

Näyttö ratkaisee?

Mari Kangasniemi

Reija Lilja

Eija Savaja



Tutkimus
näyttötutkintojen
työelämävaikutuksista
teknologiateollisuudessa

Näyttö ratkaisee?

Tutkimus näyttötutkintojen työelämä-
vaikutuksista teknologiateollisuudessa

Mari Kangasniemi
Reija Lilja
Eija Savaja

Tutkimus on tehty Työsuojelurahaston tuella.

Raportteja 20
Helsinki 2011

Julkaisija:
Palkansaajien tutkimuslaitos
www.labour.fi

Kansi:
Markku Böök

ISBN 978-952-209-090-4
ISSN 1795-2832

Teknologiateollisuuden menestymisellä on keskeinen merkitys koko Suomen taloudelle. Vain menestyvät yritykset voivat tarjota työpaikkoja ja korkean työllisyyden avulla voidaan suomalaista hyvinvointia ylläpitää ja kehittää edelleen.

Globaaleilla pelikentillä pärjääminen perustuu korkeaan osaamiseen. Vaatimus ei ole vähäinen, sillä maailmanmestaruuskisoissa taso on kova. Menestyvimmat ovat edelläkävijöitä asiakastarpeiden ymmärtämisessä sekä uuden teknologian, uusien liiketoimintamallien ja uusien työtapojen kehittämisessä ja hyödyntämisessä. Osaamista ei voi pitää vakan alla, vaan näyttö ratkaisee.

Yritysten osaaminen on henkilöstön osaamista. Sen taitava kehittäminen ja laaja hyödyntäminen on yrityksille keskeinen kilpailuetu, myös kilpailtaessa henkilöstöstä. Yksilötasolla oma osaaminen on sitä pääomaa, jonka varassa työmarkkinoilla pärjätään. Sitä kannattaa hoitaa ja kehittää edelleen. Se kannattaa tehdä näkyväksi, jotta osaaminen huomataan.

Suuri osa oppimisesta tapahtuu työssä ja työstä oppimalla. Näyttötutkinnot tarjoavat yrityksille ja henkilöstölle joustavan mahdollisuuden osoittaa omaa osaamistaan. Työntekijöille tutkinto merkitsee lisääntyvää todennäköisyyttä työllistymiseen ja positiiviseen palkkakehitykseen. Sen suorittaminen lisää omaa ammattitaitoa ja sen myötä itseluottamusta ja työhyvinvointia. Työnantajille henkilöstön ammattitaidon kohoaminen on myös arvo sinänsä ja lisäksi näyttötutkintojen suorittaminen lisää yrityksen vetovoimaa hyvänä työpaikkana. Työnantajien, työntekijöiden ja oppilaitosten yhteistyöllä on saatu aikaan järjestelmä, joka hyödyttää kaikkia.

Metallityöväen Liitto ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n yhteistyössä käynnistämässä Näyttö ratkaisee -tutkimuksessa on ensimmäisen kerran kartoitettu kattavasti näyttötutkintojen työelämävaikutuksia teknologiateollisuudessa. Tutkimusaineisto koostuu laajasta kansallisen tason tilastoaineistosta sekä työnantajille ja työntekijöille suunnatusta kyselystä. Työsuojelurahaston tukeman tutkimuksen on toteuttanut Palkansaajien tutkimuslaitos.

Lämpimät kiitokset kaikille, jotka ovat osallistuneet hankkeeseen liittyviin kyselyihin. Hyvät kokemuksenne näyttötutkintojen hyödyistä ovat omiaan kannustamaan yrityksiä ja niiden henkilöstöä näyttötutkintojen laajempaan käyttöön. Saatu palaute auttaa myös kehittämään järjestelmää edelleen. Kiitämme myös tutkijaryhmää laadukkaasta tutkimuksen tekemisestä ja ohjausryhmää hyvästä yhteistyöstä hankkeen aikana.

Helsingissä 10.2.2011

Jorma Antila
Tutkimuspäällikkö
Metallityöväen Liitto ry

Mervi Karikorpi
Johtaja
Teknologiateollisuus ry

1 Johdanto	7
1.1 Tutkimuksen tavoitteet	8
1.2 Aiempi tutkimus	9
2 Näyttötutkinnon suorittamisen vaikutukset rekisteriaineistojen valossa	11
2.1 Näyttötutkinnon suorittaneet – peruskuvaukset	11
2.2 Näyttötutkinnon suorittaminen eri toimipaikoissa	15
2.3 Näyttötutkinnon suorittamisen vaikutukset	19
2.3.1 Perustarkastelu	19
2.3.2 Tutkinnon lajin mukainen tarkastelu	23
2.3.3 Tulojakaumatarkastelu	26
2.3.4 Ikäryhmätarkastelu	30
2.4 Näyttötutkinnon suorittamisen vaikutukset ansioihin ja työssäolokuukausiin – kaltaistamismenettely	35
2.5 Yhteenveto	36
3 Näyttötutkinnon suorittamisen vaikutukset kyselytutkimusten valossa	38
3.1 Toimipaikkakysely	38
3.1.1 Peruslähtökohta	38
3.1.2 Miksi näyttötutkintoja tai niiden osia ei toimipaikassa ole suoritettu?	40
3.1.3 Näyttötutkintojen tai niiden osien suorittaminen	42
3.1.4 Näyttötutkintojen tai niiden osien suorittamisen vaikutukset	44
3.2 Työntekijäkysely	48
3.2.1 Peruslähtökohta	48
3.2.2 Näyttötutkinnon suorittamisen taustoja	49
3.2.3 Näyttötutkinnon suorittajien perusominaisuuksia	50

3.2.4 Näyttötutkinnon suorittajien kokemukset ja toiveet	52
3.2.5 Näyttötutkinnon vaikutukset työtehtäviin ja työsuoritukseen	53
3.2.6 Näyttötutkinnon vaikutukset palkkaukseen	56
3.3 Yhteenveto	58
4 Johtopäätökset	60
Lähteet	64
Liitteet	65

1 JOHDANTO

Suomessa on vuodesta 1994 ollut käytössä erityisesti aikuisväestölle suunniteltu työelämälähtöinen näyttötutkintojärjestelmä, joka tavoitteena on tarjota joustava tapa osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamista. Tarkoituksena on tarjota aikuiskoulutusta, joka tapahtuu tiiviissä yhteistyössä työelämän toimijoiden kanssa. Tutkinnot tarjoavat siten työelämän tarpeisiin mukautettua koulutusta ja merkittävän henkilöstön kehittämisvälineen yrityksille. Näyttötutkintojärjestelmä tukee myös elinikäistä oppimista. Tutkinto suoritetaan osoittamalla ammatin hallinta työelämän käytännön työssä ja toiminnassa, aidossa työympäristössä ja työtilanteissa.

Näyttötutkinnon etuna on sen joustavuus tutkinnon suoritustavassa. Näyttötutkintojärjestelmässä keskeisenä piirteenä on, että tutkinnot eivät riipu ammattitaidon hankkimistavasta, vaan järjestelmässä tunnistetaan ja tunnustetaan eri tavoin hankittu osaaminen. Näyttötutkintojen avulla on pyritty myös kohdentamaan aikuiskoulutusta erityisesti niille henkilöille, joilla on vaikeuksia seurata koulumaista, oppilaitoksissa tapahtuvaa opetusta.

Teknolוגiateollisuuden työntekijöistä noin 30 prosentilla ei ole alan tutkintoa. Koko henkilöstöstä noin viidennes on ilman yleissivistävän koulutuksen jälkeistä ammatillista tutkintoa. Osaamistason nostamiseksi alalla jo työskentelevien ammattitaidon kehittäminen on tästä syystä tärkeää. Työelämätarpeista lähtevän näyttötutkintojärjestelmän pitäisi antaa tähän hyvät mahdollisuudet. Näyttötutkintojen käytön lisäämiseksi teknolוגiateollisuudessa tarvitaan tutkimustietoa tutkintojen työelämävaikutuksista. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa sekä näyttötutkinnon käytöstä teknolוגiateollisuudessa että tutkinnon suorittamisen erilaisista työelämävaikutuksista.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tässä tutkimushankkeessa pyrimme vastaamaan näyttötutkinnon suorittamiseen liittyviin työelämävaikutuksia koskeviin kysymyksiin. Tutkimuskohteenamme ovat henkilöt, jotka ajanjaksolla 2000–2006 tutkintoa suorittaessaan työskentelivät teknologiateollisuudessa, samoin kuin heidän työnantajansa. Tällöin voimme tarkastella sitä, miten näyttötutkinnot ovat onnistuneet alkuperäisessä tarkoituksessaan eli työelämälähtöisessä koulutuksessa, jossa pätevyys on ainakin osin hankittu käytännön työssä.

Näyttötutkintojen edistämisen kannalta on tärkeää myös arvioida sitä, miten työnantajat hyötyvät siitä. Työnantajien kannustimia tarjota tai tukea yleisluontoista tutkintoon tähtäävää koulutusta saattaa heikentää työntekijöiden mahdollisuus vaihtaa työpaikkaa ennen kuin koulutusinvestoinnilla on ollut merkittäviä tuottoja alkuperäiselle työnantajalle. Työnantajille on siten tärkeää, että koulutusinvestoinnin hyödyt jäävät omaan käyttöön.

Voidaksemme arvioida näyttötutkintojen suorittamisen työelämävaikutuksia mahdollisimman monipuolisesti, olemme käyttäneet analyyseissämme kahta erilaista perusaineistoa; 1) laajaa yksilö- ja yritystason rekisteriaineistoa Tilastokeskuksesta ja 2) toimipaikoille ja näyttötutkinnon suorittajille kohdistettuja erillisiä kyselytutkimuksia. Laajoihin rekisteriaineistoihin pohjautuvan tutkimuksen etu on sen edustavuus ja luotettavuus; aineistot kuvaavat kokonaisuudessaan tarkasteltavaa populaatiota, eikä aineiston luotettavuus riipu kyselytutkimuksissa tärkeäksi nousevasta vastausprosentista. Rekisteriaineistot mahdollistavat tarkasti mitattavien rekistereihin tallentuvien muuttujien kuten työllisyyden ja ansiotulojen tutkimisen. Vaikeammin mitattavia laadullisia ja subjektiivisia vaikutuksia (kuten esimerkiksi toimipaikkojen kokemus tutkinnon vaikutuksesta työnantajan ja työntekijöiden väliseen luottamukseen tai työntekijän näkemys tutkinnon vaikutuksesta motivaatioon) tällaisilla aineistoilla ei voida tutkia. Erillisillä kyselytutkimuksilla olemme siten pyrkineet selvittämään yksityiskohtaisesti näitä näyttötutkintoihin liittyviä erilaisia laadullisia seikkoja.

Tutkimuksemme etenee seuraavasti. Luvussa kaksi arvioimme näyttötutkinnon suorittamisen työelämävaikutuksia kattavan Tilastokeskuksen keräämän rekisteriaineiston avulla vuosina 2000–2006. Rekisteriaineistoon yhdistettiin tiedot teknologiateollisuudessa työskennelleistä näyttötutkinnon suorittaneista. Näihin henkilötason tietoihin on myös yhdistetty toimipakattason tietoja työnantajista. Muodostamamme aineiston avulla arvioimme, minkälaisilla toimipaikan ominaisuuksilla on yhteys näyttötutkintojen suorittamiseen. Samoin luomme kokonaiskuvan näyttötutkintojen suorittajista verrattuna muihin teknologiateollisuudessa työskenteleviin. Analyyseissämme hyödynnämme erityisesti

aineiston pitkittäisluonnetta ja vertaamme näyttötutkinnon suorittajien ja sopivasti valitun vertailujoukon reaaliainsioiden ja työllisyyden kehitystä yli ajan.

Kolmannessa luvussa käsittelemme toimipaikoille ja työntekijöille lähetetyistä kyselytutkimuksista saatuja vastauksia. Kyselytutkimustemme päämääränä oli selvittää näyttötutkintojen laadullisia vaikutuksia, joihin ei päästä käsiksi rekisteriaineistoja tutkimalla.

Toimipaikkoihin kohdistunut kysely selvitti muun muassa, miten organisaatiot kokonaisuudessaan ovat kokeneet hyötynsä näyttötutkinnoista. Toimipaikoilta kysyttiin myös, onko työntekijöiden työtehtäviin tehty näyttötutkinnon suorittamisen myötä muutoksia. Niiden toimipaikkojen osalta, joissa näyttötutkintoja ei ole suoritettu, selvitimme yleistä suhtautumista näyttötutkintoihin.

Työntekijöiden osalta näyttötutkinnon laadullisia vaikutuksia mitattiin muun muassa kysymällä, miten tutkinto on vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa, selviämiseensä töissä ja itseluottamukseensa, miten he kokivat näyttötutkintoprosessin ja miten heidän työtehtävänsä ja palkkauksensa muuttuivat tutkinnon suorittamisen myötä. Kyselyssä olemme myös selvittäneet työntekijöiden motiiveja suorittaa näyttötutkinto.

Luvussa neljä esitämme hankkeen yleiset johtopäätökset.

1.2 Aiempi tutkimus

Näyttötutkintoja on aiemmin tutkittu enimmäkseen lähinnä järjestelmän toimivuuden kannalta. Selvityksissä ei ole erityisesti keskitytty teknologiateollisuuteen. Järjestelmästä on julkaistu kaksi mittavaa kokonaisselvitystä Opetushallituksen (Yrjölä ym. 2000) ja Koulutuksen arviointisihteeristön (Raivola ym. 2007) toimesta. Ensimmäisen arvioinnin aikaan näyttötutkintojärjestelmä oli vielä verrattain nuori ja arvioinnin tuloksissa todetaankin, että yksityisellä sektorilla vain noin 40 prosenttia johtajista ilmoitti tuntevansa järjestelmän tai että heillä oli siitä kokemuksia.

Ensimmäisessä arviossa havaittiin, että alkuperäisen tarkoituksen vastaisesti lähes kaikki tutkinnon suorittajat olivat osallistuneet valmistavaan koulutukseen. Käytännön toimijoiden osalta tutkintojärjestelmän tunnettavuus ei myöskään ollut riittävää. Erityisesti teknologiateollisuuden arviointivierailulla todettiin, että työelämän edustajien läsnäolo tutkintotilaisuuksissa oli pistokokeenomaista. Arvioinnissa oli myös tehty kysely tutkinnon suorittajille, jossa kysyttiin järjestelmään liittyvien kysymysten lisäksi tutkinnon vaikutuksista. Keskeisimmäksi vaikutukseksi nousi osaamiseen liittyvän itseluottamuksen kohoaminen.

Koulutuksen arviointisihteeristön selvityksessä todettiin, että monista hyvistä puolista huolimatta järjestelmällä on vielä joitakin heikkouksia. Tulokset perustuivat pääosin kyselyihin, joiden kohteena olivat tutkintotoimikuntien ja näyttöjen ja valmistavan koulutuksen edustajat. Muun muassa opintojen henkilökohtaistaminen oli selvityksen mukaan vielä puutteellista. Myös työelämän edustajien osallistuminen nähtiin riittämättömänä, vaikka esimerkiksi tutkintotoimikunnat ja työelämälähtöisyys nähtiinkin järjestelmän vahvuutena.

Vaikka arviointisihteeristön keskeisenä sisältönä oli itse järjestelmän arviointi, selvityksessä tarkasteltiin myös Tilastokeskuksen tilastojen valossa näyttötutkinnon suorittaneiden sijoittumista työelämään. Tuloksista käy ilmi, että oppisopimuskoulutuksena tutkinnon suorittaneet olivat työllistyneet selkeästi paremmin kuin oppilaitoksessa tutkinnon suorittaneet. Tästä pääteltiin, että näyttötutkinto toimii paremmin jo töissä olevien koulutusväylänä. Selvityksessä ei kuitenkaan verrattu näyttötutkinnon suorittajien työllistymistä vertailuryhmään, jossa tutkintoja ei suoritettu.

Näyttötutkintojen työelämävaikutuksia Suomessa on tietävästi selvittänyt vain Vihervaara (2001). Tutkimuksessa tarkasteltiin yritysten käsityksiä näyttötutkinnoista ja näyttötutkintojen merkityksestä työelämässä. Länsi-Suomen yrityksille vuonna 1999 suunnatulla kyselyllä selvitettiin sitä, millainen on kokemuksen ja koulutuksen painoarvo rekrytoitaessa ja millainen on näyttökokeella pätevöityneen asema. Lisäksi kysyttiin, nähdäänkö näyttötutkintojen soveltuvan henkilöstön kehittämiseen. Otoksessa oli mukana metalliteollisuuden yrityksiä.

Kuten järjestelmän yleisarvioinneissakin, tutkinnon tunnettavuudessa havaittiin puutteita. Isoissa toimipaikoissa tiedettiin useimmin olevan näyttötutkintoja suorittaneita työntekijöitä. Tulosten mukaan näyttötutkinto vaikuttaa enemmän työn hallintaan ja työmotivaatioon kuin palkkaukseen. Suurissa toimipaikoissa tutkinnolla oli enemmän vaikutusta arvostukseen ja motivaatioon kuin pienemmissä. Monissa yrityksissä koettiin, että näyttötutkinto on osoitus kehittymishalusta ja siitä on apua ammattitaitoa arvioitaessa. Kyselyn mukaan näyttötutkinnot joissakin tapauksissa tarjoavat mahdollisuuden alimmalta tehtävätasolta etenemiseen. Yritykset kokivat, että tutkintotavoitteisen koulutuksen suurimpana heikkoutena on sen vaatima aika.

2 NÄYTTÖTUTKINNON SUORITTAMISEN VAIKUTUKSET REKISTERIAINEISTOJEN VALOSSA

Tässä luvussa kuvaamme Tilastokeskuksen rekisteriaineistojen avulla näyttötutkintojen suorittamisen yleisyyttä ja vaikutuksia teknologiateollisuudessa¹.

2.1 Näyttötutkinnon suorittaneet – peruskuvaus

Näyttötutkintoja koskevat analyysimme perustuvat kahden kattavan Tilastokeskuksen ylläpitämän rekisteriaineiston hyödyntämiseen. Perusaineistonaamme käytämme yhdistettyä yksilö- ja toimipaikkatason aineistoa, ns. FLEED-aineistoa², vuosilta 2000–2006. Tähän aineistoon olemme liittäneet tiedot suoritetuista näyttötutkinnoista hakemalla vuoden 2007 tutkintorekisteristä tiedot suoritetuista näyttötutkinnoista vuosilta 2000–2006 kulkekin FLEED-otoshenkilölle.³ Aineisto on rajattu siten, että mukaan on otettu kaikki kunkin vuoden lopussa teknologiateollisuudessa työskentelevät henkilöt. Muodostettu aineisto on edustava, ja siihen perustuvien analyysiemme tulokset ovat siten tarkastelun kohteena

¹ Tutkimuksessamme teknologiateollisuus käsittää seuraavat vuoden 1995 toimialakoodiston mukaiset kone- ja metallialan alatoimialat; 27 Perusmetallien valmistus, 28 Metallituotteiden valmistus (pois lukien koneet ja laitteet), 29 Koneiden ja laitteiden valmistus, 30 Konttori- ja tietokoneiden valmistus, 31 Muu sähkökoneiden ja -laitteiden valmistus, 32 Radio- televisio ja tietoliikennevälineiden valmistus, 33 Lääkintäkojeiden, hienomekaanisten koneiden ja optisten instrumenttien valmistus (pois lukien prosessinsäätölaitteet), 34 Autojen ja perävaunujen valmistus ja 35 Muu kulkuneuvojen valmistus.

² Tutkimuskäytössä oleva FLEED-aineisto on edustava aineisto, joka on muodostettu poimimalla 1/3 satunnaisotos 15–70 -vuotiaista Suomessa 1988–2004 asuneista henkilöistä, joita on seurattu yli ajan. Tähän henkilötutkintoon on liitetty yritys- ja toimipaikkatunnusta käyttäen kalenterivuoden lopulla voimassa olevan työsuhteen työnantajan tiedot.

³ Kaikki suoritettut näyttötutkinnot on merkitty Tilastokeskuksen tutkintorekisteriin.

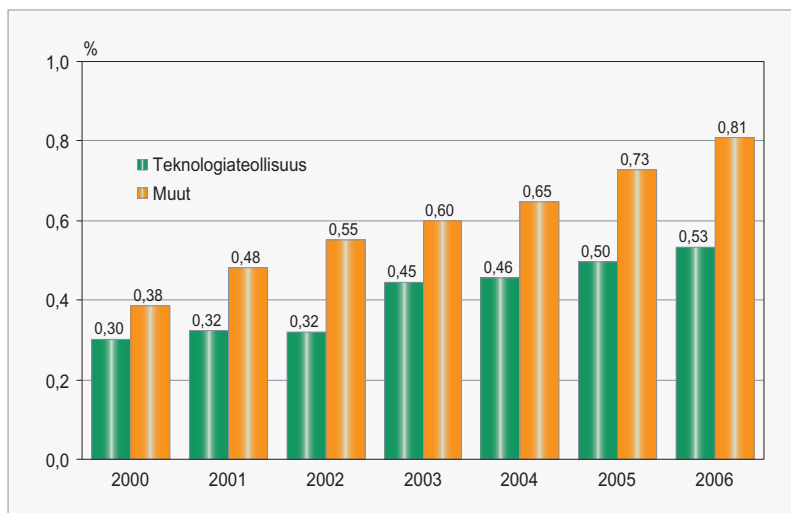
oleviin teknologiateollisuuden toimialoihin yleistettäviä. Taulukossa 2.1 on raportoitu perusaineiston koostumus ja mukaan lukien se, kuinka suuri osuus kunakin tarkasteluvuonna valitulla toimialalla työskennelleistä suoritti näyttötutkinnon.

Kuviossa 2.1 on esitetty näyttötutkinnon suorittaneiden palkansaajien osuus teknologiateollisuudessa ja muilla teollisuudenaloilla vuosina 2000–2006. Siitä ilmenee, että teknologiateollisuudessa näyttötutkintojen suorittaminen on hieman harvinaisempaa kuin muilla toimialoilla keskimäärin. Molemmissa ryhmissä näyttötutkinnon suorittaneiden suhteellinen osuus työntekijöistä on kasvanut tutkitun ajanjakson aikana varsin selvästi. Teknologiateollisuudessa suorittajien osuus on ollut joka vuosi muita toimialoja alhaisempi. Tämä osuus on myös kasvanut hieman hitaammin kuin muilla toimialoilla, eikä kasvua tapahtunut juurikaan ennen vuotta 2003.

Taulukko 2.1 Henkilötason perusaineisto, teknologiateollisuus.

Vuosi	Ei suorittanut näyttötutkintoa koko tarkastelu- ajanjaksolla	Suoritti näyttö- tutkinnon tarkastelu- vuonna	Yhteensä	Näyttö- tutkinnon suorittaneiden osuus, %
2000	64 819	195	65 014	0,30
2001	65 226	212	65 438	0,32
2002	62 807	202	63 009	0,32
2003	60 849	273	61 122	0,45
2004	61 093	280	61 373	0,46
2005	63 693	317	64 010	0,50
2006	65 755	352	66 107	0,53
2000–2006	444 242	1 831	446 073	0,41

Kuvio 2.1 Näyttötutkinnon suorittaneet teknologiateollisuudessa ja muilla teollisuudenaloilla.

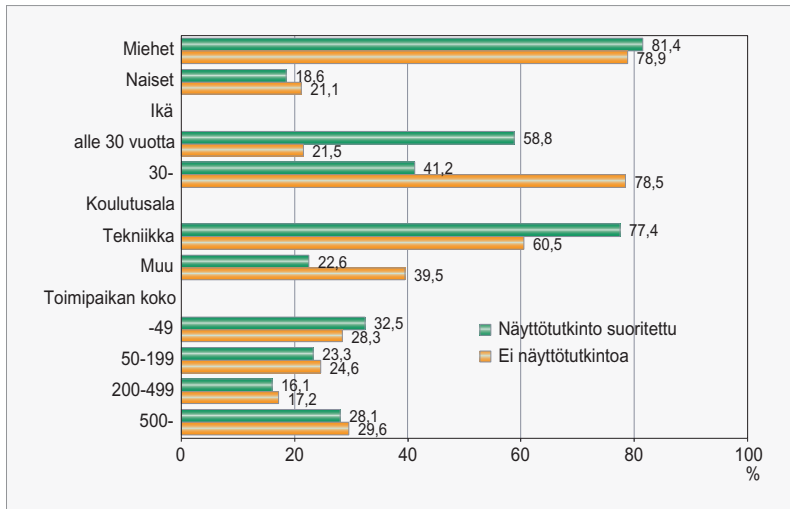


Kuviossa 2.2 verrataan vuosina 2000–2006 näyttötutkinnon suorittaneiden eräiden keskeisten ominaisuuksien jakaumia niiden työntekijöiden jakaumiin, jotka eivät kyseisinä vuosina suorittaneet näyttötutkintoa. Kuvion tulokset on laskettu siten, että koko tarkastelujakson kaikki havainnot ovat mukana. Siitä ilmenee, että näyttötutkinnon suorittaneet ovat poikenneet ominaisuuksiltaan jonkin verran muista teknologiateollisuudessa työskentelevistä.

Näyttötutkinnon suorittaneista 81,4 prosenttia oli miehiä, kun muulla teknologiateollisuuden henkilöstöllä miesten osuus oli 79,0 prosenttia. Tarkasteluajanjaksoillamme miehet ovat siten olleet lievästi yliedustettuina tutkinnon suorittaneiden joukossa. Tätä selittää se, että näyttötutkintoja suoritetaan tyypillisesti keskimääräistä miesvaltaisimmissa työntekijätehtävissä.

Näyttötutkinnon suorittaneiden ikäjakauma poikkeaa varsin selvästi muista; tutkinnon suorittaneista 58,8 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, kun muusta henkilöstöstä alle 30-vuotiaita oli vain 21,8 prosenttia. Nuoret ovat siten olleet vahvasti yliedustettuina näyttötutkinnon suorittaneiden joukossa. Vanhemmista, 30 vuotta täyttäneistä näyttötutkinnon suorittajista, valtaosa (runsas 72 prosenttia) oli alle 45-vuotiaita (muusta henkilöstöstä vastaava osuus oli 53 prosenttia). Näyttötutkinnon suorittajat olivat kuitenkin melko hyvin edustettuina

Kuvio 2.2 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja muiden teknologiateollisuudessa työskentelevien perusominaisuuksien jakaumia, vuodet 2000–2006.



