



Näyttö- tutkinnoilla

myönteisiä työelämävaikutuksia
teknologiateollisuudessa

Aikuiset voivat kehittää ammatillista osaamistaan työelämä-
lähtöisillä näyttötutkinnoilla, joiden työelämävaikutuksista
on nyt tehty laaja tutkimus Palkansaajien tutkimus-
laitoksessa. Se on lajissaan ensimmäinen ja siten
historiallinen näyttötutkintojen 17-vuotisessa historiassa.



Mari Kangasniemi
Vanhempi tutkija
Palkansaajien tutkimuslaitos
mari.kangasniemi@labour.fi

Reija Lilja
Tutkimusjohtaja
Palkansaajien tutkimuslaitos
reija.lilja@labour.fi

Eija Savaja
Tietohallintopäällikkö
Palkansaajien tutkimuslaitos
eija.savaja@labour.fi

Suomessa on vuodesta 1994 ollut käytössä erityisesti aikuisväestölle suunniteltu työelämälähtöinen näyttötutkintojärjestelmä, jonka tavoitteena on tarjota joustava tapa osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamista. Näyttötutkinnon etuna on sen joustavuus tutkinnon suoritustavassa. Näyttötutkintojärjestelmässä keskeisenä piirteenä on, että tutkinnot eivät riipu ammattitaidon hankkimistavasta, vaan järjestelmässä tunnustetaan ja tunnustetaan eri tavoin hankittu osaaminen. Näyttötutkintojen avulla on pyritty myös kohdentamaan aikuiskoulutusta erityisesti niille henkilöille, joilla on vaikeuksia seurata koulumaista, oppilaitoksissa tapahtuvaa opetusta.

Teknolohiateollisuuden työntekijöistä noin 30 prosentilla ei ole alan tutkintoa. Koko henkilöstöstä noin viidennes on ilman yleissivistävän koulutuksen jälkeistä ammatillista tutkintoa. Alan osaamistason nostamiseksi alalla jo työskentelevien ammattitaidon tunnustaminen ja kehittäminen on tästä syystä erityisen tärkeää. Näyttötutkintojärjestelmä tarjoaa – ainakin periaatteessa – tähän oivat mahdollisuudet. Tutkimushankkeessamme olemme arvioineet, kuinka hyvin teknolohiateollisuudessa näyttötutkintojärjestelmä on käytännössä toiminut.

Keskeisinä tutkimuskohteinamme olivat henkilöt, jotka ajanjaksolla 2000–2006 tutkintoa suorittaessaan työskentelivät teknolohiateollisuudessa, samoin kuin heidän työnantajansa. Näyttötutkintojen työelämävaikutuksia arvioitiin Tilastokeskuksen yhdistetyn yksilö-toimipaikkatason rekisteriaineiston (ns. FLEED-aineisto) avulla, johon oli liitetty näyttötutkintorekisterin tiedot tutkinnon suorittajista. Tällaisen laajoihin rekisteriaineistoihin pohjautuvan tutkimuksen etu on sen edustavuus ja luotettavuus; aineistot kuvaavat kokonaisuudessaan tarkasteltavaa populaatiota. Rekisteriaineistot mahdollistavat

Artikkeli perustuu Palkansaajien tutkimuslaitoksessa (PT) tehtyyn tutkimukseen näyttötutkintojen työelämävaikutuksista teknolohiateollisuudessa (Kangasniemi ym. 2011). Tutkimushanke toteutettiin Metallityöväen Liitto ry:n ja Teknolohiateollisuus ry:n aloitteesta ja Työsuojelurahaston tuella.

Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkijaryhmä Reija Lilja (vas.), Eija Savaja ja Mari Kangasniemi on selvittänyt näyttötutkintojen työelämävaikutuksia teknolohiateollisuudessa.

tarkasti mitattavien, rekistereihin tallentuvien muuttujien kuten työllisyyden ja ansiotulojen kehityksen seurannan.

