

TURUN YLIOPISTON JULKAISUJA
ANNALES UNIVERSITATIS TURKUENSIS

SARJA - SER. C OSA - TOM. 277

SCRIPTA LINGUA FENNICA EDITA

Akateemiset urapolut

**Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen
ja kasvatustieteellisen alan generalistien
urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla**

Anne Rouhelo

TURUN YLIOPISTO
Turku 2008

Turun yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Kasvatustieteiden laitos

Tutkimuksen ohjaajat:

Professori Risto Rinne
Turun yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Kasvatustieteiden laitos

ja

Professori Erno Lehtinen
Turun yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Turun opettajankoulutuslaitos

Esitarkastajat:

Professori Asko Suikkanen
Lapin yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Yhteiskuntatutkimuksen laitos

ja

Professori Jyri Manninen
Joensuun yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen oppiaineryhmä

Vastaväittäjä:

Professori Asko Suikkanen
Lapin yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Yhteiskuntatutkimuksen laitos

Kannen kuva: Otto Mäkilä: Sommitelma, 1950, tempera kankaalle 61 x 46 cm,
Turun taidemuseo Kuva: P.O. Welin

Taitto Jouni Vilhonen

ISBN 978-951-29-3767-7 (PRINT)

ISBN 978-951-29-3768-4 (PDF)

ISSN 0082-6995

Painosalama Oy – Turku 2008

ROUHELO, ANNE:

Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkastellaan, miten erilaisessa yhteiskunnallisessa tilanteessa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet generalistit ovat kiinnittyneet työmarkkinoille, millaiseksi valmistumisen jälkeinen kahdeksanvuotinen urapolun alkuvaihe on muodostunut ja millaisia työllistymiskanavia pitkin generalistit ovat urapolullaan oleiviin työsuhteisiin työllistyneet. Generalisteilla tarkoitetaan niiltä akateemisilta aloilta valmistuneita, joiden opinnot eivät anna spesifiä ammattipätevyyttä, vaan tarjoavat ennemminkin yleisiä valmiuksia työelämään.

Tarkastelen vuosina 1985 ja 1995 ylemmän korkeakoulututkinnon Turun yliopiston humanistiselta, yhteiskuntatieteelliseltä ja kasvatustieteelliseltä alalta suorittaneita generalisteja. Tutkimusaineistona on toimintahistoriakysely, johon vastasi 71 vuonna 1985 valmistunutta ja 80 vuonna 1995 valmistunutta. Tuloksia tulkitaan työelämän muutoksen, normaalityösuhdemallin, siirtymien työmarkkinoiden mallin, lineaarisen ja limittäisen elämäncyklin, piilotyömarkkinoiden ja sosiaalisen pääoman näkökulmista.

Tutkimuksen tuloksena on, että sosiaalinen aika on yhteydessä akateemisten generalistien työllistymiseen ja urapolkuihin. Eri vuosina valmistuneiden välillä oli eroja varsinkin työmarkkinoille kiinnittymisessä, työsuhteissa sekä työllistymiskanavissa. Vuonna 1995 valmistuneilla oli valmistumisen jälkeen enemmän työtömyyttä ja he työskentelivät useammin koulutustasoaan alhaisemmissa tehtävissä kuin vuonna 1985 valmistuneet. Lisäksi vuonna 1995 valmistuneilla liikkuvuus oli suurempaa kuin vuonna 1985 valmistuneilla ja he työllistyivät usein määräaikaisiin työsuhteisiin. Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät paremmin pysyviin työsuhteisiin. Generalistien urapolut voidaan tyypitellä viiteen uratyyppiin: vakaa, liikkuva, epävakaa, nousujohteinen ja poikkeava työura. Vuonna 1985 valmistuneet kulkivat myöhemmin valmistuneisiin verrattuna useammin vakaampia urapolkua. Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät suunnilleen yhtä usein formaalien (mm. lehti-ilmoitus ja työnvälitystoimisto) ja informaalien (mm. kontaktit ja oma-aloitteinen työnhaku) työllistymiskanavien kautta. Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät monipuolisemmin erilaisten työllistymiskanavien kautta ja useimmiten informaalien kanavien kautta. Valmistumisvuodesta riippumatta generalistien työurat alkoivat rakentua jo opiskeluaikaisen työssäkäynnin myötä. Tutkimuksessa on nähtävillä normaalityösuhdemallin heikkeneminen ja urapolkujen epävakautuminen määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisen seurauksena. Lisäksi työllistymisessä on nähtävillä piilotyömarkkinoiden ja sosiaalisen pääoman merkityksen kasvu 1980-luvulta 1990-luvulle tultaessa.

Asiasanat: akateeminen työvoima, työhönsijoittuminen, työllistyminen, urakehitys

UNIVERSITY OF TURKU, Department of Education, Dissertation, 247 p., 19 app., December 2008.

ROUHELO, ANNE:

Academic Career Paths. The early career phases of generalists in the fields of humanities, social science and education in the 1980's and 1990's

ABSTRACT

This doctoral thesis analyses how generalist graduates of master's degree have attached to the labour market in two different time periods, and how their career paths in the first eight years following graduation have shaped up. The thesis also analyses the channels of employment through which the generalists have got employed in their early career path. By generalists I am referring to graduates of studies in academic fields which have not qualified the person in a specific profession but rather offered a more general readiness for working life.

I address two groups of generalist master's degree graduates of The University of Turku; one including graduates of the year 1985 and the other consisting of graduates of 1995. All subjects have graduated in the field of humanities, social studies or education. 71 respondents from the group of 1985 and 80 respondents from the group of 1995 answered a survey, which provided the data for the thesis. I interpret the data through the theoretical approaches of changing working life, model of normal employment, transitional labour markets, linear life path, overlapping life courses, hidden labour market and social capital.

The conclusion of the thesis is that societal era is connected with employment and career paths of academic generalists. Between the two groups there were differences especially in attachment to labor market, in forms of employment (permanent full-time job vs. temporary job) and in employment channels. Compared to the situation the 1985 group had been in after their graduation, the 1995 group - after getting their degree - became more often unemployed and/or employed in duties below their level of education. Their mobility was also greater and their contracts were often temporary, whereas the graduates of 1985 had been employed in more permanent positions.

I demonstrate that the career paths of generalists can be categorized in five career types: steady state, transitory, linear, unsteady and diverging career. Graduates of 1985 have been treading on more stable paths than the latter group. The channels of employment they used were roughly equally divided between formal (e.g. newspaper advertisement and employment office) and informal (e.g. personal contacts and unprompted search for work) channels, whereas amongst the 1995 group employment happened through more varied channels and mostly through informal channels.

Regardless of their year of graduation the generalists' careers had begun to evolve already while they were still in the university and had started working at the same time. The thesis displays how the model of normal employment has weakened and career paths have become unsteady as a consequence of temporary positions. What is also evident in employment when turning from the 1980's towards the succeeding decade is the rise of significance of the hidden labour market and social capital.

Key words: academic labour, employment, career development

ESIPUHE

Valmistuin kasvatustieteen maisteriksi vuonna 1997. Toimin opiskeluaikana Turun yliopiston kasvatustieteiden laitoksella tutkimusavustajana ja valmistumisen jälkeen olikin verraten luontevaa siirtyä laitokselle tutkimustöihin. Vuoden 1998 alusta työllistyin kasvatustieteiden laitoksen ja Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen yhteistyöprojektiin, jonka nimenä oli ”Työstä tietoa”. Projektissa tutkittiin akateemisesti koulutettujen työllistymistä, työelämän muutoksia sekä niin sanottuja piilotyömarkkinoita. Tämän projektin piirissä aloittelin myös jatko-opintoja, vaikka varsinaisen väitöskirjatutkimuksen aihe tarkentuikin vasta myöhemmin 2000-luvun alkupuolella, jolloin aloin suunnitella väitöskirjatutkimuksen aineistonhankintaa.

Väitöskirjani ohjaajina ovat toimineet professori Risto Rinne ja professori, vararehtori Erno Lehtinen. Haluan kiittää Ristoa ensinnäkin siitä, että hän kommentoi laatimaani toimintahistoriakyselyä ja uskoi siihen, että toimintahistoriakysymys voi olla toimiva tapa selvittää urapolkujen kulkua. Jos hän ei olisi tätä kysymystyyppiä hyväksynyt, olisin ollut varsin pettynyt, sillä olin itse siitä kohtalaisen innostunut. Riston kommentit eri käsikirjoitusversioihin ovat myös olleet erittäin tervetulleita. Ernon ohjauspanosta en hoksannut hyödyntää ennen kuin vasta tutkimukseni loppuvaiheessa. Ernolle kiitoksia käsikirjoitusten kommentoinneista sekä kommentointikeskusteluista.

Väitöskirjani esitarkastajina toimivat professori Asko Suikkanen ja professori Jyri Manninen. Kiitän molempia kaikista kommenteista ja parannusehdotuksista sekä siitä, että kävitte käsikirjoitukseni läpi peräti kahteen kertaan. Kiinnostukseenne työtäni kohtaan on lämmittänyt mieltäni.

Kiitos tutkimustyöni rahoituksesta kuuluu useille tahoille. Ensinnäkin Työstä tietoa -projektin rahoittajalle Opetusministeriölle, sillä tutkimustyöni juurten voi nähdä ulottuvan tähän projektiin. Lisäksi kiitos Kasvatustieteiden laitokselle ja laitoksen johtaja Risto Rinteelle siitä, että olen saanut olla laitoksella töissä ja tehdä tutkimusta muun muassa osana assistentin tehtäviä. Merkittävänä rahoittajana on ollut Suomen Akatemian Kasvatusalan valtakunnallinen tutkijakoulu KASVA, jonka rahoituksella sain väitöskirjani valmiiksi.

Suurin kiitos kuuluu kaikille kyselyyni vastanneille. Ilman heidän panostaan ei tutkimuksen aineistoa eikä koko tutkimusta olisi olemassa. Tutkimusaineiston analysointiin olen saanut ideoita tiedekunnan jatkokoulutuksessa Kaarina Merenluodolta sekä klusterianalyysiin liittyvää ohjausta Eero Laakkoselta, kiitos avustanne. Kannen kuvan osalta haluan kiittää yhteistyöstä Turun taidemuseota ja kuraattori Susanna Luojusta sekä Otto Mäkilän perikuntaa. Kiitos työni loppuunsaattamisesta puolestaan kuuluu väitöskirjan taittajalle Jouni Vilhoselle sekä PAINOSALAMALLE.

Olen saanut tutkimusprojektiini tukea myös monilta työkavereiltani kasvatustieteiden laitoksella. Tarita Ruoholinnan kanssa aloitimme työt laitoksella suunnilleen samaan aikaan. Monet keskustelut niin työasioista kuin muistakin asioista on käyty vuosien varrella. Kiitos niistä, käsikirjoituksen lukemisesta sekä ideoista ja kommentteista. Kiitos myös Minna Vuorio-Lehdelle käsikirjoituksen läpikäymisestä, mukavista keskusteluista ja neuvoista väitöskirjaprosessin loppuvaiheessa. Suuri kiitos Marika Alho-Malmelinille pp-palavereista ("peffalle potkimis -palaverit"), jotka konkreettisesti veivät työtäni eteenpäin. Palavereissa tehdyt lupaukset työn etenemisestä rydyttivät hyvin tutkimuksen tekoa ja voinkin suositella vastaavanlaista vertaistukea kaikille. Kiitos myös kaikista arvokkaista kommentteista. Myös monet muut työkaverit ansaitsevat kiitokset, sillä laitoksella on ja on ollut mainiota porukkaa töissä. Kiitos lounasporukalle kaikista keskusteluista ja naurunaiheista.

Läheisiä ja ystäviä haluan kiittää siitä, että on aina löytynyt vastapainoa työlle. Kiitos mukavista hetkistä Ari, Päivi, Rami, Riia, Juhis, Sari, Anni, Elsi, Monica ja Mika. Lopuksi lämmin kiitos miehelleni Mikalle, kiitos kaikesta.

Turussa joulukuussa 2008

Anne Rouhelo

SISÄLTÖ

1. Johdanto	9
1.1 Näkökulmia korkeakoulutettujen työllistymiseen	9
1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	11
2. Muuttuva konteksti	17
2.1 Työelämään vaikuttavia muutostrendejä	17
2.2 Työmarkkinakonteksti Suomessa 1980- ja 1990-luvuilla	22
3. Lineaarisista elämänkuluista limittäisiin elämänkulkuihin	51
3.1 Normaalityösuhdemallista siirtymien työmarkkinoiden malliin	51
3.2 Perinteisestä uranäkemyksestä yksilöllisempiin urapolkuihin	56
4. Työllistymiskanavat ja sosiaalinen pääoma työmarkkinoilla	63
4.1 Avoimet vs. piilotyömarkkinat	63
4.2 Sosiaalinen pääoma valttia piilotyömarkkinoilla	66
4.3 Avoimet ja piilotyömarkkinat työnantajan ja työnhakijan silmin	74
5. Tutkimuksen toteuttaminen	81
5.1 Keitä ovat generalistit?	81
5.2 Tutkimuksen kohderyhmän valinta	96
5.3 Tutkimusmenetelmän valinta ja aineisto	103
5.4 Aineiston analysointi	117
5.5 Yhteenvedoa tutkimuksen luotettavuudesta	122

6. Työmarkkinoille kiinnittyminen ja kahdeksanvuotinen urapolku ..	127
6.1 Työskentely opintojen aikana	127
6.2 Työttömyys, työllistämiskoulutus ja työllistämistyöt	132
6.3 Koulutuksen ja työn vastaavuus	139
6.4 Liikkuvuus ja erilaiset työsuhteet	150
7. Urapolkujen dynamiikka uratyypin valossa	165
7.1 Generalistien uratyypit	165
7.2 Uratyypin yleisyys	179
7.3 Vähintään 35-vuotiaana valmistuneiden urapolut	183
8. Työllistymiseen johtaneet työllistymiskanavat	189
8.1 Formaaliset ja informaliset työllistymiskanavat	189
8.2 Työllistymiskanavat urapolun edetessä	200
9. Johtopäätökset ja pohdinta	207
9.1 Työmarkkinoille kiinnittyminen	210
9.2 Valmistumisen jälkeiset kahdeksanvuotiset urapolut	214
9.3 Urapolkujen työllistymiskanavat	218
9.4 Pohdintoja tulevastakin	221
Lähteet	227
Liitteet	249

1. JOHDANTO

1.1 Näkökulmia korkeakoulutettujen työllistymiseen

Koulutus on nähty tärkeänä sekä yhteiskunnan että yksilön kannalta ja näin ollen korkeakoulutukseen osallistuminen on lisääntynyt ja korkeakoulutettujen määrää on kasvatettu viime aikoihin asti. Opetusministeriön tavoitteena on, että vuoteen 2015 mennessä 30–34-vuotiaasta väestöstä vähintään puolet on suorittanut korkeakoulututkinnon (OPM 2003a). Suomen koulutustaso onkin noussut muita OECD-maita nopeammin, mutta 2000-luvun puolivälissä kasvu on hie-man tasoittunut (OECD 2008). Korkeakoulutettujen määrällinen kasvu on lisännyt korkeakoulutettujen tarjontaa työmarkkinoilla. Se, miten hyvin kasvava joukko korkeakoulutettuja työllistyy, on herättänyt kiinnostusta monella taholla. Osa keskusteluun osallistuneista on ollut huolestunut korkeakoulutettujen työllistymisongelmista varsinkin koulutusinvestointien näkökulmasta. Osa taas on pitänyt korkeakoulutettujen työllistymisongelmia vähäisinä ja korostanut sitä, että koulutustason noustessa työllisyys paranee.

1980-luvulla korkeakoulututkinnon suorittaneiden on todettu sijoittuneen työelämään hyvin, koska julkiselle sektorille perustettiin uusia virkoja lähes samaan tahtiin kuin korkeakoulutettujen määrät kasvoivat. Tämä kehityskulku kuitenkin katkesi 1990-luvun alussa, eivätkä korkeakoulutetut työllistyneet enää niin hyvin kuin aiemmin. (Kilpimaa 1998.) Pitkittynyt tai toistuva työttömyys, tukityöt ja työelämään kiinnittymisen ongelmat eivät olleet vieraita korkeakoulutetuillekaan (Peteri 1997). Toisaalta alempiin koulutusasteisiin verrattuna korkeakoulutus tarjosi hyvää suojaa 1990-luvun laman vaikutuksia vastaan. Vaikka laman alkaessa työpaikkojen syntymisaste heikkeni jyrkimmin korkeakoulutettujen kohdalla, se myös elpyi siitä nopeammin kuin heikosti koulutetuilla. (Böckerman & Piekkola 2000.)

Kansainvälisessä katsannossa suomalaisten korkeakoulutettujen on todettu työllistyneen hyvin (OECD 2008). Siitä huolimatta ollaan muun muassa AKAVA:ssa varsin huolestuneita korkeakoulutettujen työttömyydestä sekä alityöllistymisestä. 2000-luvun alkupuoliskolla todettiin akateemisen työttömyyden

kasvaneen ja koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä toimimisen nousseen. Työttömyyden osalta etenkin vastavalmistuneiden tilannetta kuvattiin huolestuttavaksi. Työttömyyden syyksi todettiin taloudellisten seikkojen lisäksi liian suuret koulutusmäärät. (AKAVA 26.3.2004; AKAVA 8.9.2004; Suutari 2003.) Vuonna 2008 ollaan edelleen huolissaan akateemisesti koulutettujen työllistymisestä. Korkean koulutuksen hankkimisesta todetaan tulleen entistä riskipitoisempi investointi, mikä ilmenee korkeakoulutettujen sijoittumisena entistä vaihtelevampiin tehtäviin ja palkkahajonnan kasvuna. Pelkona on, että suurista koulutusmääristä johtuen osa korkeakoulutetuista ei saa koulutustaan vastaavaa työtä. (AKAVA 5.3.2008.)

Opetusministeriön näkökulmasta puolestaan korkeakoulutettujen kysynnän ja tarjonnan kohtaanto työmarkkinoilla on hyvä, sillä korkeakoulutettujen työttömyys on vähäistä muilta koulutusasteilta valmistuneisiin verrattuna. Korkeakoulututkinnon suorittaneita ei ole työmarkkinoilla liikaa, vaan pikemminkin päinvastoin, sillä osa tulevasta työvoimatarpeesta on tyydytettävä ulkomaisella työvoimalla. Opetusministeriön ennakkoinnin mukaan nyt ja lähitulevaisuudessa (2005–2015) tarvitaan korkea-asteen tutkintoja selvästi enemmän kuin mitä koulutusjärjestelmä 2000-luvun alussa tuotti. (OPM 2004, 4, 12.) Tutkintojen kysyntään vaikuttavat sekä korkea osaamista vaativien asiantuntijatehtävien työvoimatarpeet että väestön ikääntyminen (OPM 2004, 16–17; Hanhijoki, Kantola, Karikorpi, Katajisto, Kimari & Savioja 2004, 7, 101–102; ks. myös Koski, Rouvinen & Ylä-Anttila 2001, 81). Monissa korkean osaamisen ammateissa eläköityminen tulee seuraavan kymmenen – viidentoista vuoden aikana kasvamaan erittäin nopeasti ja tämä johtaa työpaikka-avausten lisääntymiseen (OPM 2004, 35).

Silloin, jos tietyille talouden sektoreille ennakoidaan kysynnän kasvua, ei korkeasti koulutetun työvoiman suurta tarjontaa koeta ongelmallisena. Korkeakoulutettujen suurta tarjontaa tai ylikoulutusta ei myöskään nähdä ongelmallisena niissä poliittisissa julkilausumissa, jotka puhuvat korkeasti koulutetun yhteiskunnan puolesta. Korkeasti koulutettujen yksilöiden toivotaan itse osaltaan vastaavan ylikoulutuksen ongelmaan kehittämällä ja rikastamalla koulutusta vastaamattomista töistä korkean osaamisen työpaikkoja. (Lindberg 2008, 55–56.)

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Erilaiset näkökulmat korkeakoulutettujen työllistymisestä ja varsinkin työllistymisongelmista herättivät mielenkiintoni ja päätin osallistua tähän keskusteluun omalla tutkimuksellani. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että korkeakoulutettujen työllistymisongelmat kohdistuvat erityisesti niin sanotuilta generalistialoilta valmistuneisiin (Suutari 2003, 21–22; ks. myös Nurmi & Ahola 1994, 44–48; Korhonen 2004, 55–56, 58; Vanttinen 1999, 47). Muutamissa viimeaikaisissa tutkimuksissa on käytetty käsitettä generalisti kuvaamaan niiltä akateemisilta aloilta valmistuneita, joiden opinnot eivät anna spesifiä ammattipätevyyttä, vaan tarjoavat ennemminkin yleisiä valmiuksia työelämään (Haapakorpi 2000; Suutari 2003; Puhakka & Tuominen 2006; Heinikangas 2006; Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2007; Sainio & Siitonen 2007; Haapakorpi 2008; Sainio 2008). Perinteisiä humanistisia ja yhteiskuntatieteellisiä aloja on pidetty tyypillisinä generalistialoina, vaikka generalisteja löytyy paljon myös muilta korkeakoulualoilta, kuten esimerkiksi matemaattis-luonnontieteelliseltä alalta. Vaikka käsite generalisti ei ole aivan yksiselitteinen, käytän sitä kuvaamaan sellaisista humanistisista, yhteiskunta- ja kasvatustieteellisistä oppiaineista valmistuneita, joiden opinnot eivät anna ammattipätevyyttä tiettyyn määrättyyn tehtävään.¹

Tavoitteenani on selvittää, miten erilaisessa yhteiskunnallisessa tilanteessa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet generalistit ovat kiinnittyneet työmarkkinoille ja millaiseksi valmistumisen jälkeinen urapolun alkuvaihe on muodostunut. Tarkastelun kohteena ovat vuosina 1985 ja 1995 ylemmän korkeakoulututkinnon Turun yliopiston humanistiselta, yhteiskuntatieteelliseltä ja kasvatustieteelliseltä alalta suorittaneet generalistit. Tarkastelen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeistä urapolun vaihetta pääasiassa noin kahdeksan vuoden ajalta. Tarkastelun kohteena ovat työmarkkinoille kiinnittyminen, työllisyys ja työllistymiseen johtaneet työllistymiskanavat. Tutkimuksestani ei selviä millaisia vaihtoehtoja yksilöillä on urapoluillaan ollut eikä sitä millä perusteilla he ovat valintojaan tehneet. En myöskään tarkastele sitä, miten ja millaisilla poliittisilla toimilla yksilöiden toimintaa työmarkkinoilla ohjataan. Tarkastelen toteutuneita urapolkuja suhteessa työmarkkinoilla viime aikoina tapahtuneisiin muutoksiin. Vuosina 1985 ja 1995 korkeakoulututkinnon suorittaneet ovat valmistuneet erilaisen sosiaalisen ajan kontekstiin. Koska eri vuosina valmistuneet ovat valmistuneet erilaiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen on hyvä verrata näitä kahta eri ryhmää ja pohtia sitä, miten ajallinen konteksti vaikuttaa heidän elämänkulkuihinsa. Uratutkimuksen valtavirtateoriat ovat yleensä vähemmässä määrin kiin-

¹ Määrittelen generalisteja tarkemmin luvussa viisi.

nittäneet huomiota yhteiskunnalliseen kontekstiin, vaikka sen on kuitenkin todettu vaikuttavan uran muotoutumiseen (Storey 2000).

Koska tarkastelen urapolkuja yhteiskunnallisesta kontekstista käsin, on paikallaan pohtia millaiselle yhteiskunnallisen tutkimuksen analyysitasolle tutkimukseni paikantuu. Yhteiskunnallisen tutkimuksen osalta voidaan esittää neljä analyysitasoa: kontekstin, tapahtumapaikan, tilannesidonnaisen toiminnan ja yksilön taso. Kontekstin tasolla viitataan makrotason yhteiskunnallisiin rakenteisiin, kuten yhteiskuntaluokkaan, traditioihin ja arvoihin. Tapahtumapaikkatasolla viitataan sosiaalisen toiminnan toimintaympäristöihin, kuten työmarkkinoihin, urheiluseuroihin ja uskonnollisiin organisaatioihin. Tilannesidonnaisen toiminnan tasolla viitataan henkilöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen. Yksilön tasolla puolestaan henkilökohtaiseen kokemukseen ja identiteettiin. Nämä eri tasot eivät ole toisistaan irrallisia, vaan ennemminkin yhteenkietoutuneita. Eri tasot limittyvät toisiinsa eikä niiden välillä ole empiirisiä rajoja. Tasoihin vaikuttaa myös historiallinen aika. Yhteiskunnallinen toiminta voidaan ymmärtää sosiaalisina prosesseina, jotka ovat riippuvaisia ajasta ja paikasta. Erilaisten analyysitasojen hahmottaminen auttaa ymmärtämään yhteiskunnalliseen toimintaan liittyviä erilaisia näkökulmia. (Layder 1993, 7–10, 72.)

Tutkin erilaisessa yhteiskunnallisessa tilanteessa ylempään korkeakoulututkimuksen suorittaneiden työmarkkinoille kiinnittymistä sekä urapolun alkuvaiheita. Tutkimukseni kohdistuu yksilöiden toteutuneisiin urapolkuihin, mutta tutkimuksessa ei kuitenkaan päästä kiinni yksilötason kokemuksiin tai tulkintoihin näistä toteutuneista urapoluista. Tutkimukseni ei näin ollen varsinaisesti fokusoidu yksilötasoon, vaikka yksilötaso on tutkimuksessa mukana yksilöiden urapolkuina. Tutkimuksessa ei päästä käsiksi esimerkiksi yksilöiden valintoihin tai identiteettiin, vaikka yksilöiden omat valinnat ovat olleet muokkaamassa urapolkuja sellaisiksi kuin ne ovat.

Yksilöiden valintojen lisäksi urapolkujen kulkuun vaikuttaa työmarkkinatilanne. Työmarkkinat edustavat tutkimuksessani tapahtumapaikkatasoa. Työvoiman kysyntä ja tarjonta muuttuvat muun muassa taloudellisten suhdanteiden sekä koulutus-, työvoima- ja elinkeinopoliittisten ratkaisujen myötä. Tutkimukseni kohdehenkilöt ovat valmistuneet eri aikoina ja siirtyneet korkeakoulusta työmarkkinoille erilaisen yhteiskunnallisen tilanteen vallitessa. Koska yhteiskunnallinen tilanne 1980- ja 1990-luvuilla on ollut erilainen on se myös vaikuttanut työmarkkinatilanteeseen. Näin ollen tutkimuksessani on mukana myös laajempi kontekstitaso, joka on vaikuttanut työmarkkinoiden toimintaan ja edelleen yksilöiden mahdollisuuksiin ja toteutuneisiin urapolkuihin. Tutkimuksessani voi siis nähdä useita eri yhteiskuntatutkimuksen tasoja. Tutkimukseni analyysitaso paikantuu kui-

tenkin pääosin tapahtumapaikka ja kontekstitalolle, sillä tutkimukseni tulkintakehikko rakentuu työelämän muutoksen, normaalityösuhdemallin, siirtymien työmarkkinoiden mallin, lineaarisen ja limittäisen elämänkulun, piilotyömarkkinoiden ja sosiaalisen pääoman näkökulmiin. Näistä näkökulmista sosiaalisella pääomalla on myös kytkentä tilannesidonnaisen toiminnan tasolle, sillä sosiaalinen kanssakäyminen luo ja vahvistaa verkostoja, joilla on sosiaalista pääomaa.

Koska työmarkkinat eivät toimi irrallaan muusta historiallisesta ja yhteiskunnallisesta kehityksestä tarkastelen tutkimusraporttini alkupuolella hieman sellaisia yleisiä trendejä, kuten globalisaatio, teknologian kehitys ja yksilöllistymiskehitys sekä niiden vaikutuksia työelämään. Koska eri vuosikymmenillä valmistuneet ovat valmistuneet erilaiseen työmarkkinatilanteeseen, kuvailen tarkemmin tilannetta 1980-luvun ja 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Korkeakoulutettujen työllistymiseen näinä aikoina ovat vaikuttaneet muun muassa taloudellinen suhdannetilanne, tuotantorakenteen muutos, julkisen ja yksityisen sektorin työpaikkojen määrä, korkeakoulutettujen määrä, yhteiskunta-, talous- ja koulutuspolitiikka ja yleensä Suomen siirtyminen suunnittelutaloudesta kilpailukyky-yhteiskuntaan. Näiden lisäksi tarkastelen normaalityösuhdemallia ja siirtymien työmarkkinoiden mallia, sillä myös ne antavat käyttökelpoisen tulkintakehikon generalistien työllistymisen tarkasteluun.

Uran osalta tarkastelen perinteistä lineaarista urakäsitystä sekä uudempaa urapolun näkökulmaa. Urapolku on käsitteenä käyttökelpoisempi, sillä se kattaa sekä perinteisen urakäsityksen että antaa myös mahdollisuuden laajempaan näkökulmaan. Uran ohella voidaan puhua myös elämänkulusta. Elämänkulkuja on kuvattu lineaarisina elämänkulkuina ja limittäisinä elämänkulkuina. Sosiaalisen ajan muuttuessa myös elämänkulut ovat muuttuneet lineaarisista elämänkuluista limittäisten elämänkulkujen suuntaan.

Työllistymiskanavien osalta rakennan tulkintakehikkoa avoimien ja piilotyömarkkinoiden näkökulman pohjalta. Osittain samaa ilmiötä voidaan tarkastella myös sosiaalisen pääoman käsitteen avulla. Empiirisen tarkastelun osalta käyttökelpoisen käsiteparin muodostaa työllistymiskanavien jaottelu formaaleihin ja informaaleihin kanaviin. Tämä jaottelun pohjalta on hyvä analysoida generalistien työllistymiskanavia ja käsitteet toimivat myös hyvin suhteessa piilotyömarkkinoiden ja sosiaaliseen pääoman käsitteisiin.

Alkuhypoteesinani on, että vuonna 1985 valmistuneiden generalistien urapoluilla näkyy selvästi normaalityösuhde ja vuonna 1995 valmistuneiden kohdalla normaalityösuhde on vähentynyt ja elämänkulut ovat muuttuneet limittäisemmiksi. Lisäksi alkuhypoteesinani on, että piilotyömarkkinoiden ja sosiaalisen pääoman merkitys kasvaa urapolun edetessä.

Tutkimuskysymykset

Millaisia ovat ylemmän korkeakoulututkinnon vuosina 1985 ja 1995 suorittaneiden humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet ja työllistymiskanavat tutkinnon suorittamisen jälkeen sekä miten ne eri vuosina valmistuneiden välillä poikkeavat toisistaan?

Miten työelämään kiinnittyminen on onnistunut ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen?

Millainen urapolun jakso generalisteille on muodostunut kahdeksan vuoden aikana ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisesta?

Miten vakaita tai epävakaita työsuhteet ovat kahdeksanvuotisen urapolun jakson aikana olleet?

Millaisten työllistymiskanavien kautta generalistit ovat urapoluillaan olleisiin työsuhteisiin työllistyneet?

Onko eri vuosina valmistuneiden generalistien valmistumisen jälkeisissä kahdeksanvuotisisissa urapolun jaksoissa ja työllistymiskanavissa eroja?

Monet akateemisesti koulutettujen työllistymistä ja sijoittumista koskevat tutkimukset rajautuvat työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheeseen. Työmarkkinoille kiinnittymisvaiheen tarkastelussa on olennaista alkutyöttömyyden ja koulutustasoa vastaamattomien tehtävien tarkastelu. Tarkastelen tutkimukseni empiirisessä osuudessa työmarkkinoille kiinnittymistä monen muun tutkimuksen tapaan työttömyyden ja työllistymisen tarkoituksenmukaisuuden näkökulmasta. Aivan uran alkuvaiheessa on usein enemmän työttömyyttä, enemmän koulutustasoa vastaamattomia tehtäviä sekä enemmän liikkuvuutta kuin uran myöhemmässä vaiheessa. Uran alkuvaiheen liikkuvuuden jälkeen urapolun on todettu vakiintuvan pysyvämpiin uomiin ja tämän vuoksi on tarpeen tarkastella urapolkuja myös hieman pidemmälle. Tarkastelen 1985 ja 1995 valmistuneiden urapolkujen kulkua noin kahdeksan vuoden ajalta valmistumisesta lähtien (1985–1993 ja 1995–2003). Tarkastelen työttömyyttä, työllisyyttä sekä siirtymiä työvoiman ulkopuolelle. Työllisyyden osalta tarkastelen uralla olleita erilaisia työsuhteita sekä niiden määriä. Lisäksi tarkastelen työn ja koulutuksen vastaavuutta. Koska monien korkeakoulutettujen työurien on todettu alkavan rakentua jo opiskeluaikana, tarkastelen myös hieman opintojen aikaista työskentelyä. Urapolun alun ja urapolun kulun lisäksi teen uratyyppittelyä työllistymisen vakauden ja työllistymisen tarkoituksenmukaisuuden näkökulmasta.

Urapolkujen ohella tarkastelen tutkimuksessani empiirisesti sitä, millaisten työllistymiskanavien kautta generalistit ovat urapolullaan olleisiin työsuhteisiin työl-

listyneet. Akateemisesti koulutettujen sijoittumisselvityksissä kysytään usein sitä, millaisia työllistymiskanavia akateemiset työnhakijat ovat töitä hakiessaan käyttäneet. Lähden omassa tutkimuksessani liikkeelle toisesta näkökulmasta ja tarkastelen sitä, millaisten työllistymiskanavien kautta generalistit ovat urallaan olleisiin töihin työllistyneet. Työllistymiskanavien yhdistäminen urapolkutarkasteluun antaa uutta perspektiiviä akateemisten työllistymisen tarkasteluun.

Urapolkuihin kytkeytyvä työllistymiskanavien tarkastelu mahdollistaa sen selvittämisen, ovatko työllistymiskanavat erilaisia uran eri vaiheissa. Työllistyykö esimerkiksi työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa useammin joidenkin tiettyjen kanavien kautta kuin joidenkin toisten kanavien kautta. Tai työllistyykö uran myöhemmässä vaiheessa useammin henkilökohtaisten kontaktien kautta kuin aivan uran alussa. Työllistymiskanavia ja sosiaalista pääomaan koskevan kirjallisuuden perusteella voisi ajatella, että työuran edetessä työhön liittyvät kontaktit lisääntyvät ja nämä kontaktit puolestaan voivat edistää ammatillista liikkuvuutta sekä urakehitystä.

Empiirisen osuuden metodisena työkaluna toimii tutkimusta varten laadittu toimintahistoriakysely. Olen nimennyt laatimani kyselyn toimintahistoriakyselyksi, sillä kyselyn pääosiona on taulukkomuotoinen kysymys, johon vastaajia pyydetään kirjaamaan kaikki pääasiallinen toimintansa valmistumishetkestä kyselyhetkeen saakka. Koska toimintahistoriakyselyn vastaajat kuvaavat toimintaansa useamman vuoden ajalta, voisi kyselyn nimetä myös urapolkukyselyksi. Kuvaan toimintahistoriakyselyä tarkemmin tutkimuksen toteuttamista koskevassa luvussa.

2. MUUTTUVA KONTEKSTI

2.1 Työelämään vaikuttavia muutostrendejä

Yksilöiden työmarkkinapolkuja statuksineen ja siirtymineen ohjaavat sekä rakenteelliset että yksilölliset tekijät. Yksilöllisistä tekijöistä työmarkkinapolkuun vaikuttavat muun muassa sosiaalinen tausta, koulutus, aikaisempi työura, verkostot, perhetilanne, sukupuoli, asenteet, arvostukset, tavoitteet ja päätökset. Yhteiskunnallisista tekijöistä puolestaan esimerkiksi väestö-, koulutus- ja työmarkkinarakenne, taloudelliset suhdanteet sekä koulutus-, työvoima-, sosiaali-, elinkeino-, eläke- ja veropoliittiset ratkaisut sekä lait. (Ahola & Silvennoinen 1999; Jolkkonen, Koistinen & Kurvinen 1991, 47; Mikkonen 1997, 36–37, 45–46; Naumanen 2002, 65; Silvennoinen, Saarinen & Hedman 1998.) Varhaisempia uratutkimuksia on kritisoitu siitä, että niissä ei ole huomioitu yksilön ja yhteiskunnan vuorovaikutusta, vaan ura on nähty ennemminkin staattisena ja historiallis-yhteiskunnallisesta tilanteesta riippumattomana (Colling & Young 2000, 295; Mikkonen 1997; Silvennoinen, Saarinen & Hedman 1998; Sinisalo 1986, Storey 2002).

Yhteiskunnalliset tekijät luovat kontekstin, joka vaikuttaa työmarkkinoihin ja yksilöllisiin tekijöihin. Yhteiskunnalliset tekijät muuttuvat muun muassa historiallisen aikakauden mukaan ja aikakausi muokkaa samalla yksilöiden elämää (ks. Antikainen & Komonen 2003, 88). Aikakausivaihtelut ilmenevät esimerkiksi työn arvostuksessa, elinkeinorakenteessa, taloudellisissa suhdanteissa ja töiden organisoinnissa. Siinä missä antiikin aikana työn katsottiin vievän aikaa mielekkäimmiltä harrastuksilta, pelätään nykyään töitä vaille jäävän syrjäytyvän yhteiskunnasta (Siltala 2004, 25).

Erilaiset yhteiskunnalliset tekijät määräävät pitkälti, millaisia valintoja yksilön on järkevää, kannattavaa tai mahdollista tehdä. Taloudelliset suhdanteet tai julkisen vallan koulutus- ja työvoimapoliittiset toimenpideuudistukset voivat muuttaa nopeastikin vastavalmistuneiden työllisyysnäkyelmiä ja sijoittumista. Työllisyysnäkyelmiin vaikuttavat edellisten lisäksi myös esimerkiksi sosiaali-, elinkeino- ja tasa-arvopoliittiset ratkaisut. Eri väestöryhmiin kohdistuvat päätökset ja toimenpiteet vaikuttavat siihen, millaiseksi työvoimareservi muodostuu. Esimerkik-

si iäkkäämpien ihmisten työmarkkinakäyttäytymistä voidaan ohjailla eläkepoliittisilla ratkaisuilla ja perheellisten ihmisten käyttäytymistä sosiaali- ja veropoliittisilla ratkaisuilla. Työttömät voidaan ohjata viranomaisten toimesta tukitöihin tai koulutukseen. Työnhakijat voidaan puolestaan jaotella päteviin ja epäpäteviin lainsäädännön tietyille tehtäville asettamien kelpoisuusehtojen perusteella. (Silvennoinen, Saarinen & Hedman 1998; Jolkkonen, Koistinen & Kurvinen 1991, 34; Koistinen 1999, 29; Mikkonen 1997, 36–37.)

Myös ammattiyhdistysliike luo ehtoja töiden ja tekijöiden yhteensovittamiselle (ks. Nätti 1989, 32, 32). Suomessa ay-järjestäytymisestä ja jäsenyydestä tuli 1970-luvulla kansalaisuuteen rinnastettava selviö. Kollektiivisten suojien takuumiehinhän ovat toimineet sekä valtio että ammattiyhdistysliike. Vaikka yhteiskunta on muuttunut, Suomen työmarkkinasuhteet noudattavat edelleen pääpiirteittäin pohjoismaista mallia. Sille ovat ominaisia korkea järjestäytyneisyys ja työehtosopimusten yleisittovuus. Suomessa ei ole juurikaan eroa työntekijöiden ja korkeasti koulutettujen toimihenkilöiden järjestäytymisasteessa. (Julkunen 2008, 47–53, 74.)

Yksilöiden työllistymiseen ja urapolkuihin vaikuttavat myös yksilöiden työnhakustrategiat sekä yritysten rekrytointikäytännöt. Työnantajat etsivät työntekijöitä erilaisin ehdoin ja erilaisiin työsuhteisiin. Lisäksi työnantajat käyttävät erilaisia rekrytointikanavia, jotka vaikuttavat siihen keiden joukosta työntekijä valitaan. (ks. Rantala 1999; Rouhelo 2001.)

Työllistymismahdollisuudet ovat työnhakijan ominaisuuksien ohella riippuvaisia muista työvoiman myyjistä (tarjonta) sekä työpaikoista (kysyntä) (Naumanen 2002, 57). Kysyntään ja tarjontaan vaikuttavat väestö-, työmarkkina- ja koulutus rakenne (ks. Mikkonen 1997, 36–37; Koistinen 1999, 115). Kysynnän ja tarjonnan rytmit vaihtelevat ja vaikuttavat työllistymiseen. Vaikutukset voivat näkyä kitkatyöttömyytenä työsuhteiden välillä, sykleinä suhdannevaihteluissa, yli- tai alitarjontana väestönkehityksestä riippuen tai pitkävaikutteisina työelämän trendeinä. (Law 2000.)

Työelämän muutostrendejä koskevassa keskustelussa nostetaan toistuvasti esiin globalisaatio ja teknologinen kehitys, jotka muuttavat niin organisaatioita, työn tekemisen tapoja kuin työn luonnettakin (Castells 1997; Rifkin 1995; Sennett 2002; Siltala 2004; Storey 2000). Globalisaatio² viittaa levittäytymisprosessiin,

² Työelämän muutosta koskevissa viimeaikaisissa kirjoituksissa tai keskusteluissa nousee yleensä vääjäämättä esiin käsite globalisaatio. Kuten Giddens (2000, 7–9) toteaa: 1980-luvun lopussa termiä globalisaatio käytettiin akateemisissa kirjallisuudessa tai arkipuheessa tuskin koskaan, mutta nyttemmin tilanne on toinen. Termi ilmestyi kuin tyhjästä ja nyt se tulee esiin kaikkialta. Kaikki globalisaatiokeskusteluun osallistuvat eivät kuitenkaan ole samaa mieltä sen vaikutuksista. Globalisaatioskeptikoista kaikki puhe globalisaatiosta on vain puhetta, eikä maailma toimi nyt sen kumminkin kuin aikaisempina vuosinakaan. Toiset taas ottavat vastakkaisen kannan globalisaatioon. Radikaalimmin asiaan suhtautuvat näkevät globalisaation vaikutusten leviävän kaikkialle. Giddens sijoittaa itsensä globalisaatiokeskustelussa radikaaliin leiriin.

jossa maapallon erilaiset yhteiskunnalliset kontekstit tai alueet verkostoituvat. Näin olleen globalisaatio voidaan hahmottaa ennemminkin kompleksisten asioiden tapahtumaketjuna sen sijaan, että se nähtäisiin yksittäisenä ilmiönä. Globalisaatio voidaan määrittää maailmanlaajuisten yhteiskunnallisten suhteiden voimistumisena, jolloin paikalliset tapahtumat yhtäällä vaikuttavat paikallisiin tapahtumiin toisaalla. (Giddens 1993, 9–12, 64.)

Globalisaatio synnyttää kansainvälisen taloudellisen järjestelmän, jossa markkinasuhteet maailmanlaajustuvat ja syvenevät. Samalla kansallisvaltioiden rooli vähenee muun muassa rahatalouden, markkinoiden ja tuotantoprosessien kohdalla. Globalisaation vaikutukset ulottuvat taloudellisten seikkojen ohella myös poliittiseen järjestelmään, työmarkkinoihin, muuttoliikkeeseen, kulttuuriin, aluekehitykseen sekä sosiaali- ja koulutuspolitiikkaan. (Castells 1997, 66; Mannermaa 1999, 91–103; Stenlund, 1997, 30–40; Suikkanen & Linnakangas 1998, 56; Räikkönen 2007, 33–36; Väyrynen 1999; ks. myös Jarvis 2007.) Globaalilla taloudella on kapasiteettia toimia yhtenä yksikkönä reaaliajassa maailmanlaajuisesti, sillä informaatioteknologian kehitys on mahdollistanut globaalin talouden reaaliaikaiset rahavirrat (Castells 2000; Storey 2000).

Työmarkkinat eivät toimi täysin globaalisti, lukuun ottamatta tiettyä pientä mutta kasvavaa tieteentekijöiden ja asiantuntijoiden lohkoa. Työ on kuitenkin globaali resurssi ainakin kolmella tapaa. Ensinnäkin yritykset voivat valita sijaintipaikkansa sieltä, mistä ne löytävät tarpeisiinsa sopivaa työvoimaa. Toisaalta yritykset voivat houkuttaa korkeaa asiantuntemusta omaavia työntekijöitä maailman eri laidoilta. Kolmanneksi työvoimaa voi ilmaantua mistä päin maailmaa tahansa paremman toimeentulon toivossa, esimerkiksi siirtolaisia sodan jaloista tai muuten kurjista oloista. (Castells 1997, 92–93; ks. myös Carnoy & Castells 1996 ja Kaivo-oja & Kuusi 1999.) Globalisaatiolla nähdään työmarkkinoiden kannalta olevan sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia. Globalisaation puolesta puhujat korostavat yleensä ylemmän keskiluokan työpaikkojen lisääntymistä informaatiosektorilla. Sitä vastoin globalisaatiokriitikot viittaavat alemman keskiluokan työehtojen polarisoitumiseen heikommin koulutettujen työntekijöiden siirtyessä hyvin maksetuista vakinaisista töistä palvelualan huonosti maksetuihin pätkätöihin. (ks. Siltala 2004, 135.)

