikilta elämän karikoilta, mutta ne voivat toimia erittäin tehokkaina aseina, kun niitä käytetään oikeaan aikaan, oikeassa määrin ja oikeansisältöisinä. Eräissä yksilön työelämän vaiheissa saattaa olla yhä enemmän apua muista strategioista, kuten informaalista oppimisesta tai alueellisesta, yrityksen sisäisestä tai ammatillisesta liikkuvuudesta.

Ammatillisen koulutuksen tukipolitiikkojen laatumiseksi tarvitaan riittävää, järjestelmällistä ja säännöllistä ennakkoon tapahtuvaa tutkimussuunnittelua ammatilliseen koulutukseen liittyvien toimien ja niiden tulosten välisen monitahoisen suhteen valottamiseksi. Julkistalouden tiukat talousarviot lisäävät tulevaisuudessa tarvetta osoittaa ammatillisen koulutuksen ohjelmien vaikutukset ja tehoavuus. Räättälöity tutkimusohjelma, joka perustuu mieluiten pitkittäistietoihin ja jossa otetaan huomioon tilanteiden vaihtelut, ihmisten eroavaisuudet sekä ammatillisen koulutuksen järjestelmien, hallitusten, markkinoiden jne. väliset erot, on kuitenkin kallis ja aikaa vievä.

Mikrotason tietoihin perustuvaa vertailevaa ammatillisen koulutuksen tutkimusta voidaan ratkaisevasti parantaa säännöllisesti koostettujen, koko Euroopan kattavien tietokantojen avulla, kuten Euroopan yhteisön työvoimatutkimus, Euroopan yhteisön kotitalouksia koskeva paneeli, ammatillinen jatkokoulutustutkimus tai kansainvälinen aikuisten lukutaitotutkimus. Huolimatta siitä, että osa metodologisista ongelmista on vielä ratkaisematta, kansainvälisissä kartoituksissa määriteltäneiden vertailukelpoisesti merkittävimmät inhimilli-

sen pääoman ja ammatillisen koulutuksen muuttajat. Lisäksi näiden tietojoukkojen saatavuutta tutkimuskäyttöön tulisi huomattavasti parantaa.

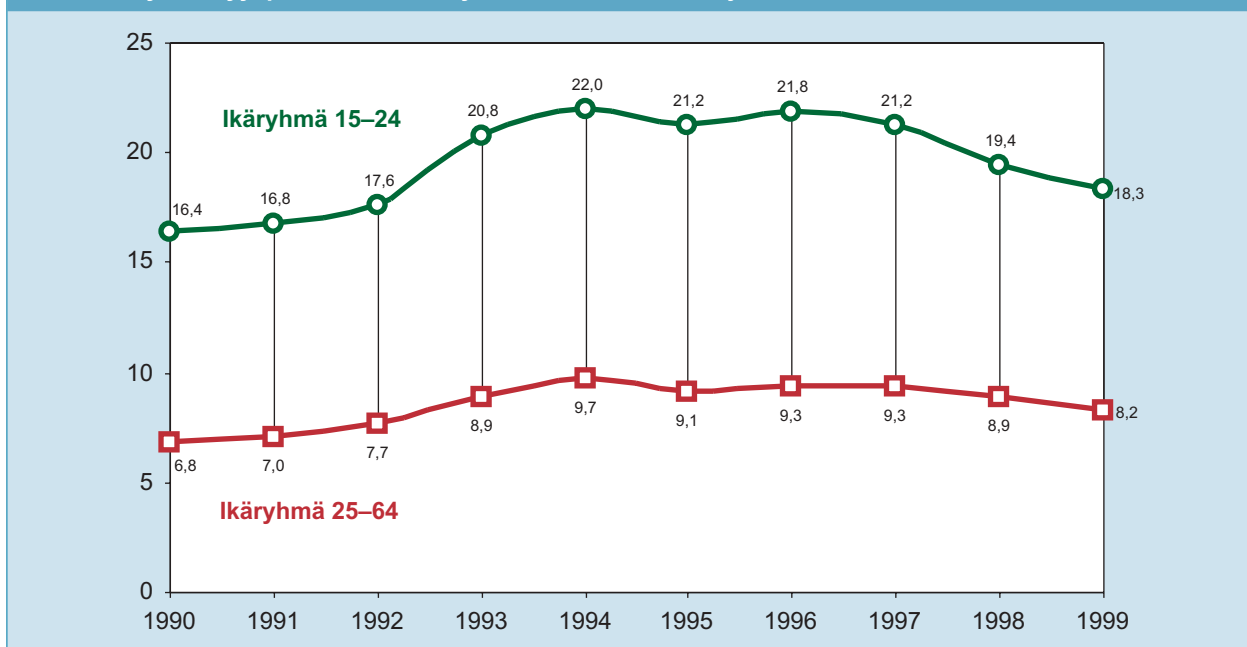
2 Siirtyminen koulutusjärjestelmästä työelämään

Tutkijat ja poliittiset päättäjät ovat jo toistakymmentä vuotta kiinnittäneet huomiota koulutusjärjestelmän ja työelämän väliseen siirtymävaiheeseen. Poliitikkojen yhä paremman kohdistamisen kannalta onkin ratkaisevan tärkeää ymmärtää tämän vaiheen taustalla olevaa dynamiikkaa.

Nuoret ovat aikuisiin verrattuna suhteellisesti huomionnassa asemassa työmarkkinoilla sekä työn tarjonnan että sen laadun kannalta huolimatta monista asianhaaroista, jotka tällä hetkellä vaikuttavat nuorten eduksi: nuorten ikäluokkien koon asteittainen pieneneminen useimmissa Euroopan maissa, nuorten koulutustason yleinen kohoaminen, koulutusajan pidentyminen, nuoria todennäköisimmin palkkaavien alojen suhteellinen kasvu sekä monet toimet, joiden tarkoituksena on helpottaa nuorten siirtymistä työmarkkinoille.

Työttömyys kohtaa nuoria ja etenkin heistä vähiten ammattitaitoisia useammin kuin aikuisia. Nuorten

Kaavio 8. Työttömyysprosenttien kehitys 1990–1999: nuorten ja aikuisten vertailu, EU-12/EU-15.



Huom. Vuotta 1995 vanhemmat luvut viittaavat EU-12:een.

Lähde: Eurostat: Yhteisön työvoimatutkimus.

työpaikat ovat aikuisia epävarmempia, ja siirtymäaika koulutusjärjestelmästä lähtemisen ja vakinaisen työpaikan saamisen välillä on yhä pidempi.

Yksilötasolla (koulutusjärjestelmästä poistuvien osalta) tätä siirtymistä voidaan pitää muutosvaiheena, jonka kuluessa nuori siirtyy kokopäiväisestä peruskoulutuksesta vakiintumisvaiheen kautta työmarkkinoille (tai tapauskohtaisesti niiden ulkopuolelle).

Siirtymisvaiheen hallitsevia tekijöitä tarkasteltaessa vertaileva tutkimus on erittäin hyödyllinen työväline, jonka avulla voidaan mitata koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen välisiä eroja eri maissa, vertailla työmarkkinoille siirtymisen prosesseja sekä tunnistaa ratkaisevia tekijöitä.

Koulutusjärjestelmien luonne (standardoinnin ja eriyttämisen aste ja kerrostuneisuus) sekä työmarkkinat (sisäisten markkinoiden hallitsevuus, työhön pääsyä säätelevän järjestelmän laajuus, ammattien sisäiset työmarkkinat) vaihtelevat Euroopassa samoin kuin näitä yhdistävien siteiden määrä (siteiden puuttumisesta erittäin tiukkoihin sidosverkkoihin). On lisäksi selvää, että kansallisilla instituutio-naalisilla järjestelyillä on huomattava vaikutus siihen, miten yhteiskunnallinen ja taloudellinen eriarvoisuus heijastuu koulumenestykseen, työmarkkinoille siirtymiseen ja yksilöiden suoriutumiseen.

Työmarkkinoiden rakenteella ei ole suoraa suhdetta koulutusjärjestelmiin, mutta todennäköisesti sillä on vaikutus nuorten siirtymiseen koulutuksesta vakinaiseen työhön.

Nuoret työvoimana voidaan jaotella seuraavien kriteerien mukaisesti: koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen tyyppi, pätevyys sekä markkinoille saapuvien yhteiskunnalliset ja kulttuuriset ominaisuudet. Työnantajat ottavat huomioon nämä lähtötekijät nuorten työntekijöiden palkkaamista koskevissa päätöksissään.