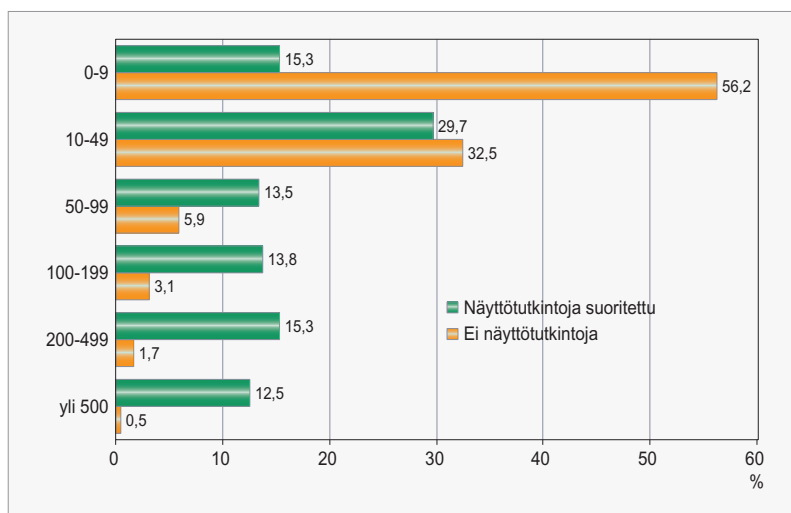
kaikissa ikäluokissa. Vanhimmat tutkinnon suorittajat olivat täyttäneet 60 vuotta tutkinnon suorittamishetkellä.

Näyttötutkinnot oli valtaosin suoritettu tekniikan alalta (77,4 prosenttia tutkinnoista tältä alalta). Tekniikan alan tutkinnot olivat siis näyttötutkinnoissa selvästi yleisempiä verrattuna muihin tutkintoihin (muissa tutkinnoissa 60,5 prosenttia oli tekniikan alalta). Siten teknologiateollisuudessa näyttötutkintojen avulla on pyritty lisäämään erityisesti tekniikan alan osaamista. Toimipaikan koon suhteen tutkinnon suorittaneiden jakaumassa havaitut erot näyttäisivät olevan melko pieniä. Näyttötutkinnon suorittajista hieman keskimääräistä suurempi osa (32,5 prosenttia) työskenteli alle 50 henkeä työllistävissä yrityksissä. Tämä tulos ei kuitenkaan kerro siitä, miten todennäköistä näyttötutkinnon suorittaminen erikokoisissa toimipaikoissa on. Valtaosa kaikista teknologiateollisuuden toimipaikoista on pieniä, mistä syystä pienissä toimipaikoissa työskentelevien yhteismäärä on kuviossa 2.2 suhteellisen korkea. Kun luvut lasketaan toimipaikkaa kohden, ne muuttuvat selvästi. Palaamme tähän seuraavassa toimipaikkatarkastelun yhteydessä.

2.2 Näyttötutkinnon suorittaminen eri toimipaikoissa

Kuvasimme edellä teknologiateollisuuden henkilöstön ja *näyttötutkinnon suorittajien* ominaisuuksia. Kun tarkastelimme edellä henkilöstön jakautumista erikokoisiin toimipaikkoihin, tarkastelu ei kerro suoraan siitä, miten todennäköisesti tietyn kokoisissa toimipaikoissa näyttötutkintoja suoritetaan tai jätetään suorittamatta. Pelkkä henkilöstön jakaumatarkastelu on kahden asian yhdistelmä; se heijastaa sekä toimipaikkojen henkilöstön keskimääräistä määrää että toimipaikkojen lukumäärää eri kokoluokissa. *Toimipaikkatason* tarkastelu, jossa vertaillaan jakaumia toimipaikkojen kesken, vaatii siten omat erilliset laskelmansa. Kuviossa 2.3 on esitetty toimipaikkojen jakauma, joissa ei ole suoritettu näyttötutkintoja, ja niiden, joissa on suoritettu yksi tai useampia näyttötutkintoja⁴.

Kuvio 2.3 Toimipaikkojen koon jakauma sen mukaan, onko niissä kyseisenä vuonna suoritettu näyttötutkintoja, vuodet 2000–2006.



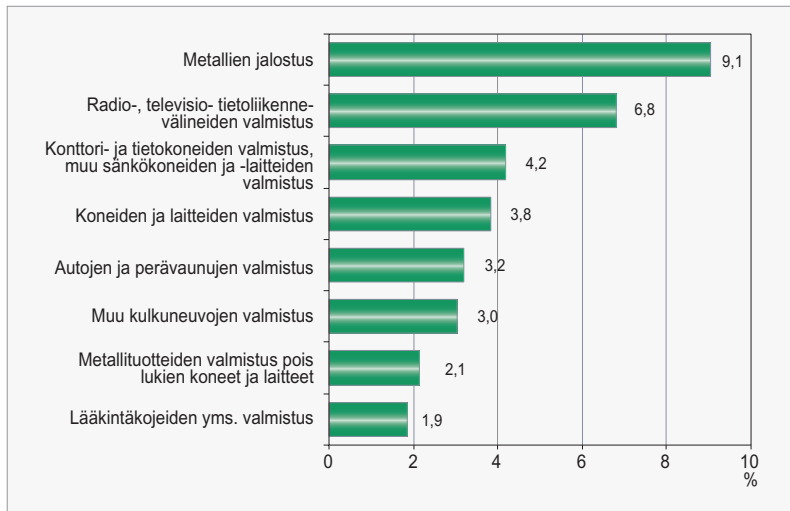
Teknologiateollisuudessa toimipaikkojen yleinen jakauma on erittäin vino; valtaosa toimipaikoista on pieniä toimipaikkoja. Kuviossa 2.3 niiden toimipaikkojen jakauma, joissa näyttötutkintoja ei ole suoritettu, heijastaa tätä yleistä ilmiötä. Sen sijaan niiden toimipaik-

⁴ Samasta toimipaikasta voi olla useita havaintoja eri vuosilta.

kojen jakauma, jossa näyttötutkintoja on suoritettu, näyttäisi olevan yhtä poikkeusta lukuun ottamatta hyvin tasainen.

Vaikka näyttötutkintoja on suoritettu teknologiateollisuuden eri toimipaikoissa kokonaisuutena ottaen suhteellisen vähän, on mielenkiintoista tarkastella, poikkeavatko eri alatoimialoilla (2-numerotaso) toimivat toimipaikat tässä suhteessa toisistaan. Kuviossa 2.4 on kuvattu eri toimialoilla toimivien toimipaikkojen osuus⁵, joissa on suoritettu näyttötutkintoja.

Kuvio 2.4 Niiden toimipaikkojen osuus eri toimialoilla, joissa on suoritettu näyttötutkintoja, 2000–2006.



Kuviosta 2.4 ilmenee, että näyttötutkintoja on suoritettu suhteellisesti eniten toimipaikoissa, jotka keskittyvät metallien jalostukseen. Tätä tulosta selittää osaltaan se, että metallien jalostuksessa ei ole omaa perustutkintoa tarjolla. Vähiten tutkintoja hyödyntäviä toimipaikkoja on suhteessa lääkintäkojeiden ym. valmistuksessa.

⁵ Toimipaikoista voi olla useita havaintoja eri vuosilta, tässä on niiden vuosi-toimipaikka havaintojen osuus, joissa on havaittu suoritettua näyttötutkintoja.

Taulukko 2.2 Toimipaikkojen peruskuvaus sen mukaan, onko niissä suoritettu näyttötutkintoja

	Toimipaikat, joissa näyttötutkintoja ei ole suoritettu	Toimipaikat, joissa näyttötutkintoja on suoritettu
Miesten osuus, %	84,2	81,4
Nuorten (alle 30-vuotiaiden) osuus, %	25,5	26,6
Vähintään keskiasteen koulutuksen suorittaneiden osuus, %	78,1	84,6
Henkilöstön keskimääräiset kuukausiansiot, €	2 377	2 610

Taulukossa 2.2 on tarkemmin kuvattu niiden toimipaikkojen ominaisuuksia, joissa työskennelleet henkilöt ovat (erillisten vuosivertailujen perusteella) ajanjaksolla 2000–2006 suorittaneet näyttötutkintoja verrattuna niihin toimipaikkoihin, joissa näyttötutkintoja ei ole suoritettu.

Niissä toimipaikoissa, joissa on suoritettu näyttötutkintoja, on korkeampi osuus vähintään keskiasteen koulutuksen suorittaneita henkilöitä. Miesten osuus on hieman matalampi ja nuorten osuus hieman suurempi kuin muissa toimipaikoissa. Keskimääräiset kuukausiansiot ovat myös korkeampia toimipaikoissa, joissa on suoritettu näyttötutkintoja, mitä selittää osin näiden toimipaikkojen keskimääräistä koulutetumpi henkilöstö.⁶

Pelkkiä keskiarvoja havainnoimalla saattaa kuitenkin syntyä virhepäätelmiä siitä, mikä on kunkin ominaisuuden yhteys näyttötutkintojen suorittamiseen, erityisesti jos eri ominaisuudet riippuvat toisistaan (esimerkiksi isommissa toimipaikoissa on yleensä korkeammin koulutettua henkilökuntaa). Voimme tätä asiaa arvioida tarkemmin tilastollisen todennäköisyyksmallin (ns. probit mallin) avulla, joka paljastaa eri ominaisuuksien toisistaan riippumattoman vaihtelun yhteyden näyttötutkintojen suorittamisen todennäköisyyteen. Kyseessä ei ole puhdas syy-seuraussuhde, mutta tulosten pohjalta voidaan päätellä hieman taulukkokuvaavuuksia enemmän siitä, millaiset tekijät loppujen lopuksi vaikuttavat näyttötutkintojen suorittamiseen toimipaikoissa.

⁶Taulukon 2.2 erillisistä vuosivertailuista saadut tulokset ovat nuorten osuutta lukuun ottamatta samanlaisia, jos tarkastellaan kunkin toimipaikan keskimääräisiä ominaisuuksia yli koko tarkastelujakson perustuen siihen, onko toimipaikoissa koko tarkastelujaksolla kertaakaan suoritettu näyttötutkintoja vai ei.

Olemme kunakin tarkastelujakson vuonna laskeneet tilastollisen mallin avulla, miten toimipaikan erilaiset ominaisuudet vaikuttavat todennäköisyyteen, että toimipaikassa on suoritettu kyseisenä vuonna näyttötutkintoja. Tuloksemme osoittavat, että suuret toimipaikat ja toimipaikat, joissa on paljon nuorta ja koulutettua henkilöstöä hyödyntävät muita todennäköisemmin näyttötutkintoja. Tilastollinen mallimme lisäksi osoittaa, että tarkasteluajanjakson 2000–2006 loppua kohden näyttötutkintojen suorittamisen todennäköisyys kasvoi samankaltaisissa toimipaikoissa. Eli aiemmissa kuvauksissa havaittu näyttötutkintojen yleistymiseen liittyvä tulos siis säilyy, vaikka henkilöstön perusominaisuuksissa ilmenevät erot ajanjakson aikana on huomioitu. Tätä yleistä kehitystä, joka ei siis riipu toimipaikkojen rakenteen muuttumisesta, voidaan pitää myönteisenä asiana.

Lisäksi tulostemme mukaan toimipaikoissa, joissa maksetaan keskimääräistä korkeampia kuukausiansioita, on muita pienempi todennäköisyys näyttötutkintojen suorittamiselle, kun muut tekijät (kuten toimipaikan koko ja henkilöstön koulutustaso) on vakioitu. Tämä hieman aluksi yllättävältä kuulostavaa tulosta on syytä pohtia hieman tarkemmin. Kun koulutustasoon liittyvien erojen vaikutus on vakioitu, toimipaikan keskimääräistä korkeampien kuukausiansioiden voidaan ajatella heijastavan toimipaikan keskimääräistä parempaa tuottavuutta (ehdolla, että näiden toimipaikkojen henkilöä kohden tehdyt työtunnit eivät merkittävästi eroa toisistaan⁷). Jos keskimääräistä korkeammat kuukausiansiot heijastavat osin suurempaa tehtyjen työtuntien määrää, tuloksemme viittaisi siihen, että kiireisissä toimipaikoissa näyttötutkinon suorittaminen on ollut keskimääräistä vähäisempää. Estimointituloksemme näyttäisivät siten viittaavaan siihen, että näyttötutkintoja on suoritettu todennäköisimmin toimipaikoissa, joissa tuottavuuden kasvun suhteen on ollut toivomisen varaa ja/tai joissa on ollut työtahdin suhteen mahdollisuus myös tukea niiden suorittamista. Joka tapauksessa työntekijöiden tuottavuuden kasvu on ollut eräs näyttötutkintojen suorittamiseen liittyvä keskeinen tavoite, ja siihen myös tulostemme mukaan toimipaikat näyttävät mahdollisuuksiensa mukaan pyrkineen.

⁷ Aineistossamme ei ole ollut tietoa tehdyistä työtunneista, joten emme ole niitä voineet analysoida.

2.3 Näyttötutkinnon suorittamisen vaikutukset

2.3.1 Perustarkastelu

Näyttötutkinnon suorittaminen on suorittajalleen koulutusinvestointi, josta voi periaatteessa odottaa monenlaisia myönteisiä seurannaisvaikutuksia. Taloustieteellisessä tutkimuksessa peruskoulutusinvestointien on osoitettu johtaneen sekä ansioiden kasvuun että parempaan työllisyyskehitykseen. Koulutuksen hyödyt voivat näkyä myös monella muulla vaikeammin mitattavalla tavalla kuten mielenkiintoisempina työtehtävinä, parempana työmotivaationa, itseluottamuksen, yleisten työelämävalmiuksien ja sitoutumisen kasvuna. Miten näyttötutkinnon suorittajille on tässä suhteessa käynyt? Minkälaisen tuoton he ovat panostuksilleen saaneet?

Tässä osiossa keskitymme arvioimaan, miten näyttötutkinnon suorittaminen on vaikuttanut tutkinnon suorittajien ansiotasoon ja työllisyyteen. Muita – lähinnä laadullisia – vaikutuksia arvioimme erikseen raporttimme kolmannessa luvussa.

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 samankaltaiseen työntekijäjoukkoon teknologiateollisuudessa, joka tutkintoa ei ole suorittanut. Näyttötutkinnon suorittajien joukko on teknologiateollisuudessa valikoitunut, jolloin myös vertailuryhmän tulisi olla samalla tavalla valikoitunut joukko.

Tekemiemme tarkastelujen perusteella näyttötutkintoa suorittavilla oli poikkeusta *ennen* näyttötutkintoa (mutta myös tutkinnon suorittamisen jälkeen) korkeintaan keskiasteen koulutus. Seuraavissa tarkasteluissa olemmekin valinneet näyttötutkinnon suorittajien karkeaksi vertailuryhmäksi ne henkilöt, jotka 1) kunakin tarkasteluvuonna ovat olleet näyttötutkinnon suorittajien tapaan töissä teknologiateollisuudessa, 2) joilla on ollut korkeintaan keskiasteen koulutus ja 3) jotka eivät koko tarkasteluajanjakson 2000–2006 aikana suorita näyttötutkintoa.

Jotta voisimme hyödyntää aineistossamme olevaa tietoa mahdollisimman tehokkaasti, olemme keränneet erikseen kullekin vuodelle 2000–2006 tiedot teknologiateollisuudessa näyttötutkinnon suorittaneista ja vertailuryhmästä, joita sitten seuraamme ajassa eteenpäin niin pitkälle kuin tämä on mahdollista aineistossamme kuitenkin rajautuen niihin henkilöihin, joilla jokaiselta seurantavuodelta löytyy nollasta poikkeava vuosiansiotieto. Näin on tehty, jotta voisimme arvioida tutkinnon suorittamiseen liittyvää yleistä ansiokehitystä.

Työllisyysvaikutusten arviointi rajautuu tähän samaan seurantajoukkoon. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työllisyyden suhteen aineistomme voi lähinnä kertoa siitä, esiintyykö näyttötutkinnon suorittajien joukossa tutkinnon suorittamisen jälkeen enemmän tai vähemmän vajaatyöllisyyttä (esimerkiksi lyhyiden, alle vuoden kestäneiden työttömyysjaksojen muodossa) kuin vertailuryhmässä.

Olemme käyttäneet joka kalenterivuodelta kerättyjä tietoja vertailussa niin pitkältä ajalta kuin se on ollut mahdollista. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että vuonna 2006 kerätty aineisto näyttötutkinnon suorittaneista (ja vertailuryhmästä) ulottuu vain tutkinnon suorittamisvuoteen, vuonna 2005 kerätty aineisto näyttötutkinnon suorittaneista (ja vertailuryhmästä) koskee sekä tutkintovuotta että vuotta tutkinnon jälkeen, ja niin edelleen siten, että mitä aikaisemmasta kalenterivuodesta on kyse, sitä pidemmältä ajalta seurantatieto on voitu kerätä. Vuosina 2000–2003 näyttötutkinnon suorittaneet ja heidän vertailuryhmänsä olivat tässä seurannassa mukana kaikki neljä vuotta. Tämän jälkeen seurannan pituus on lyhentynyt vuosi kerrallaan, kunnes vuonna 2006 seurantaan tuli vain tutkinnon suorittamisvuosi (kuten edellä jo todettiin).

Olemme tämän jälkeen yhdistäneet näiltä eri kalenterivuosilta kerätyt tiedot yhdeksi kokonaisuudeksi siten, että olemme seuranneet tutkinnon suorittaneita ja heitä vastaavaa vertailuryhmää tutkinnon suorittamisen jälkeen kolme vuotta (siis yhteensä neljä vuotta).

Taulukossa 2.3 raportoidaan vertailujen kohteena olevien näyttötutkinnon suorittajien ja vertailuryhmän lukumäärät ja keskimääräiset reaaliset vuosiansiot neljän vuoden seurantakaudelle. Koska seurantatiedot on kerätty eri kalenterivuosilta, taulukossa esiintyvät vuosiansiot on muutettu kuluttajahintaindeksin avulla samalle, vuoden 2006 hintatasolle. Taulukon tiedot on siis kerätty koko ajanjaksolta 2000–2006, mikä ilmenee myös havaintojen lukumäärässä. Tällä ajanjaksolla teknologiateollisuudessa suoritettiin kaiken kaikkiaan 1 831 näyttötutkintoa, mikä näkyy taulukossa siten, että tutkinnon suorittamisvuodelta meillä on näin monta havaintoa. Vertailuryhmä on vastaavalla tavalla kerätty eri vuosilta, koko seitsemän vuoden ajanjaksolta, mikä selittää sen suurta kokoa. Kuten edellä totesimme, aineisto on muodostettu siten, että seurannan edetessä havaintojen määrä väijäämättä laskee.

Taulukon 2.3 mukaan näyttötutkinnon suorittajien keskimääräiset reaaliset vuosiansiot olivat tutkinnon suorittamisvuonna vajaat 92 prosenttia vertailuryhmän ansioista, mutta heti vuosi tutkinnon jälkeen näyttötutkinnon suorittajat saivat keskimääräisissä vuosiansioissa kiinni vertailuryhmän, ja kolmantena vuotena tutkinnon suorittamisen jälkeen näyttötutkinnon suorittaneiden keskimääräiset vuosiansiot olivat noin prosentin suuremmat kuin vertailuryhmän ansiot. Tämän myönteisen kehityksen takana voi olla joko se, että näyttö-

Taulukko 2.3 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän koko sekä keskimääräiset reaaliset vuosiansiot seurantakaudella.

	Havaintojen lukumäärä		Keskimääräiset reaaliset vuosiansiot (vuoden 2006 hintataso), €		Näyttötutkinnon suorittaneiden vuosiansiot vertailuryhmään nähden*, % (3)/(4)
	Näyttötutkinnon suorittaneet (1)	Vertailuryhmä (2)	Näyttötutkinnon suorittaneet (3)	Vertailuryhmä (4)	
Tutkinnon suorittamisvuosi	1 831	297 587	25 092	27 298	91,9
Vuosi tutkinnosta	1 380	230 234	29 012	28 980	100,1
Kaksi vuotta tutkinnosta	1 031	176 552	29 946	29 807	100,5
Kolme vuotta tutkinnosta	742	132 298	30 847	30 631	100,7

* 100 % tarkoittaa, että näyttötutkinnon suorittaneiden ansiot ovat olleet yhtä suuret kuin vertailuryhmän ansiot.

tutkinnon suorittaneiden keskimääräiset kuukausiansiot tai työssäolokuukausien määrä (tai molemmat) ovat seuranta-ajalla nousseet enemmän kuin vertailuryhmässä. Taulukossa 2.4 arvioidaan tätä asiaa hieman tarkemmin.

Taulukosta 2.4 ilmenee, että näyttötutkinnon suorittaneiden keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot olivat tutkinnon suorittamisvuonna selvästi vertailuryhmää alemmat; tutkinnon suorittaneiden kuukausiansiot olivat tällöin noin 95 prosenttia vertailuryhmän ansioista. Seurantakaudella tutkinnon suorittaneiden joukko kiri keskimääräisissä reaalisissa kuukausiansioissa kiinni vertailuryhmää. Kolme vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen

Taulukko 2.4 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot sekä työssäolokuukaudet seurantakaudella.

	Keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot, €			Keskimääräiset työssäolokuukaudet vuodessa		
	Tutkinnon suorittaneet (1)	Vertailuryhmä (2)	(1)/(2)* %	Tutkinnon suorittaneet (3)	Vertailuryhmä (4)	3)/(4)* %
Tutkinnon suorittamisvuosi	2 374	2 503	94,9	10,4	11,3	92,7
Vuosi tutkinnosta	2 572	2 575	99,9	11,7	11,7	100,5
Kaksi vuotta tutkinnosta	2 555	2 612	97,8	11,8	11,8	100,6
Kolme vuotta tutkinnosta	2 640	2 699	97,8	11,8	11,8	100,5

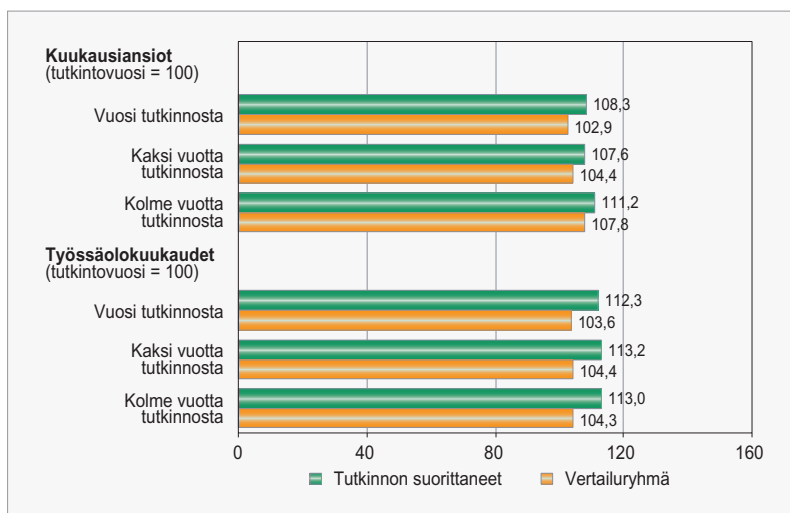
* 100 % tarkoittaa, että näyttötutkinnon suorittaneiden keskimääräiset kuukausiansiot tai työssäolokuukaudet ovat yhtä suuret kuin vertailuryhmän.

tutkinnon suorittaneiden keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot olivat nousseet noin 98 prosenttiin vertailuryhmän ansioista.

Keskimääräiset työssäolokuukaudet jäivät alle 12 kuukauden, jos osa vuoden lopussa teknologiateollisuudessa työskennelleistä ei ollut työskennellyt täyttä vuotta. Erityisesti näin näyttää tilanne olleen näyttötutkinnon suorittajilla tutkinnon suorittamisvuonna, joskin vertailuryhmälläkin työssäolokuukaudet olivat tällöin seurantakauden alhaisimmat. Tutkinnon suorittamisvuoden jälkeen tutkinnon suorittajien ja vertailuryhmän keskimääräisissä työssäolokuukausissa ei näyttäisi ilmenevän enää merkittävää eroa.

Kuviossa 2.5 raportoidaan, miten paljon suhteessa lähtötilanteeseen (tutkinnon suorittamisvuoteen) tutkinnon suorittajien ja vertailuryhmän keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot ja työssäolokuukaudet ovat seurantajaksolla kasvaneet. Kuvio puhuu selvää kieltä. Sekä reaalisten kuukausiansioiden että työssäolokuukausien kasvu on ollut tutkinnon suorittajien ryhmässä huomattavasti vertailuryhmää nopeampaa. Sekä keskimääräisten reaalisten ansioiden että työssäolokuukausien kasvu on nähtävissä kaikkein voimakkaimmin vuosi tutkinnon suorittamisesta. Tällöin tutkinnon suorittaneilla reaaliset kuukausiansiot olivat 8,3 prosenttia ja työssäolokuukaudet 12,3 prosenttia suuremmat kuin tutkintovuonna. Vertailuryhmän vastaavat kasvuluvut olivat selvästi näitä lukuja pienemmät; 2,9 ja 3,6 prosenttia. Tutkinnon suorittaminen näyttäisi näiden lukujen valossa olleen kannattavaa.

Kuvio 2.5 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten reaalisten kuukausiansioiden ja työssäolokuukausien kasvu seurantakaudella.



Taulukon 2.3 ja 2.4 ja kuvion 2.5 tuloksista voi herätä kysymys, onko valintamme ottaa tarkasteluihin mukaan vuosilta 2004–2006 näyttötutkinnon suorittajia, joita ei ole voitu seurata koko neljän vuoden tarkastelujakson ajan, mahdollisesti vaikuttanut saamiimme tuloksiin. Tätä kysymystä tarkastelemme Liitteen 1 avulla, jossa on raportoitu pelkästään vuosina 2000–2003 näyttötutkinnon suorittajien ja heidän vertailuryhmäänsä kuuluneiden suppeamman joukon tuloksia. Liitteen 1 tarkasteluista voidaan havaita, että tälle valikoidummalle joukolle saadut tulokset vastaavat edellä esittämiämme tuloksia ja siten omalta osaltaan vahvistavat tekemiämme johtopäätöksiä.⁸ Päätöksemme aineiston mahdollisimman tehokkaasta hyödyntämisestä näyttäisi tästä tarkastelusta saavan tukea.

2.3.2 Tutkinnon lajin mukainen tarkastelu

Yli puolet (56 prosenttia) kaikista teknologiateollisuudessa näyttötutkinnon suorittaneista suoritti ammattitutkinnon, kolmannes (33 prosenttia) suoritti ammatillisen peruskoulutuksen ja runsas kymmenesosa (11 prosenttia) erikoisammattitutkinnon.⁹ Kun tarkastelimme tutkinnon suorittaneiden jakaumia tutkinnon lajin suhteen eri kalenterivuosina, havaitsimme, että erikoisammattitutkinnon suorittaneita oli aineistossamme erityisen paljon vuosina 2005 ja 2006. Näitä tutkinnon suorittajia emme pysty seuraamaan kolmea vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tämä vääristää yli ajan seurantaan liittyviä vertailuja, koska emme pysty tälle joukolle luomaan vastaavaa vertailuryhmää. Päädyimme tästä syystä (poikkeuksellisesti) rajaamaan tutkinnon lajia koskevat tarkastelumme ns. identtisten henkilöiden pienempään joukkoon, eli henkilöihin, jotka ovat olleet aineistossa mukana koko neljän vuoden tarkasteluajanjakson. Taulukossa 2.5 kuvataan tässä identtisten henkilöiden joukossa näyttötutkinnon suorittaneiden lukumäärät ja keskimääräiset reaaliset vuosiansiot tutkinnon lajin mukaan.