Globalisaatio vaikuttaa suuresti yksilöiden työurien muotoutumiseen, sillä se vaikuttaa organisaatioiden rakenteisiin sekä työn luonteeseen. Koveneva kilpailu ja monipuolisempi tuotevalikoima sekä laajemmat työmarkkinat ovat saaneet aikaan muuan muassa yritysten välisiä yhteistyömuotoja ja fuusioita. Monet yritykset ovat ulkoistaneet toimintojaan, vähentäneet henkilökuntaa ja mataloittaneet organisaatiohierarkiaa. Byrokraattisista organisaatiomalleista on siirrytty verkosto-orga-

nisaatioihin tai soluorganisaatioihin. Isot organisaatiot ulkoistavat osan toiminnoistaan pienemmille organisaatioille tai useammat organisaatiot tai yksiköt toimivat yhteistyössä kilpailukykyä parantamiseksi. Uudet organisaatiot ovat matalia, joustavia, oppivia organisaatioita, joissa keskitytään pitkälti projektityöskentelyyn. Organisaatiomuotojen muuttuminen vaikuttaa puolestaan työn luonteeseen ja samalla joko lisää tai rajoittaa työntekijöiden mahdollisuuksia. Esimerkiksi tuotannon siirtäminen halpatuotantomaihin vähentää työpaikkoja niistä maista, joissa on kalliimmat palkkauskustannukset. Toisaalta korkeasti koulutetuille asiantuntijoille saatetaan löytyä haastavia työtehtäviä monikansallisten yritysten ulkomaankomennuksista. (Storey 2000; ks. myös Sennett 2007; Rääkkönen 2007, 36.)

Globaalin kilpailun seurauksena yrityksissä on pyritty lisäämään joustavuutta muun muassa teettämällä osa työstä alihankintana tai vuokratyövoimalla. Lisäksi organisaation omia työntekijöitä palkataan määräaikaisiin työsuhteisiin. Lyhyitä määräaikaista työsuhteita voidaan ketjuttaa, sopimuksia muuttaa ja työntekijöitä siirtää tehtävistä toisiin. Organisaatiot voivat nopeasti supistaa tai laajentaa toimintaansa henkilöstöä karsimalla tai kasvattamalla. (Sennett 2007, 50.)

Työsuhteiden määräaikaaisuudet ja muut organisaatiomuutokset vaikuttavat yksilöiden työuriin tehden niistä epäjatkuvia. Samalla lisääntyy myös epävarmuus työn jatkumisesta ja turvallisesta tulevaisuudesta. Joustavuusvaatimukset eivät kosketa pelkästään yksityistä sektoria vaan ovat edenneet myös julkiselle sektorille. Julkisen sektorin organisaatioita on yksityistetty tai julkisen sektorin organisaatioihin on istutettu yksityisen puolen toimintamalleja. Enää edes julkisella sektorilla ei voi odottaa saavansa pitkäaikaista koko uran kestävää virkaa. (Storey 2000.) Määräaikaisten työsuhteiden pyöryksessä menestyvät ne, jotka sietävät epämääräisyyttä, eivätkä ole emotionaalisesti sidoksissa työpaikkaansa. Määräaikaista tai muita joustavia työaikoja ei välttämättä koeta työuran alkuvaiheessa suurena ongelmana mutta pysyvänä olotilana työstä toiseen ajautuminen turhauttaa ja stressaa. (Sennett 2007, 51, 53, 74.)

Työn luonne, työn organisointi ja yksilöiden urapolut muuttuvat myös teknologian kehittymisen seurauksena. Teknologinen kehittyminen muuttaa työskentelytapoja ja työntekijöiden kysyntää. Esimerkiksi aikaisemmin paljon työntekijöitä vaatineet toiminnot on koneistettu. Nyt monen työntekijän sijaan saatetaan tarvita vain yksi koneen käyttäjä. (Storey 2000.) Rifkinille (1995) teknologinen kehitys ennustaa työn loppua. Hänen mukaansa teknologian kehittyminen, kolmas teollinen vallankumous, on synyn palkkatyön vähenemiseen. Työnhakijat joutuvat teknologisen vallankumouksen uhreiksi, kun koneet korvaavat ihmistyövoiman tuotteiden ja palvelujen tuotannossa. Ratkaisuna tähän työn loppumisen pulmaan Rifkin esittää kolmatta sektoria. Jos työn loppuminen uhkaa, voidaan ajautua työyhteiskunnan

polarisaatioon, jossa työ keskitetään työhalukkaalle sekä työtaitoiselle väestönosalle ja toinen osa väestöstä syötetään työyhteiskunnan ulkopuolelle (Rinne 1998, 23).

Teknologian lisääntyneen käyttöönoton myötä työn ulkoiset piirteet ovat muuttuneet eri tehtävissä hyvin samanlaisiksi, vaikka ammatit ovatkin erilaisia. Teollisessa yhteiskunnassa työ oli ulkoisesti eriytynyttä, erikoistunutta ja työntekijän persoonallisuudesta irrallaan. Nykyisin työ on ulkoisilta piirteiltään samanlaista mutta sisällöltään eriytynyttä ja yhteismitatonta. (Vähämäki 2003, 17.) Kaikilta osin työ ei myöskään enää ole sidoksissa aikaan tai paikkaan. Työtä voidaan tehdä missä tahansa ja milloin tahansa. Työpisteen voi pystyttää mikrojen sekä kännyköiden avulla yhtäläillä kotiin, junaan kuin lentokentällekin ja ajatella voi milloin tahansa. Joustavalla työasioiden hoitamisella on kuitenkin myös käänköpuolensa. Työnteon tehostumisen ja helpottumisen myötä työaika ja vapaa-aika sekoittuvat toisiinsa. Työpuheluihin on vastattava, vaikka olisikin vapaalla. Tämä saattaa lisätä työmäärän kasvua ja stressiä siitä, että töistä ei pääse irrottautumaan edes vapaalla tai lomalla. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 31–33; Kopomaa 2000, 44, 48, 101–102; Mäenpää 2000; ks. myös Sennett 2007; Vähämäki 2003, 16–20.)³

Lisääntyneen teknologisoitumisen seurauksena työidentiteetti saattaa hämärtyä ja sitoutuminen työhön heikentyä⁴ (Sennett 2002, 74, 77; Sennett 2007). Perinteiseen työuramalliin liittyi ajatus pitkäaikaisesta työsuhteesta, yritykseen sitoutumisesta ja lojaalisuudesta. Tämä psykologinen sopimus on nyt himmenemässä ja lyhytaikaisia työkiinnityksiä leimaa ennemminkin neuvottelu siitä, mitä kumpikin osapuoli kyseisessä kiinnityksessä saavuttaa ja millä vastineella. (Storey 2000.)

Yhteen työpaikkaan sitoutuminen ja ennakoitavissa oleva urapolku on harvinaistunut. Perinteisten elämänkulkujen tilalle on tullut yksilöllisempiä elämänkulkuja. Elämänkulkujen moninaistuuessa on yksilöiden itse otettava vastuu myös omista urapoluistaan. Yksilöiden on tehtävä itse valintoja siitäkin huolimatta,

³ Työajan muuttuessa joustavammaksi, se tulee henkilökohtaisemmaksi. Jos kollektiivinen normi ei määrittele työaikaa, työssäkäyvät joutuvat muodostamaan henkilökohtaisen kannan työajan pituuteen ja tempoon. Samalla he joutuvat käymään aikaneuvotteluja eri tahojen, kuten työnantajan, perheen, harrastusten ja levon suhteen. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 31–33; ks. myös Vähämäki 2003, 16–20.)

⁴ Esimerkiksi koneistetussa leipomossa työt tehdään tietokoneella ja työntekijät ovat ennemminkin koneen käyttäjiä kuin leipureita. Tällöin he eivät myöskään identifioi itseään leipureiksi. Heillä ei varsinaisesti ole käsitystä leivän leipomisesta, vaan pelkästään nappien painamisesta ja monitorien katselemisesta. Näin ollen he eivät myöskään ongelmien sattuessa osaa korjata niitä. Jos leipä palaa karrelle, ongelma ei ole leipurin vaan koneen ja tällöin paikalle on kutsuttava koneen huoltaja. Samalla kun työstä tulee mekaanista nappien painelua, vähenee työn haasteellisuus ja kokonaisuhallinta. Työn vaikeusasteen ja haasteellisuuden vähentäminen puolestaan lisää työntekijöiden kritiikkittömyyttä ja välinpitämättömyyttä. Yksilöiden ymmärrys työstä saattaa olla hyvin pinnallinen ja työntekijän identiteetti heikko. Kun asiat tehdään helpoksi, ihmisistä tulee heikkoja. Työhön sitoutuminen muuttuu pinnalliseksi silloin, kun työntekijä ei ymmärrä mitä hän on tekemässä. (Sennett 2002, 74, 77.)

että urat ovat tulleet haavoittuviksi ja riskit lisääntyneet.⁵ (Sennett 2002, 141; ks. myös Sennett 2007; Savickas 2000; Littleton, Arthur & Rousseau 2000.) Yksilöllistyminen korostuu silloin kun yhteiskunta eriytyy. Yksilöiden on itse otettava vastuu oman identiteettinsä ja elämänsä rakentamisesta. Monet yhteiskunnalliset instituutiotkin korostavat yksilön omaa aktiivisuutta. Yksilön aktiivista toimintaa peräänkuulutetaan niin koulutuksessa kuin työmarkkinoillakin. Yksilöt on tuomittu aktiivisuutteen. (Beck 2000.) Aiemmin identiteetin rakentamiseen liittyvät kysymykset ovat olleet akuutteja lähinnä nuoruusiässä, nyt aikuisuuden kentät ovat sillä tavoin liikkeessä, että identiteettiä joudutaan pohtimaan useampaan kertaan. Pysyvät ammatit, lähiyhteisöt ja perhe ovat käyneet aiempaa harvinaisemmiksi. (Eteläpelto 2005, 153.) Tilanteessa, jossa työura on entistä useammin katkolla, on ammatillisen identiteetin rakentamisesta tullut koko työuran kestävä tehtävä. Tietoisuus omasta ammatillisesta identiteetistä on tärkeää, jotta pystyy tunnistamaan oman osaamisensa, tekemään sen näkyväksi ja markkinoimaan sen työmarkkinoilla. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006.)

2.2 Työmarkkinakonteksti Suomessa 1980- ja 1990-luvuilla

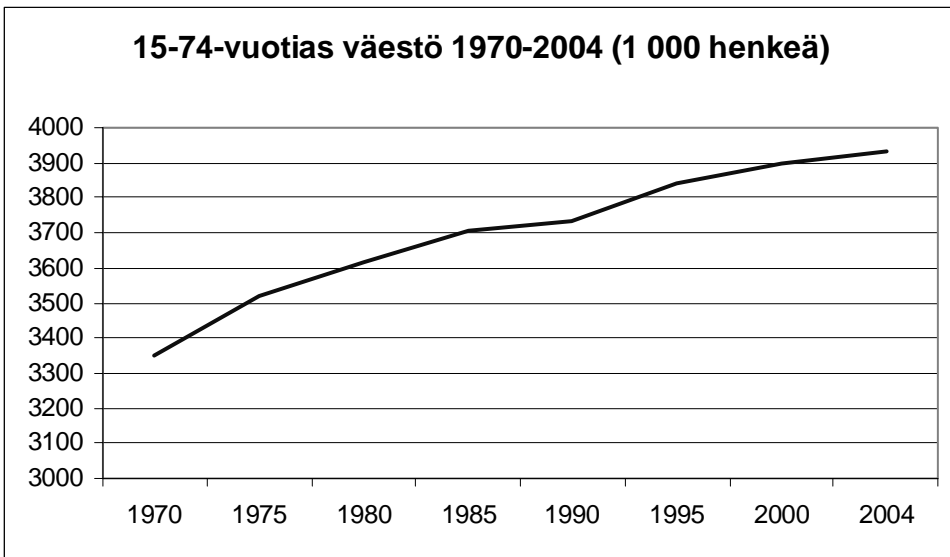
Työllistymiseen vaikuttavat useat tekijät aina yleisestä väestönkehityksestä alkaen. Väestönkehitys riippuu kolmen eri tekijän kehityksestä: syntyvyyden, kuolevuuden ja muuttoliikkeen. Nämä vaikuttavat sekä väestön määrään että ikärakenteeseen. Viimeisten vuosikymmenten aikana väestönkasvu on Suomessa hidastunut. Syynä tähän on syntyvyyden aleneminen⁶. (Nieminen 2005; kuvio 1.)

Muuttoliikkeen kehitys on puolestaan edennyt siten, että aina 1970-luvun lopulle asti Suomesta muutettiin enemmän ulkomaille, kuin ulkomailta tänne. Sitteen suunta muuttui. 1990-luvulla Suomen muuttotase muuttui muuttovoittoiseksi. Maahan muuttajista lukumääräisesti eniten on nuoria työkäisiä ja lapsia. (Nieminen 2005; vrt. Lilja & Pehkonen 2002.) Maahanmuuton kasvuun on vaikuttanut lähinnä pakolaiskysymys. Työvoiman liikkuminen rajojen yli on 1990-luvulla jäänyt vähäiseksi. Vuonna 1995 Suomi liittyi Euroopan Unioniin.⁷ EU:n

⁵ Kanadalaiset ovat pohtineet työurien haavoittuvuutta ja todenneet, että elämme trampoliiniyhteiskunnassa, jossa yksilö ikään kuin pomppii trampoliinilla pudoten milloin työhön, milloin koulutukseen ja varsinkin usein myös työelämän ulkopuolelle, työttömyyteen (ks. Rantanen 1997, 99).

⁶ Vuonna 1973 syntyi itsenäisyyden ajan pienin ikäluokka, 57 000 lasta (Nieminen 2005).

⁷ Euroopan integraatiokehitys vahvistui 1980-luvulla ja entisestään 1990-luvulla. Suomen EU-jäsenyyden myötä monet aiemmin integraatiokehityksestä irrallaan olevat toimialat, kuten maatalous, tulivat kansainvälisen kilpailun piiriin. (Hjerpe & Vartia 2002.)

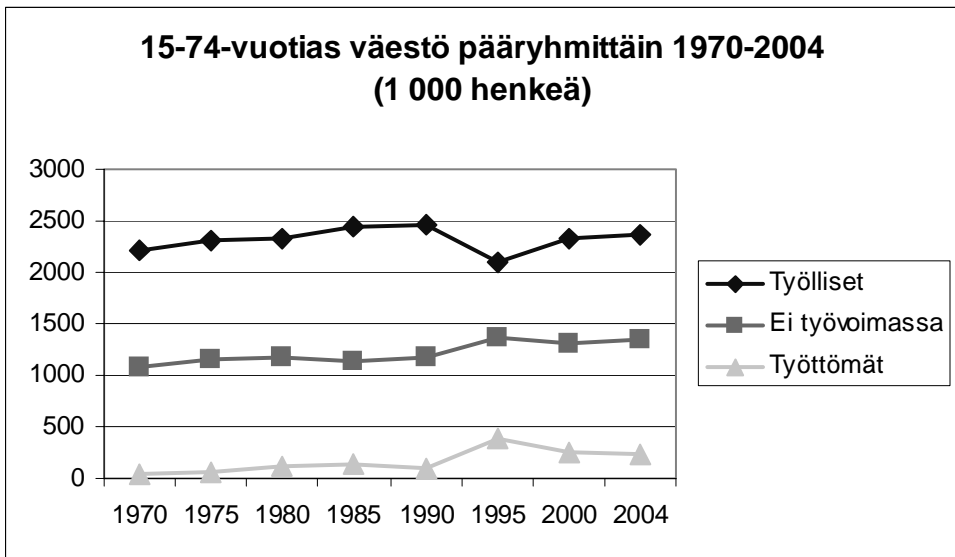


Kuvio 1. 15–74-vuotias väestö 1970–2004 (Työmarkkinat 1988:27, 32; Työmarkkinat 1997:16, 47; Työmarkkinat 2005:17, 56)

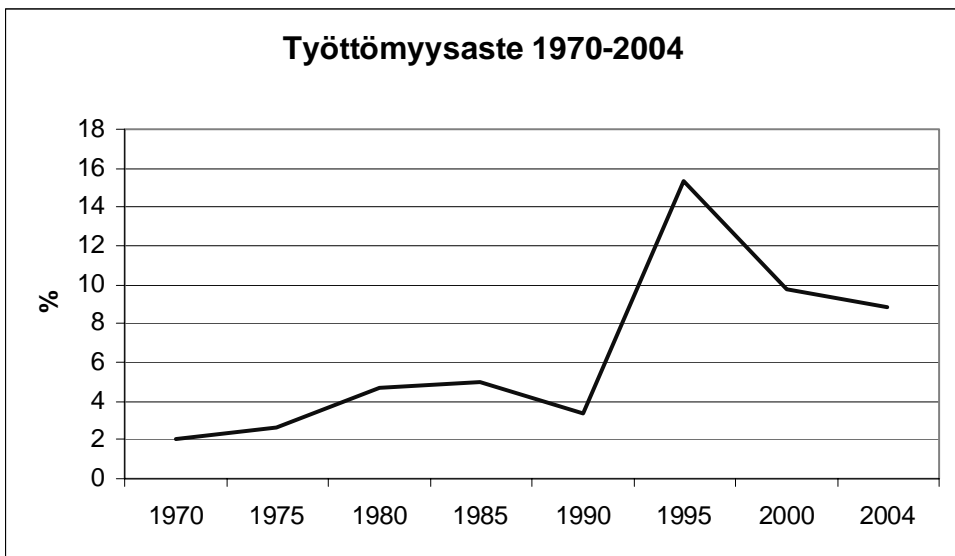
jäsenyys ei ole tuonut mitään olennaisen merkittävää muutosta Suomeen tai Suomesta pois suuntautuvaan kansainväliseen muuttoliikkeeseen. (Hjerppe 2003; Hjerppe & Vartia 2002). EU-jäsenyyden myötä korkeakoulutettujen maastamuuton on kuitenkin todettu kasvaneen (Lilja & Pehkonen 2002). Vuosina 1991–2001 Suomesta muutti 33 000 korkeasti koulutettua henkilöä ulkomaille. Vastaavasti Suomeen muutti 28 000 korkeasti koulutettua henkilöä. (OPM 2004, 22.)

15–74-vuotiaan väestön osalta tilastoidaan työvoimaan kuuluvat sekä työvoimaan kuulumattomat henkilöt. Työvoimaan kuuluvat sekä työlliset että työttömät. Työvoimaan kuulumattomat henkilöt ovat puolestaan koululaisia, opiskelijoita sekä kotitaloustyötä tekeviä. 15–74-vuotiaasta väestöstä työllisten määrä on Suomessa kasvanut vuodesta 1970 aina vuoteen 1990 asti (kuvio 2). Vuosina 1970–1990 työllisten määrä kasvoi 290 000 hengellä (Lilja & Pehkonen 2002).

Tuotannon raju romahdus 1990-luvun alussa vei mennessään 453 000 työpaikkaa, mikä oli enemmän kuin kahtena aiempänä vuosikymmenenä kertynyt työllisyyden kasvu. Työllisten määrä laski vuoteen 1996 asti, jolloin työllisten määrä lähti jälleen nousuun. Vuosina 1994–2001 tuotannon kasvun ansiosta työllisten määrä nousi, mutta jäi ajanjakson lopulla edelleenkin vajaat 140 000 henkilöä vuoden 1990 tasoa alemmaksi. (Lilja & Pehkonen 2002, kuvio 2.) Samanaikaisesti työllisten määrän laskiessa työttömien sekä työvoimaan kuulumattomien määrä kasvoi. Työttömien määrä nousi voimakkaasti 1990-luvun taitteessa. Työvoimaan kuulumattomien määrässä muutokset olivat vähäisempiä.



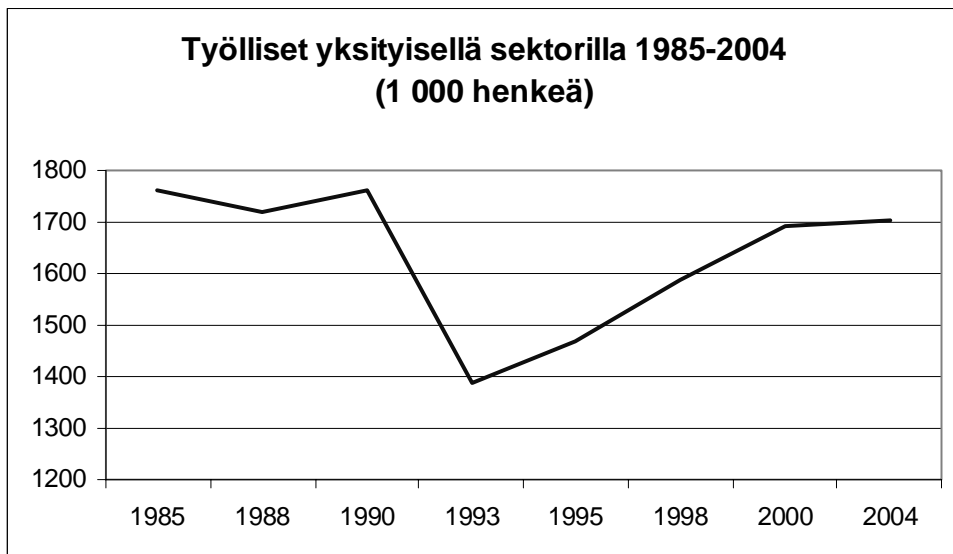
Kuvio 2. 15–74-vuotias väestö pääryhmittäin 1970–2004. (Työmarkkinat 1988:27, 32; Työmarkkinat 1997:16, 47; Työmarkkinat 2005:17, 56)
Ei työvoimassa tarkoittaa työvoimaan kuulumattomia opiskelijoita sekä kotitaloustyötä tekeviä



Kuvio 3. Työttömyysaste 1970–2004 (Työmarkkinat 1988:27, 32; Työmarkkinat 1997:16, 47; Työmarkkinat 2005:17, 56)

Työttömyyden raju nousu 1990-luvulla näkyy hyvin työttömyysasteesta. Suomessa yleinen työttömyysaste oli 1970-luvun alkupuolella parin prosentin luokkaa, mistä se vuodesta 1975 lähti hitaaseen nousuun, mutta pysyi esimerkiksi koko 1980-luvun alle kuudessa prosentissa (kuvio 3). 1990-luvun alussa työttömyysaste nousi voimakkaasti. Korkeimmillaan työttömyysaste oli vuosina 1993 (17,9 %) ja 1994 (18,4 %), mikä jälkeen se lähti laskuun. 2000-luvulla työttömyysaste on ollut alle kymmenessä prosentissa.

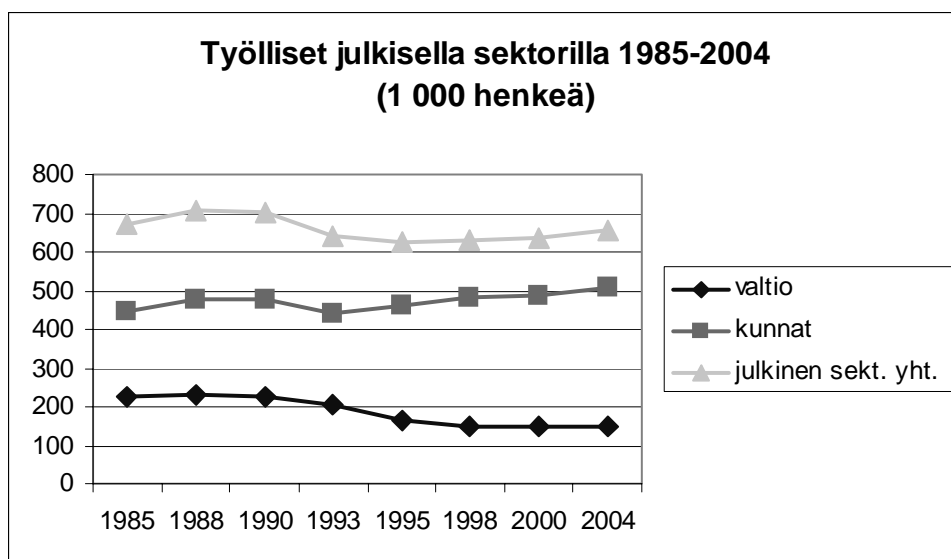
1990-luvun työttömyysasteen rajun nousun keskeisenä syynä oli taloudellinen laskusuhdanne (Kiander 2002). Lama oli Suomessa pahin 1900-luvun rauhanaikainen laskusuhdanne ja syvämpi kuin muissa markkinatalousjärjestelmän teollisuusmaissa. Bruttokansantuote laski vuosina 1991–1993 yhteensä yli 11 prosenttia. Vuonna 1994 bruttokansantuote alkoi ripeästi kasvaa. (Hjerpe & Vartia 2002.) Lama koski yhteiskuntaa laajasti ja syvästi. Yrityksiä ajautui konkurssiin, tuotanto väheni ja työttömyys kasvoi. (Blomberg, Hannikainen & Kettunen 2002; Böckerman & Kiander 2006.) Yksityiseltä sektorilta katosi 370 000 työpaikkaa vuodesta 1990 vuoteen 1993. Ennen lamaa, vuodesta 1984 vuoteen 1990, yksityisen sektorin työllisten määrä oli pysynyt vuodesta toiseen suunnilleen samana. Vuosina 1991–1993 työllisten määrä laski rajusti ollen pienimmillään vuonna 1993. Vuodesta 1994 yksityisen sektorin työllisten määrä alkoi kasvaa. (kuvio 4.)



KUVIO 4. Työlliset yksityisellä sektorilla 1985–2004 (Työmarkkinat 1997:16, 63; Työmarkkinat 2005:17, 71)

Vaikka yksityinen sektori on suurin työllistäjä, vaikutti lama myös julkisen sektorin työllisiin. Suomessa noin joka neljäs toimii julkisen sektorin eli valtion tai kuntien hallinnon, niiden palvelutoiminnan tai liikelaitosten ja yhtiöiden palveluksessa. (Koskela, Loikkanen & Tuomala 2002.) 1900-lukua on pidetty valtiontalouden laajentumisen vuosisatana. Erittäin voimakkaasti julkinen talous laajeni 1960- ja 1970-luvuilla. Julkisella sektorilla työskentelevien määrä kasvoi huippuunsa 1990-luvun taitteessa ja sen jälkeen on tapahtunut pientä laskua. (Jokinen & Saaristo 2006, 69; Koskela, Loikkanen & Tuomala 2002.) Julkisen sektorin työpaikkojen määrään vaikuttivat laman lisäksi julkisen sektorin organisaatiouudistukset sekä säästötavoitteet. 1980-luvun lopulla julkista sektoria alettiin organisoida uudelleen ja samalla tavoitteeksi tuli toimintojen tehostaminen (Heiskala 2006).

Valtiolla työskentelevien määrä pysyi vuosina 1985–1990 varsin tasaisena ja tämän jälkeen valtiolla työskentelevien määrä lähti laskuun (kuviot 5). Kuntien kohdalla työllisten määrän kehitys oli hieman erilainen. Kuntien palkkalistoilla olevien määrä kasvoi hieman vuodesta 1985 vuoteen 1991. Tämän jälkeen työllisten määrä hieman laski vuoteen 1995 asti. 1990-luvun puolivälin jälkeen kuntien työllisten määrä on kasvanut. Kuntien ja valtion työntekijöiden määrän kehitys selittyy osaltaan kuntien ja valtion työnjaolla. Kun valtion henkilöstöä on vähennetty ja valtio on siirtänyt osan tehtävistä kunnille, henkilöstöä on pitänyt kunnallishallinnossa lisätä. Valtion henkilöstö on vähentynyt toimintojen tehos-



KUVIO 5. Työlliset julkisella sektorilla 1985–2004 (Työmarkkinat 1997:16, 62–63; Työmarkkinat 2005:17, 70–71)

tamisen, lääninhallinnon keventämisen ja valtio-organisaation osien liikelaitostamisen myötä⁸. (ks. Heiskala 2006.) Julkisen sektorin palveluja on myös ulkoistettu yksityisille palvelun tuottajille (Alasuutari 2006).

1990-luvun laman keskeiseksi syyksi on esitetty epäonnistunut talouspolitiikka. Vuosina 1986-89 rahoitusmarkkinoiden vapauttamiseen liittynyt yritysten ja kotitalouksien luotonottojen kasvu johti velkaantumiseen. Velkakustannukset kasvoivat, velkojen vakuutena olevan varallisuuden arvo laski ja monet joutuivat myymään omaisuuttaan pakon edessä. Pankit ajautuivat kriisiin. (Blomberg, Hannikainen & Kettunen 2002; Kiander 2002; Pekkarinen & Vartiainen 2002; ks. myös Tainio 2006; Böckerman & Kiander 2006.) Vuonna 1991 finanssipolitiikan suuntaa alettiin muuttaa kireämmäksi. Lamavuosina myös veroastetta kiristettiin ja julkisen sektorin kulutus- ja investointimenoja supistettiin rajusti vuosina 1992–94. Tavoitteena oli parantaa julkisen talouden tasapainoa. Kireällä finanssipolitiikalla ei onnistuttu saavuttamaan toivottuja säästöjä. Säästöt ja veronkiristykset supistivat taloutta ja pahensivat työttömyyttä. Työttömyyden kasvu johti puolestaan sosiaaliturvamenojen jyrkkään kasvuun, minkä vuoksi julkiset menot ja lainanoton tarve kasvoivat odotettua suuremmiksi. (Kiander 2002; Pekkarinen & Vartiainen 2002; ks. myös Böckerman & Kiander 2006.) Myös pankkituki rasitti valtion taloutta (Blomberg, Hannikainen & Kettunen 2002).

Epäonnistuneen talouspolitiikan lisäksi laman synnä olivat muun muassa yksityisen kulutuskysynnän ja yritysten investointikysynnän muutokset. Lamalla oli myös ulkoisia syitä, kuten vuosikymmenen vaihteen vientimarkkinoiden notkahdus, idänkaupan romahdus Neuvostoliiton valtiollisen romahduksen myötä sekä kansainvälisten korkojen nousu 1989–92. (Kiander 2002; Pekkarinen & Vartiainen 2002; ks. myös Kasvio 2006)

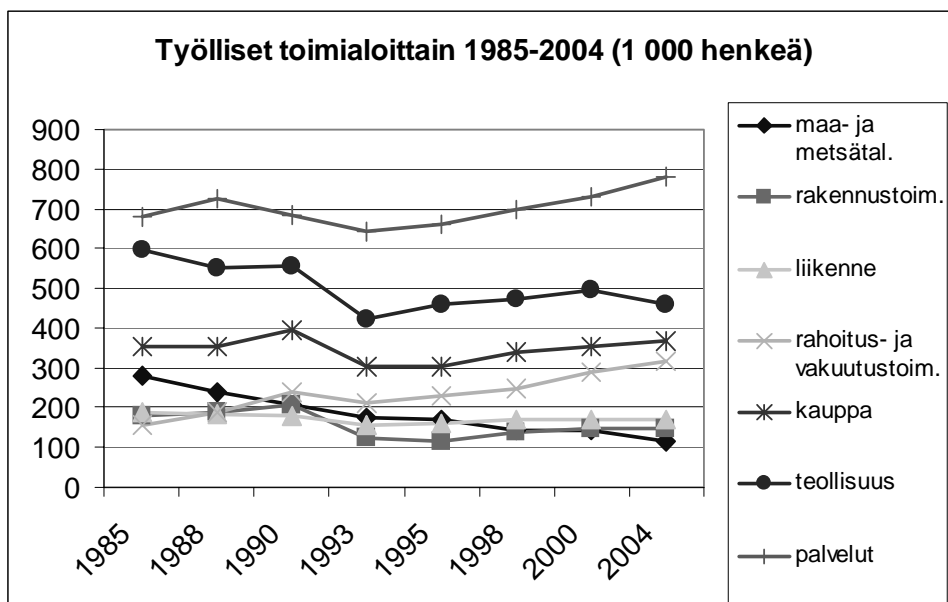
Talouden käänne uuteen nousuun perustui viennin kasvuun (Kiander 2002). Vienti alkoi kasvaa uudelleen vuonna 1992 ja kansantuote vuonna 1994⁹. Työttömyys reagoi talouskasvuun viiveellä ja työttömien määrä laski laman jälkeen selvästi hitaammin kuin talous kasvoi. Työttömien määrä oli ehtinyt lamavuosina kohota niin suureksi, että nopeankaan kasvun oloissa työllisyystilanteen normalisoituminen ei muutamassa vuodessa onnistunut (Blomberg, Hannikainen & Kettunen 2002; Pekkarinen & Vartiainen 2002.) Työttömyys- ja sosiaalimenojen kasvu vei julkisen talouden pitkäaikaiseen epätasapainoon. 2000-luvun alkaessa julkinen talous on tasapainottunut, mutta työttömyys ei ole laskenut lähellekään

⁸ Esimerkiksi Posti ja Tele, Karttakeskus ja Valtionrautatiet luokiteltiin vuosien 1994 ja 1995 yhtiöittämisen jälkeen yksityiseen sektoriin (Sutela, Vänska & Notkola 2001, 37).

⁹ Vuodesta 1994 vuoteen 2000 saakka Suomen talous kasvoi erittäin nopeasti, keskimäärin 4,7 % vuodessa. EU-maista vain Irlannissa kasvu oli tätä nopeampaa. Vuosina 2000–2002 talouskasvu hidastui niin Suomessa kuin maailmantaloudessa muutoinkin. (Hjerpe 2003, 13.)

lamaa edeltänyttä tasoa. Lama kesti sosiaalisilta ulottuvuuksiltaan pidempään kuin varsinainen talouskriisi. (Blomberg, Hannikainen & Kettunen 2002.)

Toimialojen työllisyyttä ei ole muokannut pelkästään lama, vaan myös muut syyt. Viimeisen 30 vuoden aikana voimakas tuotantorakenteen muutos on muokannut työllisten toimialarakennetta. Vuosina 1970–2001 maa- ja metsätaloudessa työskentelevien määrä supistui yhteen neljäsosaan. Palvelujen määrä puolestaan kasvoi niin, että vuonna 2001 palvelut työllistivät jo kaksi kolmasosaa kaikista työllisistä. Teollisuuden ja rakennustoiminnan työpaikkojen kasvu jatkui 1980-luvun alkuun saakka. (Lilja & Pehkonen 2002; kuvio 6) Teollisuuden työntekijöiden määrä kääntyi laskuun 1980-luvun puolivälissä ja laskua jatkui aina pahimpaan lamavuoteen 1993. Teollisuudessa tapahtuneen työntekijämäärän laskun syynä olivat lama, työvoiman korvaaminen koneilla ja toimintojen siirtäminen ulkomaille. Joidenkin arvioiden mukaan vuonna 1994 tuotettiin yhtä paljon tuotteita kuin 1980-luvun lopulla, mutta kolmekymmentä tuhatta henkeä pienemmällä työntekijämäärällä. (Nikula 1999.) 1990-luvun lama saattoi osaltaan myös nopeuttaa rakenne-
muutosta vapauttamalla resursseja taantuvilta toimialoilta kasvaville toimialoilte.¹⁰



Kuvio 6. Työlliset toimialoittain 1985–2004 (1 000 henkeä) (Työmarkkinat 1997:16, 62; Työmarkkinat 2005:17, 70)

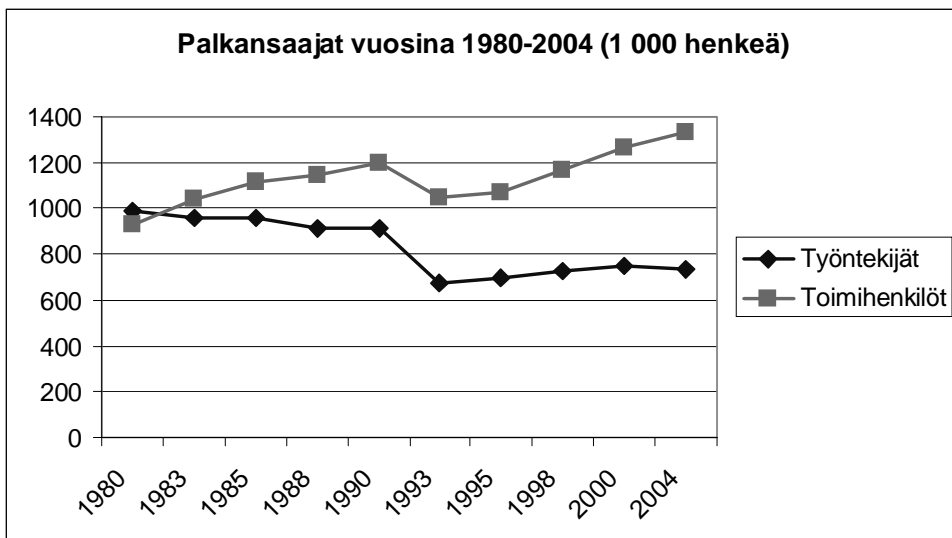
¹⁰ ”Työvoiman ja työllisyyden kannalta toimialarakenteen ei kuitenkaan ole yhtä oleellinen kuin ammattirakenne. Myyntipäällikön työ palveluyrityksessä muistuttaa myyntipäällikön työtä teollisuudessa ja kirjanpitäjän voi suhteellisen helposti siirtyä julkiselta sektorilta yksityiselle. Sen sijaan ammattirakenteen muutokset aiheuttavat isompia ongelmia.” (Uusitalo 1999, 1.)

1990-luvun alussa teollisuuden ja rakennustyön ammattien osuus työllisistä pieneni ja terveydenhuollon, sosiaalialan, teknisen, tieteellisen ja opetustyön ammattien osuus kasvoi. (Uusitalo 1999, 1–3.)

Palvelujen kohdalla vuosina 1988–1994 julkisista palveluista eniten osuuttaan kasvattivat tutkimus ja opetus sekä sosiaalipalvelut (Nikula 1999). Samalla kun yhteiskunta on palveluvaltaistunut, on se myös toimihenkilöistynyt. Vuodesta 1982 lähtien toimihenkilöiden määrä palkansaajista on ollut suurempi kuin työntekijöiden määrä (kuvio 7). Toimihenkilöiden määrä on kasvanut koko 1980-luvun. Laman aikana kaikkien palkansaajien määrä väheni. Toimihenkilöiden määrä alkoi kasvaa uudelleen vuoden 1994 jälkeen.

Suomessa ollaan siirrytty jälkiteolliseen palvelu- ja tietoyhteiskuntaan ja tämä kehitys on viimeaikoina voimistunut. Voimakkaimmin kasvavia aloja ovat olleet liike-elämän palvelut ja konsultointi, asianajo-, insinööri-, mainos-, atk- yms. toimitot. (Julkunen 2008, 56–57.) 1980-luvulla Suomen uusina kilpailuaseina alettiin puhua innovatiivisuudesta, korkeasta teknologiasta, asiakaskeskeisyydestä, laadusta ja kustannusten laskusta. Puheet informaatioyhteiskunnasta yleistyivät. (Julkunen 2008, 96, 130; ks. myös Jokinen & Saaristo 2006, 97–100.)

Yleisemminkin Suomen yhteiskunnallisen toimintamallin on nähty muuttuneen 1980- ja 1990-lukujen taitteessa. Suunnittelutaloudellisen ajattelun tilalle on tullut kilpailukykytaloudellinen ajattelu ja tämä ilmenee yhteiskunnallisena



Kuvio 7. Palkansaajat vuosina 1980–2004 (1 000 henkeä) (Työmarkkinat 1997:16, 56; Työmarkkinat 2005:17, 65)

rakennemuutoksena niin talouselämässä kuin julkishallinnossakin. Murrosten taustalla ovat toisen maailmansodan jälkeinen kasvukausi ja suomalaisen hyvinvointivaltion rakentaminen sekä näiden kriisiytyminen muun muassa globalisaation ja kolmannen teollisen vallankumouksen myötä. (Heiskala 2006.) 1990-luvun alun kriisin yhteydessä rakenteelliselle uudistukselle oli edellytyksiä, sillä jo edeltävällä vuosikymmenellä suunnittelutaloudellisen puhetavan marginaaliin kehittyi uudentyypinen kilpailua ja itseohjautuvaa toimintaa korostava lähestymistapa. (Heiskala 2006; ks. myös Alasuutari 2006; Julkunen 2008.)

Ennen 1980-lukua suomen yhteiskuntakehitys seuraili OECD:n ydinmaiden esimerkkiä, mutta viivästyneesti. Viive liittyi siihen, että Suomessa hyvinvointivaltion laajeneminen alkoi varsinaisesti vasta 1960-luvun jälkipuoliskolla, kun työmarkkinaosapuolten ja valtion kolmikantainen sopimusjärjestelmä alkoi kehittyä. Kehityskulku päättyi 1980-luvun puolivälissä hyvinvointivaltion ajautuessa rahoituskriisiin. Julkisen talouden kulutusta ei voinut loputtomasti kasvattaa. Yritysten ja valtion oli etsittävä uusi toimintamalli. Myös pääomien liikkuvuuden vapauttaminen, maailmantalouden globalisoituminen, informaatio- ja kommunikaatioteknologian kehittyminen, Neuvostoliiton romahdus sekä lama edellyttivät muutoksia vanhaan järjestelmään ja vauhdittivat sitä. (Heiskala 2006.)

Siirtymä suunnittelutaloudesta kilpailukyky-yhteiskuntaan ajoittuu 1990-luvun alkuvaiheille. Lama toimi työmarkkinoiden ja sosiaalipoliittisten uudistusten katalysaattorina. Lama kaikessa ankaruudessaan vakuutti kaikki yhteiskunnalliset ryhmät muutoksen tarpeesta. (Heiskala 2006; Julkunen 2008, 56–57; Julkunen 2001, 294; ks. myös Kasvio 2006.) Muutoksella on ollut syvälle käyviä vaikutuksia suomalaisen kulttuurin, julkisen sektorin sekä liiketoimintajärjestelmän ja kansalaisyhteiskunnan kehitykseen. Suomalainen liiketoiminta kansainvälistyi 1990-luvulla voimakkaasti. Tämä ilmeni muun muassa siinä, että suomalaisten teollisuusyritysten henkilöstön määrä ulkomailla lisääntyi ja suuri osa suomalaisten pörssiyritysten omistuksesta päättyi ulkomaalaisille sijoittajille. (Heiskala 2006.) Vielä 1980-luvulla valtaosa suurista suomalaisista yrityksistä oli kotimaisten instituutioiden, erityisesti pankkien, omistuksessa. Yritysten muuttuessa tuotantolaitoksista sijoituskohteiksi yritykset ovat samalla muuttaneet liiketoimintajärjestelmää kohti kilpailutaloutta. (Tainio 2006.) Parhaiten globaaleilla markkinoilla ovat menestyneet informaatio- ja kommunikaatioteknologian yritykset Nokian johdolla. Informaatio- ja kommunikaatioteknologiasta on tullut vientiteollisuuden kolmas tukijalka puunjalostusteollisuuden sekä metalli- ja konepajateollisuuden lisäksi. (Heiskala 2006.)

Julkisella sektorilla on oma roolinsa suomalaisen kilpailukyvyn edistämisessä ja Suomen taloudessa. Valtio tarjoaa liike-elämälle toimintaedellytyksiä, kuten

korkeakoulutettua työvoimaa sekä tutkimus- ja kehitystyötä. (Heiskala 2006.) Julkisen sektorin tehtävänä on huolehtia myös talouden instituutioiden toiminnasta, elinkeinoelämän tarvitsemasta infrastruktuurista, terveydenhuollosta sekä sosiaalipalveluista. (Hjerppe & Vartia 2002; Pekkarinen & Vartiainen 2002.)

