

CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus –tutkimus 2005

Koulutuspalvelujen osto yksityisiltä koulutusyrityksiltä lisääntynyt

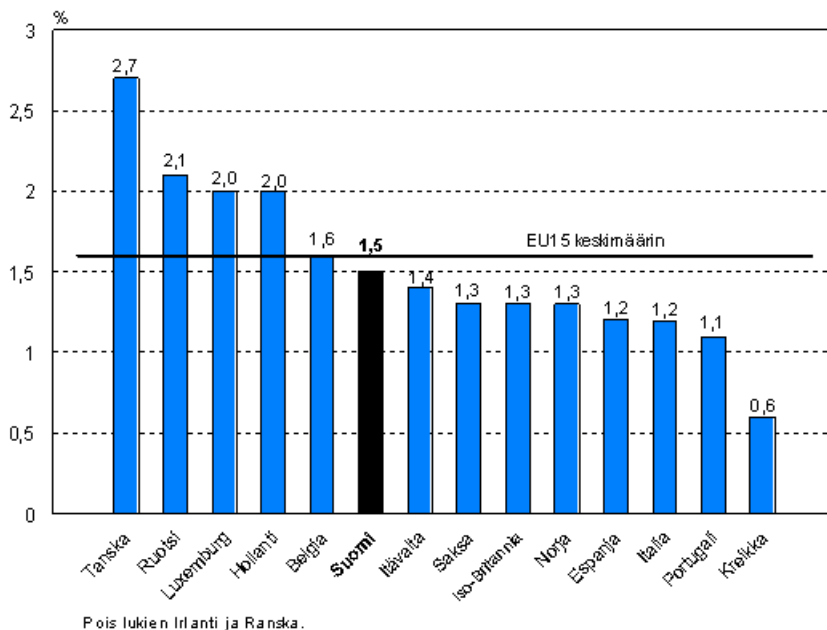
Uudistettu painos: 2. korjattu ja täydennetty painos julkaistu 8.5.2009. Korjaukset on merkitty punaisella.

Yksityiset koulutusyritykset ovat keskeisin taho, jolta yritykset hankkivat henkilöstökoulutuspalveluja. Niiden osuus kurssimuotoisen henkilöstökoulutuksen järjestäjänä oli lähes 50 prosenttia, missä oli nousua vuoteen 1999 verrattuna noin 15 prosenttiyksikköä. Koulujärjestelmän oppilaitosten (ammattilliset koulut, ammattikorkeakoulut ja korkeakoulut) sekä julkisesti tuettujen koulutuslaitosten osuus yritysten henkilöstökoulutuksen järjestäjänä on vastaavasti laskenut. Näiden koulutuslaitosten osuus tarjotuista koulutustunneista on laskenut 36 prosentista noin 20 prosenttiin.

Henkilöstökoulutuksen kustannukset laskusuunnassa

Vuonna 2005 yritykset panostivat työntekijöiden henkilöstökoulutukseen 522 euroa työntekijää kohden. Vuonna 1999 vastaava luku oli selkeästi korkeampi, 760 euroa. Koulutusaktiivisuuden aleneminen näkyy myös koulutuskustannusten suhteellisessa osuudessa työvoimakustannuksista. Vuonna 1999 koulutuskustannusten osuus yrityksen työvoimakustannuksista oli 2,4 prosenttia, kun vastaava luku vuonna 2005 oli 1,5 prosenttia.

Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista EU15 maissa ja Norjassa vuonna 2005



Laskeva trendi on kuitenkin ollut yleinen myös muissa Euroopan maissa. Kun vanhojen jäsenmaiden (EU15) keskiarvo vuonna 1999 oli 2,0 prosenttia työvoimakustannuksista, niin vuonna 2005 se oli 1,6 prosenttia. Suhteellinen pudotus oli suurin Norjassa, Suomessa ja Hollannissa.

Työelämävalmennuksen osuus kasvanut

Yritysten henkilöstölleen tarjoaman koulutuksen painopiste on siirtynyt jonkin verran ammatinhallinnan tietotaitojen kehittämistä yleisiin työelämän ja työyhteisön valmiuksien parantamiseen. Määrällinen panostus työelämän yleisten taitojen kehittämiseen ei kuitenkaan ole kasvanut vuodesta 1999, vaan kysymys on lievästä priorisoinnin muutoksesta koulutuksen sisällön suhteen. Kielikoulutuksen osuus on säilynyt ennallaan, mutta tietokoneen käyttöön ja tietotekniikkaan sekä varsinkin toimistotyöhön, kirjanpitoon, johtamiseen ja hallintoon liittyvän koulutuksen osuus on vähentynyt vuodesta 1999 vuoteen 2005.

Koulutuksen sisällönkin suhteen trendit ovat yleiseurooppalaisia. Kun tietokoneen käyttöön liittyvä koulutus kattoi suurimmassa osassa osanottajamaita vuonna 1999 yli 15 prosenttia, niin vuonna 2005 yli 15 prosentin osuuteen yllettiin vain muutamassa maassa. Kielikoulutuksen osuus koulutustunneista on pysynyt ennallaan ja se on keskimääräistä korkeampi erityisesti uusissa Itä-Euroopan jäsenmaissa.

Painopiste siirtymässä sisäiseen koulutukseen

Vuonna 1999 yritysten itse järjestämän, sisäisen koulutuksen osuus kaikista kurssikoulutuksesta oli 47 prosenttia ja ulkoisen koulutuksen osuus 53 prosenttia. Vuonna 2005 suhteet ovat kääntyneet täsmälleen päinvastaisiksi. Vuonna 2005 kaikista kurssikoulutuspäivistä 53 prosenttia toteutettiin yritysten itse järjestäminä koulutuksina.

Teollisuusaloilla ulkoiisiin koulutuksen tarjoajiin turvaututaan harvemmin kuin palvelusektorilla. Vastaavasti pienet yritykset taas käyttävät ulkoisia palveluja suuria yrityksiä enemmän, koska tarvittavat omat koulutusresurssit ovat vähäisemmät.

Nuorten työntekijöiden kouluttaminen vähäistä

Vuoden 2005 aikana oli 25-54 -vuotiaista kurssikoulutukseen osallistunut yli 40 prosenttia. Yli 54 -vuotiaiden osalta vastaava luku oli 34 prosenttia ja alle 25 -vuotiaiden kohdalla vain 25 prosenttia. Nuoret työntekijät yrityksissä eivät siis pääse tai hakeudu koulutukseen samalla tavoin kuin keski-ikäiset tai ikääntyvät työntekijät.

Eri ikäryhmien osallistumisessa ei Suomessa ole tapahtunut muutosta aikaisempaan verrattuna, mutta esimerkiksi Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa ikäryhmien osallistumiserot olivat Suomea vähäisemmät.

Teollisuustoimialoilla nuorten osallistumisaste oli jonkin verran korkeampi kuin palvelusektorin toimialoilla. Kummankin sektorin sisällä toimialakohtaiset erot olivat kuitenkin melko suuria.

Kysymys ei välttämättä ole yritysten tietoisesta politiikasta tai tiedostamattomasta ikäyrjinnästä. Ilmiön taustalla voivat olla myös luonnolliset resursseihin, koulutustarpeeseen, henkilöstön osaamiseen ja koulutustaustaan liittyvät perusteet.

Koulutuksen esteet

Lähes joka neljäs yritys ei järjestänyt lainkaan henkilöstökoulutusta vuonna 2005. Näistä yrityksistä noin 60 prosenttia koki suurimmaksi esteeksi koulutuksen järjestämiselle sen, että henkilöstön olemassa oleva osaaminen ja pätevyys vastaavat yrityksen nykyisiä tarpeita.

Koulutuksen järjestämistä estivät myös henkilöstön työkiireet ja ajan puute (40 prosenttia yrityksistä koko tämän esteeksi) ja se, että yritykseen oli rekrytoitu henkilöitä, joilla on tarvittava osaaminen ja pätevyys (37 %).

EU-maissa samat kolme estettä nousi tärkeimmiksi esteiksi kuin Suomessa, mutta eri osuuksin.

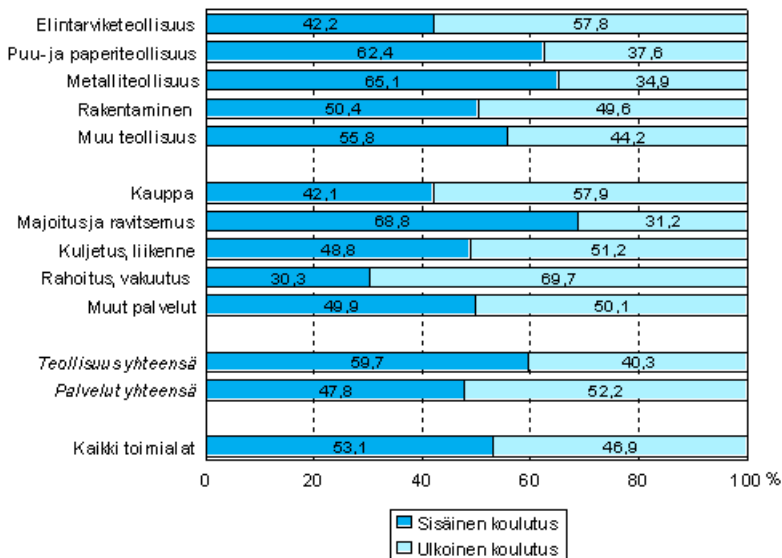
Sisällys

1. Yrityksen sisäinen henkilöstökoulutus lisääntynyt.....	4
2. Kurssikoulutuksen hankinta painottumassa yksityisiin koulutusyrityksiin.....	6
3. Kurssikoulutuksen kustannusrakenne ennallaan.....	8
Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista pudonnut.....	8
4. Koulutuksen sisällön painopiste muuttumassa.....	11
Ammatillisista tiedoista työelämän taitoihin.....	11
5. Nuorten työntekijöiden osallistumisaste kurssikoulutukseen alhaisin.....	13
6. Esteet koulutuksen järjestämiselle.....	15
7. Muu kuin kurssimuotoinen henkilöstökoulutus.....	17
Liitetaulukot	
1. Ulkoiset kurssikoulutustunnit järjestäjän sekä toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän mukaan vuonna 2005	19
2. Koulutuskustannukset kustannuslajeittain toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän mukaan vuonna 2005.....	20
3. Koulutuskustannukset toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän mukaan vuonna 2005.....	21
4. Kurssikoulutustuntien jakautuminen koulutusaloittain toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän mukaan vuonna 2005.....	22
4. jatkuu, Kurssikoulutustuntien jakautuminen koulutusaloittain toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän mukaan vuonna 2005.....	23
5. Kurssikoulutukseen osallistuneet ikäryhmän sekä toimialan, sektorin ja henkilöstön määrän mukaan vuonna 2005.....	24
6. Muita koulutusmuotoja järjestäneiden yritysten osuus ja osallistuneiden osuus vuonna 2005	25
7. EU-maiden (ml. Norja) keskeiset tulokset.....	26
Laatuseloste: CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus 2005.....	27

1. Yrityksen sisäinen henkilöstökoulutus lisääntynyt

Yrityksen itse järjestämien kurssien osuus kaikesta henkilöstökoulutuksesta on kasvanut jonkin verran vuoteen 1999 verrattuna. Silloin sisäisen koulutuksen osuus kaikista kursseista oli 47 prosenttia ja ulkoisen koulutuksen osuus 53 prosenttia. Vuonna 2005 suhteet ovat kääntyneet täsmälleen päinvastaiseksi. Vuonna 2005 kaikista kurssikoulutuspäivistä 53 prosenttia toteutettiin yritysten itse järjestäminä koulutuksina.

