

Palvelutyönantajien tuoreen koulutusselvityksen mukaan koulutuksen aloituspaikkojen mitoitus pitäisi suunnata erityisesti toisen asteen ammatilliseen koulutukseen sen sijaan, että paisutetaan korkeakoulusektoria.



Minna Suutari on aikaisemmin tutkinut työmarkkinoiden marginaalissa eläviä nuoria ja korkeakoulutettujen kiinnostumista työmarkkinoille. Tämä on antanut perspektiiviä myös hänen nykyiseen työhönsä, jossa hän tarkastelee koulutuspolitiikan kysymyksiä palvelutyönantajien näkökulmasta.

Yksityisillä palvelualoilla

tarvitaan ammatillisia osaajia

Minna Suutari
Asiamies
Palvelutyönantajat ry

Elinkeinoelämän osaamisvaatimukset ovat kasvaneet viime vuosina merkittävästi. Yksityisellä palvelusektorilla perusammattitaidon hankkimisesta on tulossa työmarkkinoille pääsyn edellytys lähes kaikilla toimialoilla ja tehtävätasoilla. Pelkällä yleissivistävällä koulutuksella on nykyisin vaikeaa, ellei jopa mahdotonta, kiinnittyä työmark-

kinoille. Yritykset haluavat palvelukseensa ammattitaitoisia ja osaavia työntekijöitä.

Suomalaisessa koulutuspolitiikassa on panostettu viime vuosina erityisen voimakkaasti korkeakoulutuksen kehittämiseen. Yliopistojen rinnalle on kehitetty ammattikorkeakoulujärjestelmä, joka on moninkertaistanut kor-

keakoulutuksen volyymin ammattiin valmistavassa koulutuksessa. Esimerkiksi vuonna 2001 ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa oli yhteensä 54 200 aloituspaikkaa, kun toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa aloitti samana vuonna 58 800 uutta opiskelijaa (Oppilaitostilastot 2002). Opetusministeriön tavoitteena on tarjota mahdollisuus korkeakoulututkinnon suorittamiseen jopa 70 prosentille ikäluokasta (esim. Kivinen & Hedman & Mäkelä 2003, 369).

Korkeakoulutusta korostava koulutuspolitiikka ei vastaa palvelualojen työvoiman kysyntää.

Yritysten näkökulmasta korkeakoulutuksen aloituspaikkamäärät ovat monin paikoin ylimitoitettuja. Vaikka yritykset tarvitsevat entistä enemmän ammattitaitoisia osaajia, ei korkeakoulutusta korostava koulutuspolitiikka kuitenkaan vastaa täysin niiden koulutustarpeita. Esimerkiksi yksityisissä palveluyrityksissä ammattitaitoisen työvoiman kysyntä kohdistuu ensisijaisesti toisen asteen ammatilliseen koulutukseen, josta yritykset rekrytoivat osaajia etupäässä suorittavan tason tehtäviin.

Ammatillinen peruskoulutus korostuu

Palvelutyönantajat (PT) on kartoittanut jäsenyritystensä koulutustarpeita kolmannessa koulutusselvityksessään, jonka aiheisto kerättiin postikyselyllä keväällä 2003 (Suutari & Tuominen 2003). Kyselyyn vastasi 764 yritystä 15 toimialalta. Vastausaste oli yritysten lukumäärän perusteella 31 %, mutta henkilöstömäärän perusteella päästiin 61 %:n vastausasteeseen. Tämän artikkelin empiiriset tulokset perustuvat koulutusselvityksen tuloksiin, jolleivät lähdeviitteet muuta osoita.

PT:n jäsenyritykset korostavat uuden henkilöstönsä peruskoulutustasona etupäässä toisen asteen ammatillista koulutusta. Koulutusselvityksen tulokset

vahvistavat suuntausta, joka havaittiin myös Palvelutyönantajien edellisissä koulutusselvityksissä vuosina 1999 ja 2001. Ammatillinen perustutkinto on edelleen uuden henkilöstön yleisin koulutustaso yksityisissä palveluyrityksissä.

