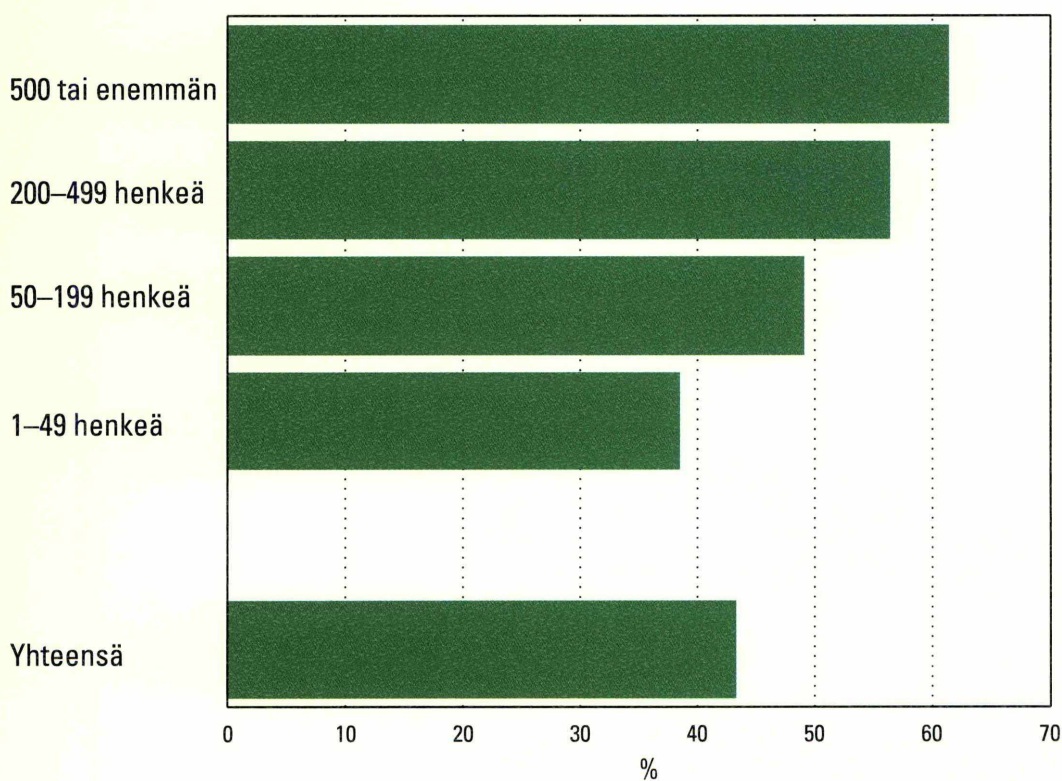


Henkilöstökoulutus 2000

In-service Training

Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuus palkansaajista työpaikan koon mukaan 2000

Toimipaikan henkilökuntamäärä



Henkilöstökoulutus 2000

In-service Training

Tiedustelut – Förfrågningar – Inquiries:

*Tarja Seppänen
(09) 17 341
sähköposti: tarja.seppanen@tilastokeskus.fi*

SVT

*Suomen virallinen tilasto
Finlands officiella statistik
Official Statistics of Finland*

Kansikuva – Cover graphics: Tarja Seppänen

© 2002 Tilastokeskus

*Tietoja lainattaessa lähteenä on mainittava Tilastokeskus.
Uppgifterna får lånas med uppgivande av Statistikcentralen som källa.
Quoting is encouraged provided Statistics Finland is acknowledged as the source.*

*ISSN 1236-4746
= Koulutus
ISSN 0785-8493
ISBN 951-727-994-9*

Yliopistopaino, Helsinki 2002

Esipuhe

Henkilöstökoulutus 2000 -julkaisu sisältää tietoja 15–64-vuotiaiden palkansaajien henkilöstökoulutukseen osallistumisesta vuonna 2000. Lisäksi julkaisu sisältää aikasarjatietoja vuosilta 1982–1999. Vuosien 1995–2000 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen EU-standardien mukaan toteutettuihin työvoimatutkimuksiin ja edeltävien vuosien tiedot aikaisemmin tehtyihin työvoimatutkimuksen vuosihaastatteluihin. Vuotta 2000 koskevat henkilöstökoulutusluvut ovat vertailukelpoisia aikaisempien tietojen kanssa.

Keväisin tehty EU-töyövoimatutkimus ja kuukausittain tehty työvoimatutkimus yhdistettiin yhdeksi työvoimatutkimukseksi huhtikuusta 1999 alkaen. Vuoden 2000 alusta tutkimusviikko muutettiin jatkuvaksi, jolloin tietoja alettiin kerätä vuoden jokaiselta viikolta. Uudistuksen taustalla on työvoimatutkimuksia koskeva uusi EY-asetus maaliskuulta 1998, jonka tavoitteet toteutettiin asteittain vuosina 1999–2001.

Julkaisun tiedot perustuvat kansallisia tarpeita varten kerättyihin tietoihin henkilöstökoulutukseen osallistumisesta tutkimusta edeltävien 12 kuukauden aikana. Näitä tietoja on kerätty vuodesta 1982 lähtien. Työvoimatutkimuksessa on vuodesta 1996 alkaen tehty EU-standardien mukaan toteutettuja kysymyksiä, joilla selvitetään opiskelua tiedustelua edeltävien 4 viikon aikana. Kysymyksillä pyritään keräämään kansainvälisesti vertailukelpoisia tietoja. Näitä kysymyksiä ei käsitellä tässä julkaisussa.

Suomi osallistuu EU-harmonisoituun hankkeeseen ”Continuing Vocational Training Survey”. Tällä yrityksille suunnattavalla kysely- ja haastattelututkimuksella selvitettiin yritysten henkilöstölleen kustantamaa koulutusta. Koulutukseen osallistumisen lisäksi tietoja kerättiin yrityksille koulutuksesta aiheutuvista kustannuksista. Tulokset raportoidaan vuonna 2002.

Tämän julkaisun laadinnasta on vastannut yliaktuaari Tarja Seppänen.

Seuraava Henkilöstökoulutus -julkaisu ilmestyy vuoden 2002 lopulla.

Helsingissä, helmikuussa 2002

Foreword

In-service Training 2000 contains information about the participation of employees between the ages of 15 and 64 in in-service training during 2000. It also contains time series data on the period between 1982 and 1999. The data from 1995 to 2000 derive from the Labour Force Surveys carried out by Statistics Finland in accordance with the EU standards (EU-LFS), while the data covering the previous periods are based on earlier Statistics Finland Supplementary Labour Force Surveys. The in-service training figures for 2000 obtained from the Labour Force Survey are comparable with the earlier data.

The EU-LFS, conducted every spring, and the monthly Labour Force Survey were combined into one monthly survey from April 1999. From the beginning of 2000 the survey week became continuous, which means that data are gathered from every week of the year. The revision is based on the new EC regulation on Labour Force Surveys from March 1998, the objectives of which were implemented gradually between 1999 and 2001.

The data in this publication derive from information collected for national needs on participation in in-service training during the 12 months preceding the survey. Such information has been collected since 1982. Since 1996, the Labour Force Survey has contained questions drawn up according to EU standards for examining such participation during the four weeks preceding the survey. The questions were added for the purpose of gathering internationally comparative data. These questions are not dealt with in this publication.

Finland participated in a harmonised EU project ”Continuing Vocational Training Survey”. This questionnaire and interview survey of enterprises studied the in-service training financed by enterprises for their employees. In addition to information on participation in training, the survey also gathered data on the cost of such training to enterprises. The results will be reported in 2002.

This publication was compiled by Senior Statistician Tarja Seppänen.

The next issue of In-service Training will be published at the end of 2002.

Helsinki, February 2002

Riitta Harala
Tilastojohtaja
Director, Population Statistics

Sisällys

Esipuhe	3
Tiivistelmä	5
Henkilöstökoulutuksessa 869 000 palkansaajaa	6
Korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 60 prosenttia koulutuksessa	8
Eniten koulutusta ylemmille toimihenkilöille .	9
Yli puolet palvelutoimialojen palkansaajista koulutuksessa	10
Eniten koulutusta suurissa yrityksissä	11
Sotilasammateissa työskentelevistä kolme neljäosaa koulutuksessa	12
Käsitteet ja luokitukset	13
Henkilöstökoulutustilaston laatuseloste	17
Taulukko- ja kuvioluettelo	23
Liitetaulukot	24

Liitteet

1 Työvoimatutkimus 2000:n henkilöstö- koulutuskysymykset	31
2 Aikuiskoulutustutkimus 2000:n eri koulutusmuotoja ja saatujen koulutuspäivien määrää käsittelevät kysymykset	32

Taulukoissa käytetyt symbolit

Ei yhtään	–
Tieto on epälooginen ilmoitettavaksi
Osuus on alle 0,5 prosenttiyksikkö.	0
Tietoa ei ole saatu tai se on liian epävarma esitettäväksi

Huomautuksia taulukoihin

Pyörityksistä johtuen taulukoissa esiintyvät summat eivät aina täsmää.

Contents

Foreword	3
Summary	5
Definitions and classifications	13
Quality description of in-service training statistics	17
List of tables	23

Explanation of symbols

Magnitude nil	–
Category not applicable
Magnitude less than half of unit employed	0
Data not available or too uncertain for presentation

Notes in the tables

Details will not add to the totals shown because of rounding.

Tiivistelmä

Vuonna 2000 henkilöstökoulutukseen osallistui 869 000 palkansaajaa, mikä on 43 prosenttia kaikista palkansaajista. Henkilöstökoulutukseen osallistunut palkansaaja sai keskimäärin neljä päivää (mediaani) koulutusta.

Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan tässä tilastossa työnantajan kustantamaa mitä tahansa koulutusta, johon osallistumisajalta työnantaja on maksanut palkkaa tai korvannut menetetyä vapaa-ajan rahassa tai vapaana. Palkka tai korvaus voi olla osittainenkin.

Henkilöstökoulutus kasautui tietyille palkansaajaryhmille. Suhteellisesti eniten henkilöstökoulutukseen osallistuivat 35–44-vuotiaat, korkea-asteen tutkinnon suorittaneet, ylemmät toimihenkilöt ja isoissa, vähintään 500 hengen toimipaikoissa työskentelevät palkansaajat. Muita enemmän osallistuivat myös julkisten ja muiden palvelujen sekä rahoituksen, vakuutuksen ja liike-elämän palvelujen toimialoilla työskentelevät palkansaajat.

Vähiten henkilöstökoulutukseen osallistuivat nuorimmat, 15–24-vuotiaat palkansaajat. Muita vähemmän koulutukseen osallistuivat myös vain perusasteen koulutuksen hankkineet, alle 50 hengen toimipaikoissa työskentelevät ja rakentamisen toimialalla työskentelevät palkansaajat sekä ne palkansaajat, jotka ovat sosioekonomiselta asemaltaan työntekijöitä.

Tämän julkaisun tiedot perustuvat Tilastokeskuksen EU-standardien mukaan tehtyihin työvoimatutkimuksiin vuosilta 1995–2000 ja aikaisemmin tehtyihin työvoimatutkimuksen vuosihaastatteluihin 1982–1993.

Summary

In 2000, a total of 869,000 employees, i.e. 43 per cent of all wage and salary earners, participated in in-service training. The employees participating in in-service training received an average of four days (median) of training.

In-service training here refers to such employer-sponsored training programmes which employees attend at full or reduced pay, or against full or partial compensation (in money or in time off) for lost free time.

Participation in in-service training converged on certain employee groups. In relative terms, the most active participants were those aged 35 to 44, those with tertiary level qualifications, upper-level salaried employees and employees working in large establishments employing at least 500 persons. Participation rate was also higher than average among those working in the industries of community and other services, insurance funding and financial intermediation, and business activities.

The rate of participation in in-service training was the lowest among the youngest employee age group of 15 to 24-year-olds. Those with primary or lower secondary level qualifications, persons working in establishments with fewer than 50 employees, employees in the construction industry, as well as the wage and salary earners belonging to the socio-economic group of workers also participated less than others in in-service training.

The data in this publication derive from the Labour Force Surveys carried out by Statistics Finland between 1995 and 2000 in accordance with the standards of the EU (EU-LFS), and from previous Statistics Finland Supplementary Labour Force Surveys carried out between 1982 and 1993.

1. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat 1982–2000 In-service training: participating employees in 1982–2000

Vuosi Year	Palkansaajia yhteensä Employees, total	Henkilöstökoulutukseen osallistuneita palkansaajia Employees participating in in-service training	Osuus kaikista palkansaajista As a proportion of all employees, %	Koulutuspäiviä osallistujaa kohti (mediaani) Training days per participant (median)	Koulutuspäiviä kaikkia palkansaajia kohti (keskiarvo) Training days per all employees (average)
1982	1 979 000	565 000	28,6	..	2,1
1983	1 997 000	569 000	28,5	..	2,2
1984	2 047 000	626 000	30,6	..	2,3
1985	2 067 000	652 000	31,5	..	2,2
1986	2 042 000	667 000	32,7	..	2,3
1987	2 012 000	693 000	34,4	..	2,2
1989	2 073 000	907 000	43,8	4,0	2,6
1991	1 890 000	788 000	41,7	5,0	2,8
1993	1 650 000	684 000	41,4	4,0	2,6
1995	1 709 000	759 000	44,4	4,0	2,9
1996	1 720 000	761 000	44,3	4,0	3,0
1997	1 790 000	744 000	41,6	5,0	3,0
1998	1 858 000	781 000	42,0	4,0	2,8
1999	1 955 000	838 000	42,9	4,0	2,8
2000	2 006 000	869 000	43,3	4,0	2,6

Henkilöstökoulutuksessa 869 000 palkansaajaa

Vuonna 2000 henkilöstökoulutukseen osallistui 869 000 palkansaajaa eli 43 prosenttia palkansaajista. Osallistuneiden osuus oli saman suuruinen kuin edellisenä vuonna.

Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan tässä tilastossa työnantajan kustantamaa mitä tahansa koulutusta, johon osallistumisajalta työnantaja on maksanut palkkaa tai korvannut menetetyn vapaa-ajan rahassa tai vapaana. Palkka tai korvaus voi olla osittainenkin. Henkilöstökoulutusta on mitattu kysymyksellä, jossa palkansaajalta on tiedusteltu koulutukseen osallistumista viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana siten, että on saanut koulutusajalta palkkaa. Lisäksi on kysytty kuinka monta päivää palkansaaja on yhteensä ollut työkoulutuksessa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana.

Palkansaajien määrän kasvu hidastui vuonna 2000, jolloin palkansaajia oli kaksi miljoonaa eli 50 000 enemmän kuin edellisvuonna. Vuonna 1999 palkansaajien määrä lisääntyi 100 000 hengellä (kuva 2).

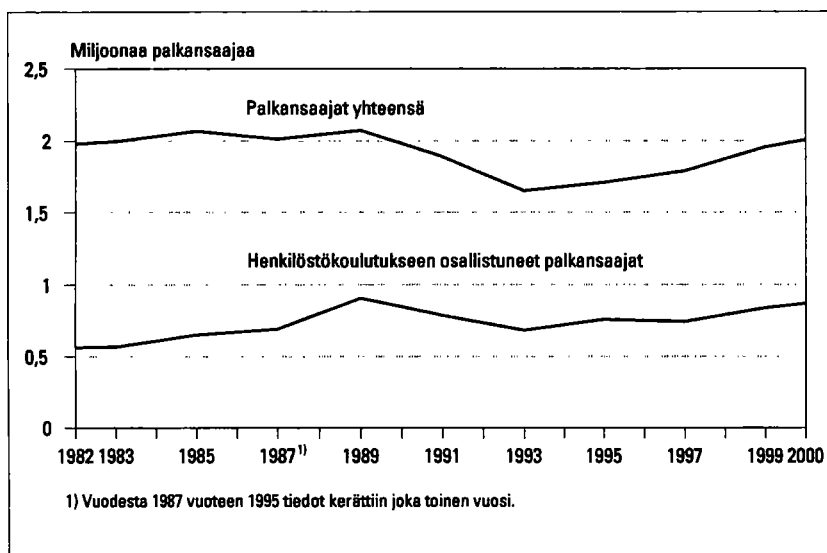
Eniten henkilöstökoulutusta saivat 35–44-vuotiaat, joista puolet oli koulutuksessa. Seuraavaksi eniten koulutukseen osallistuivat 45–54-vuotiaat ja 25–34-vuotiaat, joista noin 45 prosenttia osallistui työnantajan kustantamaan koulutukseen. Nuorista, 15–24-vuotiaista vain noin joka viides osallistui henkilöstökoulutukseen.

Naiset saivat koulutusta miehiä enemmän: naisista koulutukseen osallistui 46 prosenttia, kun miehillä osallistuneiden osuus oli viisi prosenttiyksikköä pienempi.

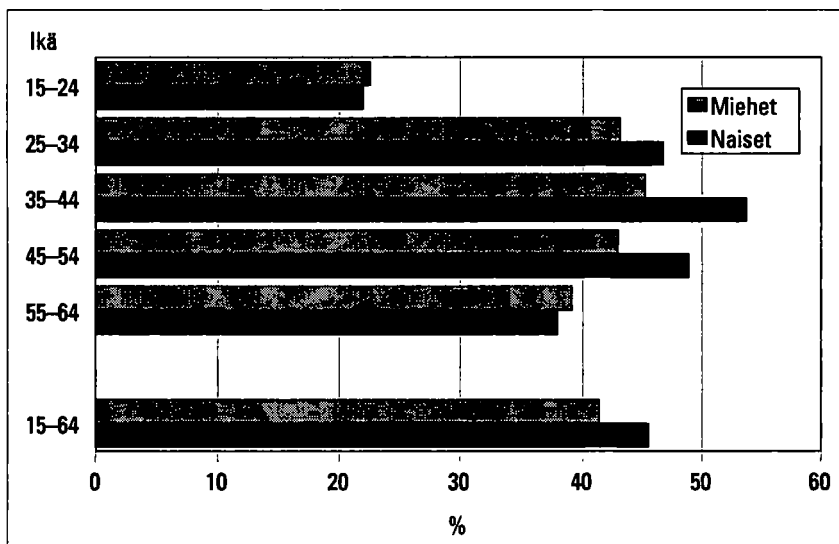
Suurimmillaan ero naisten ja miesten koulutussuosuksissa oli 35–44-vuotiailla: tämän ikäisistä naispalkansaajista osallistui 54 prosenttia, kun saman ikäisillä miehillä osallistumisosuus oli lähes kymmenen prosenttiyksikköä pienempi. Myös 25–34-vuotiaat ja 45–54-vuotiaat palkansaajanaiset osallistuivat koulutukseen enemmän kuin vastaavan ikäiset miehet.

Henkilöstökoulutukseen osallistunut palkansaaja sai koulutusta keskimäärin neljä päivää vuonna 2000 eli yhtä paljon kuin vuotta aiemmin. Miehillä ja naisilla ei ollut eroa saatujen koulutuspäivien määrässä. Eniten koulutuspäiviä oli vuoden aikana 25–44-vuotiailla miehillä, keskimäärin viisi. Vähiten koulutuspäiviä oli nuorilla, 15–24-vuotiailla naisilla, jotka osallistuivat koulutukseen keskimäärin kaksi päivää.

Henkilöstökoulutustilastossa kuvataan mediaanilla keskimääräistä koulutuspäivien määrää palkansaajaa kohti vuoden aikana. Mediaanilla tarkoitetaan suuruusjärjestykseen asetettujen lukujen keskimmäistä arvoa. Koulutuspäiviä kuvaavaksi keskiluvuksi valittiin mediaani, koska siihen ei pääse vaikuttamaan koulutuspäivien jakauman vinous. Lisäinformaation saamiseksi on koulutuspäiville laskettu erikseen aritmeettiset keskiarvot. Niiden avulla voidaan laskea erilaisia tunnuslukuja, esim. koulutuspäivien määrä kaikkia palkansaajia kohti (liitetaulukko 4). Koulutuspäivien aritmeettiset keskiarvot eri taustamuuttujien mukaan ovat liitetaulukoissa 5 ja 6.



2. Palkansaajien yhteismäärä ja henkilöstökoulutukseen osallistuneiden palkansaajien määrä 1982–2000



3. Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuus palkansaajista sukupuolen ja iän mukaan 2000

4. Henkilöstökoulutuspäiviä (mediaani) henkilöstökoulutukseen osallistuneilla sukupuolen ja iän mukaan 2000

Ikä	Molemmat sukupuolet	Miehet	Naiset
15-24	2,0	3,0	2,0
25-34	4,0	5,0	4,0
35-44	4,0	5,0	4,0
45-54	4,0	4,0	4,0
55-64	3,0	4,0	3,0
15-64	4,0	4,0	4,0

Koulutuspäivien jakauman vinous näkyy selvästi kun verrataan 15-24-vuotiaiden miesten keskimääräistä koulutuspäivien määrää mitattuna kahdella eri keskiluvulla. 15-24-vuotiailla miespalkansaajilla oli

koulutuspäiviä vuoden aikana mediaanilla laskettuna keskimäärin 3, kun taas aritmeettisella keskiarvolla laskettuna koulutuspäiviä oli keskimäärin 10 (taulukko 4 ja liitetaulukko 5).

Korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 60 prosenttia koulutuksessa

Korkea-asteen tutkinnon suorittaneista palkansaajista henkilöstökoulutukseen osallistui runsas 60 prosenttia. Selvästi vähemmän osallistui keskiasteen tutkinnon suorittaneet, joista vajaa 40 prosenttia otti osaa koulutukseen ja perusasteen tutkinnon suorittaneet, joista noin joka neljäs oli koulutuksessa.

Naiset osallistuivat miehiä enemmän koulutukseen lukuun ottamatta perusasteen koulutuksen hankkineita. Keski- tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden naisten osallistumisosuus oli kolme prosenttiyksikköä suurempi kuin vastaavan koulutusasteen miehillä.

Perus- tai keskiasteen koulutuksen saaneet palkansaajat osallistuivat koulutukseen keskimäärin kolme päivää, mikä on päivän vähemmän kuin palkansaajilla keskimäärin. Saatujen koulutuspäivien määrässä oli sukupuolten välillä eroja ainoastaan korkea-asteen palkansaajilla. Miehet saivat koulu-

tusta viisi päivää, mikä on päivän enemmän kuin naisilla.

Koulutusaste perustuu vuoden 1997 Koulutusluokituksen (Koulutusluokitus 1997, Käsikirjoja 1), jossa koulutusaste on määritelty ensisijaisesti tutkinnon tavoitetason mukaan. Vuoden 2000 koulutusastetiedot eivät ole vertailukelpoisia vuoden 1997 ja sitä aikaisempiin tietoihin, koska tutkintojen sijoittelua eri koulutusasteille on muutettu aikaisemmin käytössä olleesta koulutusluokituksesta. Uudistetun koulutusluokituksen myötä keskiasteen koulutuksen suorittaneiden määrä väheni ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden määrä kasvoi.

Palkansaajan koulutusaste on määritelty korkeimman suoritettun ammatillisen tutkinnon perusteella. Jos henkilö ei ole suorittanut ammatillista tutkintoa, on koulutusaste määritelty korkeimman suoritettun yleissivistävän pohjakoulutuksen perusteella.

5. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2000

Koulutusaste Sukupuoli	Palkansaajia yhteensä	Henkilöstö- koulutukseen osallistuneita palkansaajia	Osuus kaikista palkansaajista %	Koulutuspäiviä osallistujaa kohti (mediaani)
Alempi ja ylempi perusaste ¹⁾	419 000	107 000	25,6	3,0
Miehet	224 000	55 000	24,7	3,0
Naiset	196 000	52 000	26,6	3,0
Keskiaste ²⁾	882 000	326 000	37,0	3,0
Miehet	467 000	166 000	35,6	3,0
Naiset	416 000	160 000	38,5	3,0
Korkea-aste ³⁾	705 000	436 000	61,8	5,0
Miehet	319 000	193 000	60,4	5,0
Naiset	386 000	243 000	63,0	4,0
Yhteensä	2 006 000	869 000	43,3	4,0

1) Kansa-, kansalais-, keski- ja peruskoulu tai osa niistä.

2) Ylioppilastutkinto, 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.

3) Alimman korkea-asteen koulutukset, ammattikorkeakoulututkinnot, alemmat korkeakoulututkinnot, ylemmät korkeakoulututkinnot, lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot.

Eniten koulutusta ylemmille toimihenkilöille

Suhteellisesti eniten henkilöstökoulutukseen osallistuivat ylemmät toimihenkilöt, joista runsas 60 prosenttia otti osaa koulutukseen. Alemmista toimihenkilöistä koulutukseen osallistui joka toinen ja työntekijöistä joka neljäs.

Miesten ja naisten osallistumisosuudet henkilöstökoulutukseen erosivat toisistaan alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä siten, että miehet osallistuivat naisia enemmän koulutukseen. Ylempillä toimihenkilöillä ja -naisilla sen sijaan ei ollut eroja osallistumisosuuksissa.