⁸ Kun edelleen supistimme joukkoa ja otimme tarkasteluun vuosilta 2000–2003 vain ne henkilöt, jotka olivat koko neljän vuoden tarkastelujakson ajan mukana aineistossa (ns. identtiset henkilöt), kuukausiansioiden kehityksen osalta tutkinnon suorittajat eivät enää merkitsevästi poikenneet vertailuryhmästä mutta työssäolokuukausien kehitys oli tutkinnon suorittajilla edelleen selvästi vertailuryhmää parempi. Identtisten henkilöiden aineiston etuna voidaan pitää, että kunakin vuonna vertaillaan samoja henkilöitä. Aineiston rajaaminen tällä tavoin kuitenkin vähentää merkittävästi sen edustavuutta, emmekä siksi tätä aineistoa ole ottaneet tarkastelujemme yleiseksi lähtökohdaksi. Kaiken kaikkiaan tähän rajattuun aineistoon tuli mukaan 32 prosenttia (588 henkilöä) kaikista näyttötutkinnon suorittajista.

⁹ Aineistossamme ammattitutkinnon suorittaneiden lukumäärä oli kokonaisuudessaan 1 023, ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneita oli 603 ja erikoisammattitutkinnon suorittaneita 205.

Taulukko 2.5 Näyttötutkinnon suorittaneiden lukumäärä ja keskimääräiset reaaliset vuosiansiot tutkinnon lajin mukaan, identtiset henkilöt.

	Näyttötutkinnon suorittaneiden lukumäärä			Keskimääräiset reaaliset vuosiansiot (vuoden 2006 hintataso), €		
	Ammatillinen peruskoulutus	Ammattitutkinto	Erikoisammattitutkinto	Ammatillinen peruskoulutus	Ammattitutkinto	Erikoisammattitutkinto
Tutkinnon suorittamisvuosi	217	448	77	20 585	26 362	30 624
Vuosi tutkinnosta	217	448	77	25 276	29 563	31 698
Kaksi vuotta tutkinnosta	217	448	77	26 933	30 514	31 765
Kolme vuotta tutkinnosta	217	448	77	28 262	31 535	34 209

Taulukon 2.5 tulokset osoittavat, että tutkinnon suorittamisen jälkeen keskimääräiset reaaliset vuosiansiot kehittyivät myönteisesti kaikkien tutkinnon lajien suorittajien joukossa. Taulukosta 2.6 ilmenee, että myös reaaliset keskimääräiset kuukausiansiot nousivat selvästi kaikkien tutkinnon lajien kohdalla. Myös keskimääräinen työllisyys parani. Erikoisammattitutkinnon suorittajat olivat tosin lähtökohtaisesti, tutkinnon suorittamisvuonna, lähes täystyöllistettyjä, kun ammatillisen ja ammattitutkinnon suorittajien keskimääräiset työssäolokuukaudet kasvoivat selvästi tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Taulukko 2.6 Näyttötutkinnon suorittaneiden keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot sekä työssäolokuukaudet seurantakaudella tutkinnon lajin mukaan, identtiset henkilöt.

	Keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot, €			Keskimääräiset työssäolokuukaudet vuodessa		
	Ammatillinen peruskoulutus	Ammattitutkinto	Erikoisammattitutkinto	Ammatillinen peruskoulutus	Ammattitutkinto	Erikoisammattitutkinto
Tutkinnon suorittamisvuosi	2 122	2 505	2 590	9,9	11,0	11,7
Vuosi tutkinnosta	2 303	2 628	2 729	11,7	11,9	11,8
Kaksi vuotta tutkinnosta	2 303	2 613	2 683	11,7	11,9	11,9
Kolme vuotta tutkinnosta	2 410	2 713	2 859	11,8	11,8	12,0

Kuviossa 2.6 raportoidaan, miten paljon suhteessa lähtötilanteeseen (tutkinnon suorittamisvuoteen) tutkinnon suorittajien keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot ja työssäolokuukaudet ovat seurantajaksolla kasvaneet tutkinnon lajin mukaan. Vertailuryhmänä

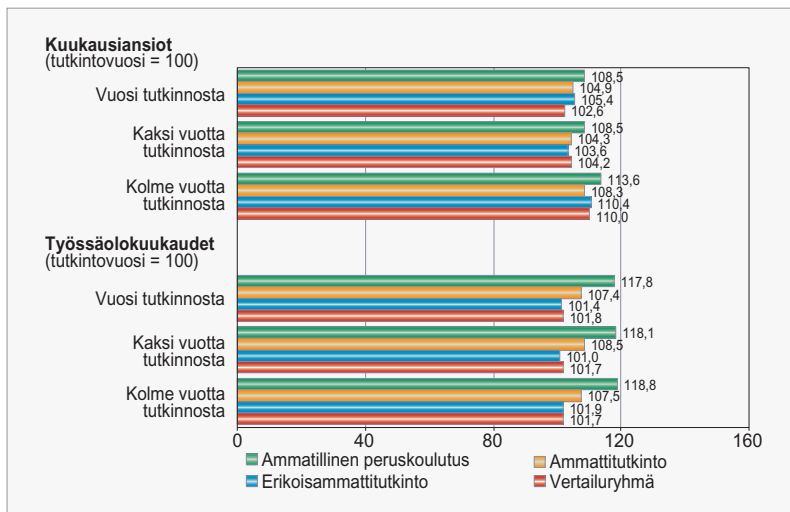
käytetään ns. identtisten henkilöiden vertailuryhmää, joka on siis suppeampi kuin edellä perustarkasteluissa käytetty vertailuryhmä.

Kuviosta 2.6 voidaan todentaa aiemmin havaitsemamme seikka, että tarkastelujakso-
lamme selkeästi suurin keskimääräisten reaalisten kuukausiansioiden nousu ja työssäolo-
kuukausien kasvu oli ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneiden joukossa. Ammatillisen
peruskoulutuksen suorittaneiden ansioiden ja työllisyyden nousu vertailuryhmään nähden
oli suurin heti tutkinnon suorittamisen jälkeen, mutta tämä etu vertailuryhmään nähden
säilyi koko tarkastelujakson ajan.

Ammattitutkinnon ja erityisammattitutkinnon suorittajien keskimääräiset reaaliset
kuukausiansiot nousivat myös heti tutkinnon suorittamisen jälkeen selvästi enemmän
kuin vertailuryhmässä. Näissä ryhmissä saavutettu etu vertailuryhmään kuitenkin haihtui
pidemmällä tarkastelujaksolla.

Ammattitutkinnon suorittaneiden työllisyys nousi selvästi vertailuryhmää enemmän heti
tutkinnon suorittamisen jälkeen ja tämä ero säilyi koko tarkastelujakson ajan. Erityisamat-
titutkinnon suorittaneet olivat lähtökohtaisesti jo täystyöllistettyjä, joten heidän työssäolo-
kuukausiensa kasvu oli muita ryhmiä pienempi ja samaa luokkaa kuin vertailuryhmässä.

Kuvio 2.6 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten
reaalisten kuukausiansioiden ja työssäolokuukausien kasvu seurantakaudella
tutkinnon lajin mukaan, identtiset henkilöt.



2.3.3 Tulojakaumatarkastelu

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. Edellä kuvasimme, miten näyttötutkinnon suorittaminen on keskimäärin vaikuttanut tutkinnon suorittajien kuukausiansioiden ja työssäolokuukausien kehittymiseen tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tällainen keskimääräisiin lukuihin perustuva tarkastelu antaa kuitenkin vain osittaisen kuvan tutkinnon seurannaisvaikutuksista. Tässä osiossa pyrimme arvioimaan erikseen, onko näyttötutkintojen suorittaminen mahdollisesti parantanut teknologiateollisuudessa erityisesti pienipalkkaisimpien työntekijöiden asemaa vai ovatko tutkinnon myönteiset vaikutukset pääosin syntyneet jo valmiiksi parhaimmin ansainneiden joukossa.

Jotta voisimme arvioida, onko eri tuloluokissa näyttötutkinnon suorittamisella erilaisia vaikutuksia, olemme järjestäneet ajanjaksolla 2000–2006 teknologiateollisuudessa työskennelleet henkilöt reaalisten vuosiansioiden mukaiseen suuruusjärjestykseen. Vertailemme näin muodostetussa järjestetyssä aineistossa kahta ääriryhmää: 1) henkilöitä, joiden reaaliset vuosiansiot kuuluivat alimpaan 25 prosenttiin (alakvartiili) ja 2) henkilöitä, joiden reaaliset vuosiansiot olivat ylimmässä 25 prosentissa (yläkvartiili).¹⁰ Tutkinnon suorittamisvuonna näyttötutkinnon suorittajien osuus alakvartiilissa oli 0,87 prosenttia ja yläkvartiilissa 0,64 prosenttia.

Taulukossa 2.7 kuvataan alakvartiiliin ja yläkvartiiliin kuuluneiden henkilöiden keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot ja työssäolokuukaudet neljän vuoden seuranta-ajanjaksoillamme. Siitä ilmenee, että alakvartiiliin kuuluneiden pienipalkkaisten näyttötutkinnon suorittajien keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot olivat tutkinnon suorittamisvuonna samalla tasolla kuin vertailuryhmässä.¹¹ Vuosi tutkinnon jälkeen tutkinnon suorittaneiden reaaliset kuukausiansiot olivat 9,4 prosenttia suuremmat kuin vertailuryhmällä, mutta vuosien varrella tämä etu on kaventunut, kolme vuotta tutkinnosta se oli 3,7 prosenttia. Alakvartiiliin kuuluneiden keskimääräiset työssäolokuukaudet olivat tutkinnon suoritta-

¹⁰ Alakvartiili määrittää vuosiansiotason, jota pienempiä ansioita saa neljännes tarkasteltavista henkilöistä. Yläkvartiili vastaavasti määrittää vuosiansiotason, jota suurempia ansioita saa neljännes tarkasteltavista henkilöistä.

¹¹ Tutkinnon suorittajat ja vertailuryhmä olivat siten lähtökohtaisesti ansioiden suhteen samankaltaisia, miten pitäisi käydäkin, jos vertailuryhmä on ominaisuuksiltaan samankaltainen kuin tutkinnon suorittajat.

misvuonna selvästi vertailuryhmää pienemmät, mutta nousivat vertailuryhmän tasolle heti vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Yläkvartiiliin kuuluneiden korkeapalkkaisten näyttötutkinnon suorittajien keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot olivat lähtökohtaisesti, tutkintovuonna vajaat 4 prosenttia pienemmät kuin vertailuryhmällä. Neljän vuoden seurantajaksolla tutkinnon suorittaneet eivät tässä ryhmässä saaneet kiinni vertailuryhmän ansioita, vaan kolme vuotta tutkinnosta kaula vertailuryhmään oli kasvanut 7,5 prosenttiin.¹² Yläkvartiiliin kuuluneiden työllisyys näyttää olleen vakaata; tutkinnon suorittajat ja vertailuryhmä ovat olleen täystyöllistettyjä koko neljän vuoden seurantajakson ajan.

Taulukko 2.7 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot sekä työssäolokuukaudet, ala- ja yläkvartiilit

	Keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot			Keskimääräiset työssäolokuukaudet vuodessa		
	Tutkinnon suorittaneet (1)	Vertailuryhmä (2)	(1)/(2)* %	Tutkinnon suorittaneet (3)	Vertailuryhmä (4)	(3)/(4)* %
Alakvartiili						
Tutkinnon suorittamisvuosi	1 654	1 646	100,5	7,9	9,6	82,5
Vuosi tutkinnosta	2 023	1 849	109,4	11,4	11,2	101,8
Kaksi vuotta tutkinnosta	2 073	1 961	105,7	11,7	11,5	101,7
Kolme vuotta tutkinnosta	2 187	2 109	103,7	11,7	11,6	100,9
Yläkvartiili						
Tutkinnon suorittamisvuosi	3 363	3 499	96,1	11,9	11,9	100,0
Vuosi tutkinnosta	3 318	3 457	96,0	11,9	11,8	100,8
Kaksi vuotta tutkinnosta	3 293	3 454	95,3	11,9	11,9	100,0
Kolme vuotta tutkinnosta	3 267	3 533	92,5	12,0	11,8	101,7

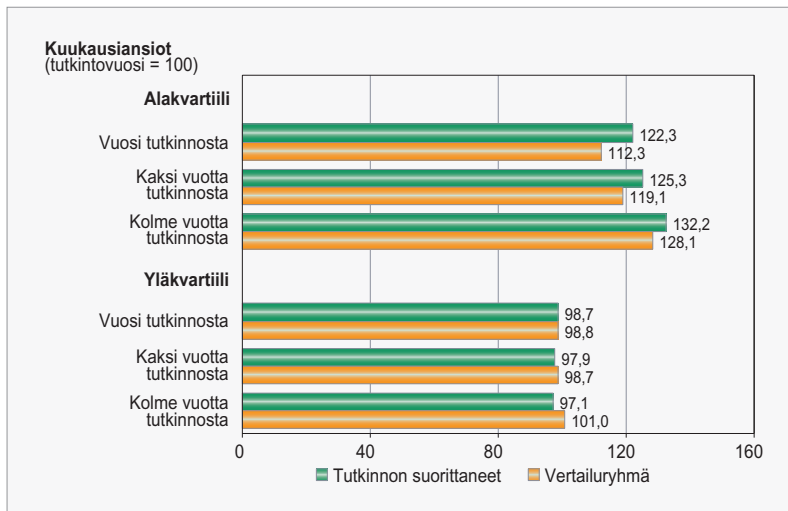
* 100 % tarkoittaa, että näyttötutkinnon suorittaneiden keskimääräiset kuukausiansiot tai työssäolokuukaudet ovat yhtä suuret kuin vertailuryhmän.

¹² Taulukossa 2.7 raportoituihin reaalisten kuukausiansioiden keskimääräiseen suuruuteen vaikuttaa aineistomme rakenne. Reaaliansioita laskettaessa käyttämämme kuluttajahintaindeksi huomioi vain osin ansiotason kehityksen, jolloin yläkvartiiliin on niin tutkinnon suorittajista kuin vertailuryhmästä valikoitunut todennäköisesti keskimääräistä enemmän havaintoja ajanjakson 2000–2006 lopusta. Tällöin neljän vuoden tarkastelujaksollamme voi käydä niin, että tarkastelujakson aikana reaaliset keskimääräiset kuukausiansiot joissain ryhmissä näyttävät laskevan. Tämä johtuu siitä, että tarkasteluajanjakson ensimmäisten vuosien luvuissa on keskimääräistä enemmän tuoreimpien kalenterivuosien havaintoja. Taulukossa 2.7 esitettyjä näyttötutkinnon suorittajien lukuja tulisikin tarkastella lähinnä suhteessa vertailuryhmään, joka on siis yhtäläisillä periaatteilla muodostettu.

Kuviossa 2.7 raportoidaan, miten paljon suhteessa lähtötilanteeseen (tutkinnon suorittamisvuoteen) tutkinnon suorittajien ja vertailuryhmän keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot ovat seurantajaksolla kasvaneet muodostamissamme ala- ja yläkvartiileissa. Kuvio vahvistaa taulukon 2.7 viestin, jonka mukaan keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot näyttäsivät kehittyneen erityisen myönteisesti pienempipalkkaisten 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.

Yläkvartiiliin osalta on syytä todeta, että aineiston rakenteen vuoksi ansiokehityksen yleistä suuruusluokkaa tärkeämpää on tarkastella näyttötutkinnon suorittajien ja vertailuryhmän keskimääräisten reaalisten kuukausiansioiden kehityksessä havaittavia eroja. Kuvion 2.7 mukaan yläkvartiilissa näyttötutkinnon suorittaminen, päinvastoin kuin alakvartiilissa, ei näytä tuoneen erityistä lisäpotkua ansiokehitykseen.

Kuvio 2.7 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten reaalisten kuukausiansioiden kasvu seurantakaudella, ala- ja yläkvartiilit.

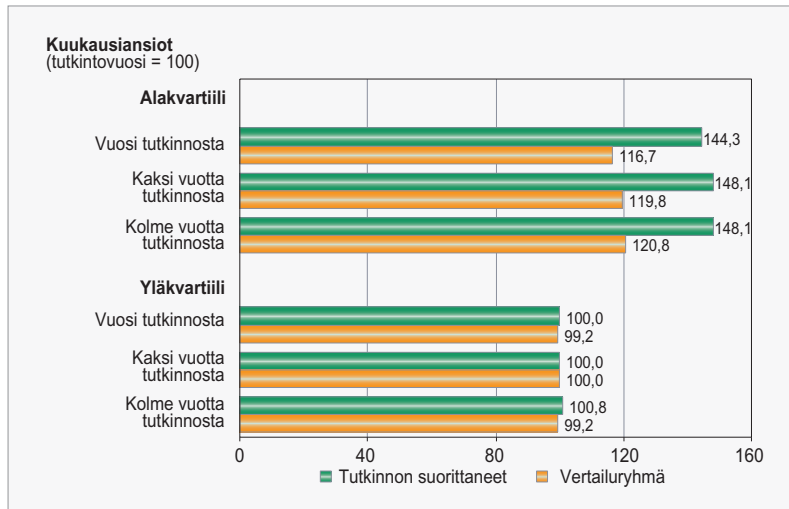


Kuviosta 2.8 nähdään, että kaikkein pienituloisimpien joukossa näyttötutkinnon suorittaminen on parantanut suorittajien keskimääräistä työllisyyttä selvästi. Parhaiten palkatut yläkvartiiliin kuuluvat henkilöt ovat olleet koko seurantakauden täystyöllistettyjä. Pienipalk-

kaisten työllisyys parani heti ensimmäisenä tutkinnon suorittamista seuraavana vuonna ja vaikutus on jäänyt voimaan myös tätä seuraavina vuosina. Alakvartiilissa keskimääräisten työssäolokuukausien määrän kasvu näyttötutkinnon suorittajien joukossa on ollut selvästi suurempaa kuin vertailuryhmässä.

Yksi keskeinen syy suorittaa tutkinto tai ylipäänsä kouluttautua lisää on parantaa omia työllisyysmahdollisuuksiaan. Kuvio 2.8 kertoo, että erityisesti pienituloisimpien näyttötutkinnon suorittaneiden joukossa tämä myönteinen tulos on saavutettu. Alakvartiilissa havaittu keksimääräisen työllisyyden paraneminen yhdistettynä keskimääräisten reaalisten kuukausiansioiden nousuun merkitsee sitä, että tässä ryhmässä reaaliset vuosisansiot nousivat selvästi enemmän kuin vertailuryhmässä neljän vuoden seuranta-ajalla. Näyttötutkinnon suorittaminen näyttäisi siis kannattavan erityisen hyvin lähtökohtaisesti muita heikompaa palkkaa saavien joukossa.

Kuvio 2.8 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten työssäolokuukausien kasvu seurantakaudella, ala- ja yläkvartiilit.



2.3.4 Ikäryhmätarkastelu

Edellä osoitettiin, että näyttötutkinnon suorittaminen näyttäisi kannattavan erityisen hyvin pienipalkkaisten joukossa. Olemme aiemmin myös todenneet, että näyttötutkinnon suorittajissa alle 30-vuotiaat ovat yliedustettuina. Onko siis mahdollista, että vanhemmat ikäluokat eivät samassa määrin kuin nuoret hyödy näyttötutkinnon suorittamisesta? Tarkastellaan tätä kysymystä seuraavaksi.

Tutkimusaineisto on jaettu tutkinnon suorittamisvuoden iän mukaan kahteen ryhmään; 1) alle 30-vuotiaisiin ja 2) 30 vuotta tai tätä vanhempiin. Aineiston kokoon liittyvien rajoitusten vuoksi päädyimme tarkastelemaan iän vaikutusta tällä tarkkuustasolla.¹³

Taulukossa 2.8 on raportoitu näiden ikäryhmien keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot ja työssäolokuukaudet neljän vuoden seuranta-ajanjaksollamme.

Taulukko 2.8 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräiset kuukausiansiot sekä työssäolokuukaudet ikäryhmittäin.

	Keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot			Keskimääräiset työssäolokuukaudet vuodessa		
	Tutkinnon suorittaneet (1)	Vertailuryhmä (2)	(1)/(2)* %	Tutkinnon suorittaneet (3)	Vertailuryhmä (4)	(3)/(4)* %
Alle 30-vuotiaat						
Tutkinnon suorittamisvuosi	2 178	2 072	105,1	10,1	10,3	97,8
Vuosi tutkinnosta	2 416	2 242	107,8	11,7	11,4	102,4
Kaksi vuotta tutkinnosta	2 470	2 362	104,6	11,8	11,6	101,4
Kolme vuotta tutkinnosta	2 616	2 517	103,9	11,8	11,7	100,9
30-vuotiaat tai vanhemmat						
Tutkinnon suorittamisvuosi	2 512	2 639	95,2	10,7	11,6	92,6
Vuosi tutkinnosta	2 683	2 674	100,3	11,8	11,7	100,2
Kaksi vuotta tutkinnosta	2 615	2 684	97,4	11,8	11,8	100,5
Kolme vuotta tutkinnosta	2 656	2 753	96,5	11,8	11,8	100,3

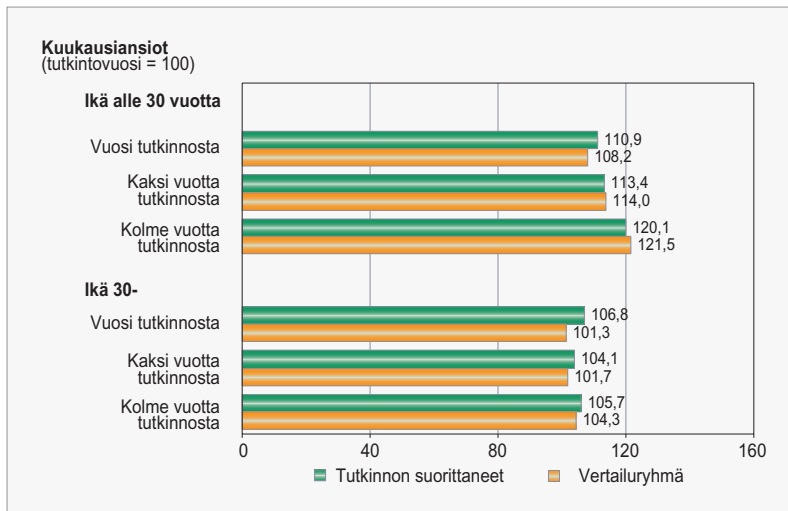
* 100 % tarkoittaa, että näyttötutkinnon suorittaneiden keskimääräiset kuukausiansiot tai työssäolokuukaudet ovat yhtä suuret kuin vertailuryhmän.

¹³ Tarkastelimme myös erikseen suppeampaa 30–44-vuotiaiden ikäryhmää, joka käsittää 72 prosenttia kaikista 30 vuotta täyttäneistä. Teimme tämän, jotta saisimme käsityksen siitä, miten valitsemamme ikäryhmittely voisi mahdollisesti vaikuttaa tuloksiin. Tulokset eivät tästä merkittävästi muuttuneet, mistä syystä pidäydymme tässä karkeammassa ikäluokittelussa.

Taulukosta 2.8 ilmenee, että tutkinnon suorittamisvuonna alle 30-vuotiaiden näyttötutkinnon suorittajien keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot ovat 5,1 prosenttia vertailuryhmän keskiarvoa suurempia, kun tätä vanhemmissa ikäluokissa näyttötutkinnon suorittaneet saivat samana ajankohtana keskimäärin 4,8 prosenttia vertailuryhmää pienempiä ansioita. Keskimääräisten ansioiden kehitys oli näyttötutkinnon suorittajien joukossa vertailuryhmään nähden suurinta vuosi tutkinnon suorittamisesta, jonka jälkeen erot ryhmien jälkeen hieman kapenivat. Keskimääräiset työssäolokuukaudet nousivat selvästi vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen molemmissa ikäryhmissä, minkä jälkeen suuria muutoksia ei enää tapahtunut.

Kuviossa 2.9 raportoidaan, miten paljon suhteessa lähtötilanteeseen (tutkinnon suorittamisvuoteen) tutkinnon suorittajien ja vertailuryhmän keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot ovat seurantajaksolla kasvaneet muodostamissamme ikäryhmissä.

Kuvio 2.9 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten reaalisten kuukausiansioiden kasvu seurantakaudella ikäryhmittäin.

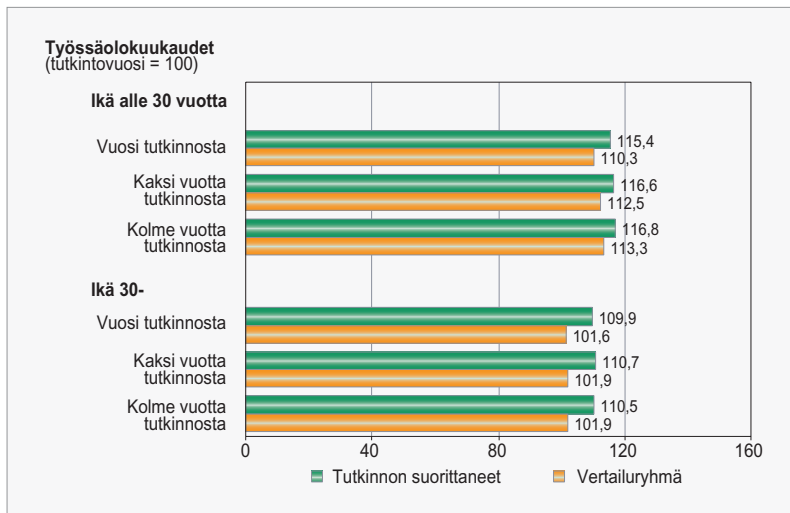


Kuviosta 2.9 ilmenee, että heti tutkinnon suorittamisen jälkeen sekä nuorten että vanhempien ikäryhmässä reaaliset kuukausiansiot kehittyivät vertailuryhmää paremmin. Nuorten ryhmässä näyttötutkinnon suorittaminen ei kuitenkaan pidemmällä tarkastelujaksolla tuonut reaaliseseen ansiokehitykseen erityistä lisäarvoa, kun taas vanhemmilla ikäluokilla etu vertailuryhmään myös pidemmän ajan kuluessa näyttäisi säilyvän. Siten aiemmin esittämämme kysymys siitä, eikö näyttötutkinnon suorittaminen kannata vanhemmissa ikäluokissa

saa kuvion 2.9 myötä selvän vastauksen; 30 vuotta täyttäneillä tutkinnon suorittaminen kannattaa ja kannattaa jopa selkeämmin kuin alle 30-vuotiailla.