Vaikeammin mitattavia laadullisia ja subjektiivisia vaikutuksia (kuten esimerkiksi toimipaikkojen kokemukset tutkinnon vaikutuksista työnantajan ja työntekijöiden väliseen luottamukseen tai työntekijän näkemykset tutkinnon vaikutuksesta työmotivaatioon) ei Tilastokeskuksen rekisteriaineistojen avulla voida selvittää. Näitä näyttötutkintoihin liittyviä tärkeitä laadullisia vaikutuksia olemme selvittäneet kesäkuussa 2010 tehdyn kahden erillisen, toimipaikoille ja työntekijöille kohdistetun kyselytutkimuksen avulla.

Näyttötutkinnon suorittaminen parantaa ansio- ja työllisyyskehitystä

Näyttötutkinto on suorittajalleen koulutusinvestointi, josta voi periaatteessa odottaa monenlaisia myönteisiä seurannaisvaikutuksia. Taloustieteellisessä tutkimuksessa peruskoulutusinvestointien on osoitettu johtaneen sekä ansioiden kasvuun¹ että parempaan työllisyyskehitykseen. Koulutuksen hyödyt voivat näkyä myös monella muulla, vaikeammin mitattavalla tavalla kuten mielenkiintoisempina työtehtävinä, parempana työmotivaationa sekä itseluottamuksen, yleisten työelämävalmiuksien ja sitoutumisen kasvuna.

Tarkastellaan ensin, miten näyttötutkinnon suorittaminen on vaikuttanut tutkinnon suorittajien ansiotasoon ja työllisyyteen tarkasteluajanjaksoillamme vuosina 2000–2006. Jotta näyttötutkinnon suorittamisen vaikutuksia tutkinnon suorittajien keskimääräisiin ansioihin ja työllisyyteen voitaisiin luotettavasti tarkastella niin, ettei vaikutuksiin sekoitu muu yleinen ansio- tai työllisyyskehitys, täytyy tutkinnon suorittajia verrata sa-

Näyttötutkinnon suorittajien reaaliset ja työssäolokuukaudet kasvoivat heti näyttötutkinnon suorittamisen jälkeen enemmän kuin niillä, jotka eivät sitä olleet suorittaneet, ja vaikutus tuntui vielä vuosia.

mankaltaiseen työntekijäjoukkoon teknologiateollisuudessa, joka ei ole tutkintoa suorittanut.

Tekemiemme tarkastelujen perusteella näyttötutkintoa suorittavilla oli poikkeuksetta ennen näyttötutkintoa (mutta myös tutkinnon suorittamisen jälkeen) korkeintaan keskiasteen koulutus. Tästä syystä olemmekin valinneet näyttötutkinnon suorittajien karkeaksi vertailuryhmäksi ne henkilöt, jotka 1) kunakin tarkasteluvuonna ovat olleet näyttötutkinnon suorittajien tapaan töissä tekno-

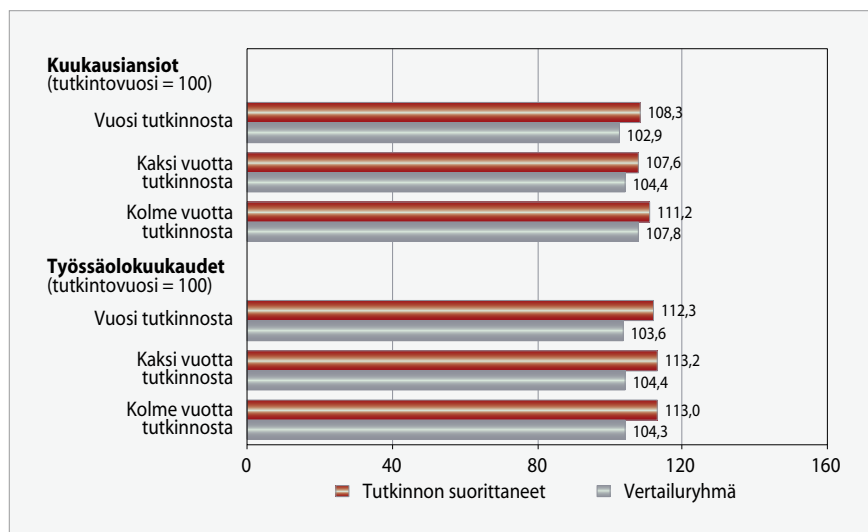
logiateollisuudessa, 2) joilla on ollut korkeintaan keskiasteen koulutus ja 3) jotka eivät koko tarkasteluajanjakson 2000–2006 aikana suorita näyttötutkintoa.