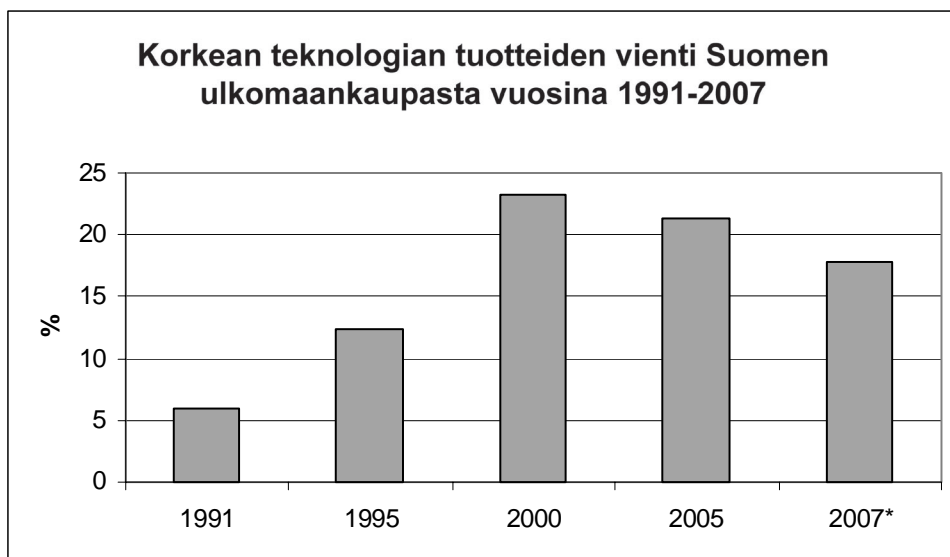
Suunnittelutaloudessa valtiolla oli erittäin merkittävä rooli (Alasuutari 2006). Julkisella sektorilla siirtyminen suunnittelutaloudesta kilpailukyky-yhteiskuntaan johti organisaatiouudistuksiin. Jo 1980-luvun alussa ilmaantui aloitteita lisätä hallinnon tehokkuutta ja 1980-luvun lopulla hankkeita vietiin eteenpäin. Uudelleenorganisoinnin myötä julkisella sektorilla on kiinnitetty huomiota toimintojen tehostamiseen, joita on koitettu toteuttaa yksityiseltä sektorilta lainatuilla malleilla. (Heiskala 2006.) Julkisen sektorin uudistuksia ovat olleet keskusjohtoisuuden purkaminen, tulosohjausjärjestelmät sekä valtion organisaatioiden liikelaitostamiset, yhtiöittämiset sekä yksityistämiset. (Alasuutari 2006).

Kilpailukyky-yhteiskuntaan siirtymisen kulttuurisista vaikutuksista on esitetty, että ihmisen arvomaailmassa, puheessa ja toiminnassa on tapahtunut muutoksia. 1980-luvulla muutosvalmiuteen ja tehtävistä suoriutumiseen liittyvistä arvoista tuli aiempaa suositumpia. Maailma alettiin myös nähdä hieman toisella tavalla kuin aiemmin. Kun suunnittelutaloudessa ajateltiin itsestään selvästi, että luonnollinen tapa tuottaa tavaroita ja palveluita on keskitetty, hierarkkinen, suljettu ja säännöstelty, niin kilpailukyky-yhteiskunnassa näihin keskitettyihin ratkaisuihin suhtaudutaan epäluuloisesti. Normaalmalta tuntuu hajautettu ja markkinamekanismien mukaan tapahtuva toiminta. Kulttuurinen muutos voidaan tiivistetysti esittää niin, että 1980-luvun suunnittelutalouden puhetapa sai haastajakseen kilpailukyvyyn diskurssin. 1990-luvun lopulla kansalaisten arvopuheissa puolestaan alettiin kaivata kilpailun vastapainoksi enemmän turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä. (Heiskala 2006.)

1990-luvun loppupuolen voimakas talouskasvu kuvastaa muutoksen positiivisia tuloksia. Kasvun käänköpuolena muutos kuitenkin terävöitti yhteiskunnallisia jakoja ja aiheutti syrjäytymistä. Työttömyys jäi suureksi, ylempien tuloluokkien erot kasvoivat ja myös alueelliset erot kasvoivat (ks. Heiskala 2006.) 1990-luvun alun lamaa seuranneen nopean taloudellisen kasvun keskeinen tekijä Suomessa oli korkean teknologian tuotannon kasvu (Kiander 2003; Heiskala 2006; Julkunen 2008). Kasvun taustalla vaikuttivat hyvä kilpailukyky, suomalaisen elektroniikkaklusterin menestys, pitkäjänteinen teknologiapolitiikka ja julkisen sektorin panostukset koulutukseen ja tutkimukseen. (Kiander 2003.) Lähihistoriaa tarkastelemalla voidaan puhua jopa teknologisesta vallankumouksesta. Tieto- ja viestintäteknologiasta on tullut talouden muutoksen ydin samaan aikaan kun talous on siirtynyt globaaliin mittakaavaan. Muutoksen juuret ulottuvat 1970-luvun

mikroelektroniikkavallankumoukseen.¹¹ (Koski, Rouvinen & Ylä-Anttila 2001, 2, 8; ks. myös Koski, Rouvinen & Ylä-Anttila 2002.)

Korkean teknologian viennillä oli olennainen merkitys laman jälkeiselle talouskasvulle. Korkean teknologian tuotteiden osuus Suomen ulkomaankaupasta oli vuonna 1991 kuusi prosenttia (kuvio 8). Vuoteen 1995 mennessä korkean teknologian viennin osuus oli kasvanut jo reiluun 12 %:iin. Vuonna 2000 viennin



KUVIO 8. Korkean teknologian tuotteiden viennin osuus prosentteina Suomen ulkomaankaupasta vuosina 1991–2002 (Tilastokeskus/Tiede, teknologia ja tietoyhteiskunta 2008)

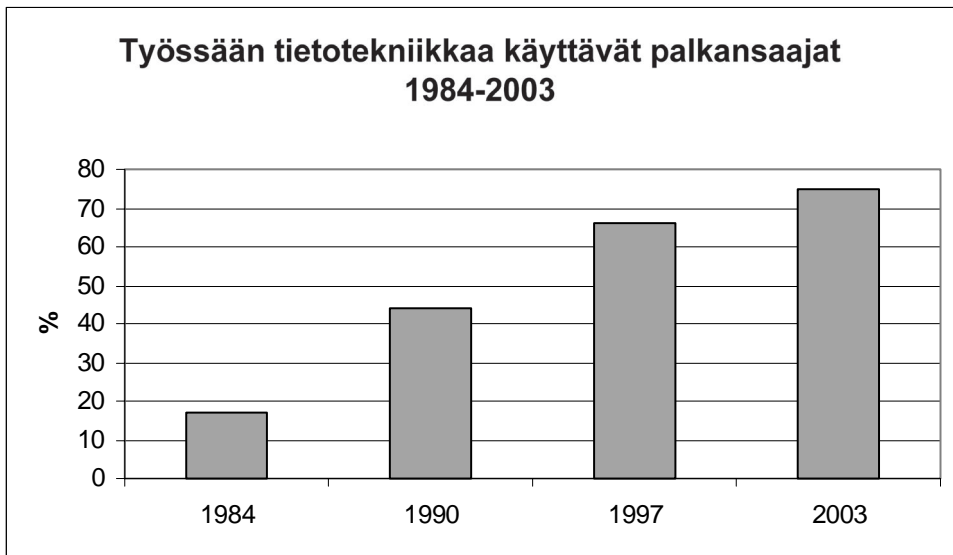
* ennakkotieto

¹¹ Informaatioteknologian historiallinen tausta on toki tätä kauempana. Vuonna 1949 New Jerseyssä keksittiin transistori, joka teki mahdolliseksi sähköisten impulssien käsittelyn ja siten koneen sisäisen ja koneiden välisen koodaamisen ja kommunikaation säätämisen. Tietokoneiden kehittymistä edisti kaiken teknologian äiti, toinen maailmansota. Sotaan liittyvillä laitteilla tutkittiin vihollisten käyttämiä koodeja ja tehtiin laskelmia ilmavoimien käyttöön. USA:n armeijan sponsoroina vuonna 1946 tehtiin ensimmäinen elektroninen tietokone ENIAC. Tämä 30 tonnia painava tietokone oli rakennettu metallimoduuleista ja se vei tilaa liikuntasalin verran. Ensimmäinen kaupallinen versio tästä koneesta tehtiin vuonna 1951. Mikroprosessorin keksiminen vuonna 1971 vauhditti tietokoneiden kehitystä. Ensimmäisen kaupallisesti menestyksekkään mikrotietokone Apple I kehitettiin vuonna 1976. IBM reagoi nopeasti ja toi vuonna 1981 markkinoille oman mikrotietokoneen nimellä Personal Computer (PC). 1990-luvulla siirryttiin yksittäistä tietoa -varastoivista koneista useiden koneiden vuorovaikutukseen, kun koneet yhdistettiin tietoverkkoon. Tämän kehityksen mahdollistivat 1970-luvulla tehdyt kehitysaskleet sekä telekommunikaatiossa että tietoneteknologiassa. (Castells 1997, 43–47.)

osuus ulkomaankaupasta oli 23 %. Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan vuonna 2007 sen osuus oli noin 18 %.

Informaatiosektorilla tuotteiden, palvelujen ja sisällön tuotannossa työskenteli vuonna 1989 noin 102 800 henkilöä. Työntekijöistä melkein puolet työskenteli palvelujen tuotannossa, noin kolmasosa sisällön tuotannossa ja alle neljännes tuotteiden tuotannossa. Lamavuonna 1993 työntekijöiden määrä oli noin 88 300. Tämän jälkeen informaatiosektorin työntekijöiden määrä lähti tasaiseen kasvuun. Vuonna 2001 informaatiosektorilla työskenteli kaikkiaan noin 164 820 työntekijää. Heistä lähes puolet palvelujen tuotannossa ja reilu neljännes sekä tuotteiden että sisällön tuotannossa. (Tiedolla tietoyhteiskuntaan IV 2003, 124–125.)

Teknologian kehittyminen on vaikuttanut myös työn tekemiseen. Yhä useammat työt sisältävät yhä useammin tietoteknisten laitteiden käyttöä (Julkunen 2008, 57). Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa tietotekniikan käytöstä työssä kysyttiin ensimmäisen kerran vuonna 1984. Tuolloin palkansaajista 17 % käytti tietotekniikkaa työssään (kuvi 9). Vuoteen 1990 tietotekniikkaa työssään käyttävien osuus oli noussut 44 %:iin. Vuodesta 1990 vuoteen 1997 mennessä tietotekniikkaa työssään hyödyntävien osuus oli noussut puolella. Vuonna 2003 tietotekniikkaa käytti työssään jo kolme neljästä palkansaajasta. (Lehto & Sutela 2004, 90–91.)



KUVIO 9. Työssään tietotekniikkaa käyttävien palkansaajien osuus prosentteina (Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003) (Lehto & Sutela 2004, 90)

Tietotekniikan lisäksi matkapuhelimen, faksin ja sähköpostin käyttö suomalaisessa työelämässä on 1990-luvulla kasvanut suuresti¹². Sähköpostin käyttö työvälineenä on vuosina 1990–2003 viisinkertaistunut. Vuonna 1990 sähköpostia käytti työssään noin 10 % palkansaajista ja vuonna 2003 sähköpostia hyödynsi yli puolet palkansaajista. Matkapuhelimen käyttö on myös moninkertaistunut. Vuonna 1990 miehistä 34 % ja naisista 5 % käytti matkapuhelinta työssään. Vuonna 2003 miehistä 74 % ja naisista 45 % käytti matkapuhelinta työssään. (Lehto & Sutela 2004, 91.)

Se, että tieto- ja viestintäteknologiasta on tullut talouden muutoksen ydin ei ole sattumaa, sillä tietoyhteiskunnan kehittäminen on eri maissa nostettu tärkeäksi poliittiseksi hankkeeksi. Suomessa tietoyhteiskuntaan liittyvä keskustelu nousi laajemmin esiin 1980-luvulla, vaikka siitä oli merkkejä jo aiemmin. (Blom 1989; Blom 1999a; ks. myös Kasvio 2006.) Esimerkiksi Kortteinen (1987, 8) toteasi, että maassamme on käynnistynyt syvälinen rakenteellinen muutos, joka perustuu uuden informaatioteknologian käyttöön uudessa, kiristyvän kansainvälisen kilpailun ja yhdentymisen leimaamassa taloudellisessa tilanteessa. Vuonna 1987 perustettiin Valtion tiede- ja teknologianeuvosto, joka ehdotti, että valtion on syytä tulevaisuudessa satsata vahvasti tutkimus- ja kehitystoiminnan tukemiseen osana suomalaista innovaatiojärjestelmän kehittämistä. Ehdotuksissa esitettiin muun muassa bruttokansantuotteen tutkimusmenojen osuuden kasvattamista, korkeakoulujen kehittämistä, tutkijakoulujärjestelmän luomista sekä kansainvälisen tiede- ja teknologiayhteistyön laajentamista ja syventämistä. (Valtion tiede- ja teknologianeuvosto 1987, 50–53; Wilenius 2006.)

1990- ja 2000-luvuilla sekä julkisen että yksityisen sektorin panostukset tutkimus- ja kehittämistoimintaan ovatkin jatkuvasti kasvaneet. T&k -menojen osuus bruttokansantuotteesta oli 2,04 % vuonna 1991 ja Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan vuonna 2006 se oli 3,45 %. (Tilastokeskus/Tutkimus- ja kehittämistoiminta 2004; Tilastokeskus/Tutkimus- ja kehittämistoiminta 2007.) Myös esimerkiksi korkeakoulusektorin tutkimushenkilöstö on selvästi kasvanut 1990-luvulla. Vuonna 1991 korkeakoulusektorin tutkimushenkilöstön määrä oli 12 410.

¹² Matkapuhelimen historia on lyhyempi kuin tietokoneen, sillä sen voi sanoa kehittyneen 1980-luvulla. Tämän jälkeen ne ovat kehittyneet ja yleistyneet melkoisesti. (Hoikkala & Roos 2000.) Julkisessa televerkossa langaton puhelinpalvelu otettiin ensimmäiseksi käyttöön Yhdysvalloissa vuonna 1946. Vuonna 1983 esiteltiin AT&T:n ja Motorolan keittämä analogiseen soluverkkoon perustuva langaton puhelinjärjestelmä (AMPS). Vaikka langattoman puhelinverkkojärjestelmän kehitys alkoi Yhdysvalloista, sen käyttöönotto tapahtui nopeimmin Japanissa ja Pohjoismaissa. (Koski, Rouvinen & Ylä-Anttila 2001, 15–17; ks. myös Koski, Rouvinen & Ylä-Anttila 2002.) Vuonna 1980 Suomessa oli sataa asukasta kohden 0,5 matkapuhelinliittymää. 1980-luvulla matkapuhelimet olivat kalliita ja niiden yleistymisen oli hidasta. Vuonna 1990 sataa asukasta kohden oli 5,2 matkapuhelinliittymää. 1990-luvulla matkapuhelimet yleistyivät rajusti ja vuonna 1995 sataa asukasta kohti oli 20,4 matkapuhelinliittymää ja vuonna 2002 jo 86,8 liittymää. (Tiedolla tietoyhteiskuntaan IV 2003, 39; ks. myös Kopomaa 2000.)

Vuoteen 1999 tultaessa tutkimushenkilöstön määrä oli noussut reiluun 20 000 henkilöön. (Tiede, teknologia ja tutkimus 2000:4, 55.)

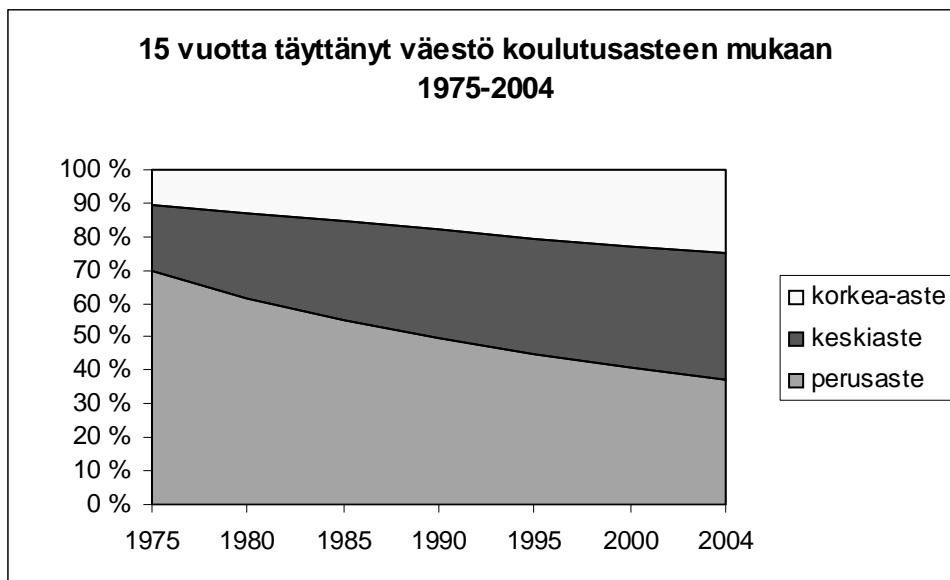
Teknologisen kehityksen ohella Suomen kilpailukykyä on rakennettu koulutuksen varaan. Suomessa menestyksen vetureiksi on nostettu korkea koulutustaso yhdistettynä teknologiseen kehitykseen. (Asplund & Maliranta 2007; Lampinen, Laukkanen, Poropudas, Ravantti, Rinne & Volanen 2003, 47; OPM 2004, 6; ks. myös Kivinen 2006). Koulutukseen ja teknologiseen kehitystyöhön panostaminen on perustunut muun muassa siihen ajatukseen, että inhimillinen pääoma parantaa kehitykselle välttämätöntä innovaatiokykyä ja aiempaa edistyneempien teknologioiden omaksumista ja niiden käyttöönottoa sekä parantaa edelleen tuottavuutta. Erilaiset kansainväliset maiden tuottavuutta ja kilpailukykyä koskevat vertailut ovat osoittaneet, että teknologiaan ja koulutukseen panostaminen on Suomessa ollut kannattavaa. (ks. Asplund & Maliranta 2007; OPM 2004, 6.)

1960-luvulla alkaneessa koulutuspolitiikassa koulutus alettiin tiedostaa aikaisempaa selvemmin osana muuta yhteiskuntaa ja koulutuspolitiikka osana yhteiskuntapolitiikkaa sekä entistä tärkeämmäksi osaksi myös talouspolitiikkaa ja myöhemmin myös työvoimapolitiikkaa. Taloudellisen kasvun edistämien nousi koulutuksenkin tehtäväksi. Lisäksi korostettiin tasa-arvoa, aikuisten koulutusta, koulutusjärjestelmää kokonaisuudessaan varhaiskasvatuksesta aikuiskoulutukseen sekä kouluhallinnon suunnittelua ja koulutushallinnon laajentamista. (Lehtisalo & Raitola 1999, 111–112.) Koulutusmahdollisuuksia laajennettiin sekä määrällisesti että alueellisesti. Esimerkiksi korkeakoululaitosta laajennettiin voimallisesti 1960- ja 1970-luvuilla. 1990-luvun koulutuspolitiikan yleisiä tavoitteita olivat koulutustason nostaminen, koulutuksen laadun parantaminen sekä koulutusjärjestelmän toiminnan tehostaminen. Lisäksi korostettiin jatkuvaa koulutusta sekä tasa-arvo-yrkimyksiä. (Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko 1990, 7–10, 35.) Vuonna 1995 hyväksyttiin koulutuksen ja tutkimuksen tietostrategia, joka sisälsi linjaukset siitä miten koulutuksella ja tutkimuksella voidaan parantaa kansallista kilpailukykyä ja työllisyyttä (Lampinen, Laukkanen, Poropudas, Ravantti, Rinne & Volanen 2003, 47). Suomen koulutuspoliittinen linja on siis pidemmän aikaa tähdännyt väestön ja työvoiman koulutustason jatkuvaan kohottamiseen (OPM 2004, 6).

Koulutuspolitiikan yhteys yhteiskuntapolitiikkaan tulee esiin myös korkeakoulutusta koskevassa politiikassa. 1960–1980-luvuilla vallalla oli kehittämisdoktriini, joka korosti korkeakoulutuksen roolia hyvinvointivaltion luomisessa ja kehittämisessä. Korkeakoululaitoksen tuli tuottaa riittävästi korkeasti koulutettua työvoimaa työmarkkinoiden tarpeisiin. Talouden näkökulmasta korkeakoulut nähtiin tärkeänä taloudellisen kasvun osatekijänä. 1980-luvun lopulla tuli vallalle tuloksellisuusdoktriini, jonka mukaan korkeakoulut ovat lähinnä palvelulaitok-

sia, joiden tulee reagoida yhteiskunnan monensuuntaisiin tarpeisiin ja tuottaa haluttuja tutkimus- ja koulutuspalveluja. Korkeakoulujen tuli olla markkinahakuisia ja edistää kansainvälistä kilpailukykyä. (Kivinen, Rinne & Ketonen 1993, 193–195.) Koulutustason nostoon ja kilpailukyvyyn parantamiseen tähtäävä politiikka näkyy myös tutkijakoulutuksessa. Vuonna 1994 käynnistettiin ulkomaalaisen graduate school -mallin mukainen tutkijakoulujärjestelmä (Lampinen, Laukkanen, Poropudas, Ravantti, Rinne & Volanen 2003, 47).

Koulutuspoliittisten tavoitteiden myötä koulutustaso onkin noussut voimakkaasti. Suomessa vuonna 1950 perusasteen jälkeisen tutkinnon oli suorittanut vain 12 % tuolloin 15 vuotta täyttäneestä väestöstä. Vuonna 1970 tutkinnon suorittaneiden osuus oli noussut 26 %:iin, vuonna 1980 se oli noussut 38 %:iin ja vuonna 1990 jo 50 %:iin. Vuoden 2004 lopussa perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus oli jo 63 %. Korkeakoulutettujen osuus väestöstä kasvoi siten, että vuonna 1975 korkea-asteen tutkinnon suorittaneita oli 15 vuotta täyttäneestä väestöstä kymmenesosa. Vuonna 2004 korkea-asteen tutkinnon suorittaneita oli joka neljäs. Koulutustaso on yhteydessä ikään siten, että nuoret ikäluokat ovat koulutetumpia kuin vanhemmat ikäluokat. Eniten koulutusta on 25–29-vuotiailla. Tähän ikäryhmään kuuluvista 86 % oli suorittanut perusasteen jälkeisen tutkinnon vuoden 2004 loppuun mennessä. (kuvio 10; Koulutus 2005:3, 22–23.)



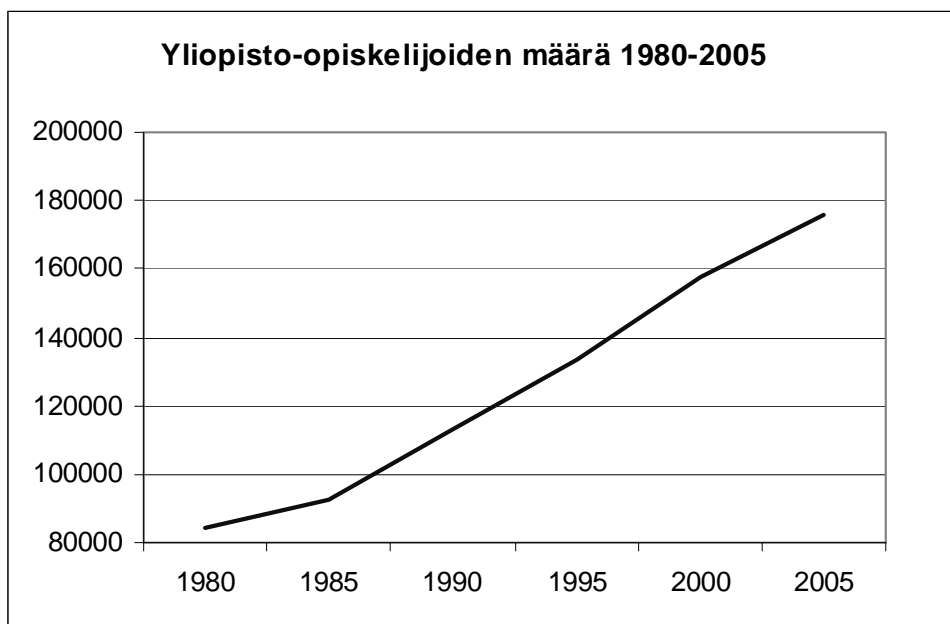
KUVIO 10. 15 vuotta täyttänyt väestö koulutusasteen mukaan 1975–2004 (Koulutus 2005:3, 22)

Koulutustason nousua tarkasteltaessa puhutaan usein korkeakoulutuksen massoittumisesta tai koulutusekspansiosta. Aiemmin korkeakoululaitoksen tehtävänä on ollut eliitin uusintaminen mutta nykyään korkeakoululaitos tuottaa laajan kirjjon asiantuntijoita työmarkkinoiden eri tehtäviin.¹³ (Välimaa 2001b; Lampinen, Laukkanen, Poropudas, Ravantti, Rinne & Volanen 2003, 91–93; Kivinen 2006.) Korkeakoulutuksen massoittuminen näkyy selvästi yliopisto-opiskelijoiden määrissä sekä suoritetuissa tutkinnoissa. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 1980 Suomessa oli 84 176 yliopisto-opiskelijaa ja vuonna 1985 heitä oli 92 230. Kymmenen vuoden kuluttua, vuonna 1995, opiskelijoita oli jo 133 359. Kahdessakymmenessä vuodessa opiskelijamäärä miltei kaksinkertaistui, sillä vuonna 2000 yliopisto-opiskelijoita oli 157 796. Vuonna 2006 yliopisto-opiskelijoita oli jo 176 555. (kuvio 11; Koulutus 1993:7; Tilastokeskus/Yliopiston opiskelijat 2007.)¹⁴

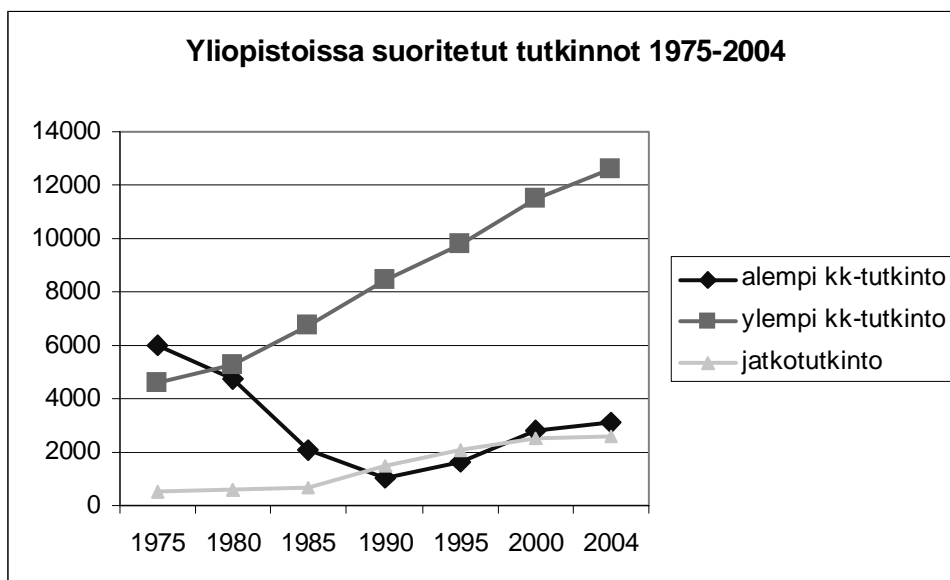
Yliopistotutkinnoista ylempien korkeakoulututkintojen ja jatkotutkintojen määrät ovat kasvaneet 1970-luvulta 2000-luvulle suuresti. Vuonna 1975 ylempiä korkeakoulututkintoja suoritettiin noin 4600, vuonna 1985 noin 6700 ja 1995 jo noin 9800. Eli kahdessakymmenessä vuodessa ylempien korkeakoulututkintojen määrä kaksinkertaistui ja tutkintojen määrä kasvoi edelleen. Vuonna 2004 suoritettiin jo 12 588 ylempää korkeakoulututkintoa. Jatkotutkintojen määrä kasvoi myös voimakkaasti, varsinkin 1980-luvulta 1990-luvulle tultaessa. Vuonna 1975 suoritettiin 537 jatkotutkintoa, vuonna 1985 suoritettiin 662 jatkotutkintoa ja 1995 jopa 2104 jatkotutkintoa. Vuonna 2004 suoritettiin 2613 jatkotutkintoa. Alempien korkeakoulututkintojen kohdalla määrällinen kehitys ei ole samanlaisena kuin ylempissä tutkinnoissa. Alempien korkeakoulututkintojen määrä laskee 1970-luvulta aina 1990-luvulle ja nousee 1990-luvun jälkeen hieman. Alempien korkeakoulututkintojen määrän kehitys ei ole omiaan kuvaamaan koulutusekspansiota, sillä alemmat korkeakoulututkinnot lakkautettiin 1970-luvulla ja otettiin uudelleen optioina käyttöön 1990-luvulla (Lampinen 2003, 39–42). Alempia tutkintoja suoritettiin 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa vain vähän. Suurin osa opiskelijoista opiskeli suoraan maisteritutkintoon eikä suorittanut alempaa tutkintoa edes välitutkintona. (kuvio 12; Koulutus 1993:7, 302; Koulutus 2005:3, 47.)

¹³ Koulutusekspansiolle on löydetty useita syitä, joista esimerkiksi Välimaa (2001a; ks. myös Ahola 1995; Kivinen & Rinne 1996) on kirjoittanut.

¹⁴ Korkeakoulutukseen osallistuminen on kasvanut myös muissa EU- ja OECD-maissa. EU-maissa korkeakouluopiskelijoiden määrä keskimäärin yli kaksinkertaistui vuodesta 1975 vuoteen 1997 tultaessa. Kasvu oli suurinta Portugalissa, Kreikassa, Espanjassa ja Irlannissa. (European Commission 2000, 104.) OECD indikaattorien mukaan vuodesta 1995 vuoteen 2004 korkeakoulutettavien määrä kasvoi OECD-maissa keskimäärin noin puolella. Eniten kasvua tapahtui Unkarissa, Islannissa, Kreikassa ja Tšekin tasavallassa. Uudessa-Seelannissa, Ruotsissa, Islannissa, Suomessa, Puolassa, Australiassa, Norjassa ja Unkarissa yli 60 % nuorista pääsi korkeakouluopiskelijaksi vuonna 2004. (OECD 2006, 268, 274–275.) Kun korkeakoulutukseen osallistuu jopa puolet ikäluokasta, voidaan massakorkeakoulun sijaan puhua jo universaalista korkeakoulusta (ks. Antikainen, Rinne & Koski 2006, 101).



KUVIO 11. Yliopisto-opiskelijoiden määrä 1980–2005 (Koulutus 1993:7; Tilastokeskus/Yliopiston opiskelijat 2007)



KUVIO 12. Yliopistoissa suoritettut tutkinnot 1975–2004 (Koulutus 1993:7, 302; Koulutus 2005:3, 47)¹⁵

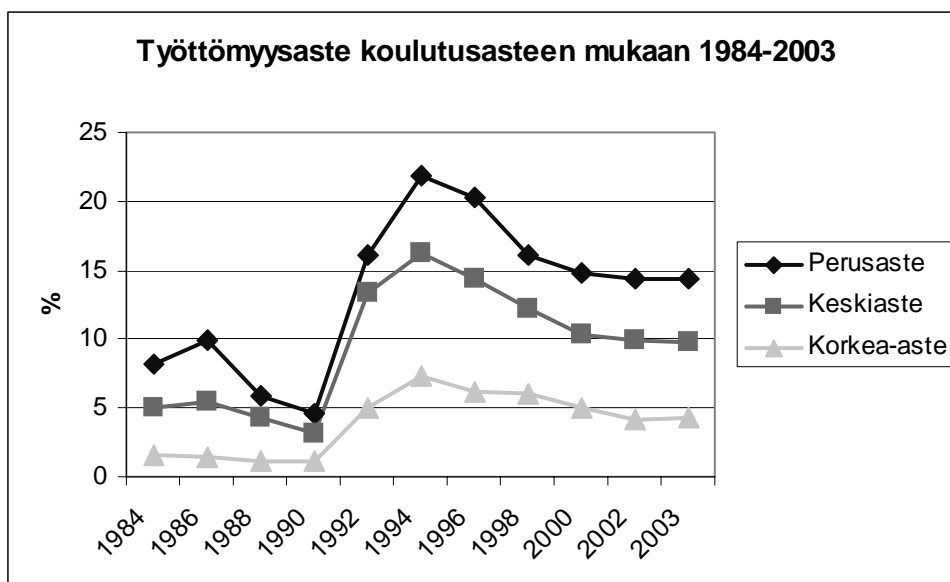
¹⁵ Jatkotutkinnot on ilmoitettu varhaisemmassa tilastossa tutkijakoulutuksena ja myöhäisemässä tilastossa lääkärin erikoistumiskoulutuksena, lisensiaattitutkintoina ja tohtoritutkintoina. Vuodesta 1990 alkaen tiedot on otettu tuoreemmasta tilastosta. Tilastossa erikseen ilmoitetut tutkinnot on laskettu yhteen.

Korkeakoulutuksen laajentumista on modernin yhteiskunnan aikana pidetty hyvänä asiana ja tärkeänä niin yhteiskunnalle kuin yksilöllekin (Hesketh 2000; Lindberg 2008, 42–46). Mitä korkeammin koulutettua väestö on, sitä korkeampi on kansakunnan hyvinvointi ja sitä vähemmän on sosiaalisia ongelmia (Aro 2003; Rinne & Salmi 1998, 44; ks. myös Asplund & Maliranta 2006). Yksilön tasolla koulutusinvestointien osalta on voitu julistaa, että mitä korkeampi koulutus sen paremmat menestymisen mahdollisuudet. Korkean koulutuksen on todettu parantavan työllistymistä, edistävän työelämässä pysymistä, auttavan työelämän muutoksiin sopeutumisessa, tukevan urapolkujen kehittymistä, toimivan vakuutuksena erilaisia urapolun riskejä vastaan sekä ehkäisevän työmarkkinoilta syrjäytymistä. Korkean koulutuksen on nähty tuovan varmemman työpaikan, johtavan aseman, paremman tulotason, mielenkiintoisemmat ja haastavammat työtehtävät sekä paremmat mahdollisuudet sosiaaliseen nousuun. (ks. Aro 2003; Ahola 2004; Asplund & Maliranta 2006; Kivinen & Ahola 1999; Lassnigg 2005; Lehtisalo & Raivola 1999, 45; Mikkonen 1997, 40; Moore 2005; Naumanen 2002, 56; Schömann & O’Connell 2003; Suikkanen, Linnakangas, Kallinen & Karjalainen 1998, 28.)

Koulutustason yhteys työttömyysasteeseen on selvä. Mitä enemmän on koulutusta, sen vähemmän on työttömyyttä. Pelkän perusasteen tutkinnon suorittaneilla on eniten työttömyyttä ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla vähiten. Tämä käy ilmi tilastokeskuksen työmarkkinatutkimuksista (kuvio 13).¹⁶ Aikasarjasta näkyy myös se, miten työttömyys lähti kaikkien koulutustasojen kohdalla nousuun vuonna 1991.

Koska niin yhteiskunnallisella kuin yksilölliselläkin tasolla koulutukseen panostaminen nähdään hyödylliseksi, nousee väestön koulutustaso väistämättä. Korkeakoulutuksen massoituminen on lisännyt korkeasti koulutettujen tarjontaa työmarkkinoilla. Korkeakoulutettujen tarjonnan ja kysynnän suhde vaikuttaa korkeakoulutuksen markkina-arvoon, sillä työvoiman osto- ja myyntimarkkinoilla pätevät osittain yleiset markkinalait: vaihdettavan ”tavaran” arvo yleensä nousee, kun sen kysyntä ylittää tarjonnan ja arvo laskee, kun tarjonta ylittää kysynnän. (Naumanen 2002, 57; ks. myös Ahola 2004.) Jos jostakin tietystä koulutuksesta on ylitarjontaa, työllistyvät vain kyseisen koulutuksen parhaat hakijat ja

¹⁶ Pitkien aikasarjojen kuvaamisessa on se hankaluus, että tilastointitapa ei pysy samana. Vuosina 1984 ja 1986 työttömyyseläkeläiset luettiin työttömiin, kun taas vuodesta 1987 työvoimaan kuulumattomiin (Työmarkkinat 1995:7). Lisäksi vuosien 1984 ja 2003 välillä koulutusjärjestelmässä on tapahtunut muutoksia, mitkä ovat vaikuttaneet koulutusluokitukseen. Koulutusluokitus uudistettiin vuonna 1997. Koulutusasteen luokituksen muututtua aiemmin käytössä olleet koulutusasteet eivät ole suoraan verrannollisia uudistuksen jälkeisiin koulutusasteisiin. Esimerkiksi opistotasoiset merkonomit on siirretty ylempältä keskiasteelta alimmalle korkea-asteelle. (ks. tarkemmin Koulutusluokitus 1997.)



Kuvio 13. Työttömyysaste koulutusasteen mukaan 1984–2003 (Työmarkkinat 1995:7; Työmarkkinat 1999:4; Työmarkkinat 2005:6)

muut joutuvat joustamaan ja etsiytymään muihin tehtäviin. Jos taas koulutetuista on puutetta, joutuvat työnantajat turvautumaan työmarkkinoilla oleviin muihin työnhakijoihin. (Ahola 2004.)

Korkeakoulutettujen tarjonnan ja kysynnän kohtaannosta sekä koulutusinvestoinnin hyödyllisyydestä on löydettävissä toisistaan eriäviä tulkintoja. Ensinnäkin on todettu, että korkeakoulutettujen kysyntä on kasvanut ja korkeakoulutetut työllistyvät hyvin. Toisaalta taas on todettu, että koulutus pääoman merkitys on heikentynyt, eikä korkeakoulutukselle saa työelämässä enää niin hyvää vastinetta kuin aiemmin on saanut.

Suomen taloudellisten tuotantorakenteiden muuttuminen on muuttanut työvoiman kysyntää korkeasti koulutettuja suosivaksi. Korkeaa osaamista vaativat työpaikat ovat lisääntyneet nopeasti ja samalla alhaisen ammattitaidon työpaikat ovat vähentyneet. (Mäkilä, Vartia & Ylä-Anttila 1999, 15; Tiede, teknologia ja tutkimus 2000:4, 30.) 1990-luvun alkupuolelta alkanut talouden pitkä nousu on kasvattanut erityisesti korkeakoulutetun työvoiman kysyntää, mikä ilmenee korkeakoulutetun työvoiman korkeana työllisyysasteena ja matalana työttömyytenä. Vuosina 1991–2001 kasvua on tapahtunut varsinkin niin sanotuilla osaamisintensiivisillä toimialoilla, joilla viitataan aloihin, joissa tutkimuksella ja tuotekehityksellä on suuri osuus ja/tai aloihin, joiden työpaikat edellyttävät työntekijöiltä erityisen korkeaa ammattitaitoa. Vuosina 1991–2001 osaamisintensiivisten teol-

lisuuden toimialojen työllisyys kasvoi 43 % ja muiden osaamisintensiivisten alojen 29 %. Teollisuuden ulkopuolisista osaamisintensiivisistä toimialoista nopeimmin kasvoivat liike-elämän palvelut (+ 75 000 henkeä), koulutus (+ 30 000 henkeä), terveydenhuoltopalvelut (+ 28 000 henkeä) ja tietojenkäsittelypalvelut (+ 27 000 henkeä). (OPM 2004, 7–8, 11.)

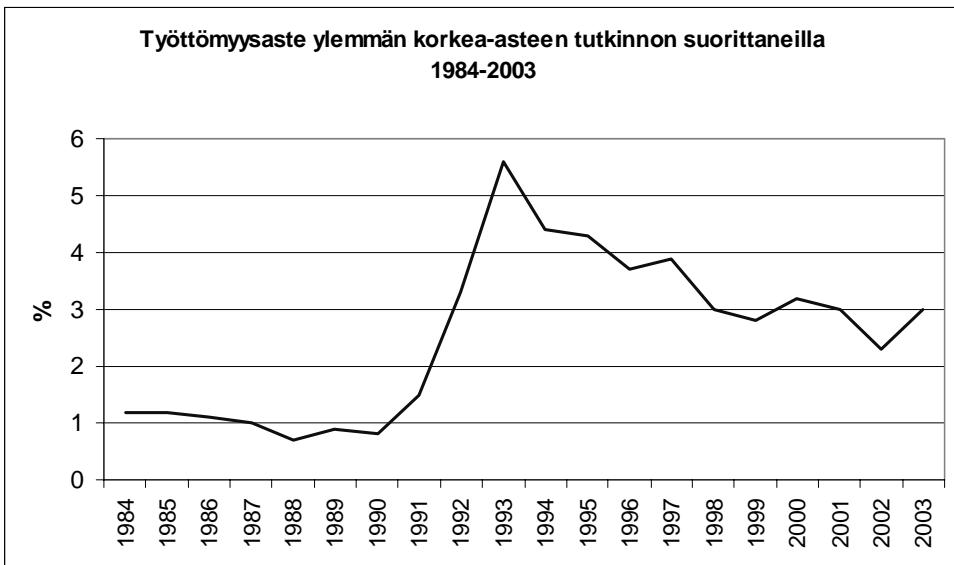
Koulutetun työvoiman kysyntä on siis kasvanut samanaikaisesti koulutustason kasvun kanssa. Tämä näkyy kansainvälisissä taloustieteellisissä vertailuissa siinä, että koulutusinvestoinnin tuotto on Suomessa pysynyt kansainvälisesti vertaillen korkealla tasolla, vaikka koulutustason nousu on ollut nopeaa. (Asplund & Maliranta 2007.)¹⁷ Toisaalta on myös esimerkkejä kysynnän polarisoitumisesta korkeaan tason koulutusta edellyttäviin töihin ja matalan koulutuksen töihin (ks. Ahola 2004).

Yksilön tasolta katsottuna koulutustason kasvun on nähty puolestaan johtavan koulutus pääoman merkityksen heikkenemiseen. Pessimistisemmät ovat todenneet koulutusinvestoinnin muuttuneen jopa henkilökohtaiseksi riskisijoitukseksi. Aiemmin korkeakoulutukseen investoinnille on saanut paremman vastineen. (Aro 2003; Kivinen, Hedman & Mäkelä 2003; Rinne 1998; Teichler 1998; Teichler 1999; Teichler 2000; ks. myös Kivinen & Ahola 1999; Kivinen 2006.) Korkeakoulutuksen ekspansion myötä akateemisesti koulutettujen mahdollisuus saada koulutustaan vastaavaa työtä ja samalla päästä vakaaseen ja suoraviivaiseen urakehitykseen on vaikeutunut. Monet vastavalmistuneet työllistyvät epätarkoituksenmukaisesti työhön, jossa sosio-ekonominen status on toivottua huonompi ja joka tarjoaa vain rajattuja mahdollisuuksia hankittujen taitojen hyödyntämiseen. Tällaisessa tilanteessa voidaan puhua ylikouluttautumisesta, alityöllistymisestä tai koulutuksen inflaatiosta. (Rinne 1998; Teichler 2000; ks. myös Kivinen & Ahola 1999; Kivinen, Hedman & Mäkelä 2003; Lindberg 2008, 50–56.)

Ylikoulutustilanteessa koulutusinvestoinnin kannattavuus laskee ja koulutuksen antamat lupaukset sosiaalisesta noususta jäävät täyttämättä tai akateeminen työttömyys lisääntyy¹⁸ (Rinne 1998). Akateemisesti koulutettujen työttömyys on ollut harvinaista ennen 1990-lukua. Tuolloin ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden työttömyys oli yhden prosentin luokkaa (kuvio 14). Laman myötä myös ylemmän korkea-asteen työttömyys lähti nousuun. Työttömyysaste oli korkeimmillaan vuonna 1993, jolloin se Tilastokeskuksen mukaan oli 5,6 prosenttia. Tämän jälkeen työttömyysaste lähti laskuun. 2000-luvulla ylemmän korkea-as-

¹⁷ Yhteiskunnallisten koulutusinvestointien tuottoa on muun muassa verrattu fyysisen pääoman tuottoon. 1990-luvun alun laskelmissa koulutusinvestoinnin tuottoetu Suomessa oli EU-maiden suurin. (ks. Asplund & Maliranta 2006, 44–45.)

¹⁸ Ylikoulutusta tutkittiin Euroopassa varsin laajasti vuosittuhannen vaihteessa. Ilmiö ei kuitenkaan ollut uusi, sillä sitä oli toki tutkittu jo aiemminkin (Burriss 2005).



Kuvio 14. Työttömyysaste ylemmän korkea-asteen (sis. tutkijakoulutusaste) tutkinnon suorittaneilla 1984–2003 (Työmarkkinat 1995:7; Työmarkkinat 1999:4; Työmarkkinat 2005:6)

teen työttömyys on liikkunut kahden ja kolmen prosentin tietämillä. Esitettyihin korkea-asteen lukuihin sisältyy tutkijakoulutusaste. (Työmarkkinat 1995:7; Työmarkkinat 1999:4; Työmarkkinat 2005:6.) Tilastokeskuksen tuoreimman tilasto-julkistuksen mukaan vuonna 2005 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista oli 3,9 % työttömänä vuoden 2006 lopussa (Tilastokeskus/Koulutus-tilastot 2008).

Ylikoulutustilanteessa lisääntyneen työttömyysriskin vuoksi korkeasti koulutetut joutuvat tyytymään alemman tason työmarkkina-asemiin. Tällöin työntekijän kvalifikaatiot ovat korkeammat kuin työn kvalifikaatiovaatimukset ja työmarkkina-asema alempi kuin mitä koulutus edellyttäisi. Näin ollen ylikoulutetun työtehtävissä ei ole käyttöä hänen suorittamalleen tutkinnolle eikä sen tuomalle osaamiselle. (Aro 2003; Hämäläinen 2003, 18; Lehtisalo & Raivola 1999, 44.)