Kuviossa 2.10 on raportoitu näyttötutkinnon suorittajien ja vertailuryhmän keskimääräisten työssäolokuukausien kehitys ikäryhmittäin. Siitä nähdään, että suhteessa vertailujoukkoon näyttötutkinnon suorittajien työllisyys on keskimäärin parantunut sekä nuoremmissa että vanhemmassa ikäryhmässä. Erityisen selvä ero keskimääräisten työssäolokuukausien kasvussa näyttäisi olevan 30 vuotta tai tätä vanhempien näyttötutkinnon suorittajien ja vertailuryhmän välillä. Tässäkin suhteessa näyttötutkinnon suorittaminen on siis parantanut erityisesti vanhempien ikäluokkien työmarkkina-asemaa.

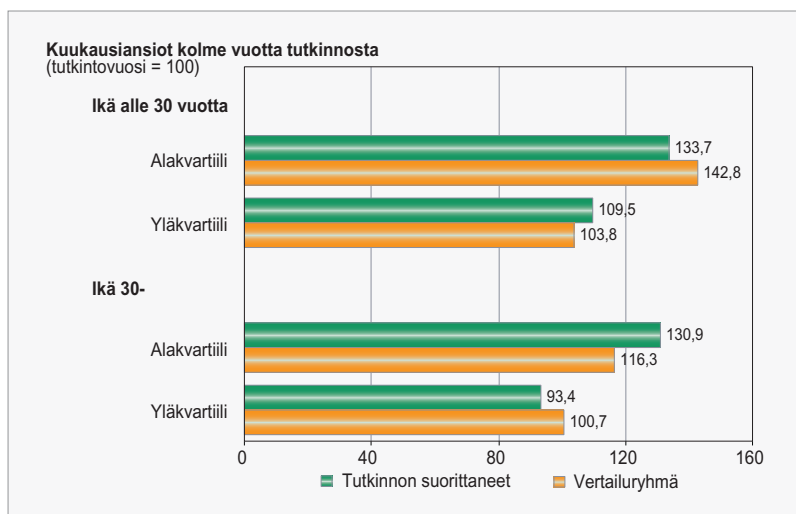
Kuvio 2.10 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten työssäolokuukausien kasvu seurantakaudella ikäryhmittäin.



Edellä olevat analyysit osoittavat, että näyttötutkinnosta ovat parhaiten hyöttyneet pienipalkkaiset ja 30 vuotta täyttäneet teknologiateollisuuden palkansaajat. Pitääkö tämä myönteinen tulos enää paikkansa, kun tarkastellaan melko haasteellista yhdistelmää, jossa tutkinnon suorittaja on sekä pienipalkkainen että 30 vuotta täyttänyt? Tähän vastataksemme arvioimme seuraavaksi, miten asema palkkajakaumassa ja ikä yhdessä vaikuttavat aineistomme perusteella näyttötutkinnosta saataviin hyötyihin. Tämä tehdään kuvioden 2.11 ja 2.12 avulla, joissa on raportoitu näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten reaalisten kuukausiansioiden ja työssäolokuukausien kasvu kolme vuotta

tutkinnon suorittamisen jälkeen ikäryhmittäin ja kvartiileittain. Tilan säästämiseksi rajoitamme tarkastelumme kolmanteen vuoteen, mutta tulokset eivät muutu, vaikka mukaan otettaisiin koko neljän vuoden tarkastelujakso.

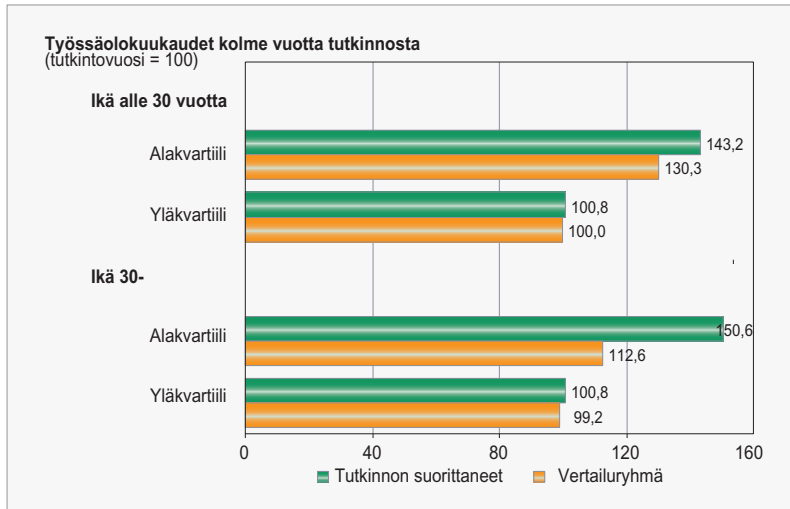
Kuvio 2.11 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten reaalisten kuukausiansioiden kasvu kolme vuotta tutkinnosta ikäryhmittäin ja kvartiileittain.



Kuviosta 2.11 ilmenee, että ikäryhmien välillä on eroja siinä, miten pieni- ja hyväpalkkaiset ovat hyötynet näyttötutkintojen suorittamisesta. Kuvion mukaan alle 30-vuotiaat pienipalkkaiset näyttötutkinnon suorittajat ovat jääneet keskimääräisessä ansiokehityksessään vertailuryhmästään jälkeen. Sitä vastoin 30 vuotta täyttäneet pienipalkkaiset näyttötutkinnon suorittajat ovat pärjänneet selvästi vertailuryhmäänsä paremmin. Haastava yhdistelmä on siis tuottanut sittenkin myönteisen lopputuloksen.

Mielenkiintoista kuviossa 2.11 on myös se, että lähtökohtaisesti hyväpalkkaisten nuorten näyttötutkinnon suorittajien ansiokehitys on vertailuryhmään nähden selvästi parempi kuin vastaavassa hyväpalkkaisten vanhemmassa ikäluokassa, jossa näyttötutkinnon suorittajat jäävät jopa vertailuryhmänsä ansiokehityksestä jälkeen. Siten nuorilla hyväpalkkaisilla näyttötutkinnon suorittamiseen on liittynyt palkka-aseman vahvistuminen kun vanhemmilla hyväpalkkaisilla ikäluokilla on käynyt päinvastoin.

Kuvio 2.12 Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten työssäolokuukausien kasvu kolme vuotta tutkinnosta ikäryhmittäin ja kvartiileittain.



Kuviossa 2.12 esitetty keskimääräinen työllisyyskehitys näyttötutkinnon suorittajien ryhmässä kertoo myös selvän tarinan. Näyttötutkinnon suorittaminen parantaa pienipalkkaisten tutkinnon suorittajien työllisyyttä sitä selvemmin, mitä vanhemmasta ikäluokasta on kysymys. Pienipalkkaisuuden ja vanhemman iän yhdistelmä ei siis ole heikentänyt näyttötutkinnosta saatavaa hyötyä, pikemminkin tällaisen yhdistelmän omaava ihminen on hyötynyt näyttötutkinnon suorittamisesta keskimääräistä enemmän. Tämä tulos on merkittävä, sillä näyttötutkintojen keskeinen tavoite on juuri parantaa tällaisten keskimääräistä haastavammassa tilanteessa olevien aikuisten työmarkkina-asemaa. Kuviosta 2.12 havaitaan myös jo aiemmin todettu seikka siitä, että eri ikäluokissa hyväpalkkaisten työllisyys on lähtökohtaisesti niin hyvä, ettei näyttötutkinnon suorittaminen tässä suhteessa muuta tilannetta miksikään.

2.4 Näyttötutkinnon suorittamisen vaikutukset ansioihin ja työssäolokuukausiin – kaltaistamismenettely

Edellä kuvatuissa analyyseissä on pyritty valitsemaan soveltuva vertailuryhmä käyttäen muutamaa muuttujaa. Luvuista havaitaan, että näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän kuukausiansiot ja työssäolokuukaudet ovat lähtökohtaisesti erilaisia, eli ryhmät eroavat muutoinkin kuin näyttötutkinnon osalta. Jotta saataisiin enemmän tutkittavaa ryhmää muistuttava vertailuryhmä, sen valintaan voidaan käyttää useampia muuttujia. Kun käytettävien muuttujien määrä kasvatetaan ja vertailuhenkilöiden ominaisuuksia rajataan, ei kuitenkaan ole aina mahdollista löytää riittävän montaa täsmälleen samanlaista vertailuhenkilöä. Tällaisessa tilanteessa voidaan käyttää niin sanottua kaltaistamismenettelyä (propensity scoring)¹⁴. Kaltaistamismenettelyllä pyritään lähestymään yhteiskuntatieteissä vaikeasti toteutettavia koeasetelmia.

Kaltaistamismenettelyssä tiivistetään useissa muuttujissa oleva informaatio yhteen tunnuslukuun. Tunnusluvun avulla valitaan kullekin näyttötutkinnon suorittaneelle vertailuhenkilö. Tutkittavan ”tulostuottajan” (kuten kuukausiansioiden tai työssäolokuukausien) keskimääräisiä arvoja verrataan näin muodostetussa vertailuryhmässä ja mielenkiinnon kohteena olevassa ryhmässä eli tässä tapauksessa näyttötutkinnon suorittaneiden joukossa. Keskimääräisten arvojen erotuksen voidaan katsoa heijastavan näyttötutkintojen vaikutusta tutkittavaan tulostuottajaan.

On kuitenkin huomattava, että kaltaistamismenettelyssäkin voidaan vertailujoukon valintaan käyttää vain havaittavia muuttujia. Sellaisia seikkoja kuten henkilön motivaatiota, yksilöllistä kyvykkyyttä tai työtehtävien laadullisia ominaisuuksia ei tässäkään menetelmässä voida ottaa huomioon. On mahdollista, että valitut ryhmät poikkeavat näiden seikkojen osalta toisistaan. Kaltaistamismenettelyllä saadut tulokset eivät siis välttämättä kuvaa puhtaasti syy-seuraussuhteita, vaan tarjoavat lähinnä täydentävän tavan kuvailla näyttötutkintojen vaikutusta ansioihin ja työllisyyteen.

Otimme kaltaistamismenettelyssä lähtökohdaksi vuoden, jolloin näyttötutkinto on suoritettu. Näyttötutkintojen suorittajien osalta tutkittiin aiemmin tehtyjen analyyysien mukaisesti niitä, jotka suorittamisvuonna olivat teknologiateollisuuden palveluksessa. Vertailujoukko valittiin samoin henkilöistä, jotka tuolloin myös olivat teknologiateollisuuden

¹⁴ Menetelmää on esitelty mm. Heckman et al (1997), Dehejia ja Wahba (2002) ja Caliendo ja Kopeinig (2008). Kaltaistaminen on tehty käyttämällä Stata-ohjelmistoon laadittua modulia psmatch2 (Leuven ja Sianesi 2003).

palveluksessa. Kullekin tutkinnon suorittajalle valittiin vertailuhenkilö, jonka todennäköisyys suorittaa näyttötutkinto oli mahdollisimman samanlainen, mutta joka kuitenkin ei ollut suorittanut tutkintoa. Vertailuhenkilö haettiin todennäköisyysmallin avulla, jonka selittäjinä käytettiin tutkintoa edeltävän vuoden ikää, sukupuolta, koulutusta, perhesuhteita, työsuhteen kestoa, aluetta, yrityskokoa ja työnantajan toimialaa kuvaavia indikaattoreita. Tutkittavia tulosmuuttujia olivat työssäolokuukausien muutos sekä vuosiansioiden että kuukausiansioiden muutos eri pituisilla seuranta-ajanjaksoilla.

Tilastollisesti mallista saadut tulokset ovat sopusoinnussa edellä tekemiemme kuvausten kanssa; sekä työssäolokuukaudet että vuosiansiot kasvavat enemmän näyttötutkinnon suorittaneilla kuin vertailuryhmällä. Kuukausiansioiden osalta muutos oli tilastollisessa tarkastelussa kuitenkin vähemmän merkitsevä. Myös seuranta-ajan pidentäminen kolmeen tai viiteen vuoteen heikensi saatuja vaikutuksia.

2.5 Yhteenveto

Tässä luvussa olemme eri tavoin tarkastelleet näyttötutkinnon suorittamisen vaikutuksia ansiokehitykseen ja työllisyyteen teknologiateollisuudessa hyödyntämällä Tilastokeskuksen laajaa yksilö- ja yritystason rekisteriaineistoa, johon on yhdistetty tiedot näyttötutkinnon suorittajista. Tilastovertailumme osoittavat, että teknologiateollisuudessa näyttötutkintojen suorittajia on ollut vuosina 2000–2006 hieman vähemmän kuin muilla teollisuudenaloilla.

Tulostemme mukaan metallien jalostusta harjoittavissa toimipaikoissa näyttötutkintojen suorittaminen on ollut kaikkein yleisintä. Näyttötutkintoja suoritetaan keskimääräistä todennäköisemmin isommissa toimipaikoissa ja toimipaikoissa, joissa nuorten ja koulutettujen osuus on keskimääräistä korkeampi. Tutkintojen suorittaminen näyttäisi myös olleen yleisempää toimipaikoissa, joissa tuottavuuden kasvulle on ollut tarvetta ja/tai joissa on ollut työtahdin suhteen mahdollisuus tukea näyttötutkintojen suorittamista. Tutkittavan ajanjakson loppua kohden näyttötutkintojen suorittamisen yleinen todennäköisyys toimipaikoissa on myös lisääntynyt.

Näyttötutkinnon suorittaa keskimääräistä todennäköisemmin nuori alle 30-vuotias työntekijä. Yli 77 prosenttia suorittaa tutkinnon tekniikan alalta. Yksi keskeinen syy suorittaa näyttötutkinto tai ylipäänsä kouluttautua lisää on parantaa ansaintakykyä ja työllisyysmahdollisuuksia. Analyysiemme mukaan keskimääräiset reaaliset ansiot ja työssäolokuukaudet

kasvoivat vuosina 2000–2006 näyttötutkintoja suorittaneilla enemmän kuin samankaltaisessa vertailuryhmässä. Nopein suhteellinen kasvu oli havaittavissa ensimmäisenä vuonna näyttötutkinnon jälkeen, joskin kolme vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen tutkinnon suorittajien kehitys oli edelleen vertailuryhmää parempi.

Näyttötutkintojärjestelmän yhtenä keskeisenä tavoitteena on parantaa heikoimpia työelämävalmiuksia omaavien aikuisten työmarkkina-asemaa. Tuloksemme osoittavat, että tässä suhteessa järjestelmä on toiminut hyvin. Näyttötutkinnon suorittamisen myönteiset vaikutukset ovat teknologiateollisuudessa erityisen selviä lähtökohtaisesti pienipalkkaisten ja 30 vuotta täyttäneiden ja tätä vanhempien näyttötutkinnon suorittajien joukossa. Näyttötutkinnon suorittamisen hyödyt näyttäisivät olevan erityisen ilmeisiä myös ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneiden joukossa. Näyttötutkinnot ovat siten tavoitteidensa mukaan hyödyttäneet juuri niitä työntekijöitä, joita on muutoin ollut vaikea saada perinteisen opiskelun piiriin.

3 NÄYTTÖTUTKINNON SUORITTAMISEN VAIKUTUKSET KYSELYAINEISTOJEN VALOSSA

Näyttötutkintojen työelämävaikutusten selvittämiseksi teimme vuoden 2010 alkukesästä erilliset kyselyt teknologiateollisuuden toimipaikoille ja työntekijöille. Näiden kyselyjen avulla pyrimme hahmottamaan niin toimipaikkojen kuin työntekijöiden kannalta näyttötutkintojen suorittamisen laadullisia vaikutuksia, joita Tilastokeskuksen rekisteriaineistojen avulla ei voida tutkia.

3.1 Toimipaikkakysely

3.1.1 Peruslähtökohta

Toimipaikkakysely tehtiin Teknologiateollisuus ry:n jäsenyrityksille. Teknologiateollisuus ry:hyn kuuluu 11 prosenttia koko maan kone- ja metallituoteteollisuuden yrityksistä, jotka kattavat noin 87 prosenttia kone- ja metallituoteteollisuuden henkilöstöstä. 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.

Otoksen poimimista varten jäsenrekisterin toimipaikat jaettiin neljään eri ryhmään sen mukaan, kuinka paljon heillä oli henkilökuntaa palveluksessa¹⁵. Teknologiateollisuus ry:stä saatiin tieto, kuinka paljon toimipaikkoja kuuluu kuhunkin ryhmään, ja kuinka paljon kukin ryhmä työllistää yhteensä. Kustakin näistä neljästä eri ryhmästä poimittiin 40 prosentin

¹⁵ Nämä kokoryhmät olivat 10-49, 50-249, 250-499 ja yli 500 työntekijää.

satunnaisotos¹⁶. Näin varmistettiin, että otos on mahdollisimman edustava erikokoisten toimipaikkojen osalta. Yhteensä otokseen poimittiin 500 toimipaikkaa.

Poimittujen toimipaikkojen henkilöstöasioista vastaaville henkilöille lähetettiin kyselylomake (Liite 2) sekä saatekirje. Saatekirjeessä pyydettiin toimittamaan kysely edelleen henkilölle, joka osaa vastata näyttötutkintoja koskeviin kysymyksiin, mikäli näyttötutkintoasiat eivät kuuluneet alkuperäisen vastaanottajan vastuualueeseen.

Taulukossa 3.1 on esitetty tiivistetysti toimipaikkakyselyn otoskoko ja tiedot vastanneista toimipaikoista. Kyselyyn vastasi 30 prosenttia kyselyn saaneista toimipaikoista, mitä voidaan pitää tämänkaltaisissa kyselyissä kohtuullisena lukuna. Toimipaikkakyselyyn vastanneissa toimipaikoissa henkilöstön keskimääräinen koko oli 156 (mukaan lukien johto ja toimihenkilöt). Työntekijöitä näissä toimipaikoissa oli keskimäärin 91.

Taulukko 3.1 Toimipaikkakyselyn otoskoko ja vastanneet toimipaikat.

Toimipaikan henkilöstön määrä	Otoskoko		Vastanneet		
	Lukumäärä	Osuus %	Lukumäärä	Osuus %	Vastanneiden yli/aliedustus, (4)/(2)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kaikki	500	100	148	100	–
10–49	278	55	61	41	0,75
50–249	179	36	60	40	1,11
250–499	25	5	16	11	2,2
Vähintään 500	18	4	9	6	1,5

Taulukosta 3.1 voidaan havaita, että teknologiateollisuuden toimipaikkajakauman mukaan kyselyistä valtaosa lähetettiin pieniin toimipaikkoihin. Pienissä toimipaikoissa vastausprosentti oli muita jonkin verran matalampi, minkä vuoksi ne ovat kyselyssä aliedustettuina; vastanneiden 10–49 hengen toimipaikkojen osuus on 0,75-kertainen heidän osuudestaan alkuperäisessä otoksessa. Tätä suuremmissa toimipaikoissa vastanneiden osuus on alkuperäistä otosta suurempi. Kaikkein suurin ero tässä suhteessa on 250–499 henkeä työllistäneissä toimipaikoissa, joiden osuus vastanneissa on 2,2-kertainen alkuperäiseen otokseen nähden. Vastanneiden toimipaikkojen kokojakaumassa on kuitenkin kaikki kokoluokat hyvin

¹⁶ Ns. ositettu otanta.

edustettuina, joskin painottuen suurimpiin toimipaikkoihin. Arvioimme tarpeen mukaan erikseen, onko toimipaikan koolla ollut merkitystä kyselyn vastausten kannalta.

Kyselyidemme peruspiirre on, että esitämme näyttötutkinnon suorittamisesta ja vaikutuksista erilaisia väittämiä, joihin olemme etsineet vastauksia. Väittämissä on 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. Olemme vastauksista saatua informaatiota tiivistäneet edelleen siten, että olemme kunkin kysymyksen osalta laskeneet *samaa mieltä olevien* osuuden (vaihtoehdot 4 ja 5) ja *eri mieltä olevien* osuuden (vaihtoehdot 1 ja 2) *erotuksen*, joita jatkossa eri kysymysten osalta tarkastelemme.¹⁷ Tällä tavalla saamme eroteltua ne väittämät, joiden kanssa vastaajat ovat vahvasti yhtä tai eri mieltä. Esimerkiksi, jos samaan mieltä (vaihtoehdot 4 ja 5) on ollut 60 prosenttia vastaajista ja eri mieltä (vaihtoehdot 1 ja 2) 15 prosenttia vastaajista, saamme erotukseksi 45 prosenttia. Tämä erotus siis kertoo sen, että väitteen kanssa samaa mieltä olevia on tämän verran enemmän kuin eri mieltä olevia.

3.1.2 Miksi näyttötutkintoja tai niiden osia ei toimipaikassa ole suoritettu?

Teimme toimipaikkakyselyn kaikille teknologiateollisuuden toimipaikoille rajoittamatta otosta sen suhteen, onko toimipaikassa suoritettu näyttötutkintoja vai ei. Niille toimipaikoille, joissa näyttötutkintoja tai niiden osia ei ollut viimeisen viiden vuoden aikana suoritettu, teimme tarkentavia kysymyksiä niistä syistä, jotka ovat johtaneet siihen, ettei näyttötutkintojen tarjoamiin vaihtoehtoihin ole tartuttu.

Runsaassa puolessa toimipaikkakyselyyn vastanneista ei ollut suoritettu näyttötutkintoja eikä niiden osia viimeisen viiden vuoden aikana (taulukko 3.2). Mitä suurempaan toimipaikkakokoon siirrytään, sitä suuremmassa osuudessa näyttötutkintoja tai niiden osia on suoritettu. Siten niissä kyselyyn vastanneissa toimipaikoissa, joissa näyttötutkintoja ei ole suoritettu, painottuu muuta kyselyä enemmän pienempien toimipaikkojen ääni.

Arvioimme erilaisten väittämien avulla syitä sille, miksi toimipaikoissa ei ole näyttötutkintoja tai niiden osia suoritettu. Kuvio 3.1 raportoi toimipaikkojen vastaukset näihin keskeisimpiin syihin. Kuviossa raportoidut osuudet kertovat, kuinka paljon suurempi osuus vastaajista on yhtä mieltä kuin eri mieltä kunkin väittämän kanssa.

¹⁷ Liitteessä 3 olemme kuvanneet kaikkien kysymysten osalta vastausvaihtoehtojen koko jakauman.

Taulukko 3.2 Näyttötutkintojen tai niiden osien suorittaminen kyselyyn vastanneissa toimipaikoissa.

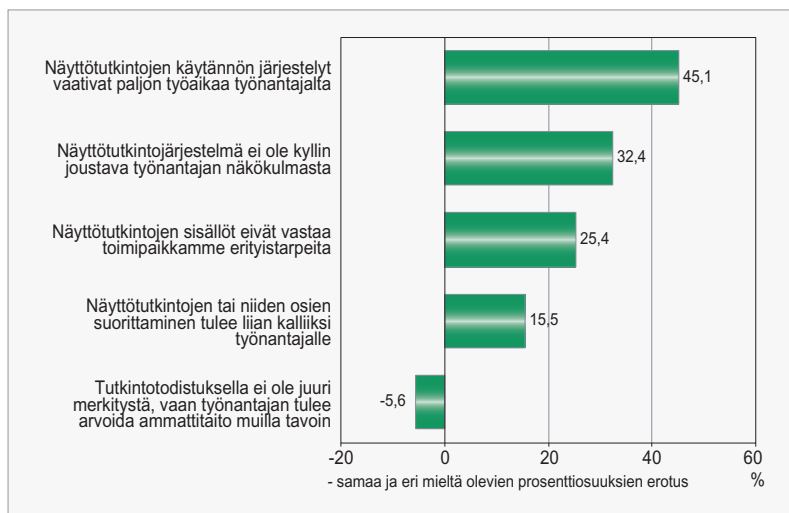
Toimipaikan henkilöstön määrä	Näyttötutkintoja tai niiden osia suoritettu, %	Näyttötutkintoja tai niiden osia ei ole suoritettu, %
Kaikki	49	51
10–49	40	60
50–249	53	47
250–499	56	43
Vähintään 500	78	22

Keskeisin syy sille, että toimipaikoissa ei ole näyttötutkintoja hyödynnetty näyttäisi olevan, että työnantajat arvioivat näyttötutkintojen käytännön järjestelyjen vaativan paljon työaika työantajilta (väitteen kanssa samanmielisten ja erimielisten osuuksien erotus on 45,1 prosenttia). Toiseksi tärkeimmäksi syyksi nousee se, että

näyttötutkintojärjestelmä ei ole riittävän joustava työnantajan näkökulmasta. Negatiivinen luku -5,6 tutkintotodistukseen liittyvässä väittämässä kuvaa sitä, että väittämän kanssa erimielisiä oli tämän prosenttiluvun verran enemmän kuin samaa mieltä olevia. Tämä kuvaa, että tutkintotodistusta arvostetaan (eli ollaan eri mieltä kielteisen väittämän kanssa) myös niissä toimipaikoissa, joissa näyttötutkintoja ei ole suoritettu.

Vaihtoehto ”ei samaa eikä eri mieltä” sai varsin suuria osuuksia erityisesti näyttötutkintojen joustavuutta ja kalleutta kuvaavissa väittämässä. Tämä viittaa siihen, että niissä toimipaikoissa, joissa näyttötutkintoja tai niiden osia ei ole suoritettu, vastaajilla ei – luon-

Kuvio 3.1 Keskeisimmät syyt sille, ettei näyttötutkintoja ole toimipaikassa hyödynnetty.

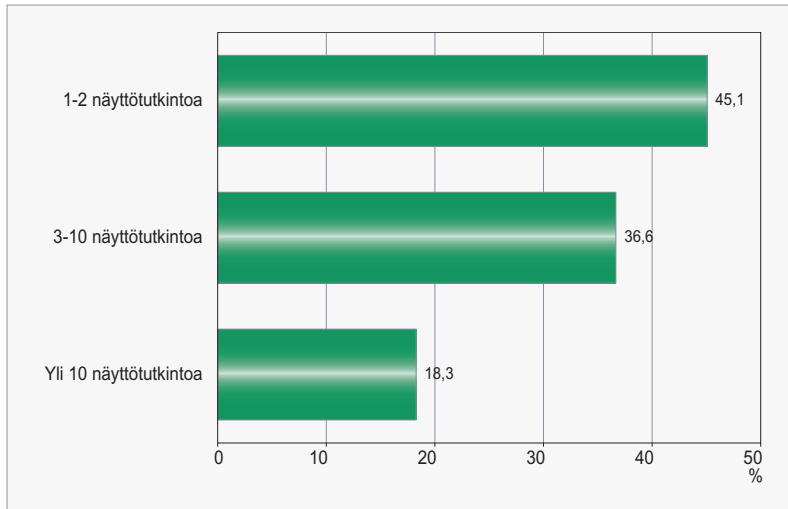


nollisista syistä – ole kovin selvää käsitystä näyttötutkintojen käytännön suorittamisesta tai sen aiheuttamista kustannuksista työnantajille.