Eniten koulutukseen osallistuneet saivat myös eniten koulutuspäiviä. Ylemmät toimihenkilömiehet ja -naiset saivat koulutusta keskimäärin viisi päivää vuoden aikana. Alemmat toimihenkilömiehet saivat koulutusta viisi päivää eli kaksi päivää enemmän kuin vastaavan ryhmän naiset. Vähiten koulutuspäiviä oli työntekijäasemassa olevilla palkansaajilla, kaksi päivää sekä miehillä että naisilla.

6. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan 2000

Sosioekonominen asema Sukupuoli	Palkansaajia yhteensä	Henkilöstö- koulutukseen osallistuneita palkansaajia	Osuus kaikista palkansaajista %	Koulutuspäiviä osallistujaa kohti (mediaani)
Ylemmät toimihenkilöt	494 000	304 000	61,5	5,0
Miehet	272 000	165 000	60,7	5,0
Naiset	223 000	139 000	62,6	5,0
Alemmat toimihenkilöt	768 000	375 000	48,8	4,0
Miehet	219 000	111 000	50,6	5,0
Naiset	549 000	264 000	48,1	3,0
Työntekijät	739 000	190 000	25,7	2,0
Miehet	515 000	138 000	26,8	2,0
Naiset	225 000	52 000	23,1	2,0
Tuntematon	5 000
Yhteensä	2 006 000	869 000	43,3	4,0

Yli puolet palvelutoimialojen palkansaajista koulutuksessa

Suhteellisesti eniten henkilöstökoulutukseen osallistuivat rahoituksen, vakuutuksen ja liike-elämän palvelujen sekä julkisten ja muiden palvelujen toimialoilla työskentelevät palkansaajat, joista runsas puolet osallistui koulutukseen. Suhteellisesti vähiten osallistuivat rakennustoimialan palkansaajat, joilla osallistumisosuus oli 30 prosenttiyksikköä pienempi kuin eniten osallistuneilla palvelutoimialojen palkansaajilla.

Rakennusalalla työskentelevät naiset osallistuivat miehiä enemmän koulutukseen. Naispalkansaajista osallistui 33 prosenttia henkilöstökoulutukseen, kun miehillä vastaava osuus oli 10 prosenttiyksikköä pienempi. Rakennusalalla työskentelee kuitenkin naisia

huomattavasti vähemmän kuin miehiä. Kaupan, majoitus- ja ravitsemistoiminnan alalla työskentelevät miehet sen sijaan saivat naisia enemmän koulutusta. Tämän toimialan miehistä koulutukseen osallistui 35 prosenttia ja naisista 29 prosenttia. Miesten ja naisten välisissä osallistumisosuuksissa ei muilla toimialoilla ollut merkittäviä eroja.

Rahoituksen, vakuutuksen ja liike-elämän palvelujen toimialalla työskentelevät saivat myös eniten koulutuspäiviä, keskimäärin viisi päivää vuoden aikana. Suhteellisesti vähiten koulutukseen osallistuneet rakennusalan palkansaajat saivat myös vähiten koulutuspäiviä vuoden aikana, keskimäärin kaksi päivää.

7. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat toimialan mukaan 2000

Toimiala	Palkansaajia yhteensä	Henkilöstökoulutukseen osallistuneita palkansaajia	Osuus kaikista palkansaajista %	Koulutuspäiviä osallistujaa kohti (mediaani)
Maa-, riista-, metsä- ja kalatalous	37 000	14 000	36,9	4,0
Teollisuus	455 000	188 000	41,4	4,0
Rakentaminen	118 000	27 000	23,3	2,0
Kauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta	290 000	92 000	31,6	3,0
Liikenne	148 000	57 000	38,2	4,0
Rahoitus, vakuutus ja liike-el. palvelut	259 000	133 000	51,5	5,0
Julkiset ja muut palvelut	694 000	357 000	51,5	4,0
Tuntematon/puuttuva tieto	4 000
Yhteensä	2 006 000	869 000	43,3	4,0

Eniten koulutusta suurissa yrityksissä

Isot yritykset kouluttivat henkilöstöään enemmän kuin pienet. Suhteellisesti eniten henkilöstökoulutukseen osallistuivat 500 hengen tai sitä isommissa yrityksissä työskentelevät palkansaajat, joista reilut 60 prosenttia osallistui koulutukseen. 200–499 hengen yrityksissä osallistuneiden osuus oli viisi prosenttiyksikköä pienempi. Suhteellisesti vähiten koulutukseen osallistuivat pienimpien, alle 50 hengen yritysten palkansaajat, joista alle 40 prosenttia osallistui koulutukseen.

Naiset osallistuivat miehiä enemmän koulutukseen alle 200 hengen yrityksissä. Alle 50 hengen yri-

tyksissä naisista koulutukseen osallistui 42 prosenttia, kun miehistä osallistui lähes 10 prosenttiyksikköä vähemmän. 50–199 hengen yrityksissä naisista osallistui 51 prosenttia ja miehistä viisi prosenttiyksikköä vähemmän. 200 hengen tai sitä suuremmissa yrityksissä ei osallistumisosuuksissa ollut eroja miesten ja naisten välillä.

Vähintään 500 hengen yrityksissä työskentelevät palkansaajat saivat myös eniten koulutuspäiviä vuonna 2000. He olivat koulutuksessa keskimäärin viisi päivää.

8. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat toimipaikan koon mukaan 2000

Toimipaikan henkilökuntamäärä	Palkansaajia yhteensä	Henkilöstökoulutukseen osallistuneita palkansaajia	Osuus kaikista palkansaajista %	Koulutuspäiviä osallistujaa kohti (mediaani)
1– 49 henkeä	1 254 000	482 000	38,5	4,0
50–199 henkeä	375 000	184 000	49,1	4,0
200–499 henkeä	168 000	95 000	56,4	4,0
500 tai enemmän	165 000	102 000	61,4	5,0
Tuntematon	44 000
Yhteensä	2 006 000	869 000	43,3	4,0

Sotilasammateissa työskentelevistä kolme neljäsosaa koulutuksessa

Suhteellisesti eniten henkilöstökoulutukseen osallistuivat sotilasammateissa työskentelevät, joista runsas kolme neljäsosaa otti osaa koulutukseen. Johtajista ja ylimmistä virkamiehistä henkilöstökoulutukseen osallistui 65 prosenttia ja erityisasiantuntijoista 62 prosenttia.

Keskimääräistä vähemmän koulutuksessa olivat ammattiryhmään muut työntekijät kuuluvat palkansaajat, maanviljelijät ja metsätyöntekijät, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijät.

Naiset, jotka ovat ammatiltaan johtajia ja ylempiä virkamiehiä tai toimisto- ja asiakaspalvelutyönteki-

jöitä, osallistuivat enemmän koulutukseen kuin vastaavissa ammattiryhmissä työskentelevät miehet. Johtajien ja ylempien virkamiehien ammateissa toimivista naisista henkilöstökoulutukseen osallistui 73 prosenttia ja miehistä vastaavasti 62 prosenttia. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöinä toimivista naisista koulutukseen osallistui lähes puolet ja miehistä alle 40 prosenttia.

Eniten koulutuspäiviä oli sotilasammateissa työskentelevillä palkansaajilla, jotka saivat keskimäärin kymmenen päivää koulutusta. Johtajat ja ylimmät virkamiehet sekä erityisasiantuntijat saivat koulutusta viisi päivää.

9. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat ammatin mukaan 2000

Ammattiryhmä	Palkansaajia yhteensä	Henkilöstökoulutukseen osallistuneita palkansaajia	Osuus kaikista palkansaajista %	Koulutuspäiviä osallistujaa kohti (mediaani)
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	124 000	80 000	64,9	5,0
Erytisasiantuntijat	430 000	264 000	61,5	5,0
Asiantuntijat	349 000	185 000	53,2	4,0
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	185 000	87 000	47,1	4,0
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	258 000	79 000	30,4	3,0
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	29 000	7 000	23,2	3,0
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	262 000	69 000	26,5	2,0
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	196 000	56 000	28,7	3,0
Muut työntekijät	158 000	32 000	19,9	2,0
Sotilaat ¹⁾	12 000	9 000	76,8	10,0
Tuntematon	4 000
Yhteensä	2 006 000	869 000	43,3	4,0

¹⁾ Puolustusvoimat ja Rajavartiolaitys järjestävät henkilökunnalleen pitkäkestoista täydennyskoulutusta.

Käsitteet ja luokitukset

Henkilöstökoulutus

Työvoimatutkimuksessa henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan työnantajan palkansaajille kustantamaa mitä tahansa koulutusta, ammattiin liittyvää tai ammattiyhdistyskoulutusta, johon osallistumisajalta työnantaja on maksanut palkkaa tai korvannut menetetyt vapaa-ajan rahassa tai vapaana. Palkka tai korvaus voi olla osittainenkin.

Työnantajan kustantama koulutus koskee suurimmalla osalla palkansaajista päätyöpaikkaa. Muussa kuin päätyössä saatu työnantajan kustantama koulutus otettiin mukaan silloin kun palkansaajalla oli useita samanarvoisia työpaikkoja, joista ei pystytty nimeämään päätyötä. Vuonna 2000 tähän ryhmään kuului prosentti palkansaajista.

Koulutuspäivä

Palkansaajilta kysyttiin henkilöstökoulutukseen osallistuspäivien määrää tiedustelua edeltävien 12 kuukauden ajalta. Koulutuspäiviksi on laskettu kokonaisten päivien lisäksi myös osapäivät arvioimalla vastaavien kokopäivien lukumäärä. Yksi koulutuspäivä on kestoltaan 6 tuntia.

Koulutuspäivien keskilukuna on tilastovuodesta 1995 alettu käyttää mediaania aritmeettisen keskiarvon sijaan. Vaikka suurin osa henkilöstökoulutukseen osallistuneista saa koulutusta 1–5 päivää niin samanaikaisesti pieni osa palkansaajista saa huomattavasti tätä enemmän koulutuspäiviä vuoden aikana. Koulutuspäivien jakauma on tästä johtuen vino. Käytettäessä koulutuspäivien keskilukuna aritmeettistä keskiarvoa muutamien palkansaajien poikkeuksellisen suuri koulutuspäivien määrä nostaa keskiarvoa selvästi. Mediaania käytettäessä ryhmän arvot laitetaan suuruusjärjestykseen ja arvojen keskimmäisen luvun katsotaan kuvaavan koko ryhmää. Tällöin jakauman ääriarvot eivät pääse vaikuttamaan keskilukuna käytettävään mediaaniin.

Lisäinformaation saamiseksi on koulutuspäiville laskettu erikseen aritmeettiset keskiarvot. Niiden avulla voidaan laskea erilaisia tunnuslukuja, esim. koulutuspäivien määrä kaikkia palkansaajia kohti (ks. liitetaulukko 4). Koulutuspäivien aritmeettiset keskiarvot eri taustamuuttujien mukaan ovat liitetaulukoissa 5 ja 6.

Definitions and classifications

In-service training

In the Labour Force Survey, in-service training refers to any employee training, paid for by the employer, which relates to an employee's occupation or profession or trade union activities, and which an employee attends at full or reduced pay, or against full or partial compensation in money or time off.

For most employees, the training paid for by the employer relates to his/her main job. Employer-sponsored training for another job than the main job is included in the survey if the employee has several jobs of equal value of which it was not possible to itemise the main one. In 2000, one per cent of employees belonged to this group.

Training days

Employees were asked to give the number of their in-service training days in the 12-month period preceding the survey. Apart from full days, part-days were also counted as training days by estimating the number of full days they would correspond to. The duration of one training day is deemed to be six hours.

Since the statistical year 1995, the average number of training days has been expressed as a median, instead of an arithmetic average. Although the majority of participants in in-service training receive one to five training days per year, a small proportion of employees receive considerably more in the same period. Therefore, the distribution of training days is skew. If an arithmetic average is employed to calculate the average number of training days, the exceptionally high number of training days received by relatively few employees clearly distorts the average upwards. When a median is used, all the values for a group are lined up in size order and the value that falls in the middle is deemed descriptive of the whole group. Therefore, extreme values in distribution cannot influence the median, which will be used as the average figure.

To allow a wider range of uses for the data, the arithmetical averages of the training days were calculated separately. With them various key figures can be calculated, e.g. the number of training days per all employees (Appended table 4). The arithmetical averages according to different background variables are shown in Appended tables 5 and 6.

Koulutusaste

Palkansaajan koulutusaste on määritelty korkeimman suoritettun ammatillisen tutkinnon perusteella. Jos palkansaaja ei ole suorittanut ammatillista tutkintoa, on koulutusaste määritelty korkeimman suoritettun yleissivistävän pohjakoulutuksen perusteella.