Tekemiemme tilastoanalyysien mukaan näyttötutkintoja suorittaneiden keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot ja työssäolokuukaudet kasvoivat vuosina 2000–2006 enemmän kuin samankaltaisessa vertailuryhmässä, jossa näitä tutkintoja ei oltu suoritettu (kuvio 1). Nopein suhteellinen kasvu oli havaittavissa ensimmäisenä vuonna näyttötutkinnon jälkeen, joskin kolme vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen tutkinnon suorittajien reaalisansioden ja työllisyyden kehitys oli edelleen vertailuryhmää parempi.

Näyttötutkinnot ovat hyödyttäneet erityisesti pienipalkkaisia ja vanhempia tutkinnon suorittajia

Näyttötutkinnon suorittamisen keskeinen tavoite on sekä osoittaa jo olemassa olevia työelämävalmiuksia että parantaa niitä. Näiden valmiuksien kehittämistä tarvitsevat erityisesti keskimäärin heikommassa asemassa olevat pienipalkkaiset työntekijät. Tutkimushankkees-

Kuvin 1. Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten reaalisien kuukausiansioiden ja työssäolokuukausien kasvu vuosina 2000–2006.



¹ Ks. esim. Card (1999).

samme arvioimme erikseen, onko näyttötutkintojen suorittaminen parantanut teknologiateollisuudessa erityisesti pienipalkkaisimpien työntekijöiden asemaa vai ovatko tutkinnon myönteiset vaikutukset pääosin syntyneet jo valmiiksi parhaimmin ansainneiden joukossa. Tätä varten järjestimme ajanjaksolla 2000–2006 teknologiateollisuudessa työskennelleet henkilöt reaalisten vuosiansioiden mukaiseen suuruusjärjestykseen. Vertailimme näin muodostetussa järjestetyssä aineistossa kahta ääriyhmää: 1) henkilöitä, joiden reaaliset vuosiansiot kuuluivat alimpaan 25 prosenttiin (alakvartiili) ja 2) henkilöitä, joiden reaaliset vuosiansiot olivat ylimmässä 25 prosentissa (yläkvartiili).²

Tulostemme mukaan keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot näyttäsivät kehittyneen erityisen myönteisesti pienipalkkaisten tutkinnon suorittajien joukossa. Kolme vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen alakvartiiliin kuuluneiden tutkinnon suorittajien reaaliset kuukausiansiot olivat 32,2 prosenttia tutkinnon suorittamisvuoden ansioita korkeammat. Vertailuryhmässä vastaava nousu oli tätä pienempi, 28,1 prosenttia. Yläkvartiilissa näyttötutkinnon suorittaminen ei näyttänyt tuoneen vastaavaa lisäpotkua ansiokehitykseen.

Kaikkein pienituloisimpien joukossa näyttötutkinnon suorittaminen paransi myös suorittajien keskimääräistä työllisyyttä selvästi. Alakvartiilissa keskimääräisten työssäolokuukausien määrän kasvu näyttötutkinnon suorittajien joukossa oli selvästi suurempaa kuin vertailuryhmässä. Parhaiten palkatut, yläkvartiiliin kuuluneet henkilöt olivat koko seuranta-ajan täystyöllistettyjä.