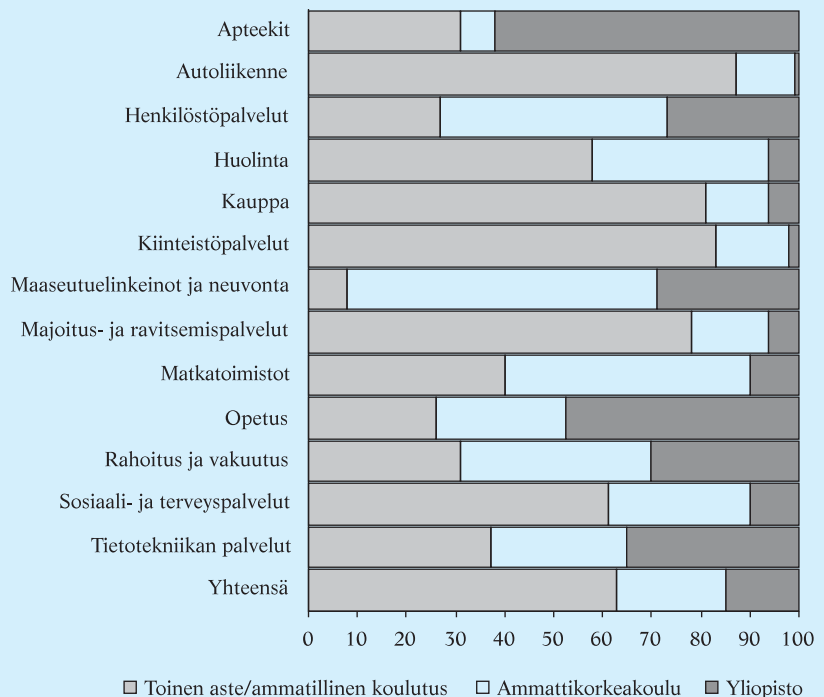
Ammatillinen perustutkinto korostuu erityisesti silloin, kun tarkastellaan vuonna 2002 palkatun ammattikoulutetun henkilöstön koulutusrakennetta.¹ Yli 60 % uusista jonkinlaisen ammattikoulutuksen hankkineista työntekijöistä on suorittanut nimenomaan ammatillisen pe-

¹ Osuudet on laskettu vähintään toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittaneesta uudesta henkilöstöstä eivätkä ne pidä sisällään pelkän yleissivistävän koulutuksen suorittaneita.

rustutkinnon toisella asteella. Keskimäärin joka kolmas työntekijä tulee palveluyrityksiin korkeakoulusektorilta: 22 % on valmistunut ammattikorkeakouluista ja 15 % yliopistoista. Palveluyritysten uusien työntekijöiden koulutusrakenne on aivan erilainen kuin tavoitteessa, että mahdollisimman moni ikäluokasta suorittaisi korkeakoulututkinnon.

Palvelualojen osaamis- ja koulutustarpeet vaihtelevat toimialoittain. Yliopistokoulutus korostuu uuden henkilöstön koulutustasona apteekkeissa ja yksityisissä oppilaitoksissa. Niissä rekrytointi kohdistuu etupäässä tiettyjä akateemisia tutkintoja, esimerkiksi farmaseutin tai opettajan tutkintoja suorittaneisiin. Rahoitus- ja vakuutusalaalla, tietotekniikan palveluyrityksissä sekä maaseutuelinkeinoissa ja neuvontalaalla painotetaan uutta henkilöstöä palkattaessa sekä ammattikorkeakoulu- että yliopistotutkintoa.

Kuvio 1. Palvelutyönantajien jäsenyrityksiin vuonna 2002 rekrytoitu ammattikoulutuksen saanut henkilöstö koulutusasteittain (%).



Lähde: Palvelutyönantajat (2003).

Monet palvelualat kuitenkin painottavat rekrytoinneissaan ammatillista peruskoulutusta. Toiselta asteelta valmistuneita ammatillisia palkataan erityisesti kaupan alalle, autoliikenteeseen, kiinteistöpalveluihin, majoitus- ja ravitsemispalvelualalle sekä sosiaali- ja terveyspalvelualalle (kuvio 1). Näillä toimialoilla vähintään 60 % vuonna 2002 palkatuista ammattikoulutetuista työntekijöistä oli valmistunut toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta.