Tilastokeskuksen tutkintorekisteri sisältää tiedot vain perusasteen jälkeen suoritetuista tutkinnoista. Tämän vuoksi on työvoimatutkimuksessa kysyty tiedot yleissivistävän pohjakoulutuksen tasosta. Tutkintorekisteristä saadaan perusasteen jälkeiset tutkinnot, joiksi luokitellaan lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa, yliopistoissa ja ammattitutkintolain (306/94) mukaan erillisessä tutkintotilaisuudessa suoritettut tutkinnot. Vuoden 1990 loppuun asti tutkinnoksi rinnastettiin vähintään 400 tuntia kestäneen koulutuksen suoritus mukaan lukien työllisyyskoulutus.

Suoritettua koulutusta ja tutkintoa koskevat tiedot on luokiteltu uudella Koulutusluokituksella (Koulutusluokitus 1997, Käsikirjoja 1). Vuoden 2000 koulutusastetiedot eivät ole vertailukelpoisia vuoden 1997 ja sitä aikaisempiin tietoihin, koska tutkintojen sijoittelua eri koulutusasteille on muutettu aikaisemmin käytössä olleesta Koulutusluokitus 1994:stä.

Koulutusluokitus 1997:ssä koulutusastejaottelu seuraa pääosin koulujärjestelmän rakennetta, jossa koulutus etenee vuosijaksoittain alemmilta ylemmille koulutusasteille. Uudessa koulutusluokituksessa kaikki samansisältöiset, saman tavoitetason tutkinnot on sijoitettu samalle koulutusasteelle. Aikaisemman koulutusluokituksen mukaan saattoivat tällaiset tutkinnot sijoittua eri koulutusasteille koulutuspituiden perusteella. Koulutusluokitus 1997:n koulutusastejaottelu noudattaa mahdollisimman pitkälle kansainvälisen koulutusluokituksen ISCED 1997:n koulutusastekäsitteitä.

Perusasteen koulutus jakautuu alempaan ja ylemmään perusasteeseen. **Alemman perusasteen koulutus** käsittää peruskoulun ala-asteen, kansakoulun (ja kansalaiskoulun) tai sen osan sekä keskikoulun osan suoritukset. **Ylemmällä perusasteen koulutuksella** tarkoitetaan loppuun suoritettua peruskoulua tai aikaisempaa keskikoulua. Ylemmän perusasteen oppimäärän suoritus antaa jatko-opintokelpoisuuden lukio-opintoihin tai ammatilliseen koulutukseen.

Level of education

An employee's educational level is determined by the highest vocational qualification attained. Where an employee has not passed or completed a vocational qualification, his/her educational level is determined by the highest general education examination passed.

Statistics Finland's Register of Completed Education and Degrees contains information on qualifications attained only after the basic level. For this reason the level of basic general education is inquired in the Labour Force Survey. The data on qualifications after the basic level are obtained from the Register of Completed Education and Degrees. Qualifications attained in upper secondary schools, vocational schools and colleges, polytechnics, universities and separate examinations, according to the Vocational Qualifications Act (306/94), are classified as such qualifications. Until the end of 1990 the completion of studies of a minimum of 400 hours, employment training included, was considered a qualification.

Information concerning completed education and qualification is classified by means of the new *Finnish Standard Classification of Education 1997*, Handbooks 1. The 2000 data on the level of education are not comparable to the data of 1997 and before, as the categorisation of qualifications has been changed from the *Finnish Standard Classification of Education 1994* previously in use.

In *Finnish Standard Classification of Education 1997* the levels of education mainly correspond with the structure of the educational system in which education progresses in yearly periods from lower to higher levels of education. In the new educational classification all qualifications with the same content and target level are now on one the same level of education. According to the previous classification of education, these qualifications could be placed on different levels of education on the basis of the length of education. The levels of education in the *Finnish Standard Classification of Education 1997* follow, as far as possible, the concepts of levels of education in the *International Standard Classification of Education 1997 (ISCED 1997)*.

Primary level education is divided into primary education and lower secondary education levels. **Primary education** comprises the lower level of the comprehensive school, the primary school (and the lower secondary school) or part of it, and parts of middle school. **Lower secondary education** refers to completed comprehensive school or the middle school of the old system. Completion of lower secondary education gives eligibility for upper secondary general school or vocational studies.

Keskiasteen koulutukseen kuuluvat ylioppilastutkinnot, 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Koulutus kestää pääsääntöisesti 2–3 vuotta eli kokonaiskoulutusaika on 11–12 vuotta peruskoulun aloittamisesta. Keskiasteen koulutuksen suorittaminen antaa ammattipätevyyden ja mahdollistaa opintojen jatkamisen ammattikorkeakouluissa ja tietyin ehdoin yliopistoissa.

Korkea-asteen koulutus jakautuu alimpaan korkea-asteeseen, alempaan ja ylempään korkeakouluasteeseen sekä tutkijakoulutusasteeseen. **Alimman korkea-asteen koulutuksiksi** katsotaan mm. tekniikan, agrotekniikan, hortonomian, arvenomian ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja. Koulutus kestää yleensä 2–3 vuotta keskiasteen jälkeen eli kokonaiskoulutusaika on 13–14 vuotta peruskoulun aloittamisesta.

Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri, metsätalousinsinööri ja merikapteeni. Koulutuksen suorittaminen edellyttää 3–4 vuotta päätoimista opiskelua keskiasteen jälkeen. Alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaminen antaa kelpoisuuden siirtyä ylempälle korkeakouluasteelle, muttei tieteelliseen jatkokoulutukseen.

Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä myös lääkäreiden erikoistumistutkinnot. Ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaminen vaatii pääsääntöisesti 5–6 vuotta päätoimista opiskelua keskiasteen jälkeen. Tutkinnon suorittaminen antaa valmiudet tieteelliseen jatkokoulutukseen tutkijakoulutusasteella tai valmistaa korkean vaatimustason ammatteihin.

Tutkijakoulutusasteelle kuuluvat tieteelliset lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot. Koulutuksen suorittaminen edellyttää itsenäisen ja julkaisukelpoisen tutkimustyön tai väitöskirjan tekemistä.

Sosioekonominen asema

Sosioekonominen asema määräytyy palkansaajille ammatin perusteella. Ammatin lisäksi tarvitaan toimialatietoa teollisuustyöntekijöiden, muiden tuotantotyöntekijöiden ja jakelu- ja palvelualan työntekijöiden erottelun vuoksi. (Tilastokeskuksen Sosioekonominen aseman luokitus 1989, Käsikirjoja 17).

Upper secondary level education comprises matriculation examination, vocational qualifications attained in 2 to 3 years, further vocational qualifications and specialist vocational qualifications. Normally the studies take two to three years, i.e. the total duration of education is 11 to 12 years from the beginning of the comprehensive school. Completion of upper secondary education makes the students professionally qualified and allows them to continue their studies in polytechnics and, on certain conditions, in universities.

Tertiary education is divided into the lowest level of tertiary education, lower-degree level tertiary education, higher-degree level tertiary education and doctorate or equivalent level tertiary education. **The lowest level of tertiary education** comprises vocational college education e.g. Technician Engineer, Diploma in Horticulture, Diploma in Crafts and Design, Diploma in Nursing, which are not polytechnic degrees. The studies normally take two to three years after upper secondary education, i.e. the total duration of education is 13 to 14 years from the beginning of the comprehensive school.

The lower-degree level tertiary education comprises polytechnic degrees and lower university degrees, as well as engineering, forestry engineering and sea captain's qualifications, for example. Completion of the studies takes three to four years of full-time studying after upper secondary education. A completed degree from the lower-degree vocational level / lower university level gives eligibility for the higher university level but not for scientific further education.

The higher-degree level tertiary education comprises higher university degrees (master level) and specialist degrees in medicine. The completion of a higher university level degree normally takes five to six years of full-time studies after upper secondary education. The degree gives eligibility for scientific further education on the doctorate level or gives competence for highly demanding occupations.

The doctorate or equivalent level tertiary education comprises post higher-degree level academic degrees of licentiate and doctorate (scientific post-graduate degrees) The requirement for the degree is the completion of independent and publishable research or thesis.

Socio-economic group

An employee's socio-economic group is determined by his/her occupation. Industrial classification data are also necessary in order to distinguish between industrial workers, other production workers, and distribution and service sector employees. (Classification of Socio-economic Groups 1989, Statistics Finland, Handbooks 17).

Toimiala

Toimialaluokitus 1995 on otettu käyttöön työvoimatutkimuksessa tilastovuodesta 1995 lähtien. Luokitus perustuu Euroopan Yhteisön, EY:n toimialaluokitusstandardiin (NACE). Toimialaluokitus 1995:n mukaan luokitellut tiedot eivät ole vertailukelpoisia edellisen toimialaluokitus 1988:n mukaan luokiteltuihin tietoihin. Tilastovuotta 1993 koskevat ja sitä aikaisemmat tiedot on luokiteltu toimialaluokitus 1988:n mukaan.

Toimipaikan koko

Palkansaajilta kysyttiin päätyön tarjoavan toimipaikan henkilökuntamäärää. Jos päätyötä ei pystytty määrittelemään niin toimipaikan kokoa kysyttiin palkansaajan itselleen tärkeimmäksi kokemastaan työpaikasta. Toimipaikalla tarkoitetaan yhdellä sijaintipaikkakunnalla, yhden yrityksen alaisuudessa harjoitettavaa yhdenlaista taloudellista toimintaa.

Ammatti

Ammattia koskevat tiedot on luokiteltu vuoden 1997 ammattiluokituksen (Ammattiluokitus 1997, Käsikirjoja 14) mukaan. Henkilöstökoulutukseen osallistumista ammatin mukaan käsittelevät tiedot vuodelta 1997 ja sitä aikaisemmilta vuosilta eivät ole vertailukelpoisia vuoden 1997 ammattiluokituksen avulla tuotettuihin tietoihin.

Kansainvälisten standardien mukaiseksi uudistettu Ammattiluokitus 1997 perustuu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja Euroopan unionin luokituksiin. Uudistamisen keskeisenä tavoitteena on parantaa ammattitietojen vertailtavuutta erityisesti EU-maissa.

Ammatilla tarkoitetaan sitä työtä, jota henkilö tekee riippumatta hänen ammattiasemastaan, koulutuksestaan tai työpaikan toimialasta. Ammattien ryhmittelyssä käytetään perusteena työtehtävien laatua, vaativuutta ja ammattitaitoa, joka on hankittu joko työssä tai koulutuksen kautta. Uudessa ammattiluokituksessa ammatit ryhmitellään 10 pääluokkaan edellä mainituin perustein.

Industrial classification

The 1995 Standard Industrial Classification data have been utilised in the Labour Force Survey since the statistical year 1995. The classification is based on the standard industrial classification of the European Community (NACE). The data classified according to the Standard Industrial Classification 1995 are not comparable with the data of the previous Standard Industrial Classification 1988. Data for the statistical year 1993 and earlier have been classified according to the 1988 classification.

Establishment size

Employees were inquired about the number of employees in the establishment providing their main job. If the respondent's main job was not clear, establishment size referred to the workplace the employee him/herself considered the most important. An establishment refers to one kind of economic activity performed on one site and as subordinate to one enterprise.

Occupation

The data concerning occupations are categorised in accordance with the Classification of Occupations 1997, Handbooks 14. The data on participation in in-service training by occupation from 1997 and before are not comparable with the data produced in accordance with the new classification.

The 1997 Classification of Occupations, revised to meet international standards, is based on the classifications of the International Labour Organisation (ILO) and the European Union. The main objective of the revision was to improve the comparability of occupational data, especially in the EU countries.

Occupation refers to the job a person performs, notwithstanding his/her status in employment, education or industry of the workplace. Occupations are classified according to the nature of duties and tasks, related requirements and skill acquired either at work or through education. In the new classification, occupations are divided into ten major groups on the basis of the aforementioned criteria.

Henkilöstökoulutustilaston laatuseloste

Työvoimatutkimusten aineistot ja tietosisällöt

Henkilöstökoulutustilasto perustuu EU-standardien mukaan toteutettuun työvoimatutkimukseen, jonka tiedot kerättiin loka-, marras- ja joulukuussa 2000. Ensimmäisen kerran EU-työvoimatutkimus toteutettiin Suomessa keväällä 1995. Työvoimatutkimuksella selvitetään työikäisen väestön työssäkäyntiin ja työelämään liittyviä asioita. Vastaavaa tutkimusta tehdään kaikissa Euroopan unionin jäsenmaissa sen tilastoviraston Eurostatin antamien ohjeiden mukaisesti. Tavoitteena on tuottaa mahdollisimman vertailukelpoista tietoa. Tilastokeskus on sopeuttanut oman työvoimatutkimuksensa EU:n asetuksen mukaiseksi Suomen liittyttyä EU:n jäseneksi.