Mikäli koulutus ei tuotakaan niin hyvää sosiaalista asemaa, kuin mitä se on ennen tuottanut, voidaan puhua koulutusinflaatiosta. Termi koulutusinflaatio viittaa koulutuksen suhteellisen arvon laskuun. Koulutusinflaatio ei merkitse koulutuksen merkityksen vähenemistä, vaan koulutusvaatimusten kasvua. Saman suhteellisen aseman säilyttämiseksi on kouluttauduttava entistä korkeammalle. Tietyn koulutustason yksilölle tuottama hyöty on siis riippuvainen yhteiskunnan yleisestä koulustasosta. Tutkintojen inflaatio johtaa siihen, että korkeasti koulutetut joutuvat hakeutumaan tehtäviin, joihin ovat ylikoulutettuja. (Aro 2003.)

Useimmiten ylikoulutettuja tehtäviinsä ovat nuoret, osa-aikatyötä tekevät, yksityisellä sektorilla ja erityisesti pienissä yrityksissä työskentelevät, etnisiin vähemmistöihin kuuluvat työntekijät sekä tietyiltä opintoaloilta valmistuneet. Ylikoulutettuja löytyy eniten liikunnan, arkkitehtuurin, terveystieteen, yhteiskuntatieteen, liiketalouden ja rahoituksen sekä taiteen ja humanistisen alan valmistuneiden joukosta. (Alpin, Shackleton & Walsh 1998; Hämäläinen 2003, 73.)¹⁹

Monille yksilöille ylikoulutettuna työskentely on kuitenkin tilapäistä. Vastavalmistuneita voidaan palkata ylikoulutettuina niin sanottuihin sisääntuloammatteihin, joiden tekeminen ei edellytä korkeakoulutusta. Nämä sisääntuloammatit voivat ajan myötä johtaa koulutusta paremmin vastaaviin tehtäviin, mikäli työntekijä osoittaa kyvykkyytensä näissä sisääntuloammattien tehtävissä. Työnantajat voivat näin ollen käyttää sisääntuloammatteja työntekijöiden testauspaikkoina. (Rosenbaum & Binder 1997.) Sisääntuloammateista kertyy myös työkokemusta, mikä on kysyttyä rekrytointivaluuttaa, sillä työkokemuksen sekä työhön liittyviä taitojen hankkiminen parantaa mahdollisuuksia löytää koulutusta vastaavaa työtä. Vaikka yksilöiden kannalta ylikoulutus on pitkälti tilapäistä, niin koko yhteiskunnallista tilannetta katsottaessa ylikoulutuksen on nähty lisääntyvän. (Alpin, Shackleton & Walsh 1998.) Ylikoulutuksen voi nähdä ruokkivan itse itseään. Sitä mukaan kun koulutus muuttuu välttämättömäksi edellytykseksi pärjätä työmarkkinoilla ja elämässä yleensä, niin koulutusmeriittejä hankitaan yhä enemmän. Koulutettujen tarjonnan kasvaessa tutkintojen markkina-arvo heikkenee ja edes korkea koulutus ei välttämättä takaa hyvää työllisyyttä ja sosiaalista nousua.

Koulutusalan on todettu olevan olennainen tekijä vastavalmistuneiden maisterien ja myös tohtorien sijoittumisessa sekä urakehityksessä (Silvennoinen, Saarinen & Hedman 1998; Haapakorpi 2008, 37). Tilastokeskuksen tilastoista löytyy korkeakoulutettujen työttömyysasteet tutkintoryhmittäin vuosilta 1989–1996 (Koulutus 1994:6, 33–39; Koulutus 1997:6, 35–48; taulukko 1).²⁰ Vuosina 1989 ja 1990 työttömyys oli kaikilla korkeakoulutetuilla vähäistä. Työttömyysaste jäi alle neljään prosenttiin niin generalistialoilla kuin ammattiin valmistavillakin aloilla. Vuodesta 1991 alkaen työttömyys lähti kaikilla koulutusaloilla kasvuun. Lamavuosien pahimpana vuotena vuonna 1993 työttömyys oli suurinta humanistisen alan filosofian kandidaateilla, joiden työttömyysaste oli tuolloin 14,4 %. Seu-

¹⁹ Erilaisista teoreettisista lähtökodista katsottuna ylikoulutus voi näyttäytyä väliaikaisena tai pysyvänä ilmiönä (Alpin, Shackleton & Walsh 1998; Hämäläinen 2003, 12–15).

²⁰ Tilastot ovat Tilastokeskuksen Työttömyys tutkimuksen jälkeen julkaisuista, joita on ilmestynyt vuosina 1994, 1996 ja 1997. Työttömyys on julkaisuissa esitetty kohdassa ”uudet tutkimukset (viiden edeltävän vuoden tutkimukset)”. Opettajan tutkimukset ovat ylempiä kandidaatti- tai maisteritutkimuksia. (ks. Koulutus 1994:6; Koulutus 1997:6.)

TAULUKKO 1. Korkeakoulutettujen työttömyysaste tutkintoryhmittäin 1989–1996 (Koulutus 1994:6; Koulutus 1997:6)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Ka
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
FK/FM (hum)	3,1	2,9	5,4	9,3	14,4	14,9	14,1	15,4	9,9
MMM			3,9	7,4	10,1	11,5	9,8	10,2	8,8
YTK/YTM	2,4	3,1	4,7	8,8	11,4	12	10,3	9,7	7,8
FK/FM (luonnont.)	2,7	2,3	4,5	7,1	10,6	12,4	10,4	10,9	7,6
KK/KM			2,8	5,7	12	9,6	7,3	6,2	7,3
OTK	2	2,5	4,5	8,5	10,5	8,6	6,7	9,4	6,6
Lääketiet. lis.			1,1	5,1	10,9	6,5	4,4	4,9	5,5
KTK/KTM ekonomi	1,2	1,1	4,1	7	8,6	7,8	5,1	5,6	5,1
DI	0,5	0,7	2,3	4,3	5,9	4,7	3,5	5,1	3,4
Opettaja	0,5	0,4	0,8	1,4	3,4	3,8	3,1	3,7	2,1

raavaksi eniten työttömyyttä oli kasvatustieteen kandidaateilla, yhteiskuntatieteen kandidaateilla, lääketieteen lisensiaateilla, matemaattis-luonnontieteellisen alan filosofian kandidaateilla, oikeustieteen kandidaateilla sekä maatalous- ja metsätieteen kandidaateilla. Kaikilla heillä työttömyysaste kipusi vuonna 1993 yli kymmeneen prosenttiin. Diplomi-insinöörien, opettajien sekä ekonomien työttömyysaste oli alhaisempi. Useimmilla aloilla työttömyysaste aleni vuonna 1994. Humanistisen alan filosofian kandidaatin/maisterin tutkinnon suorittaneilla työttömyysaste pysyi kuitenkin korkealla, ollen yli 15 % vuonna 1996. Matemaattis-luonnontieteellisen alan ylemmän tutkinnon suorittaneilla se oli tuolloin noin 11 %, maatalous- ja metsätieteellisen alan, yhteiskuntatieteellisen alan sekä oikeustieteellisen alan tutkintojen suorittaneilla puolestaan yhdeksästä kymmeneen prosenttia. Muilla tarkastelluilla koulutuksilla työttömyysaste oli alhaisempi. Vuosina 1989–1996 työttömyys oli kaikkien pienintä opettajilla.

Opetusministeriön Kota-tietokannan mukaan humanistien, oikeustieteilijöiden, yhteiskuntatieteilijöiden sekä maatalous- ja metsätieteellisen alan työttömyys on ollut muihin koulutusaloihin verrattuna suurta 1990-luvun puolivälin jälkeenkin (taulukko 2). Vuonna 2004 valmistuneista humanisteista, oikeustieteilijöistä sekä yhteiskuntatieteilijöistä oli noin seitsemän prosenttia työttömänä vuoden kuluttua valmistumisesta. Vähiten työttömyyttä oli eläinlääketieteestä, lääketieteestä, kasvatustieteestä, farmasiasta, terveystieteestä ja liikuntatieteestä valmistuneilla. Eläinlääketieteestä valmistuneilla ei ollut työttömyyttä lainkaan. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömyys vaihtelee tarkasteluvoosittain. Joidenkin koulutusalojen kohdalla vaihtelu on varsin suurta.

TAULUKKO 2. Ylemmän korkeakoulututkinnon vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2004 suorittaneiden työttömyys vuoden kuluttua valmistumisesta koulutusaloittain (Kota-tietokanta 2007)

	1990 %	1995 %	2000 %	2004 %	Ka %
Humanistinen	5,9	11,1	6,3	7,5	7,7
Oikeustieteellinen	8,4	9,3	4,2	7,0	7,2
Yhteiskuntatieteellinen	6,2	8,0	4,7	7,1	6,5
Maatalous-metsätiet.	3,7	10,9	5,8	5,7	6,5
Hammaslääketieteellinen	1,7	10,3	0	0	6,0
Luonnontieteellinen	6,1	6,1	3,4	6,6	5,6
Teologinen	0,8	10,3	1,5	5,5	4,5
Kauppatieteellinen	5,0	4,8	2,1	3,3	3,8
Psykologia	4,2	7,0	1,1	2,0	3,6
Teknillistieteellinen	4,3	4,8	1,8	2,2	3,3
Liikuntatieteellinen	2,0	1,7	6,0	0,9	2,7
Terveystieteet	0,7	3,6	3,5	2,4	2,6
Farmasia	1,6	6,1	1,0	1,1	2,5
Kasvatustieteellinen	1,3	3,0	2,1	3,1	2,4
Lääketieteellinen	1,6	2,8	0	0	2,2
Eläinlääketieteellinen	0	0	0	0	0

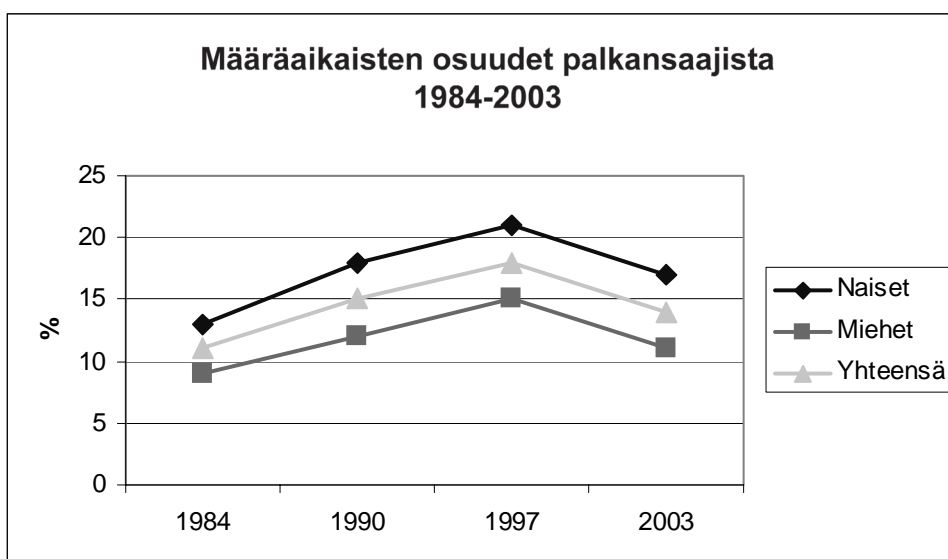
Koulutuksen tuottama hyöty ei ole yksiselitteistä kaikille samankaan tason tai alan koulutuksen hankkineille. Eroja ilmenee esimerkiksi eri sukupuolten välillä. Pidemmälle koulutetut naiset työllistyvät paremmin, työskentelevät useammin kokopäivätyössä, ovat harvemmin työttömänä ja heillä on paremmat mahdollisuudet uranousuun kuin matalammin koulutetuilla naisilla. Toisaalta taas, mitä enemmän naisilla on koulutusta sitä todennäköisemmin he työskentelevät tilapäisissä ja määräaikaississa työsuhteissa. Heikommassa asemassa työllisyyden vakauden suhteen ovat korkeasti koulutetut nuoret naiset. Korkeasti koulutettujen miesten työllistymismahdollisuudet ovat vastaavasti paremmat kuin matalammin koulutettujen miesten, mutta tutkinnoilla ei ole niin suurta merkitystä miesten työllistymiseen, työttömyyteen tai työsuhteen vakauteen kuin naisten tutkinnoilla. (Naumanen 2002, 282–286; ks. myös Granqvist & Persson 1999b.)

Mikäli miehiä ja naisia verrataan keskenään, pärjäävät saman koulutuksen hankkineet miehet paremmin kuin naiset. Miesten kannattaa kouluttautua ikäryhmästä riippumatta, mutta naisten kouluttautuminen ei ole yhtä kannattavaa. 2000-luvulla yhä useampi nainen on työllistynyt tilapäisesti, määräaikaaisesti tai osa-aikaisesti; yhä useamman työura on katkeileva tai työttömyyden pirstoma; yhä useamman on ollut vaikea kiinnittyä työmarkkinoille työttömyyden tai hoitovapaan jälkeen; li-

säksi yhä useampi on lykännyt lasten hankintaa työsuhteen tai työuran menettämisen pelossa. (Naumanen 2002, 20, 25; ks. myös Granqvist & Persson 1999b.)

Naisten miehiä suurempi osuus määräaikaisissa työntekijöissä näkyy Tilastokeskuksen Työolotutkimuksista, jotka on tehty vuosina 1984, 1990, 1997 ja 2003. (kuvio 15). Naiset ovat työskennelleet kaikkina näinä vuosina miehiä useammin määräaikaisissa työsuhteissa. Määräaikaiset työsuhteet ovat naisten keskuudessa tyypillisempiä korkean asteen tutkinnon suorittaneilla ja miesten keskuudessa taas keskiasteen suorittaneilla. Työolotutkimusten mukaan määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien palkansaajien osuus on kasvanut 1980-luvulta aina vuoteen 1997 saakka. (Lehto Sutela 2004, 23; Lehto & Sutela 1998, 14.) Vuonna 1997 määräaikaisten työsuhteiden määrä on ollut suurimmillaan (Sutela, Vänskä & Notkola 2001, 89). Vuoden 1997 jälkeen määräaikaisten työsuhteiden osuus on kääntynyt laskuun. Suurin osa tästä laskusta selittyy työllistämistöiden vähenemisellä. (Lehto Sutela 2004, 23; Lehto & Sutela 1998, 14.) Muina syinä määräaikaisten työsuhteiden vähenemiseen on esitetty työttömyyden alentuminen ja yritysten taloudellisen tilanteen parantuminen, mikä mahdollistaa paremmin pitkäjänteisen rekrytoinnin (Böckerman & Kiander 2006).

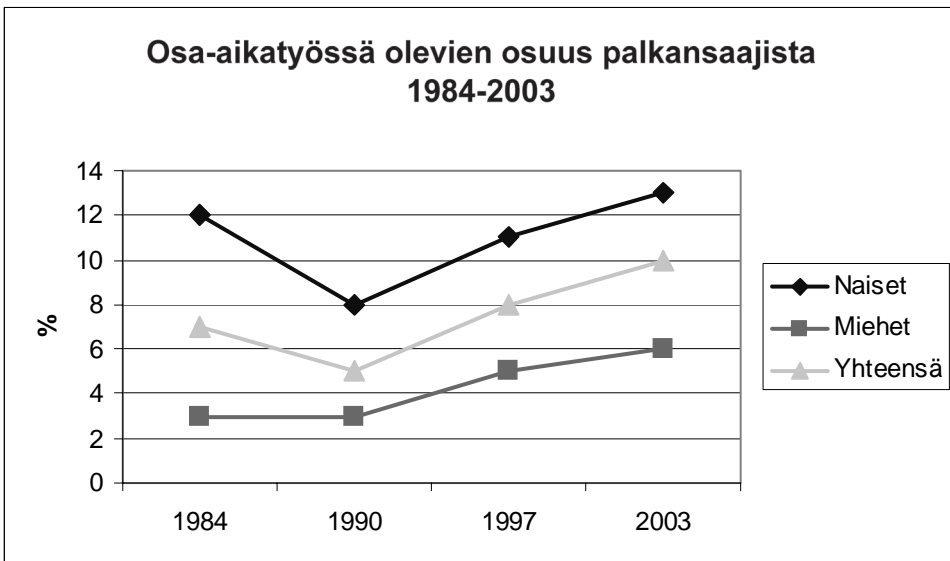
Työnantajat saavat käyttää määräaikaisia työsuhteita vain, jos työnantajalla on niiden käytölle hyväksyttävä peruste. Työolotutkimusten mukaan reilulle kolmasosalle määräaikaisista palkansaajista määräaikaisuus on perusteltu suullisesti



KUVIO 15. Määräaikaisten työntekijöiden osuudet palkansaajista 1984–2003 (%) (Lehto & Sutela 2004, 23)

ja joka toiselle kirjallisesti. 14 % määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä ei ole saanut perustelua työsuhteen määräaikaisuudesta. Yleisiä syitä määräaikaisille työsuhteille ovat sijaisuus (esimerkiksi äitiys- ja vanhempainlomasijaisuus), työtehtävän projektiluontoisuus sekä työllistämisvaroin työllistäminen. Määräaikaisessa työssä työskentely ei useinkaan ole palkansaajan oma valinta. Neljä viidestä määräaikaisesta palkansaajasta työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa, koska ei ole löytänyt vakinaista työtä. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Lähes joka neljäs valtion (24 %) tai kunnan (23 %) palkansaaja työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa, kun taas yksityisen sektorin palkansaajista 9 %. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on erityisen suuri opetusalan (29 %), terveydenhoitoalan (25 %) ja sosiaalialan työssä (24 %) sekä maataloustyössä (21 %). (Lehto & Sutela 2004, 24.)

Naiset tekevät myös osa-aikatyötä enemmän kuin miehet (kuvio 16). Osa-aikatyön kehitys 1980-luvulta 2000-luvulle on edennyt niin, että naisten osa-aikatyön osuus laski 1980-luvun loppupuolella, minkä jälkeen osa-aikatyö on kasvanut sekä naisilla että miehillä²¹. Osa-aikatyön kasvu näyttää johtuvan pääasi-



Kuvio 16. Osa-aikatyössä olevien osuus palkansaajista 1984–2003 (%) (Lehto & Sutela 2004, 25)

²¹ Vuoden 1984 ja 1990 työolotutkimuksissa osa-aikatyö määriteltiin normaalin viikkotyöajan perustella niin, että alle 30 tuntia viikossa työskentelevät luokiteltiin osa-aikaisiksi. Vuosien 1997 ja 2004 tutkimuksissa on käytettävissä myös palkansaajien oma käsitys siitä, että tekevätkö he osa-aikatyötä. Oman arvioin mukaan osa-aikatyötä tekevien osuus on jonkin verran suurempi kuin alle 30 tuntia viikossa työskentelevien osuus. (Lehto & Sutela 2004, 25.)

assa osa-aikaeläkkeestä, sillä eläkkeen vuoksi osa-aikatyötä tekevien osuus kaikista osa-aikatyötä tekevistä palkansaajista on yli viisinkertaistunut aikavälillä 1997–2003. Nuoremmilla palkansaajilla pääasiallinen syy osa-aikatyöhön on opiskelu, vanhemmilla eläke ja muilla syynä on lähinnä se, että he eivät ole löytäneet kokoaikatyötä. Osa-aikatyötä tehdään yleisimmin kaupallisen ja palvelutyön ammateissa. (Lehto & Sutela 2004, 25–26.)

Tilastokeskuksessa on tutkittu myös 1990-luvun niin sanottuja pätkätöitä. Pätkätöiden teolla tarkoitetaan sellaista epävakaa työmarkkina-asemaa, johon voi lyhyiden työsuhteiden lisäksi sisältyä niin työttömyyttä kuin työvoiman ulkopuolella olemistakin. Pätkätöitä tekevät onnistuivat työllistymään paremmin ennen lamaa kuin laman aikana tai myöhemmässä vaiheessa 1990-lukua. Talouden elpymässä laman jälkeen lyhyisiin työsuhteisiin työllistyminen parani, mutta vain vähän. Vuonna 1993 vain puolet pätkätöitä tekevistä, vähintään kuuden kuukauden ajan työvoimaan kuuluneista, onnistui pysymään pääasiassa työllisinä vuoden aikana. Vuonna 1995 pääasiassa työllisinä olevien osuus oli noussut 57 %:iin ja vuonna 1997 edelleen 65 %:iin. Pätkätöitä tekevien tilanteeseen vaikutti se, että lyhyiden työsuhteiden määrä romahti vuodesta 1990 vuoteen 1993, mutta pätkätöitä tekevien palkansaajien määrässä ei tapahtunut suuria muutoksia. Lyhyitä työsuhteita ei siis riittänyt yhtä paljon kuin aiemmin. (Sutela, Vänskä & Notkola 2001, 74–75.)

Lyhyitä työsuhteita tekevillä korkeasti koulutetuilla palkansaajilla ei ollut 1990-luvun alussa juurikaan työllistymisongelmia. Myös enintään perusasteen suorittaneista palkansaajista 80 % oli suurimman osan vuodesta töissä vuonna 1990. Vuonna 1993 tilanne oli toinen ja vain alle puolet perusasteen suorittaneista pätkätöiläisistä oli suurimman osan vuodesta töissä. Korkeasti koulutettujen tilanne oli parempi. Korkeasti koulutetuista naisista pääasiassa työllisinä pysyi kolme neljäsosaa ja miehistä kaksi kolmasosaa. (Sutela, Vänskä & Notkola 2001, 73.)

Kota-tietokannan mukaan vuonna 1985 suoritettiin 636 humanistisen alan, 405 yhteiskuntatieteellisen alan ja 756 kasvatustieteellisen alan (sis. opettajat) ylempää korkeakoulututkintoa. Vuonna 1995 puolestaan suoritettiin 1233 humanistisen alan, 943 yhteiskuntatieteellisen alan ja 1310 kasvatustieteellisen alan ylempää korkeakoulututkintoa. (Kota-tietokanta 2008.) Nämä eri vuosina valmistuneet korkeakoulutetut valmistuivat erilaiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Vuonna 1985 Suomessa elettiin vakaan talouskasvun aikaa ja työttömyys oli verraten vähäistä, korkeakoulutettujen työttömyys etenkin. Työllisyystilanne oli hyvä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Julkista sektoria laajennettiin vielä 1980-luvulla ja tämä näkyi julkisen sektorin työntekijöiden määrän kasvuna aina vuosikymmenen taitteeseen asti. 1980-luvulla elettiin pitkälti suunnitte-

lutaloudellisen mallin mukaan, jossa valtiollisella ohjauksella oli merkittävä rooli. Tosin jo 1980-luvulla alettiin puhua kilpailusta, innovatiivisuudesta ja korkean teknologian tärkeydestä.

1990-luvun alussa Suomi joutui syvään lamaan, mikä vaikutti suuresti koko yhteiskuntaan. Työpaikkoja katosi, työttömyys paheni ja yhteiskunnan toimintaa oli mietittävä uudesta lähtökohdasta käsin. Vuonna 1995 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat toisenlaisessa tilanteessa kuin kymmenen vuotta aiemmin tutkintonsa suorittaneet. Koulutustason nostoon tähdännyt koulutuspolitiikka oli saanut aikaan sen, että korkeakoulutettujen tarjonta oli kasvanut. Vuonna 1995 valmistui tuplaten enemmän humanisteja ja yhteiskuntatieteilijöitä kuin kymmenen vuotta aiemmin, eikä kasvatustieteilijöidenkään määrällinen kasvu ollut paljon tätä heikompaa. Vuonna 1995 laman jäljiltä työttömyysaste oli korkea, vaikkakin korkeakoulutetuilla parempi kuin alemman koulutuksen hankkinneilla. Kuitenkin edelliseen vuosikymmeneen verrattuna myös korkeakoulutettujen työttömyys oli selvästi aiempaa suurempaa. Laman aikana työpaikkoja oli vähentynyt runsaasti varsinkin yksityiseltä sektorilta ja julkisen sektorin organisaatiouudistusten myötä myös julkiselta sektorilta. Tämä vaikutti korkeakoulutettujen kysyntään. Uutena nousevana sektorina oli informaatiosektori, joka oli vakaassa kasvussa 1990-luvun puolivälissä. Työsuhteiden osalta oli myös tapahtunut muutoksia. Määräaikaisen työllistämisen osuus työsuhteista oli koko 1990-luvun alkuvaiheen ajan kasvanut ja se kasvoi edelleen 1990-luvun puolivälissä. Tämä heijastui myös korkeakoulutettujen uranäkymiin tehden niistä aiempaa epävakampia. Vuosikymmen vaihteessa tapahtunut siirtymä suunnittelutaloudesta kilpailukyky-yhteiskuntaan oli muuttanut liiketoiminnan kilpailullisemmaksi ja kansainvälisemmäksi, mikä näkyi muun muassa liiketoimintojen keskittämisinä, ulkoistamisina sekä yritysten omistusohjan muutoksina. Tehokkuusajattelu oli vallalla myös julkisella sektorilla, mikä johti muun muassa valtion työpaikkojen vähenemiseen. Kilpailullisuus ulottui myös yksilötasolle yksilöllisyyden korostamisena.

3. LINEAARISISTA ELÄMÄNKULUISTA LIMITTÄISIIN ELÄMÄNKULKUIHIN

3.1 Normaalityösuhdemallista siirtymien työmarkkinoiden malliin

Työmarkkinoita koskevasta teoreettisesta keskustelusta on löydetty toisilleen vastakkaisia näkemyksiä työmarkkinoiden toiminnasta. Osa työmarkkinoiden tulkinnoista korostaa jatkuvuuksia ja osa murroksia. Jatkuvuuden tulkintatavat pohjautuvat yleensä taloustieteeseen ja niissä työmarkkinoiden toiminta rinnastetaan taloudellisten markkinoiden toimintaan ja työelämän muutokset nähdään lähinnä taloudellisten suhdannevaihtelujen aiheuttamina.²² Kysynnän ja tarjonnan suhde esitetään normatiivisena tasapainotilana tai siitä poikkeamisena, täys-työllisyytenä tai työttömyytenä. (Suikkanen & Linnakangas 1998, 2; Suikkanen, Linnakangas, Kallinen & Karjalainen 1998, 2, 13–14.) Työmarkkinoiden muutosten murroksellista luonnetta koskevissa tulkinnoissa puolestaan painotetaan aikakauden sisällöllistä muuttumista sekä yksilöiden ja organisaatioiden yhteiskuntaan kiinnittymisen laadullista erilaistumista. Näissä tulkinnoissa olennaisinta on murros ja sen tekijät. Murros aiheuttaa painetta muuttaa kunakin aikana vallalla olevaa järjestystä, kun taas jatkuvuuksia korostavassa tulkinnassa järjestys nähdään kiinteänä. (Suikkanen & Linnakangas 1998, 2.)

²² Työmarkkinoita tarkastellaan eri tieteenalojen piirissä ja eri näkökulmista. Taloustieteessä tarkastellaan muun muassa sitä, kohtaavatko kysyntä ja tarjonta toisensa sekä sitä, miten rakenneuudistus tai taloudelliset suhdanteet vaikuttavat työmarkkinoihin. Klassiseen taloustieteeseen perustuu klassinen malli työmarkkinoiden toiminnasta, jonka lähtökohtana on vapaa kilpailu työpaikoista ja työvoimasta. (Koistinen 1999, 25, 29, 35, 43; ks. myös Kasvio 1994, 95–96, Nätti 1989, 5–6.) Sosiologian puolella ollaan kiinnostuneita toimijoista, heidän intresseistään, voimavaroistaan ja halukkuudestaan vaihtoon työmarkkinoilla. Sosiologian omia aluetta on työntekijöiden, työnhakijoiden ja työttömien toiminnan tutkiminen. Sosiologisesta näkökulmasta käsin on kehitelty työnhakuteorioita, urateorioita, kvalifikaatioteorioita, taloudellisen demokratian teorioita sekä perheiden ja kotitalouksien sisäistä päätöksentekoa ja työmarkkinakäyttäytymistä koskevia teorioita. (Koistinen 1999, 32.) Kasvatustieteilijöitä kiinnostaa työmarkkinoiden ja koulutuksen suhde. Kasvatustieteilijät tutkivat muun muassa sitä, miten koulutus asemoi ihmisiä työmarkkinoille ja miten hyvin eri koulutusasteilta työllistytään. Kasvatustieteen väitöskirjoissa työmarkkinoihin liittyvät tutkimukset ovat kuitenkin marginaaliasemassa (ks. Ritari 1996).

Jatkuvuuksiin perustuvat näkemykset työmarkkinoista ovat saaneet kritiikkiä siitä, että ne ovat liian kapea-alaisia eivätkä anna riittäviä lähtökohtia nykyisten työmarkkinoiden toiminnan ymmärtämiselle (Suikkanen & Linnakangas 1998, 4; Suikkanen, Linnakangas, Kallinen & Karjalainen 1998, 14). Suomalaiset työmarkkinat ovat 1990-luvulla muuttuneet aiempaa epävakammiksi. Työmarkkina-asetat ovat eriytyneet, työttömien työllistymismahdollisuudet heikentyneet ja työllisten määräaikaisten työsuhteet lisääntyneet. Samalla kaikkinaiset elämänkulun katkokset ovat lisääntyneet, mistä on ollut seurauksena työmarkkinoiden hallittavuuden sekä yksilöiden elämänkulun ohjaamisen heikkeneminen. Elämänkulut ovat entiseen verrattuna yksilöllistyneet ja perinteinen kolmivaiheinen elämänkulku (lapsuuden ja nuoruuden sosiaalistuminen, palkkatyö, eläkkeelle siirtyminen) on ehdollistunut. (Suikkanen & Linnakangas 1998, 27, 36.)

Näyttää siltä, että työmarkkinoilla on tapahtumassa muutoksia, joiden perusteella jatkuvuuksiin perustuva näkemys työmarkkinoista tuntuu liian jäykältä. Näen Suomessa pitkään vallalla olleen normaalityösuhdemallin jatkuvuuksiin perustuvana mallina työmarkkinoista, eikä tämä malli näytä työelämässä tapahtuneiden muutosten valossa enää täysin toimivalta. Tutkimuskirjallisuudessa normaaliksi työsuhteeksi määritellään yleensä sellainen työsuhde, joka perustuu työnantajan ja työntekijän työ- tai virkaehtosopimukseen, joka on toistaiseksi voimassa ja jonka mukaan työtä tehdään kokoaikaisesti, yhdelle työnantajalle ja työnantajan tiloissa (Koistinen 1999, 108; ks. myös Schmid 2002; Vänskä, Sutela & Notkola 1999).

Normaalityösuhdemalli on ollut vahva, sillä se on ollut niin työnantajien, työntekijöiden kuin valtionkin tukema. Normaalityösuhteeseen perustuvan palkkatyön vahvimpana kautena 1960- ja 1970-luvuilla työ- ja sosiaalipoliittinen lainsäädäntö ja sopimusjärjestelmä kehittyivät samanaikaisesti ja toisiinsa vaikuttaen. Normaalityösuhdemalli oli osa taloudellisen kasvun ajan sosiaalista sopimusta, johon kuuluivat lisäksi omistusasuntomalli, yhden ammatin hankintamalli, vähäinen alueellinen liikkuvuus ja sosiaaliturvamalli. Sosiaalisen sopimuksen osatekijät vahvistivat pysyvää kiinnittymistä työmarkkinoille pitkäaikaisiin työsuhteisiin. Normaalityösuhde oli vallitseva palkkatyön muoto ja se muodosti sosiaaliturvan pohjan riskejä vastaan. (Suikkanen & Linnakangas 1998, 9–11, 14, 34; Suikkanen, Linnakangas, Kallinen & Karjalainen 1998, 214; Koistinen 1999, 108–109; ks. myös Väärälä 1998.)

Normaalityösuhdemalli alkoi kuitenkin murentua jo 1980-luvulla. 1990-luvulla ei-tyypilliset/epätyypilliset työsuhteet yleistyivät yhä rajummin, samalla kun normaalityösuhteissa työskentelevien osuus puolestaan pieneni.²³ Normaalityö-

²³ Lyhytkestoiset työsuhteet ja työsuhteiden määräaikaisuus nousivat julkiseen keskusteluun 1990-luvulla (Vänskä, Sutela & Notkola 1999; Jolkkonen & Koistinen 2001).

suhteen sijaan työllistettiin entistä useammin varsinkin määräaikaisiin työsuhteisiin mutta myös osa-aikaisiin työsuhteisiin. (Kivekäs 1997, 44; Nätti 1997.) Epätyypillinen työsuhteeseen voidaan nähdä normaalin työsuhteen negaationa, jolloin se rikkoo joitakin normaalin työsuhteen kriteereitä vastaan (Vänskä, Sutela & Notkola 1999). Epätyypillisessä työsuhteessa työtä tehdään joko määrä- tai osa-aikaisesti, etätöinä tai usealle työnantajalle (Koistinen 1999, 108).

Aiemmin epätyypillisinä pidetyistä työsuhteista on 2000-luvulle tultaessa tullut normaalityösuhteita, joihin yhä useamman on sopeuduttava (Blom 1999b; Schmid 2002; Try 2004; Silvennoinen 1999). Enää talouskasvu, täystyöllisyys, kokopäiväinen ja elinikäinen, työajan, statuksen ja elättäjänroolin mukaan palkattu, irtisanomissuojattu normaalityösuhteeseen ja hyvinvointioikeudet eivät ole itsessään selviä (ks. Siltala 2004, 133).

Koska yhteen työuran aikaiseen ammattiin nojaava sosiaalinen järjestys ei enää toimi, halutaan näkemystä työmarkkinoista laajentaa. On todettu, että taloudellisten seikkojen lisäksi työmarkkinoihin vaikuttavat esimerkiksi väestörakenne, valtiovalta, sukupuolijärjestelmä, perherakenne, arvot ja hyvinvointiodotukset. Muutokset sosiaalisissa oloissa, taloudellisissa ja yhteiskunnan vallan rakenteissa sekä arvostuksissa vaikuttavat yhtäläisesti markkinoihin ja kilpailuun sekä työmarkkinoiden rakenteeseen ja toimintaan. (Suikkanen & Linnakangas 1998, 4, 9–10; ks. myös Koistinen 1999, 22, 25–26.) Kun työmarkkina-ajattelua laajennetaan taloudellisten seikkojen ulkopuolelle, voidaan paremmin huomioida se, että yksilöiden työmarkkinallinen status muuttuu työmarkkinoiden toimijoiden välisen vuorovaikutuksen seurauksena yksilön elämänsä aikana. Yksilön työmarkkinallinen status ei ole pysyvä vaan se voi vaihdella esimerkiksi työllisestä työttömäksi, eläkeläiseksi, opiskelijaksi, työkyvyttömäksi tai perheen emännäksi sekä päinvastoin. (Suikkanen & Linnakangas 1998, 4, 6; Suikkanen, Linnakangas, Kallinen & Karjalainen 1998, 15–16.) Normaalityösuhteeseen perustuvassa palkkatyöjärjestelmässä yksilöiden työmarkkinoille kiinnittyminen nähdään pysyvänä ja erilaisten työmarkkina-asemien vaihtuminen vieraana. Normaalityösuhtedmalli sisältää oletuksen standardityyppisistä siirtymistä, jolloin yksilöiden työmarkkinalliset statukset muuttuvat ennakoitavasti, opiskelijasta työlliseksi ja työllisestä eläkeläiseksi.

Uudeksi vaihtoehtoiseksi työmarkkinoita kuvaavaksi malliksi esitetään siirtymien työmarkkinoita, jotka ovat viime aikoina herättäneet Euroopassa laajaa keskustelua.²⁴ Siirtymien työmarkkinat pohjautuvat siihen huomioon, että rajat työ-

²⁴ Euroopan komissio on rahoittanut temaattista verkostoa siirtymien työmarkkinoista. Verkoston puitteissa on järjestetty kaksi konferenssia vuosina 2004 ja 2005 sekä julkaistu lukuisia konferenssi- ja työpapereita. (TLM.net 2006.)

markkinoiden sekä muiden yhteiskunnallisten järjestelmien ja aktiviteettien (esimerkiksi koulutuksen ja kotityön) välillä hämärtyvät. Siirtymien työmarkkinoita voidaankin luonnehtia työmarkkinoiksi, joka sallii työmarkkinastatuksessa tapahtuvat muutokset. Muutokset ilmenevät palkkatyön ja muiden yhteiskunnallisten toimintojen sekä tulonsiirtojen ja muiden tulonlähteiden yhdistelynä. (Gazier & Schmid 2002; Schmid 1998.) Siirtymien työmarkkinoilla tavoitteena on sellainen uudenlainen työllisyysjärjestelmä, jossa työksi hyväksytään myös muut toiminnot kuin perinteinen palkkatyö. Tavoitteena on myös löytää uudenlaisia sosiaaliturvan mekanismeja, jotka antavat turvaa siirtymiin liittyvissä riskeissä. Näin ollen yksilö voisi elämäntilanteidensa mukaan siirtyä eri asemista toisiin ilman, että hänelle koituu siitä suuria riskejä. (Lasnigg 2005; Schmid 1998; Schmid 2002; Schmid & Schömann 2003.)²⁵

Siirtymien työmarkkinateoria hakee uutta merkitystä työllistymiselle ja työuralle. Perinteisesti yksilöt ovat työllistyneet tiettyyn yritykseen, jossa ovat uransa edetessä kivunneet sangen joustamattomia uratikapuita pitkin hierarkiassa ylöspäin. Uudet työmarkkinat ovat monimuotoisemmat. Ne toimivat ennemminkin verkostomaisesti erilaisten joustavien työhön ja työstä pois siirtymien mukaan. Siirtymien työmarkkinat ennakoivat siten perinteisen työllistämismallin loppua ja yksilöllisempien urapolkujen tuloa. (Gazier & Schmid 2002.) Siirtymien työmarkkinoiden teorian mukaan kaikki työmarkkinoilla tapahtuvat siirtymät vaikuttavat toisiinsa ja siirtymät eri statusten välillä voivat kulkea molempiin suuntiin (Schmid 2002). Schmid (1998; Schmid 2002) erottaa siirtymien työmarkkinoilta viisi erityyppistä siirtymää:

- 1) Siirtymä lyhytaikaisesta tai osa-aikaisesta työstä kokoaikaiseen työhön tai siirtymä palkkatyöstä yrittäjäksi tai näiden yhdistelmä.
- 2) Siirtymä työllisyyden ja työttömyyden välillä.
- 3) Siirtymä koulutuksen ja työllisyyden välillä.
- 4) Siirtymä kotitaloustyön ja palkkatyön välillä.
- 5) Siirtymä ajoittaisesta työkyvyttömyydestä työllisyyteen ja työllisyydestä eläkkeelle.

(Schmid 2002, 188.)

²⁵ Jotta tämä uusi järjestys saataisiin käytäntöön, edellyttäisi se järjestyksen valtiollista tunnustamista ja sen muotoutumisen tukemista (Gazier & Schmid 2002; Schmid 1998; Schmid 2002). Uuden sosiaalisen järjestyksen muotoutuminen on kuitenkin hidaskäynninen prosessi. Aikaisemman sosiaalisen järjestyksen kehittyminen on ollut 30–40 vuoden pituinen prosessi, joten sen purkautuminen ja osittainenkin uudistuminen voi kestää yhtä pitkään (Suikkanen & Linnakangas 1998, 9; Suikkanen, Linnakangas, Kallinen & Karjalainen 1998, 17).

Eräänlaisina perussiirtyminä voidaan nähdä siirtymä työvoimaan, siirtymä pois työvoimasta, siirtymä työllisyyteen, siirtymä työttömyyteen, siirtymä opiskelijaksi ja siirtymä eläkkeelle. Spesifimpiä siirtymiä ovat esimerkiksi ammatillinen siirtymä, toimialakohtainen siirtymä sekä työvoimaan kuuluvien muutto paikkakunnalta toiselle. Erilaiset siirtymät voivat muodostua eri tilanteissa yksilöille mahdollisuuksiksi tai riskeiksi. Siirtymiin vaikuttavat ainakin yksilön työuran vaihe, yhteiskunnallinen (taloudellis-historiallinen) tilanne, yksilöiden toiminta ennen siirtymää (tilanteen ennakointi), reagointi tai reagointimahdollisuudet ulkoisten tilanteiden aiheuttamiin siirtymiin sekä omat aktiiviset valinnat siirtymien aikaansaamiseksi. (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 92–93.)

Viime aikoina on puhuttu paljon elinikäisen oppimisen tärkeydestä. Siirtymien työmarkkinoiden idean on todettu sopivan hyvin yhteen elinikäisen oppimisen idean kanssa, sillä näkökulmat täydentävät toisiaan ja pyrkivät osaltaan vastaamaan muuttuvan työelämän haasteisiin. Erilaisia koulutukseen ja harjoitteluun liittyviä siirtymiä on ensinnäkin siirtymä kokoaikaisen koulutuksen ja muun toiminnan välillä, esimerkiksi siirtyminen korkeakouluopinnoista työelämään. Toiseksi koulutukseen liittyvä siirtymä on siirtymä osa-aikaiseen koulutukseen (tai sieltä pois) samanaikaisesti jonkun toisen toiminnan kanssa. Esimerkiksi aikuis-koulutukseen osallistuminen yhtäaikaaisesti työssäolon tai työttömyyden rinnalla. Kolmanneksi on koulutus- tai harjoittelusiirtymä yhdistettynä johonkin muuhun siirtymään. Esimerkkinä tästä voisi olla osallistuminen työvoimakoulutukseen ja sitä kautta töihin. Tutuimpia koulutus- ja harjoittelusiirtymiä tai siirtymien sarjoja ovat siirtyminen koulutuksesta suoraan työelämään tai väliaikaiseen työttömyyteen, siirtyminen työttömyydestä työvoimakoulutukseen ja sieltä edelleen työllisyyteen tai työttömyyteen sekä siirtyminen työllisyydestä työnantajan kustantamaan osa-aikaiseen aikuiskoulutukseen työn ohella. (Lassnigg 2005.)

Siirtymien työmarkkinoilla korostetaan suoria siirtymiä työllisyyteen tai siirtymiä, jotka lisäävät työllistymisen mahdollisuutta pitkällä tähtäimellä. Siirtymien työmarkkinoilla koulutus ja harjoittelu nähdään työllisyyttä tukevinä ja työttömyyttä välttävinä siirtyminä. Elinikäisen oppimisen näkökulmasta katsottuna koulutuksessa tulee luoda edellytyksiä siihen, että oppiminen kulkee mukana koko elämäkulussa. Tällöin mielenkiinto kohdistuu koulutukseen ja harjoitteluun johtaviin siirtymiin. Koulutus- ja harjoittelujaksot puolestaan parantavat pääsyä työllisyyteen ja siten välillisesti edistävät myös työllisyyteen johtavia siirtymiä. Näin ollen siirtymien työmarkkinoiden ja elinikäisen oppimisen näkökulmat täydentävät toisiaan keskittyen saman prosessin eri aspekteihin. (Lassnigg 2005.)

3.2 Perinteisestä uranäkemyksestä yksilöllisempiin urapolkuihin

Uratutkimusta tehdään erilaisista tutkimusperinteistä käsin. Koska tarkastelen akateemisesti koulutettujen generalistien työuria lähinnä yhteiskunnallisesta näkökulmasta, on tutkimukseni lähempänä sosiologista tutkimusperinnettä kuin psykologista.²⁶ Sosiologisissa teorioissa uraa on yleensä tarkasteltu yhteiskunnallisen liikkuvuuden näkökulmasta kuvaamalla yksilön tai perheen liikkuvuutta ammatikategorioissa tai yhteiskuntaluokissa. Liikkuvuutta on pidetty yhteiskunnallisen rakenteen ja järjestyksen indikaattorina ja uramahdollisuudet on kytketty näihin yhteiskunnallisiin tekijöihin. On todettu, että tiettyyn yhteiskuntaluokkaan syntyminen vaikuttaa yksilön tulevaan uraan. Lapsuudenkodin sosioekonomista asemaa ja erityisesti isän koulutusta ja ammattia on pidetty tärkeinä lapsen kouluvalintoja ja ammatillisia pyrkimyksiä ohjaavina tekijöinä. Muina olennaisina urakulkuihin vaikuttavina tekijöinä on mainittu sukupuoli, etninen tausta, inhimillinen pääoma ja työmarkkinoiden lohkoutuminen. (Maranda & Comeau 2000.)²⁷

Urakäsitteellä on viitattu yleensä yksilön liikkeisiin suhteessa aikaan ja tilaan/ asemaan.²⁸ Ura on siis kuvannut elämänkerran ja olemassa olevan sosiaalisen rakenteen leikkauspistettä ajan kuluessa. Monissa tutkimuksissa on muodostettu uramalleja tai tarkasteltu ammattien sarjaa yksilön työelämän aikana. Toisinaan ammattia ja uraa on pidetty toistensa synonyymeinä. Uran on nähty kuvastavan sitä, miten hyvin yksilö on onnistunut koulutuksen avulla parantamaan omaa yhteiskunnallista asemaansa. Näin ollen uran on nähty olevan voimakas meritokraattisen yhteiskunnan symboli. Oman aseman parantamisen ja uran tavoittelun on nähty olevan normaalia ja haluttavaa. Koska uralla etenemistä on pidetty tavoittelemisen arvoisena on uratermi linkitetty myös työmotivaatioon. Työntekijöiden motivaatiota on pyritty kasvattamaan potentiaalisilla uranäkymillä. (Young & Collin 2000.)

