

Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuu työuranaikaisessa kouluttautumisessa



Antti Kauhanen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
antti.kauhanen@etla.fi

Suosittelava lähdeviittaus:

Kauhanen, Antti (5.6.2018).
”Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuu työuranaikaisessa kouluttautumisessa”.

ETLA Muistio No 67.
<https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-67.pdf>

Tiivistelmä

Työn murros on herättänyt jälleen keskustelua työuranaikaisesta kouluttautumisesta. Yksi tärkeä tähän aiheeseen liittyvä kysymys on se, kenen vastuulla kouluttautuminen on. Missä määrin osaamisen ylläpitämisestä ovat vastuussa yksilö, yritykset ja yhteiskunta?

Tätä kysymystä voidaan analysoida käsittelemällä kouluttautumista investointina. Kouluttautuminen on investointi, sillä siitä syntyy välittömiä kustannuksia, mutta hyödyt tulevat vasta tulevaisuudessa. Yksilön kouluttautumisesta hyötyvät potentiaalisesti yksilön lisäksi hänen työnantajansa ja yhteiskunta laajemmin. Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuun työuranaikaisesta kouluttautumisesta tulisi riippua siitä, kuinka paljon kukakin koulutusinvestoinnista hyötyy.

Kouluttautumisen tuotot ja niiden kohdentuminen eri osapuolille riippuu koulutuksen tuottamista taidoista ja työmarkkinoiden toiminnasta. Olemassa olevien tutkimusten pohjalta ei voida sanoa, investoidaanko kouluttautumiseen liian vähän vai liian paljon. Aikuis-koulutuksen vaikuttavuudesta tarvitaan huomattavasti lisää tietoa, jotta voitaisiin arvioida, ketkä koulutuksesta hyötyvät ja kuinka paljon. Tällaisen tiedon pohjalta voitaisiin tehdä päätelmiä siitä, kenen tulisi investoida kouluttautumiseen.

Abstract

The role of individuals, firms and the society in lifelong learning

Labor market restructuring has sparked discussion on lifelong learning. One important question deals with the proper distribution of responsibility for the updating of skills. What is the responsibility of individuals, firms and the society?

To analyze this question, it is useful to see lifelong learning as an investment. It is an investment because it causes immediate costs, but the benefits accrue in the future. The benefits of lifelong learning accrue not only to the individual, but also to her employer and the society at large. The division of responsibility for the investment should depend on the division of the returns to the investment.

The returns to educational investments depend on the type of skills invested in and the functioning of the labor markets. Existing studies do not conclusively show whether there is under- or overinvestment in lifelong learning. More research on the effectiveness of adult education is needed to assess who benefits from lifelong learning and how much. Based on this information it would be possible to assess who should be making the training investments.

Kiitän Pekka Vanhalaa, Vesa Vihriälää ja Hanna Virtasta kommentteista.

I thank Pekka Vanhala, Vesa Vihriälä and Hanna Virtanen for comments.

Avainsanat: Inhimillinen pääoma, koulutuksen tuotto

Key words: Human capital, returns to education

JEL: J24, I21

Koulutus on investointi

Koulutus on investointi yksilön osaamiseen. Kouluttautumisesta syntyy yksilötasolla kahdenlaisia kustannuksia. Ensiksi, koulutuksella on vaihtoehtoiskustannus. Koulutukseen käytetty aika on pois muusta tuottavasta toiminnasta. Toiseksi, koulutukseen liittyy suoria kustannuksia esimerkiksi kurssimaksujen ja oppimateriaalien muodossa. Kouluttautumisen tuotot syntyvät koulutuksen jälkeisestä korkeammasta tuottavuudesta ja suuremmasta todennäköisyydestä työllistyä ja pysyä työllisenä.

Koulutusta ja sen tuottoa voidaan arvioida ihan samalla tavalla kuin muitakin investointeja. Kouluttautuminen on kannattavaa, kun sen nykyhetken diskontatut tuotot ylittävät koulutuksen kustannukset.

Koulutusinvestoinnin kannattavuuteen vaikuttavat monet seikat. Nettotuotto on sitä suurempi mitä i) pienemmät ovat koulutuksen kustannukset, ii) mitä enemmän koulutus nostaa tuottavuutta ja iii) mitä pidempään koulutuksesta saadaan tuottoja. Viimeinen kohta tarkoittaa mm. sitä, että koulutusinvestoinnit ovat suurempia nuorena ja pienempiä vanhempana.

Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuun työuranaikaisesta kouluttautumisesta tulisi riippua siitä, kuinka paljon kukakin koulutusinvestoinnista hyötyy. Yksilön kouluttautumisesta hyötyvät potentiaalisesti yksilön lisäksi hänen työnantajansa ja yhteiskunta laajemminkin. Koulutuksen kustannuksia ei kannata maksaa, jos joku muu korjaa valtaosan koulutuksen tuotoista. Tämän kysymyksen analysointia varten täytyy miettiä työmarkkinoiden markkinarakennetta ja erilaisia osaamisen muotoja täsmällisemmin.

Milloin yksilön kannattaa kouluttautua?

Mietitään aluksi tilannetta, jossa yksilö vastaa itse koulutuksen kustannuksista. Hän siis jää esimerkiksi palkattomalle opintovapaalle töistä opiskellakseen uuden tutkinnon. Tällainen investointi kannattaa tehdä, jos koulutuksen suorittaminen nostaa ansioita niin paljon, että

koulutusinvestoinnille saa kunnan tuoton. Ansiot voivat nousta esimerkiksi siten, että koulutuksen avulla pystyy suoriutumaan aiemmassa työssään paremmin, se mahdollistaa siirtymisen korkeampipalkkaiseen työhön tai nostaa todennäköisyyttä pysyä työllisenä.

Milloin yksilö pystyy korjaamaan koulutuksen tuotot itselleen? Jos koulutuksen tarjoamat taidot ovat sellaisia, että ne nostavat tuottavuutta useissa työpaikoissa, niin on todennäköisempää, että uudet taidot näkyvät ansioissa. Jos esimerkiksi opistoinnin suorittaa diplomi-insinöörin tutkinnon, on hyvin todennäköistä, että hänen ansionsa nousevat. Jos taas taidot ovat hyvin sidoksissa yhteen työnantajaan tai ammattiin, jolle on vain vähän kysyntää työmarkkinoilla, työntekijän voi olla vaikeampaa löytää työnantajaa, joka olisi valmis maksamaan hänelle enemmän.

Jos siis työmarkkinat ovat kilpailulliset ja koulutuksella hankittavat taidot yleisesti tuottavuutta nostavia, saa yksilö valtaosan koulutuksen tuotosta ja silloin hänen myös tulee kantaa merkittävä osa kustannuksista. Yritys ei juuri hyödy, sillä sen on nostettava henkilön palkkaa tuottavuuden nousua vastaavasti. Yhteiskunnan kannattaa osallistua kustannuksiin, jos kouluttautumisella on positiivisia ulkoisvaikutuksia. Näihin palataan myöhemmin.

Milloin yrityksen kannattaa kouluttaa työntekijöitään?

Edellinen pohdinta antaa eväitä sen kysymyksen miettimiseen, milloin yrityksen kannattaa kouluttaa henkilöstöään. Yrityksellekin aiheutuu kahdenlaisia kustannuksia työvoimansa kouluttamisesta. Ensiksi, koulutuksen aikana työntekijät eivät tuota yritykselle arvonlisää. Toiseksi, koulutuksesta aiheutuu suoria kustannuksia. Yrityksen kannattaa kantaa nämä kustannukset, jos se saa riittävän ison osan koulutuksen tuotosta.

Yrityksen näkökulmasta koulutuksen tuottoon vaikuttaa kaksi asiaa: koulutuksen tuoma tuottavuuden kasvu ja koulutuksen vaikutukset työntekijöiden palkkoihin. Yritys saa isomman osan koulutuksen tuotosta, jos koulutus nostaa tuottavuutta enemmän kuin palkkoja. Tällainen tilanne on mahdollinen, jos koulutuksen tarjoamat taidot

ovat hyvin yrityskohtaisia tai jos työmarkkinat ovat hyvin epäkilpailulliset. Tämä edellyttää myös, että työntekijä pysyy yrityksen palveluksessa. Työmarkkinoilla, joissa työntekijät vaihtavat usein työnantajaa, ei yritysten kannata panostaa työntekijöiden koulutukseen, sillä hyödyt koulutuksesta korjaavat muut työnantajat.

Kilpailullisilla työmarkkinoilla yritysten ei kannata maksaa kuin yritysکوhtaisiin taitoihin liittyviä koulutuksia. Työmarkkinat eivät kuitenkaan tyypillisesti ole kovin kilpailulliset, vaan niillä esiintyy monenlaisia kitkoja. Kitkaisilla työmarkkinoilla yritystenkin kannattaa investoida työntekijöidensä yleisiin taitoihin, sillä niiden ei tarvitse nostaa palkkoja tuottavuuden nousua vastaavasti.

Mikä on yhteiskunnan rooli työuranaikaisessa koulutuksessa?