Kun ammattikoulutusjärjestelmät ovat enimmäkseen yleisesti suuntautuneita ja kun työmarkkinoita hallitsevat yritysten sisäiset markkinat, tulokkaat hankkivat ammattitaidon pääasiassa työpaikalla. Nuoret tulevat todennäköisesti työmarkkinoille heikolla ammattitaidolla varustettuna ja joutuvat huonompaan asemaan kilpaillessaan yrityksessä jo työssä olevien henkilöiden kanssa yhä paremmista työpaikoista, uralla etenemisestä ja työpaikan pysyvyydestä. Ammatti-kohtaisilla työmarkkinoilla tulokkailla on sitä vastoin hyvät mahdollisuudet löytää työpaikka, joka vastaa heidän erityistä ammatillista pätevyyttään.

Olosuhteet, jotka nuoret joutuvat kohtaamaan työmarkkinoille saapuessaan, vaihtelevat Euroopassa. Euroopan maat voidaan jakaa kolmeen ryhmään työttömyysriskin mukaan:

a) Tanska, Saksa, Alankomaat ja Itävalta, joissa nuorten työttömyysluvut ovat suhteellisen alhaiset ensimmäisen työmarkkinoilla olovuoden aikana (8–14 prosenttia)

b) Belgia, Ranska, Irlanti ja Yhdistynyt kuningaskunta, joissa uran alkuvaiheen työttömyyslukuja voidaan pitää keskinkertaisina (18–36 prosenttia)

c) Välimeren maat (Kreikka, Espanja ja Italia), joissa luvut ovat kaikkein korkeimmat ensimmäisenä vuonna työmarkkinoille tulon jälkeen (21–49 prosenttia); Portugalissa malli on samanlainen kuin ryhmässä b.

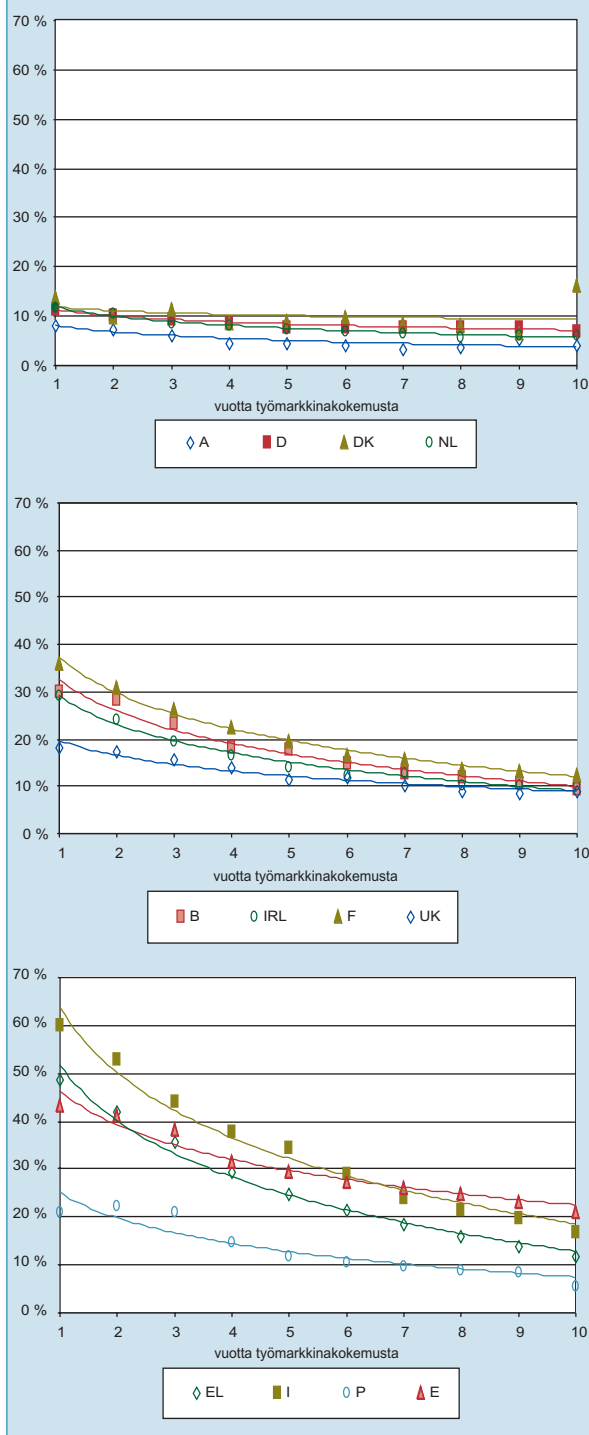
Erot pienenevät nopeasti ensimmäisten työmarkkinoilla vietettyjen vuosien kuluessa. Kymmenen vuoden kuluttua maiden väliset erot ovat hyvin pieniä (kaavio 9).

Nuorten siirtymisen tutkiminen pelkästään iän perusteella on sama asia kuin väitettäessä, että samanikäisten nuorten koulutustasoon ja työelämään astumisikään liittyvä käyttäytyminen on erittäin samanlaista. Tietyn ikäryhmän nuoret saattavat hyvinkin olla kovin erilaisissa elämäntilanteissa (opiskelu, opintosuoritusten uusiminen, asepalvelus tai työelämä – työllisyys tai työttömyys). Niinpä siirtymistä on asianmukaista tarkastella sen mukaan, miten kauan yksilöt ovat olleet työmarkkinoilla eli miten kauan aikaa on kulunut siitä, kun he lähtivät pois koulutusjärjestelmästä.

Uusille tulokkaille esimerkiksi tarjotaan usein määräaikaista työsopimusta. Voidaan kuitenkin miettiä, liittyykö nuorten työpaikkojen epävarmuus kokemuksen puutteeseen vai siihen, että he ovat uusia tulokkaita yrityksessä. Siinä tapauksessa hiljattain palkatuille kokeneillekin työntekijöille tarjottaisiin muita useammin määräaikaista työsopimuksia. Hiljattain palkattujen työntekijöiden asemaa tarkasteltaessa vanhempien työntekijöiden etu työpaikan pysyvyyden suhteen on suhteellisen pieni (paitsi Ruotsissa). Joustavuutta sievät siis hiljattain palkatut yleensäkin, eivät ainostaan nuoret.

Poikkileikkaustiedoille perustuvissa analyyseissä ei kuitenkaan pystytä yksityiskohtaisesti ottamaan huomioon siirtymäprosessia ennen vakituisen työpaikan saamista. Pitkittäistutkimukset tuntuisivat soveltuvan muita paremmin tämäntyyppisen analyysin tekemiseen. Pitkittäissuuntaisia tutkimuk-

Kaavio 9. Työttömyysprosentit potentiaalisen työmarkkinakokemuksen mukaan ylemmän keskiasteen koulutuksesta valmistuvilla (ISCED 3).



Huom. Merkinnot osoittavat todellisia arvoja, viivat suuntauksia (logaritmisia suuntauksia).

Lähde: Gangl M., *European perspectives on labour market entry: A matter of institutional linkages between training systems and labour markets?* MzES Working paper 24, Mannheim: Mannheim Centre for European Social Research, 2000.

sia, joiden avulla saataisiin vertailukelpoista tietoa siirtymävaiheesta Euroopassa, ei kuitenkaan ole.

TSER CATEWE (*Comparative analysis of transitions from education to work in Europe, vertailututkimus siirtymisestä koulutuksesta työhön Euroopassa*) -hankkeessa yhdistyy työvoimatutkimuksista saatujen pitkittäistietojen sekä eräissä maissa toteutetuista siirtymätutkimuksista (Alankomaat, Irlanti, Ranska, Skotlanti) saatujen aikaotosten (virtaama) analysointi. Tätä raporttia kirjoitettaessa kyseisestä hankkeesta oli käytävissä vain osittaisia tuloksia. Ne vahvistavat, että yhdistetyistä (vaikkapa vain muutamasta maasta peräisin olevista) poikkileikkaus- ja pitkittäistiedoista saadaan varsin täydellinen analyysi koulutusjärjestelmän ja työelämän välisestä siirtymävaiheesta Euroopassa.