Julkaisu perustuu kansallisia tarpeita varten kerättyihin tietoihin henkilöstökoulutukseen osallistumisesta tutkimusta edeltävien 12 kuukauden aikana. Työvoimatutkimus sisältää myös sellaisia EU-standardin mukaan laadittuja kysymyksiä, joissa selvitetään opiskelua tiedustelua edeltävän neljän viikon aikana. Kysymyksillä pyritään keräämään kansainvälisesti vertailukelpoisia tietoja mm. henkilöstökoulutuksesta. Näitä kysymyksiä ei käsitellä tässä julkaisussa.

Henkilöstökoulutus 2000 -julkaisun aikasarjatalukot sisältävät tietoja vuosilta 1982–2000. Ennen EU-standardoitua työvoimatutkimusta (vuosina 1982–1993) tiedot kerättiin syksyisin toteutetuilla työvoimatutkimuksen vuosiosilla, joihin sisältyi kysymyksiä mm. työoloista, palkkauksesta, työhistoriasta, työttömyyden taustasta ja kestosta. Vuosiosat toteutettiin työvoimatutkimusten perusosan lisätutkimuksina, ja ne tehtiin 1982–1986 vuosittain ja 1987–1993 joka toinen vuosi. Työvoimatutkimuksesta tuotetut vuotta 2000 koskevat henkilöstökoulutusluvut ovat vertailukelpoisia aikaisemmin tuotettujen tietojen kanssa.

Otanta-asetelma, tutkimuksen toteutus ja painotus

Työvoimatutkimuksen perusjoukkona on Suomessa vakinaisesti asuva 15–74-vuotias väestö. Otos poimittiin systemaattisella otannalla kotipaikkatunnuk-

Quality description of in-service training statistics

Labour force survey data and contents

The statistics on in-service training derive from the Finnish Labour Force Survey carried out in accordance with the EU standards during October, November and December 2000. The first Finnish EU-LFS was carried out in the spring of 1995. The purpose of a Labour Force Survey is to chart out matters relating to the employment and working life of the working age population. Similar surveys are carried out in all EU Member States in accordance with the directions of Eurostat, the statistical office of the European Communities. The aim is to produce optimally comparable data. The Labour Force Surveys of Statistics Finland were adjusted to comply with the EU regulations after Finland joined the EU.

The publication is based on data collected for national use concerning participation in in-service training during the 12-month period prior to the survey. The Labour Force Survey also contains such questions made in accordance with the EU standards that inquire about studies during the four-week period before the survey. The purpose of the questions is to collect internationally comparable data on in-service training, for example. These questions are not dealt with in this publication.

The time series tables in In-service Training 2000 contain data from 1982 to 2000. Before the EU standardised Labour Force Survey (from 1982 to 1993), data were collected each autumn by means of the Supplementary Surveys to the Finnish Labour Force Surveys, which included data on issues such as working conditions, pay, employment history and unemployment background and duration. The surveys were implemented as supplementary to the monthly Labour Force Surveys. They were carried out annually between 1982 and 1986, and every second year between 1987 and 1993. The in-service training figures produced from the Labour Force Survey concerning the year 2000 are comparable with the previously produced data.

Sampling design, survey implementation and weighting

The target population for the Labour Force Survey consists of persons aged 15 to 74 permanently resident in Finland. The sample was drawn with system-

sen mukaan järjestetystä väestön keskusrekisteristä, jolloin otos jakautui alueellisesti samoin kuin perusjoukko. Otokselle tehtiin ensin jälkiositus maakunnan, sukupuolen ja 10-vuotiskäryhmien mukaan 252 ositteeseen. Sen jälkeen painot kalibroitiin työnhakijarekisterin työttömien työnhakijoiden määrien, maakunnan, sukupuolen ja 5-vuotiskäryhmien mukaan vastaamaan rekisteritietoja. Kalibrointi tuottaa oikeat reunajakaumat kaikille painotukseen sisällyneille muuttujille ehdolla, että kalibroidut painot poikkeavat mahdollisimman vähän alkuperäisistä (Deville ym. 1992; Deville ym. 1993). Lisäinformaation käyttö lisää tulosten tarkkuutta ja korjaa kadon aiheuttamaa harhaa.

Tutkimusajankohdan eli viimeisen vuosineljänneksen aikana työvoimatutkimuksen otokseen kuului 37 168 henkilöä, joista 31 980 osallistui haastateluun. Heistä 15–64-vuotiaita työllisiä palkansaajia oli 16 274 (henkilöstökoulutustilaston kohdejoukko). Henkilöstökoulutustietojen estimointi tehtiin samoin kuin työvoimatutkimuksessa.

Otanta-asetelma sisältää myös kiertävän paneelin, jossa sama henkilö on mukana kolmen kuukauden välein. Tällöin kolmen kuukauden aikana otoksessa ei ole päällekkäisyyttä ja siten henkilöstökoulutustutkimuksen aineistossa kukin henkilö on mukana vain kerran.

Tutkimuksen keskivirheet laskettiin CLAN ohjelmalla, joka on Ruotsin tilastovirastossa kirjoitettu SAS-makro. CLAN:illa voidaan laskea otanta- ja estimointiasetelman mukaiset keskivirheet.

Lukujen luotettavuus

Otantatutkimuksissa muuttujalla on oma satunnaisvaihtelunsa. Tätä satunnaisvaihtelua voidaan arvioida keskivirheellä. Keskivirhe ilmaisee sen, kuinka tiiviisti havainnot ovat keskittyneet mitattavan parametrin ympärille. Otokskoko ja muuttujien arvojen vaihtelu vaikuttavat keskivirheen suuruuteen. Keskivirheen avulla parametrin estimaatille voidaan laskea luottamusväli, joka ilmaisee muuttujan arvon sijoittumisen tietyllä todennäköisyydellä tälle välille.

$(1-\alpha)*100$ %:n luottamusvälillä tarkoitetaan suljettua väliä, jolla parametrin oikea arvo on $(1-\alpha)*100$ %:n todennäköisyydellä eli

$$Pr\{p \in (p-t_{\alpha} d(p), p+t_{\alpha} d(p))\} = 1-\alpha,$$

missä $d(p)$ on keskivirhe

atic sampling from the Central Population Register arranged on the basis of domicile codes, by which the sample is divided regionally in the same way as the target population. The sample was first post-stratified by region, gender and 10-year age group into 252 strata. After that the weights were calibrated according to the number of unemployed in the jobseeker register, region, gender and 5-year age groups to correspond with the register data. Calibration produces the correct population distributions for all the auxiliary variables used in the weighting, provided that the calibrated weights differ as little as possible from the original ones (Deville et al. 1992; Deville et al. 1993). Use of additional information increases the accuracy of the results and corrects the bias caused by nonresponse.

In the survey period, that is, during the last quarter of 2000, the size of the LFS sample was 37,168, of whom 31,980 took part in the interview. Of them 16,274 were employees aged 15 to 64 (the target population of the in-service training statistics). Estimation of in-service training data was made similarly as in the Labour Force Survey.

The sampling design also involves a rotating panel, in which the same person is included at three-month intervals. Thus, there is no overlapping in the sample during the three months and each person is included in the in-service training survey data only once.

The standard errors of the survey parameters were calculated using CLAN software. CLAN is an SAS macro written by Statistics Sweden that can be used for calculating standard errors according to the sampling and estimation design.

Reliability of the figures

In a sample survey, each study variable has a random error, called sampling error. The sampling error of a study parameter can be estimated using the standard error. It shows how closely the findings are centred round the parameter to be measured. Sample size and fluctuations in the values of the variables influence the size of the standard error. Using the standard error, a parameter estimate can be given a confidence interval, defining the area within which the value of the variable will, with given probability, fall.

$(1-\alpha)*100$ % confidence interval means a closed interval within which the true value of the parameter falls with $(1-\alpha)*100$ % probability, i.e.

$$Pr\{p \in (p-t_{\alpha} d(p), p+t_{\alpha} d(p))\} = 1-\alpha,$$

where $d(p)$ is the standard error

95 prosentin luottamusväliä vastaava t_{α} arvo on 1,96 (99 %:n luottamusväliä vastaava t_{α} arvo on 2,58 ja 90 %:n luottamusväliä vastaava t_{α} arvo on 1,65).

Taulukossa 10 on prosenttilukujen keskivirheet sukupuolen ja iän mukaan.

Seuraavassa esimerkki luottamusvälin laskemisesta keskivirhetaulukon avulla:

Vuoden 2000 työvoimatutkimuksen tietojen mukaan henkilöstökoulutukseen oli osallistunut 15–64-vuotiaista palkansaajista 43,3 prosenttia. Tämän luvun keskivirhe on 0,4 prosenttia (taulukko 10). 95 prosentin luottamusväli lasketaan seuraavasti: $1,96 \cdot 0,4 = 0,8$.

95 prosentin todennäköisyydellä henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuus oli välillä 42,5–44,1 prosenttia ($43,3 \pm 0,8$ %).

The t_{α} value for a 95 per cent confidence interval would be 1.96 (the t_{α} value for a 99% confidence interval would be 2.58 and, for a 90% confidence interval, 1.65).

Table 10 shows the standard percentage errors by gender and age.

Next is an example of how a confidence interval can be calculated using the standard error table:

According to the 2000 LFS data, 43.3 per cent of 15 to 64-year-old employees participated in in-service training. The standard percentage error of this figure is 0.4 per cent (Table 10). A 95 per cent confidence interval can be calculated as follows: $1.96 \cdot 0.4 = 0.8$.

With 95 per cent probability, the proportion of those participating in in-service training was between 42.5 and 44.1 per cent (43.3 ± 0.8 %).

10. Prosenttilukujen keskivirheet sukupuolen ja iän mukaan, Työvoimatutkimus 2000 Standard percentage errors by gender and age, Labour Force Survey 2000

Sukupuoli – Gender Ikä – Age	Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuus Participation percentage in in-service training %	Keskivirhe Standard error %
Molemmat sukupuolet – Both Genders	43,3	0,4
15–24	22,3	1,0
25–34	44,8	0,8
35–44	49,5	0,8
45–54	46,1	0,7
55–64	38,5	1,2
Miehet – Males	41,1	0,6
15–24	22,6	1,4
25–34	43,2	1,1
35–44	45,3	1,0
45–54	43,0	1,1
55–64	39,1	1,8
Naiset – Females	45,6	0,5
15–24	22,0	1,3
25–34	46,8	1,2
35–44	53,8	1,0
45–54	48,9	1,0
55–64	37,9	1,6

Kato

Viimeisenä vuosineljänneksenä 2000 työvoimatutkimuksessa vastauskato oli 14%. Kadosta mahdollisesti johtuva virhe korjattiin painottamalla vastausaineisto kalibrointimenetelmää käyttäen perusjoukon tasolle.

Jos haastateltavaa henkilöä ei tavoitettu, tiedot pyrittiin saamaan sijaisvastaajalta, joka oli yleensä joku muu kohdehenkilön kotitalouteen kuulunut henkilö. Vuodesta 1998 lähtien henkilöstökoulutustieto-

Nonresponse

In the last quarter of 2000, nonresponse for the LFS was 14 per cent. Error possibly caused by nonresponse was corrected by weighting the response data to the level of the target population using the calibration method.

If a person to be interviewed was not be reached, the information could be inquired of a proxy, who was usually some other person belonging to the

ja on voitu kerätä myös sijaisvastaajilta. Aikaisemmin sijaisvastaajalta ei kysytty näitä tietoja, vaan ne tuotettiin imputoimalla.

Henkilöstökoulutusta koskevien määritelmien, kysymysten ja tulosten vertailu EU-työvoimatutkimuksessa ja Aikuiskoulutustutkimus 2000:ssa

EU-työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2000 henkilöstökoulutukseen osallistui 43 prosenttia palkansaajista. Sen sijaan Tilastokeskuksen Aikuiskoulutustutkimus 2000:n mukaan henkilöstökoulutukseen osallistui 56 prosenttia palkansaajista. Seuraavassa on selvitetty eri tekijöitä, joiden vaikutuksesta henkilöstökoulutukseen osallistumisesta on saatu erilaisia tietoja. Aluksi on käyty läpi, mitä henkilöstökoulutuksella yleisesti tarkoitetaan. Tämän jälkeen on verrattu EU-työvoimatutkimuksen ja Aikuiskoulutustutkimus 2000:n henkilöstökoulutusmääritelmiä ja tutkittu miten määritelmien perusteella muotoilluilla kysymyksillä on pyritty mittaamaan henkilöstökoulutukseen osallistumista.

Mitä henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan

Henkilöstökoulutuksella yleisesti käsitetään työnantajan palkansaajalle joko osittain tai kokonaan kustantamaa koulutusta sen sisällöstä riippumatta.