Ura on perinteisessä mielessä liitetty lineaariseen elämänkulkuun, jossa yksilöiden urakehitys voidaan kuvata hierarkkisia uratikkaita pitkin kiipeämisenä.

²⁶ Psykologisesti painottuneet tutkimukset keskittyvät muun muassa elämänkertatutkimukseen ja yksilön piirteisiin, minäkuvaan sekä persoonallisuuteen. Sosiologisesta tutkimusperinteestä nousseissa tutkimuksissa korostetaan yhteiskunnallisen todellisuuden merkitystä uran muotoutumisessa. (ks. Mikkonen 1997, 34.)

²⁷ Varhaisempia urateorioita on arvosteltu siitä, että ne ovat kuvanneet uran kehitysprosessit staattisina ja riippumattomina historiallis-yhteiskunnallisista tilanteista. Myöhemmissä uratutkimuksissa on huomioitu yhteiskunnan ja yksilön vuorovaikutus ja sen merkitys yksilön urakulkuun. (ks. Colling & Young 2000, 295; Mikkonen 1997; Silvennoinen, Saarinen & Hedman 1998; Sinisalo 1986.)

²⁸ Ura on ollut länsimaissa keskeinen ja eri yhteyksissä käytetty käsite. Vaikka uraa on usein käytetty lyhytaikaisten työhistorioiden ja mallien kuvaamiseen, on sitä käytetty joustavasti myös muissa yhteyksissä. (Young & Collin 2000.) Työuran lisäksi voidaan puhua esimerkiksi pitkäaikaisraan urasta, potilasurasta, rikosurasta tai perheurasta (Young & Valach 2000).

Uratikapuut viittaavat siihen, että ammatillisen kehittymisen myötä edetään byrokraattisessa organisaatiossa hierarkiassa ylöspäin aina statukseltaan korkeampiin ja parempia palkkoja maksaviin asemiin. (Vanhala 1986, 12; Haapakorpi 1998a; Haapakorpi 1998b; Young & Valach 2000; Baruch 2004.)²⁹ Aiemmin vain eliitillä oli mahdollisuus nousujohteiseen urakehitykseen. Myöhemmin organisaatioiden kasvaessa ja sisäisten työmarkkinoiden kehittyessä nousujohteinen ura mahdollistui aiempaa laajemmalle joukolla. (Colling & Young 2000.) Perinteiseen uranäkemykseen liittyy tietyn asteinen ennakoitavuus, yleisyys ja vakiintuneisuus. Tietyllä uralla olevien voidaan ennakoida päätyvän tiettyyn asemaan (Nyssölä & Pajala 1999, 43; ks. myös Haapakorpi 1998b).

Perinteinen uranäkemykset soveltuu hyvin yhteen normaalityösuhteeseen perustuvan työllisyysjärjestelmän kanssa, sillä normaalityösuhteen ja sosiaalisten mallien avulla muotoutuvan normaalin elämäkulun on nähty vahvasti kytkeytyvän toisiinsa. Palkkatyöhön osallistuminen on merkittäväällä tavalla jäsentänyt yksilöiden elämäntietoa, sillä se on antanut elämäntietolle institutionaalisen kehityksen. (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 18.) Palkkatyötä on kuvattu kaikkia elämäntietoa jäsentäväksi kivijalaksi tai elämän ankkuriksi. Se on muodostanut perustan perhe-elämälle, sosiaaliturvan kasvulle, asumiselle, koulutukselle ja yhteiskunnallisille palveluille. (Väärälä 1999, 31.)

Erityisesti pohjoismaisten hyvinvointivaltioiden strategian pohjana on ollut yksilöiden lineaarisesti etenevä elämäntietoa, jossa olennaista on ollut sen ennustettavuus (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 18). Lineaarilla elämäntietoa mallilla viitataan kolmivaiheiseen elämäntietoa malliin, jossa opiskelu, työmarkkinoille osallistuminen ja eläkkeelle siirtyminen seuraavat toisiaan pitkinä erillisinä vaiheina. Tätä kolmivaiheista elämäntietoa mallia on pidetty osana yhteiskuntasopimusta ja yhteiskuntapolitiikalla on vaikutettu eri vaiheiden murros- ja siirtymäkohtiin sekä niihin liittyviin sosiaalisiin riskeihin. Kolmivaiheista mallia, koulutuksesta palkkatyöhön ja edelleen eläkkeelle, on pidetty normaalielämäkertana ja hyvän elämän mallina. (Suikkanen & Linnakangas 1998, 19, 36–37.) Siltala (2004) kuvaa hyvinvointivaltioajan normaalielämäkertaa seuraavin sanoin:

”Hyvinvointivaltioajan normaalielämäkertaa jäsentyi selkeään eteenpäinmenon eikä menetysten varaan. Yhteiskunnan ja yksilön identiteetti kasautuivat kerros kerrokselta, tasaisesti ja vääjäämättömästi niin kuin asuntolainan kuolema tai ikälisien kartunta palkanauhaan. Koulutustauduttiin työ-

²⁹ Uraa on kuvattu erilaisin vaihtoehtoisin termein: tikkaat, viiva, polku, spiraali, sekvenssi, historia, rata, topografia, trajektori sekä elämäntietoa (Mikkonen 1997, 34; Collin 2000). Käytetyt termit kuvaavat urakehityksen taustalla olevaa ajattelua ja historiallista kontekstia laajemminkin. Esimerkiksi uratikapuut toimivat nimenomaan byrokraattisen organisaatorakenteen kontekstissa (Young & Collin 2000).

hön, oltiin sen jälkeen neljäkymmentä vuotta samassa turvallisessa paikassa kasvavin eduin ja jäätin eläkkeelle. Työhönmenon jälkeen perutettiin perhe ja edettiin asumisuralla vuokratampästä kohti tasakattoista tiiliomakotitaloa. Lapset koulutettiin astetta parempaan asemaan kuin mihin itse oltiin ylletty. Katkokset selitettiin poikkeuksiksi ja niiden yli kantoi hyvinvointivaltio. Yhteiskunta teki ja yksilöt totutettiin tekemään pitkän tähtäimen suunnitelmia, jotka myös toteutettiin. Totuttiin siihen, että aineellinen elintaso saattoi vain nousta.” (Siltala 2004, 68.)

Elämänkulkujen yksilöllistyessä kolmivaiheinen elämänkulun malli näyttää liian yksinkertaiselta. Tähän malliin voitaisiin esimerkiksi lisätä kaksi uutta vaihetta. Perinteisen nuoruuden ja työmarkkinoille osallistumiseen kytkettyneen aikuisuuden väliin on muodostumassa uusi elämänvaihe, joka sisältää opiskelua, palkkatyötä, työttömyyttä, työmarkkinoiden ulkopuolella olemista ja näiden vuorottelua. Tämän lisäksi 55–64-ikävuoden vaiheeseen on muodostumassa viides elämänkulun vaihe, jossa siirrytään vähittäin kohti vanhuuseläkekettä. Viidennessä vaiheessa yhdistyvät ansiotulojen osittaisuus ja erilaiset sosiaaliturvatulot. (Suikkanen, Linnakangas, Kallinen & Karjalainen 1998, 71, 215.)

Normaalityösuhteeseen ja lineaariseen elämänkulkuun nojaava urakehitys ei siis enää ole valitsevaa todellisuutta tai tulevaisuutta kaikelle kansanosalle. Elämänkulku standardityyppisine siirtymineen on kyseenalaistumassa ja tulevaisuudessa yhä pienempi osa väestöstä tulee kulkemaan klassista kolmivaiheista elämänkulun mallia. Myöhäismodernissa siirtymäprosessit ovat moninaistuneet ja monimutkaistuneet ja samalla perinteinen normatiivinen uramalli on ainakin jossain määrin hajonnut. Yksittäisten ihmisten elämänvaiheet eivät enää sitoudu yhtä suurella varmuudella normaalielämänkulun instituutioihin, vaan yksilölliset variaatiot lisääntyvät. Ura voi olla lineaarinen mutta yhtä hyvin esimerkiksi paikallaan polkeva, taantuva tai horisontaalisesti kehittyvä. Perinteiset uramallit korvautuvat erilaisilla yksilöllisemmällä, refleksiivisemmällä, prosessimaisemmilla ja muokattavissa olevilla reiteillä, poluilla, silloilla sekä työ-, oppimis-, ja koulutuselämänkerroilla. Elämänkulkuja muokataan aktiivisesti omalla toiminnalla ja voidaankin puhua jopa ”tee se itse -elämänkerroista”. (Antikainen & Komonen 2003, 97–99; Haapakorpi 1998a; Haapakorpi 1998b; Nyssölä 1999; Suikkanen & Linnakangas 1998; Suikkanen, Linnakangas, Kallinen & Karjalainen 1998, 214; Vanhala 1986, 12; Vilkkö 2000.)³⁰

³⁰ Oman elämänkulun rakentamista nopeasti muuttavassa työelämässä voi kuvata vaikka esimerkiksi Silicon Valleystä. Silicon Valleystä on yksilölliset avoimet työmarkkinat ja menestyminen näillä työmarkkinoilla vaatii niin yksilöiden kuin yritystenkin jatkuvaa oppimista. Menestyminen vaatii innovaatiota ja edellyttää avointa informaation vaihtoa niin yhteistyöyritysten kuin kilpailijoidenkin kesken. Jos haluat menestyä on noudatettava seuraavia ohjeita: vaihda työtä useasti, puhu

Perinteisen uratermin on nähty menettävän merkitystään sitä mukaan kun lineaarinen elämänkulku on hajonnut ja uramallit tulleet moninaisemmiksi. Termin merkitys on pienentynyt myös siksi, että byrokraattisista organisaatioista on siirrytty muihin organisaatorakenteisiin.³¹ Lisäksi yksilöllisyyden korostaminen on heikentänyt perinteisen urakäsityksen voimaa toimivana uramallina (Young & Valach 2000; Baruch 2004). Tämän vuoksi useat tutkijat ovat todenneet, että perinteinen urakäsite ei vastaa nykytodellisuutta ja se täytyy määritellä uudelleen tai korvata kokonaan uudella käsitteellä. (Collin & Young 2000; Storey 2000). Yksilöllisyyden lisääntyessä ja uran ennustettavuuden heiketessä on uratermin vastineeksi Suomessa ehdotettu muun muassa polku-terminologiaa (Mikkonen 1997; Nyssölä & Pajala 1999; Manninen & Luukannel 2002).³²

Mikkonen (1997, 36) käyttää käsitettä työmarkkinapolku siksi, että se kuvaa paremmin sitä epävarmuutta, polveilevuutta ja epätasaisuutta, jota yksilön työmarkkinavaiheisiin 1990-luvulla kuului. Kun käytetään termiä polku, voidaan siihen nähdä kuuluvan sivupolkuja, jotka voivat erkaantua pysyvämmin eri suuntaan tai sitten jossain vaiheessa palata takaisin alkuperäiseen polkuun. Työmarkkinapolun käsite on lähempänä sosiologista kuin psykologista urakäsitystä, koska se kuvaa yksilön vaiheita lähinnä työmarkkinasosiologisesta tarkastelukulmasta. Yksilöiden työmarkkinapolut muodostuvat ajallisesti peräkkäisistä työmarkkinavaiheista, joita määrittää jokin työmarkkinallinen status, esimerkiksi ansiotyö, yritystoiminta, työttömyys tai opiskelu. Työmarkkinapolku on osa yksilön elämänhistoriaa, aina nuoruudesta eläkkeelle siirtymiseen asti.

kilpailijoiden kanssa ja ota riskejä epäonnistumisen uhallakin. Silicon Valleissä ollaan jatkuvasti muutoksen tilassa. Teknologioiden ja tuotteiden elinkaaret ovat lyhyitä, yritysten menestykset ja epäonnistumiset vaihtelevat, yrityksiä syntyy ja kuolee nopeaan tahtiin, työntekijöiden vaihtuvuus on nopeaa, hierarkioita on vähän ja sosiaalistuminen yrityksiin heikkoa. Yksilöt identifioituvat ammattiinsa ja asiantuntemukseensa eivätkä yritykseen ja näkevät töiden vaihtamisen normina eikä poikkeuksena. Koska työt ja tekijät vaihtuvat, voi tämän päivän kollega olla huomenna asiakas tai kilpailija. Jatkuva oppiminen toisilta on niin yksilöiden kuin yritystenkin menestyksen elinehto. Oppiminen tapahtuu siellä missä ihmiset tapaavat, pubeissa ja klubeissa. Siellä missä tavaataan, nähdään ystäviä ja luodaan suhteita. Luotuja verkostoja tarvitaan työnhaussa ja rekrytoinnissa, sillä ihmisiä ei palkata mistä tahansa, vaan omista tai tuttujen verkostoista. (Littleton, Arthur & Rousseau 2000, 104–106.)

³¹ Kun byrokraattisessa organisaatiossa urakehitys noudattaa hierarkkista uramallia, niin verkostomaisessa organisaatiossa urakehitys on puolestaan luonteeltaan ennemminkin horisontaalista. Jos taas organisaatorakenne perustuu soluihin tai moduuleihin, kuten autonomisissa tiimeissä tai osastoissa, olennaisinta on joustavampi yksilön kehittyminen (Storey 2000).

³² Polkutermistö ei ole ainoa tapa kuvata muuttuvaa elämänhistoriaa. Alituisesti muuttuvien urien kohdalla voidaan puhua myös rajattomista urista (boundaryless careers). Rajaton ura ei kuvaa mitään tiettyä uramuotoa, vaan ennemminkin kaikkia mahdollisia uramuotoja, jotka uhmaavat traditionaalaisia työllisyysnäkemystyö. (Littleton, Arthur & Rousseau 2000, 101; ks. myös Baruch 2004.) Rajattomuus voi ilmetä suhteessa organisaatioon, maantieteelliseen alueeseen tai ammattiin (Gunz, Evans & Jalland 2000).

Erilaisten työmarkkinallisten statusten vaihtelu on olennaista siirtymien työmarkkinoilla, joilla yksilöiden elämänkulku ei noudata lineaarista mallia vaan ennemminkin limittäistä mallia. Elämän limittäisyys näkyy esimerkiksi nuoruudessa siten, että opiskelu ja osittainen palkkatyöläisyys tai eri syistä johtuva työvoiman ulkopuolella oleminen yhdistyvät. Opintojen kanssa yhtäaikainen osa-aikatyö on varsin monien nuorten arkipäivää. Limittäisyys saattaa näkyä myös palkkatyön ja/tai freelance-työn sekä aikuiskoulutuksen yhdistämisenä. (ks. Suikkanen & Linnakangas 1998, 18; Ahola & Silvennoinen 1999.) Nuorissa ikäluokissa siirtymiä on muihin verrattuna enemmän, sillä nuoruuteen liittyy monia muutosvaiheita. Nuoruudessa muun muassa opiskellaan, muutetaan paikkakuntaa ja etsitään omaa paikkaa työelämästä. (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 94.)

Ikääntyvillä elämänkulun limittäisyys voi puolestaan ilmetä osittaisena vanhuuseläkkeelle siirtymisenä muun muassa erilaisten osa-aikaeläkejärjestelyjen turvin (ks. Suikkanen & Linnakangas 1998, 18). Siirtymät kuitenkin tulevat lisääntymään myös muilla kuin nuorilla ja ikääntyvillä. Tulevaisuudessa siirtymät eivät koske vain työuran alkuvaihetta ja eläkkeelle siirtymistä vaan kaikkia työuran vaiheita. Yhä useampien täytyy joustaa ja sopeutua työuran aikaisiin siirtymiin, joista on tulossa normaaleja muutoksia ja monille työmarkkinoilla selviytymisen ehto. (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 94.)³³

Erilaiset siirtymät elämänkulun eri vaiheissa luovat urapoluista entistä yksilöllisempiä (Gazier & Schmid 2002). Siirtymät asemista toisiin vaikuttavat myöhäisempiin siirtymiin ja näin ollen koko urapolkuun. Esimerkiksi koulutus-, työllisyys- tai työttömyysjaksot voivat vaikuttaa siihen miten tulevaisuudessa työllistyy. Siirtymien ja työmarkkinastatuksien merkitys yksilöille voi vaihdella riippuen työmarkkinastatuksen ajallisesta kestosta tai elämänkulun eri vaiheesta. Esimerkiksi työttömyydellä voi olla erilainen merkitys, jos työttömyysjakso ajoittuu nuoruuteen ja opintojen päättymiseen kun silloin, jos se ajoittuu keski-ikään. (ks. Mikkonen 1997, 36–37; Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 11; Schmid 2002.) Yhtäläisesti määräaikaisilla työsuhteilla voi olla erilainen merkitys riippuen siitä, missä työuran vaiheessa ne esiintyvät ja kuinka pitkiä ne ajallisesti ovat (ks. Vänskä, Sutela & Notkola 1999).

³³ Keinoja työelämän muutoksiin sopeutumisessa on muun muassa asuinpaikkakunnan muutto, pendelöinti, toisen tutkinnon hankkiminen, ammatin vaihtaminen tai lisätäydentäminen, osaamisen huippujen monipuolistaminen ja työpaikan vaihto (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 175).

Määräaikaisista työsuhteista ja niiden vaikutuksista työllisyyteen tai työttömyyteen on esitetty toisistaan poikkeavia näkemyksiä.³⁴ Osassa tutkimuksista nähdään määräaikaisten työsuhteiden johtavan vakaampaan työuraan ja parantuneeseen työllisyyteen. Vastakkaisen näkemyksen mukaan määräaikaiset työsuhteet johtavat epävakaisiin työuriin ja työttömyyden uusiutumiseen. (Jolkkonen & Koistinen 2001.) Määräaikaiset työsuhteet nähdään hyödyllisinä muun muassa silloin, kun ne toimivat eräänlaisina astinlautoina työmarkkinoille. (Korpi 1998, 111; Nätti 1997; Parjanne 1997, 138–139; Storey 2000; Try 2004.) Mikäli määräaikaiset työsuhteet nähdään ponnahduslautana pysyvämpään työllisyyteen, voidaan mikrotasolla ajatella, että määräaikainen työ edistää yksilön etenemistä työttömien jonossa ja johtaa kohti parempia työllistymismahdollisuuksia. Makrotason näkökulmasta ponnahduslauta-idea sisältää oletuksen, että määräaikaiset työsuhteet luovat uusia työmahdollisuuksia, vähentävät työttömyyttä ja näin ollen edistävät uraa. (Jolkkonen & Koistinen 2001.) Määräaikainen työsuhde voi erityisesti opintojaan päättävillä opiskelijoille olla tulevaisuuden kannalta hyvä, sillä se voi toimia siirtymävaiheena pysyvämpään työsuhteeseen (Parjanne 1997, 139).

Määräaikaisten työsuhteiden haittapuolena on erityisesti, että niistä on joillakin aloilla tullut vallitseva käytäntö ja niitä ketjutetaan. Määräaikaiset tehtävät eivät koske pelkästään niin sanottuja sisääntuloammattaita ja nuoria vasta valmistuneita vaan nyttemmin myös pitkää koulutusta ja työkokemusta edellyttäviä tehtäviä. Esimerkiksi valtion pysyviä töitä hoidetaan niin sanottuina projektitöinä, joiden tilapäisyyden vedoten työsuhteiden ketjuttaminen oikeutetaan. (ks. Jolkkonen & Koistinen 2001; Siltala 2004, 188–189.)³⁵ Lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät eivät voi olla varmoja työnsä jatkumisesta ja epävarma tilanne saattaa johtaa pelkoon työn menettämisestä. ”Määräaikaiset työntekijät uskaltavat tuskin hengittää, sillä mikä tahansa asia voi vaikuttaa siihen, että työ sopimusta ei uusita”. Työttömyyden pelossa työntekijät

³⁴ Määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden nähdään lisääntyneen siitä syystä, että yritykset haluavat lisätä toimintansa joustavuutta. Toisaalta siitä syystä, että kunnianhimoiset työntekijät preferoivat projektityyppisiä työsuhteita, joissa voivat kehittää omaa osaamistaan ja tämä puolestaan lisää epätyypillisten työsuhteiden käyttöä. Esimerkkinä tällaisista määräaikaista työsuhteista ovat tutkijan työt, jotka liittyvät omaan väitöskirjaan. Vaikka tutkimusprojekteissa työsuhteet ovat lyhytaikaisia ja palkkaus heikkoa, silti niihin hakeudutaan, koska ne nähdään inhimilliseen pääomaan investoinnin kannalta järkevinä. (Try 2004.)

³⁵ Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät useimmiten matalasti koulutetut miehet ja korkeasti koulutetut naiset. Määräaikaisten työsuhteiden kasaantumista korkeasti koulutetuille naisille selittää se, että määräaikaisia työsuhteita käytetään yleisesti julkisella sektorilla ja eritoten naisvaltaisissa ammattiryhmissä. (Naumanen 2002, 20–29; ks. myös Suikkanen, Linnakangas, Kallinen & Karjalainen 1998, 62.)

saattavat joustaa niin työaikojen kuin palkkojenkin suhteen. (ks. Siltala 2004, 189–193.)³⁶

Määräaikaiset työsuhteet ja yksilöllisemmät limittäiset urapolut johtavan siihen, että tulevaisuuden ennakointi ja urasuunnittelu muuttuu vaikeammaksi.³⁷ Aiemmin tulevaisuuden ennakointi oli helpompaa, sillä suurin osa kansasta saattoi luottaa normaalitösuhteeseen perustuvaan työuraan. Yhteiskunnassa vallalla oleva yksilöllistyminen ja epävakautuminen johtavat siihen, että yksilön on itse otettava vastuu omasta kehittämisestään, työllistymisestään ja urastaan (Storey 2000; ks. myös Baruch 2004). Työurien ja työsuhteiden ohella työ itsessään on muuttunut monin tavoin epämääräiseksi, eikä työ ole enää entisessä määrin sidoksissa tiettyyn paikkaan ja aikaan. Tämä kaikinainen epävakautuminen heijastuu yksilöiden elämäntapoihin työelämää laajemminkin ja hankaloittaa elämänhallintaa. (ks. Sennett 2002; Siltala 2004, 188–198; Vähämäki 2003, 15–16.) Korkeakoulutuksen jälkeen epävakaille työmarkkinoille siirtyvät maisterit saattavat huomata, että palkkapussi on toivottua keveämpi, eikä taloudellinen tilanne vakiinnu niin nopeasti kuin aiemmin opintonsa päättäneillä. Tämä saattaa johtaa esimerkiksi siihen, että lykätään omistusasunnon hankkimista ja asutaan vuokra-asunnoissa yhä pidempään. Taloudellinen tilanne ja pirstaleinen työura voivat myös vähentää halukkuutta perheen perustamiseen. Naiset saattavat nähdä lasten hankkimisen urakehityksen esteenä ja tämän vuoksi siirtää lasten hankintaa. Tämä voi puolestaan johtaa siihen, että entistä useampi pariskunta on lapseton. (ks. Suikkanen, Martti & Huilaja 2005.)

³⁶ On todettu, että määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy suurempi työttömyysriski kuin osa-aikatyöhön (Nätti 1997; ks. myös Korpi 1998, 111–103). Osa-aikainen työ voi muodostua ansaksi, mikäli se on vastentahtoista ja mahdollisuudet päästä kokoaikaiseen tai pysyvään työhön ovat olemattomat. Tosin useimmat osa-aikatyöntekijät valitsevat kuitenkin osa-aikatyön omasta halustaan. (Nätti 1997.) Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien kannalta osa-aikatyö merkitsee vajaatyöllisyyttä. Vuonna 1993 noin puolet osa-aikatyötä tekevistä teki sitä vastentahtoisesti. (Parjanne 1997, 65.)

³⁷ Kun puhutaan työurien muuttumisesta, niin on huomattava, että aiemminkin on ollut ryhmiä, joiden urapolut eivät ole noudattaneet perinteistä uratikapuumallia. Näitä ovat esimerkiksi yrittäjät, heikosti koulutetut ja tilapäistöissä olevat, etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ja yhden elättäjän uramallin maissa työskentelevät naiset. On myös todettu, että kaikkien työntekijäryhmien urapolut eivät välttämättä epävakautu. Esimerkiksi yritysten hallinnollisilla avainhenkilöillä urapolut saattavat pysyä entiseen malliin nousujohteisina urakulkuina. (Storey 2000.) Myös akateemisella uralla on nähtävissä perinteisestä uratikapuumallista poikkeavia piirteitä. Akateemisella uralla siirrytään projekteista toisiin horisontaalisella tasolla. Nimikkeiden ja palkkojen osalta saatetaan tilanteesta riippuen preferoida siirtymistä aiempaa alemmalle tasolle. Nousujohteinen urakehitys ei ole kaikille tavoittelemisen arvoista tai todennäköistä. Myös organisaatioiden välinen liikkuvuus ja tutkimusvapaat kuuluvat akateemiseen urapolkuun. (Baruch 2004.) Toisaalta akateemisella uralla on olemassa vahvat hierarkiat.

4. TYÖLLISTYMISKANAVAT JA SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖMARKKINOILLA

4.1 Avoimet vs. piilotyömarkkinat

Töihin työllistytään erilaisten työllistymiskanavien kautta. Joihinkin töihin haetaan työntekijöitä avoimen haun kautta esimerkiksi työvoimatoimiston tai lehti-ilmoituksen välityksellä. Toisaalta moniin työpaikkoihin työllistytään ilman, että työpaikat ovat olleet lainkaan avoimesti haettavissa. Tällöin työllistymiskanavana saattaa olla henkilökohtainen kontakti tai oma-aloitteinen työnhaku esimerkiksi avoimen hakemuksen muodossa. Työllistymiskanavia, työnhakutapoja ja työmarkkinoita on monesti luokiteltu sillä perusteella, miten avointa tai näkyvää työnhaku/rekrytointi on. Työnhaun näkökulmasta on puhuttu esimerkiksi henkilökohtaisesta ja ei-henkilökohtaisesta työnhausta. Työllistymiskanavien osalta muun muassa formaaleista ja informaaleista työllistymiskanavista ja työmarkkinoiden osalta näkyvistä ja näkymättömistä työpaikkamarkkinoista, avoimista ja suljetuista työmarkkinoista sekä avoimista ja piilotyömarkkinoista. Näissä kaikissa jaotteluissa on huomioitu se, että osa työnhakijoista työllistyy henkilökohtaisten kontaktien, sosiaalisen verkoston tai sosiaalisen pääoman kautta.

Henkilökohtaisella työnhaulla tarkoitetaan työhakua erilaisten kontaktien avulla. Ei-henkilökohtaisella työnhaulla puolestaan työhakua muodollisten kanavien kautta sekä suoraa työhakua ilman, että työnhakijalla on ennakkotietoa haettavasta työpaikasta. Työnhaun muodollisia kanavia ovat lehti-ilmoitukset, työnvälitystoimistot, oppilaitosten rekrytointiohjelmat sekä ammattiyhdistysten ilmoitukset. (Bridges & Villemez 1986.)

Näkyvillä työpaikkamarkkinoilla tarkoitetaan sitä, että töitä haetaan yleensä lähettämällä työpaikkahakemus avoimeksi ilmoitettuun työpaikkaan. Näkymättömillä työpaikkamarkkinoilla puolestaan tarkoitetaan niitä työpaikkoja, jotka ovat tulossa piakkoin näkyväksi tai haettavaksi. Näihin työpaikkoihin työllistytään markkinoimalla omaa osaamista ja hyödyntämällä kontaktiverkostoja. Osa työtilaisuuksista on täysin näkymättömissä. Täysin näkymättömissä olevat paikat edellyttävät työnhakijoilta luovia menettelyjä, kuten yrittämistä ja yrittäjätyyppistä toimintaa. (Pyykkö 1996, 110.)

Piilotyömarkkinat on nähty vastakohtana avoimille työmarkkinoille. Piilotyömarkkinoiden työllistymismahdollisuudet eivät näy avoimeksi julistettujen työpaikkojen joukossa, eikä näille rekrytoiduta esimerkiksi työvoimatoimistojen ja lehti-ilmoitusten kautta, kuten avoimille työmarkkinoille. Piilotyömarkkinat on nähty avoimeksi julistamattomina tai ”ei-mainostettuina” työmarkkinoina. Piilotyömarkkinoille työllistytään lähinnä kontaktien kautta tai oma-aloitteisesti töitä hakemalla. (ks. Rouhelo 2001, 75; Rubis 1998; Kimeldorf 1995; Imel 1994.)

Formaalilla työnhaulla/rekrytoinnilla puolestaan tarkoitetaan lähinnä avoimeksi julistettujen työpaikkojen hakua ja informaalilla työnhaulla/rekrytoinnilla suhteiden ja verkostojen käyttöä työnhaussa. Formaalisissa työnhaussa työnhakukanavana ovat julkiset ja yksityiset työnvälitystoimistot, ammattiliitot, oppilaitosten rekrytointitoimistot sekä ilmoitukset radiossa, sanomalehdissä, ammattilehdissä, verkokorekryointipalveluissa, yrityksen näyteikkunassa tai yrityksen www-sivuilla (Granovetter 1974, 11; Imel 1994; Kirnan, Farley & Geisinger 1989; Rantala 1999, 48). Informaalisissa rekrytoinnissa rekrytoija etsii uusia työntekijöitä nykyisten työntekijöiden, kollegojen sekä ystäviensä suositusten perusteella. Lisäksi informaalia rekrytointia tapahtuu työnhakijan³⁸ oma-aloitteisten yhteydenottojen kautta siten, että työnhakija lähettää avoimen hakemuksen tai käy yrityksessä paikan päällä kyselemässä työtä ja työllistyy tällä tavoin. (Kirnan, Farley & Geisinger 1989; Mencken & Winfield 1998; Rantala 1999, 47.) Oma-aloitteista työnhakua voi tapahtua myös omaa osaamista markkinoivan lehti-ilmoituksen kautta (Pyykkö 1996, 113).

Internetin kautta tapahtuva työnhaku tai työntekijöiden rekrytointi voi olla luonteeltaan joko formaalia tai informaalia. Formaalisissa rekrytoinnissa yritys ilmoittaa avoimesta paikasta omilla www-sivuillaan tai laittaa ilmoituksen sähköisiä rekrytointi-ilmoituksia julkaiseville sivustoille. Toisaalta yritys voi laittaa kotisivuilleen oma-aloitteisia työnhakijoita varten hakulomakkeen, johon hakija voi täyttää omat tietonsa. Tämä hakulomake vastaa avointa hakemusta ja näin ollen informaalia rekrytointia/työnhakua. Hakulomakkeiden tiedot muodostavat rekisterin, josta tarvittaessa voidaan löytää uusia työntekijöitä ilman ulkoista hakua. (ks. Markkanen 2005, 107–124.)

Kun rekrytoinnissa käytetään informaalia työnhakukanavaa suljetaan samalla osa työnhakijoista näiden työmarkkinoiden ulkopuolelle (Marsden 1994; Rantala 1999, 49; Windolf & Wood 1988, 7; Jokisaari 2005). Kun informaali työnhaku sulkee osan työnhakijoista ulkopuolelle, on kyseessä työmarkkinoiden jakautumi-

³⁸ Informaalin rekrytoinnin kohdalla työnhakija-käsitteen käyttö on hieman harhaanjohtavaa, sillä kaikki informaalia rekrytointikanavaa myöten työllistyneet eivät ole varsinaisesti hakeneet työtä, mutta ovat silti työllistyneet. Esimerkiksi työnantaja on ottanut yhteyttä ja tarjonnut töitä. Tässä yhteydessä työnhakija-käsitettä käytetään kuitenkin myös informaalin rekrytoinnin kohdalla, jotta vältytään toistamasta sellaisia ilmaisuja kuin esimerkiksi potentiaalinen työnhakija tai potentiaalinen rekrytoitava.

nen avoimiin ja suljettuihin työmarkkinoihin. Suljetuista työmarkkinoista on kyse esimerkiksi silloin, jos rekrytoinnissa käytetään nykyisten työntekijöiden verkostoja. Tällöin työnhakijoiksi voivat päästä vain nykyisten työntekijöiden tuttavat ja sukulaiset. (Manwaring 1988, 37.) Muista informaalin työnhaun muodoista poiketen, oma-aloitteisen työnhaun kohdalla ei voida puhua varsinaisesti suljetuista työmarkkinoista. Kaikki työnhakijat voivat halutessaan hakea töitä oma-aloitteisesti, mikäli heillä on tietoa potentiaalisista työnantajista. (Marsden 1994.)

Suljetuista työmarkkinoista voidaan puhua myös silloin, kun on kyseessä yrityksen sisäiset työmarkkinat, sillä ulkoisilla työmarkkinoilla olevat työnhakijat eivät voi tietää sisäisten työmarkkinoiden työmahdollisuuksista (ks. esim. Fevre 1992, 32–33; Peteri 1999, 97). Sisäisistä työmarkkinoista puhutaan silloin, kun työtehtävään rekrytoitava työskentelee jo ennestään kyseisen organisaation palveluksessa (Sparrow & Hiltrop 1994, 323). Sisäiset työmarkkinat ovatkin varsin tyyppillinen informaali rekrytointikeino kontaktien ohella. Sisäisillä työmarkkinoilla etsitään avautuvaan työtehtävään työntekijöitä organisaation sisältä. Rekrytointi voi tapahtua organisaation sisäisten tiedotuskanavien kautta, organisaation johdon toimesta tai organisaation rekrytointijärjestelmän kautta (Peteri 1999, 97; Rantala 1999, 47). Sisäisten työmarkkinoiden merkitys näyttää kasvavan teknisten innovaatioiden seurauksena sekä korkean työttömyyden aikana. Esimerkiksi teknologisten uudistusten myötä työntekijöitä voidaan kouluttaa uusiin tehtäviin tai siirtää tehtävistä toisiin. Taloudellisen laman aikana yrityksen sisäiset työmarkkinat tarjoavat väylän nykyisten työntekijöiden työpaikan turvaamiseksi. Yrityksissä voidaan suorittaa rekrytointia ensin pari viikkoa sisäisesti ja vasta jos se ei tuota tulosta siirtyä ulkoiseen rekrytointiin. (Windolf 1988, 201.)

Vaikka eri tutkimuksissa käsitteet vaihtelevat, keskeinen julkilausuma on kuitenkin se, että työmarkkinat voidaan jakaa avoimiin tai piilotyömarkkinoihin. Puhutaan sitten informaalista rekrytoinnista, piilotyömarkkinoista tai näkymättömistä työpaikkamarkkinoista, niin suurimpaan osaan työmahdollisuuksista työllistetään näiden kautta ilman, että työpaikat julistetaan avoimesti haettaviksi. Esimerkiksi näkyvien työpaikkamarkkinoiden on arvioitu sisältävän kolmasosan kaikista työpaikkamarkkinoista, jolloin näkymättömien työpaikkamarkkinoiden osuus on kaksi kolmasosaa. Piilotyömarkkinoiden puolestaan arvioidaan sisältävän 8/10 kaikista työpaikoista, jolloin avoimille työmarkkinoille jää vain jäävuoren huippu, 2/10 työpaikoista. (Lampikoski 1998; Peteri 1999, 98; Pyykkö 1996; Rantala 1999, 47).³⁹ Lisäksi näkyvien työmarkkinoiden on todettu pienentyneen koko 1990-luvun ja piilotyömarkkinoiden puolestaan kasvattavan merkitystään 2000-luvulla (Pyykkö 1996, 110–111, Rouhelo 2001, 70).

³⁹ Eri työllistymiskanavien kautta työllistymisessä saattaa olla alakohtaisia eroja (Pyykkö 1996, 110–111).

4.2 Sosiaalinen pääoma valttia piilotyömarkkinoilla

Piilotyömarkkinoilla keskeinen työllistymistapa on kontaktien kautta työllistyminen. Henkilökohtaisten kontaktien sijaan voidaan myös puhua sosiaalisesta pääomasta, sillä joissakin tutkimuksissa kontaktit ja sosiaaliset verkostot sekä niiden mahdollistamat resurssit on käsitteellistetty sosiaalisiksi pääomaksi (ks. Jokisaari 2005, 212; Lin 2001, 24). Putnam ja Goss (2002, 6–8; Putnam 2000, 20) toteavat sosiaalisen pääoman merkityksestä pähkinänkuoressa: sosiaalisilla verkostoilla on merkitystä. Monien työnhakijoiden työllistymiseen vaikuttaa yhtä paljon se, keitä he tuntevat kuin se, mitä he tietävät/osaavat. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa myös ammatilliseen liikkuvuuteen yksilön omien ansioiden ohella (Jokisaari 2005).

Forsmanin (2005, 192; ks. myös Woolcock 2000) mukaan sosiaalisen pääoman käsitettä käytti ensimmäisenä Hanifan (1916). Hän toimi koulutarkastajana maaseutukouluissa West Virginiassa. Hanifan korosti koulun merkitystä maaseutuyhteisön kehittymiselle. Ennen 1980-lukua sosiaalista pääomaa käsitteleviä kansainvälisiä julkaisuja oli verraten vähän, mutta 1990-luvun lopulla sosiaalista pääomaa koskevien julkaisujen määrä kasvoi huomattavasti. Suomessa sosiaalista pääomaa koskevia julkaisuja oli 1980-luvulla vain muutama, mutta kuten muualakin maailmassa, sosiaalinen pääoma nousi tieteelliseen ja julkiseen keskusteluun 1990-luvun lopulla. (Forsman 2005, 95, 98, 142; Putnam & Goss 2002, 5; Iisakka & Alanen 2006; Hellsten 1998; Ruuskanen 2001, 2.) Viimeaikainen kiinnostus näkyy muun muassa siinä, että Suomen Akatemian alaisuudessa toimi Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot -tutkimusohjelma (2004–2007). Tutkimusohjelmaan kuului kaikkiaan 30 erilaista tutkimushanketta.

Sosiaalista pääomaa on tutkittu erityisesti yhteiskuntatieteiden piirissä, mutta se on levinnyt laajalti myös muille tieteenaloille. Tutkimusteemat ovat näin ollen myös moninaisia. Tutkimukset käsittelevät muun muassa perhettä, koulutusta, yhteisöjä, työtä, hallintoa, terveyttä, rikollisuutta ja taloutta. (Forsman 2005, 98, 194–197; ks. myös Woolcock 2000; Suomen Akatemia 2003.) Laajasta tutkimuksesta huolimatta sosiaaliselle pääomalle ei ole yhteisesti tunnustettua määritelmää. Yleensä sosiaalisella pääomalla viitataan verkostoihin, verkostoihin kytkeytyviin resursseihin, vastavuoroisuuteen, luottamukseen sekä normeihin. (Forsman 2005, 116; Iisakka & Alanen 2006; Ruuskanen 2001; ks. myös Lin 2001, 24; Portes 1998). Yksiselitteisen määrittelyn sijaan, käsite nähdään myös sateenvarjokäsitteenä, joka auttaa ymmärtämään sosiaalista toimintaa (Forsman 2005, 198). Sosiaalisen pääoman tutkimuksissa näkökulmat vaihtelevat yksilön, sosiaalisen ryhmän ja yhteiskunnan välillä. Eri suuntauksissa sosiaalinen pääoma on nähty yksityishyödykkeeksi, klubihyödykkeeksi tai julkishyödykkeeksi. (Ruuskanen 2001, 37; ks. myös Fukuyama 2002.)

Granovetterin 1970-luvun alkupuolella julkaisemat tutkimukset ovat olleet merkittäviä keskustelunavaajia sosiaalisen pääoman tutkimuksessa, vaikka Granovetter ei itse sosiaalisen pääoman käsitettä käyttänyt (Ruuskanen 2001, 15). Granovetterin tutkimuksiin puolestaan tutustuivat muun muassa Bourdieu, Coleman ja Putnam, joiden teksteihin sosiaalisen pääoman käsitteen yhteydessä yleensä viitataan (Forsman 2005, 98; Iisakka & Alanen 2006).

Bourdieuun teoria voidaan kulminoida sosiaalisiin verkostoihin ja niiden resursseihin (Portes 1998). Bourdieuun (1995, 248–250; ks. myös Bourdieu & Wacquant 1995) mukaan sosiaalinen pääoma on yksi kolmesta pääoman lajista yhdessä taloudellisen ja kulttuurisen pääoman kanssa. Sosiaalinen pääoma koostuu niistä todellisista ja potentiaalisista resursseista, joita ihmissuhdeverkostosta löytyy. Verkosto voi olla myös ryhmän resurssi, ei pelkästään yksilön resurssi. Yksilön (tai ryhmän) sosiaalisen pääoman määrä riippuu käytössä olevan verkoston koosta sekä siitä, millaista taloudellista, kulttuurista ja sosiaalista pääomaa verkoston toimijoilla on. Mikäli verkoston toimija on esimerkiksi korkeassa asemassa, voi hän tarjota hyödyllistä informaatiota erilaisista mahdollisuuksista, joista ei ilman tätä kontaktia tiedettäisi (Lin 2001). Jos kontaktiverkostoon kuuluu esimerkiksi ison yrityksen rekrytointipäällikkö, voi hänen kauttaan saada informaatiota yrityksessä avautuvista työpaikoista. Tämä informaatio voi olla hyödyllistä omaa urakehitystä ajatellen tai informaatiota voi välittää verkostossa edelleen muille verkostoon kuuluville.

Bourdieuun mukaan verkosto voi olla tietoisesti tai tiedostamattomasti tuotettu. Bourdieu korostaa verkoston rakentamista ja ylläpitämistä siten, että sosiaaliset suhteet ovat käytettävissä lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. Verkostoa voidaan ylläpitää erilaisella vaihdannalla esimerkiksi lahjoin sekä sanoin. Vaihdanta on tehokasta varsinkin silloin, kun se on vastavuoroista. Vastavuoroinen vaihdanta vahvistaa verkostoa. (Bourdieu 1995, 248–250.) Bourdieuun on todettu pitävän sosiaalista pääomaa lähinnä eliitin varallisuutena. Eliitti ylläpitää yhteiskunnallista asemaansa hyödyntämällä suhteita muihin etuoikeutettuihin. (Field 2003, 28; Lin 2001, 24, 27.)

Toisin kuin Bourdieu amerikkalainen James Coleman osoitti, että sosiaalinen pääoma ei kuulu vain eliitille vaan myös köyhille ja yhteiskunnan marginaalissa asuville. Yhteiskuntaluokasta riippumatta yksilöt toteuttavat omia intressejään ja luovat samalla suhteita toisiin ihmisiin. (Field 2003, 20; ks. myös Lin 2001, 24.) Colemanin lähtökohtana on rationaalisen valinnan teoria. Yksilöt toimivat oimien tavoitteidensa mukaisesti ja pyrkivät optimoimaan käytössään olevat resurssit. Coleman näkee sosiaalisen pääoman muotoutuvan toimijoiden välisistä suhteista ja verkostoon kuuluvien toimijoiden resursseista. Yksilöiden lisäksi sosiaalista pää-

omaa voi olla esimerkiksi organisaatiolla tai yhteisöllä. Sosiaalinen pääoma on muiden pääoman lajien tapaan tuottavaa, sillä se mahdollistaa tietyt tavoitteet, jotka ilman sosiaalista pääomaa eivät olisi mahdollisia. Toisin kuin aineellinen ja inhimillinen pääoma, sosiaalinen pääoma ei ole pelkästään yksilön omaisuutta vaan kaikkien verkostoon kuuluvien omaisuutta. (Coleman 1988; Coleman 1990, 300–321; ks. myös Ruuskanen 2001, 15–19.) Inhimillistä pääomaa ovat muun muassa yksilön osaaminen ja tutkintotodistukset. Sekä inhimillisen että sosiaalisen pääoman avulla yksilö käy kauppaa työmarkkinoilla. (Lin 2001.) Työmarkkinoilla liikkuva yksilö siis hyödyntää omia pääomiaan saavuttaakseen tavoittelemansa työmarkkina-aseman. Mikäli hän tässä onnistuu, voi pääomien nähdä tuottaneen tulosta. Tulokset voivat ilmetä työllistymisenä, ammatillisena asemana, kehittymismahdollisuuksina, nopeampana ylenemisenä sekä palkkana (Jokisaari 2005).