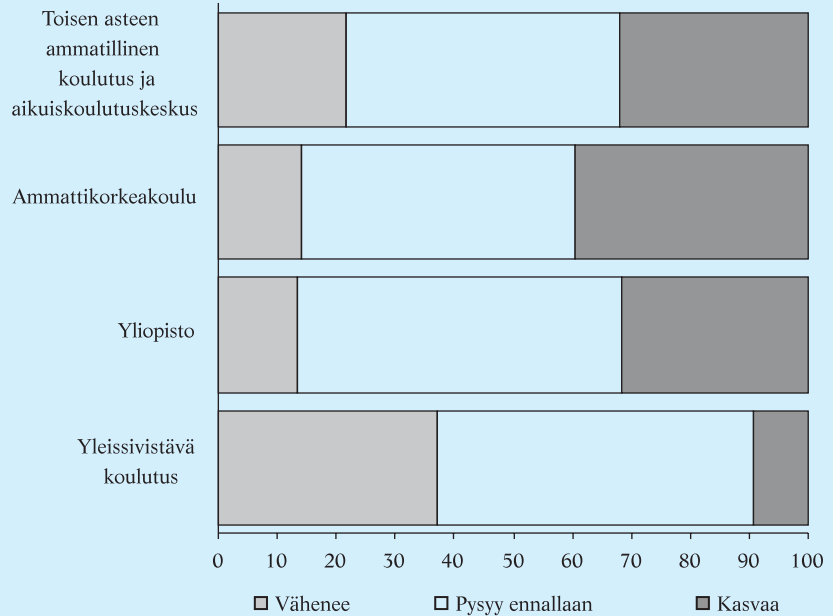
Palvelutyönantajien koulutusselvityksen valossa opetusministeriön uuden koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman luonnoksessa kaavailut aloituspaikkavähennykset toisen asteen ammatilliseen koulutukseen ovat kyseenalaisia. Opetusministeriö esittää, että koulutusta vähennetään kaupan ja hallinnon alalta sekä majoitus- ja ravitsemispalvelualalta. Palvelutyönantajien selvitysten mukaan tämä ei vastaa elinkeinoelämän tarpeita.

Yleissivistävä koulutus ei enää riitä

Ammattitaitovaatimusten kasvaessa pelkän yleissivistävän koulutuksen hankkineiden pääsy työmarkkinoille on vaikeutunut. Ilman ammatillista koulutusta on lähes mahdotonta kiinnittyä ns. korkean laadun töihin, joiden ominaisuuksiin kuuluvat Reija Liljan (2003, 19) mukaan esimerkiksi työn pysyvyys sekä mahdollisuus koulutukseen ja urakehitykseen. Myös työttömyyden riski on vähän koulutusta hankkineilla suurempi kuin korkeasti koulutetuilla (esim. Hämäläinen 2002).

Pelkän yleissivistävän koulutuksen varassa olevan henkilöstön palkkaaminen vähenee jatkuvasti myös palvelualoilla (kuvio 2). PT:n koulutusselvityksen mukaan 40 % yrityksistä arvioi, että yleissivistävän koulutuksen hankkineiden palkkaaminen vähenee lähivuosina (Suutari & Tuominen 2003). Vähennemistä tapahtuu myös

Kuvio 2. Eri koulutusasteilta valmistuneiden rekryointitarpeen muutos Palvelutyönantajien jäsenyrityksissä vuosina 2003–2005 (%).



Lähde: Palvelutyönantajat (2003).

niillä aloilla ja tehtävissä, joihin aiemmin on riittänyt pelkästään peruskoulu tai lukio.

Ammatillista koulutusta vailla olevia henkilöitä palkataan tulevaisuudessa lähinnä sellaisiin palvelutehtäviin, joihin ei ole tarjolla riittävästi ammattikoulutuksen hankkineita työntekijöitä. Esimerkiksi kiinteistöpalvelualalle johtava ammatillinen peruskoulutus ei ole riittävän vetovoimainen, jotta nuoret hakeutuisivat sinne opiskelemaan. Kiinteistöpalveluyritysten on palkattava iso osa työntekijöistä ilman ammatillista koulutusta ja koulutettava heidät itse alan tehtäviin. PT:n koulutusselvityksessä kiinteistöpalvelut olivatkin vuonna 2002 eniten henkilöstönsä kouluttamiseen investoinut toimiala. Alan yritykset käyttivät henkilöstön kehittämiseen 5,8 % palkkasummastaan².

² Koulutuskustannukset pitävät sisällään myös koulutusajan palkat sivukuluineen.

Perusammattitaito turvattava kaikille...