Kuvio 1. Sisäinen ja ulkoinen kurssikoulutus toimialoittain ja sektoreittain vuonna 2005

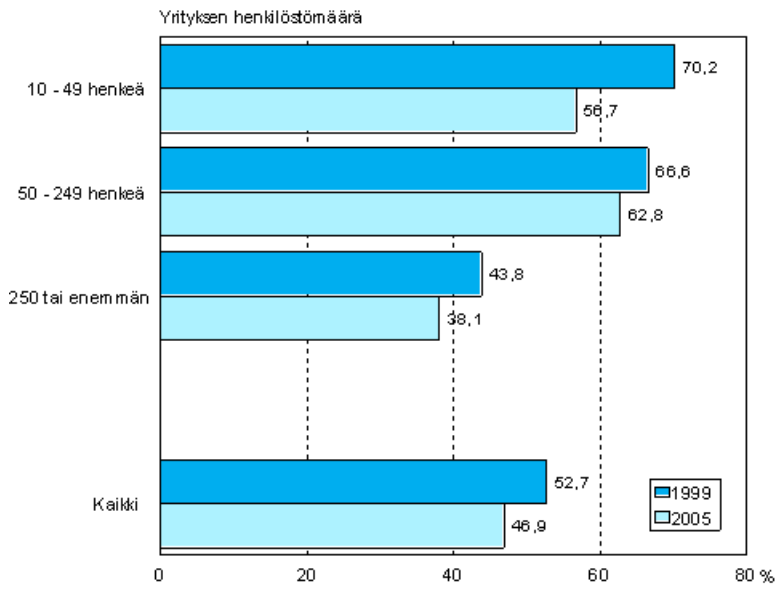


Kurssikoulutuksen painottuminen yrityksen sisäiseen koulutukseen on oikeastaan varsin luonnollisen seuraus siitä, että yritysten koulutuspanostukset ovat kaiken kaikkiaan jonkin verran vähentyneet. Ulkoisten koulutuspalvelujen hankinta on sisäistä kalliimpaa ja karsinta kohdistuu silloin helposti ulkopuolisiin maksullisiin koulutuspalveluihin.

Teollisuusaloilla kurssikoulutus on painottunut yritysten itse järjestämiin kursseihin (noin 60 %). Palvelualan yritysten kurssitarjonnasta hiukan yli puolet (52 %) oli ostettu ulkopuolisilta koulutuksen järjestäjiltä.

Yritysten mahdollisuus sisäisen koulutuksen järjestämiseen on yhteydessä yrityksen kokoon ja resursseihin. Suurilla yrityksillä on useimmin omaa koulutushenkilöstöä tai oma koulutusyksikkö/-keskus, joita hyödynnetään järjestämällä henkilöstökoulutusta yrityksen sisäisenä. Pienissä yrityksissä painopiste on luonnostaan koulutuspalvelujen ostamisessa ulkopuolisilta tahoilta.

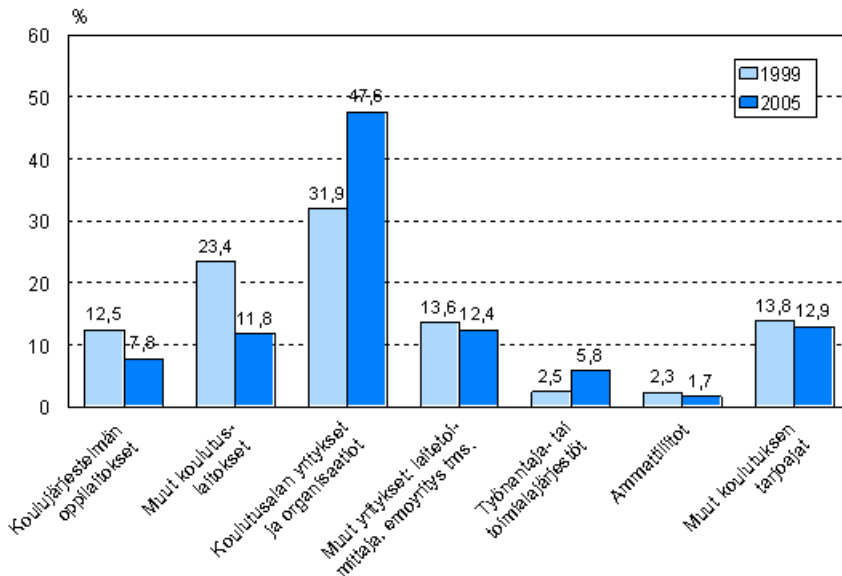
Kuvio 2. Ulkoisten kurssikoulutustuntien osuus yrityksen koon mukaan vuosina 1999 ja 2005



2. Kurssikoulutuksen hankinta painottumassa yksityisiin koulutusyrityksiin

Koulujärjestelmän oppilaitosten (ammattilliset koulut, ammattikorkeakoulut ja korkeakoulut) sekä julkisesti tuettujen koulutuslaitosten osuus yritysten henkilöstökoulutuksen järjestäjänä on laskenut selvästi vuodesta 1999 vuoteen 2005. Näiden koulutuslaitosten osuus tarjotuista koulutustunneista on laskenut 36 prosentista noin 20 prosenttiin. Yksityisten koulutusyritysten osuus kurssikoulutuksen järjestäjänä on vastaavasti noussut noin 15 prosenttiyksikköä.

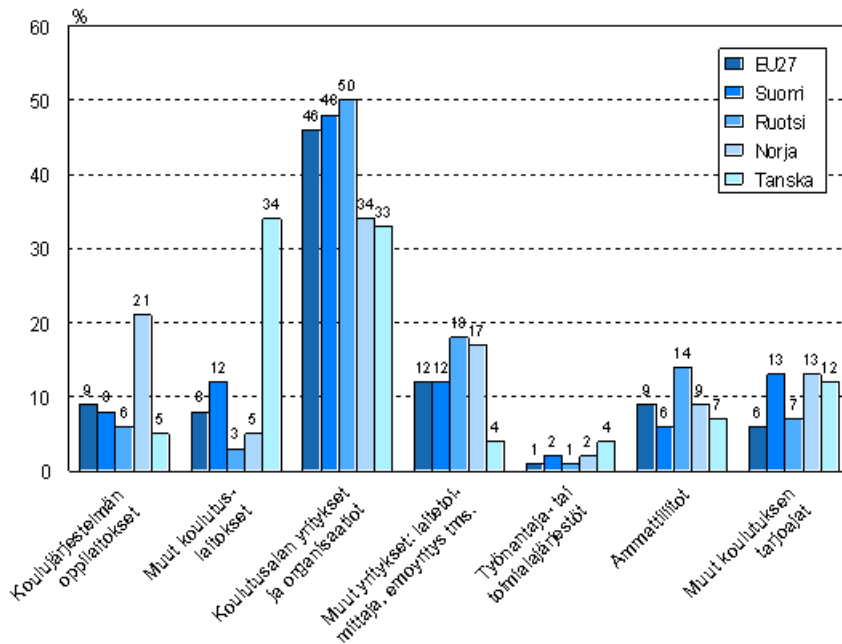
Kuvio 3. Ulkoinen kurssikoulutus koulutuksen järjestäjän mukaan vuosina 1999 ja 2005



Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta yksityiset koulutusyritykset ovat tärkein taho, jolta yritykset ostivat koulutuspalveluja EU-maissa. Tanskassa, Liettuassa, Unkarissa, Hollannissa ja Iso-Britanniassa julkisten ja julkisesti tuettujen koulutuslaitosten osuus koulutuksen järjestäjänä oli selvästi keskimääräistä suurempi, yli 30 prosenttia kaikista kurssikoulutustunneista.

Eri koulutuksen tarjoajien osuudet ovat Suomessa jokseenkin samalla tasolla kuin kaikissa 27:ssä EU:n jäsenmaassa keskimäärin. Vaikka maiden välillä on suuriakin eroja, niin Pohjoismaiden profiili oli pääosin samanlainen. Norjassa tosin julkisten koulutuslaitosten ja Tanskassa julkisesti tuettujen koulutuslaitosten osuus koulutuksen järjestäjänä poikkeaa tasoltaan muista Pohjoismaista.

Kuvio 4. Kurssikoulutustuntien osuus koulutuksen järjestäjän mukaan Pohjoismaissa ja EU:ssa keskimäärin vuonna 2005

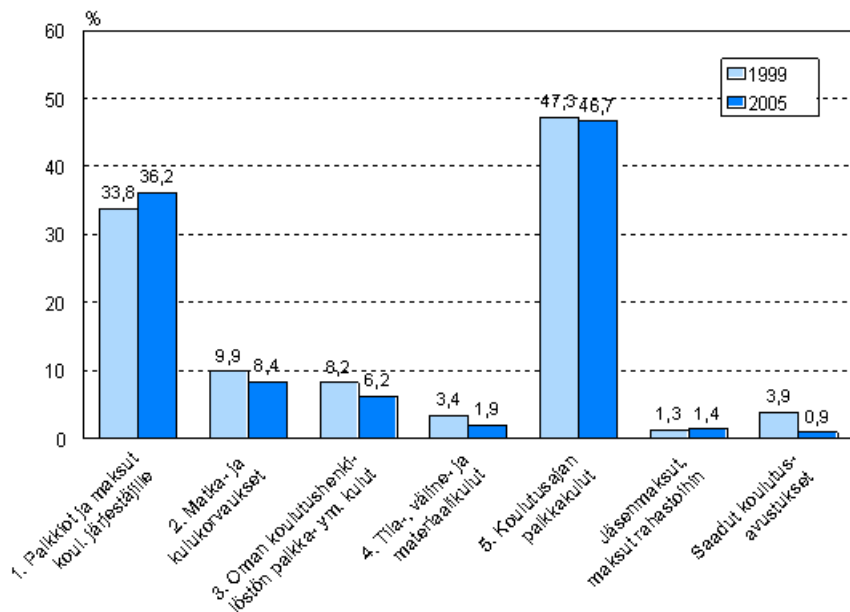


Valtaosassa EU-maita ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen koulutustarjonnan käyttö jää yhteensä alle kymmeneen prosenttiin kurssikoulutuksesta. Vain Saksassa ja Itävallassa niiden osuus kurssikoulutuksen järjestäjänä nousee yli 20 prosentin.

3. Kurssikoulutuksen kustannusrakenne ennallaan

Vaikka osallistumisaste koulutukseen ja varsinkin koulutuspäivien määrä oli laskenut vuodesta 1999, niin koulutuksesta aiheutuneet kulut olivat pysyneet rakenteeltaan jokseenkin ennallaan. Ulkopuolisille koulutuksen järjestäjille maksettujen maksujen ja palkkioiden osuus koulutuksen kokonaiskustannuksista oli hiukan kasvanut, mutta muutoin eri kustannustekijöiden suhteellinen osuus oli entisellä tasolla. Koulutuksessa olleiden palkkakulujen osuus kurssikoulutuksen kustannuksista oli samat 47 prosenttia vuonna 2005 kuin vuonna 1999.

Kuvio 5. Kurssikoulutuksen kustannukset kustannuserittäin vuosina 1999 ja 2005 1)



1) Kun kuvion viiteen kustannuserään lisätään jäsenmaksut tai maksut koulutusrahastoihin ja vähennetään saadut EU-, alue- tai alakohtaiset tuet niin nettokustannusten summaksi saadaan 100 %.

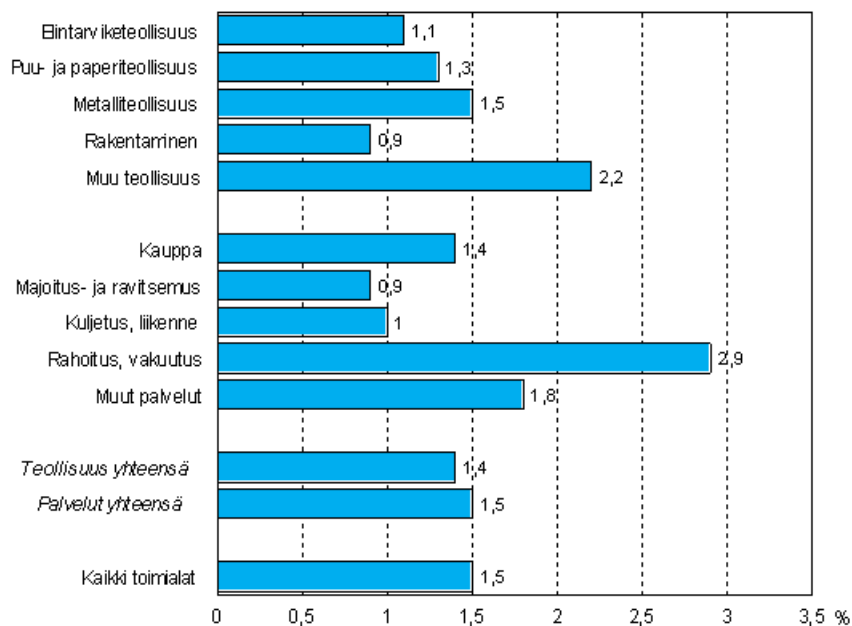
Työnantajien maksut koulutusrahastoihin kattoivat 1,4 prosenttia kokonaiskustannuksista kuten vuonna 1999. Maksuilla tarkoitetaan yritysten jäsenmaksuja, joihin sisältyy koulutuspalveluja sekä erillisiä maksuja alueellisiin, alakohtaisiin ja kansallisiin koulutusrahastoihin. Sen sijaan saatujen avustusten osuus koulutuksen nettokustannuksista oli pudonnut 3,9 prosentista 0,9 prosenttiin. Avustukset ovat alueellisia ja alakohtaisia tukia tai valtion ja EU:n tukia yritysten koulutustoimintaan. Kansallisia ja EU-tukia ei kysymyksessä eroteltu, mutta voidaan olettaa, että erityisesti EU-tukien osuus oli selvästi vähentynyt Suomen EU-jäsenyyden alkuvuosista.

Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista pudonnut

Koulutukseen osallistuneiden osuuden ja koulutuspäivien määrän vähentyessä myös koulutuksen kustannukset yrityksille olivat laskeneet selvästi vuoden 1999 tasosta. Vuonna 2005 yritysten koulutuskustannukset muodostivat 1,5 prosenttia työvoimakustannuksista, kun vastaava luku vuonna 1999 oli 2,4 prosenttia.

Toimialoittain tarkasteltuna koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista vaihteli rakennusalan sekä majoitus- ja ravitsemusalan 0,9 prosentista rahoitus- ja vakuutusalan 2,9 prosenttiin. Rahoitus- ja vakuutusosalalla suurin kustannustekijä olikin kallis ulkopuolinen koulutus: palkkiot ja maksut koulutuksen järjestäjille muodostivat yli puolet koulutuksen kustannuksista, kun vastaava osuus majoitus- ja ravitsemusosalalla oli vain 31 prosenttia. Teollisuus- ja palvelusektorin välinen ero henkilöstön kouluttamisessa oli selvästi tasoittunut vuodesta 1999 samoin kuin eri toimialojen väliset erot yleensäkin.

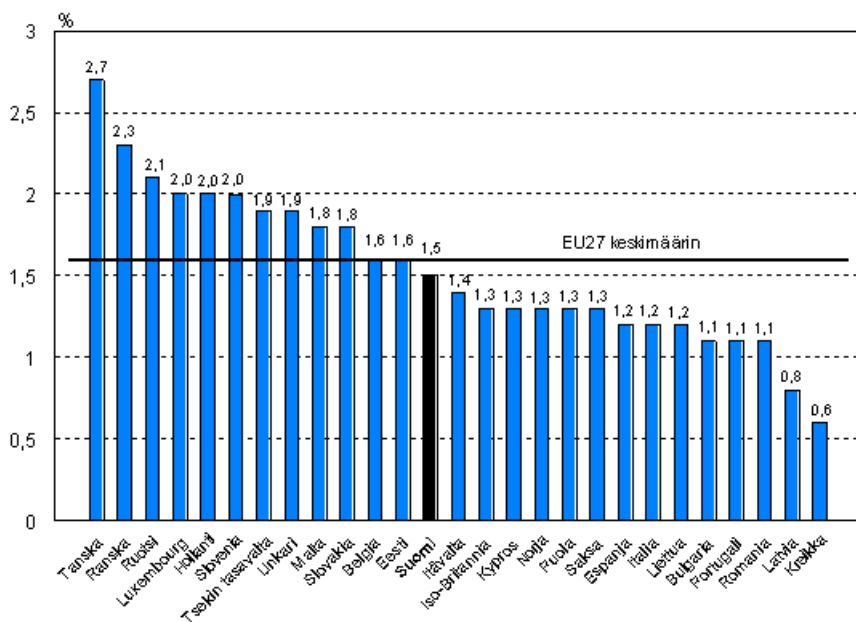
Kuvio 6. Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista toimialan ja sektorin mukaan vuonna 2005



Vaikka suuret yritykset olivatkin työvoimakustannuksiin suhteutettuna pieniä yrityksiä aktiivisempia kouluttajia, niin erot yrityksen kokoluokan mukaan tarkasteltuna olivat selvästi kaventuneet vuoden 1999 tietoihin verrattuna. Jos tarkastellaan yritysten yksikkökustannuksia yhtä kurssikoulutustuntia kohden, niin ero käytännössä häviää, koska suuret yritykset pystyvät käyttämään enemmän edullisia sisäisiä kurssikoulutuspalvelujaan.

Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista on laskenut jonkin verran useimmissa EU-maissa. Vuonna 1999 vanhojen EU-maiden (EU15) keskiarvo oli 2,0 prosenttia ja Suomi sijoittui muiden Pohjoismaiden tavoin taulukon kärkipäähän. Vuonna 2005 EU15:n keskiarvo oli 1,6 prosenttia ja Suomen luku sijoittui EU-keskiarvon vaiheille.

Kuvio 7. Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista EU-maissa ja Norjassa vuonna 2005



Henkilöstökoulutuksen kustannuksia selvitettiin ainoastaan kurssimuotoisen koulutuksen osalta. Muiden koulutusmuotojen (Ks. Katsaus/Luku 7.) suoria ja epäsuoria kustannuksia ei kysytty. Koulutuksen luonteen

vuoksi niiden määrän ja varsinkin kustannusten seuranta on yrityksille vaikeaa ja sen vuoksi myös niiden mittaaminen on haastavaa.

4. Koulutuksen sisällön painopiste muuttumassa

Ammatin hallinnan teknisiin ja sisällöllisiin taitoihin liittyvän koulutuksen osuus kaikesta henkilöstökoulutuksesta on viime vuosina vähentynyt. Kun ammattitaidon ja -osaamisen lisäämiseen tai ylläpitämiseen liittyvä koulutus kattoi vuonna 1999 noin 68 prosenttia kaikista kurssikoulutustunneista, oli osuus vuonna 2005 vajaat 10 prosenttiyksikköä alhaisempi.

Ammatillisista tiedoista työelämän taitoihin

Kuluneen kuuden vuoden aikana yritysten henkilöstölleen tarjoaman koulutuksen painopiste on siirtynyt jonkin verran ammatin hallinnan tietotaitojen kehittämisestä yleisten työelämän ja työyhteisön valmiuksien parantamiseen. Tässä on kuitenkin huomattava, että määrällinen panostaminen työelämän yleisten taitojen kehittämiseen ei ole kasvanut vuodesta 1999. Koska henkilöstökoulutuksen volyyymi on melko selvästi laskenut, niin kysymys on enemmänkin prioriteettien muutoksesta.

Koulutuksen sisällön kaksi ulottuvuutta

Koulutusala	1999	2005
Ammattitaitoa ylläpitävät koulutusaiheet	68,1	58,8
– Tuotantoon ja tekniikkaan liittyvä koulutus		
– Tietojen käsittely ja tietotekniikka		
– Kielten opiskelu		
– Myynti ja markkinointi		
– Johtaminen, hallinto, toimistotyö, kirjanpito ja laskenta		
– Palvelutyöhön liittyvä koulutus ¹		
Yleiset työhön ja ammattiin liittyvät koulutusaiheet	19,1	31,0
– Työelämän henkilökohtaiset taidot (kuten yhteistyö- ja esiintymistäidot, yritystuntemus, kehittämis- ja organisaatiotaidot)		
– Ympäristön suojeleminen, työterveys- ja turvallisuus		
Muut koulutusalat	12,3	10,2
Yhteensä	100,0	100,0

1) Sisältää hotelli-, ravintola-, matkailu ym. henkilökohtaisiin palveluksiin, kuljetustyöhön sekä omaisuuden ja ihmisten turvallisuuteen liittyvän koulutuksen.

Työelämän henkilökohtaiset taidot -luokka on sisällöltään suhteellisen selkeä. Se sisältää yleisiä työelämän valmiuksia, työssä kehittymistä ja työssä selviämistä edistävää koulutusta, joka ei liity tiettyyn ammattiin tai ammattialaan. Henkilöpohjaisiin haastatteluihin pohjautuvassa Aikuiskoulutustutkimuksessa tähän luokkaan kuuluvien kurssien otsikkoja olivat mm. laatu koulutus, muutosprosessi, tiimivalmennus, suunnittelutyökoulutus, työelämäkoulutus, työyhteisövalmennus, työtaitojen edistäminen, yhteistoimintakurssi, ajanhallinta, esiintymistäito, ihmissuhdetaitokoulutus ja urasuunnittelu (Osallistuminen aikuiskoulutukseen, Aikuiskoulutustutkimus 2006, Tilastokeskus, Koulutus 2008).

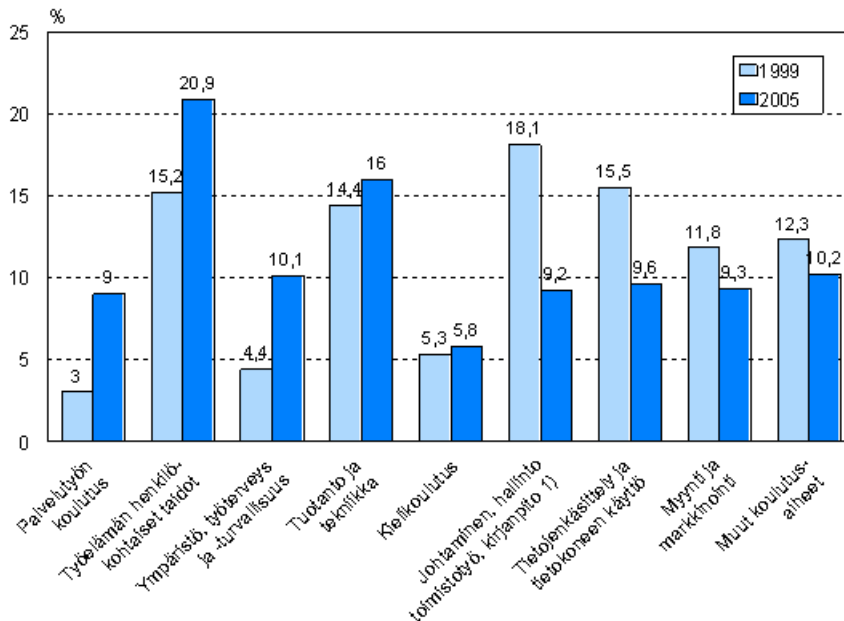
Ympäristön suojeleminen, työterveys ja -turvallisuus on koulutusalan sisällöltään hiukan moniaineisempi. Aikuiskoulutustutkimuksessa tähän alaan luokiteltiin sekä yleisiä työelämän valmiuksia parantavia koulutuksia (kuten työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työsuojelu, työilmapiirikoulutus ja työturvallisuuskoulutus) että tiettyihin ammatteihin tai ammattialojen erityiskoulutukseen kuuluvia kursseja (kuten työterveyshuolto, tietoturvakoulutus, sähkötyöturvallisuus, paloturvallisuuskoulutus, hygieniakoulutus, tulityökurssi).

Koulutuksen määrällisen kehityksen vaihtelun voidaan arvella olevan yhteydessä markkina- ja työmarkkinatilanteeseen sekä eri toimialojen erilaiseen tekniseen ja taloudelliseen vaiheeseen. Työelämän jatkuvan muutoksen vuoksi työntekijöiden koulutustarpeen väheneminen ei kuitenkaan näytä todennäköiseltä tulevaisuudessakaan.

Sen sijaan työntekijöiden perusvalmiudet ammatteihinsa ovat yleisen koulutustason nousun myötä parantuneet ja yritysten koulutuskäytännöt heijastavat tätä muutosta. Uusien ikäluokkien siirtyessä työelämään erimerkiksi tietotekniikan perusvalmiuksiin ei enää tarvitse panostaa entiseen tapaan. Työelämässä pitempään olleet taas

ovat pääosin jo saaneet uusien työvälineiden käyttöön tarvittavan perusopetuksen. Niinpä panostus tietotekniisiin taitoihin henkilöstökoulutuksessa on sekä absoluuttisesti että suhteellisesti vähentynyt.