3.1.3 Näyttötutkintojen tai niiden osien suorittaminen

Edellä totesimme, että 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 johto) määrällä, 70 prosenttia kyselyyn vastanneissa toimipaikoissa työskentelevistä työntekijöistä työskenteli toimipaikoissa, joissa oli suoritettu näyttötutkintoja tai sen osia. Kuvio 3.2 esittää suoritettujen näyttötutkintojen määrän jakauman toimipaikoissa. Useimmissa tutkituissa toimipaikoissa oli suoritettu 1–2 tutkintoa viimeisen viiden vuoden aikana.

Kuvio 3.2 Suoritettujen näyttötutkintojen lukumäärän jakauma niissä toimipaikoissa, joissa näyttötutkintoja on suoritettu viimeisen viiden vuoden aikana, %.



Selvitimme toimipaikkakyselyssä myös sitä, miten näyttötutkintojen suorittaminen liittyy toimipaikkojen henkilöstökoulutukseen yleisesti. Analyysiemme mukaan näyttötutkinnot ovat usein osa yleisesti aktiivisempaa henkilöstökoulutuspolitiikkaa. Toimipaikoissa, joissa oli suoritettu näyttötutkintoja tai sen osia viimeisen viiden vuoden aikana, oli käytetty

useampaa koulutusmuotoa kuin niissä toimipaikoissa, joissa näyttötutkintoja ei ollut suoritettu lainkaan.

Eri henkilöstökoulutuksen muodoista toimipaikan pitkäkestoisten valmennusohjelmien, toimipaikan ulkopuolella hankitun tutkintoon johtamattoman koulutuksen ja tutkintoon johtavan koulutuksen käyttö poikkeavat niissä toimipaikoissa, joissa on viimeisen viiden vuoden aikana suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia verrattuna niihin toimipaikkoihin, joissa näyttötutkintoja tai niiden osia ei ole suoritettu lainkaan.

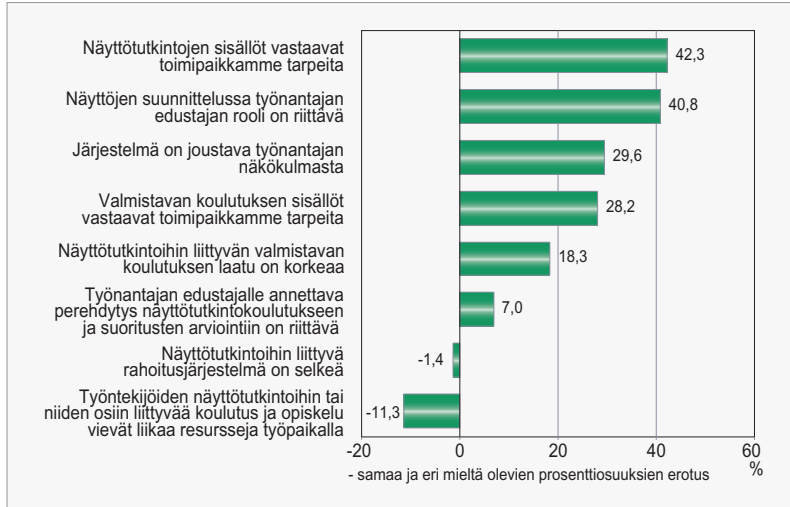
Puolessa toimipaikoista, joissa on suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia, käytettiin myös pitkäkestoisia valmennusohjelmia. Sen sijaan vain 29 prosentissa niistä toimipaikoista, joissa ei ollut suoritettu näyttötutkintoja eikä niiden osia, käytetään näitä valmennusohjelmia. Samoin toimipaikan ulkopuolella annettua koulutusta (sekä tutkintoon johtavaa että muuta) käytetään keskimääräistä enemmän niissä toimipaikoissa, joissa on suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia. Tämä on toki luontevaa, koska näyttötutkinnot itsessään ovat tällaista koulutusta.

Osa näistä eroista henkilöstökoulutuksen muodoissa saattaa johtua siitä, että henkilöstökoulutus kuten näyttötutkintojen suorittaminenkin on yleisempää suurissa toimipaikoissa. Tämän tarkastelemiseksi jaoimme otoksen toimipaikan koon mukaan yli ja alle sadan työntekijän toimipaikkoihin. Tulostemme mukaan koolla on väliä. Niissä alle sadan hengen toimipaikoissa, joissa on suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia, käytetään keskimäärin useampaa henkilöstökoulutuksen muotoa kuin niissä, joissa ei ole suoritettu näyttötutkintoja. Sen sijaan vähintään sata henkeä työllistävässä toimipaikoissa ero ei ollut merkitsevä. Ainakin siis pienemmissä toimipaikoissa näyttötutkintojen yleisyys näyttäisi olevan yhteydessä aktiivisempaan henkilöstökoulutukseen.

Näyttötutkintoprosessilla on oma merkittävä roolinsa siinä, kuinka merkittävässä määrin näyttötutkintoja halutaan hyödyntää osana aktiivista henkilöstökoulutusta. Tämän vuoksi selvitimme erikseen, koettiinko järjestelmän eri osat toimiviksi ja vastasivatko näyttöjen ja opintojen sisällöt toimipaikkojen ja suorittajien tarpeita (kuvio 3.3).

Kuviosta 3.3 ilmenee, että työnantajapuolen kokemukset näyttötutkintoprosessista ovat pääsääntöisesti myönteisiä. Vastausten perusteella niissä toimipaikoissa, joissa näyttötutkintoja on suoritettu, koetaan varsin yleisesti, että näyttötutkintojen sisällöt vastaavat toimipaikkojen tarpeita, ja että näyttöjen suunnittelussa työnantajan edustajien rooli on riittävä. Koulutuksen ja opiskelun ei myöskään koeta vievän liikaa resursseja työpaikalla. Samaa mieltä oltiin myös siitä, että valmistavan koulutuksen sisällöt vastaavat toimipaikan tarpeita, järjestelmä on joustava ja koulutuksen laatu korkea. Sen sijaan rahoituksen selkeyden osalta näytti olevan eniten tyytymättömyyttä.

Kuvio 3.3 Työnantajien näkemykset näyttötutkintoprosessista.



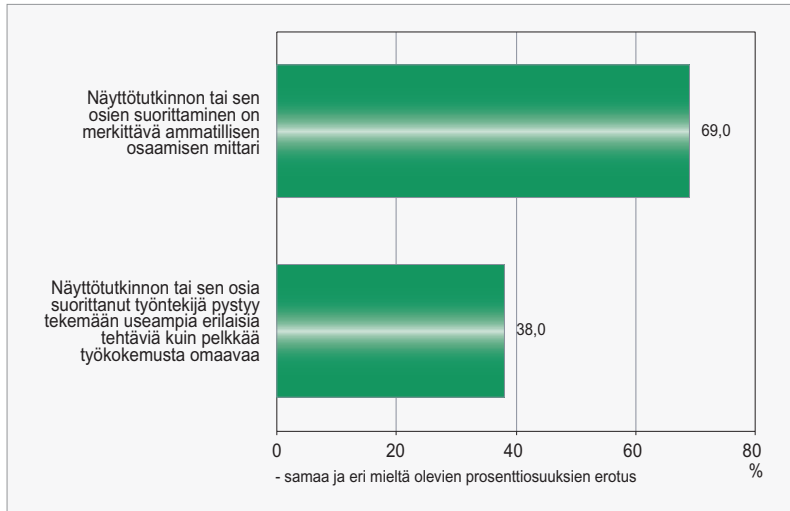
3.1.4 Näyttötutkintojen tai niiden osien suorittamisen vaikutukset

Kun arvioidaan sitä, minkä merkityksen näyttötutkintoja hyödyntäneet työnantajat näyttötutkinnoille antavat, kyselymme tuottaa myönteisen yleisviestin. Tulostemme mukaan huomattava osa työnantajapuolen edustajista pitää näyttötutkintojen tai niiden osien suorittamista merkittävänä osaamisen mittarina ja näkee, että näyttötutkinnon tai niiden osia suorittaneet pystyvät tekemään useampia erilaisia työtehtäviä kuin pelkkää työökemusta omaavat (kuvio 3.4). Tätä suhtautumista näyttötutkintoihin tukee myös se, että näyttötutkintoja oli käytetty rekrytointikanavana 48 prosentissa niistä toimipaikoista, joissa niitä oli suoritettu viimeisen viiden vuoden aikana.

Kun toimipaikoilta kysyttiin tutkinnosta tai sen osista annettavasta korvauksesta 70 prosenttia toimipaikoista, joissa oli suoritettu näyttötutkintoja, mainitsi korvauksen muotona sen, että tutkinto tai sen osa "vaikuttaa positiivisesti palkkakehitykseen".¹⁸ Toiseksi tavallisin

¹⁸ Kysymykseen oli mahdollista valita useita vaihtoehtoja, joten osa vastanneista käyttää useampaa palkitsemistapaa.

Kuvio 3.4 Näyttötutkinnon merkitys toimipaikoille, joissa on suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia.



korvauksen muoto oli kyselyn mukaan työehtosopimuksen mukainen kertakorvaus¹⁹ (41 prosentilla toimipaikoista). Tätä suuremmat kertakorvaukset ja muut palkitsemistavat olivat harvinaisempia (14 prosentilla toimipaikoista). Näyttötutkinnosta pitäisi maksaa vähintään työehtosopimuksen mukainen kertakorvaus. Se, että kaikki vastaajat eivät tätä vaihtoehtoa valinneet voi johtua monesta syystä. Joissakin toimipaikoissa on voitu suorittaa pelkästään osatutkintoja, joista kertakorvausta ei makseta. Mahdollisesti osa vastaajista on voinut ajatella, että työehtosopimuksen mukainen kertakorvaus sisältyy joka tapauksessa myös muihin vastausvaihtoehtoihin, eivätkä ole tästä syystä sitä erikseen omaksi vaihtoehdoksi merkinneet. Voi myös olla, että jotkut vastaajat eivät ole olleet tietoisia kertakorvauksesta.

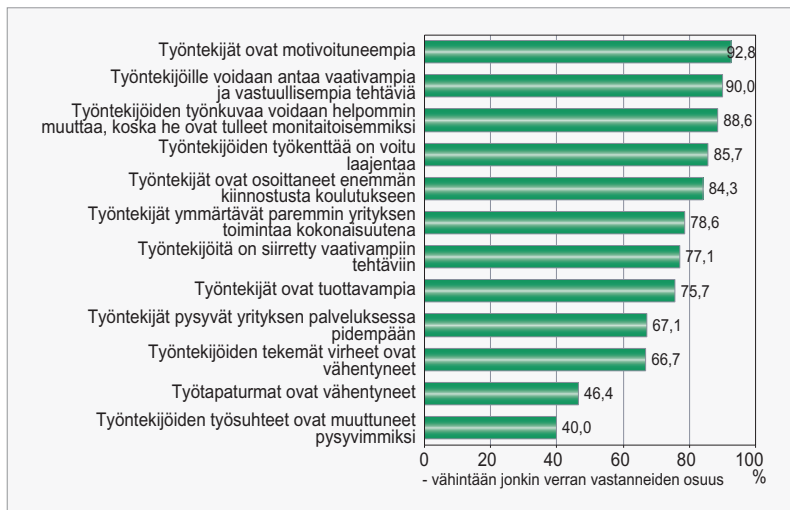
Työnantajien näkemyksiä näyttötutkinnon tai niiden osien suorittamisen vaikutuksista työntekijän työtehtäviin ja työssä suoriutumiseen arvioitiin usean eri väittämän avulla (kuvio 3.5). Kaikki toimipaikat, joissa viimeisen viiden vuoden aikana on suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia vastasivat, että näyttötutkinto oli vaikuttanut *vähintään jonkin*

¹⁹ Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan näyttötutkinnosta maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä ammattitutkinnosta 200 euron ja erikoisammattitutkinnosta 300 euron kertakorvaus.

verran ainakin yhteen kuviossa 3.5 esiintyvään työntekijöiden suoriutumisen osa-aluetta kuvaavaan myönteiseen väitteeseen. Yli kolmeen väitteeseen näin oli vastannut 91 prosenttia toimipaikoista.

Kuvion 3.5 mukaan tavallisimpia hyötyjä näyttötutkintojen tai sen osien suorittamisesta ovat työntekijöiden motivaation kasvu, mahdollisuus antaa vaativampia ja vastuullisempia tehtäviä ja työnkuvan muuttamisen helppous. Vähiten vaikutusta näiden mittarien mukaan on työsuhteiden muuttumiseen pysyvämmäksi, työtapaturmien ja virheiden vähenemiseen, mutta näissäkin vastauksissa vähintään *jonkin verran* vastanneiden osuus on kohtalaisen merkittävä. Vastauksissa ei esiinny oleellisia eroja, kun vaikutuksia arvioitiin yrityskoon mukaan ja toimipaikan työntekijämäärällä painotettuina.

Kuvio 3.5 Työnantajien näkemykset näyttötutkintojen tai sen osien suorittamisen vaikutuksista työntekijän työtehtäviin ja työssä suoriutumiseen.



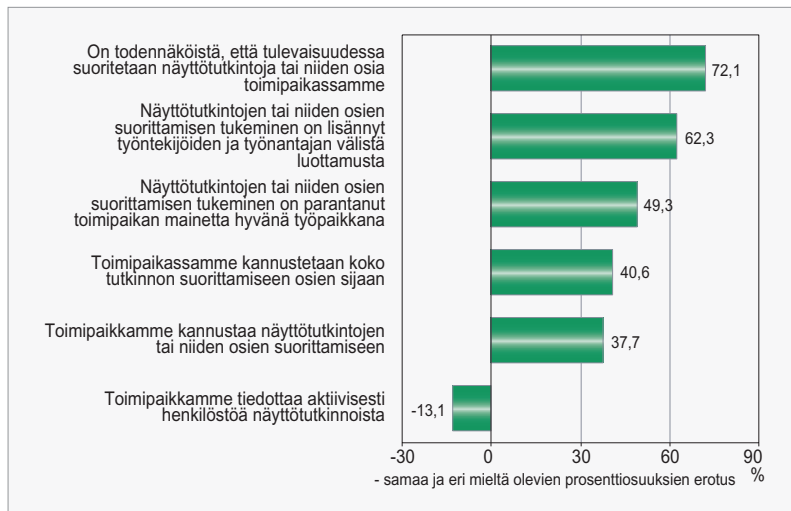
Kuviossa 3.5 raportoidut näyttötutkintojen myönteiset vaikutukset näyttävät analyysimme mukaan olevan yhteydessä myönteiseen palkkakehitykseen. Erityisesti tämä pätee toimipaikkojen vastauksiin väitteisiin, että työtapaturmat ovat vähentyneet, työntekijät ovat tuottavampia, työntekijät ovat osoittaneet enemmän kiinnostusta koulutukseen tai heitä on siirretty vaativampiin tehtäviin. Tämä ei tarkoita sitä, että palkkojen nostaminen itsessään aiheuttaisi nämä muut myönteiset vaikutukset. On pikemminkin todennäköistä, että näyttötutkinnoista paljon hyötyjä kokeneet toimipaikat ovat keskimääräistä alttiimpia

nostamaan tutkinnon suorittaneiden palkkoja. Toisaalta molempien ilmiöiden taustalla saattaa olla muita tekijöitä, kuten erityisen hyvin toimiva koulutus tai toimipaikan tehokas organisaatio ja hyvä kannattavuus.

Toimipaikkojen myönteinen asenne näyttötutkinnon hyödyntämiseen näkyy myös siinä, että kyselyssä vastaajien selkeä enemmistö oli sitä mieltä, että näyttötutkintoja tai niiden osia suoritetaan tulevaisuudessakin toimipaikassa (kuvio 3.6). Myönteinen palkka-kehitys on yhteydessä toimipaikan arvioon siitä, että näyttötutkintoja suoritetaan myös tulevaisuudessa.

Vastaajien mukaan näyttötutkintojen suorittaminen on lisännyt luottamusta työntekijöiden ja työnantajan välillä ja parantanut työpaikan mainetta hyvänä työpaikkana. Samoin enemmistö vastaajista koki, että heidän toimipaikassaan työntekijöitä kannustetaan näyttötutkintojen suorittamiseen, varsinkin koko tutkintojen suorittamiseen. Toimipaikat eivät kuitenkaan yleisesti näyttäisi tiedottavan aktiivisesti henkilöstölleen näyttötutkinnoista.

Kuvio 3.6 Työnantajien näkemykset näyttötutkintojen hyödyntämisestä tulevaisuudessa ja näyttötutkintoihin kannustamisesta.



Toimipaikkojen kokemukset näyttötutkintojen tai niiden osien suorittamisesta kokonaisuudessaan olivat työnantajien enemmistön mielestä myönteisiä. Vastaajista 56 prosenttia piti kokemuksia melko hyvinä ja 7 prosenttia erittäin hyvinä. Kohtalaisena kokemuksia piti 35 prosenttia. Vain yhdessä toimipaikassa kokemukset olivat huonoja.

Jaottelimme toimipaikat kokonaistyytyväisyyden perusteella kahteen ryhmään. Niillä toimipaikoilla, joilla kokonaisarvio kokemuksista oli hyvä tai erittäin hyvä, kokivat yleisemmin näyttötutkintojen parantaneen työntekijöiden työssä suoriutumista. Toimipaikat, joilla on hyviä kokemuksia näyttötutkintojen tai niiden osien suorittamisesta, kannustavat myös enemmän näyttötutkintojen tai niiden osien suorittamiseen.

3.2 Työntekijäkysely

3.2.1 Peruslähtökohta

Näyttötutkinnon tai sen osia suorittaneille työntekijöille suunnattu kysely²⁰ toimitettiin pääosin Metallityöväen liiton pääluottamusmiesten kautta. Metallityöväen liiton avustuksella pääluottamusmiehiltä tiedusteltiin ensin sähköpostikyselynä, onko heidän toimipaikassaan suoritettu näyttötutkintoja. Myönteisesti vastanneille pääluottamusmiehille lähetettiin työntekijöille jaettavaksi kyselylomakkeita ja palautuskuoria. Pääluottamusmiesten kautta työntekijäkysely lähetettiin yhteensä 884 henkilölle. Lisäksi työntekijäkyselyitä lähetettiin suoraan henkilöille, jotka Metallityöväen liiton tietojen mukaan olivat suorittaneet näyttötutkinnon. Näitä oli yhteensä 74 henkilöä. Kyselyn sai siis yhteensä 958 henkilöä. Vastauksia saatiin 365:lta näyttötutkinnon suorittaneelta henkilöltä. Kyselyn vastausprosentti oli 38 prosenttia, mikä on tällaisessa tutkimuksessa melko tavanomaista tasoa.

Kyselyn tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon, että työntekijäkyselyyn vastanneet eivät välttämättä työskentele samoissa toimipaikoissa, joista toimipaikkakyselyn vastaukset on saatu. Työntekijäkyselyn osalta ei myöskään tiedetä, ketkä vastaajista työskentelevät samoissa toimipaikoissa. Suoritetun näyttötutkinnon alaa ei myöskään ollut rajattu.

Samoin kuin edellisessä luvussa kuvatussa toimipaikkakyselyssä myös työntekijöiden kyselyiden peruspiirteensä on ollut se, että esitämme näyttötutkinnon suorittamisesta ja vaikutuksista erilaisia väittämiä, joihin olemme etsineet vastauksia. Väittämissä on useimmiten

²⁰ Työntekijöille suunnatun kyselyn kyselylomake on liitteessä 4.

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. Olemme vastauksista saatua informaatiota usein tiivistäneet edelleen siten, että olemme kunkin kysymyksen osalta laskeneet *samaa mieltä olevien* osuuden ja *eri mieltä olevien* osuuden *erotuksen*, joita jatkossa eri kysymysten osalta tarkastelemme.²¹ Tällä tavalla saamme eroteltua ne väittämät, joiden kanssa vastaajat ovat vahvasti yhtä tai eri mieltä.

3.2.2 Näyttötutkinnon suorittamisen taustoja

Työntekijäkyselyyn vastanneista valtaosa (76 prosenttia) oli työsuhteessa aloittaessaan tutkinnon suorittamisen. Näyttötutkinnon oli suorittanut oppisopimuksella 17 prosenttia ja työvoimapolitiisessa koulutuksessa oli ollut 7 prosenttia vastaajista.

Suurimmassa osassa vastaajien työpaikkoja näyttötutkintojen suorittamiseen oli suhtauduttu suopeasti. Näyttötutkinnon suorittamisen aikana työsuhteessa olleista 83 prosenttia sai käyttää palkallista työaika opiskeluun. Osalla opiskelun mahdollistivat työaikajärjestelyt. Valtaosa näyttötutkinnon suorittamisen aikana työsuhteessa olleista (90 prosenttia) koki, että työyhteisö tuki näyttötutkinnon suorittamista vahvasti tai jossain määrin. Toimipaikan koolla ei ollut yhteyttä tukeen. Suurin osa työsuhteessa olleista (76 prosenttia) ei olisi myöskään suorittanut näyttötutkintoa, jos he eivät olisi olleet työsuhteessa.

Vaikka periaatteessa kaikkien näyttötutkinnon suorittajien tulisi automaattisesti hakea aikuiskoulutusrahaston näyttötutkintostipendiä, vastaajista vain 62 prosenttia ilmoitti näin tehneensä. Stipendin hakeminen oli osin yhteydessä siihen, mikä oli suorittajan työmarkkinatilanne näyttötutkinnon suorittamisen aikana. Oppisopimuskoulutuksessa tai työvoimapolitiisessa koulutuksessa olevat olivat hakeneet stipendiä harvemmin kuin työsuhteessa olevat.

Työnantajalta taloudellista tukea palkan lisäksi sai 31 prosenttia ja muulta taholta 10 prosenttia näyttötutkinnon suorittaneista. Tuen saaminen näytti olevan yleisempää suuremmissa toimipaikoissa. Taloudellisella tuella koettiin olevan myös merkitystä näyttötutkinnon suorittamiseen. Stipendin ja palkan lisäksi muuta rahallista tukea saaneilla taloudellinen tuki myötävaikutti 56 prosentilla näyttötutkinnon suorittamiseen ainakin jonkin verran.

²¹ Liitteessä 5 olemme kuvanneet kaikkien kysymysten osalta vastausvaihtoehtojen koko jakauman.

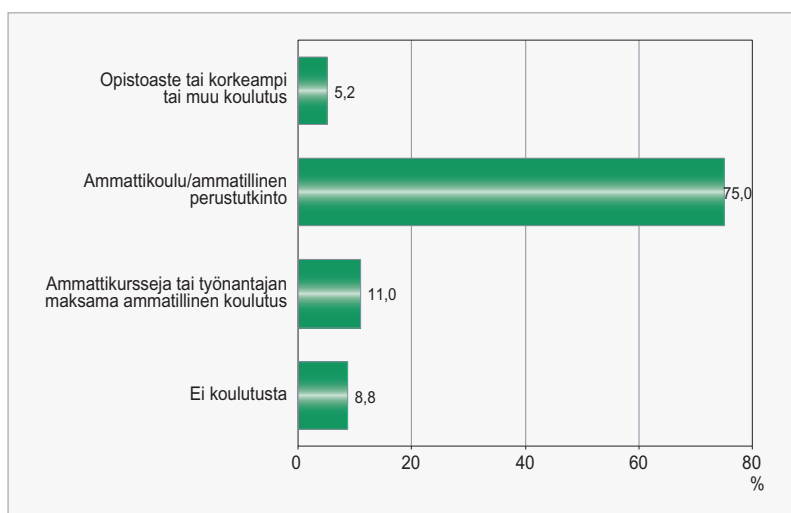
3.2.3 Näyttötutkinnon suorittajien perusominaisuuksia

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 näyttötutkin-
tojen 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.

On varsin yleistä, että näyttötutkinnon tai niiden osia suorittaneilla on jokin aiempi
amatillinen koulutus. Vastaajista 91 prosenttia ilmoitti näin. Tyypillisin oli ammatillinen
perustutkinto (kuvio 3.7). Näyttötutkinnon suorittaneista 9 prosentilla ei ollut mitään
amatillista koulutusta ja lopuilla oli vaihtelevasti ammatillisia kursseja, opistoasteen tai
ammattikorkeakoulututkinto tai muu koulutus. Ammatillinen tutkinto oli nykyiseltä am-
mattialalta 69 prosentilla vastaajista.

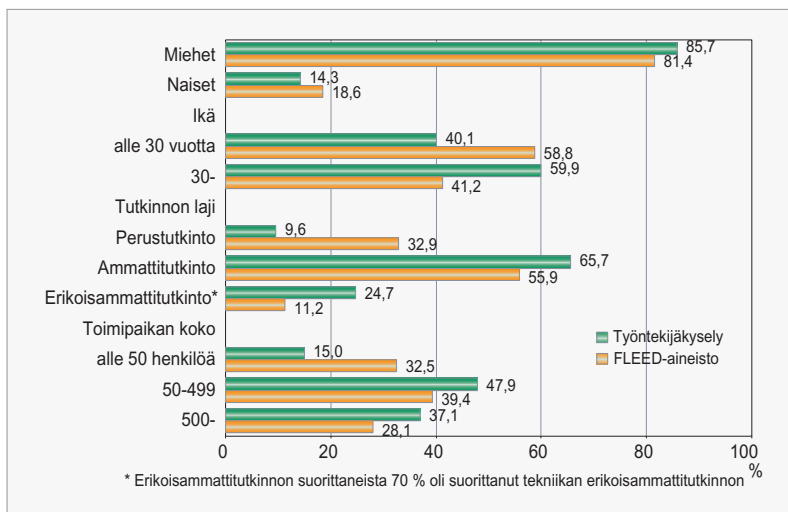
Kuvio 3.7 Näyttötutkintoa edeltävän koulutuksen jakauma.



Koko näyttötutkinnon suorittaneista noin puolet oli ollut tutkintoa suorittaessaan 25–39 -vuotiaita. Osatutkintoja suorittaneet olivat hieman vanhempia. Keskimääräinen ikä näyttötutkintoa suoritettaessa oli 34,2 vuotta, ja viimeistä osatutkintoa suoritettaessa (niillä, joilla ei ollut vastatessaan koko tutkintoa) 36,4 vuotta. Näyttötutkintoja suorittaneista merkittävä osuus työskenteli suurissa yrityksissä.