Tutkimuksessa päädyttiin siihen tulokseen, että tämän hetken onnistuneimmille eurooppalaisille malleille on tyypillistä pitkälle menevä integraatio ja koordinaatio valtion, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien välillä. Vaikuttaa siis ratkaisevan tärkeältä rakentaa vahvat suhteet koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen järjestelmien ja pääasiallisten taloudellisten toimijoiden välille etenkin ala-, alue- ja paikallistasolla.

Siirtymävaiheeseen kohdistuvan tutkimuksen avulla on kerätty enemmän kokemusta kuin muilla koulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen kohdistuvilla tutkimusaloilla; käytävissä on tällä hetkellä kuitenkin niukalti vertailukelpoisia tietoja. Ne rajoittuvat Euroopan yhteisön työvoimatutkimuksen tuloksiin (joka ei keskittynyt tähän aiheeseen) ⁽⁶⁾ ja vertailukelpoisiin pitkittäisiin tietokantoihin, jotka on kerätty eräiden maiden tutkijoiden yhteistyönä ja osittain Euroopan komission rahoituksella.

Siirtymävaihetta koskevalle tutkimukselle on tyypillistä kysyntää koskevan tiedon puute, minkä johdosta tämänhetkinen tutkimus painottuu yksilötasolle ja tarjonnan puolelle sekä todistaa uusien yritystutkimusten tarpeellisuudesta (katso edempänä).

Koulutusjärjestelmästä työelämään siirtymisen helpottaminen on ensisijainen poliittinen tavoite. Tarvittavia toimia ei kuitenkaan tällä hetkellä voida perustaa luotettavan empiirisen tutkimuksen pohjalta, koska tiedot ovat

⁽⁶⁾ On huomattava, että siirtymisvaihetta käsittelevä tilanteeseen sopiva moduuli sisällytettiin työvoimatutkimukseen vuonna 2000. Alustavia tuloksia saadaan vuoden 2001 jälkimmäisellä puoliskolla.

epätäydellisiä ja koska vertailututkimukset puuttuvat. Nämä aukot on paikattava luomalla aiheenmukaisia tietopankkeja ja kehittämällä käynnistettyjen toimien vaikutuksiin kohdistuvaa vertailututkimusta.

3 Yhteiskunnallinen syrjäytyminen ja paluu yhteiskuntaan ammatillisen koulutuksen avulla

Teollisuusmaiden taloutta viimeisten 20–30 vuoden aikana mullistaneet rakennemuutokset ovat tuoneet tullessaan huomattavia muutoksia myös työmarkkinoiden rakenteeseen ja yhteiskuntaluokkiin. Syrjäytymiselle yhdellä tai useammalla yhteiskunnallisen elämän alalla altistuvien ihmisten joukko on kasvanut.

Yhteiskunnallinen syrjäytyminen ilmenee kuiluina tiettyjen ryhmien ja muun väestön välillä. Työmarkkinoille ja ammatillisen koulutuksen ohjelmiin osallistumattomuuden merkittävimpiä syitä ovat sukupuoli, ikä, terveys, koulutustaso ja kansallisuus.

Työttömyyden ja yhteiskunnallisen syrjäytymisen välistä suhdetta tarkasteltaessa havaitaan, että Euroopan eri sosiaalisten suojelujärjestelmien kyvyssä taata työttömille tietty elintaso on merkittäviä eroja: Pohjois-Euroopan maat takaavat suurelle osalle työttömistä kohtuullisen elintason; joissakin Etelä-Euroopan maissa taas työnhakijoille on tarjolla vain vähimmäismääräinen rahallinen avustus.

Jos yhteiskunnallinen syrjäytyminen määritellään tilanteeksi, jossa köyhyys käy käsi kädessä yhteiskunnallisen eristytymisen ja elämän päämäärien toteutumatta jäämisen kanssa, työttömyys on vakava syrjäytymisriski. Etelän maissa, joissa köyhyysluvut ovat korkeampia kuin pohjoisessa, työttömiä suojaavat yhteiskunnalliselta syrjäytymiseltä lujat perhe- ja ystävyysuhteet. Syrjäytymisvaara on suurempi Saksan, Ranskan tai Yhdistyneen kuningaskunnan tapaisissa maissa, joissa korvausjärjestelmä on suhteellisen laaja (joskin toisinaan korvauksen taso on alhainen tai maksu epäsuunnollista) mutta sosiaaliset suhteet ovat heikkoja.

Tässä yhteydessä ei tule unohtaa, että työttömyys ja yhteiskunnallinen syrjäytyminen ovat yhteydessä enemmänkin yleiseen työpaikkojen niukkuuteen ja/tai työnantajien työhönottokäyttäytymiseen kuin yksilöiden asenteisiin, epäonnistumisiin tai henkilökoh-

taisiin ominaisuuksiin. Niinpä työmarkkinoilta syrjäytyneiden henkilöiden inhimillisten voimavarojen lisääminen koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen avulla ei riitä; yhtä tärkeää on poistaa rakenteelliset ja institutionaaliset esteet, jotta työmarkkinoilla olevia ja niiden ulkopuolelle jääviä voitaisiin lähentää toisiinsa.

Eräissä tapauksissa työttömyys kuitenkin johtuu yksilön valinnoista ja käyttäytymisestä:

a) Yksilö saattaa pitää työttömänä olemista taloudellisesti edullisena vaihtoehtona, jolloin ”työttömyysloukkuun” on siis jouduttu taloudellisten laskelmien perusteella.

b) ”Koulutusloukku” on vielä uhkaavampi, sillä ammatilliseen koulutukseen ryhtyvä työnhakija joutuu tekemään taloudellisia uhrauksia (matkat, lastenhoito, opetusmateriaalit jne.) sekä lisäksi viivästyttämään työnhakuaan. Ammatillista koulutusta pidetään siis riskitoimintona, jonka (välittömät) tulokset eivät sitä paitsi ole mitenkään itsestään selviä.

Empiiristen tulosten pohjalta ei voida päätellä, että työttömien asenne työhön olisi työssä käyviä huonompi. Sitä paitsi työttömyyskorvausjärjestelmä ei vähennä työhalukkuutta⁽⁷⁾ (paitsi mahdollisesti naisten keskuudessa maissa, joissa sukupuolten väliset kulttuurierot ovat perinteisiä). Taloudellista avustusta sisältävän sosiaalisen suojelujärjestelmän tarjoaminen työttömille ei vähennä heidän motivaatiotaan löytää työpaikka (taulukko 14).

Useimmissa Euroopan maissa ainoastaan työttömyyskorvausta nauttivat työttömät ovat oikeutettuja julkisin varoin rahoitettuun ammatilliseen koulutukseen (kriteereihin saattaa sisältyä vähimmäispituinen työttömyysjakso, joka joissain tapauksissa voi koostua useista osista). Tällöin edistetään kyseiseen luokitukseen kuulumattomien ihmisryhmien, etenkin työttömyyskortistoon hakeutumattomien työttömien, *institutionaalista syrjäytymistä*.

Kun julkisen vallan talousarvioita supistetaan, ammatillisen koulutuksen on todistettava taloudellinen tehokkuutensa, jota arvioi-

⁽⁷⁾ Tarkennuksena on kuitenkin sanottava, että käsitteellä on monta puolta ja että on yksilöitä, jotka ilmoittavat olevansa työhön motivoituneita mutta jotka asettavat omia ehtojaan tai jotka eivät ole käytettävissä.

Taulukko 14. Työntekijöiden ja työttömien työllistymishalukkuutta koskeva vertailu (ilman taloudellista pakkoa), EU-15.

Maa	Prosenttia halukkaita työttömistä	Prosenttia halukkaita työssä käyvistä
B	60,4	44,4
DK	82,8	76,3
D (itäosa)	69,0	61,2
D (länsiosa)	48,7	43,2
EL	74,8	49,4
E	51,7	35,8
F	59,4	36,9
IRL	71,4	62,1
I	75,6	42,7
NL	80,4	67,3
A	66,7	54,0
P	70,7	58,8
FIN	57,5	55,2
S	78,7	75,9
UK	78,3	53,0
EU-15	63,7	48,0

Lähde: Gallie D., *Unemployment, work and welfare*, 2000, esitelty seminaarissa "Towards a learning society: innovation and competence building with social cohesion for Europe", sosioekonomista tutkimusta ja Euroopan tason politiikkaa käsittelevä seminaari Portugalin Cascaisissa 28.–30. toukokuuta 2000.

daan *koulutusten tulosten perusteella* (miten suuri osuus osanottajista saa ohjelman jälkeen töitä). Mitä enemmän tehokkuutta korostetaan, sitä enemmän koulutukset kohdistetaan yksilöille, jotka todennäköisimmin saavuttavat asetetut tavoitteet (parhaimmiston tunnistaminen), ja sitä valikoivampia ne ovat (*taloudellinen syrjäytyminen*).