Coleman erittelee kolme sosiaalisen pääoman muotoa: vastavuoroisuuden velvoite, informaatiokanavat ja sosiaaliset normit. Ensinnäkin verkostojen vastavuoroisuuteen liittyy luottamusta ja odotus siitä, että verkoston jäsenelle tehty palvelus korvautuu tulevaisuudessa vastavuoroisella palveluksella. Toiseksi verkoston jäsenet voivat käyttää sosiaalisia suhteitaan informaation hankkimiseen. Mitä enemmän yksilöllä on kontakteja, joilla on hänen kannaltaan merkittävää tietoa, sen paremmin yksilö pystyy toteuttamaan tavoitteitaan. Kolmanneksi sosiaaliset normit ohjailevat toimimaan kollektiivisen edun hyväksi eikä vain yksilön omien intressien hyväksi. Yksilö voi esimerkiksi luopua hetkellisesti oman edun tavoittelusta koko perheen intressejä ajatellen. Normit ja niihin liittyvät sanktiot ohjailevat myös yhteisöjen toimintaa. Verkostojen tiiviys on tärkeää verkostojen vastavuoroisuuden sekä normien kannalta, mutta ei niinkään informaation hankkimisen kannalta. Tiiviissä verkostossa normien noudattamista voidaan tarkkailla. Kaikki sosiaaliset suhteet ja rakenteet tukevat jotain sosiaalisen pääoman muotoa. Sosiaalinen pääoma voi menettää merkityksensä, mikäli suhteita ei ylläpidetä. Sosiaalinen pääoma muodostuu arvokkaaksi resurssiksi, koska verkostot ulottuvat yksittäisiä toimijoita ulommaksi. Toimijoilla on erilaisia verkostoja ja näin ollen myös erilaisia verkostoihin kytkeytyviä resursseja. Toisilla toimijoilla on esimerkiksi laajemmat verkostot kuin toisilla. (Coleman 1988; Coleman 1990, 300–321; ks. myös Field 2003, 20; Ruuskanen 2001, 15–19.)

Colemanin tavoin myös Putnam näkee sosiaalisen pääoman koostuvan verkostoista, sosiaalisista normeista ja luottamuksesta, mutta korostaa sosiaalisen pääoman yhteisöllistä merkitystä ja institutionalisoitunutta sosiaalista vuorovaikutusta. Yksilöiden välinen aktiivinen vuorovaikutus ja sosiaaliset verkostot luovat ja ylläpitävät vastavuoroisuuden normeja sekä luottamusta, jotka edelleen edistävät yhteiskunnan toimintakykyä. Sosiaalisella pääomalla on näin ollen sekä yksi-

öllistä että yhteiskunnallista merkitystä. Putnam korostaa sosiaalisen pääoman yhteisöllistä merkitystä ja sosiaalisen pääoman tuottamaa yleistä hyvää. Yleistä hyvää kumpuaa perinteisistä kansalaishyveistä, kuten esimerkiksi paikallisyhteisöjen kansalaisaktiivisuudesta. Aktiivinen toiminta kansalaisjärjestössä tuottaa yhteisölle yleistä hyvää ja samalla järjestössä toimivalle yksilölle verkostoja, joista voi olla hyötyä esimerkiksi työnhaussa. Toisaalta jotkut sosiaalisen pääoman verkostot pyrkivät edistämään lähinnä verkostoon kuuluvien jäsenten etuja. Verkostot eroavat myös sen suhteen, miten muodollisia ne ovat. Erilaisten järjestöjen ja yhdistysten verkostot ovat muodollisemmin organisoituja kuin esimerkiksi epämuodollisissa urheilutapahtumissa tai baareissa syntyneet verkostot. (Putnam 2000, 19–20; Putnam & Goss 2002, 8–11; Lin 2001, 23; Iisakka & Alanen 2006; Ruuskanen 2001, 21–25.)

Putnamin (2000, 20–21) mukaan sosiaaliseen pääomaan liittyvä vastavuoroisuus voi olla joko spesifiä kahden henkilön välistä vastavuoroisuutta tai yleisluontoista vastavuoroisuutta laajemmassa kontekstissa. Yleisluontoinen vastavuoroisuus ei sitoudu tiettyyn henkilöön, vaan vastapalvelus voi tulla toisesta osoitteesta kuin mihin alkuperäinen palvelus kohdistui. Yhteiskunta, jossa vallitsee yleisluontoinen vastavuoroisuus, toimii paremmin, kuin yhteiskunta, jossa vallitsee epäluottamus. Toistuva vuorovaikutus erilaisten ihmisten kesken edistää yleisluontoista vastavuoroisuutta.

Keskeinen tapa konkretisoida sosiaalista pääomaa on tarkastella sosiaalisia verkostoja ja niiden mahdollistamia resursseja. Osa verkostojen tutkimuksista on kiinnittänyt pääasiallisen huomionsa verkoston koostumukseen ja tarkastellut sitä, miten verkoston jäsenet tuntevat toisensa ja miten he ovat yhteydessä verkoston ulkopuolelle. Toisaalta joissakin tutkimuksissa on oltu kiinnostuneita siitä, millaisia ihmisiä verkostoon kuuluu ja millaisia voimavaroja verkosto mahdollistaa. (Jokisaari 2005.) Verkoston koostumusta koskevien tarkastelujen piirissä on kehitelty muun muassa seuraavia käsitteitä: heikot vs. vahvat sidokset (Granovetter), rakenteelliset aukot (Burt) sekä sitovat (bonding) vs. yhdistävät (bridging) sidokset (Putnam) (ks. Jokisaari 2005).

Eräs varsin tunnettu tutkimus verkostoista ja työllistymisestä on Granovetterin 1974 julkaisema tutkimus *Getting a job*, jossa kontaktit todettiin professionaalisissa, teknisissä ja hallinnollisissa tehtävissä toimivien miesten tärkeimmäksi työnhakukanavaksi. Granovetter (1974, 41–49) kiinnitti huomiota kontaktiverkoston koostumukseen ja luokitteli kontaktit ensinnäkin sen suhteen, olivatko ne sukulaisuus- ja ystävyysuhteita vai työkontakteja (työnantajat, esimiehet, kollegat samasta ja eri organisaatiosta sekä opettajat). Toinen erotteliva tekijä oli kontaktien vahvuus. Osa kontakteista oli määriteltävissä heikoiksi kontakteiksi ja osa vahvoiksi. Hei-

koista yhteyksistä on kyse silloin, kun on kyseessä kohtalaisen epäsäännölliset kontaktit ja vahvoista yhteyksistä, kun on kyseessä kohtalaisen usein toistuvat kontaktit. Vahvoja yhteyksiä ovat esimerkiksi perheenjäsenten ja läheisten ystävien väliset kontaktit. Heikkoja yhteyksiä puolestaan muodostuu esimerkiksi työhistorian tai opiskelun kautta.⁴⁰ Näiden lisäksi kontaktit voidaan erotella informaatioketjun pituuden perusteella lyhyihin ja pitkiin informaatioketjuihin.

Granovetterin (1974) mukaan parhaimpia kontakteja ovat ammatilliset kontaktit ennemminkin kuin sosiaaliset kontaktit, heikot kontaktit ennemminkin kuin vahvat kontaktit ja kontaktit, joiden informaatioketjut ovat lyhyitä. Lyhyet informaatioketjut viittaavat siihen, että työllistymiseen johtavia tietoja on saatu mahdollisimman suoraan eikä usean henkilön kautta. Erittäin lyhyestä informaatioketjusta on kyse esimerkiksi silloin, kun kuulee työpaikasta suoraan työnantajalta. Jos informaatioketjut ovat pitkiä eli tietoja ovat olleet välittämässä useat henkilöt, on todennäköistä, että näitä tietoja on kerrottu myös muillekin kuin yhdelle potentiaaliselle työnhakijalle. Pitkän informaatioketjun seurauksena työnhakijoiden määrä voi kasvaa ja kilpailu kiristyä. Heikkojen kontaktien tehokkuus johtuu osaltaan siitä, että niiden kautta saadaan informaatiota useimmista työmahdollisuuksista kuin vahvojen kontaktien kautta. Tällöin ne puolestaan edistävät liikkuvuutta työpaikasta toiseen vahvoja kontakteja tehokkaammin. Vaikka vahvoilla kontakteilla, kuten sukulaisilla ja ystävillä, on motivaatiota auttaa yksilöä työnhaussa, on kuitenkin usein niin, että heikoilla kontakteilla on paremmat edellytykset tietää potentiaalista työmahdollisuuksista. Lisäksi läheisten sukulaisien tai ystävien kontaktit voivat olla keskenään päällekkäisiä, mikä kaventaa kontaktiverkoston kokoa. Heikoista kontakteista työkontaktit ovat työllistymisen kannalta merkityksellisimpiä, sillä kontaktit toimivat samalla ammatillisella alueella kuin työnhakija itse.⁴¹

Granovetterin (1974) tutkimus on innoittanut muita tutkijoita tutkimaan kontaktien koostumusta sekä niiden mahdollistamia resursseja. Bridges ja Villemez

⁴⁰ Jaottelua heikkoihin ja vahvoihin kontakteihin on kritisoitu niiden hankalan operationalisoinnin vuoksi. Jotkut ihmiset selkeästi tuntevat toisensa hyvin tai ovat läheistä sukua, joten suhde on vahva, mutta monet muut suhteet ovatkin hankalammin määriteltävissä. (Nardi, Whittaker & Shewarz 2000.)

⁴¹ Työelämässä luodut kontaktit on huomattu henkilökohtaiseen elämään liittyviä kontakteja paremmiksi myös suomalaisista ammattikorkeakouluista valmistuneiden työllistymiselle (Kuitunen 2005). Bian ja Ang (1997) ovat todenneet heikkojen ja vahvojen kontaktien merkityksen työvoiman liikkuvuudessa olevan kulttuurisidonnainen. Länsimaissa ja yleensä markkinatalousmaissa liikkuvuutta tapahtuu enemmän heikkojen kontaktien kuin vahvojen kontaktien kautta, kun taas Aasian maissa vahvojen kontaktien kautta. Artikkelissa tuodaan myös esiin, että työn saannissa auttavan henkilön statuksella on positiivisia vaikutuksia työllistyvän tulevaan työstatukseen. Eli mitä parempi sosiaalinen asema kontaktiverkoston henkilöllä on, sitä paremmat mahdollisuudet työnhakijalla on sijoittua korkean statuksen työhön.

(1986) jakavat kontakti heikkoihin ja vahvoin kontaktihin sekä työkontakteihin ja yhteisöllisiin kontakteihin. He jakavat heikot ja vahvat kontaktit eri kategorioihin sukulaisuuden, kontaktien yleisyyden sekä keston perusteella. He määrittelevät vahvat kontaktit sukulaisiksi, ystäviksi ja tuttaviksi, jotka nähdään ainakin kolme kertaa viikossa sekä sukulaisiksi, jotka asuvat samassa taloudessa. Heikkoja kontakteja ovat puolestaan ne kontaktit, jotka jäävät vahvojen kontaktien ulkopuolelle (muun muassa vanhat työnantajat). Työkontakteja ovat nykyiset ja entiset työnantajat, esimiehet sekä kollegat. Yhteisöllisiä kontakteja ovat sukulaiset, naapurit, ystävät sekä lapsuuden, opiskelun, vapaa-ajan toiminnan ja vapaaehtoistyön tai kirkon piirissä solmitut kontaktit. Yhteisöllisiin kontakteihin eivät kuitenkaan kuulu ammattiliitoissa tai yritysten yhdistyksissä toimimisen kautta luodut kontaktit.

Burtin rakenteellisten aukkojen teoria lähtee liikkeelle Granovetterin heikkojen kontaktien pohjalta. Teoria keskittyy kuitenkin suhteiden satunnaisen luonteen sijaan suhteiden olemassaoloon tai niiden puutumiseen. (Portes 1998; Johanson 2000.) Rakenteelliset aukot kuvaavat sosiaalisten suhteiden aukkokohtia. Mikäli yksilön verkostoon kuuluu ihmisiä, jotka eivät ole keskenään lainkaan yhteydessä, on verkostossa rakenteellinen aukko. Nämä ihmiset, joilla ei ole mitään yhteyttä keskenään, kuuluvat eri verkostoihin/ryhmiin, esimerkiksi eri organisaatioihin, eri harrastuspiireihin ja erilaisille maantieteellisille alueille. Esimerkiksi henkilö A tuntee sekä henkilön B että henkilön C. Henkilöt B ja C eivät tunne toisiaan. Jos tarkastellaan henkilön A verkostoa, näkyy henkilöiden B ja C välillä rakenteellinen aukko. Henkilö A toimii tällöin välittäjänä henkilöiden B ja C välillä ja hän voi välittää tai kontrolloida informaatiota näiden ihmisten välillä. (Burt 2004.)

Yleensä samaan sosiaaliseen verkostoon kuuluvat tietävät samoja asioita, mutta yhteys toiseen sosiaaliseen verkostoon tuo mukanaan uutta tietoa. Erilaisiin sosiaalisiin verkostoihin kuuluvat välittäjät saavat informaatiota mahdollisesti nopeammin ja monipuolisemmin kuin muut sekä pystyvät välittämään sitä muille verkostonsa jäsenille. Näin ollen erilaisia verkostoja linkittävät välittäjät lisäävät verkoston sosiaalista pääomaa. (Burt 2004.)

Mitä paremmin henkilö on sijoittunut verkostoihin ja saa käyttönsä verkoston mahdollistamia resursseja, sitä enemmän hänelle avautuu mahdollisuuksia ja tilaisuuksia työelämässä (Jokisaari 2005). Esimerkiksi tietoja uusista työpaikoista voidaan saada nopeammin silloin, kun ollaan yhteydessä useampiin verkostoihin (Johanson 2000). Tämä voi työttömän kohdalla johtaa nopeampaan työllistymiseen ja työssä olevan kohdalla johtaa parempiin töihin työllistymiseen (ks. Lin 2001). Myös työnantajat voivat arvostaa työntekijöidensä sosiaalisia sidoksia työ-

paikan voimavarana (Jokisaari 2005). Erilaisia sosiaalisia verkostoja kytkevät työntekijät voivat keräämänsä monipuolisen informaation pohjalta keksiä uusia ideoita, joita työpaikalla voidaan hyödyntää. Työpaikalla voidaan palkita välittäjä hänen hankkimastaan uudesta informaatiosta sekä uusista ideoista, mikäli ne parantavat työssä suoriutumista ja ovat yrityksen toiminnan näkökulmasta innovatiivisia. Palkkiona voi olla ylennys tai palkankorotus. (Burt 2004.)

Burtin rakenteellisiin aukkoihin nojaavaa sosiaalisen pääoman teoriaa voidaan pitää vastakkaisena näkemyksenä Colemanin teorialle, missä puolestaan korostetaan verkoston tiiviyttä (Johanson 2000). Rakenteellisten aukkojen teoriaa on kritisoitu siitä, että se perustuu näkemykseen, jonka mukaan toimijat tavoittelevat omaa etuaan ja pyrkivät hyötymään verkostoa mahdollisimman paljon pärjätäkseen jatkuvassa kilpailussa markkinoilla (Jokisaari 2005).

Putnam jaottelee sosiaalisen pääoman yhtäältä toimijoita sitovaan (bonding) ja toisaalta toimijoita yhdistävään (bridging) pääomaan. Sitovat verkostot kuvaavat samankaltaisten ja tosilleen tuttujen ihmisten tiiviitä ryhmiä. Sitovien verkostojen jäseniä yhdistää joku tietty yhteinen ominaisuus, kuten etninen tausta, sukupuoli, ikä tai sosiaaliluokka. Yhdistävä sosiaalinen pääoma puolestaan tuo yhteen ihmisiä, jotka eroavat toisistaan. Yhdistävä sosiaalinen pääoma voi luoda laajempaa vastavuoroisuutta, kun taas sitova pääoma tukea ryhmän sisäistä lojaalisuutta. Sitova pääoma voi lojaalisuuden rinnalla luoda vihamielisyyttä ryhmän ulkopuolisia kohtaan. Monilla toimijoilla on yhtäaikaisesti sekä sitovaa että yhdistävää pääomaa. (Putnam 2000, 22–23; Putnam & Goss 2002, 10–11.) Näiden lisäksi voidaan myös puhua verkostoja toisiinsa kytkevästä (linking) verkostoista. Verkostoja toisiinsa kytkevät verkostot viittaavat erilaisen aseman omaavien henkilöiden ja ryhmien välisiin sosiaalisiin suhteisiin. (Iisakka & Alanen 2006.)

Lin, Ensel ja Vaughn (1981) ovat tarkastelleet työllistymiseen johtavia kontakteja resurssien näkökulmasta. Mikäli työnhakijan kontaktilla on korkea yhteiskunnallinen asema, parantaa se työnhakijan mahdollisuutta hyvään työpaikkaan ja uralla etenemiseen. Työnhakijan omat henkilökohtaiset resurssit puolestaan vaikuttavat siihen, millaisia kontakteja hänellä on. Työnhakijan henkilökohtaisia resursseja ovat perhetausta, koulutus ja ammatti. Resurssien näkökulmasta heikkojen ja vahvojen kontaktien merkitys työllistymisessä kytkeytyy työnhakijan alkuperäiseen työasemaan. Mikäli työnhakijan alkuperäinen asema organisaation hierarkkisessa rakenteessa on matala, on heikkojen kontaktien kautta mahdollista päästä etenemään korkeampaan asemaan. Mikäli taas työnhakija on jo alun perin melko korkeassa asemassa organisaatiohierarkiassa, on vähemmän todennäköistä, että heikot kontaktit pystyisivät vahvoja kontakteja paremmin edistämään työaseman paranemista. Mitä korkeammassa asemassa on, sen to-

dennäköisemmin tavoittaa haluamansa sosiaaliset resurssit vahvojen kontaktien kautta.

Linin, Enselin ja Vaughnin lähestymistavasta on todettu, että se korostaa enemmän vahvoja kontakteja kuin heikkoja kontakteja ja näin ollen eroaa Granovetterin ja Burtin näkökulmasta. Linin, Enselin ja Vaughnin lisäksi myös Coleman (1988) on korostanut verkoston tiiviyyttä. (Portes 1998.) Tiiviin verkoston eduksi on nähty, että normien ja sääntöjen seuranta toteutuu hyvin jäsenten kesken. Jäseniä voidaan velvoittaa noudattamaan yhteisiä sääntöjä ja toimintaa voidaan ohjailta sanktioilla ja palkkioilla. Tiivis verkosto on myös yhteydessä jäsenten keskinäiseen luottamukseen. (Jokisaari 2005.)

Sosiaalinen pääoma nähdään yleensä positiivisena asiana, mutta sillä on myös negatiivisia vaikutuksia. Negatiivisina vaikutuksina on tuotu esiin ulkopuolisten poissulkeminen, liialliset vaatimukset ryhmän jäseniä kohtaan, yksilön vapauden rajoittaminen sekä alamaailman normit. Samat vahvat siteet, jotka hyödyntävät verkostoon kuuluvia, sulkevat toiset verkoston ulkopuolelle. Tiivis verkosto saattaa myös tuoda mukanaan ongelmia, mikäli verkostoon kuuluu niin sanottuja vapaamatkustajia, jotka käyttävät verkostoa omaksi hyödykseen, antamatta kuitenkaan samassa määrin hyötyä verkoston muille jäsenille. Verkostot voivat myös rajoittaa yksilön vapautta ja autonomiaa, mikäli verkostoissa on tiukat normit sekä sosiaalinen kontrolli. Yhteiskunnallisesti hyväksytyjen verkostojen lisäksi on myös rikollisten ja sorrettujen ryhmien verkostoja. Näissä verkostoissa vallitsevat normit ovat haitallisia, koska ne ylläpitävät huono-osaisuutta ja rikollisuutta. Vaikka yleensä verkoston solidaarisuuden ja luottamuksen nähdään tarjoavan mahdollisuuden sosioekonomiseen nousuun, voi tilanne olla myös päinvastainen. (Portes 1998; ks. myös Putnam & Goss 2002, 8–9; Fukuyama 2001; Woolcock 2000.)

Työelämän näkökulmasta olennaisia sosiaalisen pääoman resursseja ovat esimerkiksi informaatio, suositukset, ammatillinen ohjaaminen ja sosiaalinen vaikuttaminen. (Jokisaari 2005.) Kontaktiverkoston hyödyt voivat realisoitua esimerkiksi siten, että kontaktiverkoston jäsen antaa työnhakijalle tietoja sellaisista henkilöistä tai yrityksistä, jotka auttavat työnhakijaa työhaussa. Toiseksi kontaktin kautta voi kuulla työtilaisuuksista tai yrityksistä, joissa saattaa olla avoimia työpaikkoja. Kolmanneksi kontakti voi esitellä työnhakijan henkilölle, joka on aikeissa palkata uutta työvoimaa heti tai lähitulevaisuudessa. Tai asemastaan riippuen kontaktiverkostoon kuuluva voi itse tarjota työnhakijalle töitä joko heti tai lähitulevaisuudessa. (Lampikoski 1998, 89.)

Sosiaalinen pääoma on tärkeää työuran eri vaiheissa. Työuran alkuvaiheessa runsaat työelämäkontaktit vähentävät sijoittumisongelmia ja työuran myöhemässä vaiheessa ne vaikuttavat ammatilliseen liikkuvuuteen ja uralla etenemi-

seen. Yhtäläisesti kontaktit vaikuttavat myös ammatilliseen asemaan, nopeampaan ylenemiseen organisaation sisällä sekä palkkatasoon (Lin, Ensel & Vaughn 1981; Jokisaari & Nurmi 2005; Jokisaari 2005; Kuitunen 2005, 83). Työuran vaiheen on myös todettu vaikuttavan yksilön kontaktien määrään ja kontaktien luonteeseen. Työuran edetessä työhön liittyvien kontaktien määrä kasvaa, mikä puolestaan parantaa työllistymistä ja uraliikkuvuutta. (Granovetter 1974, 18–19; Bridges & Villemez 1986; Bourdieu 1995; Korpi 1998, 84, Korpi 2001.)

Sosiaalinen pääoma voi siis edistää työllistymistä monilla eri tavoilla. Vaikka kontaktien tärkeydestä puhutaan varsinkin amerikkalaisissa tutkimuksissa, niin silti niillä on merkitystä myös sellaisissa maissa, joissa työnvälitystä varten on olemassa kansallinen työvoimatoimisto (Korpi 2001). Tarkastelen seuraavaksi sitä, millaisia positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia erilaisilla rekrytointi- ja työnhakukanavilla on ensinnäkin työnantajille ja toiseksi työnhakijoille.

4.3 Avoimet ja piilotyömarkkinat työnantajan ja työnhakijan silmin

Työnantajan kannalta avoimien työmarkkinoiden formaalin työnhaun etuna on se, että avoimiksi julistetut työpaikat takaavat yleensä laajan hakijajoukon, josta valita. Laaja hakijajoukko tavoitetaan esimerkiksi lehti-ilmoituksella. Tätä voidaan pitää avoimien työmarkkinoiden keskeisenä etuna, sillä laajasta hakijajoukosta voidaan löytää hyviä työnhakijoita ja saada niin sanotusti uutta verta organisaatioon. Suuresta hakijajoukosta on hyötyä myös silloin, kun haetaan erittäin spesifiä osaamista. Lisäksi lehti-ilmoituksen kautta voidaan tavoittaa henkilöitä, jotka eivät aktiivisesti etsi työpaikkaa, mutta saattavat vastata mielenkiintoiseen työpaikkailmoitukseen. (Mencken & Winfield 1998; Korhonen 2004, 97; Sparrow & Hiltrop 1994, 329.)

Avoimen työnhaun etuna voidaan nähdä myös sen lisäfunktiot. Varsinkin sanomalehti-ilmoittelulla on rekrytinnin lisäksi tavoitteena yritysmielikuvan vahvistaminen. Rekrytointi-ilmoitus toimii näin ollen kanavana, jolla yritys markkinoi itseään. Monet johtavassa asemassa olevat henkilöt lukevat Helsingin Sanomien työpaikkailmoitussivuja pelkästä ammatillisesta mielenkiinnosta tietääkseen mitä työmarkkinoilla tapahtuu ja miten kilpailijayritykset rekrytoivat. (Markkanen 2005, 103–104.)

Joissakin tapauksissa formaalia rekrytointia käytetään vasta sitten, jos informaalinen rekrytointi ei ole tuottanut tulosta. Rekrytointiprosessi saatetaan käynnistää ensin organisaation sisäisenä prosessina esimerkiksi organisaation intranetin

välityksellä tai informaalien suhdeverkostojen kautta. Mikäli organisaation sisältä ei löydy tehtävään sopivia hakijoita, laajennetaan hakua organisaation ulkopuolelle. Tosinaan työpaikat julistetaan avoimesti haettaviksi siitä huolimatta, että tehtävään sopiva henkilö on jo tiedossa. (Korhonen 2004, 97; Markkanen 2005, 63.) Valtion, kunnan ja seurakunnan virkojen osalta on noudatettava sitä rekryointitapaa, minkä laki ja asetukset sallivat. Tämä ei kuitenkaan poista sitä mahdollisuutta, etteikö sopivia työnhakijoita voida etsiä ennakolta informaalin rekryoinnin keinoin.

Rekryointikanavan valinta riippuu myös sen työsuhteen luonteesta, johon työntekijää haetaan. Informaalia rekryointia käytetään useimmiten silloin, kun rekrytoidaan työntekijöitä osa-aikaisiin ja lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin tai kun etsitään sijaisia tai lisähenkilöstöä. Kun sen sijaan etsitään uutta työntekijää vanhan työntekijän jäädessä eläkkeelle tai siirtyessä toiseen työ- tai toimipaikkaan käytetään keskimääräistä useammin formaaleja rekryointikanavia. (Rantala 1999, 57–58.)

Avoimilla työmarkkinoilla tapahtuvan rekryoinnin haittapuolena on rekryointiprosessin mahdollinen työläys ja/tai kalleus (Mencken & Winfield 1998; Korhonen 2004, 97; Sparrow & Hiltrop 1994, 329). Formaalien työnhakukanavien työläys ja kalleus riippuvat luonnollisestikin käytettävästä kanavasta. Työmäärä ja rekryoinnin kustannukset voivat heilahdella suurestikin riippuen siitä, käytetäänkö avoimilla työmarkkinoilla esimerkiksi lehti-ilmoitusta, yksityistä rekryointifirmaa vai julkista työnvälitystoimistoa.⁴²

Piilotyömarkkinoiden informaalien rekryointikanavien käyttö tuo työnantajalle kustannussäästöjä ja säästää aikaa (ks. esim. Hohn 1988, 94; Fernandes, Castilla & Moore 2000; Rantala 1999, 59; Windolf & Wood 1988, 4). Hakijajoukon supistuminen vähentää rekrytoijan työmäärää ja tuo siten myös kustannussäästöjä. Informaalien rekryointikanavien haittana pidetään sitä, että työpaikan täyttö voi sopivan ehdokkaan puutteesta johtuen pitkittyä liikaa. Formaalien kanavien käyttö saattaa puolestaan tavoittaa nopeastikin suuren hakijajoukon, josta tehtävään sopiva työnhakija löydetään nopeasti. Formaalien rekryointikanavien käyttö informaalien kanavien rinnalla on perustelua silloin, jos toimipaikka tai -ala kärsii työvoimapulasta. (Rantala 1999, 59, 63, 66.) Toisaalta nykyisten työntekijöiden verkostojen on nähty myös laajentavan työnhakua sellaisiin henkilöihin, joita ei välttämättä muulla tavalla tavoitettaisi (Fernandes, Castilla & Moore 2000).

Työnantajan kannalta informaalin rekryoinnin tärkeänä etuna pidetään sitä, että sen kautta löydetään hyviä työnhakijoita (Kirnan, Farley & Geisinger 1989;

⁴² Tietoverkon käyttö on työnantajalle hyvä vaihtoehto kustannusten ja ajan säästämisen kannalta (Bolles 1995, 46–48; Kimeldorf 1995, iv; Loudin, A. Lear-Olimpi, M. 1998; Markkanen 2005).

Lindeboom, Van Ours & Renes 1994; Mencken & Winfield 1998). Esimerkiksi Ullman (1966) esitti jo 1960-luvulla, että informaaleja rekrytointikanavia käyttäen löydetään parempia työnhakijoita kuin formaaleja työnhakukankavia käyttäen varsinkin silloin, kun on kyseessä nykyisten työntekijöiden suositukset. Tämä johtuu siitä, että informaalisissa työhaussa nykyiset työntekijät suosittellessaan yrityksen rekrytoijille uusia työntekijöitä suorittavat tavallaan ennakkovalintaa työnhakijoista. Koska työntekijät tuntevat sekä työn että henkilön, jota he aikovat työntekijäksi suositella, on heillä hyvät mahdollisuudet esittää rekrytoijille hyviä työnhakijoita. Lisäksi nykyiset työntekijät haluavat esittää mahdollisimman hyviä työnhakijoita oman maineensa vuoksi. Suosituksia ei kannata antaa huonoista työnhakijoista, sillä samalla kun punnitaan uuden työntekijän soveltuvuus työhön, punnitaan myös suosittelijan arviointikyky (Bian & Ang 1997; ks. myös Windolf 1988; Marsden 1994; Jokisaari 2005).⁴³ Joissakin yrityksissä työntekijät voivat saada bonusta, mikäli he löytävät yritykselle uusia hyviä työntekijöitä (Bian & Ang 1997; Fernandes, Castilla & Moore 2000; Loudin, A. & Lear-Olimpi, M. 1998; Ullman 1966; Windolf & Wood 1988, 3). Tosin näkemys työn ja tekijän paremmasta yhteensovittamisesta suosittelijoiden toimesta on saanut myös kritiikkiä (Fernandes, Castilla & Moore 2000).

Informaalia rekrytointikanavaa käyttäessään rekrytoijat saavat nykyisten työntekijöiden tai muiden verkostojensa kautta työnhakijoista selville erilaisia asioita kuin mitä he saisivat käyttäessään formaalia työnhakua. Rekrytoijat voivat kysellä suosittelijoilta esimerkiksi työnhakijoiden pätevyydestä, asenteista, motivaatiosta, rehellisyydestä ja uratavoitteista. (Bian & Ang 1997; Mencken ja Winfield 1998; Jokisaari 2005.) Tällainen lisäinformaatio auttaa rekrytoijaa arvioimaan sitä, miten hyvin henkilö soveltuu organisaatioon ja tarjolla olevaan tehtävään. Voidaankin sanoa, että henkilökohtainen suositus luotettavalta henkilöltä on paras mittapuu työnhakijan laadusta. (Mencken ja Winfield 1998.) Sisäisten työmarkkinoiden ja kontaktiverkoston käytön nähdään pienentävän virherekrytointin riskiä juuri siksi, että rekrytoivat ovat aina jossain määrin tuttuja. Sosiaalisten suhdeverkosten kautta voidaan saada sellaisia tietoja, jotka vähentävät virherekrytointia. (Rantala 1999, 59; Sparrow & Hiltrop 1994, 323; Windolf 1988, 199–200.)⁴⁴

Kirnan, Farley ja Geisinger (1989) ovat puolestaan esittäneet työssä pärjäämisen näkökulmasta selityksen sille, että informaalin työhaun kautta löydetään parempia työnhakijoita. Heidän mukaansa ne työnhakijat, jotka ovat saaneet rea-

⁴³ Pienissä yrityksissä ja harvaan asutuilla seuduilla on heikommat mahdollisuudet hyödyntää rekrytointissa kontaktiverkoston kuin isoilla yrityksillä tai kasvukeskuksissa (Rantala 1999, 62).

⁴⁴ Kaikki tutkimukset eivät kuitenkaan anna selvää tukea sille, että työnantajalla olisi parempaa tietoa suositusten kautta työllistyvästä työnhakijasta kuin muistakaan työnhakijoista (Fernandes, Castilla & Moore 2000).

listista (sekä positiivista että negatiivista) tietoa hakemastaan työstä, pärjäävät työssä hyvin realististen odotustensa ansiosta. Kun yrityksen nykyiset työntekijät toimivat työnhakijoiden suosittelijoina, tarjoavat he samalla työnhakijoille parempaa tietoa työstä kuin formaalit työnhakukanavat, kuten esimerkiksi työpaikkailmoitukset. Oma-aloitteisten työnhakijoiden on myös todettu olevan erittäin hyviä työntekijöitä. Tämä selittyy sillä, että he ovat käyttäneet aikaa ja vaivaa selvittääkseen, mikä työ tuntuisi heille kaikkein omimmalta. Tällaiset henkilöt ovat erittäin motivoituneita ja heillä on enemmän tietoa hakemastaan työstä kuin formaalia työnhakukanavaa käytävillä.⁴⁵

Työnhakijoille, samoin kuin työnantajillekin, on hyötyä siitä, että työnhakijat ovat saaneet suosittelijoilta realistista tietoa työstä ja työpaikasta. Realistisen tiedon pohjalta työnhakijat voivat arvioida omaa halukkuuttaan kyseisen tehtävän tekemiseen ja kyseisessä työyhteisössä työskentelemiseen. Työnhakijat voivat punnita muun muassa odotuksiaan ja osaamistaan suhteessa työpaikkaan ja työtehtävään. Mikäli työnhakija näkee työpaikan itselleen sopivaksi on hänelle rekrytointiprosessissa etua siitä informaatiosta, mitä hän on suosittelijalta saanut. Lisäksi sosiaalistuminen työyhteisöön voi olla helpompaa, mikäli on työllistynyt suosittelijan kautta samaan yritykseen. Suosittelijasta voi tulla luonteva mentori uudelle työntekijälle. (ks. Granovetter 1974, 13; Fernandes, Castilla & Moore 2000; Hohn 1988, 94; Manwaring 1988, 44–47.)⁴⁶

Työnhakijan kannalta keskeinen etu on se, että informaalien työnhakukanavien on todettu olevan formaaleja kanavia tehokkaampia. Niiden kautta on työllistytty paremmin. (Manwaring 1988, 41; Lindeboom, Van Ours & Renes 1994; ks. myös Imel 1994.) Konsulttitoimistoissa rohkaistaan työnhakijoita hakeutumaan piilotyömarkkinoille siitä syystä, että hakijoita on vähemmän kuin avoimeksi julistettuihin työpaikkoihin. Lisäksi mikäli työnantaja aikoo hakea työvoimaa avoimen haun kautta, mutta ei ole vielä ehtinyt aloittaa hakuprosessia, voi tulla palkatuksi pienemmällä kvalifikaatioilla kuin jos hakisi vasta avoimen haun kautta. (ks. esim. Solanne 2001; JobStar 2001.) Tämä perustuu siihen, että avoimiin työpaikkailmoituksiin kirjataan paljon vaadittavia kvalifikaatioita, osaksi hakijoiden karsimiseksi ja toiseksi myös organisaation imagon luomiseksi. Heikkojen kontaktien on todettu olevan tärkeitä ammatillisen liikkuvuuden näkökulmasta, sillä ne ovat tarjonneet informaatiota ja uusia työmahdollisuuksia (Jokisaari & Nurmi 2005).

Tehokkuuden lisäksi informaalien rekrytointikanavien on nähty olevan hyödyllisiä työnhakijoille myös siksi, että kontaktien kautta löydetään hyviä työpaik-

⁴⁵ Korhosen (2004, 97) haastattelemista työnantajista osa oli kuitenkin sitä mieltä, että avointen hakemusten perusteella löydetään melko harvoin sopivia työnhakijoita.

⁴⁶ Välttämättä työhön suositelluilla henkilöillä ei ole yhtään parempaa tietoa työstä kuin muillakaan hakijoilla (Fernandes, Castilla & Moore 2000).

koja. Granovetterin (1974, 13) tutkimuksessa ne työntekijät, jotka olivat saaneet työpaikan kontaktien avulla, olivat erittäin tyytyväisiä työhönsä. Kuitunen (2005, 83) puolestaan totesi runsaasti työelämysuhteita omaavien ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sijoittuneen omasta mielestään optimaaliseen työhön. Lisäksi ammattikorkeakoulutettujen kohdalla suhde työnjohtajaan on edistänyt tyytyväisyyttä sekä vähentänyt irtisanoutumisen halukkuutta. Kontaktien kautta on onnistuttu löytämään hyviä työpaikkoja myös työsuhteen keston näkökulmasta. Varsinkin korkean sosioekonomisen aseman omaavien kontaktien on todettu edesauttavat hiljattain valmistuneiden ammattikorkeakoulutettujen sijoittumista pitkäaikaiseen työhön. (Jokisaari & Nurmi 2005.)

Verkostot ja sosiaalinen pääoma eivät jakaudu väestössä tasan, vaan verkostoihin ja resursseihin pääsy on epätasa-arvoista (Iisakka & Alanen 2006; Jokisaari & Nurmi 2005). Siihen, millaisiin sosiaalisiin verkostoihin ja voimavaroihin yksilöllä on pääsy, vaikuttaa esimerkiksi yksilön oma koulutus ja ammatti. Lisäksi olennaista on myös se, millaisia yhteyksiä henkilön tuttavapiirillä on ja miten ne mahdollistavat kontakteja eri tahoihin ja eri resursseihin. Koska sosiaaliset resurssit eivät ole yksilön hallussa, niiden käyttäminen omiin päämääriin ei ole itsestään selvää, vaan se riippuu kyseisten resurssien haltijoista. Esimerkiksi se, että suositteleeko työnhakijan tuttava työnhakijaa johonkin työpaikkaan, on riippuvainen tuttavan, ei työnhakijan, päätäntävällästä. (Jokisaari 2005.)

Sosiaalisen pääoman epätasaisesta jakautumisesta johtuen kontaktiverkostot vääristävät työllistymismahdollisuuksia ja luovat siten epätasapainoa työmarkkinoiden allokatioprosessiin (Hohn 1988, 97). Työnantajan kannalta työnhakijoiden määrä ja laatu voivat toisaalta olla myös informaalin rekrytoinnin heikkouksia. Mikäli työnantaja haluaa saavuttaa suuren joukon työnhakijoita, jotka ovat sosiaaliselta taustaltaan erilaisia ja edustavat kumpaakin sukupuolta, kannattaa ehkä käyttää ennemminkin formaalia kuin informaalia työnhakua. (ks. Mencken & Winfield 1998.) Verkostojen kautta työllistettäessä moni potentiaalinen työnhakija saattaa jäädä työnhaun ulkopuolelle, mikäli hän ei saa tietoa avoimesta työpaikasta (Jokisaari 2005).

Koska verkostot ovat eri yksilöllä erilaisia, ne eivät ole yhtäläinen resurssi kaikille. Verkoston merkitys työllistymisessä voi olla erilainen esimerkiksi miehillä ja naisilla, työssä olevilla ja työttömillä tai eri etnisiin ryhmiin kuuluvilla (ks. Lindeboom, Van Ours & Renes 1994; Huffman & Torres 2002; Jokisaari & Nurmi 2005). Ruotsalaisessa tutkimuksessa on esitetty, että työttömällä ei ole työllistymiseen johtavia kontaktiverkostoja ja näin ollen heidän työllistymisensä informaaleja kanavia pitkin on heikompaa kuin työssä olevilla. Vähäisten kontaktien määrän on nähty olevan yhteydessä pitkäaikaistyöttömyyteen. Tosin myös työt-

tömillä verkostot ovat tärkeitä työllistymiskanavia ja verkoston koolla on positiivisia vaikutuksia työllistymisen todennäköisyyteen. (Korpi 2001.) Rantala (1999, 79) puolestaan totesi suomalaisessa tutkimuksessa, että työttömät työllistyivät parhaiten informaali-kanavien kautta ja toiseksi tärkein työllistymiskanava oli työvoimatoimisto. Sen sijaan lehti-ilmoituksen kautta työttömät työllistyivät heikommin.

Kun rekrytoinnissa käytetään sosiaalisia verkostoja, on tiedostettava, että niiden kautta valikoituu helposti sosiaaliselta taustaltaan sellaisia henkilöitä, kuin mitä verkostojen toimijat suosivat. Pelkkä yksilön osaaminen ei siis ole ainoa valintakriteeri. Esimerkiksi, jos nykyiset työntekijät ovat miehiä ja kuuluvat väestön etniseen enemmistöön, suosittelevat he todennäköisesti uudeksi työntekijäksi henkilöä, joka kuuluu tähän samaan viiteryhmään. Sosiaalisten verkostojen käyttö voi siis työhönottoprosessissa johtaa etnisen taustan tai sukupuolen mukaiseen syrjintään. (Drentea 1998; Kirnan, Farley & Geisinger 1989; Marsden 1994; Mencken & Winfield 1998; ks. myös Fernandes, Castilla & Moore 2000; Marsden & Campbell 1990.)

Siihen, että verkosto on erilainen resurssi miehille ja naisille, on löydetty useita selityksiä. Ensinnäkin suhdeverkostot ovat luonteeltaan segregoituneita ja niiden käyttö ylläpitää segregatiota. Naisten suhdeverkostoissa on enemmän naisia kuin miehiä ja yleensä naiset ovat naisvaltaisissa töissä sekä miehiä harvemmin johtavissa asemissa. Lisäksi naisten kontaktit ovat usein kapeammalta ammatilliselta alalta kuin miesten. Näin ollen ne naiset, jotka käyttävät työnhaussa suhteita, päätyvät suuremmalla todennäköisyydellä naisvaltaisiin töihin, kuin ne naiset, jotka käyttivät formaaleja työnhakukanavia.⁴⁷ Miehet puolestaan voivat päätyä kontaktien kautta naisia parempiin asemiin, koska he kuulevat työmahdollisuuksista toisilta miehiltä. Koska miehet ovat naisia useammin johtavassa asemassa, välittyy miesverkostoissa parempia työhön liittyviä vihjeitä kuin naisverkostoissa. (Drentea 1998; ks. Huffman & Torres 2002.)

Toiseksi miehet suojelevat miesvaltaisia aloja ja rekrytoivat ennemminkin miehiä kuin naisia. Naisten työllistymisen miesvaltaisiin töihin pelätään laskevan työn arvostusta ja palkkausta. Kolmanneksi informaalia työnhakua käyttäessään työnantajat valikoivat henkilöitä ennemminkin subjektiivisten kuin objektiivisten arviointien perusteella. Neljänneksi silloin, jos nainen viettää paljon aikaa työmarkkinoiden ulkopuolella esimerkiksi lastenhoidon takia, painottuvat verkostossa sukulaiskontaktit. Miesten verkostoissa sen sijaan työkontaktit. Pienten lasten vanhemmilla saattaa lisäksi olla vähemmän aikaa olla työkavereiden kanssa kuin lap-

⁴⁷ Formaalin työnhaun etuna voi pitää sitä, että työnhaku on avoinna kaikille sukupuoleen katso-
matta ja työnhakijat voivat hakemuksessaan dokumentoida ansionsa, taitonsa ja kokemuksensa.
(Drentea 1998.)

settomilla kollegoillaan. Näin ollen epämuodollisessa kanssakäymisessä luodut sosiaaliset kontaktit työkavereihin voivat olla vähäisemmät. Viidenneksi sukupuoleen liitetyt kulttuuriset uskomukset, stereotypiat tai sukupuolisidonnaiset roolit osaltaan vaikuttavat kontaktiverkoston muodostumiseen. Sukupuolen perusteella yksilöitä voidaan sulkea työhön liittyvien verkostojen ulkopuolelle tai ottaa mukaan. (Drentea 1998; ks. Huffman & Torres 2002.)

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Keitä ovat generalistit?

Koulutus tuottaa osaamista ja tutkintoja, joiden pohjalta yksilöt sijoittuvat työmarkkinoille. Paitsi, että pääsy moniin ammatteihin on rajoitettu lakisääteisesti kelpoisuusehdoilla, niin myös valtaosaan sellaisista tehtävistä, joihin ei virallisesti vaadita tiettyä koulutusta, on käytännössä mahdotonta hakea ilman minkäänlaista tutkintoa. (ks. Naumanen 2002, 74–78; Mikkonen 1997, 40; Korhonen 2004, 98.) Koulutusta voidaankin pitää välttämättömänä, joskaan ei riittävänä työllistymisen takeena.

Käytän tässä tutkimuksessa käsitettä generalisti niistä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista, jotka ovat valmistuneet sellaisilta akateemisilta koulutusaloilta, jotka eivät anna spesifiä ammattipätevyyttä vaan antavat ennemminkin yleisiä valmiuksia työelämään. Generalistin sijaan voisi puhua myös niin sanotun yleistutkinnon suorittaneista (Peteri 1999, 27), yleisosaaajista (Haapakorpi 1998b) tai yleissivistävän tutkinnon suorittaneista (Rantala 1989, 16).⁴⁸ Terminä generalisti liitetään usein laaja-alaiseen osaamiseen. Termiä on käytetty yleissivistävien koulutusten ohella myös ammattiin valmistavan koulutuksen yhteydessä silloin, kun korostetaan työelämässä tarvittavaa monipuolista osaamista. Näin olen termin käyttö kuvaamaan yksinomaan yleissivistävää koulutusta ei ole täysin yksiselitteistä. Joissakin tutkimuksissa generalistit erotetaan professionaalisilta aloilta valmistuneista (Haapakorpi 2000; Suutari 2003; Heinikangas 2006; Sainio 2008). Professionaalisilla aloilla viitataan korkeakoulutettujen työllistymistä koskevissa tutkimuksissa niihin yliopistollisiin aloihin, joilla on tiukat koulutusvaatimukset ja vain tietyn koulutuksen omaava on muodollisesti pätevä toimimaan professionaalisisissa ammateissa (ks. esim. Haapakorpi 2000; Kivinen, Nurmi & Salminiitty 2000; Suutari 2003).