Kuvio 8. Kurssikoulutuksen sisältö koulutusalan mukaan vuosina 1999 ja 2005 (suhteellisen osuuden muutoksen mukainen järjestys)



1) Vuonna 1999 johtaminen ja hallinto sekä toimistotyö olivat omina koulutusaloinaan (yhteensä 13,5 %). Vuonna 2005 ne sisällyttiin kirjanpidon ja laskennan kanssa samaan koulutusalaan.

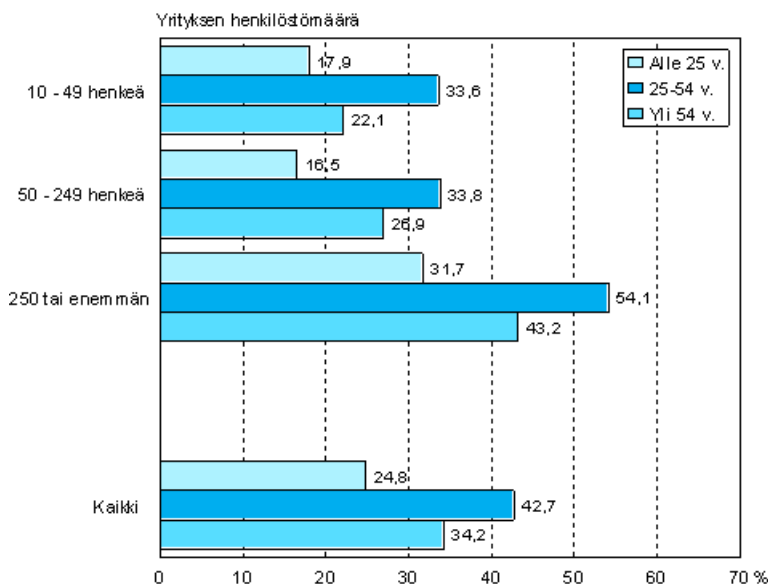
Sama pätee osin myös vieraiden kielten hallintaan, vaikka yritysten ja työvoiman kansainvälistyminen edelleen vaatiikin yhä useammalta vieraiden kielten osaamista jokapäiväisessä työssään. Kielikoulutuksen suhteellinen osuus henkilöstökoulutuksesta oli pysynyt samana, vaikka koulutuksen volyyymi sekä osallistuneiden osuudella että saatujen koulutustuntien määrällä mitattuna olikin laskenut vuodesta 1999.

Tiedot kurssimaisen henkilöstökoulutuksen painopisteen muuttumisesta ovat yhdenmukaisia Aikuiskoulutustutkimuksen tietojen kanssa. Tietokoneen käyttöön ja tietotekniikkaan liittyvään henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuus oli Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan pudonnut vuodesta 2000 vuoteen 2005 noin kymmenen prosenttiyksikköä. Kielikoulutukseen osallistuneiden osuus oli sen sijaan vuonna 2006 samalla tasolla kuin vuonna 2000 (Aikuiskoulutustutkimus 2006).

5. Nuorten työntekijöiden osallistumisaste kurssikoulutukseen alhaisin

Nuoret työntekijät yrityksissä eivät pääse tai hakeudu koulutukseen samalla tavoin kuin keski-ikäiset tai ikääntyvät työntekijät. Vuoden 2005 aikana 25-54 -vuotiaista yli 40 prosenttia oli osallistunut kurssikoulutukseen, kun vastaava luku alle 25-vuotiaiden osalta oli vain 25 prosenttia.

Kuvio 9. Kurssikoulutukseen osallistuminen ikäryhmän ja yrityksen koon mukaan vuonna 2005



Ikäryhmien osallistumisasteen erot olivat johdonmukaiset yrityksen kokoluokasta riippumatta. Suurissa yrityksissä nuorten osallistuminen kurssikoulutukseen oli lähes kaksi kertaa yleisempää kuin pienemmissä yrityksissä, mutta suurissa yrityksissäkin ikäryhmien erot osallistumisasteessa olivat selkeät.

Negatiivisesti tuloksia tulkiten yritysten koulutuspolitiikan voisi sanoa syrjivää sekä vanhimman että nuorimman ikäryhmän osalta. Positiivisesti ajatellen tuloksia voi selittää uusien työelämään siirtyvien nuorten aiempaa korkeammalla koulutustaustalla sekä paremmilla perusvalmiuksilla. Esimerkiksi kielitaidon tai tietotekniikkaosaamisen suhteen uudet ikäluokat ovat huomattavasti valmiimpia työelämän tämän päivän vaatimuksiin kuin edeltäjänsä. Vanhimmalla ikäryhmällä nämä valmiudet taas ovat jo työssä opittuja tai työpaikkakoulutuksen kautta hankittuja.

Koulutukseen osallistumisessa ei olekaan kysymys pelkästään tarjonnasta, vaan myös työntekijän tarpeesta ja halusta. Aikuiskoulutustutkimuksessa (Aikuiskoulutustutkimus 2006) selvitettiin vastaajien henkilökohtaista, työhön tai ammattiin liittyvää koulutustarvetta. Nuorimmasta ikäryhmästä (alle 25-vuotiaat) yli puolet (51 %) ilmaisi ammatillisen aikuiskoulutuksen tarvetta, kun vastaava luku vanhimmassa ikäryhmässä (yli 54-vuotiaat) oli vain 25 prosenttia. Nuorimmalla ikäryhmällä näyttäisi siis olevan koettua koulutusvajaausta. Tutkimus ei kuitenkaan anna vastausta siihen, onko kysymys oman aktiivisuuden vai koulutustarjonnan puutteesta.

Myöskään yritysten omat arviot eivät mainittavasti tuo lisävalaistusta pohdintaan. Koulutusta tarjonneilta yrityksiltä kysyttiin seikoista, jotka ovat vaikuttaneet yrityksen tarjoaman koulutuksen laajuuteen. Henkilöstön nykyisen osaamisen riittävyyttä (nykyinen koulutus vastaa tarpeita) ei mitenkään erityisemmin painotettu yrityksissä, joissa nuorten osallistumisaste kurssikoulutukseen oli alhainen. Päinvastoin tyytyväisyys nykyiseen peruskoulutuksen tasoon korostui yrityksissä, joissa nuorten osallistumisaste oli korkea. Täsmälleen sama päti vanhimman ikäryhmän osalta (55-vuotiaat tai vanhemmat). Tulokset viittaavat siihen, että yrityksissä ei pohdita henkilökoulutuksen tarjontaa nimenomaisesti ikäryhmien tasavertaisen osallistumisen näkökulmasta - joko siitä syystä, että tällaiselle pohdinnalle ei ole tarvetta tai sitten sen vuoksi, että ikätasa-arvoa ei ole koettu relevantiksi näkökulmaksi yritysten koulutuspolitiikassa.

Teollisuustoimialoilla nuorten osallistumisaste on jonkin verran korkeampi kuin palvelusektorin toimialoilla. Kummankin sektorin sisällä toimialakohtaiset erot ovat kuitenkin melko suuria.

Tulokset eri ikäryhmien osallistumisesta henkilöstökoulutukseen ovat johdonmukaisen yhteneviä vuoden 2002 Henkilöstökoulutustilaston tietojen kanssa (Henkilöstökoulutustilasto 2002, Tilastokeskus). Vuodesta 2002 koulutukseen osallistumisaste on kaikissa ikäryhmissä jonkin verran laskenut, mutta ikäryhmien erot olivat tuolloin samanlaiset kuin vuonna 2005 yrityksen kokoluokasta riippumatta.

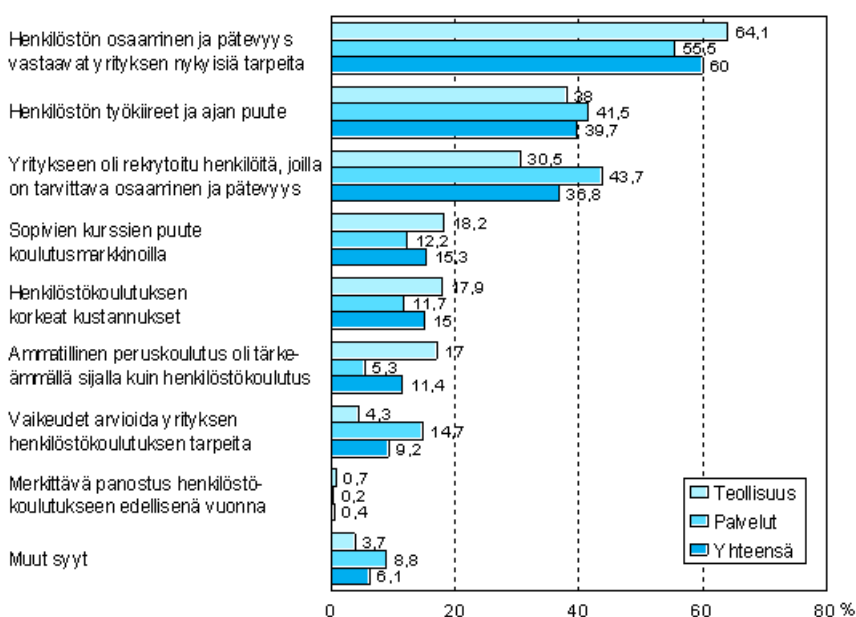
6. Esteet koulutuksen järjestämiselle

Yrityksistä vajaa neljäsosa ei järjestänyt lainkaan henkilöstökoulutusta vuonna 2005. Koulutusta (kurssikoulutusta tai muuta kuin kurssimuotoista koulutusta) järjestämättömiä yrityksiä pyydettiin nimeämään kolme tärkeintä syytä miksi ne eivät olleet järjestäneet koulutusta. Noin 10 kohtaa sisältävää monivalintakysymystä pystyi myös täydentämään omalla syyllä.

Ei-koulutusyrityksistä (N=3711) 60 prosenttia ilmoitti eniten koetuksi esteeksi koulutuksen järjestämiselle sen, että henkilöstön olemassa oleva osaaminen ja pätevyys vastaavat yrityksen nykyisiä tarpeita.

Henkilöstön työkiireiden ja ajan puutteen sekä sen, että yritykseen oli jo rekrytoitu tarvittavan osaamisen ja pätevyyden omaavia henkilöitä koki esteeksi noin 40 prosenttia vastanneista yrityksistä.

Kuvio 10. Tärkeimmät syyt miksi yritys ei järjestänyt koulutusta vuonna 2005 (koulutusta järjestämättömät yritykset) 1)



1) Yritys sai nimetä enintään kolme tärkeintä syytä miksi se ei järjestänyt henkilöstökoulutusta vuonna 2005. Osuudet eivät tämän takia summaudu sataan.

EU-maissa (EU27) tärkeimmiksi koulutuksen esteiksi nousivat samat kolme ensimmäistä estettä kuin Suomessa, tosin hieman eri osuuksin. ”Henkilöstön olemassa oleva osaaminen ja pätevyys vastaavat yrityksen nykyisiä tarpeita” koettiin EU tasolla useimmiten koulutuksen järjestämisen esteeksi - tämän syyn ilmoitti kolme neljäsosaa yrityksistä. Rungas puolet yrityksistä ilmoitti esteeksi sen, että yritys rekrytoi jo tarvittavalla osaamisella ja pätevyydellä varustettuja henkilöitä ja noin kolmasosa henkilöstön työkiireet ja ajan puutteen.

Teollisuuden ja palvelujen sektorien vastaukset Suomessa erosivat toisistaan joiltakin osin. Palvelusektorilla noin 44 prosenttia yrityksistä koki koulutuksen järjestämisen esteeksi sen, että yrityksen ensisijaisena strategiana oli rekrytoida henkilöitä, joilla on jo tarvittava osaaminen ja pätevyys. Teollisuuden sektorilla vastaava osuus on noin 13 prosenttiyksikköä pienempi. Vastaavasti palvelusektorilla koettiin suurempana esteenä koulutuksen järjestämiselle vaikeudet arvioida yrityksen henkilöstökoulutuksen tarpeita (15 %) kuin teollisuudessa (4 %).