Jotta saisimme karkean käsityksen siitä, kuinka hyvin työntekijäkyselyyn vastanneiden joukon ominaisuudet vastaavat teknologiateollisuudessa näyttötutkintoja suorittaneiden yleisiä ominaisuuksia, olemme kuviossa 3.8 verranneet kyselyymme vastanneiden ja Tilastokeskuksen FLEED -rekisteriaineistosta kerättyjen näyttötutkinnon suorittajien perusominaisuuksia. Siitä ilmenee, että kyselytutkimuksemme on FLEED -aineistoa hieman suhteellisesti enemmän 30 vuotta täyttäneitä, ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittaneita ja suuremmissa toimipaikoissa työskenteleviä. Nämä erot on hyvä pitää mielessä, jos kyselyn tuloksia halutaan suhteuttaa rekisteriaineiston tuloksiin.

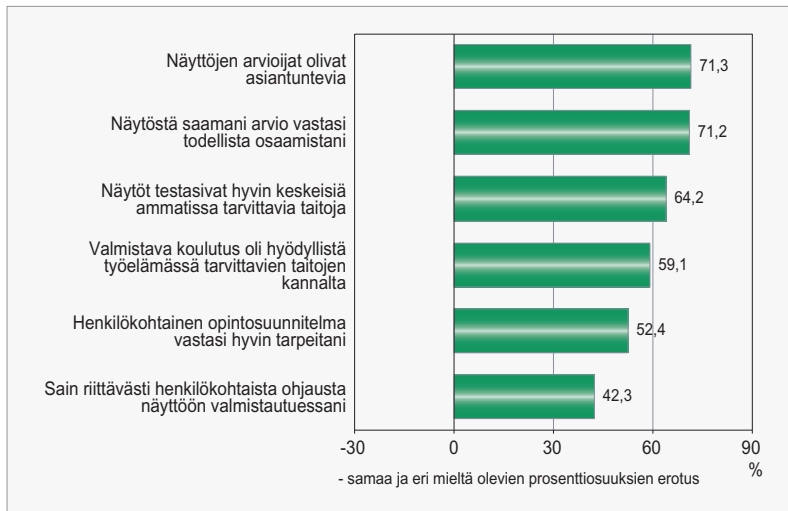
Kuvio 3.8 Näyttötutkinnon suorittaneiden perusominaisuuksien jakauma työntekijäkyselyn ja Tilastokeskuksen FLEED-aineiston mukaan.



3.2.4 Näyttötutkinnon suorittajien kokemukset tutkintoprosessista ja syyt tutkinnon suorittamiseen

Näyttötutkinnon suorittaneiden kokemukset näyttötutkinnon suorittamisprosessista olivat pääosin hyvinkin myönteisiä. Työntekijäkyselyyn vastaajat pitivät yleisesti näyttöjen arvioijia asiantuntevina (kuvio 3.9). Enemmistön vastaajista mielestä henkilökohtainen opintosuunnitelma vastasi heidän tarpeitaan, näytöt testasivat hyvin ammatissa tarvittavia taitoja, vastaaja oli saanut riittävästi henkilökohtaista ohjausta, valmistava koulutus oli hyödyllistä ja arvio vastasi todellista osaamista.

Kuvio 3.9 Näyttötutkinnon suorittajien kokemukset tutkintoprosessista.



Vaikka näyttötutkinnon käytännön toteutukseen oltiin tyytyväisiä, sen suorittamista pidettiin myös varsin yleisesti työläänä. Vastaajista 57 prosenttia oli sitä mieltä, että näyttötutkinnon tai sen osien suorittaminen oli joko jonkin verran tai hyvin työlästä. Toisaalta niistä, jotka kokivat näyttötutkinnon suorittamisen jonkin verran työlääksi (48 prosenttia) myös suurempi osa piti tutkintoa hyödyllisenä kuin niistä, jotka kokivat sen hyvin työlääksi tai ei lainkaan työlääksi.

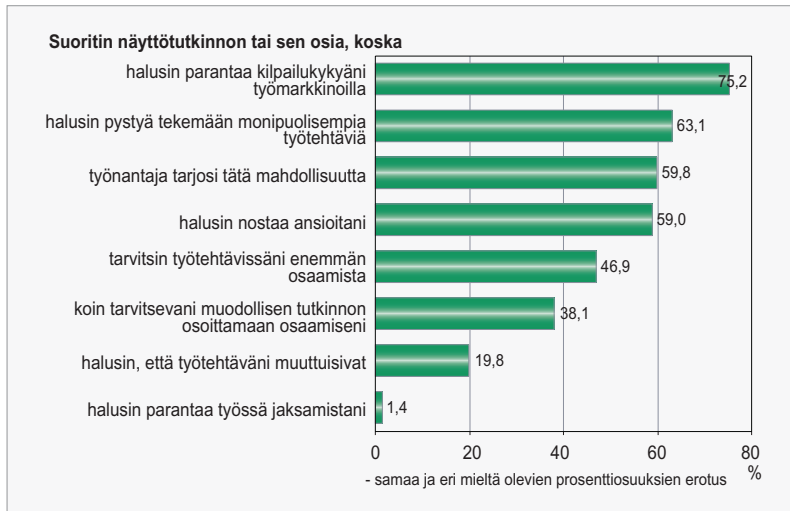
Selvitimme myös niitä tekijöitä, jotka olivat vaikeuttaneet näyttötutkinnon tai sen osien suorittamista. Vastausten perusteella eniten tutkinnon suorittamista vaikeutti se, että ennen opintojen alkua ei annettu riittävästi informaatiota tulevasta. Yli puolet vastaajista näki tämän

vaikeuttavan jonkin verran tai paljon näyttötutkinnon suorittamista. Lähes yhtä moni näki yhtenä näyttötutkinnon suorittamista vaikeuttavana tekijänä liian vähäisen ohjauksen määrää.

Vähiten opiskelua vaikeuttivat seuraavat tekijät: valmistava opetus vaati liikaa läsnäoloa (23 prosenttia) ja työtehtävät eivät joustaneet opiskelun myötä (27 prosenttia). Vapaa-ajan käyttö opiskeluun, näyttötilanteiden stressaavuus ja opiskeltavan materiaalin määrä vaikeuttivat kukin näyttötutkinnon tai sen osien suorittamista noin 40 prosentilla vastaajista.

Yleisimmät syyt näyttötutkinnon suorittamiseen olivat halu parantaa kilpailukykyä työmarkkinoilla, halu kyetä tekemään monipuolisempia työtehtäviä, työnantajan tarjoama mahdollisuus ja halu nostaa ansioita (kuvio 3.10). Vastaavasti selvästi vähiten merkityksellisiä syitä olivat halu parantaa työssä jaksamista ja halu työtehtävien muuttamiseen.

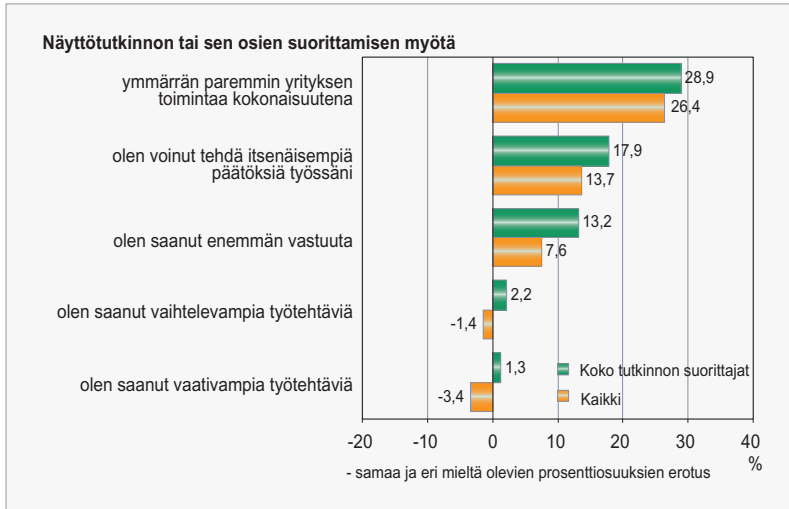
Kuvio 3.10 Näyttötutkinnon suorittamisen syyt.



3.2.5 Näyttötutkinnon vaikutukset työtehtäviin ja työsuoritukseen

Näyttötutkinnon suorittamisen vaikutuksia työtehtäviin kysyttiin usean väittämän avulla. Keskeisimmiksi vaikutuksiksi tutkinnon suorittaneiden vastauksissa nousivat seuraavat vaikutukset: näyttötutkinnon suorittamisen myötä työntekijä kokee ymmärtävänsä paremmin yrityksen toimintaa kokonaisuutena ja suorittamisen myötä työntekijä on voinut tehdä itsenäisempiä päätöksiä työssään (kuvio 3.11).

Kuvio 3.11 Näyttötutkinnon vaikutus työtehtäviin.



Toisaalta näyttötutkinnon tai sen osien suorittaminen ei monien vastaajien mielestä ole johtanut vaativampien tai vaihtelevampien työtehtävien saamiseen. Näiden väitteiden kohdalla eri mieltä olevia vastaajia oli niukasti enemmän kuin samaa mieltä olevia. Kun tarkastellaan vain koko näyttötutkinnon suorittajia, tulokset ovat hieman myönteisempiä, mutta samansuuntaisia.

Työnantajan koko saattaa osittain selittää yllä olevia tuloksia: pienemmissä työpaikoissa tehtävien muuttamiseen on vähemmän mahdollisuuksia. Tilastollisissa erillistarkasteluissa havaitsimme, että työnantajan koon kasvaessa todennäköisyys siitä, että tutkinnon suorittajat kokevat ymmärtävänsä paremmin yrityksen toimintaa kokonaisuutena, kasvaa. Mitä suurempi työnantaja sitä paremmin ymmärretään yrityksen toimintaa.

Kun verrataan työntekijöiden vastauksia aiemmin raportoimiimme työnantajapuolen vastauksiin siitä, mahdollistavatko näyttötutkinnot vaativampien ja vastuullisempien tehtävien antamisen tai siitä, onko työntekijöitä siirretty vaativampiin tehtäviin, voidaan havaita selviä eroja. Siinä missä työntekijöistä vähemmistö kokee työtehtävien varsinaisesti muuttuneen tai johtaneen vaativampiin tai vaihtelevampiin työtehtäviin, työnantajapuolen näkemykset ovat tässä suhteessa selvästi myönteisempiä (vertaa kuvio 3.5). Mikä voisi selittää näitä eroja?

On mahdollista, että joissakin toimipaikoissa ei muuteta tehtäviä yhtä usein kuin se olisi mahdollista tai niitä ei muuteta välittömästi tutkinnon suorittamisen jälkeen eikä ehkä

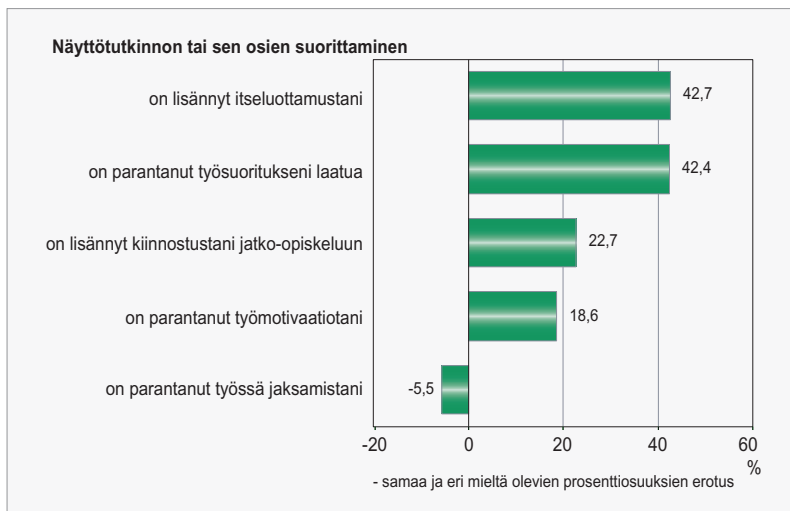
kaikkien näyttötutkinnon suorittaneiden osalta. Tehtävien muutos saattaa myös tapahtua jo ennen tutkinnon suorittamista, vähitellen tutkinnon suorittamisen aikana tai viiveellä tutkinnon suorittamisen jälkeen, jolloin sitä ei välttämättä osata tulkita selvästi tutkinnosta johtuvaksi. On myös mahdollista, että taantuma on vaikuttanut siihen, että viime vuosien aikana tutkinnon suorittaneiden tehtäviä ei ole voitu muuttaa.

Tuloksemme viittaavat siihen, että vaikka näyttötutkinnoilla on ollut keskimäärin myönteisiä vaikutuksia, on myös pieni joukko tutkinnon suorittaneita, jotka eivät ole kokeneet lainkaan yllä esitettyjä hyötyjä ja toisaalta niitä, jotka ovat hyötynneet varsin monipuolisesti. Vastaajista 18 prosenttia oli samaa mieltä kaikista kuvion 3.11 viidestä väitteestä ja 13 prosenttia eri mieltä kaikista väitteistä.

Työntekijöiltä kysyttiin myös näyttötutkinnon suorittamisen vaikutuksista työmotivaatioon, työssä jaksamiseen, työsuorituksen laatuun, kiinnostukseen jatko-opintojen suorittamiseen ja itseluottamukseen (kuvio 3.12).

Yleisimmät vaikutukset näyttötutkinnon tai sen osien suorittaneilla olivat itseluottamuksen lisääntyminen ja työsuorituksen laadun paraneminen. Suuri osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että kiinnostus jatko-opiskeluun oli lisääntynyt ja työmotivaatio kasvanut. Sen sijaan näyttötutkinnoilla ei näyttäisi olevan niin suurta vaikutusta työssä jaksamiseen. Tämän väitteen osalta oli myös erityisen paljon (47 prosenttia) niitä, jotka eivät olleet samaa eivätkä eri mieltä.

Kuvio 3.12 Näyttötutkinnon suorittamisen vaikutukset eri osa-alueilla.



Kun tarkastellaan samanaikaisesti näyttötutkinnon suorittamisen motiiveja ja koettujen vaikutusten määrää, näyttää siltä, että useampia näyttötutkinnon vaikutuksia kokeneet työntekijät ovat jo tutkintoa aloittaessaan olleet motivoituneita ja kokevat suorittavansa tutkintoa myös hyödyttääkseen itseään. Mahdollisesti myös suorittamisen aikana havaitut myönteiset vaikutukset ovat voineet myös lisätä motivaatiota.

Kaiken kaikkiaan työntekijäkyselyn vastaajien mielestä näyttötutkinto vastaa varsin hyvin odotuksia: 55 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että näyttötutkinto tai sen osat vastasivat kokonaisuudessaan hyvin tai erittäin hyvin odotuksia. Kohtalaisesti tutkinto vastasi 39 prosentin odotuksia.

Näyttötutkinnon suorittamista pidettiin myös hyödyllisenä. Niiden osuus, jotka pitivät näyttötutkinnon suorittamista ”hyödyllisenä” tai ”erittäin hyödyllisenä” oli 56 prosenttia. Lähes 30 prosenttia arvioi, että näyttötutkinto oli ”hyödyllinen muttei välttämätön”.

Kyselyssä työntekijöitä pyydettiin myös valitsemaan kyselylomakkeessa esitetystä listasta kolme tärkeintä näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisen vaikutusta. Selkeästi tärkeimmäksi vaikutukseksi nähtiin ammattitaidon kohoaminen. Toiseksi tärkeimmäksi nousi työllisyysnäkömien paraneminen ja kolmanneksi palkan nousu.

3.2.6 Näyttötutkinnon suorittamisesta palkitseminen

Työntekijöiden vastausten perusteella näyttötutkinnon suorittamiseen liittyvä yleisin palkitsemisen muoto on työehtosopimuksen mukainen kertakorvaus. Tällaisen korvauksen sai 35 prosenttia vastaajista. Pysyvän palkankorotuksen sai 31 prosenttia ja työehtosopimuksen määrittelemää korvausta suuremman kertakorvauksen 8 prosenttia vastaajista.

Kolmannes näyttötutkinnon tai sen osien suorittaneista työntekijöistä oli vastannut näyttötutkinnon palkitsemismuodoksi ”muu”. Useimmat näistä vastaajista olivat myös selventäneet vastaustaan kirjallisesti. Tavallisin yksittäinen vastaus oli ”ei mitään” tai ”ei vaikuttanut palkkaan” (21 prosenttia kaikista kysymykseen vastanneista). Joissakin vastauksissa väitettiin palkan jopa käytännössä alentuneen. Vastauksista neljässä prosentissa kerrottiin erisuuruista kertakorvauksista. Muutamissa vastauksissa mainittiin palkankorotus jossain muodossa, joskin osan mukaan alun perin saatu korotus oli käytännössä hävinnyt ajan kuluessa.

Pysyvän työpaikan saaminen ja tehtävän vaativuusluokan muutos mainittiin joissakin vastauksissa. Joistakin vastauksista oli vaikea päätellä, millainen muutos tapahtui tai vastaaja ilmoitti, ettei muista. Voidaan myös otaksua, että jotkut ovat unohtaneet saaneensa

työehtosopimuksen mukaisen kertakorvauksen, tai eivät ole mieltäneet sitä kysymyksessä tarkoitetuksi korvaukseksi.

Osa vastanneista oli suorittanut ainoastaan osatutkinnon. Heidän kohdallaan on mahdollista, että tavanomaisia koko tutkinnosta määrättyjä korvauksia ei makseta lainkaan. Kuitenkaan tulokset eivät olleet oleellisesti erilaisia, kun tarkasteltiin vain koko tutkinnon suorittaneita.

Edellisessä luvussa kuvatut työnantajapuolen arviot siitä, että näyttötutkinto vaikuttaa myönteisesti palkkakehitykseen, ovat selvästi yleisempiä kuin mitä tästä työntekijäkyselystä käy ilmi. Tämä ero selittyy osittain sillä, että niistä työntekijöistä, jotka vastasivat ”muu”, osa on saanut jonkunlaisen palkankorotuksen tai epäsuoran palkankorotuksen esimerkiksi sitä kautta, että he ovat saaneet siirron uusiin tehtäviin. Eroa voi selittää myös, että se, mikä mielletään ”positiiviseksi palkkakehitykseksi” ei ole aivan sama kuin välitön palkankorotus. Toimipaikoilla jokainen tutkinnon suorittanut työntekijä ei ehkä saavuta samoja ilmeisiä hyötyjä. Esimerkiksi työntekijät, jotka vaihtavat työpaikkaa pian tutkinnon jälkeen, eivät käytännössä näe, johtaako tutkinto palkannousuun yrityksen sisällä vai ei.

Ne näyttötutkinnon suorittaneet työntekijät, jotka olivat saaneet palkankorotuksen, kokivat muita useammin myös työtehtäviensä muuttuneen vaativammiksi, vaihtelevammaksi, vastuullisemmiksi ja itsenäisemmiksi. Samoin he kokivat myös työsuorituksensa laadun parantuneen. Tämä ei tietenkään tarkoita, että palkankorotus yksinomaan olisi syynä työmotivaation tai suorituksen laadun parantumiseen. On todennäköisempää, että tutkinnon ansiosta erityisen paljon osaamistaan kehittänyt motivoitunut työntekijä saa ennen pitkää myös palkankorotuksen. Samaten työpaikan olosuhteet vaikuttavat sekä siihen, miten paljon tutkintoa voi hyödyntää että siihen, kuinka paljon palkkoja on mahdollista korottaa.

Palkitseminen voi vaikuttaa myös suoraan työntekijän kokemukseen tutkinnon hyödyllisyydestä, mutta sillä voi olla vaikutus myös sitä kautta, että näissä tapauksissa työtehtävissä tai olosuhteissa on samanaikaisesti tapahtunut muutoksia. Kyselyssä saatujen vastausten perusteella näyttötutkinnon suorittamista hyödyllisenä pitäneistä suurempi osa oli saanut palkankorotuksen verrattuna niihin tutkinnon suorittajiin, joiden mielestä tutkinnon suorittamisella ei ollut vaikutusta tai siitä oli enemmän vaivaa kuin hyötyä.

Olemme lisäksi arvioineet todennäköisyyksimallin²² avulla samanaikaisesti useiden muuttujien yhteyttä koettuun tutkinnon hyödyllisyyteen. Kun samanaikaisesti tarkas-

²² Ns. järjestetty logit analyysi.

telimme näyttötutkinnon vaikutusten sekä ilmoitettujen tutkinnon suorittamissyyden yhteyttä, havaitsimme, että palkankorotus, lisääntynyt vastuu, parantunut työssä jaksaminen, lisääntynyt kiinnostus jatko-opiskeluun, parantunut itseluottamus ja se, että suoritti tutkinnon, koska tarvitsi osaamista vaikuttavat kaikki merkitsevästi koettuun tutkinnon hyödyllisyyteen.

3.3 Yhteenveto

Yleisesti kokemukset näyttötutkinnoista, sekä tutkintojen työelämävaikutuksista että tutkintoprosessista, ovat kyselytutkimustemme perusteella voittopuolisesti myönteisiä. Toimipaikkojen hyvät kokemukset liittyvät pitkälti siihen, että työntekijöiden motivaatio kasvoi ja heille kyettiin antamaan vaativampia ja monimuotoisempia tehtäviä. Myös toimipaikkojen maine hyvänä työnantajana ja luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä kasvoi näyttötutkinnon suorittamisen yhteydessä. Merkittävimmäksi syyksi siihen, että näyttötutkintoja ei lainkaan hyödynnetty toimipaikalla, näytti nousevan se, että käytännön järjestelyjen ajateltiin vaativan paljon työaika.

Suurin osa työntekijöistä koki näyttötutkinnon hyödylliseksi tai erittäin hyödylliseksi. He kokivat näyttötutkintojen parantaneen työsuorituksensa laatua sekä ymmärtävänsä paremmin yrityksen toimintaa kokonaisuudessaan. Myös heidän itseluottamuksensa kohosi.

Ammattitaidon koheneminen, työllisyysnäköymien paraneminen ja palkan nousu mainittiin tärkeimpinä näyttötutkinnon vaikutuksista. Läheskään kaikki tutkinnon suorittaneet eivät kokeneet konkreettisia muutoksia työtehtävissään. Tätä tulosta voi selittää mahdollisesti se, että tehtävät ovat voineet muuttua tutkinnon suorittamisen aikana tai viipeellä tutkinnon suorittamisen jälkeen, jolloin tehtävien muutosta ei yhdistetä tutkinnon suorittamiseen. Tulos voi myös johtua siitä, että työtehtävien muuttaminen ei kaikissa suhdannetilanteissa ole ollut mahdollista tai siitä, että toimipaikan pieni koko ei ole mahdollistanut siirtymistä uusiin tehtäviin.

Sekä työnantajien että työntekijöiden kohdalla positiivinen palkkakehitys tai palkankorotus olivat yhteydessä tutkinnon muihin myönteisiin vaikutuksiin. Tämä viittaa siihen, että niissä toimipaikoissa ja niillä henkilöillä, joilla tutkinto on ollut hyödyllisin, siitä on myös pyritty palkitsemaan.

Tulostemme perusteella voidaan todeta, että näyttötutkintojärjestelmä näyttäisi toimivan kokonaisuutena hyvin. Näyttötutkintoja hyödyntäneiden työnantajien näkemykset

näyttötutkintojen käytöstä olivat pääosin myönteisiä, ja valtaosa näistä työnantajista aikoo jatkossakin hyödyntää näyttötutkintojen tarjoamia mahdollisuuksia.

Analysimme osoittavat myös joitakin selkeitä näyttötutkinnon suorittamiseen liittyviä kehittämistarpeita. Työtekijöiden ja työnantajien tietoisuus teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa määrittelemästä kertaluonteisesta korvauksesta näyttötutkinnon suorittamisesta ei näyttäisi olevan kaikin osin riittävää. Työntekijät eivät ole myöskään hyödyntäneet täysimääräisesti mahdollisuuksiaan hakea aikuiskoulutusrahaston näyttötutkintostipendiä. Lisäksi mahdollisina ongelmakohtina esiin nousivat työnantajan kannalta rahoitusjärjestelmän selkeyden puute ja tutkinnon suorittajien kannalta henkilökohtaisen ohjauksen puute ja informaation vähyys. Toimipaikat eivät myöskään kovin aktiivisesti tiedottaneet henkilöstöä näyttötutkinnoista.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

Näyttötutkintojen suorittamiseen on ajateltu liittyvän monia hyötyjä.²³ Näyttötutkintojen keskeisinä tavoitteina mainitaan usein tutkinnon suorittajien ammattitaidon kehittäminen, kilpailukyvyn lisääminen työmarkkinoilla ja työmahdollisuuksien parantaminen. Näyttötutkintojen ajatellaan myös parantavan yritysten imagoa henkilöstön aktiivisena kehittäjänä mahdollistaen samalla yrityksille laajemman ja monipuolisemman osaamisreservin. Tässä tutkimuksessa olemme eri tavoin arvioineet, kuinka näihin tavoitteisiin on päästy teknologiateollisuudessa, joka toimii kovassa kansainvälisessä osaamiseen perustuvassa kilpailuympäristössä. Tutkimus on ensimmäinen laatuaan Suomessa.

Näyttötutkintojen suorittamiseen liittyviä työelämävaikutuksia olemme pyrkineet arvioimaan mahdollisimman monipuolisesti. Tästä syystä olemme käyttäneet kahta erityyppistä aineistoa analyysiemme pohjana. Tilastokeskuksen yhdistetyn yksilö- ja toimipaikkatason rekisteriaineiston avulla vuosilta 2000–2006 olemme arvioineet näyttötutkinnon suorittamista, erityisesti kuinka tutkinnon suorittaneiden reaaliensioiden ja työllisyyden kehitys on poikennut teknologiateollisuuden muun henkilöstön vastaavasta kehityksestä. Näiden arvioiden lisäksi teimme vuonna 2010 teknologiateollisuudessa toimiville toimipaikoille ja työntekijöille erilliset kyselyt, joiden avulla pyrimme vastaamaan näyttötutkintojen suorittamiseen, käyttöön ja laadullisiin vaikutuksiin liittyviin kysymyksiin.

Tekemiemme yleisten tilastoanalyysien mukaan näyttötutkinnon suorittaminen kannattaa; näyttötutkintoja suorittaneilla keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot ja työssäolokaudet kasvoivat vuosina 2000–2006 enemmän kuin samankaltaisessa vertailuryhmässä. Nopein suhteellinen kasvu oli havaittavissa ensimmäisenä vuonna näyttötutkinnon jälkeen, joskin kolme vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen tutkinnon suorittajien kehitys oli edelleen vertailuryhmää parempi.

²³ Näyttötutkintojen vaikutuksia on esitetty mm. <http://www.nayttotutkinnot.fi/miksi.htm>

Näyttötutkinnon suorittamisen myönteiset vaikutukset ovat teknologiateollisuudessa erityisen selviä lähtökohtaisesti pienipalkkaisten ja 30 vuotta täyttäneiden ja tätä vanhempien näyttötutkinnon suorittajien joukossa. Näyttötutkinnon suorittamisen hyödyt näyttäisivät olevan erityisen ilmeisiä myös ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneiden joukossa, joiden reaaliset kuukausiansiot ja työssäolokuukaudet nousivat tutkinnon suorittamisen jälkeen selvästi sekä vertailuryhmää että ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon suorittaneita enemmän.