⁴⁸ Generalisti on lyhyempi termi kuin yleistutkinnon tai yleissivistävän tutkinnon suorittanut ja tämän vuoksi se toimii tekstissä näitä kahta muuta vaihtoehtoa paremmin, varsinkin usein mainittuna. Olen myös saanut palautetta, että kyseisen termin toivotaan yleistyvän akateemisesti koulutettujen työllistymistä koskeviin tutkimuksiin ja selvityksiin laajemminkin.

Professiot ovat syntyneet ammattien ylempien kerrosten erikoistuesssa kapeiksi ja pitkää koulutusta edellyttäväksi asiantuntija-ammateiksi. Tätä erikoistumista on tapahtunut 1800-luvulta lähtien kytköksissä yhteiskunnalliseen työnjakoon. Perinteisiä professioammatteja ovat lakimiehen, lääkärin, papin ja upseerin ammatit. (Rinne & Jauhiainen 1988, 7, 23–24; Antikainen, Rinne & Koski 2006, 187; ks. myös Haapakorpi 1998a.) Siitä, mitkä ammatit ja millä kriteereillä määritellään professioammateiksi, on käyty keskustelua jo pitkään (Freidson 1983). Keskustelusta huolimatta selväpiirteistä professioammattien luokitusta on vaikea määritellä. Professionalismia voidaan pitää prosessina, jossa tapahtuu muutoksia, eivätkä professionaaliset ammattikategoriat pysy vakiintuneina.⁴⁹ (Haapakorpi 1998b.) Professioammatteihin on liitetty erilaisia määreitä. Professioita määrittää ensinnäkin korkea akateeminen koulutustaso. Professioammatteihin kouluttautuminen kestää pitkään ja koulutus tuottaa virallisesti määritellyt muodolliset kvalifikaatiot, joiden kautta profession harjoittajasta tulee pätevä profession harjoittaja. Professioammatit perustuvat tieteelliselle perustalle ja niihin liittyy kyseiselle professionille ominaisia erityiskvalifikaatioita; tietoja, taitoja ja valmiuksia. Professio itse valvoo omaa koulutustaan, koulutukseen rekrytointia sekä sen sisältöä. Tiedon omavaraisuus takaa professioille myös niiden autonomian. Professiota määrittää myös se, että niille nähdään kuuluvaksi yhteiskunnallisesti välttämättömien palvelutehtävien hoitaminen. Näiden tehtävien hoitamiseen liittyy suuri vastuu, korkea ammattietiikka sekä ”yleisen hyvän” palveleminen. Professioammattien määreinä on esitetty myös niiden omaa pitkälle kehittyneitä ja eristyneitä ammattikieltä, käsitejärjestelmää sekä professionharjoittajien organisoitumista järjestöiksi. (Rinne & Jauhiainen 1988, 7, 23–24; Antikainen, Rinne & Koski 2006, 187; Freidson 2001, 127; ks. myös Freidson 1983; Horobin 1984; Haapakorpi 1998a; Haapakorpi 1998b.)

Vanhojen perinteisten professioiden rinnalle on pyrkinyt niin sanottuja uusia professioita, joista voidaan puhua myös semiprofessioina. Viime vuosituhannen loppupuolella käytiin laajaa keskustelua uusien ammattiryhmien, kuten opettajien, insinöörien ja sosiaalityöntekijöiden, mahdollisuudesta vakiinnuttaa asemansa perinteisten professioiden rinnalle. Professioistatusta on perusteltu näiden ammattiryhmien pitkällä tiedepohjaisella koulutuksella. Halukkuus professioaseman saavuttamiseen liittyy ammattikunnan statuksen nostamiseen, ammattiin kytkeytyvään arvostukseen, valtaan ja tuloihin. (Antikainen, Rinne & Koski 2006, 186; Rinne & Jauhiainen 1988, 6; ks. myös Lapinaja & Heikkinen 2006.)

⁴⁹ Näin ollen myös ammatteja tutkivien tutkijoiden ammattiluokituksia voidaan pitää jossain määrin mielivaltaisina, koska täysin oikeita luokituksia ei ole olemassa. Luokituksia voidaan kuitenkin tehdä erilaisin perustein. (Haapakorpi 1998b.)

Työllistymisen näkökulmasta professionaaliset ammatit muodollisine koulutuskriteereineen tarjoavat monopoliaseman professionaalisen tutkinnon hankkineelle. Vain muodollisen pätevyyden hankkineet ovat kelpoisia professioammatteihin. Työmarkkina-asemien monopolit ovat mahdollisia, sillä ne ovat julkisen vallan tunnustamia. Valtio on näin olleen olennainen tekijä professioiden luojana ja ylläpitäjänä. Professioaloilla on selkeät omat ammatilliset erityisalueensa ja samoin myös näihin kiinnittyvät urapolut. (Haapakorpi 1998a; Freidson 2001, 61–82, 127–151, 198; ks myös Freidson 1983; Haapakorpi 1998b.) Myös työtehtävät ovat osin lakisääteisesti määritelty ja reviirit työtehtävissä rajattu jyrkästi muihin ryhmiin (Haapakorpi 1998b).

Generalistialoilta valmistuneilla ei ole monopoliasemaa mihinkään tiettyihin tehtäviin, vaan he voivat hakeutua moniin erilaisiin tehtäviin. Generalistien ammateilla voi nähdä olevan sisarammatteja, minkä vuoksi töitä voi hakea monipuolisesti (Haapakorpi 1998b). Kun professionaalisten alojen työtehtäviin haetaan tietyn akateemisen tutkinnon suorittaneita ja näin olleen muodollisen pätevyyden omaavia henkilöitä, niin generalistialojen työtehtäviin puolestaan edellytetään soveltuvaa korkeakoulututkintoa. Näin ollen tiettyyn työtehtävään voivat hakea erilaisilta aloilta ja erilaisista koulutuksista valmistuneet. Esimerkiksi sosiologit ja kasvatustieteilijät voivat pyrkiä samaan työtehtävään. Soveltuvan korkeakoulututkinnon lisäksi työllistymiseen vaikuttavat muun muassa hakijan työkokemus, sivuaineet ja muut kiinnostuksen kohteet. Koska generalistialoilla on useita työllistymismahdollisuuksia, on myös mahdollisten urapolkujen kirjo laajempi kuin professionaalisisilla aloilla.

Joidenkin yliopistokoulutuksien kohdalla jako generalistien koulutukseen tai spesifiin ammattiin valmistavaan koulutukseen on varsin selvä. Esimerkiksi perinteisiltä professioaloilta lääketieteen lisensiaateiksi ja oikeustieteen kandidaateiksi valmistuvilla yliopisto-opiskelijoilla on tutkintoa suorittaessaan selvillä lääkärin tai lakimiehen ammatti johon valmistua. Sen sijaan esimerkiksi sosiologiaa, kansatiedettä, kotimaista kirjallisuutta tai aikuiskasvatusta opiskelevilla on useita erilaisia työllistymisvaihtoehtoja. Kaikkien koulutusten kohdalla jako generalisteiksi tai ammattiin valmistuviksi ei ole yhtä selvä. Esimerkiksi kielten opiskelijoista osa valmistuu kielten opettajiksi, osa kielen kääntäjiksi tai tulkeiksi ja osa puolestaan generalisteiksi, joilla ei ole pedagogista pätevyyttä tai kielen kääntäjän koulutusta.

Myös Sainio (2008, 11) on todennut, että koulutusten jaottelu professio- ja generalistikoulutuksiin ei ole yksiselitteistä. Hän on tutkimuksessaan jaotellut professiokoulutuksiksi eläinlääketieteen, farmasian, hammaslääketieteen, kasvatustieteen (pl. yleinen kasvatustiede), lääketieteen, oikeustieteen, psykologian sekä

terveystieteen koulutusalat. Näiden lisäksi professiokoulutuksista valmistuneiksi on luettu arkkitehdit, sosiaalityötä pääaineenaan lukeneet sekä humanistiselta ja luonnontieteelliseltä alalta aineenopettajaksi valmistuneet. Koska kaikkien koulutuksien kohdalla jako generalistikoulutuksiin ja ammattiin valmistaviin koulutuksiin ei ole yksiselitteistä, on paikallaan tarkastella koulutuksia tästä näkökulmasta tarkemmin.

Eri koulutusaloille kuuluvilla koulutuksilla on yhteneväisiä koulutusosalalle tyyppillisiä piirteitä, mutta myös koulutuksia toisistaan erottelevia piirteitä. Kaikkien koulutuksien luokittelu tietyille koulutusosalalle ei ole yksiselitteistä, koska jotkut koulutukset paikantuvat eri koulutusalojen rajapintoihin tai ovat luonteeltaan monitieteellisiä.⁵⁰ Koulutusala antaa kuitenkin käyttökelpoiset raamit koulutuksien tarkasteluun, sillä toisten koulutusalojen on todettu olevan pääosin generalisteja kouluttavia aloja ja toisten koulutusalojen olevan lähinnä professioita kouluttavia aloja.

Sen lisäksi, että koulutusten sijoittaminen tietyille koulutusaloille ei ole yksiselitteistä, on koulutuksien tarkastelussa muitakin haasteita. Yhtenä haasteena on se, että yliopistojen koulutustarjonnassa tapahtuu aika ajoin muutoksia. Uusia koulutuksia perustetaan, toisia lakkautetaan tai uudistetaan. Suomalaisia yliopistotutkintoja uudistettiin viimeksi voimallisemmin syksyn 2005 tutkinnonuudistuksen yhteydessä. Tutkinnonuudistus oli osa niin sanottua Bolognan prosessia, joka tähtää eurooppalaisen korkeakoulutusalueen luomiseen vuoteen 2010 mennessä. Bolognan prosessin keskeisenä tavoitteena on parantaa eri maiden tutkintojen kansainvälistä vertailtavuutta sekä lisätä opiskelijoiden kansainvälistä liikkuvuutta ja kansainvälisiä opiskelumahdollisuuksia. Tutkinnonuudistuksella tavoitellaan myös tutkintoaikojen lyhenemistä ja uudistuksen yhteydessä tutkinnoista on tullut pääosin kaksiportaisia. (OPM/Tutkinnonuudistus Suomessa 2007.)

Tuoreimpiin koulutustietoihin pääsee käsiksi Opetushallituksen internet-sivujen kautta. Opetushallitus muun muassa julkaisee Yliopistojen valintaopasta, jossa on esiteltynä kaikkien yliopistojen koulutukset, niiden kuvaukset sekä informaatiota siitä, mihin eri koulutuksista valmistuneet sijoittuvat. Tästä syystä Yliopistojen valintaopas on hyvä lähde yksittäisten koulutusten tarkasteluun. Tarkastelen valintaopasta, jossa esitellään vuoden 2007 koulutustarjonta. Rajaan tarkastelun suomenkielisten monialayliopistojen ylempään korkeakoulututkintoon johtaviin koulutuksiin (pl. erilliset maisteriohjelmat). Rajaan tarkastelun ulko-

⁵⁰ Lisäksi joitakin koulutuksia annetaan eri yliopistoissa eri tiedekunnissa, mikä hankaloittaa ala-kohtaista tarkastelua. Esimerkiksi musiikkikasvatusta voi opiskella Jyväskylän yliopiston humanistisessa tiedekunnassa tai Oulun yliopiston kasvatustieteellisessä tiedekunnassa (Yliopistojen valintaopas 2007).

puolelle kauppatieteiden, teknillisten tieteiden, maa- ja metsätaloustieteiden sekä taiteiden alojen koulutukset. Näiden alojen koulutukset ovat selvästi ammattisuuntautuneempia, kuin perinteiset monialayliopistojen koulutukset. Koulutuksissa painottuvat erilaiset ammattikäytännöt, joita opiskelijat tarvitsevat sitten, kun he valmistuttuaan siirtyvät työelämään. (ks. esim. Kettunen 1984.) Esimerkiksi kauppatieteet syntyivät kiinnostuksesta paneutua liiketoiminnan käytäntöihin ja kauppatieteen opetuksessa keskitytään liikeyritysten toimintaan. Teknilliset tieteet pitävät puolestaan sisällään luonnontieteellistä tietoa ja insinööriosaaamista. Teknillinen tieto määräytyy aina suhteessa tutkittavaan kohteeseen ja teknologian käyttötarkoitukseen. Maa- ja metsätaloustieteet ovat kehittyneet maatalouselinkeinon ja metsänhoidon käytännöllisistä tarpeista. Sittemmin ne ovat monipuolistuneet tarkastelemaan myös elintarvikkeita ja ympäristöä. Taidealojen koulutukset puolestaan keskittyvät kouluttamaan eri taidealojen ammattilaisia. (ks. esim. Suomen tieteen historia 2 2000; Suomen tieteen historia 3 2000; Yliopistojen valintaopas 2007.)

Tarkastelen monialayliopistojen koulutuksia aloittain jaotteleamalla koulutukset ammattiin valmistaviin koulutuksiin sekä generalistien koulutuksiin. Teen myös ammattiin valmistavien ja generalistien koulutuksien määrällistä vertailua siltä osin kuin se on mahdollista. Tilastokeskuksen tilastoista löytyy useampien koulutuksien osalta tutkinnon suorittaneiden määrät koulutuksittain. Kyseisissä tilastokeskuksen tilastoissa ei kuitenkaan ole tilastoitu aineenopettajiksi valmistuneita. Aineenopettajiksi valmistuvat ovat kouluttautuneet opettajan ammattiin ja tämän vuoksi aineenopettajiksi valmistuvien määrä on hyvä tietää. Leena Lehtimäki (2004) on tehnyt viimeisimmän tutkinnonuudistuksen yhteydessä selvityksen, jossa on selvitetty aineenopettajien koulutuksen järjestämistä, aloituspaikkoja ja suoritettuja tutkintoja. Sekä Tilastokeskuksen (Koulutus 2004:3) että Lehtimäen (2004) tilastot koskevat vuoden 2003 tutkintoja, joten muun muassa näitä vertaamalla voi arvioida ammattiin valmistuvien maisterien ja generalistien määriä. Määrälliseen tarkasteluun liittyy monia epävarmuustekijöitä, sillä käyttämäni tilastot eivät ole niin yksityiskohtaisia kuin mitä täsmällinen tarkastelu edellyttäisi. Pyrin kuitenkin tällä tarkastelulla kuvaamaan sitä, miten suuri osa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista on generalisteja.⁵¹

⁵¹ Tilastoja etsiessäni olen törmännyt muutamiin haasteisiin. Tilastot ilmestyvät luonnollisestikin pienellä aikaviiveellä, joten niillä harvemmin pääsee käsiksi nykyhetkeen. Lisäksi tilastointitapa vaikuttaa siihen, mitä tilastoista löytyy. Kaikkiin tutkimuskysymyksiin tilastot eivät anna yksiselitteisiä vastauksia ja tämän vuoksi tilastoja pitää myös yhdistellä, eikä se välttämättä ole ongelmantonta.

Humanistinen ala

Humanistisella tieteenalalla on pitkät perinteet ja sitä on pidetty intellektuaalisena alana, koska se tarkastelee esimerkiksi ihmisten uskomuksia, ajattelua ja tapoja. Humanistisella tieteenalalla tarkastellaan filosofian, historian, kulttuurin, taiteen, kielten ja teologian kysymyksiä. (Tommila & Korppi-Tommola 2006, 167.)

Filosofia syntyi antiikin Kreikassa. Filosofit loivat perustan tieteelliselle ajattelulle irtautuessaan perinteisistä myyteistä sekä uskonnoista ja korostaessaan järkipäristä perusteita esittävää argumentaatiota. Tutkimusalana filosofia on säilyttänyt kiinteän suhteen länsimaiden historialliseen sivistysperintöön. Teologialla on pitkät perinteet ja se kuuluu keskiajalta periytyneen tiedekuntajaon mukaan yhdessä lääketieteen ja oikeustieteen kanssa käytännöllisiin tieteisiin. Historia-tutkimus puolestaan on aikaan, paikkaan ja miljööseen sidonnaista keskustelua, vuorovaikusta tai tilintekoa menneen ajan kanssa. Koska nykyhetki muuttuu jatkuvasti menneeksi ajaksi, johtaa tämä siihen, että jokaisella sukupolvella ja aikakaudella on tarve kirjoittaa historia uudelleen. Historia luetaan usein kansallisiin tieteisiin ja sitä pidetään yhtenä kansallisen identiteetin rakennuspuuna. Kulttuurin tutkimuksen piiriin kuuluu useita kansallisia tieteitä, kuten folkloristiikka, kansatiede ja kotimainen kirjallisuus. Kansalliset tieteet käyttävät lähteinään Suomessa kerättyä, konservoitua ja kirjoittamatonta perinnetietoa sekä arkistomateriaalia. Humanististen tieteiden joukossa kielitiede on varsin monialainen ja heterogeeninen. Kielitieteissä tutkitaan erilaisia kieliä erilaisista näkökulmista. Tutkimus voi kohdistua esimerkiksi kielen rakenteeseen, kielen käyttöön, kielen historiaan tai fonetiikkaan. Kielitieteisiin kuuluva logopedia on lähellä lääketiedettä. Taiteentutkimus puolestaan kattaa eri taiteenalojen historian, teorian, tulkinnan ja arvottamisen sekä taiteiden vertailun ja niiden yhteiset teoreettiset kysymykset. Taiteidentutkimuksen voi katsoa syntyneen 1700-luvun puolivälissä. Taiteiden tutkimukseen kuuluvat esimerkiksi kirjallisuus, musiikki, teatteri sekä taidehistoria ja niin korkeakulttuuri kuin populaarikulttuurikin. (Suomen tieteen historia 2 2000, 18, 64–65, 140, 174, 225–226, 296.)

Humanistisen alan ylempi korkeakoulututkinto on nykyään filosofian maisterin tutkinto. Monet humanistisen alan koulutukset ovat generalistikoulutuksia, mutta humanisteista suuri osa valmistuu myös opettajiksi (liite 1). Humanistisella alla on mahdollista opiskella monia erilaisia kieliä ja näiden kielialueiden kulttuureja. Monet kieliä opiskelevat suorittavat opinnoissaan opettajan pedagogiset opinnot ja saavat näin pätevyuden opettajan virkaan.⁵² Esimerkiksi suurin osa

⁵² Vuonna 2007 Jyväskylän yliopistoon saattoi hakea suoraan englannin, ranskan, ruotsin, saksan, venäjän ja äidinkielen opettajan koulutuksiin. Myös Oulun ja Helsingin yliopistoissa oli haku suoraan englannin opettajan koulutukseen. (Yliopistojen valintaopas 2007.)

Oulun yliopiston saamen kielen opiskelijoista valmistuu saamen kielen opettajiksi ja yli puolet Helsingin yliopiston germaanisen filologian pääaineopiskelijoista toimii valmistuttuaan peruskoulujen, lukioiden ja muiden keskiasteen oppilaitosten sekä aikuisoppilaitosten opettajina. Kääntämisen ja tulkkauksen koulutukset eri kielissä kouluttavat ensisijaisesti kääntäjän ja tulkin ammatteihin. Kieliä opiskelleilla on myös muita sijoittumismahdollisuuksia opetuksen ja kielen kääntämisen lisäksi. Esimerkiksi ranskaa pääaineenaan opiskellut voi työskennellä muun muassa viestintä- ja matkailualoilla sekä liike-elämän parissa, kansainvälisissä asiantuntijatehtävissä ja tutkijana. (Yliopistojen valintaopas 2007; HY/Humanistinen tdk/Oppiaineet 2003–2004.)

Historia-aineita pääaineenaan opiskelleet voivat työskennellä esimerkiksi tutkijoina, museoalalla ja arkistoissa, tiedotus­alalla, järjestöjen, julkisen hallinnon ja kulttuurielämän palveluksessa sekä historian aineenopettajina. Historiatieteistä voi päte­vöityä museotyöhön opiskelemalla museologiaa. Museologia soveltuu hyvin myös arkeologian, kansatieteen ja taidehistorian pääaineopiskelijoille. Logopedia puolestaan antaa päte­vyyden toimia laillistettuna puheterapeuttina. Musiikkikasvatus päte­vöittää peruskoulun ja lukion musiikinopettajan virkoihin sekä muun muassa vapaan sivistystyön opetustehtäviin. (Yliopistojen valintaopas 2007; HY/Humanistinen tdk/Oppiaineet 2003–2004.)

Kulttuureihin perehdytään esimerkiksi folkloristiikassa, kansatieteessä ja kulttuuriantropologiassa. Nämä opinnot antavat valmiuksia toimia monissa erilaisissa tehtävissä. Esimerkiksi folkloristeja on sijoittunut tiedotusvälineiden palvelukseen, kustantamoihin, erilaisiin tutkimus- ja opetustehtäviin, kunnallisiin ja järjestöllisiin kulttuuritehtäviin sekä yritysten tiedotustehtäviin. Uskontotieteestä valmistuneet voivat työskennellä kulttuurien tuntemusta vaativissa tehtävissä esimerkiksi kansainvälisissä järjestöissä, kehitysyhteistyötehtävissä, yhteiskunnallisten instituutioiden ja kirkon maahanmuuttajatyössä, tiedotusvälineiden palveluksessa, tutkijoina ja asiantuntijoina sekä opetus- ja kulttuurihallinnon viroissa. Vaasan yliopistosta löytyy erikseen teologinen tiedekunta ja teologisen alan ylempi korkeakoulututkinto on teologian maisteri. Teologiselta alalta osa valmistuu evankelis-luterilaisen kirkon pappisvirkaan, osa uskonnon opettajiksi ja osa teologisen alan asiantuntijatehtäviin.⁵³ (Yliopistojen valintaopas 2007; HY/Humanistinen tdk/Oppiaineet 2003–2004; Seitsalo 2007; ks. myös Lönnqvist 1984; Virtanen 1984.)

Tilastokeskuksen (Koulutus 2004:3, 145) mukaan vuonna 2003 humanistisen alan ylempiä korkeakoulututkintoja suoritettiin 1910 (taulukko 3). Näistä tutkin-

⁵³ Uskontotieteen osalta on korostettu sitä, että koulutuksesta valmistuneilla on laajat sijoittumismahdollisuudet, mutta varhaisemmassa kirjallisuudessa on esitetty, että teologiset opinnot tähtäävät suuressa määrin ammattiin (ks. Parvio 1984).

TAULUKKO 3. Vuonna 2003 humanistisella alalla suoritettut ylemmät korkeakoulututkinnot ja tutkinnon sisällä suoritettut pedagogiset opinnot

	Tutkintojen määrät	Generalistien tutkinnot	Ammattiin valmistavat tutkinnot
Kääntämisen ja tulkkauksen tutkinnot (Koulutus 2004:3)	145		145
Teologian maisterin tutkinnot (Koulutus 2004:3)	147	n. ½ 73	n. ½ 74
Tutkinnon sisällä suoritettut pedagogiset opinnot (Lehtimäki 2004)	580		580
Humanistisen alan tutkinnot yhteensä (Koulutus 2004:3)	1910	1111 (58 %)	799 (42 %)

noista kääntämisen ja tulkkauksen koulutuksista suoritettuja tutkintoja oli 145. Opettajan pedagogisia opintoja tutkintoon sisältyvinä suoritettiin vuonna 2003 Helsingin, Joensuun, Jyväskylän, Oulun, Tampereen ja Turun yliopistoissa yhteensä 580 (Lehtimäki 2004). Mikäli kääntämisestä ja tulkkauksesta valmistuneet sekä pedagogiset opinnot tutkinnon sisällä suorittaneet lasketaan yhteen, on ammattiin valmistavia tutkintoja suoritettu yhteensä 725. Lisäksi teologian maistereista noin puolet hakeutuu valmistuttuaan pappisvirkaan (TS 5.7.2007), joten ammattiin valmistavia tutkintojen määräksi voidaan laskea 799. Näin ollen voi arvioida, että humanistiselta alalta vuonna 2003 valmistui ammattiin reilu kolmannes.⁵⁴ Suurin osa ammattiin valmistavista tutkinnoista oli opettajan tutkintoja. Generalisteiksi valmistui humanistiselta alalta puolestaan noin 60 % ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista.⁵⁵

⁵⁴ Vaikka Tilastokeskuksen (Koulutus 2004:3) tilasto listaa tutkinnot aloittain ja koulutuksittain, ei siitä löydy kaikkia mahdollisia koulutuksia, kuten esimerkiksi logopedian koulutusta. Lehtimäen (2004) muistiossa puolestaan historian ja yhteiskuntaopin aineenopettajakoulutukset on laskettu samaan tunnuslukuun. Lisäksi Oulun yliopiston vieraiden kielten sekä historian ja yhteiskuntaopin pedagogiset opinnot suorittaneisiin on laskettu sekä opettajan pedagogiset opinnot tutkinnon sisällä suorittaneet että pedagogiset opinnot erillisinä opintoina suorittaneet.

⁵⁵ Humanistisen koulutuksen saaneiden ennakoitaan lähitulevaisuudessa sijoittuvan suhteellisen moniin tehtäviin, joista suuri osa on opetus- ja kasvatustyötä (44 %), muuta asiantuntijatyötä (19 %) sekä tiedotus- ja viestintätyötä (12 %). Näissä tehtävissä työllisten määrän ennakoitaan kasvavan keskimääräistä enemmän vuosina 2001–2015. (Hanhijoki, Kantola, Karikorpi, Katajisto, Kimari & Savioja 2004, 155.)

Kasvatustieteellinen ala

Kasvatustieteen voidaan tieteenalana nähdä sijoittuvan humanististen tieteiden ja yhteiskuntatieteiden välimaastoon tai käyttäytymistieteisiin (Jussila 1984; Tommila & Korppi-Tommola 2006, 211). Kasvatuksen ja opetuksen kysymysten voi nähdä kiinnostaneen ihmisiä aina siitä lähtien, kun ihmiset ovat asuneet järjestäytyneissä yhteisöissä (Ahonen 2006). Suomessa kasvatustiede itsenäistyi omaksi tietekseen 1800-luvulla. Sen ydinalueeksi tuli kansalaisyhteiskunnan myötä laajenevan koulutuksen tutkiminen. Kasvatustiede nojasi aluksi filosofiaan ja psykologiaan. Yhteiskunnallinen näkökulma vahvistui myöhemmin. (Suomen tieteen historia 2 2000, 396.)

Nykyään kasvatustieteellisen alan ylempi korkeakoulututkinto on kasvatustieteen maisterin tutkinto. Kasvatustieteellisen alan opiskelijoista suurin osa valmistuu luokanopettajan ammattiin (liite 2). Luokanopettajien lisäksi valmistutaan myös erityisopettajiksi, käsityönopettajiksi, kotitalousopettajiksi ja joistakin yliopistoista musiikin tai matematiikan opettajiksi.⁵⁶ Opettajakoulutuksien lisäksi ammattisuuntautuneita koulutuksia ovat oppilaanohjaajaksi ja opinto-ohjaajaksi valmistavat koulutukset. Generalisteja puolestaan valmistuu muun muassa aikuiskasvatustieteen, kasvatustieteen, erityispedagogiikan sekä varhaiskasvatuksen koulutuksista. Nämä koulutukset antavat yleisiä valmiuksia toimia esimerkiksi erilaisissa suunnittelu-, hallinto- ja tutkimustehtävissä.⁵⁷ (Yliopistojen valintaopas 2007.)

Kaikista vuonna 2003 suoritetuista kasvatustieteellisen alan tutkinnoista erilaisia opettajan tutkintoja oli noin 70 % (taulukko 4). Eniten valmistui luokanopettajia. Vuonna 2003 luokanopettajia valmistui 921. Kasvatustieteelliseltä alalta suoritetuista tutkinnoista noin 30 % (450 tutkintoa) oli generalistien tutkintoja. Näistä generalistien tutkinnoista valtaosa suoritettiin kasvatustieteen pääaineesta.⁵⁸ (ks. Koulutus 2004:3, 144.)

⁵⁶ Tampereen yliopistossa voidaan matematiikan aineenopettajankoulutuksesta valmistua kasvatustieteen maisteriksi. Yleensä matematiikan opettajat opiskelevat matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa ja saavat filosofian maisterin tutkinnon.

⁵⁷ Osa kasvatustieteen generalistikoulutuksissa olevista voi hakeutua aikuiskoulutuksen pedagogisiin opintoihin ja suuntautua aikuiskoulutukseen. Lehtimäen (2004) muistion mukaan vuonna 2003 aikuiskoulutuksen pedagogisia opintoja suoritettiin eri koulutusaloilta yhteensä 198. Suorituksia ei kuitenkaan ole eroteltu aloittain, joten niitä ei saa tässä yhteydessä kytkettyä alakohdaiseen tarkasteluun.

⁵⁸ Kasvatustieteellisen koulutuksen saaneiden ennakoidaan lähitulevaisuudessa sijoittuvan suurelta osin opetus- ja kasvatustyöhön (81 %) sekä sosiaali- ja vapaa-aika-alan työhön (13 %) Näiden ammattiryhmien töiden ennakoidaan vuoteen 2015 mennessä kasvavan keskimääräistä enemmän. (Hanhijoki, Kantola, Karikorpi, Katajisto, Kimari & Savioja 2004, 155.)

TAULUKKO 4. Vuonna 2003 suoritettut kasvatustieteellisen alan ylemmät korkeakoulu-
tutkinnot (Koulutus 2004:3.)

	Tutkintojen määrät	Generalistien tutkinnot	Ammattiin valmistavat tutkinnot
Luokanopettajan tutkinnot	921		921
Eriyispedagogiikan opettajan tutkinnot	73		73
Kotitalouden, tekstiilityön, teknisen työn ja musiikin opettajien tutkinnot	166		166
Peruskoulun ja lukion opinto-ohjaajien tutkinnot	11		11
Kasvatustieteen, aikuiskasvatustieteen, eriyispedagogiikan ja varhaiskasvatuksen tutkinnot	450	450	
Kasvatustieteellisen alan tutkinnot yhteensä	1621	450 (28 %)	1171 (72 %)

Luonnontieteellinen ala

Luonnontieteelliseltä alalta löytyy matemaattisia tieteitä, fysikaalisia tieteitä, biologisia tieteitä, kemiaa, maantiedettä ja geologiaa. Matemaattiset tieteet perustuvat abstraktiin matematiikkaan, jota voidaan kuvata universaalisenä kielenä. Tilastotiedettä ja tietojenkäsittelytiedettä voidaan pitää puhtaan matematiikan sovelluksina. Fysiikka on tiede, joka tarkastelee luonnon ilmiöitä, etsii niiden lainalaisuuksia ja luo ennustemalleja. Koska fysiikka tutkii luonnonilmiöitä ja niiden lainalaisuuksia, se on perustana monille muille tieteille, kuten tähtitieteelle ja teknisille tieteille. Kemia on oppi alkuaineista, niiden yhdisteistä ja näiden välisistä reaktioista. Koska sekä elollinen että eloton luonto koostuu kemiallisista yhdisteistä, on kemian merkitys suuri myös muille tieteille. Biologia puolestaan tutkii laajalti elämän ilmiöitä. Tutkimuksen kohteena voivat olla esimerkiksi kasvit, eläimet, solut tai perinnöllisyys. Biologiaa hyödynnetään esimerkiksi tuotannon ja terveyden palveluksessa. Geologia tutkii maapallon, erityisesti sen kuoriosan, rakennetta, koostumusta ja kehitystä. Tutkimuskohteina ovat esimerkiksi kivilajit, kallioperä, tulivuoren purkaukset, maanjäristykset, lähteet, mineraalit ja fossiilit. Maantiede tarkastelee maapalloa ja sen alueita ihmisen ympäristönä ja sijoittuu tutkimuksen kentässä luonnontieteiden ja yhteiskuntatieteiden välimaastoon. Maantiede on vanhastaan jaettu yleismaantieteeseen sekä aluemaantieteeseen. Nämä voidaan edelleen jakaa pienempiin osa-alueisiin, kuten esimerkiksi

kulttuurimaantieteeseen sekä kehitysmaantieteeseen. (Suomen tieteen historia 3 2000; 18, 67–76, 81–82, 154, 191–193, 268–269, 306.)

Luonnontieteellisellä alalla ylempi korkeakoulututkinto on filosofian maisterin tutkinto. Luonnontieteellisen alan opetusta järjestetään useissa yliopistoissa ja useissa eri tiedekunnissa, esimerkiksi matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa, informaatioteknologian ja kauppatieteiden tiedekunnassa sekä biotieteiden tiedekunnassa. Lisäksi esimerkiksi tilastotiedettä opiskellaan Turun yliopistossa yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa. Luonnontieteitä opiskelevista osa valmistuu opettajiksi ja osa generalisteiksi muun muassa tutkimus, tuotekehitys ja asiantuntijatehtäviin (liite 3). Esimerkiksi kemistit sijoittuvat korkeakouluihin, tutkimuslaitoksiin, teollisuuteen, hallintotehtäviin tai kaupan alalle. Tietojenkäsittelytieteen koulutuksesta valmistuvat sijoittuvat puolestaan asiantuntijoiksi liike-elämän ja hallinnon atk-tehtäviin, alan kehitystehtäviin sekä opetukseen ja tutkimukseen. (Yliopistojen valintaopas 2007.)

Tilastokeskuksen (Koulutus 2004:3, 149) mukaan vuonna 2003 suoritettiin 1480 luonnontieteellisen alan ylempää korkeakoulututkintoa (taulukko 5). Lehtimäen (2004) mukaan kyseisenä vuonna biologian, fysiikan, maantieteen, matematiikan, kemian ja tietotekniikan koulutuksista (Helsinki, Joensuu, Jyväskylä, Oulu, Tampere ja Turku) suoritettiin tutkintoon kuuluvana 253 pedagogiset opinnot.⁵⁹ Näin ollen aineenopettajiksi valmistui noin viidennes luonnontieteellisen alan ylempään korkeakoulututkinnon hankkineista.⁶⁰ Vuonna 2003 noin 80 % luonnontieteelliseltä alalta valmistuneista valmistui generalisteiksi.

TAULUKKO 5. Vuonna 2003 suoritettavat matemaattis-luonnontieteellisen alan ylempät korkeakoulututkinnot sekä tutkinnon sisällä suoritettavat pedagogiset opinnot

	Tutkintojen määrät	Generalistien tutkinnot	Ammattiin valmistavat tutkinnot
Tutkinnon sisällä suoritettavat pedagogiset opinnot (Lehtimäki 2004)	253		253
Matemaattis-luonnontieteellisen alan tutkinnot yhteensä (Koulutus 2004:3)	1480	1227 (83 %)	253 (17 %)

⁵⁹ Oulun yliopiston biologian, maantieteen ja matematiikan osalta pedagogisten opintojen suorittaneisiin kuuluvat sekä tutkinnon sisällä että erillisinä opintoina opettajan pedagogiset opinnot suorittaneet (Lehtimäki 2004).

⁶⁰ Hänninen (1984) on todennut, että luonnontieteilijöistä lähes puolet valmistuu opettajiksi.

Lääke- ja terveystieteellinen ala

Lääketiede on terveyden ylläpitämiseen ja palauttamiseen sekä sairauksien ehkäisemiseen ja hoitoon kohdistuva tiede. Lääketieteen ala on ollut tunnettua jo antiikin ajoista lähtien, mutta useampien lääketieteen erikoisalojen tieteenratkaisu on varsin lyhyt. 1800-luvulla lääketieteen perusteet uusiutuivat antiikin peruja olleen lääketaidon muuttuessa luonnontieteisiin perustuvaksi lääketieteeksi. (Suomen tieteen historia 3 2000, 501–502.)

Lääke- ja terveystieteen alojen ylempiä korkeakoulututkintoja ovat tällä hetkellä eläinlääketieteen, hammaslääketieteen ja lääketieteen lisensiaatti, proviisori sekä terveystieteiden maisteri. Lääke- ja terveystieteellisellä alalla on lähinnä ammattiin tähtäävää koulutusta (liite 4). Eläinlääketieteen, lääketieteen ja hammaslääketieteen lisensiaatin tutkinnot sekä proviisorin koulutus tähtäävät laillistettuun ammattiin. Kuopion yliopiston ravitsemustieteestä voi puolestaan valmistua laillistetuksi ravitsemusterapeutiksi. Hoitotieteestä ja radiografiasta voi pätevytyä ylihoitajaksi, johtavaksi hoitajaksi tai osastonhoitajaksi. (Yliopistojen valintaopas 2007.)

Terveystieteiden/hoitotieteiden alalta valmistutaan myös opettajiksi. Esimerkiksi terveystieteiden koulutuksen suorittaneet ovat sijoittuneet opettajiksi terveydenhuolto-oppilaitoksiin ja terveystiedon opettajankoulutuksen suorittaneet koulujen terveystiedon opettajiksi. Vaikka lääke- ja terveystieteestä valmistutaan moniin ammatteihin, valmistuu aloilta myös generalisteja. Esimerkiksi fysioterapiaa opiskelleet toimivat fysioterapian asiantuntemusta edellyttävissä tutkimus-, kehitys- ja johtotehtävissä kuntoutuksen ja terveydenhuollon alalla sekä tutkimuslaitosten, järjestöjen ja yksityisen terveydenhuollon palveluksessa. (Yliopistojen valintaopas 2007.) Tilastokeskuksen (Koulutus 2004:3, 151) mukaan vuonna 2003 lääketieteen alalta suoritettiin ylempiä korkeakoulututkintoja 1539. Tutkinnoista reilusti yli puolet oli lääketieteen lisensiaatin tai erikoislääkärin tutkintoja. Terveystieteen maisterin tutkintoja oli noin viidesosa. Lääke- ja terveystieteellisiltä aloilta generalisteiksi valmistuvien määrää on hankala arvioida. Oletettavasti generalisteja valmistuu varsin vähän.

Yhteiskuntatieteellinen ala

Yhteiskunnallisia ilmiöitä samoin kuin yksilön ja yhteiskunnan suhteita on pohdittu ihmiskunnan koko tunnetun historian ajan. Myös yhteiskuntatieteen tieteellinen historia ulottuu pitkälle, aina antiikin Kreikan filosofeihin. Systemaattisen yhteiskuntatieteen kehittyminen alkoi kuitenkin vasta eurooppalaisten yh-

teiskuntien teollistumisen sekä demokraattisen vallankumouksen myötä. Suomessa alettiin analysoida tieteellisesti yhteiskunnallisia ja inhimillisiä suhteita 1800-luvun jälkipuoliskolla. 1800-luvulla syntyi myös yhteiskuntatieteiden perustava kolmijako taloustieteeseen, valtio-oppiin ja sosiologiaan. (Suomen tieteen historia 2 2000, 476–477.)

Psykologia erottui itsenäiseksi tieteenä 1800-luvun loppupuolella, vaikka psykologian alaan liittyviä kysymyksiä oli pohdittu jo paljon tätä aiemmin. Psykologia tutkii yleensä ihmisten toimintaa sekä sen määrääytymistä ja kehitystä. Laajalti käsitettynä psykologiassa tutkitaan myös eläinten käyttäytymistä. Psykologian voi nähdä sijoittuvan luonnontieteiden, yhteiskuntatieteiden ja humanististen tieteiden välille siten, että se hyödyntää näitä eri tieteenaloja. Psykologia on myös yhteydessä menetelmätieteisiin, lääketieteisiin ja teknisiin tieteisiin. (Suomen tieteen historia 2 2000, 439.)

Oikeustiede on yhteiskuntatiede, joka tutkii yhteiskunnan järjestystä ja arvoja. Oikeustieteen käytännöllisenä tehtävänä on tuottaa lainlaatijoille ja -soveltajille aineistoa heidän työtään varten. Oikeustieteen taustalla ovat ne arvot ja tavoitteet, joita oikeudellisella säätelyllä pyritään edistämään. Oikeustieteellä on normatiivinen luonne, joka erottaa sen esimerkiksi oikeuteen kohdistuvasta yhteiskuntatieteellisestä, sosiologisesta tai politologisesta tutkimuksesta. 1900-luvulla oikeustieteelle oli leimallista sen eriytyminen erityisaloiksi. (Suomen tieteen historia 2 2000, 612–613.)

Yhteiskuntatieteellisen alan ylempiä korkeakoulututkintoja ovat valtiotieteiden maisterin, yhteiskuntatieteiden maisterin, hallintotieteen maisterin, psykologian maisterin ja oikeustieteen maisterin tutkinnot. Suurin osa yhteiskuntatieteelliseltä alalta valmistuneista valmistuu generalisteiksi (liite 5). Ammattiin valmistavia koulutuksia ovat psykologian, sosiaalityön ja oikeustieteen koulutukset. Lisäksi osa yhteiskuntatieteellisen alan opiskelijoista suorittaa opettajan pedagogiset opinnot ja hakeutuu opetustehtäviin. Sosiaalityö antaa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuslain mukaisen ammatillisen pätevyyden sosiaalityön virkoihin. Psykologin maisterin tutkinto tähtää psykologin lailistetun ammattinimikkeen käyttöön sekä psykologin ammatin harjoittamiseen. Soveltava psykologia Lapin yliopistossa puolestaan kouluttaa hallintotieteen maisteriksi ja koulutus antaa valmiuksia toimia ihmisten, henkilöstön ja organisaatioiden johtajana. Oikeustieteellinen tutkinto on kelpoisuusvaatimuksena useisiin oikeushallinnon ja eräisiin hallinnon alan virkoihin. Oikeustieteellinen tutkinto soveltuu myös erilaisiin oikeuslaitoksen, hallinnon ja elinkeinoelämän tehtäviin, vaikka niissä ei edellytetä oikeustieteellistä tutkintoa virkatutkintona. (Yliopistojen valintaopas 2007.)

Yhteiskuntatieteelliseltä alalta generalisteiksi valmistuvilla on monia sijoittumismahdollisuuksia⁶¹. Esimerkiksi hallintotieteessä annetaan valmiuksia ja tietoja, jotka soveltuvat sekä julkisen sektorin että esimerkiksi järjestöjen hallinnollisissa tehtävissä toimiville. Sosiologi voi toimia muun muassa tutkimus-, suunnittelu-, opetus- ja tiedotustehtävissä julkisella sektorilla, järjestöissä ja elinkeinoelämässä. Valtio-oppia opiskelleet sijoittuvat valtion ja kuntien hallinnon lisäksi monenlaisiin ammatteihin, kuten tutkimukseen, eri medioiden ja tiedotuksen aloille, aikuiskoulutukseen ja -kasvatukseen, kulttuurilaitosten sekä kansallisten ja kansainvälisten järjestöjen tehtäviin sekä yksityisiin yrityksiin erilaisiin analyytikon tai sisällöntuottajan tehtäviin. (Yliopistojen valintaopas 2007.)

Tilastokeskuksen (Koulutus 2004:3, 147) mukaan vuonna 2003 yhteiskuntatieteelliseltä alalta suoritettiin 1831 ylempää korkeakoulututkintoa (taulukko 6). Näistä noin 60 % oli generalistien tutkintoja. Tosin tilastokeskus on tilastoinut kaikki sosiaalitieteet yhteensä, joten ammattiin valmistavan sosiaalityön pääaineesta valmistuneiden määrä ei tilastosta selviä. Ammattiin tähtäävien ja generalistien tutkintojen määrien vertailua haittaa myös se, että yhteiskuntatieteellisellä alalla suoritettujen opettajan pedagogisten opintojen määrä ei ole tiedossa.

TAULUKKO 6. Vuonna 2003 suoritettujen yhteiskuntatieteellisen alan ylempien korkeakoulututkinnot jaoteltuna ammattiin valmistaviin ja generalistien tutkintoihin (Koulutus 2004:3.)

	Tutkintojen määrät	Generalistien tutkinnot	Ammattiin valmistavat tutkinnot
Psykologian maisterin tutkinnot	179		179
Oikeustieteen kandidaatin tutkinnot	442		442
Yhteiskunnallisen alan tutkinnot yhteensä	1831	1210 (66 %)	621 (34 %)

⁶¹ Yhteiskuntatieteellisestä koulutuksesta ennakoitaan lähitulevaisuudessa sijoittumisen kohdistuvan asiantuntijatyöhön, esimerkiksi julkiseen hallintoon (26 %), sosiaali- ja vapaa-aika-alan työhön (22 %), tiedotus- ja viestintätyöhön (15 %) sekä julkisen ja yksityisen sektorin johtotyöhön (12 %). Kaikkien näiden ammattiryhmien työllisten määrän ennakoitaan lisääntyvän vuoteen 2015 mennessä. (Hanhijoki, Kantola, Karikorpi, Katajisto, Kimari & Savioja 2004, 151.)