Henkilöstökoulutuksen määritelmät EU-työvoimatutkimuksessa ja Aikuiskoulutustutkimus 2000:ssa

EU-työvoimatutkimuksessa henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan työnantajan palkansaajille kustantamaa mitä tahansa koulutusta, ammattiin liittyvää tai ammattiyhdistyskoulutusta, johon osallistumisajalta työnantaja on maksanut palkkaa tai korvannut menetetyt vapaa-ajan rahassa tai vapaana. Palkka tai korvaus voi olla osittainenkin. Työnantajan kustantama koulutus koskee vain päätyöpaikkaa.

Aikuiskoulutustutkimus 2000:ssa henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan työnantajan tuella tapahtuvaa koulutusta, jossa työnantaja tukee koulutukseen osallistumista rahoittamalla koulutuksesta aiheutuvat kustannukset kokonaan tai osittain tai antamalla mahdollisuuden osallistua koulutukseen työajalla. Myös sivutyössä saatu henkilöstökoulutus otetaan huomioon. Luottamustehtäviin liittyvää koulutusta ei kuitenkaan lasketa mukaan.

Työvoimatutkimuksessa henkilöstökoulutus on määritelty sen mukaan, onko koulutukseen voinut osallistua palkallisella työajalla. Aikuiskoulutustutki-

household of the target person. As of the 1998 data collection, questions relating to in-service training could also be addressed to proxies. Previously, questions were not asked of proxies, but the data were produced by means of imputing.

Comparison of the definitions, questions and results relating to in-service training in the EU-LFS and in the Adult Education Survey

According to the EU-LFS, 43 per cent of employees participated in in-service training in 2000. Yet, according to the Statistics Finland's Adult Education Survey 2000, 56 per cent of all paid employees participated in in-service training. Some of the reasons for this discrepancy in the obtained data are studied below. At first, an attempt is made to generally define the concept of in-service training. This is followed by a comparison of the definitions used for in-service training in the EU-LFS and in the Adult Education Survey 2000, and a study of how the questions formulated according to these definitions were expected to measure participation in in-service training.

What is meant by in-service training?

In-service training generally means employee training fully or partially paid for by the employer, irrespective of its contents.

Definitions of in-service training in the EU-LFS and in the Adult Education Survey 2000

In the EU-LFS, in-service training refers to such employee training, paid for by the employer, which relates to an employee's occupation or profession or trade union activities, and which an employee attends at full or reduced pay, or against full or partial compensation in money or time off. The training paid for by the employer only relates to the employee's main job.

In Statistics Finland's Adult Education Survey 2000, in-service training refers to training in which an employer supports an employee's participation by compensating fully or partially the costs incurred by the employee from the training, or by allowing the employee to attend the training during working hours. In-service training relating to secondary jobs is also recognised. However, training associated with positions of trust is not included.

In the Labour Force Survey, in-service training is defined as one in which participation is possible during paid working hours. In addition to this condition,

mus 2000:n henkilöstökoulutusmääritelmässä on tämän lisäksi otettu huomioon, onko työnantaja maksanut koulutuksesta aiheutuneet kustannukset.

EU-työvoimatutkimuksen ja Aikuiskoulutustutkimuksen henkilöstökoulutusmääritelmät poikkeavat toisistaan kun on kyse koulutuksesta aiheutuneiden kustannusten korvauksesta palkansaajalle. Aikuiskoulutustutkimuksen henkilöstökoulutusmääritelmän mukaan työnantaja korvaa palkansaajalle koulutuksesta aiheutuvat kustannukset kokonaan tai osittain. Tätä ajatusta ei sisälly työvoimatutkimuksen henkilöstökoulutusmääritelmään. Määritelmät poikkeavat myös siinä, että EU-työvoimatutkimuksessa otetaan mukaan vain päätyöpaikassa saatu henkilöstökoulutus kun taas Aikuiskoulutustutkimus 2000:ssa otetaan mukaan myös sivutyössä saatu henkilöstökoulutus.

Tietoympäristö ja henkilöstökoulutuskysymysten muotoilu EU-työvoimatutkimuksessa ja Aikuiskoulutustutkimus 2000:ssa

EU-työvoimatutkimuksessa tiedonkeruun pääpaino on työssäkäyntiin ja työelämään liittyvissä asioissa. Näin ollen henkilöstökoulutukseen osallistumista käsittelevät kysymykset ovat pieni osa koko tiedonkeruuta. EU-työvoimatutkimuksessa henkilöstökoulutuskysymysten muotoilu on pelkistetty. Tiedot kerätään kahdella kysymyksellä, joista ensimmäisessä tiedustellaan osallistumista ja jälkimmäisessä saatujen koulutuspäivien määrää viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, ks. liite 1.

Sen sijaan Aikuiskoulutustutkimus 2000:ssa tavoitteena on saada selville kaikki se koulutus, johon haastateltava on joskus elämänsä aikana osallistunut. Tietoja ei kysytä ainoastaan henkilöstökoulutuksesta. Koulutukseen osallistumista kysyttiin yksityiskohtaisella kysymyssarjalla, joka sisälsi yli 30 eri koulutusmuotoa. Tällöin käytäessä läpi yksityiskohtaisesti eri koulutusmuotoja haastateltavan mieleen palautui paremmin kaikki ne koulutukset, joihin hän oli osallistunut. Jokaiseen koulutusmuotoon osallistumista tiedusteltiin erikseen seuraavalla luokituksella: 1) ei ole koskaan opiskellut, 2) viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, 3) joskus aikaisemmin ja 4) ei osaa sanoa. Koulutusmuotoja käsittelevä kysymys (no 32) ja saatujen koulutuspäivien määrää käsittelevä kysymys (no 44) ovat liitteenä 2.

Haastateltava pystyy paremmin palauttamaan mieleensä kaikki ne koulutukset, joihin hän osallistunut, kun tietoja kysytään eri koulutusmuotoja käsittelevän kysymyssarjan avulla. Lisäämällä kysymysten määrää ja tekemällä yksityiskohtaisempia kysymyksiä koulutukseen osallistuminen saadaan mitattua tarkemmin ja sen seurauksena saadaan korkeampia osallistumismääriä kuin mitä muutamalla, yksinker-

the definition of in-service training used in the Adult Education Survey 2000 also contains the criterion of the employer having compensated the costs incurred by the employee from the training.

The definitions of the EU-LFS and the Adult Education Survey 2000 differ from each other in respect of the financial compensation of the costs incurred by the employee. According to the definition of the Adult Education Survey, an employer compensates the costs incurred by the employee fully or partially. The definition of the EU-LFS does not specifically contain this notion. Another difference between the definitions is that, in the EU-LFS, only training relating to the main job is acknowledged, while the Adult Education Survey 2000 also acknowledges training that relates to a secondary job.

The data environment and the composition of questions on in-service training in the EU-LFS and in the Adult Education Survey 2000

Data collection in the EU-LFS focuses on matters relating to employment and the working environment. Consequently, questions relating to participation in in-service training only form a minor proportion of the collected data. In the EU-LFS, the composition of the questions on in-service training is simplified. Data are collected with two questions, the first of which concerns actual participation and the second inquires about the number of training days received during the past 12 months.

In contrast, the objective of the Adult Education Survey 2000 was to determine all education and training a respondent had ever attended in his/her life. Its questions do not relate exclusively to in-service training. The respondents were asked about their participation in education and training in a detailed series of questions covering over 30 forms of education and training. Thus, going through the detailed list, the respondent could more easily recall the ones he/she had participated in. The respondents were further asked to specify their participation in each form according to the following classification: 1) Have never participated, 2) Have participated in the past 12 months, 3) Have participated sometimes in the past, 4) Don't know.

An interviewee is better able to recall the training he/she has attended if information is requested with a series of questions on various forms of training. By increasing the number of questions and asking more detailed questions, participation in training can be measured more accurately and, as a consequence, higher participant figures can be obtained than with just a few, simple questions (Brick, M. et al. 1997, among others).

taisella kysymyksellä saadaan (mm. Brick, M. ym. 1996).

EU-työvoimatutkimuksen ja Aikuiskoulutustutkimus 2000:n tiedonkeruujankohdat ja -menetelmät myös ovat erilaiset. EU-työvoimatutkimuksen tiedot kerättiin syksyllä (loka-joulukuu) ja Aikuiskoulutustutkimuksen keväällä (helmi-kesäkuu). EU-työvoimatutkimus toteutettiin puhelinhaastatteluna ja Aikuiskoulutustutkimus 2000 käyntihaastatteluna. Kun tutkimus toteutetaan käyntihaastatteluna haastattelijan on mahdollista käyttää enemmän aikaa niiden kysymysten läpikäymiseen ja selventämiseen, jotka haastateltava jostain syystä kokee hankaliksi vastata.

Henkilöstökoulutustilaston pohja-aineistona olevassa EU-työvoimatutkimuksessa ja Aikuiskoulutustutkimus 2000:ssa henkilöstökoulutusta käsittelevät kysymykset on muotoiltu eri lailla. Myös tutkimusten tiedonkeruukontekstit sekä tiedonkeruujankohdat ja -menetelmät poikkeavat toisistaan. Näiden tekijöiden voi olettaa vaikuttavan henkilöstökoulutustietojen eroihin tutkimuksissa.

Lähteet

Brick, M., Kwang, K., Nolin, M. and Collins, M. 1996. Estimation of Response Bias in the NHES:95 in Adult Education Survey. Working paper no 96-13. National Center for Educational Statistics. U.S. Department of Education.

Deville, J.-C. and Särndal, C.-E. 1992. Calibration Estimators in Survey Sampling. JASA, June 1992. Vol. 87, Theory and Methods, American Statistical Association. pp. 376-382.

Deville, J.-C., Särndal, C.-E. and Sautory O. 1993. Generalized Raking Procedures in Survey Sampling. JASA, September 1993. Vol. 88, Theory and Methods, American Statistical Association. pp. 1013-1020.

The data collection times and methods of the EU-LFS and the Adult Education Survey 2000 also differ from each other. The data for the EU-LFS were collected in autumn (October – December) whereas those for the Adult Education Survey 2000 were collected in spring (February – June). The EU-LFS was conducted as telephone interviews, while the Adult Education Survey 2000 was carried out as personal interviews. When a survey is implemented as personal interviews, the interviewer is able to spend more time going through and explaining any questions the interviewee finds for some reason difficult to answer.

The EU-LFS questions relating to in-service training, and serving as the basic data for in-service training statistics, and the corresponding Adult Education Survey 2000 questions have been differently formulated. The data collection contexts, times and methods of the two surveys also differ from each other. These factors can be assumed to influence the discrepancies in the data on in-service training in the two surveys.

References

Brick, M., Kwang, K., Nolin, M. and Collins, M. (1996) Estimation of Response Bias in the NHES:95 in Adult Education Survey. Working paper no. 96-13. National Center for Educational Statistics. U.S. Department of Education.

Deville, J.-C. and Särndal, C.-E. 1992. Calibration Estimators in Survey Sampling. JASA, June 1992. Vol. 87, Theory and Methods, American Statistical Association. pp. 376-382.

Deville, J.-C., Särndal, C.-E. and Sautory O. 1993. Generalized Raking Procedures in Survey Sampling. JASA, September 1993. Vol. 88, Theory and Methods, American Statistical Association. pp. 1013-1020.

Taulukko- ja kuvioluettelo

1. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat 1982–2000	5
2. Palkansaajien yhteismäärä ja henkilöstökoulutukseen osallistuneiden palkansaajien määrä 1982–2000	6
3. Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuus palkansaajista sukupuolen ja iän mukaan 2000	7
4. Henkilöstökoulutuspäiviä (mediaani) henkilöstökoulutukseen osallistuneilla sukupuolen ja iän mukaan 2000	7
5. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2000	8
6. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan 2000	9
7. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat toimialan mukaan 2000	10
8. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat toimipaikan koon mukaan 2000	11
9. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat ammatin mukaan 2000	12
10. Prosenttilukujen keskivirheet sukupuolen ja iän mukaan, Työvoimatutkimus 2000	19

Taulukoissa käytetyt symbolit

Ei yhtään	–
Tieto on epälooginen ilmoitettavaksi
Osuus on alle 0,5 prosenttiyksikköä	0
Tietoa ei ole saatu tai se on liian epävarma esitettäväksi

Huomautuksia taulukoihin

Pyörityksistä johtuen tauluissa esiintyvät summat eivät aina täsmää.

List of tables

1. In-service training: participating employees in 1982–2000	5
10. Standard percentage errors by gender and age, Labour Force Survey 2000	19

Explanation of symbols

Magnitude nil	–
Category not applicable
Magnitude less than half of unit employed	0
Data not available or too uncertain for presentation

Notes to the tables

Details will not add to the totals shown because of rounding.