Teollisuuden sektorilla arvioitiin useammin koulutuksen järjestämisen esteeksi se, että ammatillinen peruskoulutus oli tärkeämmällä sijalla kuin henkilöstökoulutus (teollisuus 17 % ja palvelut 5 %).

Erityisesti rahoituksen ja vakuutuksen toimialalla koettiin vahvasti, että henkilöstön olemassa oleva osaaminen ja pätevyys vastaavat yrityksen nykyisiä tarpeita, koska koulutusta järjestämättömistä yrityksistä 100 prosenttia nimesi tämän esteen.

Pienissä, 10 - 49 hengen yrityksissä koettiin selvästi eniten henkilöstön olemassa olevan osaamisen ja pätevyyden vastaavan yrityksen nykyisiä tarpeita, koska tästä ryhmästä reilu 60 prosenttia mainitsi tämän koulutuksen järjestämisen esteeksi. Tätä suuremmissa yrityksissä vain runsas kolmasosa ilmoitti saman asian esteeksi.

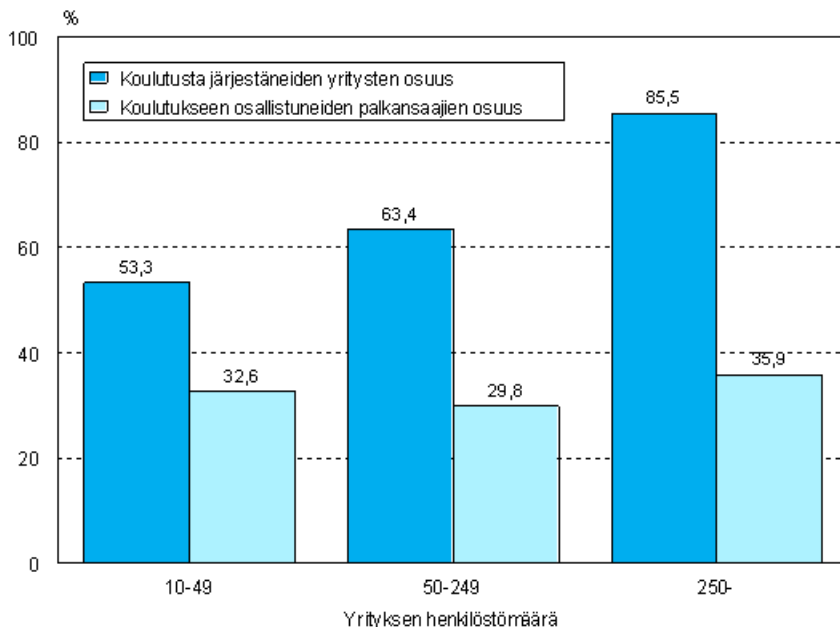
7. Muu kuin kurssimuotoinen henkilöstökoulutus

Muulla henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa seuraavia etukäteen suunniteltuja koulutusmuotoja: 1) koulutus-, opastus- tai opettelujaksot, 2) oppimisjaksot työkierron, työntekijävaihtojen, koulutuskomennusten tai opintokäyntien avulla, 3) osallistuminen oppimisryhmiin tai laatupiireihin ja 4) itseohjattu opiskelu (ml. etäopiskelu työaikana) sekä 5) osallistuminen konferensseihin, workshoppeihin, messuille ja luennoille.

Suuret yritykset tarjosivat enemmän muuta henkilöstökoulutusta työntekijöilleen kuin pienet yritykset. Vähintään 500 hengen yrityksistä noin 85 prosenttia tarjosi muita koulutusmuotoja, kun alle 50 hengen yrityksistä niitä tarjosi runsas puolet.

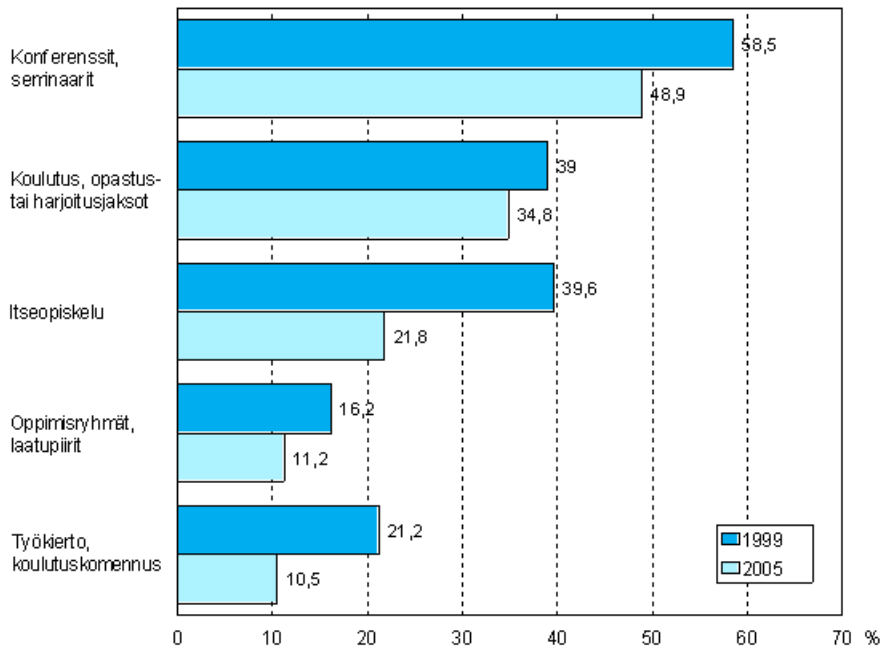
Koulutukseen osallistuneiden suhteellinen osuus henkilöstöstä oli lähes saman suuruinen eri kokoluokan yrityksissä, toisin sanoen se ei vaihdellut yrityksen koon mukaan samalla tavalla kuin koulutuksen järjestäminen. Eniten osallistui vähintään 250 hengen yritysten henkilöstö, josta runsas kolmasosa otti osaa muuhun henkilöstökoulutukseen.

Kuvio 11. Muita koulutusmuotoja järjestäneiden yritysten ja koulutukseen osallistuneiden osuus yrityksen koon mukaan 2005



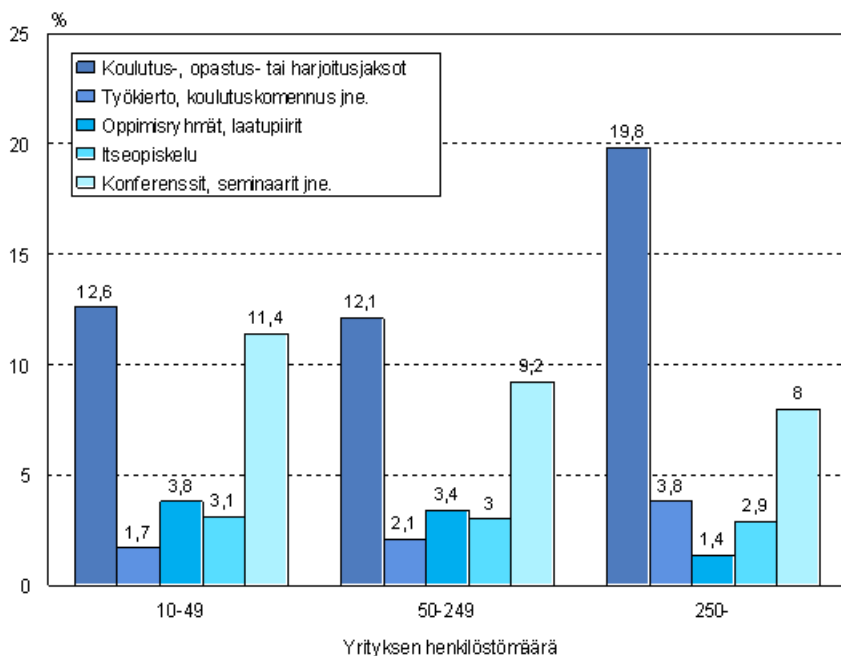
Vuonna 2005 eniten väheni itseopiskelun järjestäminen verrattuna vuoteen 1999. Kun vuonna 1999 lähes 40 prosenttia yrityksistä järjesti henkilöstölleen mahdollisuuden itseopiskeluun, niin kuusi vuotta myöhemmin tämän mahdollisuuden tarjosi enää runsas 20 prosenttia yrityksistä. Myös työkierron ja koulutuskomennusten tarjoaminen väheni selvästi. Vuonna 2005 vain joka kymmenes yrityksistä järjesti mahdollisuuden tähän koulutukseen, kun kuusi vuotta aiemmin sen tarjosi joka viides yritys.

Kuvio 12. Muita koulutusmuotoja järjestäneiden yritysten osuus vuonna 1999 ja 2005



Joihinkin koulutusmuotoihin osallistuminen vaihteli yrityksen koon mukaan. Koulutus-, opastus- tai opettelujaksoihin osallistui eniten yli 250 hengen yritysten henkilöstö, joista viidesosa¹⁾ osallistui. Konferensseihin, messuille, luennoille ja workshopeihin osallistui suhteellisesti eniten pienten yritysten henkilöstö.

Kuvio 13. Muihin koulutusmuotoihin osallistuneiden osuus yrityksen koon mukaan vuonna 2005 1)



¹⁾Korjattu 8.12.2008.

Liitetaulukot

1. Ulkoiset kurssikoulutustunnit järjestäjän sekä toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän mukaan vuonna 2005

	Ammatilliset oppilaitokset ja korkeakoulut	Muut koulutuslaitokset	Koulutusalan yritykset ja organisaatiot	Muut yritykset (laitetoimittaja, emoyritys tms.)	Työnantaja- tai toimialajärjestö	Ammattiliitot	Muut koulutuksen tarjoajat
	%	%	%	%	%	%	%
Toimiala							
Mineraalien kaivu	2,1	1,0	79,5	0,6	9,8	0,3	6,7
Elintarvikkeiden valmistus	5,8	26,2	50,8	7,9	3,0	1,9	4,3
Tekstiilien ja vaatteiden valmistus	23,8	9,4	43,5	9,1	3,9	2,1	8,1
Massan, paperituotteiden valmistus	9,8	4,8	52,1	22,5	5,2	3,6	2,0
Polttoaineiden ja kemiallisten tuotteiden valmistus	9,8	4,8	52,1	22,5	5,2	3,6	2,0
Metallituotteiden valmistus	9,3	9,2	56,0	13,4	3,6	1,6	6,7
Koneiden ja laitteiden valmistus	13,5	10,8	43,8	10,2	5,6	3,9	12,3
Kulkuneuvojen valmistus	30,9	9,9	41,6	2,7	3,5	0,9	10,4
Puutavaran, huonekalujen valmistus	8,4	34,3	25,3	7,7	8,4	3,7	12,2
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	5,3	9,0	49,6	15,9	8,8	2,0	9,3
Rakentaminen	6,6	19,9	35,9	4,3	20,2	4,0	9,1
Moottori- ajoneuvojen ym. kauppa	13,6	1,5	24,8	37,6	5,4	2,8	14,2
Tukkukauppa	10,0	10,5	51,6	23,5	1,8	0,2	2,3
Vähittäiskauppa	6,9	1,6	58,7	11,4	6,5	0,7	14,2
Majoitus ja ravitsemustoiminta	37,2	1,8	19,9	19,0	6,3	0,0	15,8
Kuljetus, varastointi, tietoliikenne	8,9	23,8	38,6	17,2	2,5	1,1	8,0
Posti- ja teleliikenne	4,9	5,3	46,4	21,6	16,1	1,6	4,1
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	2,4	2,1	43,9	7,6	4,4	0,7	39,1
Rahoitusta ja vakuutusta palveleva toiminta	6,0	22,4	61,2	7,2	1,8	0,5	0,8
Muut palvelut	4,3	13,1	50,4	7,9	4,6	1,1	18,5
Sektori							
Teollisuus	9,7	13,1	46,7	12,0	7,5	2,9	8,1
Palvelut	6,6	11,0	48,1	12,6	4,8	1,0	15,8
Henkilöstön määrä							
10-19 henkeä	9,8	11,4	35,4	25,7	6,9	0,8	9,9
20-49 henkeä	7,3	7,3	43,6	19,7	9,6	1,0	11,5
50-249 henkeä	7,3	13,7	49,0	9,8	6,8	1,8	11,6
250-499 henkeä	7,4	10,8	48,5	12,6	5,7	2,6	12,6
500-999 henkeä	11,7	8,3	54,6	9,9	4,9	2,7	7,9
1000 tai enemmän	6,6	14,5	48,4	7,9	2,7	1,6	18,4
Kaikki	7,8	11,8	47,6	12,4	5,8	1,7	12,9