Näyttötutkinnot ovat siis näiden tulosten perusteella hyödyttäneet erityisesti lähtökohtaisesti osaamiseltaan ja tuottavuudeltaan heikompia työntekijöitä, joita on vaikea saada perinteisen opiskelun piiriin. Näyttötutkintojärjestelmän yhtenä keskeisenä tavoitteena on juuri parantaa heikoimpia työelämävalmiuksia omaavien aikuisten työmarkkina-asemaa. Näiden tavoitteiden osalta järjestelmä näyttäisi siis tulostemme mukaan toimineen hyvin teknologiateollisuudessa.

Työntekijöitä koskevan kyselytutkimuksemme mukaan erityisesti motivaatio, kiinnostus koulutukseen, itseluottamus ja ammattitaito olivat kasvaneet näyttötutkinnon suorittamisen myötä. Kohtuullisen suurella osalla tutkinnon suorittajista oli myös palkka noussut tutkinnon seurauksena. Näyttötutkinnon hyötynä voidaan nähdä myös se, että tutkinto mahdollistaa uusien työtehtävien tekemisen työpaikalla. Tämän toteutumiseen viittaa kyselytutkimukssamme se, että kohtalainen osuus näyttötutkinnon suorittaneista työntekijöistä mainitsi, että tutkinnon jälkeen oli voinut tehdä itsenäisempiä päätöksiä työssään ja ymmärsi paremmin yrityksen toimintaa kokonaisuutena.

Toimipaikat, joissa suoritetaan näyttötutkintoja näyttävät myös selvästi saavuttaneen näyttötutkinnot asetettuja yleisiä tavoitteita. Näyttötutkinnot olivat kohentaneet toimipaikkojen mainetta hyvänä työpaikkana ja paransivat työntekijöiden ja työnantajan välistä luottamusta merkittävässä osassa toimipaikkoja. Näyttötutkintojen hyödyntäminen näytti liittyvän myös yleisesti aktiivisempaan henkilöstökoulutukseen, mikä on sopusoinnussa sen kanssa, että näyttötutkinnot ovat itsessään osa suunnitelmallista henkilöstön koulutusta, joka edistää yrityksen kilpailukykyä.

Useimmissa toimipaikoissa, joissa näyttötutkintoja oli suoritettu, koettiin, että tutkinnot olivat ainakin jonkin verran lisänneet työntekijöiden kykyjä tehdä vaativampia, vastuullisempia ja monipuolisempia tehtäviä ja että työntekijät olivat tuottavampia.

Työelämävaikutusten lisäksi sivusimme tutkimukssamme järjestelmän toimivuutta niin näyttötutkinnon suorittajien kuin toimipaikkojen näkökulmasta. Tulostemme mukaan työelämän osapuolet pitivät näyttötutkintojärjestelmän toimivuutta pääsääntöisesti hyvänä.

Sekä toimipaikat että tutkinnon suorittajat olivat kokeneet, että tutkintojen sisällöt vastasivat heidän tarpeitaan, valmistava koulutus oli korkealaatuista ja hyödyllistä ja että työnantajan rooli näyttöjen suunnittelussa oli riittävä. Vaikka näyttötutkinnon suorittajista suuri osa oli kokenut tutkinnon suorittamisen jonkin verran työläänä, pääosa tutkinnon suorittamisen aikana työsuhteessa olleista kuitenkin koki, että työyhteisö tuki tutkinnon suorittamista. Valtaosa sai myös käyttää palkallista työaikaa opiskeluun.

Teknologiateollisuudessa näyttötutkinnot näyttävät siis monessa suhteessa täytäneen niihin kohdistetut yleiset odotukset, joskin myös joitakin kriittisiä näkemyksiä näyttötutkintojen suorittamisesta nousi kyselytutkimuksissamme esiin. Työntekijöiden ja työnantajien tietoisuus teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa määrittelemästä kertaluonteisesta korvauksesta näyttötutkinnon suorittamisesta ei analyysiemme mukaan näyttäisi olleen kaikin osin riittävää. Työntekijät eivät olleet myöskään hyödyntäneet täysimääräisesti mahdollisuuksiaan hakea aikuiskoulutusrahaston näyttötutkintostipendiä.

Ne toimipaikat, joissa näyttötutkintoja ei ollut suoritettu, arvelivat käytännön järjestelyjen vievän paljon työaikaa. Nämä toimipaikat eivät pitäneet (hieman vähemmässä määrin) näyttötutkintojärjestelmää myöskään riittävän joustavana. Näin ei kuitenkaan koettu niissä toimipaikoissa, joissa tutkintoja oli suoritettu. Toisaalta niissä toimipaikoissa, joissa tutkintoja oli suoritettu, monet vastaajat eivät pitäneet rahoitusjärjestelmää selkeänä. Toimipaikat eivät myöskään kovin laajasti aktiivisesti tiedottaneet henkilöstöään tutkinnoista.

Vaikka tutkinnon suorittajat olivat pääosin tyytyväisiä tutkintoihin ja kokivat henkilökohtaisesti monia hyötyjä, läheskään kaikki eivät kokeneet, että työtehtävissä oli tapahtunut vastaavia muutoksia. Kyse saattaa olla siitä, että tehtävien muutokset olivat tapahtuneet asteittain, jolloin muutosten yhteys tutkintoon oli jäänyt vastaajalle epäselväksi. Etukäteisinformaatio ja henkilökohtaisen ohjauksen puute vaikeuttivat jonkin verran tutkintojen suorittamista.

Tutkimuksemme tulokset antavat varsin kattavan – ja yleissävyltään myönteisen – kokonaiskuvan näyttötutkintojen työelämävaikutuksista teknologiateollisuudessa. Analyysimme jättävät kuitenkin tilaa jatkotutkimukselle. Olemme keskittyneet yhteen, kovassa kansainvälisessä kilpailussa toimivaan toimialaan. Toimialojen erityistarpeissa, henkilöstössä ja näyttötutkintojen toteutuksessa on kuitenkin eroja. Näyttötutkintojen suorittamisen työelämävaikutuksista saatavan kokonaiskuvan saamiseksi tulisi selvittää, kuinka näyttötutkinnot ovat tavoitteissaan onnistuneet myös muilla toimialoilla. Emme ole myöskään tässä yhteydessä voineet arvioida näyttötutkintojen suorittamisen

mahdollisia vaikutuksia työntekijöiden liikkuvuuteen ja työpaikkojen vaihdoksiin eikä niiden myötä tapahtuneisiin muutoksiin ansiokehityksessä tai työllisyydessä. Näyttö-tutkintojen vaikutusten kokonaiskuvan kannalta myös näiden tekijöiden selvittäminen olisi jatkossa tärkeää.

LÄHTEET

Caliendo, M. & Kopeinig, S. (2008), *Some Practical Guidance For The Implementation Of Propensity Score Matching*, Journal of Economic Surveys, Blackwell Publishing, vol. 22(1), pages 31–72, 02.

Dehejia, R. H. & Wahba, S. (2002), *Propensity Score-Matching Methods For Nonexperimental Causal Studies*, The Review of Economics and Statistics, MIT Press, vol. 84(1), pages 151–161, February.

Heckman, J., Ichimura, H., Smith, J. & Todd, P. (1997), *Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme*, Review of Economic Studies, Vol. 64, pp. 605–654.

Leuven, E. & Sianesi, B. (2006), *PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing*. Boston College Department of Economics, Statistical Software Components No. S432001.

Raivola, R., Heikkinen, A., Kauppi, A., Nuotio, P., Oulasvirta, L., Rinne, R., Knubb-Manninen, G., Silvennoinen, H. & Vaahtera, K. (2007), *Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus*, Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 26, Jyväskylä: Koulutuksen arviointisihteeristö.

Vihervaara, M. (2001), *Näyttötutkinnot, työvoiman rekrytointi ja koulutus*, Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:194, Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Yrjölä, P., Ansaharju, J., Haltia, P., Jaakkola, R., Järvinen, A., Lamminranta, T. & Taalas, M. (2001), *Näyttötutkintojärjestelmän kokonaisarviointi*, Arviointi 12/2000, Helsinki: Opetushallitus.

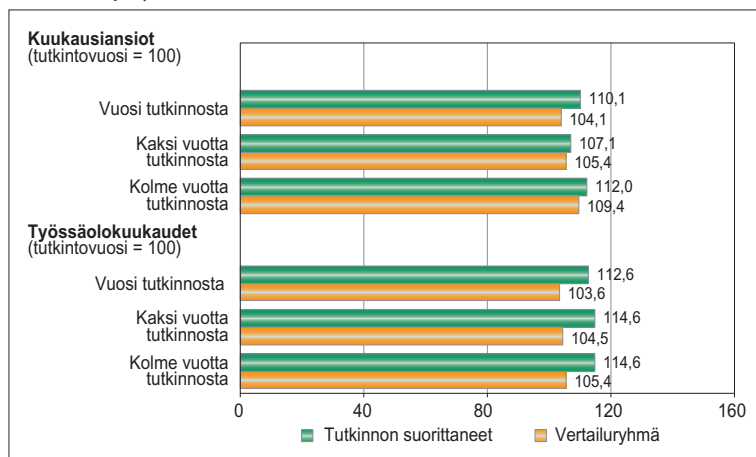
Liite 1.

Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot sekä työssäolokuukaudet seurantakaudella, vuodet 2000–2003.

	Keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot			Keskimääräiset työssäolokuukaudet vuodessa		
	Tutkinnon suorittaneet (1)	Vertailuryhmä (2)	(1)/(2)* %	Tutkinnon suorittaneet (3)	Vertailuryhmä (4)	(1)/(2)* %
Tutkinnon suorittamisvuosi	2 357	2 466	95,6	10,3	11,2	92,0
Vuosi tutkinnosta	2 594	2 566	101,1	11,6	11,6	100,0
Kaksi vuotta tutkinnosta	2 524	2 600	97,1	11,8	11,7	100,9
Kolme vuotta tutkinnosta	2 640	2 699	97,8	11,8	11,8	100,0

* 100 % tarkoittaa, että näyttötutkinnon suorittaneiden keskimääräiset kuukausiansiot tai työssäolokuukaudet ovat yhtä suuret kuin vertailuryhmän.

Näyttötutkinnon suorittaneiden ja vertailuryhmän keskimääräisten reaalisten kuukausiansioiden ja työssäolokuukausien kasvu seurantakaudella, vuodet 2000–2003.



Liite 2. Kysely toimipaikoille

Vastatkaa ympyröimällä valitsemanne vaihtoehto tai kirjoittakaa vastaus sille varattuun tilaan.

TAUSTATIEDOT

1. **Ammatti- tai tehtävänimikkeenne** _____
2. **Yksikön koko (koko henkilöstön määrä)** _____
3. **Työntekijöiden määrä (pois lukien toimihenkilöt ja johto)** _____
4. **Onko toimipaikassanne suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia viimeisen viiden (5) vuoden aikana?**
 1 Kyllä
 2 Ei
5. **Jos tutkintoja tai niiden osia on suoritettu, niin kuinka monta eri henkilöä on suorittanut niitä viimeisen viiden (5) vuoden aikana?**
 1 1–2
 2 3–10
 3 yli 10

6. Mitä seuraavista henkilöstökoulutuksen muodoista toimipaikassanne käytetään?

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon
Henkilökohtainen perehdytys	1	2	3
Toimipaikan itse järjestämä lyhytkestoinen koulutus	1	2	3
Toimipaikan omat pitkäkestoiset valmennus- ja koulutusohjelmat	1	2	3
Toimipaikan ulkopuolella hankittu koulutus, joka ei johda tutkintoon	1	2	3
Tutkintoon johtava koulutus	1	2	3
Tehtävä ja työkierto	1	2	3

Jos toimipaikassanne **ei** ole suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia, vastatkaa kysymykseen 7. **Muuten kääntäkää sivua ja siirtykää kysymykseen 8.**

7. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tutkintotodistuksella ei ole juuri merkitystä, vaan työnantajan tulee arvioida ammattitaito muulla tavoin.	1	2	3	4	5
Näyttötutkintojen sisällöt eivät vastaa toimipaikkamme erityistarpeita	1	2	3	4	5
Näyttötutkintojen käytännön järjestelyt vaativat paljon työaikaa työnantajalta.	1	2	3	4	5
Näyttötutkintojärjestelmä ei ole kyllin joutava työnantajan näkökulmasta.	1	2	3	4	5
Näyttötutkintojen tai niiden osien suorittaminen tulee liian kalliiksi työnantajalle.	1	2	3	4	5
Kiitos vastauksistanne!					

Jos toimipaikassanne **on** suoritettu näyttötutkintoja tai niiden osia, vastatkaa kysymyksiin 8–14.

Näyttö ratkaisee?

8. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittaminen on merkittävä ammatillisen osaamisen mittari.	1	2	3	4	5
Näyttötutkinnon tai sen osia suorittanut työntekijä pystyy tekemään useampia erilaisia tehtäviä kuin pelkkää työkokemusta omaava.	1	2	3	4	5

9. Onko näyttötutkintoja (esim. oppisopimuskoulutus tai työvoimapolitiittinen koulutus) käytetty toimipaikallanne rekrytointikanavana?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

10. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työnantajan edustajalle annettava perehdytys näyttötutkintokoulutukseen ja suoritusten arviointiin on riittävä.	1	2	3	4	5
Työntekijöiden näyttötutkintoihin tai niiden osiin liittyvää koulutus ja opiskelu vievät liikaa resursseja työpaikalla.	1	2	3	4	5
Näyttöjen suunnittelussa työnantajan edustajan rooli on riittävä.	1	2	3	4	5
Näyttötutkintojen sisällöt vastaavat toimipaikkamme tarpeita.	1	2	3	4	5
Valmistavan koulutuksen sisällöt vastaavat toimipaikkamme tarpeita.	1	2	3	4	5
Järjestelmä on joustava työnantajan näkökulmasta.	1	2	3	4	5
Näyttötutkintoihin liittyvä rahoitusjärjestelmä on selkeä.	1	2	3	4	5
Näyttötutkintoihin liittyvän valmistavan koulutuksen laatu on korkea.	1	2	3	4	5

11. Onko näyttötutkintojen tai niiden osien suorittamisella ollut mielestänne seuraavia vaikutuksia?

	Ei lainkaan	Hyvin vähän	Jonkin verran	Paljon	Hyvin paljon
Työntekijöiden tekemät virheet ovat vähentyneet.	1	2	3	4	5
Työtapaturmat ovat vähentyneet.	1	2	3	4	5
Työntekijät ovat motivoituneempia.	1	2	3	4	5
Työntekijöille voidaan antaa vaativampia ja vastuullisempia tehtäviä.	1	2	3	4	5
Työntekijöiden työnsuoritus voidaan helpommin muuttaa, koska he ovat tulleet monitaitoisemmiksi.	1	2	3	4	5
Työntekijät pysyvät yrityksen palveluksessa pidempään.	1	2	3	4	5
Työntekijöiden työkykyä on voitu laajentaa.	1	2	3	4	5
Työntekijät ovat tuottavampia.	1	2	3	4	5
Työntekijät ymmärtävät paremmin yrityksen toimintaa kokonaisuutena.	1	2	3	4	5
Työntekijät ovat osoittaneet enemmän kiinnostusta koulutukseen.	1	2	3	4	5
Työntekijöiden työsuhteet ovat muuttuneet pysyvämmiksi.	1	2	3	4	5
Työntekijöitä on siirretty vaativampiin tehtäviin.	1	2	3	4	5

12. Millainen vaikutus näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisella on toimipaikassanne työntekijän palkkaukseen? (Voitte merkitä useamman vaihtoehdon, mikäli käytäntö vaihtelee.)

- 1 Tutkinnosta tai sen osista saa työehtosopimuksen mukaisen kertakorvauksen.
- 2 Tutkinnosta tai sen osista saa kertakorvauksen, joka on työehtosopimuksen edellyttämää määrää suurempi.
- 3 Tutkinto tai sen osat vaikuttavat positiivisesti palkkakehitykseen.
- 4 Muu, mikä _____

13. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Näyttötutkintojen tai niiden osien suorittamisen tukeminen on parantanut toimipaikan mainetta hyvänä työpaikkana.	1	2	3	4	5
Näyttötutkintojen tai niiden osien suorittamisen tukeminen on lisännyt työntekijöiden ja työnantajan välistä luottamusta.	1	2	3	4	5
On todennäköistä, että tulevaisuudessa näyttötutkintoja tai niiden osia suoritetaan toimipaikassamme.	1	2	3	4	5
Toimipaikkamme tiedottaa aktiivisesti henkilöstöä näyttötutkinnoista.	1	2	3	4	5
Toimipaikkamme kannustaa näyttötutkintojen tai niiden osien suorittamiseen.	1	2	3	4	5
Toimipaikassamme kannustetaan koko tutkinnon suorittamiseen osien sijaan.	1	2	3	4	5

14. Minkälaisia kokemuksia teillä on näyttötutkinnoista kokonaisuudessaan?

- 1 Erittäin hyviä
- 2 Melko hyviä
- 3 Kohtalaisia
- 4 Melko huonoja
- 5 Erittäin huonoja

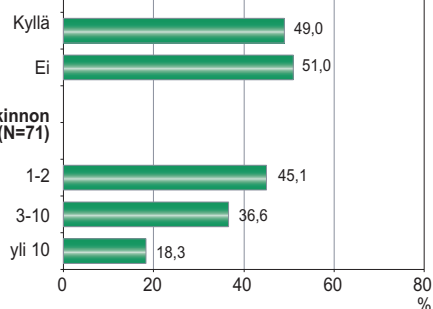
Kiitos vastauksistanne!

Liite 3. Toimipaikkakyselyn vastausten jakaumat

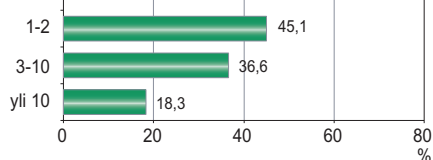
Kysymykset 2–5

Yksikössä keskim. 156 henkilöä (N=146),
työntekijöitä keskim. 91 (N=143)

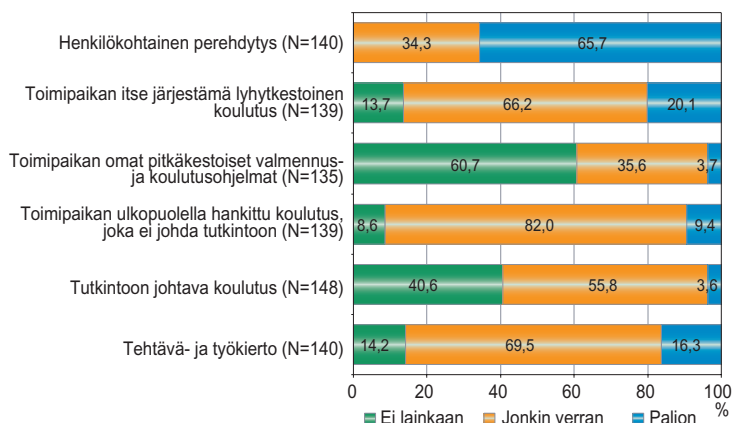
Toimipaikassa suoritettu näyttötutkintoja
(N=147)



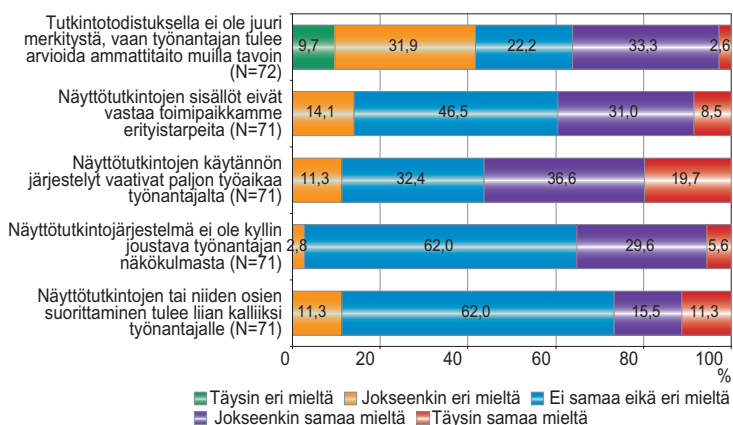
Viimeisen viiden vuoden aikana tutkinnon
suorittaneiden henkilöiden määrä (N=71)



Kysymys 6

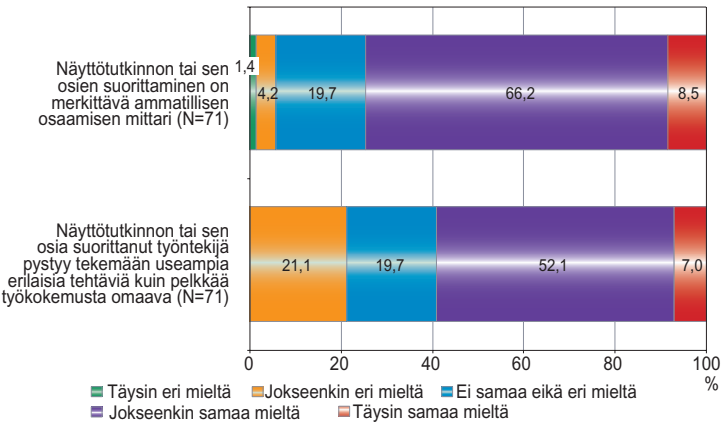


Kysymys 7

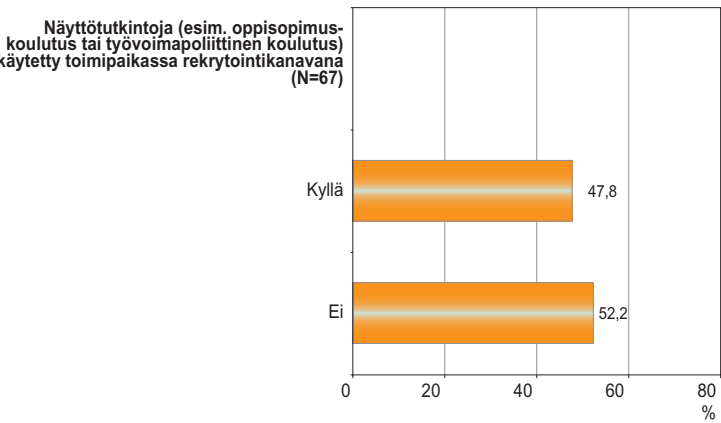


Näyttö ratkaisee?

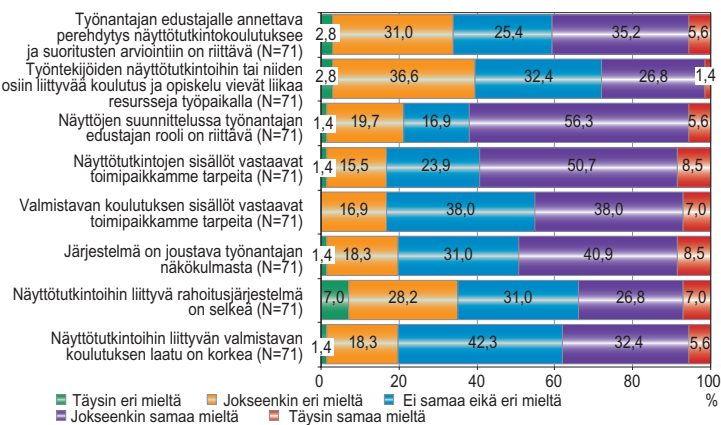
Kysymys 8



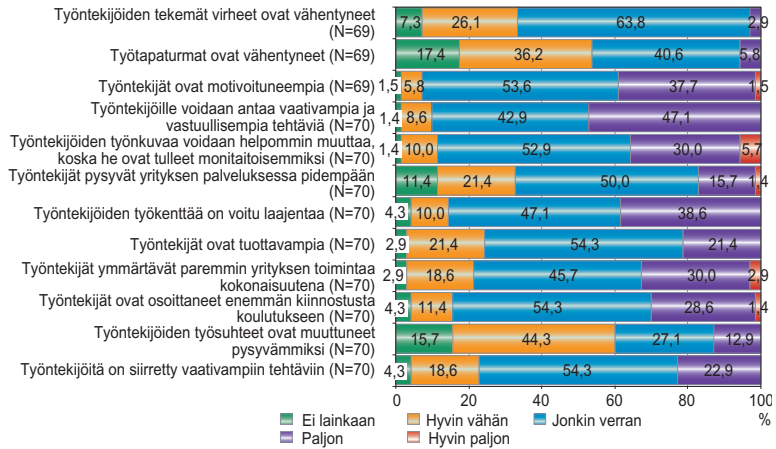
Kysymys 9



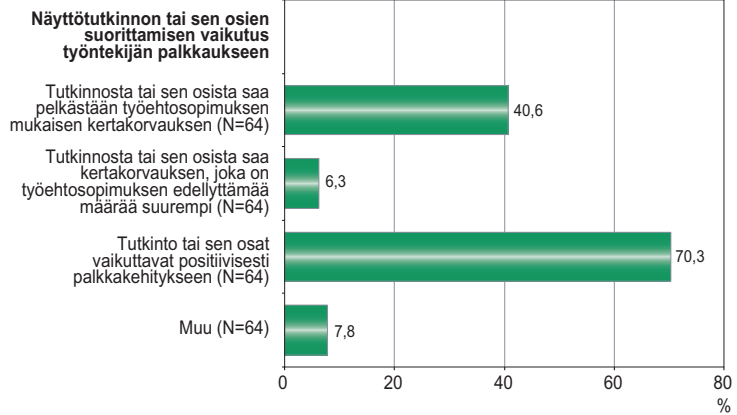
Kysymys 10



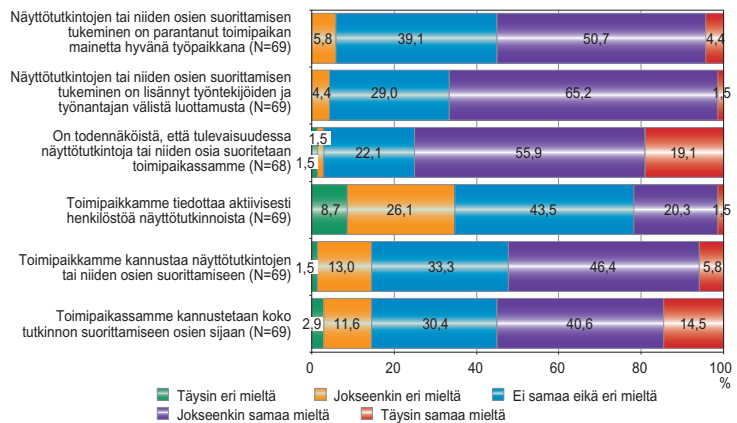
Kysymys 11



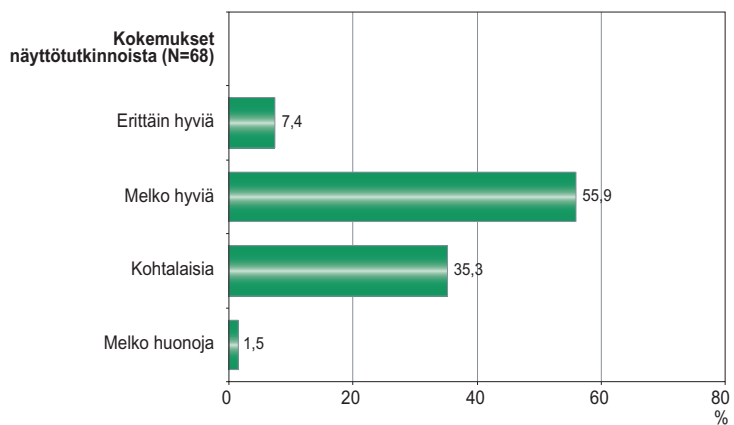
Kysymys 12



Kysymys 13



Kysymys 14



Liite 4. Kysely työntekijöille, jotka ovat suorittaneet näyttötutkinnon tai osia näyttötutkinnosta

Vastatkaa ympyröimällä valitsemanne vaihtoehto tai kirjoittakaa vastaus sille varattuun tilaan.