Liitetaulukot

1. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat iän ja sukupuolen mukaan 1982–2000.	25
2. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan 1982–2000.	27
3. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat koulutusasteen mukaan 1998–2000.	29
4. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat ja koulutuspäivät 1982–2000.	29
5. Henkilöstökoulutuspäivien aritmeettinen keskiarvo iän, koulutusasteen ja sosioekonomisen aseman sekä sukupuolen mukaan 2000 ...	30
6. Henkilöstökoulutuspäivien aritmeettinen keskiarvo toimialan, toimipaikan koon ja ammatin mukaan 2000.	30

Taulukoissa käytetyt symbolit

Ei yhtään.	–
Tieto on epälooginen ilmoitettavaksi.
Osuus on alle 0,5 prosenttiyksikköä.	0
Tietoa ei ole saatu tai se on liian epävarma esitettäväksi.

Huomautuksia taulukoihin

Pyöristyksistä johtuen tauluissa esiintyvät summat eivät aina täsmää.

1. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat iän ja sukupuolen mukaan 1982–2000

Sukupuoli ikä	1982			1983			1984			1985		
	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%
	1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000	
Molemmat sukupuolet												
15–24	308	49	16,0	296	40	13,5	311	43	13,9	324	48	14,7
25–34	637	199	31,2	634	204	32,1	620	217	35,0	614	211	34,3
35–44	515	187	36,3	542	196	36,2	582	220	37,7	600	234	39,0
45–54	347	94	27,1	369	98	26,5	376	110	29,3	363	122	33,6
55–64	173	37	21,4	154	31	20,4	158	35	22,4	166	38	22,8
15–64	1 979	565	28,6	1 997	569	28,5	2 047	626	30,6	2 067	652	31,5
Miehet												
15–24	155	21	13,6	137	19	14,2	154	21	13,7	166	23	14,0
25–34	343	107	31,2	337	112	33,3	328	117	35,6	326	109	33,4
35–44	266	99	37,4	281	105	37,4	302	114	37,8	312	116	37,4
45–54	179	51	28,6	182	49	27,1	180	62	34,2	179	62	34,6
55–64	77	18	23,2	75	16	21,0	74	18	24,8	81	18	22,2
15–64	1 020	296	29,1	1 012	302	29,9	1 038	332	32,0	1 063	328	30,9
Naiset												
15–24	152	28	18,4	160	21	13,0	157	22	14,2	158	24	15,4
25–34	293	91	31,1	297	91	30,7	292	100	34,4	288	102	35,2
35–44	249	88	35,1	261	91	34,8	281	106	37,6	289	118	40,7
45–54	169	43	25,6	187	49	26,0	196	48	24,8	184	60	32,6
55–64	96	19	19,8	79	16	19,8	84	17	20,2	85	20	23,4
15–64	959	269	28,0	985	267	27,1	1 009	294	29,1	1 004	324	32,2

1. (jatkuu)

Sukupuoli ikä	1986			1987			1989			1991		
	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%
	1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000	
Molemmat sukupuolet												
15–24	304	46	15,0	293	47	16,1	307	68	22,0	216	48	22,1
25–34	598	201	33,5	597	205	34,3	578	268	46,4	520	221	42,4
35–44	603	236	39,2	610	259	42,4	640	324	50,6	597	280	47,0
45–54	384	134	35,0	385	147	38,1	399	190	47,7	419	189	45,2
55–64	152	50	32,8	127	36	20,4	148	57	38,4	139	50	36,1
15–64	2 042	667	32,7	2 012	693	34,4	2 073	907	43,8	1 890	788	41,7
Miehet												
15–24	154	19	12,4	151	18	12,2	159	32	20,3	105	21	19,6
25–34	310	107	34,6	311	111	35,6	302	133	43,9	272	107	39,4
35–44	313	127	40,5	311	125	40,3	321	160	49,8	296	129	43,6
45–54	182	70	38,6	182	73	40,1	190	93	48,7	202	89	43,9
55–64	74	28	38,1	57	16	27,0	70	26	37,5	66	22	32,9
15–64	1 034	352	34,0	1 012	343	33,9	1 042	444	42,6	941	367	39,0
Naiset												
15–24	150	26	17,7	142	29	20,2	148	35	23,9	111	27	24,3
25–34	288	93	32,4	286	94	32,8	276	136	49,2	248	113	45,7
35–44	290	109	37,7	299	133	44,6	320	164	51,3	300	151	50,4
45–54	201	64	31,8	203	74	36,3	209	98	46,8	217	101	46,4
55–64	78	22	27,7	70	21	29,5	78	31	39,3	73	28	38,9
15–64	1 006	315	31,3	999	350	35,0	1 030	464	45,0	949	421	44,3

1. (jatkuu)

Sukupuoli ikä	1993			1995			1996			1997		
	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%
	1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000	
Molemmat sukupuolet												
15-24	143	22	15,5	156	36	23,2	154	35	22,7	179	35	19,6
25-34	459	191	41,5	462	193	41,7	459	204	44,4	453	190	42,0
35-44	517	245	47,5	515	259	50,3	525	257	49,0	537	246	45,8
45-54	418	179	42,9	451	220	48,8	464	218	47,1	484	221	45,8
55-64	113	47	41,1	124	49	39,7	119	47	39,6	138	52	37,8
15-64	1 650	684	41,4	1 709	759	44,4	1 720	761	44,3	1 790	744	41,6
Miehet												
15-24	81	8	9,6	77	18	23,2	78	21	27,2	96	19	20,1
25-34	230	90	38,9	245	104	42,3	238	106	44,7	240	102	42,7
35-44	244	110	45,1	251	131	52,3	259	117	45,3	264	110	41,6
45-54	193	81	42,0	208	98	47,2	218	100	46,0	220	104	47,2
55-64	51	20	39,3	53	26	48,7	52	20	39,0	62	23	36,6
15-64	799	309	38,6	835	378	45,3	844	365	43,3	882	358	40,6
Naiset												
15-24	63	14	23,0	79	18	23,2	76	14	18,1	83	16	19,1
25-34	228	101	44,2	217	89	41,0	221	97	44,1	213	88	41,1
35-44	273	135	49,6	264	129	48,7	266	140	52,6	272	136	49,8
45-54	226	98	43,7	243	121	49,9	245	118	48,1	263	117	44,6
55-64	62	26	42,5	71	24	33,6	67	27	40,1	76	29	38,7
15-64	851	375	44,1	874	382	43,7	875	396	45,2	908	386	42,5

1. (jatkuu)

Sukupuoli ikä	1998			1999			2000		
	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%
	1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000	
Molemmat sukupuolet									
15-24	192	41	21,5	216	45	20,8	225	50	22,3
25-34	467	197	42,3	467	199	42,7	451	202	44,8
35-44	535	257	48,0	552	270	48,8	559	277	49,5
45-54	525	227	43,2	552	253	45,9	573	264	46,1
55-64	138	58	41,9	168	71	42,5	198	76	38,5
15-64	1 858	781	42,0	1 955	838	42,9	2 006	869	43,3
Miehet									
15-24	99	23	23,4	109	22	20,6	114	26	22,6
25-34	252	109	43,2	252	109	43,2	249	108	43,2
35-44	262	115	44,1	278	127	45,5	282	128	45,3
45-54	242	102	42,0	262	113	43,2	274	118	43,0
55-64	63	28	43,8	77	34	44,1	89	35	39,1
15-64	919	377	41,0	977	405	41,4	1 009	414	41,1
Naiset									
15-24	93	18	19,4	107	23	21,0	111	24	22,0
25-34	215	88	41,2	215	90	42,0	202	95	46,8
35-44	274	142	51,8	274	143	52,1	277	149	53,8
45-54	283	125	44,3	290	140	48,3	299	146	48,9
55-64	75	30	40,2	91	38	41,2	109	41	37,9
15-64	939	404	43,0	978	433	44,3	998	455	45,6

2. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan 1982–2000

Sosioekonominen asema	1982			1983			1984			1985		
	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%
	1 000	1 000	%	1 000	1 000	%	1 000	1 000	%	1 000	1 000	%
Ylemmät toimihenkilöt	293	160	54,6	306	157	51,3	324	175	54,0	337	184	54,7
Alemmat toimihenkilöt	717	273	38,1	746	272	36,5	781	303	38,8	772	324	41,9
Itsenäistä työtä tekevät	394	159	40,4	410	156	37,9	439	175	40,0	432	189	43,7
Epäitsenäistä työtä tekevät ja muut alemmat toimihenkilöt	323	114	35,3	336	117	34,8	342	128	37,4	340	135	39,7
Työntekijät	963	129	13,4	930	135	14,6	924	144	15,6	942	139	14,8
Maa- ja metsätalouden työntekijät	53	7	13,1	44	9	21,5	49	7	14,8	46	9	20,6
Teollisuustyöntekijät	448	49	10,9	424	51	12,0	413	54	13,0	449	42	9,4
Muut tuotantotyöntekijät	166	28	16,7	161	30	18,7	157	33	21,0	155	38	24,2
Jakelu- ja palvelutyöntekijät	296	45	15,2	301	45	15,0	305	50	16,5	292	50	17,1
Tuntematon/puuttuva tieto	5	15	18	16
Yhteensä	1 979	565	28,6	1 997	569	28,5	2 047	626	30,6	2 067	652	31,5

2. (jatkuu)

Sosioekonominen asema	1986			1987			1989			1991		
	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%
	1 000	1 000	%	1 000	1 000	%	1 000	1 000	%	1 000	1 000	%
Ylemmät toimihenkilöt	360	214	59,6	331	200	60,4	341	254	74,5	393	251	64,0
Alemmat toimihenkilöt	751	294	39,1	761	329	43,2	788	419	53,1	742	353	47,6
Itsenäistä työtä tekevät	425	174	40,9	405	180	44,5	465	237	51,0	439	206	46,9
Epäitsenäistä työtä tekevät ja muut alemmat toimihenkilöt	327	120	36,7	356	149	41,8	324	182	56,2	303	147	48,5
Työntekijät	919	155	16,8	914	163	17,8	935	232	24,8	747	180	24,1
Maa- ja metsätalouden työntekijät	54	8	14,0	46	10	22,7	42	9	20,8	43	10	22,3
Teollisuustyöntekijät	393	62	15,7	420	56	13,2	424	88	20,8	295	68	23,0
Muut tuotantotyöntekijät	157	32	20,3	145	36	24,5	154	51	33,2	135	45	33,3
Jakelu- ja palvelutyöntekijät	315	54	17,1	304	61	20,1	316	84	26,5	274	58	21,1
Tuntematon/puuttuva tieto	1	6	7	8
Yhteensä	2 042	667	32,7	2 012	693	34,4	2 073	907	43,8	1 890	788	41,7

2. (jatkuu)

Sosioekonominen asema	1993			1995			1996			1997		
	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%
	1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000	
Ylemmät toimihenkilöt	346	207	60,0	388	236	60,7	380	237	62,3	374	219	58,5
Alemmat toimihenkilöt	657	328	49,9	669	337	50,4	663	336	50,7	684	316	46,1
Itsenäistä työtä tekevät	375	191	51,0	363	187	51,5	366	186	50,6	384	180	47,0
Epäitsenäistä työtä tekevät ja muut alemmat toimihenkilöt	282	137	48,5	305	150	49,2	296	150	50,7	300	135	45,1
Työntekijät	626	141	22,5	647	179	27,7	664	184	27,6	660	177	26,9
Maa- ja metsätalouden työntekijät	31	7	24,2	24	8	31,3	25	6	23,0	30	7	24,3
Teollisuustyöntekijät	242	57	23,5	275	83	30,3	271	79	29,0	281	81	29,0
Muut tuotantotyöntekijät	107	23	21,4	124	34	27,4	122	36	29,5	107	32	30,3
Jakelu- ja palvelutyöntekijät	246	54	21,8	224	54	24,1	245	63	25,7	242	56	23,3
Tuntematon/puuttuva tieto	21	5	13	71	32	44,7
Yhteensä	1 650	684	41,4	1 709	759	44,4	1 720	761	44,3	1 790	744	41,6

2. (jatkuu)

Sosioekonominen asema	1998			1999			2000		
	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%
	1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000	
Ylemmät toimihenkilöt	388	239	61,6	467	287	61,4	494	304	61,5
Alemmat toimihenkilöt	733	352	48,0	751	372	49,5	768	375	48,8
Itsenäistä työtä tekevät	414	201	48,6	427	219	51,2	434	210	48,4
Epäitsenäistä työtä tekevät ja muut alemmat toimihenkilöt	319	151	47,2	324	153	47,2	334	165	49,2
Työntekijät	721	183	25,4	733	179	24,4	739	190	25,7
Maa- ja metsätalouden työntekijät	30	9	28,3	25	6	22,9	28	8	26,9
Teollisuustyöntekijät	307	73	23,8	323	84	26,0	325	88	27,1
Muut tuotantotyöntekijät	133	36	26,9	132	36	27,5	133	36	27,1
Jakelu- ja palvelutyöntekijät	250	66	26,4	253	53	21,0	254	59	23,1
Tuntematon/puuttuva tieto	16	4	5
Yhteensä	1 858	781	42,0	1 955	838	42,9	2 006	869	43,3

3. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat koulutusasteen¹⁾ mukaan 1998–2000

Koulutusaste	1998			1999			2000		
	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%	Palkan- saajat yhteensä	Saanut henkilöstö- koulutusta yhteensä	%
	1 000	1 000		1 000	1 000		1 000	1 000	
Kansakoulu, kansalaiskoulu tai osa kes- kikoulua tai osa peruskoulua ²⁾	94	20	21,1	199	50	25,1	194	49	25,5
Peruskoulun yläaste, keskikoulu	325	89	27,5	221	59	26,6	226	58	25,7
Keskiasteen koulutus	821	298	36,3	856	311	36,3	882	326	37,0
Alin korkea-aste	346	197	56,9	364	215	59,0	374	224	59,8
Alempi korkeakouluaste	113	71	63,3	137	84	61,1	146	88	60,3
Ylempi korkeakouluaste	145	97	66,8	161	110	68,5	169	116	68,4
Tutkijakoulutus	13	8	62,0	16	9	58,6	16	9	54,9
Yhteensä	1 858	781	42,0	1 955	838	42,9	2 006	869	43,3

¹⁾ Koulutusluokitus 1997.