Kun palveluiden tarjoajilla on jonkinasteinen vapaus määrittellä omat valintakriteerinsä, pinnalle nousee nimenomaan motivaatio (yksilön halu parantaa tilannettaan); tämä saattaa johtaa eräänlaiseen *psykologiseen syrjäytymiseen*, koska työttömän motivaatio ja tarpeet eivät määritä ainoastaan hänen osallistumishalukkuuttaan tai pääsyä koulutukseen vaan myös hänen menestyksensä koulutuksessa.

Ammatillinen koulutus, jonka päämääränä ei ole pienentää välimatkaa yksilön kulttuuritaustan ja työmarkkinoiden valtakulttuurin välillä, saattaa johtaa niiden yksilöiden syrjäytymiseen, joiden kulttuurista poikkeaa eniten työmarkkinoiden valtakulttuurista (*kulttuurinen syrjäytyminen*).

Aktiiviset toimenpiteet ovat käymässä yhä suosittumiksi. Yhteiskunnallisen aktivoimisen ja tähän liittyvien toimien tarkoituksena on palauttaa nopeasti yhteiskuntaan työmarkkinoilta syrjäytyneet ja sosiaaliavusta riippuvaiset yksilöt. Useimmissa ohjelmissa tämä palauttaminen tapahtuu työmarkkinoiden kautta. 1990-luvulla alettiin puhua käsitteestä *workfare* ⁽⁸⁾, jossa työpaikan vastaanottaminen asetetaan työttömien taloudellisen avustamisen ehdoksi. Kieltäytyminen tarjotusta työstä johtaa seuraamuksiin, joihin saattaa jopa sisältyä työttömyysavustuksen täydellinen pidättäminen (*poliittinen syrjäytyminen*).

Workfare-käsitteen tulosten arvioinnin tulee perustua muillekin kriteereille kuin työpaikan löytämiselle. Huomioon on otettava kyseisen työpaikan ominaisuudet eli työpaikan "laatu" ja niiden henkilöiden tulevaisuus, jotka eivät osallistu toimintaan.

Ammatillinen koulutus vaikuttaa tehokkaalta työttömyyden vastaiselta aktiiviselta toimelta. Sillä on positiivisia vaikutuksia kaikkein osattomimpiin, koska ammatilliseen koulutukseen osallistuvien määrän lisääntyessä valintakriteerejä lievennetään.

Eräissä Euroopan maissa ilmennyt suuntausta voitaisiin nimittää käsitteellä *learnfare* ⁽⁹⁾: edunsaaja on velvollinen osallistumaan ammatilliseen koulutukseen, jos hän haluaa nauttia edelleen työttömyysavustusta. Tässä tapauksessa työttömille on tiedotettava toimen hyötyvaikutuksista työllistettävyyden kannalta (heidän motivaationsa parantamiseksi ja toimen pakollisen luonteen perustelemiseksi).

Lähestymistavat, joissa kielletään työttömyyden yhteydet talouteen, kannattavat yksilön puutteisiin perustuvaa mallia ja lähtevät siitä periaatteesta, että työttömyys johtuu niiden

⁽⁸⁾ Termi on yhdistelmä englannin sanoista "work" ja "welfare", missä "welfare" tarkoittaa yksilöiden suojaamista huolto- ja sosiaalivakuutusjärjestelmän avulla. Tämä malli on toiminut monissa maissa jo pitkään.

⁽⁹⁾ Opiskeluun sovellettuna tämä ilmaisu tarkoittaa koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen kaikille takaavan yleisen järjestelmän perustamista.

ihmisten kykyjen puutteesta, joita se koskettaa. Vastuu onnistumisesta ja epäonnistumisesta siirretään yksilölle. Tämän näkemyksen mukaan julkisen vallan roolina on siis tarjota tilaisuuksia ammatilliseen koulutukseen, ja yksilöitä, jotka kaikesta huolimatta pysyvät työttöminä, epäillään työhaluttomuudesta tai -kyvyttömyydestä.

Korkean työttömyyden ja todistusten kärsimän inflaation olosuhteissa alhainen koulutustaso merkitsee yhä useammin epävarmaa asemaa työmarkkinoilla. *Riskiryhmän* määritelmä liittyy kunkin maan yhteiskunnallisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin ja koulutusjärjestelmään. Kaikesta huolimatta Euroopassa ollaan melko yksimielisiä siitä, että toisen asteen koulutus (ISCED 3) on vähimmäisvaatimus, jotta yksilö saisi hyvän lähtöaseman työelämään.

Ammattitaidottomien henkilöiden – joiden osuus muuten on laskussa – työolosuhteiden huonontumista voidaan selittää useiden hypoteesien avulla:

- työn uusi alakohtainen jakautuminen ja vähäistä ammattitaitoa vaativien työpaikkojen keskittyminen tietyille taantuvilla aloilla
- uuden teknologian aikaansaama ammattitaitoisten työntekijöiden suosiminen (*skill biased technology*), joka on johtanut työmarkkinoiden polarisoitumiseen tai epätasapainoon (yli- ja alipätevyys)
- korvautuminen työmarkkinoilla: kun tutkinnon suorittaneista on ylitarjontaa, tavallisesti ammattitaidottomille työntekijöille varatut työpaikat täytetään korkeamman tutkinnon suorittaneilla, jolloin vähemmän pätevät sysätään ulos työmarkkinoilta
- työmarkkinoiden segmentoituminen näkyy työntekijöiden jakautumisella ydinjoukkoon (*core workers*) ja joustotyöntekijöihin (*flex workers* tai syrjäytymisen näkökulmasta *marginal workers*): ensimmäisellä ryhmällä on läheiset yhteydet heidät työllistävään yritykseen edullisten ja pysyvien työsopimusten kautta; toisen ryhmän työsuhte perustuu määräaikaisiin tai väliaikaisiin sopimuksiin, ja nämä työpaikat edellyttävät vähän ammattitaitoa.

Yleisesti ottaen ammattitaidottomien työntekijöiden ammatillisesta koulutuksesta syrjäytymisen välttämiseksi ammatillisten koulutus- ja työllisyyspolitiikkojen on keskityttävä strategioihin ja välineisiin, jotka suosivat

oppimista: kohdistetut politiikat, työmarkkinaosapuolten osallistuminen, ohjaus ja neuvonta, epämuodollisen oppimisen tunnustaminen ja hyödyntäminen jne.

Ammattitaidottomimpien työntekijöiden tilanteen ja työnäkymien parantaminen on ehdoton edellytys Euroopan maiden taloudellisen kilpailukyvyyn ylläpitämiselle ja syrjäytymisen torjunnalle, joka koskee edelleen merkittävää osuutta työvoimasta.

Toisella samansuuntaisella tutkimusalalla on kiinnitetty huomiota yhä tehokkaampien ammatillisten koulutusmuotojen etsimiseen. *TSER-ohjelmasta* on rahoitettu hanketta, jossa tutkitaan pitkäaikaisyrittäjille tarjotun ammatillisen koulutuksen tehokkuutta seitsemässä maassa: Belgiassa, Tanskassa, Kreikassa, Irlannissa, Alankomaissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Norjassa.

Tässä tutkimuksessa tuli ilmi parhaimmiston valikoitumisen hyödyntäminen ja sen positiiviset vaikutukset ammatillisen koulutuksen tuloksiin, kun kaikkein suorituskyykyisimpiä osallistujia suositetaan ja todellisesta syrjäytymisestä kärsivät jätetään ulkopuolelle. Liiallinen parhaimmiston valikoituminen edistää kaikkein osattomimpien ryhmien syrjäytymistä ja johtaa korkeisiin sosiaaliin kustannuksiin.

Tulevaisuudessa on pohdittava yhä enemmän annetun ammatillisen koulutuksen tehokkuuden ratkaisevia tekijöitä ja kehitettävä eriytettyjä malleja eri ohjelmien vaikutusten tunnistamiseksi.