Elinkeinoelämä huolehtii työssä olevien osaamisen ylläpitämisestä henkilöstökoulutuksella. Palveluyritykset investoivat henkilöstökoulutukseen vuositasolla huomattavia summia. Vuonna 2002 Palvelutyönantajien jäsenyritykset satsasivat henkilöstökoulutukseen yli 256 miljoonaa euroa, mikä on 3,4 % yritysten palkkasummasta (Suutari & Tuominen 2003). Teollisuudessa koulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista oli 3,6 % (Osaamistarveluotain 2003). Kansainvälisesti vertaillen suomalaisten yritysten panostus henkilöstön kouluttamiseen ja kehittämiseen on merkittävä.

Yritykset ylläpitävät henkilöstönsä ammattitaitoa, mutta vastuu perusammattitaidon antamisesta koko ikäluokalle kuuluu kuitenkin julkiselle koulutusjärjestelmälle. Kiinteistöpalvelualan tilanne, jossa yritykset joutuvat kouluttamaan työntekijänsä alusta alkaen, ei vastaa tarkoitustaan. Työ-

markkinoille tulijoilla pitäisi olla perusvalmiudet ammatissa työskentelemiseen jo työllistymishetkellä.

Kun työmarkkinoille siirtyvät ikäluokat pienenevät ja eläkkeelle jäädään nykyisellä tahdilla, on entistä tärkeämpää huolehtia koko nuorisoikäluokan ammattiin kouluttamisesta heti peruskoulun jälkeen. Tällä hetkellä näin ei vielä tapahdu. Esimerkiksi vuonna 2001 peruskoulun päättäneestä nuorisoikäluokasta 7 % ei Tilastokeskuksen mukaan jatkanut välittömästi opiskelua missään oppilaitoksessa (Oppilaitostilastot 2002). Vain 35 % ylioppilastutkinnon suorittaneista siirtyi välittömästi jatkamaan opintojaan.

Myös koulutuksen keskeyttäminen on ongelma. Tilastokeskuksen mukaan 11,6 % toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijoista keskeytti kokonaan tutkintoon johtavan koulutuksen lukuvuonna 2000–2001. Osa koulutuksen ulkopuolelle jäämisistä ja keskeyttämisistä on tilapäisiä katkoksia koulutus- ja työrussa (esim. Komonen 2001), mutta osa marginaaliin jäävistä ja jättäytyvistä nuorista on vaarassa pudota myös pysyvämmiin syrjään koulutus- ja työmarkkinoilta. Jotta voitaisiin ehkäistä syrjäytymistä, torjua rakenteellista työttömyyttä ja varmistaa ammattitaitoisen työvoiman saanti, on koulutusjärjestelmää kehitettävä nykyistä moniarvoisemmin ja laajalaisemmin.

... ei kuitenkaan korkeakoulututkintoa

Yksi korkeakoulutusta korostavan koulutuspolitiikkamme dilemmoista on se, että koulutuksen kehittäminen lähtee voimakkaasti koulutusmyönteisten ja jo valmiiksi hyvin menestyvien nuorten tarpeista. Esimerkiksi Kivinen, Hedman ja Mäkelä (2003, 377) väittävät, että suomalainen koulutusjärjestelmä on liiaksi sidottu turhan monivuotisten tutkintojen suorittamiseen. Heidän mukaansa useimmat nykyisin tarjolla olevista kursseista ja opintokokonaisuuksista ovat ylimitoitettuja suh-

teessa niin koulutettavien kuin yritystenkin tosiasiallisiin tarpeisiin.

Tähän näkemykseen on helppo yhtyä. Koulutuspoliittisessa keskustelussa lähdetään usein oletuksesta, että kaikki nuoret haluavat tai heidän jopa tulee tavoitella korkeakoulututkintoa, ja että työelämä tarvitsee etupäässä korkeakoulututkinnon suorittaneita osaajia. Käytäntö kuitenkin osoittaa toista. Kaikilla nuorilla ei ole mahdollisuutta, halua tai kykyä osallistua monivuotiseen ammatilliseen koulutukseen peruskoulun jälkeen. Tästä ovat osoituksena koulutuksen ulkopuolelle jäävien nuorten määrät. Yrityksetkään eivät menesty yksinomaan korkeakoulutetun henkilöstön työpanoksella, vaan ne tarvitsevat myös käytännön tekijöitä ja osaajia.