Tarkasteluajanjaksollamme 2000–2006 näyttötutkinnon suorittaneiden

² Alakvartiili määrittää vuosiansiotason, jota pienempiä ansioita saa neljännes tarkasteltavista henkilöistä. Yläkvartiili vastaavasti määrittää vuosiansiotason, jota suurempia ansioita saa neljännes tarkasteltavista henkilöistä.

Valtaosa näyttötutkinnon suorittajista on ollut nuoria, vaikka vanhemmat ikäryhmät hyötyvät niistä suhteellisesti enemmän.

ikäjakauma poikkesi varsin selvästi muusta teknologiateollisuuden henkilöstöstä; tutkinnon suorittaneista 58,8 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, kun muusta henkilöstöstä alle 30-vuotiaita oli vain 21,8 prosenttia. Nuoret olivat siten vahvasti yliedustettuina näyttötutkinnon suorittaneiden joukossa, joskin kaikissa ikäluokissa – myös 60 vuotta täyttäneissä – oli tutkinnon suorittajia. Kertooko tämä siitä, että vanhemmat ikäluokat eivät hyödy näyttötutkinnon suorittamisesta samassa määrin kuin nuoret?

Tutkimustulostemme mukaan heti tutkinnon suorittamisen jälkeen sekä nuorten että vanhempien ikäryhmässä reaaliset kuukausiansiot kehittyivät vertailuryhmää paremmin. Nuorten ryhmässä näyttötutkinnon suorittaminen ei kuitenkaan pidemmällä tarkastelujaksolla tuonut reaalisesti ansiokehitykseen erityistä lisäarvoa, kun taas vanhemmilla ikäluokilla etu vertailuryhmään myös pidemmän ajan kuluessa näyttäisi säilyvän. Siten kysymys siitä, eikö näyttötutkinnon suorittaminen kannata vanhemmissa ikäluokissa, saa näistä tuloksista selvän vastauksen; 30 vuotta täyttäneille tutkinnon suorittaminen kannattaa ja kannattaa jopa selkeämmin kuin alle 30-vuotiailla.

Suhteessa vertailujoukkoon näyttötutkinnon suorittajien työllisyys koheni

sekä nuoremmassa että vanhemmassa ikäryhmässä. Erityisen selvä ero keskimääräisten työssäolokuukausien kasvussa näyttäisi olleen 30 vuotta tai tätä vanhempien näyttötutkinnon suorittajien ja vertailuryhmän välillä. Tässäkin suhteessa näyttötutkinnon suorittaminen paransi erityisesti vanhempien ikäluokkien työmarkkina-asemaa.

Näyttötutkinnosta näyttäisivät siis erityisesti hyötynneen pienipalkkaiset ja 30 vuotta täyttäneet teknologiateollisuuden palkansaajat. Olemme arvioineet myös erikseen, pitääkö tämä myönteinen tulos paikkansa, kun tarkastellaan keskimääräistä haasteellisempaa yhdistelmää, jossa tutkinnon suorittaja on sekä pienipalkkainen että vanhempi. Saamme tuloksemme osoittavat, että tämä yhdistelmä tuottaa myönteisen lopputuloksen; 30 vuotta täyttäneet pienipalkkaiset näyttötutkinnon suorittajat pärjäsivät selvästi vertailuryhmäänsä paremmin kuin tätä nuoremmat korkeapalkkaiset tutkinnon suorittajat.

Tulostemme mukaan näyttötutkinnot ovat siis hyödyttäneet erityisesti työntekijöitä, joiden perusosaamisen ja tuottavuuden parantamiseen perinteinen opiskelu ei ole antanut riittäviä eväitä. Näyttötutkintojärjestelmän yhtenä keskeisenä tavoitteena on parantaa heikoimpia työelämävalmiuksia omaavien aikuisten työmarkkina-asemaa. Näiden tavoitteiden osalta järjestelmä näyttäisi siis toimineen hyvin teknologiateollisuudessa.