²⁾ Kansalaiskoulun suorittaneet on siirretty vuodesta 1999 alkaen alemmalle perusasteelle.

4. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet palkansaajat ja koulutuspäivät 1982–2000

Vuosi	Palkansaajia yhteensä	Henkilöstö- koulutukseen osallistuneita palkansaajia	Osuus kaikista palkansaajista %	Koulutuspäiviä osallistujaa kohti (mediaani) ¹⁾	Koulutuspäiviä yhteensä	Koulutuspäivien aritmeettinen keskiarvo ²⁾	Koulutuspäiviä kaikkia palkansaajia kohti (keskiarvo)
1982	1 979 000	565 000	28,6	..	4 125 000	7,3	2,1
1983	1 997 000	569 000	28,5	..	4 324 000	7,6	2,2
1984	2 047 000	626 000	30,6	..	4 632 000	7,4	2,3
1985	2 067 000	652 000	31,5	..	4 629 000	7,1	2,2
1986	2 042 000	667 000	32,7	..	4 669 000	7,0	2,3
1987	2 012 000	693 000	34,4	..	4 505 000	6,5	2,2
1989	2 073 000	907 000	43,8	4,0	5 442 000	6,0	2,6
1991	1 890 000	788 000	41,7	5,0	5 358 000	6,8	2,8
1993	1 650 000	684 000	41,4	4,0	4 241 000	6,2	2,6
1995	1 709 000	759 000	44,4	4,0	4 934 000	6,5	2,9
1996	1 720 000	761 000	44,3	4,0	5 175 000	6,8	3,0
1997	1 790 000	744 000	41,6	5,0	5 357 000	7,2	3,0
1998	1 858 000	781 000	42,0	4,0	5 155 000	6,6	2,8
1999	1 955 000	838 000	42,9	4,0	5 477 000	6,5	2,8
2000	2 006 000	869 000	43,3	4,0	5 301 000	6,1	2,6

¹⁾ Mediaania käytetään kuvattaessa keskimääräistä koulutuspäivien määrää osallistujaa kohti vuoden aikana.

²⁾ Aritmeettista keskiarvoa käytetään tunnuslukujen laskemisessa, esim. koulutuspäivät kaikkia palkansaajia kohti on laskettu jakamalla koulutuspäivät yhteensä -luku palkansaajat yhteensä luvulla. Koulutuspäivien jakauman vinouden vuoksi aritmeettista keskiarvoa ei käytetä kuvaamaan keskimääräistä koulutuspäivien määrää osallistujaa kohti.

5. Henkilöstökoulutuspäivien aritmeettinen keskiarvo iän, koulutusasteen¹⁾ ja sosioekonomisen aseman sekä sukupuolen mukaan 2000

	Koulutuspäiviä osallistujaa kohti (aritmeettinen keskiarvo)		
	Molemmat sukupuolet	Miehet	Naiset
Ikä			
15–24	6,8	9,7	3,6
25–34	6,4	7,2	5,4
35–44	6,3	6,9	5,9
45–54	5,8	6,2	5,4
55–64	4,7	5,2	4,2
Koulutusaste			
Alempi ja ylempi perusaste	4,9	4,8	5,0
Keskiaste	5,8	6,8	4,7
Korkea-aste	6,6	7,5	5,8
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt	7,1	7,6	6,5
Alemmat toimihenkilöt	5,8	7,6	5,0
Työntekijät	4,9	4,3	4,0
Yhteensä	6,1	6,8	5,4

¹⁾ Koulutusluokitus 1997.

6. Henkilöstökoulutuspäivien aritmeettinen keskiarvo toimialan, toimipaikan koon ja ammatin¹⁾ mukaan 2000

	Koulutuspäiviä osallistujaa kohti (aritmeettinen keskiarvo)	
	Molemmat sukupuolet	
Toimiala		
Maa-, riista-, metsä- ja kalatalous	5,1	
Teollisuus	5,9	
Rakentaminen	5,2	
Kauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta	5,7	
Liikenne	7,0	
Rahoitus, vakuutus ja liike-elämän palvelut	6,4	
Julkiset ja muut palvelut	6,1	
Toimipaikan henkilökuntamäärä		
1–49 henkeä	5,8	
50–199 henkeä	6,2	
200–499 henkeä	6,6	
500 tai enemmän	6,7	
Ammatti		
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	7,4	
Erytisasiantuntijat	6,4	
Asiantuntijat	6,1	
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	5,4	
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	4,9	
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	4,4	
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	5,5	
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	4,8	
Muut työntekijät	4,6	
Sotilaat	17,4	
Yhteensä	6,1	

¹⁾ Ammattiluokitus 1997.

Liite 1**Työvoimatutkimus 2000:n henkilöstökoulutuskysymykset**

P 29.	Seuraavaksi kysyn työnantajan kustantamaa koulutusta.
	<p>Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa siten, että olette saanut koulutusajalta palkkaa?</p> <p style="text-align: center;"><i>KOSKEE PÄÄTYÖTÄ</i></p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>EOS 9</p>
P 30.	<p>Jos P29=1 (Kyllä)</p> <p>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut työkoulutuksessa viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>Päivien lukumäärä _____ <i>OSAPÄIVÄT YHDISTETÄÄN KOKOPÄIVIKSI</i></p> <p>EOS 999</p>

Liite 2 Aikuiskoulutustutkimus 2008:n eri koulutusmuotoja ja saattujen koulutuspäivien määrää käsittelevät kysymykset

32. Seuraavaksi kysyn, minkälaisiin opintoihin ja kursseille olette osallistunut Suomessa elämäne aikana. Huomioon otetaan vain sellainen opiskelu, joka on kestänyt yhteensä vähintään 6 tuntia. – Opiskeluksi katsotaan myös keskeytyneet opinnot.

VASTAUSVAIHTOEHDOT KYSYMYKSESSÄ 32:

Ei ole koskaan opiskellut	1
Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana	2
vai joskus aikaisemmin?	3
Ei osaa sanoa	9

1	Kansakoulussa tai kansalaiskoulussa?	1	2	3	9
2	Peruskoulussa tai keskikoulussa?	1	2	3	9
3	Lukiossa?	1	2	3	9
4	Iltakoulussa (aikuislukio, iltalukio, lukion iltalinja, iltaoppikoulu, oppikoulun iltalinja)?	1	2	3	9
5	Oppisopimuskoulutuksessa? (Kurs sijakset suoritetaan ammatillisessa aikuiskoulutuskeskuksessa tai oppilaitoksessa.)	1	2	3	9
6	Työvoimaviranomaisten kustantamalla työllisyyskursilla (työvoimapolitiittinen koulutus)?	1	2	3	9
7	Pääasiassa nuorille tarkoitettussa koulutuksessa ammatillisessa oppilaitoksessa tai ammattikorkeakoulussa?	1	2	3	9
8	Eryteisesti aikuisille järjestetyssä koulutuksessa ammatillisessa oppilaitoksessa, ammattikorkeakoulussa tai aikuiskoulutuskeskuksessa (mukaan luetaan myös avoin ammattikorkeakouluopetus ja yksityisoppilaat)?	1	2	3	9
9	Sotilasalan oppilaitoksessa (ei varusmiespalvelu)?	1	2	3	9
10	Kansanopistossa tai kansankorkeakoulussa (ei tarkoita kansalaisopistoa) ammatillisen kelpoisuuden tuottavassa koulutuksessa?	1	2	3	9
11	Kansanopistossa tai kansankorkeakoulussa muussa koulutuksessa?	1	2	3	9
12	Konservatoriossa ammatillisen kelpoisuuden tuottavassa koulutuksessa tai musiikkikoulussa tai -opistossa (ei aikuisosastolla)?	1	2	3	9
13	Musiikkioppilaitoksessa musiikkikouluasteeseen sisältyvällä aikuisosastolla (entinen kansankonservatorio-osasto)? ..	1	2	3	9
14	Urheiluopistossa (liikunnan koulutuskeskuksessa) ammatillisen kelpoisuuden tuottavassa koulutuksessa?	1	2	3	9
15	Urheiluopiston muussa koulutuksessa?	1	2	3	9
16	Yliopiston/kk:n perustutkintoon tähtäävässä koulutuksessa?	1	2	3	9
17	Yliopiston/kk:n jatkotutkintoon tähtäävässä koulutuksessa?	1	2	3	9
18	Yliopistossa/kk:ssa ammatillisella täydennyskoulutuskursilla tai sen täydennyskoulutuskeskuksessa?	1	2	3	9
19	Yliopistossa/kk:ssa tai sen täydennyskoulutuskeskuksessa erillistä arvosanaa tai avoimen yliopistonkursseja?	1	2	3	9
20	Kesäyliopistossa? ..	1	2	3	9
21	Kansalais- tai työväenopistossa?	1	2	3	9
22	Kielikoulun tai -opiston koulutuksessa Suomessa?	1	2	3	9
23	Kirjeopistossa? ..	1	2	3	9
24	Jonkin järjestön, liiton tai yhdistyksen koulutuksessa?	1	2	3	9
25	Opintokeskuksen opintokerhossa tai kursseilla?	1	2	3	9
26	Eryteisessä konekirjoitus- tai tekstinkäsittelykoulussa?	1	2	3	9
27	Tanssikoulussa tai -opistossa (modemi- tai jazztanssi tai baletti)?	1	2	3	9
28	Autokoulussa?	1	2	3	9
29	Opiskellut seuraamalla säännöllisesti opetusohjelmasarjaa radiosta tai televisiosta?	1	2	3	9
30	Työnantajan järjestämässä koulutuksessa työpaikalla, omassa koulutusyksikössä tai muissa koulutustiloissa (myös sivutyö)?	1	2	3	9
31	Eryteisessä koulutusta antavassa koulutusyrityksessä tai koulutuskeskuksessa (liikeyrityksinä toimivat koulutuskeskukset, konsultit yms.)?	1	2	3	9
32	Osallistunut erillisiin konferensseihin, seminaareihin tai vastaaviin koulutustilaisuuksiin?	1	2	3	9

44. KAIKILTA AIKUISKOULUTUKSEEN OSALLISTUNEILTA: Arvioikaa, kuinka monta päivää yhteensä olitte tässä koulutuksessa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana (6 oppituntia = 1 päivä)? (Arvioikaa, kuinka monta tuntia yhteensä olitte tässä koulutuksessa?)

Henkilöstökoulutus 2000 julkaisu sisältää tietoja palkansaajien henkilöstökoulutukseen osallistumisesta sukupuolen, iän, peruskoulutuksen, sosioekonomisen aseman, työpaikan toimialan ja koon sekä ammatin mukaan. Julkaisussa on myös keskeisiä aikasarjatietoja vuosilta 1982–1999.

Muita Koulutus-sarjan julkaisuja:

- *Oppilaitostilastot*
- *Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset*
- *Väestön koulutusrakenne kunnittain*
- *Korkeakouluihin hakeneet ja hyväksytyt*

Tulossa ovat vuonna 2002 lisäksi seuraavat aikuiskoulutusta kuvaavat julkaisut:

- *Yritysten kustantama henkilöstökoulutus 1999*
- *Aikuiskoulutukseen osallistuminen 2000*
- *Aikuiskoulutusaktiivisuuden muutokset ja osallistumisen tasa-arvo*