Yhteiskunnan puuttumista yksilöiden ja yritysten koulutusvalintoihin tarvitaan, jos ne investoivat yhteiskunnan näkökulmasta liikaa tai liian vähän koulutukseen. Työuranaikaiseen kouluttautumiseen investoidaan yhteiskunnan näkökulmasta liian vähän, jos tällaisella koulutuksella on positiivisia ulkoisvaikutuksia. Tämä tarkoittaa tilannetta, jossa koulutuksesta on yhteiskunnallisia hyötyjä, joita yksilö tai yritys ei ota huomioon koulutusvalintoja tehdessään. Kouluttautumisen positiivisia ulkoisvaikutuksia syntyy esimerkiksi työttömyys- ja syrjäytymisriskin vähenemisestä.

Yksilöt saattavat investoida liian vähän työuranaikaiseen koulutukseen myös luottorajoitteista johtuen. Jos koulutuksen rahoitus on kallista tai mahdotonta, yksilöt saattavat kouluttautua yhteiskunnan näkökulmasta liian vähän. Yritykset puolestaan saattavat ali-investoida yhteiskunnan näkökulmasta työntekijöidensä koulutukseen, koska ne eivät huomioi työntekijöidensä tulevien työnantajien hyötyjä heidän kouluttamisestaan. Työuranaikainen koulutus saattaa lisätä myös innovaatioita, joilla usein on positiivisia ulkoisvaikutuksia.

Yhteiskunnan roolia voidaan perustella myös oikeudenmukaisuusnäkökohdilla. Jos kouluttautumiseen vaikut-

tavat sellaiset yksilön omiin valintoihin liittymättömät tekijät, kuten sukupuoli tai perhetausta, voidaan tarvita yhteiskunnan puuttumista mahdollisuuksien tasa-arvon saavuttamiseksi. Tässä tapauksessa sopivaa politiikkaa ovat yksilökohtaiset tuet.

Tällä hetkellä ei tiedetä, investoidaanko kouluttautumiseen yleisesti liian vähän vai liian paljon. Tiedon puutteen keskeinen syy on se, että kustannusten ja tuottojen arvioiminen on erittäin hankalaa olemassa olevien tilastojen pohjalta. Kouluttautumisen ulkoisvaikutuksista tiedetään vielä vähemmän. Tutkimuksen perusteella ei siis voida arvioida, investoimmeko yhteiskunnan näkökulmasta sopivasti työuranaikaiseen koulutukseen.

Kuka tällä hetkellä investoi työuranaikaiseen koulutukseen?

Työllisten kouluttautumisen kustannuksista vastaavat Euroopassa merkittävin osin työnantajat, sillä he maksavat noin 66 % työntekijöidensä kouluttautumisesta OECD-maissa¹. Työnantajien investoinnit ovat taloudellisesti merkittäviä: koulutuskustannusten osuus työvoimakuluista Suomessa on noin 1,5 %². Palkansaajakorvausten ollessa Suomessa hieman yli 100 miljardia euroa, investoivat yritykset karkeasti arvioiden 1,5 miljardia vuodessa henkilöstökoulutukseen.

Yhteiskunta tukee kouluttautumista esimerkiksi työvoimapoliittisella koulutuksella (n. 250 miljoonaa euroa vuodessa³), aikuiskoulutustuella (190 miljoonaa euroa vuonna 2016⁴) ja opintotuella. Yritykset voivat saada verohelpotuksia tai koulutuskorvausta henkilöstönsä kouluttamisesta⁵. On myös huomattava, että tutkintomuotoinen koulutus on Suomessa usein maksutonta tai ainakin voimakkaasti yhteiskunnan tukemaa. Tämä on merkittävä yhteiskunnan panostus. Järjestöt ja säätiöt puolestaan myöntävät apurahoja aikuisten kouluttautumisen tueksi.

Yksilöt maksavat koulutuksestaan pitkälti tulonmenetyksen kautta, joskin osa tukimuodoista (kuten esimerkiksi aikuiskoulutustuki) kompensoi siitä osan.

Kuka hyötyy työuranaikaisesta koulutuksesta?

Tutkimukset ovat tuottaneet ristiriitaista tietoa työllisten kouluttautumisen hyödyistä yksilöille ja yrityksille⁶. Tuore katsaus päättyy kuitenkin siihen tulokseen, että työnantajan tarjoama koulutus nostaa sekä palkkoja että yritysten tuottavuutta⁷. Kouluttautumisen kustannusten mittaaminen on kuitenkin erittäin vaikeaa, ja tutkimuksia, joissa kouluttautumisen tuottoa voitaisiin arvioida, on hyvin vähän⁸. Yhteiskunnan hyötyjen arvioiminen on vielä vaikeampaa, eikä tällaisia tutkimuksia juuri ole.