1. Kuinka monta henkilöä on arvionne mukaan nykyisen työntätajanne palveluksessa?

- 1 Alle 50
- 2 50–249
- 3 250–500
- 4 yli 500

2. Sukupuoli

- 1 Mies
- 2 Nainen

3. Syntymävuosi 19_____

4. Koulutus ennen näyttötutkintoa

Peruskoulutus

- 1 Kansa- tai kansalaiskoulu
- 2 Keski- tai peruskoulu
- 3 Lukio
- 4 YO-tutkinto

5. Ammatillinen koulutus

- 1 Ei mitään ammatillista koulutusta
- 2 Ammattikursseja
- 3 Työntätajan kustantama ammatillinen koulutus
- 4 Ammattikoulu / ammatillinen perustutkinto
- 5 Opistoaste / ammattikorkeakoulu
- 6 Korkeakoulu
- 7 Jokin muu koulutus

6. Oliko ammatillinen koulutus tai kurssit nykyiseltä ammattialaltanne?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

SUORITETTU TAI OSITTAIN SUORITETTU NÄYTTÖTUTKINTO (JOS TUTKINTOJA ON USEITA, SE JOKA ON VIIMEKSI SUORITETTU KOKONAAN TAI OSITTAIN).

7. Tutkinnon laji

- 1 Perustutkinto
- 2 Ammattitutkinto
- 3 Tekniikan erikoisammattitutkinto
- 4 Muu erikoisammattitutkinto

8. Suorittatko koko tutkinnon vai osia siitä?

- 1 Koko tutkinnon, vuonna _____
- 2 Osia tutkinnosta, viimeisen osatutkinnon vuonna _____

9. Jos suorittat vain osia tutkinnosta, aiotteko suorittaa koko tutkinnon?

- 1 Kyllä
- 2 En osaa sanoa
- 3 En

10. Mistä saitte alun perin tiedon näyttötutkinnoista ja/tai niihin liittyvästä koulutuksesta?

- 1 Työnantajalta
- 2 Toiselta työntekijältä
- 3 Ahjo-lehdestä
- 4 Muusta alan lehdestä
- 5 Internetistä
- 6 Oppilaitoksesta
- 7 Muualta

11. Mikä oli tilanteenne aloittaessanne näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisen?

- 1 Työvoimapolitiittisessa koulutuksessa
- 2 Oppisopimuskoulutuksessa
- 3 Opintovapaalla
- 4 Työsuhteessa

Jos olitte työsuhteessa, vastatkaa kysymyksiin 12, 13 ja 14. Muuten siirtykää suoraan kysymyksen 15.

12. Saitteko käyttää palkallista työaikaa opiskeluun?

- 1 Kyllä
- 2 En, mutta työaikajärjestelyt (esim. työaikapankki) mahdollistivat opiskelun työnteon lomassa
- 3 En

13. Tukiko työyhteisö näyttötutkinnon tai sen osien suorittamista?

- 1 Kyllä, vahvasti
- 2 Kyllä, jossain määrin
- 3 Ei

14. Olisitteko suorittanut näyttötutkinnon tai sen osia, jos teillä ei olisi ollut työsuhdetta?

- 1 Kyllä
- 2 En

15. Haitteko aikuiskoulutusrahaston näyttötutkintostipendiä?

- 1 Kyllä
- 2 En

16. Saitteko mahdollisen palkan ja stipendin lisäksi rahallista tukea tutkinnon tai sen osien suorittamiseen?

(Esim. aikuiskoulutustuki, tutkintomaksujen hyvittäminen, matkakorvaukset)

- 1 Työnantajalta
- 2 Muulta taholta
- 3 En saanut rahallista tukea

17. Vaikuttiko taloudellinen tuki päätökseen suorittaa tutkinto tai sen osia?

- 1 Kyllä, paljon
- 2 Kyllä, jonkin verran
- 3 Ei

18. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Suoritin näyttötutkinnon tai sen osia, koska tarvitsin työtehtävissäni enemmän <i>osaamista</i> .	1	2	3	4	5
Suoritin näyttötutkinnon tai sen osia, koska halusin, että työtehtäväni <i>muuttuisivat</i> .	1	2	3	4	5
Suoritin näyttötutkinnon tai sen osia, koska halusin parantaa työssä <i>jaksamistani</i> .	1	2	3	4	5
Suoritin näyttötutkinnon tai sen osia, koska halusin nostaa <i>ansioitani</i> .	1	2	3	4	5
Suoritin näyttötutkinnon tai sen osia, koska halusin parantaa <i>kilpailukykyäni</i> työmarkkinoilla.	1	2	3	4	5
Suoritin näyttötutkinnon tai sen osia, koska työnantaja tarjosi tätä <i>mahdollisuutta</i> .	1	2	3	4	5
Suoritin näyttötutkinnon tai sen osia, koska koin tarvitsevani <i>muodollisen tutkinnon</i> osoittamaan osaamiseni.	1	2	3	4	5
Suoritin näyttötutkinnon tai sen osia, koska halusin pystyä tekemään <i>monipuolisempia</i> työtehtäviä.	1	2	3	4	5

19. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Henkilökohtainen opintosuunnitelma vastasi hyvin <i>tarpeitani</i> .	1	2	3	4	5
Näytöt testasivat hyvin keskeisiä ammatissa <i>tarvittavia taitoja</i> .	1	2	3	4	5
Sain riittävästi henkilökohtaista <i>ohjausta</i> näyttöön valmistautuessani.	1	2	3	4	5
Valmistava koulutus oli hyödyllistä työelämässä tarvittavien <i>taitojen</i> kannalta.	1	2	3	4	5
Näyttöjen arvioijat olivat <i>asiantuntevia</i> .	1	2	3	4	5
Näytöstä saamani arvio vastasi todellista <i>osaamistani</i> .	1	2	3	4	5

20. Koitteko näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisen työlääksi?

- 1 Kyllä, hyvin työlääksi
- 2 Kyllä, jonkin verran työlääksi
- 3 En

Näyttö ratkaisee?

21. Miten arvioisitte seuraavien tekijöiden *vaikeuttaneen* näyttötutkinnon tai sen osien suorittamista?

	Ei vaikeuttanut lainkaan	Vaikeutti jonkin verran	Vaikeutti paljon
Ennen tutkinnon suorittamisen tai siihen liittyvien opintojen alkua ei annettu riittävästi <i>informaatiota tulevasta</i> .	1	2	3
Opiskeluun piti käyttää myös <i>vapaa-aikaa</i> .	1	2	3
Työtehtävät eivät <i>joustaneet</i> opiskelun myötä.	1	2	3
Näyttötilanteet olivat stressaavia.	1	2	3
Valmistavaan opetukseen osallistuminen vaati liikaa <i>läsnäoloa</i> .	1	2	3
Opiskeltavan materiaalin määrä oli <i>suuri</i> .	1	2	3
Ohjauksen määrä oli liian <i>vähäinen</i> .	1	2	3

22. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisen myötä olen saanut <i>vaativampia</i> työtehtäviä.	1	2	3	4	5
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisen myötä olen saanut <i>vaihtelevampia</i> työtehtäviä.	1	2	3	4	5
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisen myötä olen saanut <i>enemmän vastuuta</i> .	1	2	3	4	5
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisen myötä olen voinut tehdä <i>itsenäisempiä päätöksiä</i> työssäni.	1	2	3	4	5
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisen myötä ymmärrän paremmin <i>yrittäjien toimintaa</i> kokonaisuutena.	1	2	3	4	5

23. Mikä oli tutkinnon tai sen osien suorittamisen vaikutus palkkaanne? (Voitte valita useampia vaihtoehtoja.)

- 1 Sain työehtosopimuksen mukaisen kertakorvauksen.
- 2 Sain kertakorvauksen, joka oli työehtosopimuksen edellyttämää määrää suurempi.
- 3 Sain pysyvän palkankorotuksen.
- 4 Muu, mikä _____

24. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittaminen on parantanut <i>työmotivaatiotani</i> .	1	2	3	4	5
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittaminen on parantanut työssä <i>jaksamistani</i> .	1	2	3	4	5
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittaminen on parantanut <i>työsuoritukseni laatua</i> .	1	2	3	4	5
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittaminen on lisännyt kiinnostustani <i>jatko-opiskeluun</i> .	1	2	3	4	5
Näyttötutkinnon tai sen osien suorittaminen on lisännyt <i>itseluottamustani</i> .	1	2	3	4	5

25. Vastasiko näyttötutkinto tai sen osat kokonaisuudessaan odotuksianne?

- 1 Erittäin hyvin
- 2 Hyvin
- 3 Kohtalaisesti
- 3 Huonosti
- 4 Erittäin huonosti

26. Mikä on kokonaisarvionne näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisen arvosta teille?

- 1 Erittäin hyödyllinen
- 2 Hyödyllinen
- 3 Hyödyllinen, muttei välttämätön
- 4 Ei juuri vaikutusta
- 5 Enemmän vaivaa kuin hyötyä

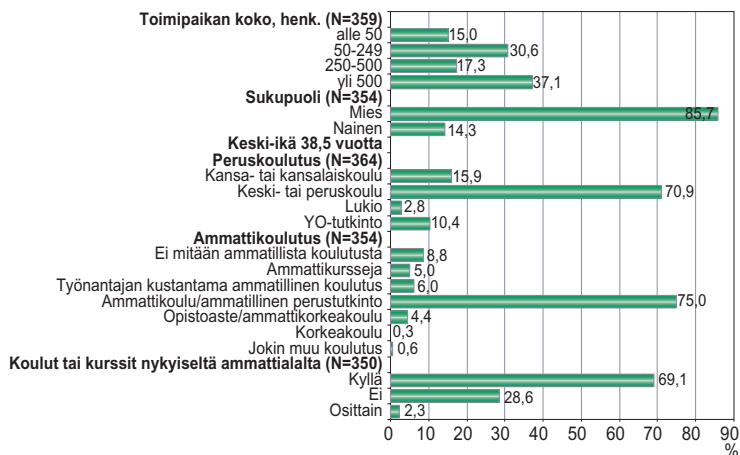
27. Numeroikaa seuraavista kolme (3) tärkeintä näyttötutkinnon tai sen osien suorittamisen vaikutusta tärkeysjärjestyksessä, 1 = tärkein, 2 = toiseksi tärkein, 3 = kolmanneksi tärkein.

- _____ Työllisyysnäköymäni paranivat
- _____ Sain mielenkiintoisempia työtehtäviä
- _____ Palkkani nousi
- _____ Ammattitaitoni koheni
- _____ Itseluottamukseni koheni
- _____ Työtoverit arvostavat minua enemmän
- _____ Työnantajani arvostaa minua enemmän
- _____ Työssä oleminen on mielekkäämpää
- _____ Muu, mikä _____

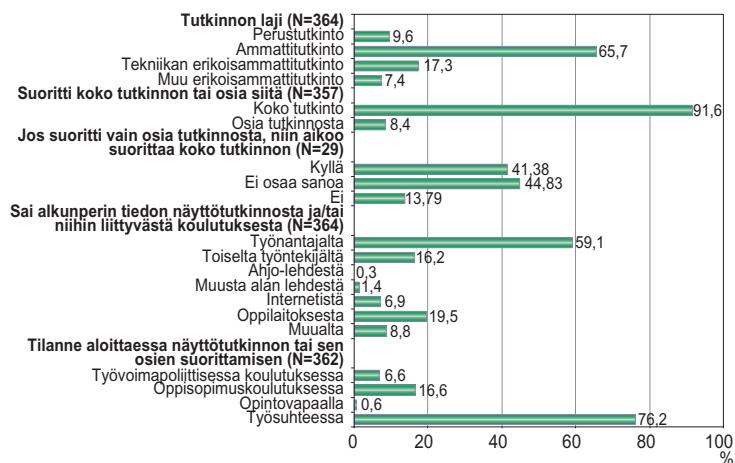
Kiitos vastauksistanne!

Liite5.Työntekijäkyselyn vastausten jakaumat

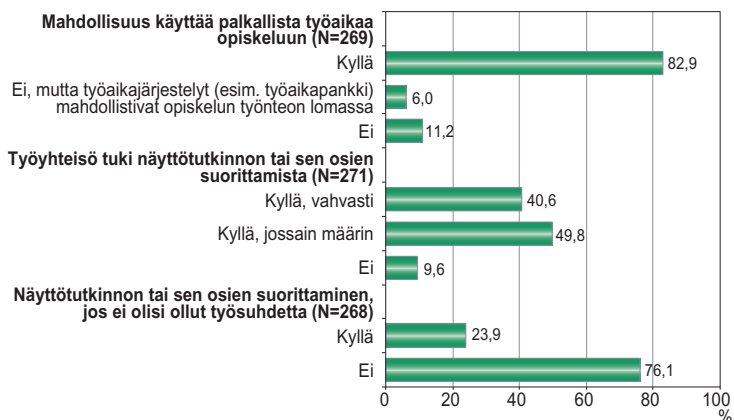
Kysymykset 1–6



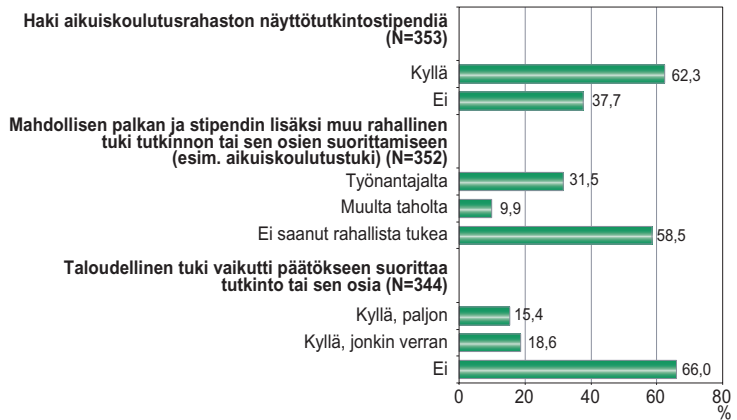
Kysymykset 7–11



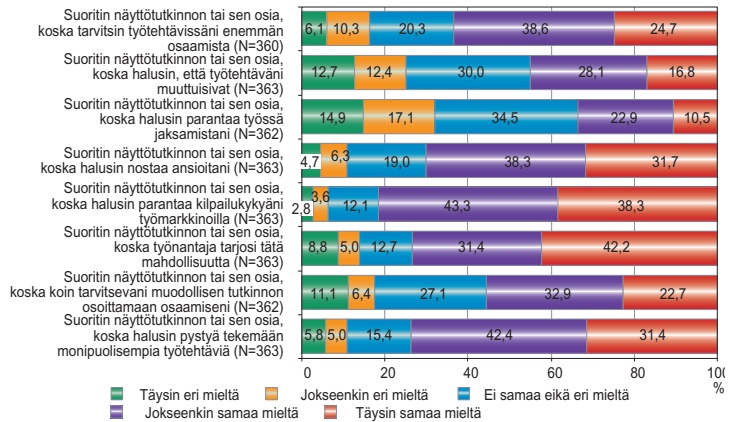
Kysymykset 12–14



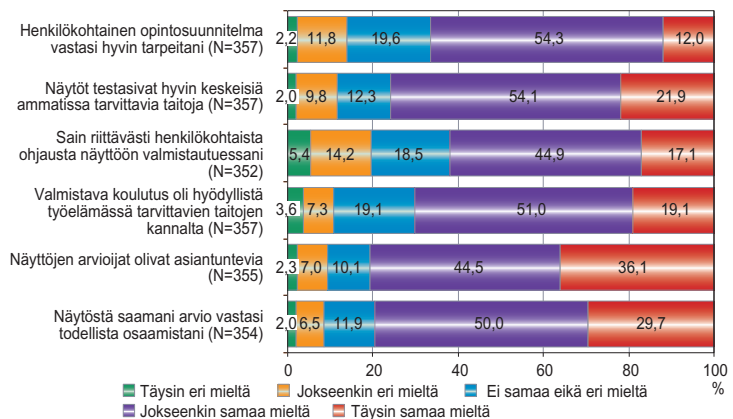
Kysymykset 15–17



Kysymys 18

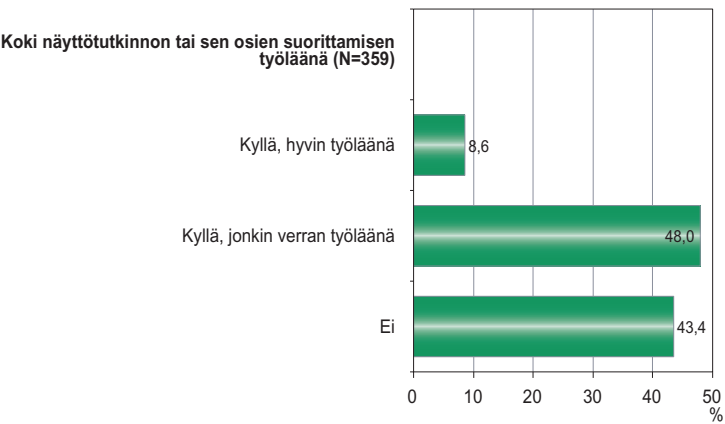


Kysymys 19

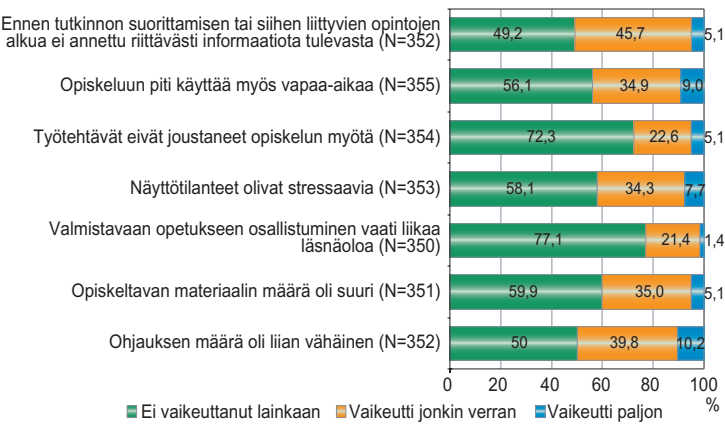


Näyttö ratkaisee?

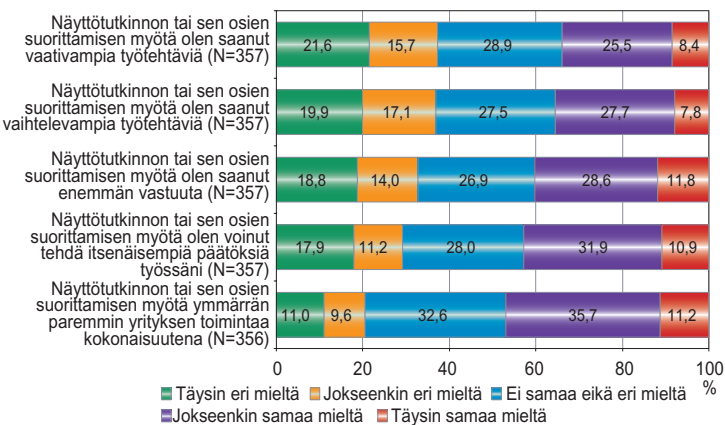
Kysymys 20



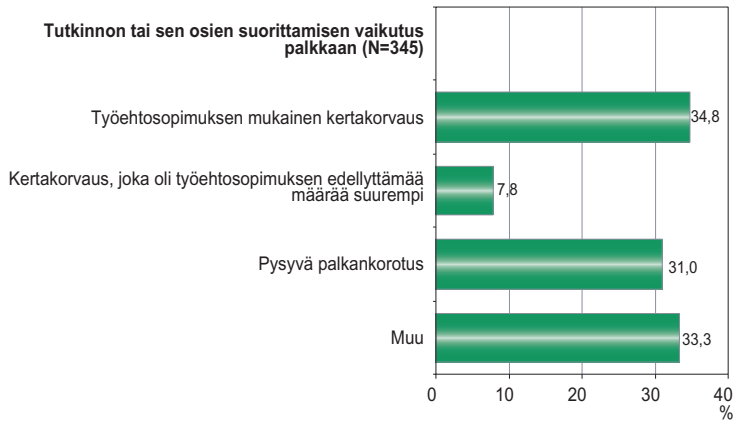
Kysymys 21



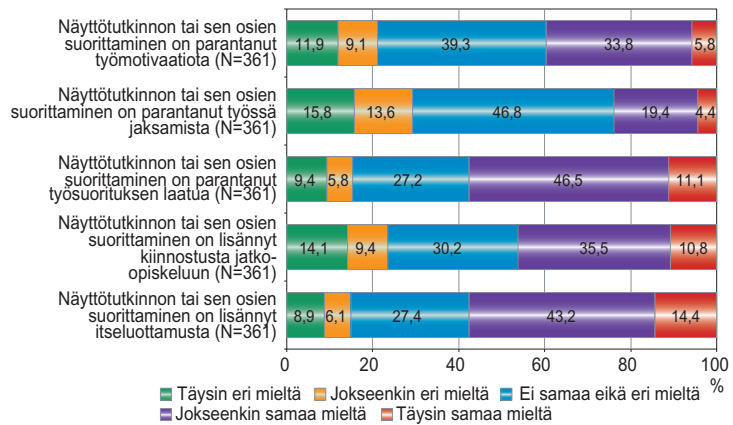
Kysymys 22



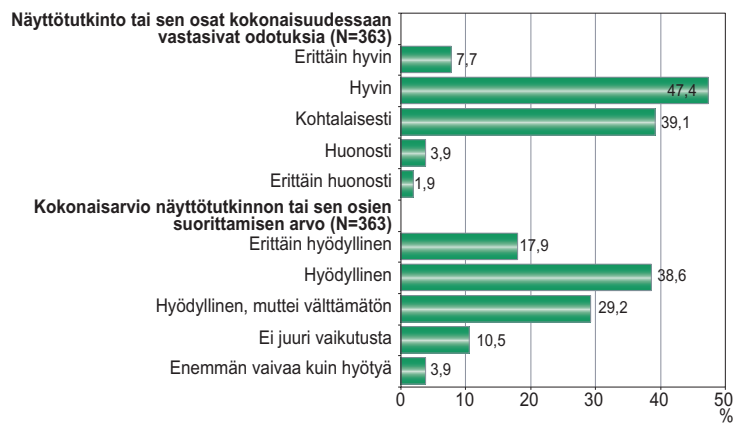
Kysymys 23



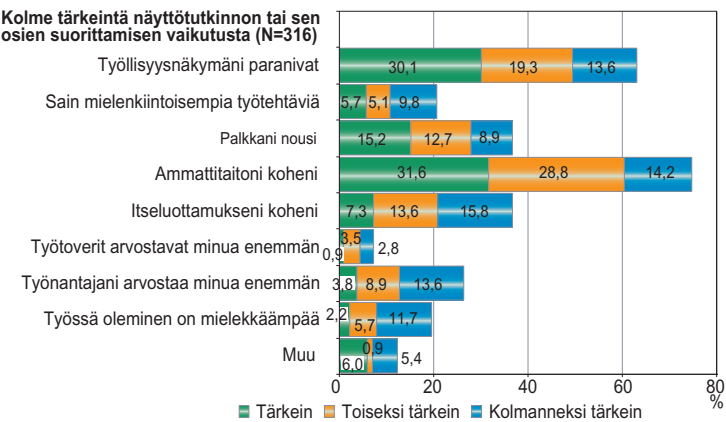
Kysymys 24



Kysymys 25–26



Kysymys 27



Liite 6. Hankkeen ohjausryhmässä toimineet henkilöt

Katri Aaltonen, Hämeen ammattikorkeakoulu
Jorma Antila, Metallityöväen Liitto ry
Kenneth Johansson, Työsuojelurahasto
Minna Jokinen, Teknologiateollisuus ry
Mari Kangasniemi, Palkansaajien tutkimuslaitos
Merja Kauhanen, Palkansaajien tutkimuslaitos
Riikka Kaunisto, ABB Oy
Arto Kyyhkynen, Ammatinedistämislaitos
Jukka Laine, Aike Oy
Reija Lilja, Palkansaajien tutkimuslaitos
Pentti A. Mäkinen, Metso Oy
Tuomo Paukkunen, Metallityöväen Liitto ry
Eija Savaja, Palkansaajien tutkimuslaitos
Anne-Mari Tiilikka, Teknologiateollisuus ry
Seppo Valio, Opetushallitus
Timo Virrankoski, ABB Oy

Näyttötutkintojen keskeisinä tavoitteina mainitaan usein tutkinnon suorittajien ammattitaidon kehittäminen, kilpailukyvyyn lisääminen työmarkkinoilla ja työmahdollisuuksien parantaminen. Näyttötutkintojen ajatellaan myös parantavan yritysten imagoa henkilöstön aktiivisena kehittäjänä mahdollistaen samalla yrityksille laajemman ja monipuolisemman osaamisreservin.

Tämä raportti arvioi näyttötutkintojen työelämävaikutuksia teknologiateollisuudessa, jossa kova kansainvälinen kilpailuympäristö asettaa omat erityisvaatimuksensa työntekijöiden osaamiselle. Näyttötutkintojen vaikutuksia arvioidaan monipuolisesti laajojen tilastoaineistojen sekä työnantajille ja työntekijöille osoitettujen kyselyjen avulla. Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry tekivät aloitteen hankkeen toteuttamisesta. Hanke toteutettiin Palkansaajien tutkimuslaitoksessa Työsuojelurahaston tuella.

Palkansaajien tutkimuslaitos

Raportteja 20

ISBN 978-952-209-090-4

ISSN 1795-2832

Hinta 16,50 €

Teknologia
teollisuus



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

PALKANSAAJIEN



TUTKIMUSLAITOS