2. Koulutuskustannukset kustannuslajeittain toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän mukaan vuonna 2005¹⁾

	Koulutusajan palkat	Palkkiot koulutuksen järjestäjille	Osallistujien matka- ja kulukorvaukset	Oman koulutus- henkilöstön palkat	Tila-, väline- ja materiaali- kustannukset	Maksut rahastoihin	Saadut avustukset
	%	%	%	%	%	%	%
Toimiala							
Mineraalien kaivu	57,0	27,6	5,8	5,3	0,0	4,3	0,0
Elintarvikkeiden valmistus	44,8	42,9	8,3	0,5	1,3	2,4	0,2
Tekstiilien ja vaatteiden valmistus	40,9	47,9	11,1	0,2	0,0	0,3	0,4
Massan, paperituotteiden valmistus	43,9	40,5	13,0	1,8	0,6	1,4	1,2
Polttoaineiden ja kemiallisten tuotteiden valmistus	67,8	26,9	2,7	1,1	0,7	1,5	0,8
Metallituotteiden valmistus	49,7	39,0	6,3	3,2	1,7	1,2	1,0
Koneiden ja laitteiden valmistus	40,8	33,2	5,9	20,1	0,0	0,4	0,5
Kulkuneuvojen valmistus	61,1	26,2	11,8	1,0	0,2	0,6	0,9
Puutavaran, huonekalujen valmistus	34,5	46,6	2,0	10,2	3,5	4,8	1,5
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	58,2	21,0	4,3	16,2	0,6	0,1	0,3
Rakentaminen	60,6	27,7	3,7	6,9	0,3	1,4	0,6
Moottori- ajoneuvojen ym. kauppa	34,7	40,0	20,5	1,8	0,2	4,5	1,7
Tukkukauppa	37,8	33,2	25,2	4,2	1,4	0,6	2,4
Vähittäiskauppa	32,6	39,2	16,6	9,1	3,1	2,6	3,3
Majoitus ja ravitsemustoiminta	51,0	31,3	10,1	5,4	1,6	0,6	0,0
Kuljetus, varastointi, tietoliikenne	44,2	33,4	9,5	9,6	1,9	1,4	0,1
Posti- ja teleliikenne	34,8	45,9	13,0	5,6	0,8	0,5	0,6
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	34,0	52,3	9,2	2,8	0,9	0,8	0,0
Rahoitusta ja vakuutusta palveleva toiminta	51,7	33,8	7,4	5,3	1,2	0,5	0,0
Muut palvelut	48,6	35,0	5,5	7,7	3,0	0,3	0,0
Sektori							
Teollisuus	50,8	35,7	5,6	5,5	1,4	2,0	1,0
Palvelut	43,1	36,7	11,0	6,8	2,3	0,9	0,7
Henkilöstön määrä							
10-19 henkeä	38,1	33,0	21,0	4,8	2,7	0,9	0,5
20-49 henkeä	35,9	35,5	18,1	7,3	5,0	0,8	2,5
50-249 henkeä	46,5	39,5	7,4	5,1	1,2	0,9	0,6
250-499 henkeä	47,3	37,9	6,8	6,7	1,0	0,9	0,7
500-999 henkeä	50,3	33,3	7,2	6,8	2,3	0,9	0,8
1000 tai enemmän	50,9	35,0	4,6	6,4	1,0	2,6	0,5
Kaikki	46,7	36,2	8,4	6,2	1,9	1,4	0,9

1) Kokonaiskustannukset muodostuvat laskemalla yhteen kustannuserät 1-6 ja vähentämällä summasta saadut avustukset.

3. Koulutuskustannukset toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän mukaan vuonna 2005

	Kustannukset palkansaajaa kohden			Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista
	Koulutusajan palkat	Suorat koulutuskustannukset	Kustannukset yhteensä	
	Euroa	Euroa	Euroa	%
Toimiala				
Mineraalien kaivu	203	138	357	0,8
Elintarvikkeiden valmistus	180	213	402	1,1
Tekstiilien ja vaatteiden valmistus	120	173	293	1,0
Massan, paperituotteiden valmistus	374	475	850	1,9
Polttoaineiden ja kemiallisten tuotteiden valmistus	633	294	933	2,2
Metallituotteiden valmistus	269	272	542	1,3
Koneiden ja laitteiden valmistus	106	154	260	0,7
Kulkuneuvojen valmistus	128	82	210	0,6
Puutavaran, huonekalujen valmistus	285	515	826	1,6
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	1328	960	2283	4,5
Rakentaminen	208	132	343	0,9
Moottoriajoneuvojen ym. kauppa	139	250	401	1,3
Tukkukauppa	263	445	695	1,6
Vähittäiskauppa	83	174	256	1,1
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	113	107	222	0,9
Kuljetus, varastointi, tietoliikenne	162	200	367	0,8
Posti- ja teleliikenne	235	440	674	2,2
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	496	950	1458	3,2
Rahoitusta ja vakuutusta palveleva toiminta	423	391	819	1,3
Muut palvelut	246	259	506	1,8
Sektori				
Teollisuus	305	289	600	1,4
Palvelut	202	266	469	1,5
Henkilöstön määrä				
10 - 19 henkeä	117	188	306	0,8
20 - 49 henkeä	156	286	435	1,3
50 - 249 henkeä	225	258	484	1,5
250 - 499 henkeä	310	344	655	1,8
500 - 999 henkeä	357	352	710	1,8
1000 henkeä tai enemmän	280	258	550	1,4
Kaikki	244	275	522	1,5

4. Kurssikoulutustuntien jakautuminen koulutusaloittain toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän mukaan vuonna 2005

	Työelämän henkilökohtaiset taidot	Tuotanto, tekniikka	Ympäristö, terveys	Tietojen käsittely, tietotekniikka	Myynti, markkinointi
	%	%	%	%	%
Toimiala					
Mineraalien kaivu	16,8	5,2	15,1	11,6	11,7
Elintarvikkeiden valmistus	18,3	11,3	15,8	14,8	6,3
Tekstiilien ja vaatteiden valmistus	48,0	10,1	8,9	7,2	6,9
Massan, paperituotteiden valmistus	11,4	41,3	15,4	9,4	3,2
Polttoaineiden ja kemiallisten tuotteiden valmistus	15,5	20,2	21,7	5,1	5,8
Metallituotteiden valmistus	35,0	24,5	21,5	6,4	2,1
Koneiden ja laitteiden valmistus	17,2	21,7	10,5	13,1	6,4
Kulkuneuvojen valmistus	19,8	25,5	5,0	9,3	1,4
Puutavaran, huonekalujen valmistus	7,9	25,6	13,7	12,1	8,7
Sähkö-, kaas- ja vesihuolto	12,3	35,1	13,8	6,8	6,8
Rakentaminen	17,0	24,7	31,9	5,0	1,9
Moottoriajoneuvojen ym. kauppa	32,3	12,7	1,9	3,4	19,5
Tukkukauppa	13,4	5,1	4,8	17,5	23,0
Vähittäiskauppa	36,4	1,9	1,3	1,9	42,7
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	29,0	0,3	0,2	4,7	11,8
Kuljetus, varastointi, tietoliikenne	28,6	11,1	7,2	2,9	4,0
Posti- ja teleliikenne	10,2	33,4	6,3	15,9	15,1
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	23,7	2,8	0,7	6,8	40,0
Rahoitusta ja vakuutusta palveleva toiminta	32,1	3,0	0,6	5,6	16,1
Muut palvelut	18,9	8,5	3,4	12,9	5,5
Sektori					
Teollisuus	19,7	25,9	18,3	8,5	4,5
Palvelut	21,8	8,1	3,5	10,5	13,1
Henkilöstön määrä					
10-19 henkeä	22,0	21,3	4,1	3,3	17,1
20-49 henkeä	18,3	7,7	3,5	4,4	6,4
50-249 henkeä	21,9	10,7	9,6	12,4	14,8
250-499 henkeä	21,9	14,2	9,9	11,4	10,2
500-999 henkeä	18,6	19,8	12,5	10,0	4,1
1000 tai enemmän	21,8	21,4	13,0	10,1	7,8
Kaikki	20,9	16,0	10,1	9,6	9,3

4. jatkuu, Kurssikoulutustuntien jakautuminen koulutusaloittain toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän mukaan vuonna 2005

	Johtaminen, hallinto, toimistotyö, kirjanpito, laskenta	Palvelutyöhön liittyvä koulutus	Kielet	Muu koulutusaihe	Yhteensä
	%	%	%	%	%
Toimiala					
Mineraalien kaivu	12,9	1,5	12,8	12,4	100,0
Elintarvikkeiden valmistus	14,5	0,2	8,3	10,5	100,0
Tekstiilien ja vaatteiden valmistus	9,8	0,4	4,4	4,3	100,0
Massan, paperituotteiden valmistus	7,6	0,1	9,3	2,5	100,0
Polttoaineiden ja kemiallisten tuotteiden valmistus	12,1	0,4	9,1	10,1	100,0
Metallituotteiden valmistus	3,7	0,0	4,5	2,4	100,0
Koneiden ja laitteiden valmistus	12,5	0,7	10,1	7,8	100,0
Kulkuneuvojen valmistus	5,0	0,0	0,6	33,3	100,0
Puutavaran, huonekalujen valmistus	10,2	0,2	4,7	16,9	100,0
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	7,0	1,0	3,4	13,8	100,0
Rakentaminen	9,9	0,5	1,8	7,2	100,0
Moottoriajoneuvojen ym. kauppa	9,1	1,0	2,5	17,5	100,0
Tukkukauppa	14,0	0,5	15,5	6,1	100,0
Vähittäiskauppa	9,4	0,3	0,8	5,1	100,0
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	16,4	33,6	3,5	0,4	100,0
Kuljetus, varastointi, tietoliikenne	7,1	14,8	2,2	22,2	100,0
Posti- ja teleliikenne	10,3	0,3	2,0	6,5	100,0
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	13,8	0,2	6,0	6,1	100,0
Rahoitusta ja vakuutusta palveleva toiminta	6,3	0,0	15,5	20,7	100,0
Muut palvelut	8,3	23,0	5,4	14,0	100,0
Sektori					
Teollisuus	8,8	0,4	6,4	7,5	100,0
Palvelut	9,5	15,8	5,4	12,3	100,0
Henkilöstön määrä					
10-19 henkeä	16,2	3,5	1,2	11,3	100,0
20-49 henkeä	8,2	41,6	4,2	5,7	100,0
50-249 henkeä	11,0	2,4	6,1	11,1	100,0
250-499 henkeä	11,1	2,6	7,0	11,6	100,0
500-999 henkeä	7,7	4,9	7,1	15,2	100,0
1000 tai enemmän	7,5	3,2	6,0	9,1	100,0
Kaikki	9,2	9,0	5,8	10,2	100,0

