

Tutkimusseloste

Yritysten kustantamaa koulutusta selvittävä tutkimus (CVTS1) tehtiin ensimmäisen kerran 12 EU-maassa vuonna 1994. Toinen, vuoden 1999 henkilöstökoulutusta koskeva tutkimus (CVTS2) toteutettiin kaikissa 15 jäsenmaassa sekä Norjassa ja 9 Euroopan unionin kandidaattimaassa. Itävaltaa lukuun ottamatta tietojenkeruu toteutettiin vuonna 2000.

Kansainvälisen tutkimusaineiston voi perustellusta anomuksesta saada käyttöönsä komission tarkasti määrittelemien ehdoin Eurostatin valvonnassa ja tiloissa Luxemburgissa.

Harmonisoitu EU-lomake

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

Eurostat laati yhteisen kyselylomakkeen tueksi käsikirjan¹ käytetyistä käsitteistä, määritelmistä ja luokituksista helpottamaan tutkimusvälineistön soveltamista kansalliselle kielelle ja paikalliseen yrityskulttuuriin.

Tiedonkeruumenetelmä

Tutkimusvälineistö oli suunniteltu postikyselypohjaiseen tietojenkeruuseen, mikä oli perusväline useimmissa osallistujamaissa. Lisäksi komissio velvoitti, että tietty osa otoksesta tehdään tietojen laadun turvaamiseksi ja vastausosuuden parantamiseksi käyntihaastatteluna.

Suomessa tietojenkeruu tehtiin monivaiheisena. Aluksi haastattelija otti yhteyttä suurimpiin yrityksiin (yli puolet otoksesta) puhelimitse ja selvitti yrityksen koulutusasioita vastaavan henkilön, jolle postikysely voitiin kohdentaa.

Kaikille otosyrityksille lähetettiin ensimmäisessä vaiheessa postikyselylomake. Sen jälkeen tilastohaastattelijat ottivat yhteyttä niihin yrityksiin, jotka eivät olleet vastanneet tutkimukseen. Haastattelijat motivoivat vastaajia osallistumaan tutkimukseen, tekivät puhelinhaastatteluja tai sopivat käynnistä yrityksessä. Haastattelijayhteydenottojen ansiosta tutkimuksen vastausosuus nousi huomattavasti. Yrityksiin ennalta lähetetty kyselylomake oli välttämätön, koska vastaaminen edellytti joskus runsaastikin selvitystyötä. Haastatteluosuuden merkitys oli vastaajien motivoinnin kannalta myös tärkeä, mutta onnistuakseen se edellyttää haastattelijalta hyvää perehtyneisyyttä yritysten koulutustoimintaan ja sen mittaamiseen.

Lomakkeiden tarkistamisen yhteydessä tutkijat tilastosta tekivät runsaasti yhteydenottoja vastanneisiin yrityksiin pyytämällä selvennystä olemassa oleviin tai täydennystä lomakkeelta puuttuviin tietoihin.

¹ Eurostat Working Papers, Population and Social Conditions 3/2000/E/N°17, Continuing Vocational Training Survey (CVTS2), European Union Manual

Otos

Eurostat oli asettanut selkeät kriteerit otoksen poiminnalle aineiston edustavuuden ja luotettavuuden optimoimiseksi. Suomessa otos jaettiin yrityksen henkilöstömäärän ja toimialan mukaan 60 ositteeseen (3 kokoluokkaa * 20 toimialaluokkaa).

Yritysten vähäisen kokonaismäärän ja toimialarakenteen vuoksi ositus jouduttiin Suomessa tekemään hiukan karkeammalla tasolla kuin EU:n suositus edellytti. Tästä huolimatta lähes puolet yrityksistä (48 %, suurimmat yritykset) tuli otokseen poimintatodennäköisyydellä yksi.

Vastausosuus ja yksikkökato

Suomen aineiston vastausosuudeksi muodostui 57 prosenttia. Tulosta voidaan pitää hyvänä sen vuoksi, että tutkimuslomake oli aikaa vievä ja vaativa. Läheskään kaikilla yrityksillä ei ollut lomakkeen edellyttämällä tarkkuudella kysyttyjä tietoja valmiina ja vastaajat joutuivat tekemään kovasti työtä vaadittujen tietojen keräämiseksi. Suomen vastausosuus on myös muihin EU-maihin verrattuna varsin hyvä. Itä-Euroopan kandidaattimaissa päästiin selkeästi korkeampiin lukuihin, mutta yleensä tätä oli tukemassa vastaamisen pakollisuus yrityksille.

Vastanneiden yritysten henkilöstömäärä (365 300) kattoi 56 prosenttia otosyritysten henkilöstöstä (649 900). Osuus on siis jokseenkin vastaava kuin vastanneiden yritysten osuus otosyrityksistä.

Taulukko1. Vastanneiden osuus toimialan ja kokoluokan mukaan:

	Henkilöstön määrä			Kaikki	lkm
	10–49 %	50–249 %	250 + %		
Toimiala					
Teollisuustoimialat					
Elintarviketeollisuus	68,4	63,8	45,5	62,8	86
Puu- ja paperiteollisuus	61,4	58,4	56,5	59,3	233
Metalliteollisuus	59,9	61,7	51,4	59,2	350
Rakentaminen	56,3	60,7	77,8	61,3	106
Muu teollisuus	71,0	62,6	52,7	64,4	241
Palvelutoimialat					
Kauppa	56,4	45,6	47,6	49,5	235
Majoitus ja ravitsemus	43,8	50,0	46,2	46,8	52
Kuljetus, liikenne	54,3	49,7	48,7	51,1	140
Rahoitus, vakuutus	63,9	56,4	64,7	61,1	88
Muut palvelut	53,1	54,2	56,7	54,5	177
Sektori					
Teollisuus	63,6	61,2	54,1	60,9	1016
Palvelut	55,4	50,2	51,7	52,1	692
Kaikki	60,2	56,1	53,0	57,0	1708
Yritysten lukumäärä					
	606	849	253	1708	