Tämänhetkinen työvoiman ikäänntyminen näyttää lisäävän työvoiman kysyntää; on siis yhä tärkeämpää saada työttömät ja passivoituneet takaisin yhteiskuntaan – mieluiten riittävän ammatillisen koulutuksen jälkeen – ja saattaa kaikkien työntekijöiden taidot ajan tasalle, jotta työvoiman kysyntään voitaisiin vastata. Jos tätä kysyntää ei tyydytetä, työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan välinen epätasapaino saattaa jarruttaa talouden elpymistä. Jos työttömille tarjotaan koulutusta, joka ei edes tähtää todelliseen uudelleenpätevöitymiseen – vaan rajoittuu välittömään työllistettävyyteen –, heikennetään heidän mahdollisuuksiaan osallistua työelämään siinä tapauksessa, että talouskasvu jatkuu ja taitojen kysyntä muuttuu. Niinpä ammatilliseen koulutukseen liittyvien pyrkimysten tulee olla kestäviä eli käyttökelpoisia pitkällä aikavälillä ja muuttuvissa työolosuhteissa.

Julkisen vallan taloudellisen avustuksen avulla työttömien on voitava toisaalta välttää köyhtymisen ja toisaalta vapautua jokapäiväiseen sosiaali-

seen ja aineelliseen ”henkiinjäämiseen” liittyvistä ongelmista, jotta he voisivat keskittyä aktiivisesti etsimään vakinaista työtä, joka soveltuu parhaiten heidän taitoihinsa ja mieltymyksiinsä. Työttömien rohkaiseminen ottamaan vastaan mikä työpaikka tahansa vaarantaa heidän mahdollisuutensa palata yhteiskuntaan (työpaikat, joissa ei vaadita ammatitaitoa, ja epävakait työpaikat, uudelleen työttömäksi joutumisen vaara).

Lisätoimien avulla tulee huolehtia siitä, että työttömät osallistuvat edelleen yhteisön elämään yhteiskunnallisen identiteetin menettämiseen johtavan syrjäytymisriskin vähentämiseksi.

Yksilön näkökulmasta on ratkaisevan tärkeää ottaa huomioon motivaatio, oppimiskyky ja opiskelun mahdollisten hyötyjen arviointi. Työttömät haluavat ennen kaikkea päästä töihin. Pakollista ammatilliseen koulutukseen liittyvää politiikkaa parempana onkin pidettävä kestävä työttömien motivoituneen paluun politiikkaa, jossa työ ja ammatillinen koulutus voidaan yhdistää.

Kuudes osa Tutkimus Euroopan unionin ulkopuolella

Tämän osan ensimmäisessä luvussa pyritään selvittämään ammatillista koulutusta koskevan tutkimuksen tilaa yhdessätoista Keski- ja Itä-Euroopan maassa. Pyrkimyksenä on arvioida tutkimuksen reagoitiherkkyttä yhteiskunnallisiin ja taloudellisiin haasteisiin, jotka syntyvät siirryttäessä valtion suunnitelmataloudesta markkinatalouteen. Tavoitteena on osoittaa Keski- ja Itä-Euroopan maiden ammatillista koulutusta koskevan tutkimuksen pääasialliset heikkoudet ja lisätä avoimuutta analysoimalla sen tuloksia ja puutteita.

Toisessa luvussa arvioidaan eräissä Euroopan unioniin kuulumattomissa maissa tehtyä ammatillisen koulutuksen tutkimusta. Kappaleessa analysoidaan myös lyhyesti eräiden kansainvälisten järjestöjen tekemää tutkimusta.

1 Ammatillista koulutusta koskeva tutkimus Keski- ja Itä-Euroopan maissa (KIE-maissa) ⁽¹⁰⁾

Yleisesti ottaen tutkimus on reagoanut onnistuneesti siirtymäkauden suuriin haasteisiin. Viime vuosien kuluessa kansallinen tutkimus on osoittanut merkkejä kypsymisestä; sillä on ollut yhä vakiintuneempi rooli uudistusprosessissa. Eräät järjestelmän sisäiset (organisatoriset, institutionaaliset ja taloudelliset) esteet jarruttavat kuitenkin sen kehitystä.

Siirtymätaloudelle ominaisten ongelmien lisäksi Keski- ja Itä-Euroopan maita kohtaavat samat haasteet kuin EU:n jäsenvaltioitakin: talouden globalisaatio, tekniset muutokset ja tietoyhteiskunnan tulo. Keski- ja Itä-Euroopan maiden ”kaksinkertaisen muutoksen” tärkein haaste on saattaa loppuun siirtyminen kohti markkinataloutta ja luoda samalla riittävästi työpaikkoja liiallisen työttömyyden ja passiivisuuden välttämiseksi.

Hallintotavan muutos on mullistanut tutkimusyhteisön perin pohjin. Sosialistivallan aikana tutkimusta hallitsi vallanpitäjien sanelema poliittinen retoriikka. Soveltava tutkimus unohdettiin, koska vallanpitäjät eivät tunteneet tarvetta perustella poliittisia kantojaan empiirisillä tosiasioilla.

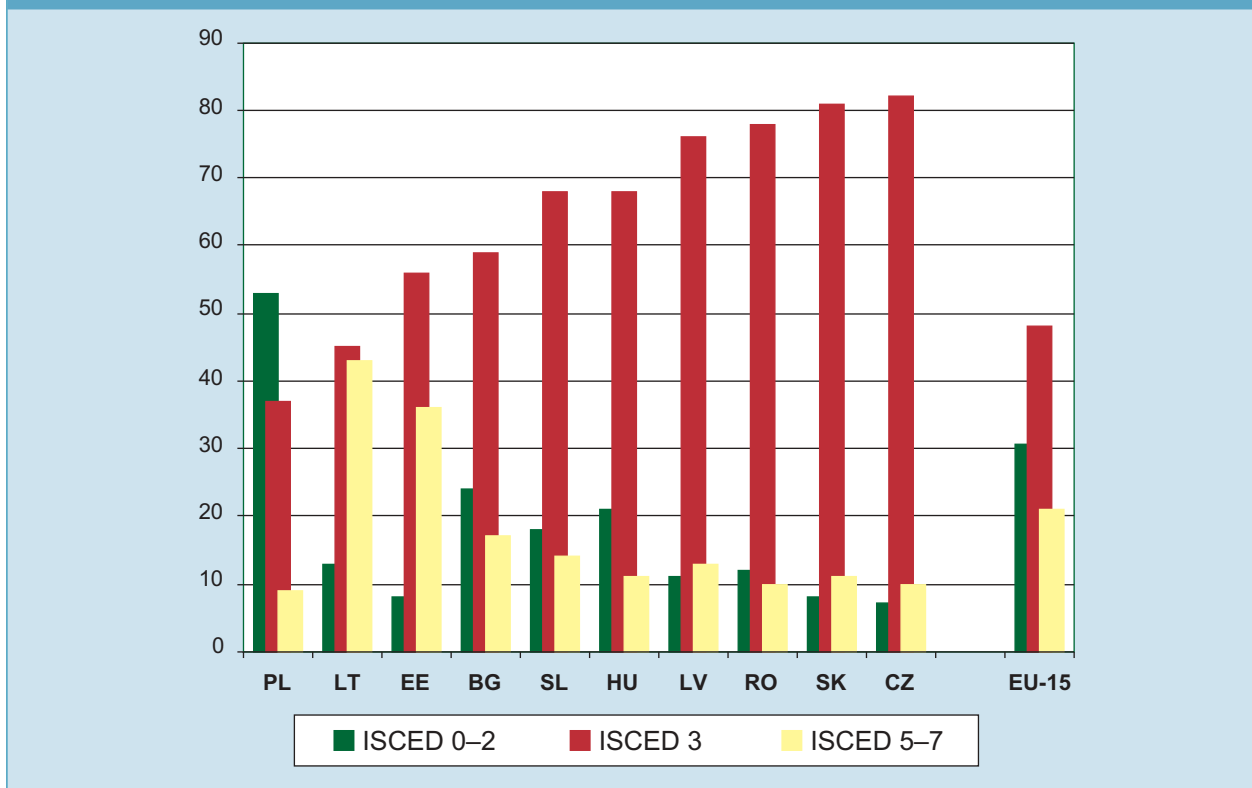
Tutkimuksen kannalta on välttämätöntä ymmärtää järjestelmää ja muutoksen dynamiikkaa kokonaisuudessaan. Keski- ja Itä-Euroopan maiden ammatillista koulutusta koskeva tutkimus kuitenkin keskittyy analysoimaan järjestelmän erillisiä osa-alueita pyrkimättä kokonaiskäsitykseen järjestelmästä ja siten sen toimintaa hallitsevista vuorovaikutussuhteista. Tutkimuksen pirstaleisuus heijastuu institutionaalisten rakenteiden jakautumiseen; kukin erikoistuu jonkin järjestelmän osa-alueen tutkimukseen eikä juuri tiedä läheisillä alueilla saavutetuista tuloksista.