Aikuisena suoritettujen tutkintojen hyötyjä yksilöille on arvioitu muutamissa tutkimuksissa⁹. Näiden tutkimusten kohderyhmät ja tarkastelun kohteena olevat koulutukset vaihtelevat, ja näistä syistä myös tulokset ovat hieman erilaisia eri tutkimuksissa. Useimmissa tutkimuksissa havaitaan, että kouluttautuminen nostaa tuloja, mutta vaikutukset eivät ole kovin suuria. Suomessa aikuiskoulutustuki auttaa työllisiä suorittamaan uusia tutkintoja ja vaihtamaan ammattia, mutta lyhyellä aikavälillä vaikutuksia ansioihin ei juuri ole¹⁰. Pidemmällä aikavälillä tilanne voi olla toinen.

Elinikäisen oppimisen kustannusten ja hyötyjen arviointi on nykytiedon valossa hankalaa. Tämä on tärkeä alue, josta tarvittaisiin lisää tutkimusta päätöksenteon tueksi.

Lopuksi

Työuranaikaisen kouluttautumisen vastuun jakautuminen yksilön, yritysten ja yhteiskunnan välillä on vaikea kysymys. Kouluttautumisen mieltäminen investoinniksi auttaa miettimään niitä seikkoja, jotka vaikuttavat kouluttautumisen tuottojen jakautumiseen yksilön, yritysten ja yhteiskunnan välillä. Tuottojen kohdentuminen puolestaan määrittää sen, kenen investointi kannattaa tehdä. Nykytutkimuksen valossa ei voida luotettavasti arvioida sitä, investoidaanko Suomessa liikaa vai liian vähän työuranaikaiseen kouluttautumiseen.

Aikuiskoulutuksen vaikuttavuudesta tarvitaan huomattavasti lisää tietoa, jotta voitaisiin arvioida, ketkä koulutuksesta hyötyvät ja kuinka suuria koulutuksen tuotot ovat. Koulutusjärjestelmän uudistuksien yhteydessä tulisi suunnitella, kuinka uudistuksen vaikutuksia voidaan luotettavasti arvioida. Tällaisen tiedon pohjalta voitaisiin tehdä parempia päätelmiä siitä, kenen tulisi investoida kouluttautumiseen ja kuinka paljon.

Viitteet

- 1 Brunello ym. (2007).
- 2 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Costs_of_continuing_vocational_training_courses_relative_to_total_labour_costs_for_all_enterprises,_2010_\(%25\)_ET17.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Costs_of_continuing_vocational_training_courses_relative_to_total_labour_costs_for_all_enterprises,_2010_(%25)_ET17.png)
- 3 <http://budjetti.vm.fi/indox/sisalto.jsp?year=2017&lang=fi&maindoc=/2017/tae/hallituksenEsitys/hallituksenEsitys.xml&id=/2017/tae/hallituksenEsitys/YksityiskohtaisetPerustelut/32/30/51/51.html>
- 4 <https://www.koulutusrahasto.fi/fi/tietoa-koulutusrahastosta/vuosikertomus-2016/>
- 5 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131136>
- 6 Brunello ym. (2007, luku 12).
- 7 Dostie (2015).
- 8 Almeida ja Carneiro (2009) lienee ainoa tutkimus, jossa tuottoa on pystytty arvioimaan.
- 9 Esim. Stenberg (2011), Blanden ym. (2012), ja Hällsten (2012).
- 10 Kauhanen (2018).

Kirjallisuus

- Almeida, R. ja Carneiro, P.** (2009). The return to firm investments in human capital. *Labour economics*, 16(1), 97–106.
- Blanden, J., Buscha, F., Sturgis, P. ja Urwin, P.** (2012). Measuring the earnings returns to lifelong learning in the UK. *Economics of Education Review*, 31(4), 501–514.
- Brunello, G., Garibaldi, P. ja Wasmer, E.** (toim.). (2007). *Education and training in europe*. Oxford University Press.
- Dostie, B.** (2015). Who benefits from firm-sponsored training? *IZA World of Labor* 145.
- Hällsten, M.** (2012). Is it ever too late to study? The economic returns on late tertiary degrees in sweden. *Economics of Education Review*, 31(1), 179–194.
- Kauhanen, A.** (2018). *The effects of an education-leave program on educational attainment and labor-market outcomes*. ETLA Working Papers No 56. <http://pub.etla.fi/ETLA-Working-Papers-56.pdf>.
- Stenberg, A.** (2011). Using longitudinal data to evaluate publicly provided formal education for low skilled. *Economics of Education Review*, 30(6), 1262–1280.



ETLA



Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

**The Research Institute
of the Finnish Economy**

ISSN-L 2323-2463
ISSN 2323-2463

Puh. 09-609 900
www.etla.fi
etunimi.sukunimi@etla.fi

Arkadiankatu 23 B
00100 Helsinki