Vastausosuuden vaihtelut ovat kaiken kaikkiaan suhteellisen pieniä sekä toimialojen välillä että eri kokoisissa yrityksissä. Pienet yritykset vastasivat tutkimukseen hieman yleisemmin kuin suuret. Syy tähän on ymmärrettävä – pienissä yrityksissä koulutusta oli määrällisesti vähän ja tutkimukseen vastaaminen oli olennaisesti vaivattomampaa kuin suurissa yrityksissä. Teollisuuden aloilla vastausaktiivisuus yli ylipäättään taas korkeampi kuin palvelualoilla. Teollisuusaloilla lieneekin pitemmät perinteet ja vakiintuneemmat käytännöt koulutustietojen seurantaan.

Tulosten raportoinnissa vastaustiedot on korotettu painokertoimilla kehikkoperusjoukon tasolle. Painokertoimet on laskettu kohdeyksiköille otoksen poiminnassa käytetyn 60 –luokkaisen osituksen mukaisissa soluissa.

Kysymyskohtainen kato

Tutkimusaineiston laatua on vaikea yksikäsitteisesti kuvata. Eräänä mittapuuna voidaan käyttää puuttuvien tietojen määrää. Laadullisten muuttujien osalta puuttuvia tietoja oli lomakkeen vaativuuteen nähden varsin vähän vaihdellen kysymyksittäin nolasta vajaaseen 10 prosenttiin. Määrällisten tietojen antaminen osoittautui odotetusti vaikeammaksi. Koulutuksen määrää koskevia kokonaistietoja (koulutuspäivien määrä tai koulutuskustannukset yhteensä) oli helpompi antaa kuin eritellä päiviä sukupuolen mukaan tai kustannuksia kustannuslajeittain.

Keskeisissä määrämuuttujissa puuttuvia tietoja oli 7 prosentista 18 prosenttiin muuttujasta riippuen. Kansainvälisten ohjeiden mukaan määrätiedoissa ei kuitenkaan saanut olla puutteita. Yksittäiset puuttuvat tiedot korvattiin aineistoon yhteisesti määriteltujen periaatteiden mukaisesti. Suomessa korvaaminen toteutettiin jo otoksen poiminnassa käytetyn kokoluokka- ja toimialaosituksen pohjalta. Yrityksen puuttuva määrätieto vietiin aineistoon 20 toimialaan ja kolmeen kokoluokkaan jaotellun 60 alaositteen mukaisen keskiarvotiedon perusteella. Menettely ei muuttanut alkuperäisen aineiston jakaumia. Tämän jälkeen määriä koskevat tunnusluvut voitiin korottaa kehikkoperusjoukon tasolle yksillä painokertoimilla (muuttujakohtaisten kertoimien sijasta).

Henkilöstökoulutustietojen vertailtavuus muihin tietolähteisiin

Henkilöstökoulutukseen osallistumista koskevaa tietoa saadaan myös muista tutkimuksista. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen pohjalta tuotetaan Henkilöstökoulutustilasto, joka kuvaa palkansaajien henkilöstökoulutukseen osallistumista ja saatujen koulutuspäivien määrää. Myös viiden vuoden välein tehtävä Aikuiskoulutustutkimus tuottaa tietoa työnantajan tukemaan koulutukseen osallistumisesta.

Henkilöstökoulutustilaston mukaan 43 prosenttia palkansaajista osallistui henkilöstökoulutukseen vuonna 1999, kun vastaava osuus tämän tutkimuksen mukaan oli 50 prosenttia. Saadun koulutuksen määrää koskevissa tiedoissa erot ovat kuitenkin vain vähäiset.

Erot tutkimusten tuloksissa johtuvat tutkimusasetelmasta, tiedonkeruumenetelmästä, erilaisesta kohdejoukosta sekä sisältöyhteydestä.

Yritysten henkilöstökoulutustutkimus kohdennettiin yrityksille ja niiden koulutusvastaaville postikyselynä. Työvoimatutkimuksen yhteydessä tiedot kysytään suoraan palkansaajilta puhelinhaastatteluna. Aikuiskoulutustutkimuksen tiedot taas kerätään palkansaajilta käyntihaastatteluna.

Vaikka näiden tutkimusten ydinkäsite ”työnantajan kustantama henkilöstökoulutus” oli suunnilleen sama, niin vastaajat – yksittäinen palkansaaja ja yrityksen koulutusvastaava – ovat voineet rajata kysymykset eri tavoin.

Työvoimatutkimuksessa tiedonkeruun pääpaino on työssäkäyntiin ja työelämään liittyvissä asioissa, Yritysten henkilöstökoulutustutkimus on keskittynyt pelkästään koulutustietojen keräämiseen, Aikuiskoulutustutkimuksessa henkilöstökoulutus on vain pieni osaa laajaa, kaikkea kouluttautumista koskevaa teemaa.

Tilastollista vertailua vaikeuttaa myös työpaikkakäsitteen erilaisuus. Tässä tutkimuksessa kohdeyksikkönä oli yritys, Työvoimatutkimuksessa työpaikka vastaa lähinnä toimipaikka –käsitettä ja Aikuiskoulutustutkimuksessa työpaikka määrittyi vastaajan jäsentämänä subjektiivisesti. Tämän tutkimuksen kohdejoukon (vähintään 10 työntekijän yksityisen sektorin yritykset) mukaista rajausta onkin vaikea täsmällisesti tehdä Henkilöstökoulutustilaston ja Aikuiskoulutustutkimuksen tietojen perusteella.