Lisäheikkoutena on ammatillisen koulutuksen (laajoja) yhteiskunnallisia ja taloudellisia yhteyksiä koskevan luotettavan teoreettisen tutkimuksen puute. Työmarkkinaosapuolten osallistuminen tutkimukseen on rajallista. Yksityisten yritysten ja voittoja tuottamattomien yhdistysten osuus on samoin erittäin pieni. Kansalaisyhteiskuntaa käsittelevä tutkimusala on edelleen melko passiivinen.

Ammatillista koulutusta koskevaa tutkimusta rahoitetaan pääasiallisesti julkisista varoista, joita myönnetään etupäässä suurimmille laitoksille. Työmarkkinoita koskevan tutkimuksen rahoittaja-

⁽¹⁰⁾ Albania, Bulgaria, Latvia, Liettua, Puola, Romania, Slovakia, Slovenia, Tšekki, Unkari ja Viro.

Kaavio 10. 25–29-vuotiaiden koulutustaso prosentteina Keski- ja Itä-Euroopan maissa 1997.



Lähteet: KIE-maat: ETF, kansalliset seurantakeskukset; EU-15: Eurostat (ISCED 3:n mukainen ryhmittely).

na toimivat lähinnä työministeriöt; ammatillista koulutusta koskevan tutkimuksen rahoittavat opetusministeriöt. Järjestely johtaa tutkimuksen pirstaleisuuteen sekä alojen välisen yhteistyön ja asioiden yhteyksiin paneutuvan näkemyksen puuttumiseen tutkimusalueiden ollessa tarkkaan rajattuja.

Taloudellisesti vaikeana aikana kansainvälisten instituutioiden tutkimukselle myöntämä rahoitustuki on välttämätöntä. Etenkin ammatillista koulutusta koskevan tutkimuksen alalla sen vaikutukset ovat Keski- ja Itä-Euroopan maissa mittaamattoman arvokkaat. Eräiden tarkistusten avulla voitaisiin kuitenkin parantaa kansainvälisen avun tehokkuutta ja lisätä sen soveltuvuutta kansallisiin tarpeisiin. Ennen kaikkea tulisi keskittyä seurantahankkeisiin, joiden tarkoituksena on soveltaa tutkimustuloksia ja suosituksia käytäntöön. Kansallisella tasolla tarvitaan koordinaatiomekanismeja kansainvälisellä tuella jo toteutettujen tutkimushankkeiden avoimuuden lisäämiseksi, jotta vältettäisiin kertaalleen tehdyn työn toistaminen ja varmistettaisiin kansallisen tärkeysjärjestyksen huomioonottaminen.

Keski- ja Itä-Euroopan maiden ammatillista koulutusta koskeva tutkimus keskittyy kahteen pääalueeseen: ammatillisen koulutuksen järjestelmien tutkimukseen ja kontekstuaaliseen tutkimukseen.

Järjestelmien tutkimuksesta voidaan erottaa eräitä aiheita:

- Elinikäisen oppimisen strategian laatimisen näkökulmasta on tärkeää, että tutkijat esittävät näkemyksensä ammatillisesta koulutuksesta ja sijoittavat työnsä suhteessa koulutusjärjestelmien eri osa-alueisiin. Siksi on suosittava poikkitieteellistä tutkimusta Keski- ja Itä-Euroopan maiden uudistusprosessille tyypillisten pirstaleisten analyysien ja käytäntöjen välttämiseksi. Valitettavasti tämänhetkisen pirstaleisuuden vuoksi ammatillisesta peruskoulutusta tutkitaan erillään jatkokoulutuksesta ja muusta järjestelmästä usein ilman erityisiä yhteyksiä työmarkkinoihin tai yhteiskunnalliseen ja taloudelliseen kontekstiin.
- Ammatillisen koulutuksen rahoitusta koskevassa tutkimuksessa on löydettävä keinot saada työnantajat mukaan rahoitukseen ja koulutuksen järjestämiseen. Tutkimuksen on myös esitettävä

ratkaisuja, joilla parannetaan ammatillisen koulutuksen rahoituksen tehokkuutta.

- Tutkimus ei ole kiinnittänyt järjestelmällistä huomiota ammatilliseen jatkokoulutukseen. Vaikka peruskoulutusta on tutkittu varsin paljon, jatkokoulutusta koskevan tutkimuksen käytettävissä ei ole tietoja eikä osoittimia, joilla voitaisiin näyttää toteen tiettyjen alojen kehittyminen. Yhtä heikkoja tuloksia on saatu tutkimuksista, jotka koskevat inhimillisten voimavarojen kehittämistä yrityksissä.

- Innovatiivisia opetusmenetelmiä koskevan tutkimuksen (hankkeet, työryhmät jne.) ja viime aikoina aloitettujen opettajien ja kouluttajien ammatillista koulutusta koskevien töiden välisestä koordinaatiosta tulisi huolehtia. Ammatillisen koulutuksen eri osa-alueita (avoimuus, standardointi, päivittäminen jne.) ei voida erottaa koko koulutusjärjestelmää koskevista muutoksista (opetuksen ja työelämän lähentyminen, opettajan/kouluttajan tehtävien kehittyminen oppimisprosessissa, uudet joustavat oppimismenetelmät, koulujen avautuminen ulkopuoliseen ympäristöönsä, koulutusjärjestelmän rooli elinikäisessä oppimisessa).

- Edellisten vallanpitäjien epäluottamuksesta kärsineiden kansalaisyhteiskunnan järjestöjen aseman palauttamista (hallituksesta riippumattomat järjestöt, julkiset ja ammatilliset yhdistykset, ammattijärjestöt) tulisi käsitellä tutkimuksissa entistä laajemmasta sosiologisesta näkökulmasta.

Kontekstuaalisesta tutkimuksesta voidaan todeta seuraavaa:

- Analyysit ja tilastot kattavat kaikissa maissa työttömyyden paremmin kuin työllisyyden. Olisi hyödyllistä saada käyttöön lisää analyyseja työttömyydestä sekä työllisyystoimien vaikutuksista ja roolista siirtymäprosessissa, jotta saataisiin vertailupohjaa Keski- ja Itä-Euroopan maissa viimeisten kymmenen vuoden aikana tapahtuneiden muutosten arvioimiseksi.

- Sosiaalisesta syrjäytymisestä, joka Keski- ja Itä-Euroopan maissa on uusi ilmiö, ei ole juurikaan tutkimusta.

- Yksilöiden siirtymistä koskeva tutkimus on epäilemättä rajoittunut liikaa koulu-työolottuvuuteen ja laiminlyönyt muita puolia, kuten siirtymisen työttömyyden ja työllisyyden välillä, työpaikkatyypistä toiseen, ammatista toiseen jne.

- Keski- ja Itä-Euroopan maissa on niukalti tutkimusta, jossa analysoidaan työnantajien pätevyyteen ja ammattitaitoon liittyviä tarpeita sekä näiden vaikutuksia koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen kehittämiseen lähinnä tällaisten tutki-

musten korkeiden kustannusten vuoksi. Siirtymätalouksissa työpaikkojen profiilit muuttuvat nopeammin kuin ammattisäännöt. Tiettyyn taitotietoon tai pätevyyteen liittyvän tutkimuksen samoin kuin ammattisääntöjen päivittämiseksi tehtävän tämänhetkisten työprofiilien uudelleenmuokkauksen lisäarvo on selvä.

- Keski- ja Itä-Euroopan maissa lyhyen aikavälin ennusteet ovat yleisempiä kuin keskipitkän ja pitkän aikavälin tutkimus.

Tähän mennessä vakuuttavimpia tutkimustuloksia ovat olleet inhimillisten voimavarojen kehittämisjärjestelmän käsitteiden laatiminen kansallisella tasolla elinikäisen oppimisen kontekstissa.