5. Kurssikoulutukseen osallistuneet ikäryhmän sekä toimialan, sektorin ja henkilöstön määrän mukaan vuonna 2005

	Alle 25-vuotiaat	25-54 -vuotiaat	55-vuotiaat tai vanhemmat	Kaikki
	%	%	%	%
Toimiala				
Mineraalien kaivu	19,8	41,9	33,5	38,7
Elintarvikkeiden valmistus	29,0	36,8	23,1	33,9
Tekstiilien ja vaatteiden valmistus	12,4	24,0	14,7	21,3
Massan, paperituotteiden valmistus	42,0	59,2	56,8	52,6
Polttoaineiden ja kemiallisten tuotteiden valmistus	34,0	51,3	44,6	57,5
Metallituotteiden valmistus	36,8	42,7	40,9	48,5
Koneiden ja laitteiden valmistus	31,7	26,1	16,8	42,0
Kulkuneuvojen valmistus	45,9	34,6	30,2	25,2
Puutavaran, huonekalujen valmistus	49,0	53,6	47,2	35,1
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	62,3	85,2	80,9	82,9
Rakentaminen	26,7	34,9	28,1	33,2
Moottoriajoneuvojen ym. kauppa	18,8	34,5	26,3	30,0
Tukkukauppa	18,8	37,8	24,2	34,2
Vähittäiskauppa	27,7	41,0	37,7	37,2
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	19,0	47,9	35,9	42,0
Kuljetus, varastointi, tietoliikenne	24,6	41,9	22,6	37,1
Posti- ja teleliikenne	6,9	42,2	30,9	30,8
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	55,8	63,1	61,3	62,4
Rahoitusta ja vakuutusta palveleva toiminta	32,4	37,7	50,3	38,2
Muut palvelut	18,1	40,8	30,6	35,6
Sektori				
Teollisuus	36,3	44,4	39,1	43,0
Palvelut	20,9	41,4	30,5	36,5
Kokoluokka				
10 - 19 henkeä	19,5	26,9	14,4	24,7
20 - 49 henkeä	17,4	36,9	25,3	32,4
50 - 249 henkeä	16,5	33,8	26,9	30,7
250 - 499 henkeä	15,7	42,1	41,7	38,4
500 - 999 henkeä	40,0	50,1	39,9	47,3
1000 henkeä tai enemmän	34,8	55,1	44,9	50,9
Kaikki	24,8	42,7	34,2	39,2

6. Muita koulutusmuotoja järjestäneiden yritysten osuus ja osallistuneiden osuus vuonna 2005

	Järjestäneiden yritysten osuus	Muihin koulutusmuotoihin osallistuneiden osuus ¹				
		Koulutus-, opastus-, harjoitus-jaksot ¹	Työkierto, koulutus-komennus ¹	Oppimisryhmät, laatupiirit ¹	Itseopiskelu ¹	Konferenssit, seminaarit ¹
	%	%	%	%	%	%
Toimiala						
Mineraalien kaivu	31,7	6,3	1,5	2,9	0,7	7,5
Elintarvikkeiden valmistus	51,9	25,3	16,5	6,4	1,9	13,5
Tekstiilien ja vaatteiden valmistus	37,5	3,5	1,0	1,7	1,6	2,9
Massan, paperituotteiden valmistus	72,4	9,9	3,3	1,3	1,4	9,9
Polttoaineiden ja kemiallisten tuotteiden valmistus	66,1	24,0	6,1	2,5	1,2	11,6
Metallituotteiden valmistus	55,5	36,9	2,7	3,5	1,6	9,5
Koneiden ja laitteiden valmistus	57,2	14,6	3,9	5,0	2,3	10,1
Kulkuneuvojen valmistus	52,3	11,9	0,4	2,5	0,5	4,4
Puutavaran, huonekalujen valmistus	51,4	6,6	2,2	1,2	0,8	6,5
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	81,5	20,4	0,3	2,1	1,2	31,2
Rakentaminen	51,7	11,6	0,9	1,7	2,5	5,7
Moottorijoneuvojen ym. kauppa	57,2	21,7	4,1	4,1	10,3	14,9
Tukkukauppa	58,5	18,6	2,7	3,1	5,9	16,9
Vähittäiskauppa	57,4	15,2	2,6	4,4	5,8	8,6
Majoitus ja ravitsemustoiminta	43,5	8,2	1,0	2,2	2,0	5,3
Kuljetus, varastointi, tietoliikenne	59,1	21,4	5,3	1,4	1,3	3,6
Posti- ja teleliikenne	75,5	22,9	2,0	2,2	2,8	11,9
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	72,3	23,1	7,6	2,9	21,8	11,3
Rahoitusta ja vakuutusta palveleva toiminta	67,8	6,6	2,7	0,8	1,7	10,7
Muut palvelut	54,6	13,2	0,7	1,3	2,3	9,0
Sektori						
Teollisuus	55,8	16,4	3,7	2,8	1,7	9,2
Palvelut	56,5	15,9	2,3	2,2	3,9	9,0
Henkilöstön määrä						
10-19 henkeä	53,4	11,1	1,5	4,5	5,3	13,7
20-49 henkeä	53,1	13,3	1,7	3,4	2,2	10,3
50-249 henkeä	63,4	12,1	2,1	3,4	3,0	9,2
250-499 henkeä	80,5	16,0	2,9	1,1	2,0	10,1
500-999 henkeä	92,8	26,0	5,8	2,4	4,8	10,1
1000 tai enemmän	91,0	19,1	3,5	1,2	2,6	6,7
Kaikki	56,2	16,1	2,9	2,5	3,0	9,1

1) Taulukon luvut korjattu 8.12.2008. Korjaukset on merkitty punaisella.

7. EU-maiden (ml. Norja) keskeiset tulokset¹⁾

	Kurssikoulutusta järjestäneitä yrityksiä	Osallistuneiden osuus ²⁾		Koulutustuntien määrä ²⁾		Koulutus-kustannusten osuus työvoimakustannuksista
		kaikista työntekijöistä	koulutusta järjestäneiden yritysten työntekijöistä	palkansaajaa kohti	koulutukseen osallistunutta kohti	
	%	%	%			%
EU 27	49	33	43	9	27	1,6
Tsekin tasavalta	63	59	67	14	23	1,9
Slovenia	61	50	59	14	29	2,0
Luxemburg	61	49	60	16	33	2,0
Ranska	71	46	50	13	28	2,3
Ruotsi	72	46	51	15	34	2,1
Belgia	48	40	51	12	31	1,6
Suomi	70	39	46	10	25	1,5
Slovakia	38	38	56	12	32	1,8
Tanska	81	35	37	10	30	2,7
Hollanti	70	34	39	12	36	2,0
Espanja	38	33	51	9	26	1,2
Itävalta	67	33	38	9	27	1,4
Iso-Britannia	67	33	39	7	20	1,3
Malta	31	32	52	11	35	1,8
Saksa	54	30	39	9	30	1,3
Kypros	47	30	43	7	22	1,3
Italia	27	29	49	7	26	1,2
Norja	55	29	48	9	32	1,3
Portugali	32	28	46	7	26	1,1
Viro	56	24	32	7	27	1,6
Puola	24	21	36	6	30	1,3
Romania	28	17	31	5	31	1,1
Unkari	34	16	23	6	37	1,9
Bulgaria	21	15	33	4	30	1,1
Latvia	30	15	27	4	26	0,8
Liettua	26	15	28	5	32	1,2
Kreikka	19	14	28	3	25	0,6

1) Sarakkeen "Osallistuneiden osuus kaikista työntekijöistä" mukaisessa järjestyksessä. Pois lukien Irlanti.

2) Taulukon saraketeksti korjattu 26.11.2008. Korjaukset on merkitty punaisella.

Laatuseroste: CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus 2005

1. Tilastotietojen relevanssi

Yritysten kustantama henkilöstökoulutus -tutkimus (Continuing Vocational Training Survey - CVTS) toteutetaan noin viiden vuoden välein Euroopan parlamentin ja komission asetusten pohjalta. Kahden ensimmäinen tutkimuksen CVTS1:n ja CVTS2:n täytäntöönpano perustui Eurostatin ja osanottajamaiden välisiin ”herrasmiessopimuksiin”. CVTS1 tehtiin vuonna 1994 vuotta 1993 koskien. Tutkimus toteutettiin silloin 12 Euroopan unionin jäsenmaassa, eikä Suomi osallistunut tiedonkeruuseen. CVTS2 toteutettiin vuonna 2000 vuotta 1999 koskien 15 Euroopan unionin jäsenmaassa, yhdeksässä ehdokasmaassa ja Norjassa. Tutkimuksen kolmas kierros (CVTS3) toteutettiin parlamentin ja komission asetuksiin perustuen kaikissa nykyisissä 27 jäsenmaassa sekä Norjassa vuonna 2006 ja se koski vuotta 2005. Suomessa tutkimuksesta on vastannut Tilastokeskus.

Tutkimuksella selvitetään työnantajan kustantamaa henkilöstökoulutusta, koulutukseen osallistuneiden ja henkilöstökoulutuksena saatujen koulutuspäivien määrää, koulutuksen sisältöä ja järjestäjää sekä koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia kustannustekijöittäin. Kurssikoulutuksen ohessa selvitetään osallistumista muuhun koulutukseen: opiskelu työn ohessa, työkierto ja laaturyhmät, itseopiskelu sekä osallistuminen konferensseihin ja seminaareihin. Lisäksi selvitetään oppisopimuskoulutukseen osallistumista, yrityksen koulutusperiaatteita, koulutuksen muutostrendejä sekä koulutuksen järjestämisen esteitä.

Henkilöstökoulutukseen lasketaan mukaan kurssikoulutus, muu kuin kurssimainen koulutus työpaikalla tai sen ulkopuolella sekä oppisopimuskoulutus. Kurssikoulutuksella tarkoitetaan kaikkea ennalta suunniteltua muodollista koulutusta, joka on järjestetty erikseen (ei tapahdu työn ohella). Koulutuksella on ohjelma ja tavoitteet ja sitä antavat ohjaajat, opettajat tai luennoitsijat. Kurssit voivat olla joko sisäisesti hoidettuja (yrityksen itse suunnittelema tai järjestämiä) tai ulkoisesti järjestettyjä.

Muihin opiskelumuotoihin luetaan suunnitellut koulutus- tai harjoittelujaksot, työkierto, työntekijävaihdot tai työopetuskomennukset, osallistuminen oppimisryhmiin tai laatupiireihin, itseopiskelu, etäopiskelu sekä konferensseissa, workshoppeissa, luennoilla ja seminaareissa saatu opetus. Myös tämän koulutuksen tulee olla suunniteltua ja sen tavoitteena on oppiminen.

Vuoden 2005 tutkimuksessa selvitettiin ensimmäistä kertaa myös oppisopimuskoulutukseen osallistumisen määrää ja kustannuksia.

Tutkimuksella selvitetään yritysten tarjoamaa koulutusta 12 kuukauden viiteajanjaksolta.

2. Tilastotutkimuksen menetelmäkuvaus

Tutkimuksen otoskehikko käsitti kaikki vähintään kymmenen työntekijän yksityisen sektorin yritykset pois lukien maa- ja metsätalousala, koulutusala, sosiaali- ja terveysala sekä julkinen hallinto. Tutkimuskehikko kattoi 15 947 yritystä, joista otokseen poimittiin noin 3 000 yritystä. Otos poimittiin satunnaisotantana kolmen kokoluokan ja 20 toimialaluokan muodostamissa ositteissa, kuitenkin siten, että mukaan otettiin kaikki yli 100 työntekijän yritykset. Otos poimittiin Tilastokeskuksen yritysrekisteristä.

Vastaustietojen perusteella tutkimuksen ylipeitto oli 2,3 prosenttia, mutta vastaamattomiin voi sisältyä suhteellisesti enemmän kehikon ulkopuolisia yrityksiä.

Tutkimusvälineistö oli suunniteltu postikyselypohjaiseen tietojenkeruuseen, mikä oli perusväline useimmissa osallistujamaissa. Monissa maissa oli käytössä lisäksi web-tiedonkeruulomake. Sallittua oli kuitenkin kerätä tiedot myös puhelin- tai käyntihaastatteluna.

Suomessa tietojenkeruu tehtiin kaksivaiheisena. Aluksi haastattelija otti yhteyttä suurimpiin yrityksiin (yli puolet otoksesta) puhelimitse ja selvitti yrityksen koulutusasioita vastaavan henkilön, jolle postikysely voitiin kohdentaa. Kaikille otokseen poimituille yrityksille lähetettiin kyselylomake postitse. Sen yhteydessä yritykset saivat käyttäjätunnuksen salasanoineen, joiden avulla tiedot oli mahdollista tallentaa sähköisen web-lomakkeen avulla. Vastaamattomille yrityksille lähetettiin kaksi muistutusta lomakkeen palauttamisesta.