Korkeakoulutuksen laajentamista on perusteltu mm. sillä, että korkeakoulututkinto suojaa yksilöä alempaa koulutusta paremmin työttömyydeltä ja helpottaa myös muuten työmarkkinoille kiinnittymistä. Korkeakoulusektorin laajentamista perustellaan myös alueellisen ja sosiaalisen tasa-arvon toteutumisella. Korkeakoulutuksen volyymin nopea ja elinkeinoelämän todellisesta tarpeesta riippumaton kasvu on kuitenkin tuonut tullessaan kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelman. Kaikki korkeasti koulutetut eivät sijoitu koulutuksensa kannalta tarkoituksenmukaisiin tehtäviin työelämässä (esim. Hämäläinen 2003, Suutari 2003). Tämä aiheuttaa pettymyksiä, kun työelämän todellisuus ei vastaakaan omia odotuksia ja tavoitteita.



Minna Suutarin mielestä koulutuksen ulkopuolelle jäävän marginaalin tarpeet ovat olleet tähän asti sivuosassa koulutuspolitiikassa. Tarvittaisiin vaihtoehtoisia koulutusväyliä, jotta kaikki nuoret saisivat jonkinlaisen perusammattitaidon.

Yritysten puolelta koulutuksen kohtaanto-ongelma tulee vastaan esimerkiksi silloin, kun suorittavan tason tehtäviin on tulossa vain korkeakoulututkinnon hankkineita. Ongelmia syntyy, kun yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa koulutetulla työntekijällä ei ole tarvittavia käytännön taitoja ja valmiuksia eikä myöskään – ymmärrettävästi – halua sitoutua omaa tavoitetasoa matalampaan tehtävään pidemmäksi aikaa.

Koulutukseen tarvitaan vaihtoehtoja ja laatua

Koulutuksen ulkopuolelle jäävän niin kutsutun marginaalin (esim. Suutari 2002) tarpeet ovat olleet tähän saak-

ka pitkälti sivuosassa koulutuspolitiikan tavoitteenasettelussa. Meillä ei käydä keskustelua siitä, onko suomalaisella nuorella oikeutta tai edes mahdollisuutta valita vähemmän kunnianhimoista koulutuspolkua. Ihmisen onnistumista ja menestystä mitataan meillä kärjistetysti sanoen tutkinnoissa, mielellään jopa korkeakoulututkinnoissa.

Jotta koko ikäluokan ammattiin kouluttaminen olisi realistinen tavoite, olisi huomiota kiinnitettävä nykyistä enemmän vaihtoehtoisten koulutusväylien rakentamiseen teoriamuotoista opiskelua vierastaville nuorille. Ammatilliseen koulutukseen olisi kehitettävä joustavia ja työelämälähtöisiä koulutuspolkuja, jotka tähtäävät ensisijaisesti työmarkkinoille kiinnittymiseen. Aikuisten ammattitutkintojärjestelmän tavoin nuorilla pitäisi olla mahdollisuus suorittaa ammatillinen tutkinto moduleina ja nykyistä enemmän työharjoittelua painottaen. Työelämälähtöisille ja nykyistä ehkä lyhyemmillekin ammattikohtaisille tutkinnoille olisi kysyntää varsinkin niillä aloilla, joissa työvoimapula on jo tätä päivää.

Vaihtoehtoisten koulutusväylien kehittämisen ei tarvitse merkitä sitä, että koulutusväylät eriarvoistuvat esimerkiksi jatko-opintokelpoisuuden suhteen. Kolmevuotisten ammatillisten perustutkintojen lyhentäminen ei ole perusteltua eikä edes realistista. Vaihtoehtoisuus tarkoittaa pikemminkin sitä, että koulutusjärjestelmän sisällä otetaan nykyistä paremmin huomioon nuorten yksilölliset tarpeet ja valmiudet ja luodaan mahdollisuuksia yksilöllisiin ja eriytyviin koulutuspolkuihin. Tavoitteena voisi olla Itä-Suomen työkoulun esimerkin tavoin sopeuttaa koulutusjärjestelmää nuorten taipumuksiin ja valmiuksiin sen sijaan, että nuoria sopeutetaan vallitsevaan koulutusjärjestelmään (ks. Komonen 2002).