Ammatillista koulutusta koskevaan tutkimukseen liittyy kuitenkin eräitä heikkouksia: liian rajallinen tutkimusalue, riittämätön laatu, heikko metodologinen lähestymistapa ja tiettyjen tutkimusalojen tehoton järjestäytyminen:

- tietoon perustuvien yritysten kehittymisen kokonaishaasteet; palveluala; pk-yritykset; opin, tiedon sekä tieto- ja viestintätekniikan saatavuuteen liittyvät kysymykset
- käsitteellinen ja teoreettinen ammatillisen koulutuksen prosessien ja tulosten tutkimus
- opiskelijoiden ammatilliseen jatkokoulutukseen ja inhimillisen pääoman kehittämiseen liittyvät tarpeet yrityksissä
- tutkimustulosten levittäminen ja toimeenpano
- poikkitieteellinen tutkimus ja laitosten välinen yhteistyö.

Sekä kansallista että rajat ylittävää tutkimusta tulisi tukea aloilla, joilla on havaittavissa tiettyjä heikkouksia. Samalla tavoin on tuettava tutkimusaloja, joista tosin on jo enemmän tutkimusta mutta joilta puuttuu riittävät käsitteet tai metodologia.

2 Ammatillista koulutusta käsittelevä tutkimus muissa EU:n ulkopuolisissa maissa

Tässä kappaleessa luodaan lyhyt katsaus ammatillista koulutusta käsittelevään tutkimukseen valikoimassa EU:n ulkopuolisia maita. Aikaan ja rahoitukseen liittyvien rajoitusten lisäksi kattavan ja johdonmukaisen kartoituksen laatiminen on kuitenkin vaikeaa jo pelkästään ammatillisen koulutuksen tutkimuksen monialaisesta ja poikkitieteellisestä suuntautumisesta johtuvien hyvin erilaisten ammatillisen koulutuksen määritelmien (ja

vastaavasti sitä koskevan tutkimuksen) sekä eri maiden laitosten, yhdistysten ja tutkijoiden heterogeenisuuden vuoksi.

Yleisesti ottaen ammatillisen koulutuksen tutkimus keskittyy yhä enemmän taloudellisen kehityksen, työmarkkinoiden tarpeiden ja ammatillisen koulutuksen keskinäisiin suhteisiin. Toinen tutkimusalue on pragmaattinen tai poliittisesti suuntautunut tutkimus, joka liittyy järjestelmäuudistusten arviointiin tai kehittämiseen. Tärkeimmät alat ovat opetus suunnitelmatutkimus, didaktiikka, metodologiat ja opetusvälineet.

Teemaverkostojen tuki ja tiedon tarjoaminen (tietokannat, tutkimustulokset jne.) ovat yhä tärkeämpiä. Yhteistyö ja muiden maiden kokemusten ja ehdotusten hyödyntäminen ovat korkeassa kurssissa kansallisten ammatillisen koulutuksen järjestelmien edistämässä ja kehittämässä. Kansainväliset tai ylikansalliset organisaatiot (etenkin Euroopan komissio, ILO, OECD, Unesco/Unevoc) ovat samoin tärkeitä tiedon, dokumentaation ja yhteistyön lähteitä.

Australiassa 1990-luvun alun jälkeen tapahtuneiden ammatillisen koulutuksen järjestelmän uudistusten jälkeen ammatillisen koulutuksen tutkimus on osoittanut, että koulutukseen kansallisella ja alueellisella tasolla osallistuvien laitosten määrä on lisääntynyt huomattavasti. Tällä hetkellä esimerkiksi National Centre for Vocational Education Research (NCVER) -instituutissa käynnissä oleva tutkimus keskittyy muun muassa ammatillisen koulutuksen taloudelliseen, yhteiskunnalliseen ja työllisyyteen liittyvään merkitykseen, siirtymiseen koulusta työhön sekä ammatillisen koulutuksen tarjonnan laatuun.

Yhdysvaltojen liittovaltion järjestelmän ja moninaisten koulutus- ja tutkimustoimien takia yleiskuvan esittäminen kyseisen maan ammatillisen koulutuksen tutkimuksesta on vaikeaa. Kansallisella tasolla esimerkiksi National Centre for Research in Vocational Training (NCRVT) tekee ammatillisen koulutuksen tutkimusta, joka keskittyy muun muassa innovatiivisiin tapoihin yhdistää koulutus ja työ, opetus suunnitelmien ja tutkintostandardien tutkimukseen, suoriutumiseen työpaikalla sekä työhön liittyvien teknologisten taitojen kehittämiseen.

Kanadassa on meneillään lukuisia kehityshankkeita, kansainvälistä ammatillisen koulutuksen tutkimusta ja yhteistyötä sekä vaihtoja ulkomais-

ten tutkijoiden kanssa. Tässä maassa ammatillisen koulutuksen tutkimuksen pääasiallisiin kohteisiin kuuluvat siirtyminen koulusta työelämään, ammatillisen koulutuksen ja jatkokoulutuksen uudistukset, ammattitaitostandardit, poliittinen ja teollis-sosiologinen työmarkkinatutkimus sekä tutkimusverkkojen perustaminen; tutkimuksia toteuttavat muun muassa Human Resources Development Canada (HRDC) sekä alakohtaiset neuvostot.

Etelä-Amerikassa, esimerkiksi Argentiinassa, Brasiliassa ja Uruguayssa, ammatillisen koulutuksen järjestelmät ovat varsin heterogeenisiä samoin kuin ammatillista koulutusta koskeva tutkimuskin.

Brasilian talouden siirtymäkaudelle ovat tyypillisiä koulunsa keskeyttäneiden ja lukutaidottomien korkeat määrät. Niinpä ammatilliseen koulutukseen liittyvän politiikan ja tutkimuksen asialistan kärjessä ovat ammatillisen koulutuksen järjestelmän uudistukset, yhä läheisempien yhteyksien luominen koulutuksen, ammatillisen koulutuksen, työn ja teknologian välille, elinikäinen oppiminen sekä aikuisten ja nuorten uudelleenintegroiminen; tutkimuksia suorittavat muun muassa International Centre for Education, Labour and the Transfer of Technology (CIET).

Samat ongelmat koskevat vielä suuremmassa mitakaavassa *Argentiinaa*, missä ammatillisesta peruskoulutuksesta huolehtii lähes yksinomaan valtio. Lisääntynyt kansainvälinen kilpailu ja se, että pätevyystaso ei enää tyydyttänyt yrityksiä, ovat johtaneet ammatillisen koulutuksen tarjoamisen taitojen hajauttamiseen ja työmarkkinaosa-puolten osallisuuden lisääntymiseen. Viimeaikaisiin esimerkiksi National Research Centre for Human Development -keskuksen (CENEP) tutkimusaiheisiin ovat kuuluneet koulutuksen, kasvun, työmarkkinoiden ja koulutuksen tai ammatillisen koulutuksen väliset suhteet, inhimillisten voimavarojen kehittäminen sekä tietotekniikka.

Uruguayssa koulutusta ja ammatillista koulutusta arvostetaan paljon, ja maan lukutaidottomien määrä on maailman alhaisimpia. Tutkimusaiheet vastaavat muissa maissa valittuja, ja tutkimusta tukee myös Inter-American Centre for Research and Documentation (Cinterfor/Cinternet).

Japanissa Japanese Institute of Labour -instituutti (Nihon Rôdô Kenkyû Kikô) ja polytekninen yliopisto (Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Daigakkô) harjoittavat paljon myös ammatillisen koulutuksen alan tutkimustoimintaa (työvoimaministeriön suojeluksessa). Taloudelliset ja työllisyyteen liittyvät kysymykset, työelämän tutkimukset, työtaitojen kehittäminen sekä opetuksen

ja oppimisen tutkimus ovat esimerkkejä useista maininnan arvoisista tutkimusohjelmista.

Ammattikoulutusjärjestelmän uudistus *Kiinan kansantasavallassa* 1980-luvun alun jälkeen on lisännyt ohjaukseen, uudistusstrategioihin ja toimenpiteiden seurantaan liittyvän tutkimuksen tarvetta. Ammatillista koulutusta käsittelevillä tutkimusalueilla toimivien tutkijoiden määrä on kuitenkin rajallinen. Merkittäviä tutkimuskeskuksia ovat Central Institute for Vocational Training (CIVT) sekä Occupational Skill and Testing Authority (OSTA). Soveltavaa tutkimusta, esimerkiksi sosiaalista ja taloudellista kehitystä, opetussuunnitelmia ja opettajia, koulutuksen hallintoa sekä tietoa ja tukea koskevaa tutkimusta arvostetaan erittäin paljon. Ammatillisen koulutuksen tutkimuksen teoreettista pohjaa pidetään silti vielä alikehittyneenä ja tutkimuksen katsotaan olevan liikaa suhteessa politiikkojen suoraan toteuttamiseen.