Määräajan jälkeen CATI -keskuksen haastattelijat ottivat yhteyttä niihin yrityksiin, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn postitse eivätkä web-lomakkeella. Haastattelijat pyrkivät motivoimaan vastaajia osallistumaan tutkimukseen, mutta eivät tehneet lomakkeelle kerättäviä tietoja koskevia puhelinhaastatteluja. Puhelinhaastatteluja ei tehty, koska vastaaminen vaati kohtalaisen paljon aikaa, tiedon hakua sekä laskemista.

Lomakkeiden tarkistamisen yhteydessä tutkijat tilastosta tekivät runsaasti yhteydenottoja vastanneisiin yrityksiin puhelimitse tai sähköpostin avulla. Yhteydenotoilla pyydettiin selvennystä olemassa oleviin tai täydennystä lomakkeelta puuttuviin tietoihin.

Vastanneista 60 prosenttia palautti tiedot paperilomakkeella ja 40 prosenttia antoi tiedot sähköisen web-lomakkeen kautta.

3. Tietojen oikeellisuus ja tarkkuus

Otostutkimuksilla saatujen tietojen luotettavuuteen vaikuttavat mittausvirheet, vastauskato sekä otannasta aiheutuva satunnaisvaihtelu. Mittausvirheitä voi syntyä muun muassa kysymysten virheellisestä tulkinnasta tai merkinnästä. Tutkimuksessa käytettiin yhtenäisiä käsitteitä, mutta kansalliset käytännöt koulutustoimintojen kirjaamisessa saattavat poiketa runsaastikin eri maiden välillä.

Tutkimuksessa kysyttiin paljon määrätietoja, joiden hankkiminen oli työlästä, ellei yrityksellä ollut koulutuksen seurantajärjestelmää juuri lomakkeella pyydettyjen indikaattoreiden osalta. Lisäksi lukuisten määrätietojen merkitsemisessä voi tapahtua tahattomia virheitä lomakkeen täyttövaiheessa. Lomakkeiden tarkistus- ja tietojen käsittelyvaiheessa mittaus- ja tulkintavirheitä pyrittiin korjaamaan uusintayhteydenotoilla yrityksiin.

Erityisen tärkeä tekijä tietojen luotettavuuden ja edustavuuden kannalta postikyselytutkimuksessa on yksikkökato. Jälkiosituksella toteutetussa aineiston painotuksessa oletetaan, että vastaaminen tai vastaamattomuus on riippumatonta itse tutkittavan ilmiön, tässä tapauksessa henkilöstökoulutuksen järjestämisen suhteen. Jos vastaaminen tutkimukseen taas on kytköksissä koulutuksen tarjoamiseen, niin tietojen oikeellisuus kärsii, varsinkin jos vastausosuus jää alhaiseksi. Yleensä tutkimuksissa ei kuitenkaan pystytä selvittämään vastaamattomuuden ja tutkittavan ilmiön keskinäistä riippuvuutta.

Taulukko 1. Vastausosuudet toimialan ja henkilöstön määrän mukaan

Toimiala	Henkilöstön määrä				
	10–49	50–249	250+	Kaikki	Ikm
	%	%	%	%	
Teollisuustoimialat					
Elintarviketeollisuus	58,6	48,1	30,8	49,3	67
Puu- ja paperiteollisuus	54,8	39,1	46,8	46,7	149
Metalliteollisuus	56,3	43,1	45,5	48,3	276
Rakentaminen	38,9	46,3	39,1	42,6	81
Muu teollisuus	53,3	56,2	35,0	51,3	179
Palvelutoimialat					
Kauppa	36,9	36,7	28,8	34,9	154
Majoitus- ja ravintolatoiminta	31,5	37,2	28,6	33,1	43
Kuljetus- ja liikenne	35,2	37,8	50,0	39,8	107
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	48,5	50,9	9,5	43,8	63
Muut palvelut	23,1	34,5	36,4	33,2	121
Sektori					
Teollisuus	53,4	45,8	41,5	48,0	752
Palvelut	35,8	37,3	34,2	36,2	488
Kaikki	46,1	41,7	37,8	42,6	1240
Yritysten lukumäärä	484	549	207	1240	

CVTS3 -tutkimuksessa vastausaktiivisuus oli kääntäen verrannollinen yrityksen kokoon - suurten yritysten vastausaktiivisuus oli alhaisin. Henkilöstömäärältään suurten yritysten merkitys yritysten koulutusaktiviteettien kuvaamisessa on kuitenkin suurempi kuin niiden osuus otosyksiköistä. Suurten yritysten haluttomuus vastata saattaa johtua tietojen antamisen taakasta, sillä suuri henkilöstömäärä ja koulutusvolyymi merkitsevät myös suurempaa vastaustaakkaa.

Suurten ja pienten yritysten erilainen vastausaktiivisuus voi aiheuttaa epävarmuutta myös tuloksiin, jos vastaustaakka on karsinut aineistosta juuri koulutuksen suhteen aktiivisia yrityksiä. Silloin tutkimuksen keskeiset indikaattorit aliarvioisivat yritysten koulutuspanostuksia. Käytettävissä olevien tietojen pohjalta tätä ei kuitenkaan voida vahvistaa.

4. Julkaistujen tietojen ajantasaisuus ja oikea-aikaisuus

CVTS -tutkimus toteutetaan noin viiden vuoden välein Euroopan komission soveltamisasetuksen perusteella. Seuraavan tutkimuksen viitevuosi on 2010 ja tietojen keruu tapahtunee vuonna 2011.

Suuren osanottajamäärän sekä tiedonkeruun ja aineiston käsittelyn työläyden vuoksi tulokset julkaistaan puolitoista - kaksi vuotta tiedonkeruun käynnistymisen jälkeen.

5. Tietojen saatavuus ja läpinäkyvyys/selkeys

Kansallinen raportointi toteutetaan pääosin nettipohjaisena tilaston kotisivulla (www.tilastokeskus.fi/til/cvts/). Sivulta löytyvät tilaston aikaisemmat julkistukset, tilaston kuvaus ja käsitteet, katsaukset, taulukot ja selosteet.

Eurostatin muodostamasta eri maiden aineistot sisältävästä tietokannasta voidaan tuottaa maakohtaisia vertailutaulukoita mm. yrityksen toimialan ja kokoluokan sekä sukupuolen ja ikäryhmän mukaan. Lisäksi Eurostat julkaisee yhteenvedon kansainvälisen aineiston keskeisistä tunnusluvuista.

Tutkijaryhmät voivat saada tunnistamattoman ja aggregoidun kansallisen tai kansainvälisen aineiston käyttöönsä erityisen käyttö lupamenettelyn kautta. Kukin osanottajavaltio päättää aineiston luovuttamisesta kuitenkin omien tietosuojakäytäntöjensä ja aineiston luovuttamismenettelyjensä pohjalta.

6. Tilastojen vertailukelpoisuus

Tutkimusvälineistö muokattiin Euroopan unionin tilastoviraston Eurostatin ja osanottajamaiden yhteisissä palaverissa. Tiedot kerättiin yhteisesti hyväksytyyn harmonisoidun kyselylomakkeen avulla. Pieniä kansallisia poikkeamia yksittäisten kysymysten osalta sallittiin, mutta pääkysymykset koulutuksen määrätietojen osalta olivat kaikissa maissa yhteiset.

Eurostat laati yhteisen kyselylomakkeen tueksi käsikirjan käytetyistä käsitteistä, määritelmistä ja luokituksista helpottamaan tutkimusvälineistön soveltamista kansalliselle kielelle ja paikalliseen yrityskulttuuriin. Käsikirja sisälsi menettelytavat myös aineiston muokkaukseen, kuten yksikkökadon ja eräkadon käsittelyyn sekä aineiston painotukseen.

Pääosa vuoden 2005 tutkimuksen indikaattoreista on vertailukelpoisia vuoden 1999 tuloksiin. Tutkimuksen ydinkäsitteisiin tehtiin vain täsmentäviä tarkennuksia. Kurssikoulutukseen osallistuneiden ikärakennetta ja oppisopimuskoulutusta koskevat kysymykset eivät olleet mukana vuoden 1999 lomakkeella.

Henkilöstökoulutukseen osallistumista selvitetään myös Tilastokeskuksen henkilö pohjaisessa Aikuiskoulutustutkimuksessa (vuosina 1980, 1990, 1995, 2000 ja 2005). Lisäksi työvoimatutkimuksessa on selvitetty henkilöstökoulutukseen osallistuneiden määrää vuodesta 1982 vuoteen 2003 asti. Edellä mainituista henkilö pohjaisista haastattelututkimuksista voidaan tuottaa osallistumisen volyymitietoja väestötasolla, mutta yritys- ja toimialatarkastelulle nämä aineistot asettavat rajoituksia. Koulutukseen osallistumisen kustannuksia ei henkilö pohjaisilla tutkimuksilla ole vielä selvitetty.

Tilastollista vertailua eri tutkimusten välillä vaikeuttaa kuitenkin koulutus- että työpaikkakäsitteen erilaisuus sekä erot tutkimusasetelman, tiedonkeruumenetelmän ja kohdejoukon suhteen. CVTS -tutkimuksessa kohdeyksikkönä oli yritys, työvoimatutkimuksessa työpaikka vastaa lähinnä toimipaikka -käsitettä ja aikuiskoulutustutkimuksessa työpaikka määrittyy vastaajan jäsentämänä subjektiivisesti. Tämän tutkimuksen kohdejoukon (vähintään 10 työntekijän yksityisen sektorin yritykset) mukaista rajausta onkin vaikea täsmällisesti tehdä työvoimatutkimuksen ja aikuiskoulutustutkimuksen tietojen perusteella.

Aikuiskoulutustutkimus tehdään käyntihaastatteluna, työvoimatutkimus toteutetaan pääosin puhelinhaastatteluna ja CVTS -tutkimuksen tiedot kerätään itse täytettävällä paperi- ja web-lomakkeella. Keskeiset indikaattorit eri tietolähteistä antavat kuitenkin varsin samanlaisen kuvan henkilöstökoulutukseen osallistumisen tasosta niiltä osin, kun eri tutkimusten tietoja voidaan vertailla.

Yritysten näkökulmasta henkilöstökoulutukseen osallistumista ja yritysten koulutustarpeita ovat selvittäneet myös Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto (TT) ja Palvelutyönantajat (PT) sekä nyttemmin Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK). EK:n selvitykset ja CVTS poikkeavat jonkin verran sekä käsitteiltään että kohdejoukoltaan eikä koulutusta koskevien tunnuslukujen tasovertailu sen vuoksi ole perusteltua. Sen sijaan tutkimusten aikasarjat kertovat samansuuntaisesta kehityksestä yritysten panostuksesta koulutukseen.

7. Yhtenäisyys

Yritysten henkilöstökoulutus -tilaston sisältö on pääosin määritelty Euroopan parlamentin asetuksessa. Tiedot kerätään ja tilasto julkaistaan noin viiden vuoden välein Euroopan komission kunkin tiedonkeruun ajankohtaa koskevan asetuksen pohjalta. Seuraava tiedonkeruu toteutettaneen vuonna 2011.

Yritysten kustantama henkilöstökoulutus -tutkimuksen tietojen vertailukelpoisuutta muihin henkilöstökoulutusta koskeviin tilastoihin ja tutkimuksiin on käsitelty edellisessä luvussa.

Suomen virallinen tilasto
Finlands officiella statistik
Official Statistics of Finland

Koulutus 2008

Lisätietoja

Hannu Virtanen 09-1734 2514

Tarja Seppänen 09-1734 3220

Vastaava tilastojohtaja:

Riitta Harala

aikuisenkoulutus@tilastokeskus.fi

www.tilastokeskus.fi

Asiakaspalaute: www.tilastokeskus.fi/palaute

Tilastokeskus, myyntipalvelu
PL 4C
00022 TILASTOKESKUS
puh. (09) 1734 2011
faksi (09) 1734 2500
myynti@tilastokeskus.fi
www.tilastokeskus.fi

ISSN 1796-0479
= Suomen virallinen tilasto
ISSN 1797-9471 (pdf)
ISBN 978-952-244-033-4 (pdf)