Työelämälähtöisyyden lisääminen ja kehittäminen on muutenkin paikallaan ammatillisessa koulutuksessa niin toisella asteella kuin korkeakouluissa. Kun yritykset rekrytoivat uutta henkilöstöä toiselta asteelta ja ammattikorkeakouluista, ne korostavat erityisesti ammatillisia ja työelämävalmiuksia (Suutari & Tuominen 2003). Yritysten mielestä vastavalmistuneilla on näissä valmiuksissa kuitenkin vielä paljon parantamisen varaa. Valmiuksia voidaan lisätä esimerkiksi kehittämällä työssä oppimista ja työharjoittelua.

Koulutussuunnittelu otettava uuteen tarkasteluun

Koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointi on aina vaikeaa, ja joskus se voi olla myös mahdotonta. Kyseessä on monimutkainen kokonaisuus, johon vaikuttavat niin kansainvälistyminen, työelämän kehitystrendit, väestökehitys, (koulutus)poliittiset intohimot kuin yksilön toiveet ja valinnatkin. Ehdottoman varmaa ja paikkansa pitävää suunnittelujärjestelmää ei ole avoimessa, jälkimodernissa yhteiskunnassa mahdollista – eikä edes tarpeen – kehittää.

Nyky muodossa on koulutuksen määrällinen ja laadullinen ennakointi ei kuitenkaan vastaa elinkeinoelämän tarpeita. Monet työmarkkinajärjestöt Palvelutyönantajat mukaan lukien ovat kiinnittäneet opetusministeriön 2003–2008 kehittämissuunnitelmaluonnosta koskevissa lausunnoissaan huomiota siihen, ettei koulutuksen määrällinen mitoitusosaa vastaa todellisuutta. Asialle olisi tehtävä jotain.

Koulutuksen ennakoinnin, niin määrällisen kuin laadullisenkin, tulisi perustua nykyistä laaja-alaisempaan näkemykseen siitä, millaista työvoimaa suomalainen osaamisyhteiskunta tule-

vaisuudessa tarvitsee. Koska elinkeinoelämällä on paljon tietoa koulutuksen ja työelämän välisestä suhteesta, sen ongelmakohtista ja kehittämistarpeista, työelämän osapuolilla pitäisi olla nykyistä merkittävämpi rooli myös koulutussuunnittelussa. Tuomalla työelämän asiantuntemus vahvemmin mukaan koulutussuunnitteluun päästään tarkastelemaan kokonaisvaltaisemmin koulutuksen ja työelämän välisiä monimutkaisia suhteita.□

KIRJALLISUUS

Hämäläinen, U. (2002), Koulutuksesta työelämään. Nuorten työllistymiseen vaikuttavat tekijät, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 85.

Hämäläinen, U. (2003), Ylikoulutusta korkeakoulutettujen työmarkkinoilla? Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 87.

Kivinen, O. & Hedman, J. & Mäkelä, K. (2003), Tavoitteena täystyöllisyys – suomalainen työvoima riittää Suomen tarpeisiin, Yhteiskuntapolitiikka, 68:4, 369–378.

Komonen, K. (2001), Koulutusyhteiskunnan marginaalissa? Ammatillisen koulutuksen keskeyttäneiden nuorten yhteiskunnallinen osallisuus, Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 47.

Komonen, K. (2002), Työkoulumalli ja ammatillisen koulutuksen muutostarpeet, Nuorisotutkimus, 20:3, 4–23.

Lilja, R. (2003), Kestävään työllisyyteen työsuhteiden laatua parantamalla, Talous & Yhteiskunta 31:1, 16–20.

Oppilaitostilastot 2002 (2003), Koulutus 2002:8, Tilastokeskus.

Osaamistarveluotain (2003), Rekrytoinnin notkahdus on maltillinen – eräillä aloilla uusia osaajia kysytään aikaisempaa enemmän, Kesäkuu 2003, Helsinki: Teollisuus ja Työnantajat.

Suutari, M. (2002), Nuorten sosiaaliset verkostot palkkatyön marginaalissa, Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 26.

Suutari, M. (2003), Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet, LAASER-projektin loppuraportti, Helsinki: Akava ry.

Suutari, M. & Tuominen, T. (2003), Ammatillisia osaajia haastaviin palvelutehtäviin. Yksityisten palvelualojen koulutusselvitys 2003, Helsinki: Palvelutyönantajat.

Nuorten koulutukseen tulisi kehittää vaihtoehtoisia, työelämään johtavia väyliä niille, joille perinteinen tutkintoon johtava opiskelu ei syystä tai toisesta sovi.