Toimipaikkojen kokemukset näyttötutkinnoista ovat pääsääntöisesti myönteisiä

Teknologiateollisuus ry:hyn kuuluu 11 prosenttia koko maan kone- ja metallituoteteollisuuden yrityksistä, jotka kattavat noin 87 prosenttia kone- ja metallituoteteollisuuden henkilöstöstä. Toimipaikkojen kokemuksia näyttötutkinnoista viimeisen viiden vuoden aika-



na selvitettiin kesäkuussa 2010 toteutetun erillisen kyselytutkimuksen avulla. Kyselyyn mukaan tulevat toimipaikat valittiin satunnaisotannalla Teknologiateollisuus ry:n jäsenrekisteristä, kuitenkin siten, että mukaan otettiin vain ne kone- ja metallituoteteollisuuden toimipaikat, jotka työllistivät 10 henkeä tai enemmän. Yhteensä otokseen poimittiin 500 toimipaikkaa. Kyselyyn vastasi 30 prosenttia kyselyn saaneista toimipaikoista, mitä voidaan pitää tämänkaltaisissa kyselyissä kohtuullisena lukuna.

Noin puolessa kyselyyn vastanneista toimipaikoista oli suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia. Toimipaikat, joissa oli suoritettu näyttötutkintoja, olivat keskimäärin suurempia (199 henkilöä) kuin ne toimipaikat, joissa näyttötutkintoja ei ollut suoritettu (116 henkilöä). Kun toimipaikat painotetaan työntekijöiden (pois lukien toimihenkilöt ja joh-to) määrällä, 70 prosenttia työntekijöistä työskenteli toimipaikoissa, joissa oli suoritettu näyttötutkintoja tai sen osia. Useimmissa tutkituissa toimipaikoissa oli suoritettu 1–2 tutkintoa viimeisen viiden vuoden aikana.

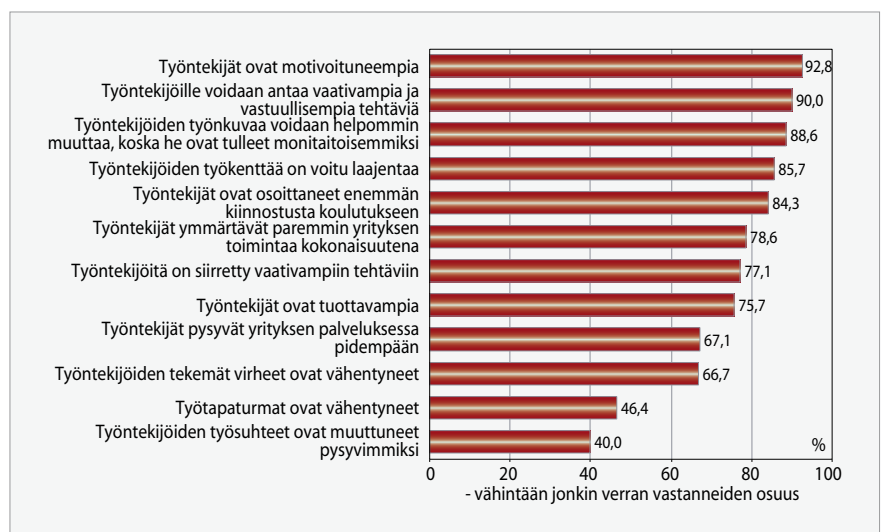
Kyselymme mukaan toimipaikat, joissa suoritetaan näyttötutkintoja, näyttävät myös selvästi saavuttaneen niille asetettuja yleisiä tavoitteita. Näyttötutkinnot ovat kohentaneet toimipaikkojen mainetta hyvinä työpaikkoina ja parantaneet työntekijöiden ja työnantajan välistä luottamusta. Näyttötutkintojen

hyödyntäminen näyttää liittyvän myös yleisesti aktiivisempaan henkilöstökoulutukseen, mikä on sopusoinnussa sen kanssa, että ne ovat itsessään osa suunnitelmallista henkilöstön koulutusta, joka edistää yrityksen kilpailukykyä.