Venäjällä on pitkät ammatillisen koulutuksen perinteet, joihin on sisältynyt opetusmenetelmien ja suuntaviivoja koskevan ohjauksen kehittäminen esimerkiksi Venäjän koulutusakatemiassa sekä ammattikoulutusakatemiassa. Ammatillista koulutusta käsittelevä tutkimus on kuitenkin pääasiassa sidoksissa ammatillisen koulutuksen eri tasoihin – ammatilliseen peruskoulutukseen ja keskiasteen ammatilliseen koulutukseen. Ammatillisen koulutuksen tutkimusta harjoittavat lukuisat, yhä enemmän myös alueittain johdetut erikoisosastot.

Sveitsissä koulutuksen / ammatillisen koulutuksen tutkimuksen ja koulujen kehityksen alalla toi-

mii suuri joukko enimmäkseen pieniä laitoksia, joita koordinoi erityinen yksikkö. Keväällä liittovaltion ammattikoulutuksen ja teknologian virasto (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, BBT) tunnisti joukon tutkimusalueita, jotka tulevaisuudessa tulee asettaa etusijalle (ja joita tulee rahoittaa). Ammatillisen koulutuksen tutkimuksen ajankohtaisiin aiheisiin kuuluvat ammattikoulutusjärjestelmät, jatkokoulutus, ammatillisen koulutuksen kustannukset ja hyödyt, arviointi, ohjaus, laatu ja innovaatiot, uudet ammatit sekä nuoriin, sukupuoleen ja heikossa asemassa oleviin ryhmiin kohdistuva tutkimus.

Yhteenvetoraportti kuvaa myös koulutusjärjestöjen ja kansainvälisten organisaatioiden, etenkin Maailmanpankin ryhmän, Unescon/Unevocin, ILO:n ja OECD:n ammatilliseen koulutukseen liittyvää tutkimusta.⁽¹¹⁾ Nämä organisaatiot tutkivat lukuisia kysymyksiä. Lisäksi ne tarjoavat vertailuaineistoa sekä tilastoja, jotka ovat erittäin käyttökelpoisia kansainvälisissä vertailuissa.

⁽¹¹⁾ Lisää yksityiskohtia on yhteenvetoraportissa (Descy & Tessaring, Training and learning for competence) sekä Lauterbachin taustaraporttiin sisältyvässä kirjoituksessa (Descy & Tessaring (toim.), Training in Europe, osa 3). Useiden relevanttien Leonardo- ja TSER-projektien tiivistelmiä löytyy myös taustaraportista (edellä mainittu teos, osa 3). Euroopan komission tutkimustoiminnasta, etenkin Leonardo da Vinci- sekä TSER-ohjelmasta, kerrotaan kussakin koosteraportin asianosaisessa kappaleessa. Sama koskee OECD:n tutkimusta.

Liite: Toisen tutkimusraportin kirjoitukset ja kirjoittajat

Julkaisussa Descy P., Tessaring M., "Second report on vocational training research in Europe 2000", background report (3 osaa), *Training in Europe*, Luxemburg, EUR-OP, 2001, ISBN 92-896-0034-9

Ensimmäinen osa: Ammatillisen koulutuksen järjestelmät, niiden ja työmarkkinoiden välinen koordinaatio sekä niiden ohjaus

Steering, networking and profiles of professionals in vocational education and training (VET)

Lorenz Lassnigg

Financing vocational education and training

Andy Green, Ann Hodgson, Akiko Sakamoto, Ken Spours

How to improve the standing of vocational compared to general education. A collaborative investigation of strategies and qualifications across Europe

Johanna Lasonen, Sabine Manning

Certification and legibility of competence

Annie Boudier, Laurence Coutrot, Édith Kirsch, Jean-Louis Kirsch, Josiane Paddeu, Alain Savoyant, Emmanuel Sulzer

The changing institutional and political role of non-formal learning: European trends

Jens Bjørnåvold

The problems raised by the changing role of trainers in a European context

Mara Brugia, Anne de Blighnières

Toinen osa: Elinikäinen oppiminen ja ammattitaito: haasteita ja uudistuksia

Lifelong learning – How the paradigm has changed in the 1990s

Martina Ni Cheallaigh

Training for new jobs: contents and pilot projects

Jeroen Onstenk

Vocational training and innovative practices in the environmental sector. A comparison of five EU Member States, with specimen cases

Roland Loos

Company-based learning in the context of new forms of learning and differentiated training paths

Peter Dehnbostel, Gisela Dybowski

Kolmas osa: Ammatikoulutus ja työllisyys yrityksen näkökulmasta

Globalisation, division of labour and training needs from a company view

Johan Dejonckheere, Geert Van Hoote gem

Training, mobility and regulation of the wage relationship: specific and transversal forms

Saïd Hanchane (Philippe Méhaut'n avustamana)

The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States

Philippe Trouvé et al.

Human resource development in Europe – at the crossroads

Barry Nyhan

Reporting on human capital: objectives and trends

Sven-Åge Westphalen

Vocational training research on the basis of enterprise surveys: An international perspective

Lutz Bellmann

Neljäs osa: Työllisyys, taloudellinen tulos ja taitojen yhteensopimattomuus

The skills market: dynamics and regulation

Jordi Planas, Jean-François Giret, Guillem Sala, Jean Vincens

Economic performance of education and training: costs and benefits

Alan Barrett

Unemployment and skills from a dynamic perspective

Joost Bollens

Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment

Felix Büchel

Forecasting skill requirements at national and company levels

Robert A. Wilson

Viides osa: Yksilön suorituskyky, siirtyminen työelämään ja sosiaalinen syrjäytyminen

Training and individual performance: evidence from micro-econometric studies

Friedhelm Pfeiffer

The effect of national institutional differences on education/training to work transitions in Europe: a comparative research project (CATEWE) under the TSER programme

Damian F. Hannan et al.

Education and labour market change: The dynamics of education to work transitions in Europe. A review of the TSER Programme

Damian F. Hannan, Patrick Werquin

Selection, social exclusion and training offers for target groups

Jan Vranken, Mieke Frans

Training and employment perspectives for lower qualified people

Jittie Brandsma

Kuudes osa: Tutkimus Euroopan unionin ulkopuolella

Research on vocational education and training at the crossroads of transition in Central and Eastern Europe

Olga Strietska-Ilina

VET research in other European and non-European countries

Uwe Lauterbach et al.

**Liite: Ammatilliseen koulutukseen liittyvä
Euroopan komission tutkimustoiminta**

Research on vocational education and training in the current
research framework of the European Commission

Lieve Van den Brande

Synopsis of selected VET related projects undertaken in the
framework of the Leonardo da Vinci I programme

Cedefop

Targeted socio-economic research (TSER): Project synopses

Cedefop

Cedefop (Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus)

Pätevöittävä koulutus ja oppiminen

Toinen raportti ammatillisen koulutuksen tutkimuksesta Euroopassa: Yleistiivistelmä

Pascaline Descy
Manfred Tessaring

Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto

2002 – VI, 47 s. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Reference series; 13 – ISSN 1608-7089)

ISBN 92-896-0025-X

Luettelonumero: TI-33-00-841-FI-C

Ilmainen – 4009 FI –

FI

Pätevöittävä koulutus ja oppiminen

**Toinen raportti ammatillisen koulutuksen
tutkimuksesta Euroopassa:
Yleistiivistelmä**



European ammatillisen
koulutuksen kehittämiskeskus

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylaa)
Postiosoite: P.O. Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Puhelin (30) 310 490 111, Faksi (30) 310 490 020
Sähköposti: info@cedefop.eu.int
Kotisivu: www.cedefop.eu.int
Interaktiivinen web-palvelu: www.trainingvillage.gr

Ilmainen. Voidaan tilata Cedefopista

4009 FI



EUROOPAN YHTEISÖJEN
VIRALLISTEN JULKAISUJEN TOIMISTO
L-2985 Luxembourg

ISBN 92-896-0025-X



9 789289 600255 >