Työnantajien näkemyksiä näyttötutkinnon tai niiden osien suorittamisen vaikutuksista työntekijän työtehtäviin ja työssä suoriutumiseen arvioitiin usean eri väittämän avulla (kuvio 2). Kaikki toimipaikat, joissa viimeisen viiden vuoden aikana oli suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia, vastasivat, että näyttötutkinto oli vaikuttanut vähintään jonkin verran ainakin yhteen kuviossa 2 esiintyvään, työntekijöiden suoriutumisen osa-aluetta kuvaavaan myönteiseen väitteeseen. Yli kolmeen väitteeseen näin oli vastannut 91 prosenttia toimipaikoista.

Kuvion 2 mukaan tavallisimpia hyötyjä näyttötutkintojen tai sen osien suorittamisesta ovat työntekijöiden motivaation kasvu, mahdollisuus antaa vaativampia ja vastuullisempia tehtäviä sekä työnkuvan muuttamisen helppous. Vähiten vaikutusta näiden mittarien mukaan on työtaturmien vähenemiseen ja työntekijöiden pysymiseen yrityksen palveluksessa, mutta näissäkin vastauksissa vähintään jonkin verran vastanneiden osuus on kohtalaisen merkittävä. Vastauksissa ei esiinny oleellisia

Kuvio 2. Työnantajien näkemykset näyttötutkintojen tai sen osien suorittamisen vaikutuksista työntekijän työtehtäviin ja työssä suoriutumiseen



eroja, kun vaikutuksia arvioitiin yrityskoon mukaan ja toimipaikan työntekijämäärällä painotettuina.

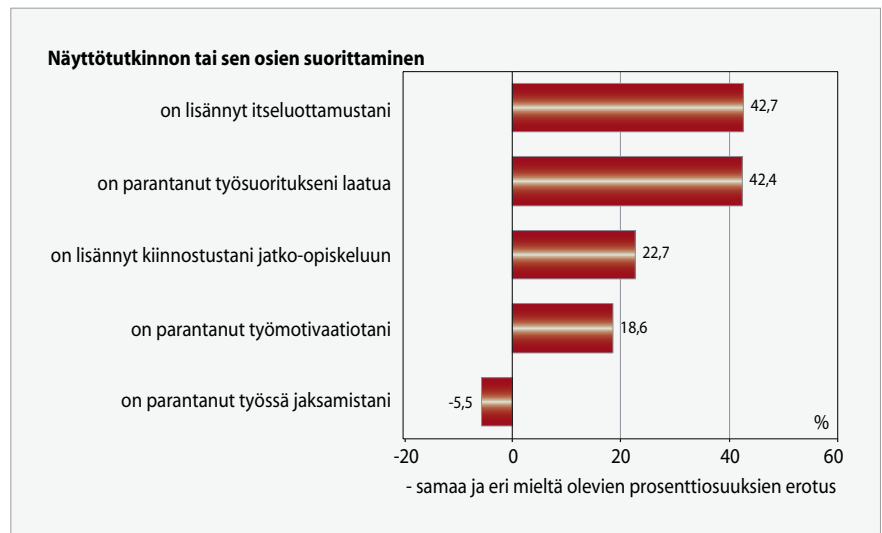
Työntekijöiden itseluottamus ja työsuorituksen laatu kohoavat näyttötutkinnon suorittamisen myötä

Kesäkuussa 2010 näyttötutkinnon tai sen osia suorittaneille työntekijöille suunnattu kysely toimitettiin pääosin Metallityöväen Liitto ry:n pääluottamusmiesten kautta. Kaiken kaikkiaan kyselyyn sai 958 henkilöä. Vastausprosentti oli 38, mitä voidaan pitää tällaisissa kyselytutkimuksissa tavanomaisena tasona. Suurin osa työntekijäkyselyyn vastanneista (92 prosenttia) oli suorittanut koko tutkinnon. Loput vastaajista oli suorittanut osia tutkinnosta tai useista tutkinnoista. Niistä, jotka ilmoittivat suorittaneensa osia tutkinnosta, 41 prosenttia sanoi aikovansa suorittaa koko tutkinnon myöhemmin.

Koko tutkinnon suorittamisesta kulunut aika oli keskimäärin 4,4 vuotta ja viimeisestä osatutkinnosta kulunut aika keskimäärin 2,7 vuotta. Vastaajien suorittamien näyttötutkintojen yleisin tutkintotyyppi oli ammattitutkinto (66 prosenttia). Toiseksi yleisin oli tekniikan erikoisammattitutkinto, jonka oli suorittanut 17 prosenttia vastanneista. Perustutkintojen ja muiden erikoisammattitutkintojen osuus oli kummankin alle 10 prosenttia.

Näyttötutkinnon tai sen osia suorittaneille työntekijöille esitettiin erilaisia väittämiä näyttötutkinnon suorittamisesta ja tutkintoon liittyvistä työelämävaikutuksista. Väittämissä oli useimmiten viisi vaihtoehtoa 1) täysin eri mieltä, 2) jokseenkin eri mieltä, 3) ei samaa eikä eri mieltä, 4) jokseenkin samaa mieltä ja 5) täysin samaa mieltä. Tiivistimme vastauksista saatua informaatiota siten, että laskimme kunkin kysymyksen osalta samaa mieltä olevien osuuden ja eri mieltä

Kuvio 3. Näyttötutkinnon suorittamisen vaikutukset eri osa-alueilla



olevien osuuden erotuksen, joita jatkossa eri kysymysten osalta tarkastelimme. Tällä tavalla saimme eroteltua ne väittämät, joiden kanssa vastaajat ovat vahvasti yhtä tai eri mieltä.

Kyselymme mukaan näyttötutkinnon suorittamisen myötä työntekijät kokevat ymmärtävänsä paremmin yrityksen toimintaa kokonaisuutena ja ovat voineet tehdä itsenäisempiä päätöksiä työssään. Yleisimmät näyttötutkinnon suorittamiseen liittyvät vaikutukset ovat itseluottamuksen lisääntyminen ja työsuorituksen laadun paraneminen (kuvio 3). Suuri osa tutkinnon tai sen osia suorittaneista oli myös sitä mieltä, että kiinnostus jatko-opiskeluun oli tutkinnon myötä lisääntynyt ja työmotivaatio oli kasvanut. Sen sijaan näyttötutkinnolla ei näyttäisi olevan kovin suurta vaikutusta työssä jaksamiseen. Tämän väitteen osalta oli myös erityisen paljon (47 prosenttia) niitä, jotka eivät olleet siitä samaa eivätkä eri mieltä.

Näyttötutkintojärjestelmään ollaan yleisesti ottaen tyytyväisiä

Teknolohiateollisuuden työelämän osapuolet pitävät näyttötutkintojärjestel-

män toimivuutta pääsääntöisesti hyvänä. Sekä toimipaikat että tutkinnon suorittajat ovat olleet tyytyväisiä valmistavaan koulutukseen ja näyttöjen toteutukseen omalta kannaltaan. Tutkimuksemme mukaan yleistä tietoisuutta rahoitusjärjestelmästä ja näyttötutkintoon liittyvistä korvauksista tulee kuitenkin edelleen lisätä.

Vaikka näyttötutkinnon suorittajista suuri osa oli kokenut sen suorittamisen jonkin verran työläänä, pääosa sen aikana työsuhteessa olleista kuitenkin koki, että työyhteisö tuki tutkinnon suorittamista. Valtaosa sai myös käyttää palkallista työaika opiskeluun. ■

KIRJALLISUUS

Card, D. (1999), The Causal Effect of Education on Earnings, teoksessa Ashenfelter, O. & Card, D. (toim.): Handbook of Labor Economics, Volume 3A, Amsterdam: Elsevier.
Kangasniemi, M. & Lilja, R. & Savaja, E. (2011), Näyttö ratkaisee? Tutkimus näyttötutkintojen työelämävaikutuksista teknolohiateollisuudessa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 20.