Muut monialayliopistojen alat

Liikuntatiede on varsin nuori tieteenala. Liikuntatieteet määritellään tutkimus- alaksi, joka kohdistuu liikuntaan. Tyypillistä liikuntatieteelle on sen monitieteisyys, koska liikuntaa voidaan tarkastella niin biologisesta, psykologisesta kuin yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta. (Telama 1984.) Liikuntatieteitä opiskellaan Jyväskylän yliopistossa. Jyväskylän yliopiston liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnasta valmistuu liikuntatieteiden maistereita. Liikuntatieteen maistereista osa valmistuu liikunnan opettajiksi ja osa generalisteiksi. Esimerkiksi biomekaniikan koulutuksen suorittaneet ovat sijoittuneet muun muassa urheilujärjestöjen valmennustehtäviin, tutkijoiksi, kuntoutuslaitoksiin ja testausasemien johtotehtäviin. (Yliopistojen valintaopas 2007; liite 6; taulukko 7.)

Kognitiotieteen ylempi korkeakoulututkinto on filosofian maisterin tutkinto. Kognitiotieteestä valmistuneiden mahdollisia toimenkuvia ovat esimerkiksi tutkimus-, koulutus-, konsultointi- ja suunnittelutehtävät. (Yliopistojen valintaopas 2007; liite 6.)

TAULUKKO 7. Vuonna 2003 suoritettut muut tutkinnot

Liikuntatieteen maisterin tutkinnot (Koulutus 2004:3)	79
Liikunnan opettajien tutkinnot (Lehtimäki 2004)	53

Vaikka generalistien ja ammattiin valmistavien koulutuksien määrällistä osuutta on hankala laskea, niin näyttää siltä, että monialayliopistojen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista suurempi osa on generalisteja kuin ammattiin valmistuvia maistereita. Selkeimmin ammattisuuntautuneita aloja ovat lääke- ja terveystieteellinen ala sekä kasvatustieteellinen ala ja oikeustiede. Generalisteja taas valmistuu eniten luonnontieteelliseltä, humanistiselta sekä yhteiskuntatieteelliseltä alalta. Perinteisinä generalistialoina on pidetty yhteiskuntatieteellistä ja humanistista alaa. Humanisteista kuitenkin varsin suuri osa hankkii opiskeluaikana opettajan pätevyyden ja näin ollen valmistuu ammattiin.

5.2 Tutkimuksen kohderyhmän valinta

Valitsin tutkimukseni kohderyhmäksi generalistit, sillä heillä on todettu olevan työllistymisvaikeuksia moniin muihin koulutusaloihin verrattuna varsinkin työuran alussa. Työllistymisvaikeudet ovat kohdistuneet varsinkin niille generalistien koulutusaloille, joilta työllistytään enemmän julkiselle kuin yksityiselle sektorille. Tällaisia yleisemmin julkiselle sektorille kuin yksityiselle sektorille työllistäviä generalistialoja ovat humanistinen, yhteiskuntatieteellinen sekä luonnontieteellinen ala. Luonnontieteelliseltä alalta työllistytään näihin kahteen muuhun alaan verrattuna hieman enemmän myös yksityiselle sektorille. Maatalous- ja metsätieteelliseltä alalta työllistytään yksityiselle sektorille vielä näitäkin enemmän. Selkeästi yksityiselle sektorille johtavia koulutusaloja ovat kauppatieteellinen ja teknillistieteellinen ala. Työttömyyden lisäksi generalistialojen ongelmana on työllistyminen koulutustasoa vastaamattomiin tehtäviin. Generalistien työura alkaa muita aloja useammin tehtävistä, jotka eivät vastaa hankittua koulutustasoa. (ks. Suutari 2003, 21–22; Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002, 38–39, 50–51; Korhonen 2004, 55–56, 58; Korhonen & Sainio 2006, 14, 80; Nurmi & Ahola 1994, 44–48; Peteri 1999, 84; Puhakka & Tuominen 2006, 21–24; Vänttinen 1999, 47; Higher education and employment 1993.)⁶² Lisäksi yhtenä perusteena generalistialojen valintaan oli se, että näiden alojen on todettu reagoivan profesioaloja herkemmin työelämän muutoksiin (Haapakorpi 2000).

Koska generalistien koulutus ei anna spesifiä ammattia, saattaa oman paikan etsintä olla monimutkaisempaa ja ottaa enemmän aikaa kuin profesioaloilta valmistuneilla. Hankaluutta tuottaa se, jos ei ole riittävän hyvää kuvaa tehtävistä, joihin koulutusta voi soveltaa. Vaikeutena voi myös olla oman osaamisen markkinointi työnantajille riittävän joustavasti, sillä työnantajilla ei välttämättä ole selvää kuvaa kaikkien generalistialojen koulutuksista. Tällaisessa tilanteessa työnantajan saattaa olla helpompi palkata mahdollisesti tutumpi kauppa- tai hallinto-tieteilijä. (Suutari 2003, 21, 23–24, 29; ks. myös Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002,

⁶² Profesioalojenkin sisällä on alakohtaisia eroja. Esimerkiksi lääkärit kohtaavat varsin harvoin työuran alun työttömyyttä, mutta opettajilla ja oikeustieteilijöillä uran alkuun sijoittuvat työttömyysjaksot ovat yleisiä. Uran alkuvaiheen työttömyyttä varsinkin profesioaloilla voi selittää se, että kynnys vastaanottaa muuta kuin oman alan töitä on suhteellisen korkea. Kun usko omaan koulutukseen on hyvä ja käsitys omasta ammatista selkeä, jäädytään odottamaan koulutusta vastaavia töitä. Mikäli haluttuja töitä ei löydy ja käsitys työmarkkinoista laajenee, voidaan myös harkita perinteisimmistä ammattikuvista poikkeavia työmahdollisuuksia. (Suutari 2003, 21–22; ks. myös Nurmi & Ahola 1994, 44–48.) Tai vaihtoehtoisesti jäädytään piilotyöttömäksi työmarkkinoiden ulkopuolelle kotityöhön tai jatketaan opintoja (Nurmi & Ahola 1994, 48). Piilotyöttömiksi kutsutaan henkilöitä, jotka ovat työttömiä, mutta eivät ole ilmoittautuneet työnhakijoiksi (Manninen 1993). Piilotyöttömyys on ominaista varsinkin naisille (Haapakorpi 2000, 142).

38–39, 50–51; Peteri 1999, 84.) Varsinkin taloudellisen laskusuhdanteen aikaan generalistien työllistymistä voi vaikeuttaa se, että samasta työpaikasta kilpailee useita työhön soveltuvia generalisteja. Generalistikoulutusten yleispätevyys lisää ja monipuolistaa työnhakijoiden joukkoa. Laman aikaan professionaalisen koulutuksen saaneiden tilanne saattaa olla parempi, sillä professionaaliset tehtävät ovat usein yhteiskunnan jatkuvuuteen liittyviä tehtäviä, jotka pitää hoitaa lamasta huolimatta. Tosin työllistyminen riippuu myös siitä, missä määrin koulutus on osattu mitoittaa yhteiskunnallista tarvetta vastaavaksi. (Haapakorpi 1998b.)

Koulutusala saattaa vaikuttaa myös korkeakoulutettujen rekrytointikanaviin. Koska generalistien työtehtäviin ei ole tiukkoja pätevyysvaatimuksia, on työnantajien helppo käyttää informaalia rekrytointia generalistien rekrytointiin. Näin ollen on mielenkiintoista tarkastella millaisten työllistymiskanavien kautta generalistit ovat uransa edetessä työllistyneet.⁶³

Generalistialojen keskuudesta valitsin tutkittaviksi humanistiset ja yhteiskuntatieteelliset alat, sillä niitä on pidetty tyypillisinä generalistialoina ja näillä aloilla on todettu olevan työllistymisvaikeuksia. Valitsin tutkimukseen myös kasvatustieteellisen alan generalistit, sillä kasvatustieteen pääainekoulutus on hyvin verrattavissa yhteiskuntatieteelliseen koulutukseen. Kasvatustieteellisen alan generalisteilla voi olla samanlaisia sivuaineita kuin yhteiskuntatieteilijöillä ja he voivat hakea samoja työpaikkoja kuin yhteiskuntatieteilijät. Monesti erityisesti vanhemmissa sijoittumisselvityksissä on käsitelty kasvatustieteilijöitä yhtenä ryhmänä, vaikka sen sisältä löytyy sekä ammattiin valmistuneita opettajia että generalisteja. Uusimmissa sijoittumisselvityksissä opettajien sekä kasvatustieteellisen alan generalistien työllistymistä on esitelty myös erikseen. Tässä tutkimuksessa on mukana vain kasvatustieteen pääaineesta valmistuneita. Otin kasvatustieteilijät mukaan tutkimukseen myös siitä syystä, että kasvatustieteilijänä olen kiinnostunut omalta alaltani valmistuneiden työllistymisestä sekä työurista. Päätin rajata generalistit ylempään korkeakoulututkimuksen suorittaneisiin, koska tällöin tuloksia on helpompi verrata muihin korkeakoulutettujen työllistymistä koskeviin tutkimuksiin.

Valitsin tutkimukseen valittavien generalistien valmistumisvuosiksi vuodet 1985 ja 1995. Näin ollen valmistumisesta tutkimushetkeen ehti kulua kahdeksan tai 18 vuotta. Päädyin kyseisten vuosien valintaan siksi, että kyseisinä vuosina

⁶³ Informaaleja rekrytointikanavia voidaan tosin käyttää myös professionaalilta valmistuneiden rekrytoinnissa. Yhä enemmän myös perinteisissä virkamiestyyppeissä ja muissa julkishallinnon tehtävissä käytetään projektityötä tai ostopalveluja ja ne annetaan tehtäväksi ilman, että tehtävä on kaikkien halukkaiden tiedossa (Pyykkö 1996, 110–111). Avoinna olevista viroista saatetaan myös välittää tietoja epävirallisia kanavia pitkin toivotuille viranhakijoille jo ennen kun virat tulevat yleisesti haettaviksi.

valmistuneet generalistit ovat valmistuneet erilaiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Vuonna 1985 valmistuneet valmistuivat korkeasuhdanteen aikaan, kun taas vuonna 1995 valmistuneet valmistuivat pahimpien lamavuosien jälkeen ja kohtasivat erilaisen työmarkkinatilanteen kuin 1985 valmistuneet. Tarkastelin näitä erilaisia työmarkkinatilanteita tarkemmin luvussa kaksi. En halunnut valita 1990-luvulla valmistuneista heitä, jotka valmistuivat laman pahimpina vuosina, sillä oletettavasti heidän kohdallaan suhdanteiden merkitys olisi varsin suuri. Tämä ehkä haittaisi tulkintaa työelämän yleisemmästä muutoksesta. Päädyin 1990-luvulla valmistuneiden valinnassa vuoteen 1995, jotta tarkasteltavat urapolut olisivat kohtalaisen pitkiä, mutta samalla tietoisena siitä, että suhdanteet vaikuttavat tarkasteltavien urapolkuihin melkoisessa määrin.

Lisäksi valitsin vuosina 1985 ja 1995 valmistuneet generalistit siksi, että heillä on jo kohtalaisen pitkä työura takanaan, joten urien tarkastelu ei jäisi pelkästään työuralle kiinnittymisvaiheen tarkasteluksi, vaan pääsen kiinni hieman pidempiin urapolkuihin. Aikaisemmissa akateemisesti koulutettujen uraa koskevissa tutkimuksissa uran pituus on vaihdellut muutamasta vuodesta reiluun kymmeneen vuoteen.⁶⁴ Joissain tutkimuksissa on todettu korkeakoulutettujen työuran vakiintuvan jo muutaman vuoden kuluttua valmistumisesta (Suutari 2003, 25; ks. myös Nurmi & Ahola 1994, 3). AKAVA:n LAASER-projektin loppuraportissa suositellaan akateemisten työurien seurantaan kolmen vuoden viivettä valmistumis- hetkestä lukien. Perusteena tällä on se, että urat vakiintuvat hyvässä taloussuhdanteessa jo kahden vuoden kuluttua valmistumisesta, mutta huonossa suhdan- netilanteessa uran vakiintuminen kestää pidempään. (Suutari 2003, 35.)⁶⁵ Koska monissa viimeaikaisissa tutkimuksissa on työelämän todettu muuttuneen epäva- kaammaksi, päätin tarkastella jonkin verran pidempää urakulkua nähdäkseni ovat- ko akateemisesti koulutettujen generalistien urapolut muuttuneet epävakaaiksi.

Humanisteja, yhteiskunta- ja kasvatustieteilijöitä koulutetaan monialayliopis- toissa, jotka eroavat toisistaan muun muassa opiskelijamäärissä. Helsingin yliopisto on opiskelijamäärältään suurin ja Turun, Tampereen sekä Jyväskylän yliopistot seuraavaksi suurimmat (Kota-tietokanta 2002).⁶⁶ Suurin osa korkeakoulutetuis- ta sijoittuu valmistumisensa jälkeen yliopistopaikkakunnalle, sen lähialueille tai

⁶⁴ Suutarin (2003) sekä Kivisen, Nurmen ja Kanervon (2002) akateemisesti koulutettuja koskevis- sa tutkimuksissa valmistumisesta oli kulunut noin neljä vuotta kyselyhetkeen mennessä. Nurmen ja Aholan (1994) tutkimuksessa valmistumisesta oli kulunut yhdestä viiteen vuotta. Haapakorven (1998) tutkimuksessa valmistumisesta oli kulunut noin 6–7 vuotta sekä Häyrysen ja Häyrysen (1994) tutkimuksessa puolestaan noin 13 vuotta.

⁶⁵ Pitkiä työhistorian seuranta-aikoja on kritisoitu siitä, että niihin saattaa sisältyä luotettavuusris- kiä, sillä ihmiset eivät välttämättä muista asioita kovin luotettavasti pitkien aikojen kuluttua (Suutari 2003, 36).

⁶⁶ Åbo Akademi eroaa ruotsinkielisenä yliopistona muista monialayliopistoista.

pääkaupunkiseudulle. Korkeakoulutettujen alueelliseen sijoittumiseen vaikuttaa osaltaan myös koulutusala. 1970- ja 1980-lukuja koskevassa tutkimuksessa on todettu teknillisen ja kaupallisen koulutuksen saaneiden sijoittuneen muita koulutusaloja selvimmin Uudellemaalle, kun taas humanistis-esteettiseltä alalta, opetuslata tai hoitoalalta valmistuneet ovat sijoittuneet tasaisemmin ympäri maata. (Nuotio 1994, 65; ks. myös Haapakorpi 1989.) Humanistien sijoittuminen tasaisemmin ympäri maata on luultavasti yhteydessä siihen, että heistä suuri osa sijoittuu julkiselle sektorille. Enimmäkseen yksityiselle sektorille sijoittuvien teknillisen ja kaupallisen koulutuksen saaneiden korkeakoulutettujen työllistyminen Uudellemaalle lienee yhteydessä siihen, että suuri osa Suomen yksityisen sektorin työpaikoista sijaitsee Uudellamaalla. Vuosina 1988–1997 noin kolmasosa yksityisen sektorin toimipaikoista sijaitsi Uudellamaalla. (Böckerman 2001, 30.)

Koska korkeakoulutetut sijoittuvat useimmiten opiskelupaikkakunnan lähetyville tai pääkaupunkiseudulle, vaikuttavat korkeakoulutettujen työllistymiseen myös alueelliset erot esimerkiksi väestö- ja elinkeinorakenteessa sekä työllisyystilanteessa. Korkeakoulutetun työvoiman kysyntä on suurinta elinkeinorakenteeltaan kehittyneimmillä alueilla. Etelä-Suomessa ja varsinkin Uudellamaalla on korkeakoulutetuille tarjolla vaihtelevampia työllisyysmahdollisuuksia kuin muualla maassa. (Haapakorpi 1989, iv–v.)

Väestön koulutusrakenteen osalta Uudellamaalla on eniten korkeakoulutettua väestöä muihin lääneihin/maakuntiin verrattuna. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 1986 yli 15-vuotiaasta väestöstä korkeakoulutettuja oli koko maassa 8,5 %. Uudellamaalla korkeakoulutettujen osuus oli tuolloin 13,9 %, Ahvenanmaalla 8,3 %, Hämeessä 7,5 %, Turun ja Porin läänissä 7,3 % ja Keski-Suomessa 7,2 %. Vuonna 1995 puolestaan yli 15-vuotiaasta väestöstä korkeakoulutettuja oli keskimäärin 12,3 %. Uudellamaalla korkeakoulutettujen osuus yli 15-vuotiaasta väestöstä oli 17,9 %. Varsinais-Suomessa korkeakoulutettujen osuus oli puolestaan täsmälleen sama kuin väestössä keskimäärin eli 12,3 % ja Hämeen korkeakoulutettujen osuus oli myös varsin lähellä keskimääräistä arvoa, ollen 12 %. (Koulutus 1988:1, 6; Koulutus 1997:1, 19.)

Työttömyyden alueelliset erot Suomessa ovat kohtalaisen suuria ja pysyviä. Erot ovat myös kasvaneet voimakkaasti 1990-luvulla. Alueelliset työttömyysasteet heilahtelevat samansuuntaisesti kansantalouden suhdanteiden mukaan, mutta työttömyyden kausi- ja suhdannevaihtelu on Itä- ja Pohjois-Suomessa huomattavasti voimakkaampaa kuin Etelä-Suomessa. Myös talouskasvun työllistävyys on voimakkaampaa Etelä-Suomessa kuin Itä- ja Pohjois-Suomessa. (Böckerman 2000, 20–21.) Mikäli työttömyyttä tarkastelee lääneittäin, vuonna 1986 koko maan yleinen työttömyysaste oli 6,9 %. Kyseisenä vuonna työttömyysaste oli Uudellamaal-

la 2,9 %, Turun ja Porin läänissä 7,3 %, Hämeessä 7,8 %, Keski-Suomessa 9,3 % ja Lapissa 13,9 %. Vuonna 1995 koko maan työttömyysaste oli 17,2 %. Uudella maalla se oli 13,1 %, Turun ja Porin läänissä 16,9 %, Hämeessä 18,5 %, Keski-Suomessa 21,1 % ja Lapissa 42,3 %. (Työmarkkinat 1988:3, 49; Työmarkkinat 1996:2, 16.)

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 1993 valmistuneiden korkeakoulutettujen työllistymisaste vuonna 1995 oli koko maassa 75,7 %. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden työllistymisprosentit olivat korkeimpia Ahvenanmaalla (80,6 %), Hämeessä (78,5 %) ja Vaasan rannikkoseudulla (78 %). Matalimmat työllistymisasteet olivat Lapin (69,9 %) ja Pohjois-Karjalan (70,1 %) asukkailla. Varsinais-Suomen työllistymisaste oli 74,9 %, mikä on lähellä koko maata koskevaa työllistymisastetta. (Koulutus 1998:1, 106.)⁶⁷

Valitsin tutkittaviksi Turun yliopistosta valmistuneet generalistit, koska Turun yliopisto on suuri humanisteja, yhteiskuntatieteilijöitä sekä kasvatustieteilijöitä kouluttava monialayliopisto. Turun yliopisto sijaitsee Etelä-Suomessa, missä korkeakoulutetuille on kohtalaisen hyvät työmarkkinat. Lisäksi Varsinais-Suomen tilanne muutamien keskeisten muuttujien osalta 1980- ja 1990-lukujen puolivälissä edusti kohtuullisen hyvin koko maan keskiarvoa. Varsinais-Suomessa oli väestöstä korkeakoulutettuja suunnilleen saman verran kuin koko maassa keskimäärin. Lisäksi myös yleiset työttömyysasteet sekä korkeakoulutettujen työllisyysasteet olivat lähellä koko maan keskiarvoa. Turun yliopiston valintaan vaikutti myös se, että jatkotutkimuksena voisi haastatella kyselyyn vastanneita. Koska Turun yliopistosta valmistuneet työllistyvät pääosin Etelä-Suomeen, helpottaisi se haastattelun järjestämistä.⁶⁸ Suostumus mahdolliseen haastatteluun pyydettiin kyselyssä.

Koska kaikki humanistisen, yhteiskuntatieteellisen sekä kasvatustieteellisen alan opiskelijat eivät valmistu generalisteiksi, valitsin tutkimukseen näiden alojen koulutuksista vain generalistien koulutukset. Valitsin Turun yliopiston humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen tiedekunnan opinto-oppaiden perusteella ne pääaineena opiskeltavat koulutukset, jotka antavat opinnoissa yleisiä työelämävalmiuksia tietyn ammattipätevyyden sijaan. Generalistien koulutuksia kuvailtiin opinto-oppaissa (1985–86 ja 1995–96) usein niin, että kou-

⁶⁷ Kota-tietokannan mukaan Helsingin, Jyväskylän, Tampereen ja Turun yliopistoista vuosina 1990 ja 1995 valmistuneiden humanistien, yhteiskuntatieteilijöiden ja kasvatustieteilijöiden uran alkuvaiheen työttömyydessä oli pieniä eroavaisuuksia. Erot eivät kuitenkaan olleet siten systemaattisia, että tietystä yliopistosta valmistuneilla olisi ollut eniten/vähiten työttömyyttä kaikilla näillä aloilla.

⁶⁸ Sijoittumisselvityksissä on todettu, että noin kolmannes Turun yliopistosta valmistuneista jää asumaan Turun seudulle. Muualle muuttaneet ovat pääosin muuttaneet Uudellemaalle tai muualle Varsinais-Suomeen. (ks. esim. Aaltonen 1996, Vanttinen 1999.)

lutuksien todettiin antavan valmiuksia, tietoja tai taitoja tietyn tyyppisiin tehtäviin tai soveltuvan tietyn tyyppisille aloille. Lisäksi mainittiin esimerkkejä niistä tehtävistä ja aloista, joihin koulutuksesta valmistuneet ovat sijoittuneet.

Yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta sosiaalityön ja psykologian kohdalla mainittiin spesifit ammatit ja/tai kelpoisuudet. Joten näistä koulutuksista valmistuneet jätin tutkimuksen ulkopuolelle. Lisäksi jätin pois kaikki opettajiksi valmistuneet (luokanopettajat, teknisen työn opettajat ja humanistisesta tiedekunnasta aineenopettajiksi valmistuneet).⁶⁹ Humanistisesta tiedekunnasta jätin opettajaksi valmistuvien lisäksi pois kääntämisen ja tulkkauksen koulutuksesta valmistuneet sekä fonetiikasta ja yleisestä kielitieteestä valmistuneet. Kääntämisen ja tulkkauksen koulutukset tähtäävät tiettyihin tehtäviin eli kääntäjän ja tulkin tehtäviin. Fonetiikan ja yleisen kielitieteen eli yleisen lingvistiikan kohdalla mainitaan, että niiltä sijoitetaan lähinnä tutkijan ja yliopisto-opettajan tehtäviin. Koska fonetiikan ja lingvistiikan kohdalla sijoittuminen kuvataan kapea-alaiseksi, jätin kyseisistä koulutuksista valmistuneet pois aineistosta. Yksityiskohtaisemmat opinto-oppaiden kuvaukset koulutuksista ilmenevät liitteestä 7. (Opinto-opas 1985–86a; Opinto-opas 1985–85b; Opinto-opas 1985–86c; Opinto-opas 1995–1996a; Opinto-opas 1995–1996b; Opinto-opas 1995–1996/1996–1997.)

Turun yliopiston humanistisesta, kasvatustieteellisestä ja yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta oli yliopiston opiskelijatietojärjestelmän mukaan vuonna 1985 valmistunut yhteensä 308 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanutta ja vuonna 1995 kaikkiaan 523 ylemmän tutkinnon suorittanutta. 111 tutkinnon suorittanutta oli kieltänyt osoitetietojensa luovuttamisen opiskelijatietojärjestelmästä. Osoitetietojensa luovuttamisen sallineista 720:stä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneesta 323 oli valmistunut generalistiksi. Näiden generalistien osalta anoin Väestörekisterikeskuksesta lupaa rekisteritietojen päivitykseen osoitetietojen osalta. Henkilötunnuksen perusteella sain Väestörekisterikeskuksesta 301 henkilön osoitetiedot. Kaksitoista Turun yliopistosta valmistunutta generalistia oli muuttanut ulkomaille ja viisi kuollut. Ulkomaille muuttaneiden osalta Väestörekisterikeskus ilmoitti asuinvaltion. Tutkimukseni kohdejoukko näkyy taulukosta 8.

⁶⁹ Tosin sitä ei voi tietää, että työskentelevätkö nämä muodollisesti pätevät opettajat valmistuttuaan opettajan tehtävissä, vai hakeutuvatko he muihin tehtäviin.

TAULUKKO 8. Tutkimuksen kohderyhmä

	1985 valmistuneet	1995 valmistuneet	Yhteensä
Humanistinen tiedekunta			
Arkeologia	–	3	3
Elokuva- ja televisiotiede	–	3	3
Englantilainen filologia	10	4	14
Filosofia	1	1	2
Folkloristiikka	1	3	4
Italian kieli ja kulttuuri	–	4	4
Kansatiede	3	6	9
Kotimainen kirjallisuus	7	9	16
Kulttuurihistoria	3	12	15
Latinan kieli ja kirjallisuus	–	1	1
Musiikkitiede	–	3	3
Pohjoismainen filologia	3	–	3
Ranskan kieli ja kulttuuri	6	1	7
Saksan kieli ja kulttuuri	5	2	7
Suomen historia	8	5	13
Suomen kieli	13	8	21
Taidehistoria	1	2	3
Uskontotiede	3	1	4
Yleinen historia	9	8	17
Yleinen kirjallisuustiede	1	3	4
Humanistinen tiedekunta yhteensä	74	79	153
Kasvatustieteiden tiedekunta			
Kasvatustiede	18	21	39
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta			
Filosofia	1	1	2
Poliittinen historia	2	14	16
Sosiaalipolitiikka: yleinen linja	20	12	32
Sosiologia	1	15	16
Taloustiede	11	13	24
Tilastotiede	1	–	1
Valtio-oppi	11	9	20
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta yhteensä	45	64	109
Kaikki yhteensä	137	164	301

5.3 Tutkimusmenetelmän valinta ja aineisto

Akateemisesti koulutettujen työuria ja ammatillista/sosiaalista liikkuvuutta on Suomessa tutkittu muun muassa kyselyjen, haastattelujen, tilastoaineistojen ja elämänkertakirjoitusten menetelmin.⁷⁰ Työllistymiseen liittyviä verkostoja on puolestaan kansainvälisissä tutkimuksissa tutkittu kyselyin tai haastatteluin.⁷¹ Valitsin tutkimusmenetelmäksi kyselyn sillä perusteella, että työsuhteet sekä työvoiman ulkopuolella syystä tai toisesta olevat jaksot on parempi kirjata kyselyyn ajan kanssa kuin muistella niitä haastattelun aikana. Mikäli vastaajalla on riittävästi aikaa muistella omaa urapolkuaan, tulee urapolun jaksot ehkä kattavammin mieleen ja tämä parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Arvioin generalisteilla olevan useita työsuhteita muun muassa laajojen sijoittumismahdollisuuksien, sijoittumisvaikeuksien ja epätyypillisten työsuhteiden vuoksi (ks. esim. Haapakorpi 2000; Haapakorpi 1994; Rinne 1998; Rouhelo 2001). Päädyin kyselyyn myös siitä syystä, että aikaisemmissa uratutkimuksissa on tyypitelty useita erilaisia uratyyppejä, joten kovin pieni haastatteluotos ei välttämättä toisi urapolkujen monipuolisuutta riittävän kattavasti tai luotettavasti esiin (ks. Sinisalo 1986; Häyrynen & Häyrynen 1994; Mikkonen 1997; Haapakorpi 1998a; Nyssölä 1999; Nyssölä & Pajala 1999).

Kyselytutkimukseen liittyy kuitenkin paljon haasteita. Yhtenä haasteena on tutkimusongelman kannalta olennaisten kysymysten laatiminen ja niiden muotoileminen siten, että ne ovat ymmärrettäviä, eivät vääristä tuloksia, eivätkä ärsytä vastaajia (ks. esim. Cohen, Manion & Morrison 2000, 245–266). Mikäli kyselyyn vastaajat ymmärtävät kysymykset eri tavalla kuin tutkija on tarkoittanut tai jättävät vallan vastaamatta joihinkin kysymyksiin, tutkija ei pysty tähän vaikuttamaan. Mikäli haastattelututkimuksessa haastateltava ei ymmärrä kysymystä, tutkija voi tarkentaa mitä kysymys tarkoittaa. Kyselyssä vastausohjeiden ja kysymysten tulee toimia ilman tarkennusta. Kyselyn laatimisen haasteena on myös sen laajuus. Jos kyselyn saaneet kokevat kyselyn liian raskaaksi täyttää, saattaa se vähentää vastausaktiivisuutta. Toisaalta tutkimusongelman kannalta olennaiset kysymykset tulee saada mahdutettua kyselyyn.

Työllistymiseen johtavia kontakteja on tutkittu retrospektiivisillä kysymyksillä, nimentuottajametodilla sekä asematuottajamenetelmällä. Perinteinen työelämäkontaktien tutkimustraditio nojaa retrospektiivisiin menetelmiin. Klassinen esimerkki retrospektiivisestä tutkimuksesta on Mark Granovetterin tutkimus (1974),

⁷⁰ Aho & Koponen 2001; Haapakorpi 1994; Haapakorpi 1998; Haapakorpi 2000; Häyrynen & Häyrynen 1994; Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002; Nurmi & Ahola 1994; Sainio 2002a; Sainio 2002b; Suutari 2003; Vanttaja 2002; Virtaharju 2002.

⁷¹ Granovetter 1974; Bridges & Villemez 1986; Korpi 1998.

jossa amerikkalaisilta toimihenkilömiehiltä kysyttiin, kuinka he ovat saaneet tiedon nykyisestä työpaikastaan. Tuloksena oli, että sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä työpaikkavihjeiden lähteitä ja näin ollen yleinen tapa työllistyä. Retrospektiivistä tutkimustapaa on käyttänyt myös muun muassa Nan Lin kollegoineen tutkiesaan amerikkalaisten ammatillista liikkuvuutta. Toinen tutkimustraditio, jolla verkostojen roolia voidaan tutkia, on niin sanottu nimentuottajametodi, joka on nykyään käytetyin verkostotutkimuksen menetelmä. Nimentuottajametodia käytettäessä tutkittavia pyydetään nimeämään henkilöitä, joita kuuluu heidän tuttavapiiriinsä eri elämänaalueilla. Tätä menetelmää ovat käyttäneet esimerkiksi Jokisaari sekä Ronald Burt. Kolmas tutkimusmenetelmä on puolestaan niin sanottu asematuottajametodi, jonka kehittäjänä on ollut Nan Lin. Tässä menetelmässä tutkittavat voivat merkitä ammattinimikelistaan millaisissa ammateissa toimivia ihmisiä he tuntevat. (Jokisaari 2005, 218.) Näistä menetelmistä retrospektiivinen menetelmä soveltuu hyvin urakulkua selvittävään kyselyyn.

Valittuani tutkimusmenetelmäksi kyselyn, tutustuin tarkemmin sijoittumisselvityksissä sekä uratutkimuksissa käytettyihin kyselyihin.⁷² Kiinnostuin erityisesti Suutarin (2003) korkeakoulutettujen työelämäuria koskevasta tutkimuksesta, jossa työhistoriaa kysyttiin taulukkomuotoisella kysymyksellä, johon korkeakoulutettujen tuli vastata pääasiallinen toimintansa, ammatinsa, pääasiallisen toiminnan aloittamisaika, työnantaja, työn ja koulutuksen vastaavuus sekä työsuhteen päättymisen syy.⁷³ Samantyyppistä taulukkomuotoista työkokemusta selvittävää kysymystä ovat jo Suutaria aiemmin käyttäneet Manninen ja Luukannel (2002) tutkiessaan humanistien työelämäpolkuja. Päätin käyttää taulukkomuotoista retrospektiivistä kysymystyyppiä omassa tutkimuksessani, mutta vielä hieman laajemmin kuin aiemmissa tutkimuksissa. Olen nimennyt kyselyn toimintahistoriakyselyksi, sillä kyselyn pääosiona on taulukkomuotoinen kysymys, johon vastaajien tulee kirjata kaikki pääasiallinen toimintansa valmistumishetkestä kyselyhetkeen saakka. Koska toimintahistoriakyselyn vastaajat kuvaavat toimintaansa useamman vuoden ajalta, voi kyselyä pitää eräänlaisena urapolkukyselynä.⁷⁴

Toimintahistoriakyselyn taulukkomuotoiseen kysymykseen pyydettiin merkitsemään koko toimintahistoria aikajärjestyksessä valmistumishetkestä (1985 tai 1995) alkaen kyselyhetkeen saakka. Urapolun kuvaaminen ohjeistettiin aloittamaan valmistumishetken tilanteesta. Mikäli oli valmistumishetkellä töissä, tuli

⁷² AKAVA 1999; Haapakorpi 1994; Hurskainen 1998; Kivilahti 1995; Lähteenmäki 1992; Nuotio 1992; Sainio 2002a; Sainio 2002b; Suutari 2003.

⁷³ Suutarin (2003) tutkimuksen kyselylomakkeeseen pääsin tutustumaan tuoreeltaan jo tutkimusprosessin aikana ja näin ollen ennen tutkimuksen loppuraportin ilmestymistä.

⁷⁴ Toimintahistoriakysely oli kooltaan A3. Suuri kyselylomakkeen koko takasi riittävästi tilaa taulukkomuotoiseen kysymykseen.

TAULUKKO 9. Taulukkomuotoisen toimintahistoriakysymyksen idea

Urapolun 1. pääasiallinen toiminta: valmistumishetken tilanne	ensimmäiseen toimintaan liittyvät tarkentavat kysymykset
Urapolun 2. pääasiallinen toiminta	toiseen toimintaan liittyvät tarkentavat kysymykset
Urapolun 3. pääasiallinen toiminta	kolmanteen toimintaan liittyvät tarkentavat kysymykset
jne.	jne.

aloittaa kyseisestä työsuhteesta. Mikäli taas oli valmistumishetkellä työttömänä, tuli toimintahistoriakyselyn ensimmäiselle riville täyttää pääasialliseksi toiminnaksi työttömyys ja ilmoittaa sen alkamisajankohta sekä kesto. Urapolun ensimmäisen toiminnan jälkeen tuli kirjata urapolun toinen toiminta, esimerkiksi toinen työsuhte. (ks. taulukko 9 ja tarkemmin liitteenä oleva kysely liite 8; liite 9).

Työttömyyden ja työvoiman ulkopuolella toimimisen osalta tarkentavina kysymyksinä kysyttiin toiminnan alkamisajankohta sekä toiminnan kesto (taulukko 10). Työllisyyden osalta tarkentavia kysymyksiä oli enemmän. Kaikkien työsuhteiden osalta tuli ilmoittaa ammatti, toimiala, työnantaja, toimenkuva, työsuhde-tyyppi, arvio kyseisen työsuhteen ja koulutuksen vastaavuudesta, kyseiseen työ-

TAULUKKO 10. Generalistien urapolkuun liittyvät kysymykset

Urapolun työllisyysjaksot tiedot kaikkien työsuhteiden kohdalta erikseen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työllisyysjakson alkamisajankohta ja sen kesto ➤ Ammatti, tehtävä tai virkanimike ➤ Toimiala ➤ Työnantaja ➤ Toimenkuva ➤ Työsuhte: pysyvä, määräaikainen, osa-aikainen, yrittäjä/freelance/ammattinharjoittaja, apuraha ➤ Työn ja koulutuksen vastaavuus alaltaan ja tasoltaan ➤ Työllistymiskanava ko. työtehtävään ➤ Mikäli on työllistynyt henkilökohtaisen kontaktin kautta, kontaktin luonne
Urapolun työttömyysjaksot	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työttömyyden alkamisajankohta ja sen kesto
Työvoiman ulkopuolella olemisen jaksot	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Päätoiminen tutkintoon johtava opiskelu ➤ Äitiys-, isyys- tai vanhempainloma ➤ Hoitovapaa ➤ Pitkä sairausloma ➤ Muu syy työvoiman ulkopuolella olemiseen ➤ Työvoiman ulkopuolella toimimisen kesto

suhteeseen johtanut työllistymiskanava ja mikäli työllistymiskanavana oli ollut henkilökohtainen kontakti, piti ilmoittaa tarkemmin kyseisen kontaktin luonne.

Jos vastaaja oli toiminut saman työnantajan palveluksessa eri tehtävissä, ohjeena oli täyttää nämä eri työtehtävät omille riveilleen. Tavoitteena oli saada selville kaikki samallakin työnantajalla olleet työsuhteet, jotta voisin tarkastella muun muassa mahdollista sisäisten työmarkkinoiden olemassaoloa, organisaation sisällä tapahtuvaa etenemistä organisaatiohierarkiassa sekä määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista. Tavoitteena oli lisäksi selvittää työllisyyden vakautta työllisyyden yleisyyden ja laadun, kuten pysyvyyden, kautta. Taulukkomuotoiseen kysymykseen sai myös hyvin liitettyä retrospektiivisen kysymyksen työllistymiskanavista työsuhteittain. Suurin osa toimintahistoriakysymyksen kysymyksistä liittyy tavalla tai toisella työsuhteeseen, sillä tarkastelen tutkimuksessani urapolkuja nimenomaan työllistymisen näkökulmasta.

Työsuhteiden lisäksi vastaajien tuli kirjata myös muut urapolullaan olleet toiminnot, kuten esimerkiksi työttömyys, opiskelu ja perhevapaa. Tällä pyrin siihen, että koko urapolku valmistumisesta kyselyhetkeen tulee toimintahistoriakysymyksestä esiin. Työvoiman ulkopuolella toimiminen jää kuitenkin vähemmälle huomiolle, sillä se näkyy pelkästään pääasiallista toimintaa ja sen kestoa koskevissa kysymyksissä. Näillä kysymyksillä selvitin missä määrin tapahtuu siirtymiä työvoiman ulkopuolelle ja miten pitkään ollaan työvoiman ulkopuolella. Toimintahistoriakyselyn ohjeistuksessa korostettiin, että on tärkeää, että ei jätä toimintahistorian kuvaukseen ajallisia aukkoja. Kunkin urakulussa olleen toiminnon kohdalla tuli ilmoittaa toiminnan alkamisvuosi sekä toiminnan kesto.⁷⁵

Koska vastaajia pyydetään kuvaamaan koko urapolku kaikkine toimintoineen, saadaan aukottomampi kuva koko uran kulusta kuin, jos kysyttäisiin työllistymistietoa poikkileikkaustilanteista esimerkiksi valmistumishetkeltä tai kyselyhetkeltä. Tämän vuoksi toimintahistoriaa selvittävä taulukkomuotoinen kysymys soveltuu hyvin dynaamisia urapolkuja selvittävään tutkimukseen. Pelkkiin poikkileikkaustietoihin perustuvissa kyselyissä on vaarana se, että poikkileikkaustilanteet antavat vääristetyn kuvan uran kulusta. Mikäli esimerkiksi urapolku on varsin vakaa, mutta uraa selvittävään poikkileikkauskohtaan sattuu osumaan poikkeuksellinen työttömyysjakso, saattaa se johtaa vääristyneeseen uratulkintaan. Toisaalta mikäli tutkitavan henkilön urapolku on hyvin rikkonainen esimerkiksi useiden työttömyyskausien takia ja uraa selvittävässä poikkileikkauskohdassa on työllisyysjakso, saattaa

⁷⁵ Suutari (2003, 35) on kommentoinut tekemänsä tutkimuksen vastaavanlaista työhistoriakysymystä haasteelliseksi ja työlääksi. Hänen mukaansa toimintahistoriaa koskevissa kysymyksissä tulee korostaa sitä, että tietoja halutaan työllistymisjaksojen lisäksi myös muista pääasiallisen toiminnan jaksoista. Lisäksi hänen mukaansa toiminnan alkamisajankohdan ohella tulisi kysyä toiminnan päättymisajankohta. Tämä takaisi aukottomamman kuvan työhistoriasta.

tulkinta uran kulusta muodostua erilaiseksi kuin, jos olisi tarkastelu urapolkuja kokonaisuudessaan. Urapolkua selvittävä taulukkomuotoinen toimintahistoriakysymys ei ole perinteinen kyselylomakkeiden kysymysmuoto, eikä se edusta selkeästi kumpakaan tutkimustapaa, määrällistä tai laadullista, vaan sen voi nähdä sijoittuvan näiden välimaastoon. Tämä vaikuttaa myös aineiston analysointiin, mutta siihen palaan tarkemmin aineiston analysointia koskevassa alaluvussa.

Toimintahistoriakyselyn ensimmäinen sivu koostui taustakysymyksistä, jatkok tutkimuspyyntöistä sekä niin sanotuista tarkistuskysymyksistä, joiden tavoitteena oli testata toimintahistoriakysymyksen luotettavuutta. Tarkistuskysymykset koskivat urapolun aikana olleiden työsuhteiden ja työnantajien määrää sekä työttömyysjaksojen määrää ja työttömyyden kestoa. Tavoitteenani oli, että näihin työllistymistä ja työttömyyttä koskeviin kysymyksiin tulleita vastauksia voi verrata toimintahistoriakysymykseen kirjattuihin työllisyys- ja työttömyysjaksoihin ja päätellä, miten aukottomasti toimintahistoria on kuvattu. Esitin toimintahistoriakyselyssä myös jatkok tutkimuspyyntön, jossa kysyin vastaajien halukkuutta osallistua tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa mahdollisesti tehtävään haastatteluun. Tässä yhteydessä painotin kyselyjen käsittelyn luotettavuutta, jotta nimi- ja yhteystietojen kysyminen ei vähäntäisi vastausaktiivisuutta.⁷⁶

Ennen varsinaisen toimintahistoriakyselyn postittamista lähetin kyselyn esitettäväksi kahdellekymmenelle esitestaaajalle. Esitestaaajat olivat pääsääntöisesti valmistuneet samoilta aloilta kuin varsinaiset tutkimukseen valitut generalistit, mutta eri vuosina. Lähetin kyselyjä maaliskuun 2003 alkupuolella kahdeksalle kasvatustieteilijälle, kuudelle humanistille, viidelle yhteiskuntatieteilijälle ja yhdelle liikuntatieteilijälle. Esitestauskyselyjä palautettiin yhteensä 15. Kaikki kahdeksan kasvatustieteilijää palauttivat kyselyn ja muistakin koulutuksista tuli palautuksia yli puolet. Korjasin kyselylomaketta esitestauksessa esiin tulleiden vastausongelmien ja kommenttien pohjalta. Sain palautetta myös saatekirjeen muokkaamista varten.⁷⁷

Lähetin varsinaiset toimintahistoriakyselyt 301:lle Turun yliopiston humanistisesta, yhteiskuntatieteellisestä ja kasvatustieteellisestä tiedekunnasta valmistuneelle. Kyselyt lähtivät 4.4.2003 ja vastausaikaa oli runsas viikko. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 132 generalistia (44 %).⁷⁸ Lisäksi yksi kysely palautettiin tyhjänä. Lähetin 8.5.2003 uusintakyselyt niille, jotka eivät ensimmäisellä kerralla vastanneet kyselyyn ja pidensin samalla vastausaikaa noin kolmeen viikkoon. Uusinta-

⁷⁶ Vuonna 1985 valmistuneista kyselyyn vastanneista reilu puolet ilmoitti halukkuutensa haastatteluun. Vuonna 1995 valmistuneista haastatteluun halusi osallistua 64 % vastanneista.

⁷⁷ Esitestausvaiheessa myös Juha Sainio Turun yliopiston rekryointipalveluista kommentoi kyselyä.

⁷⁸ Eräs kyselyn täyttänyt lähetti kyselyn palauttamisen jälkeen vielä lisätietoja (ID: 125). Hän ilmoitti itsestään riittävästi tunnistetietoja, minkä perusteella löytyi oikea kysely, mihin lisätiedot liitettiin, vaikka hän ei ilmoittanut niemeään. Lisäksi hän kommentoi, että ”kyselyyn oli vaikea vastata, ja en tiedä, tulivatko kaikki kohdat oikein”.

kierroksella palautettiin kolmekymmentä täytettyä kyselyä, kaksi tyhjää kyselyä ja yksi kysely palautui tuntemattoman osoitteen vuoksi. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 162 generalistia. Kyselyn vastausprosentiksi tuli 54 %, mikä on varsin tavanomainen verrattuna muihin vuosituhannen taitteen tai 2000-luvun uratutkimuksiin ja sijoittumisselvityksiin.⁷⁹

Suurin osa kyselyn palauttaneista vastasi toimintahistoriakyselyyn hyvin, sillä he kuvasivat toimintahistoriansa valmistumishetkestä kyselyhetkeen niin, että heidän vastauksissaan ei ollut liiemmin ajallisia aukkoja. Kyselylomakkeen kysymys toiminnan kestosta auttoi arvioimaan toimintahistorian kulkua ja etsimään mahdollisia ajallisia aukkoja kuvatuista toimintahistorioista. Koska en ole pyytänyt kyselylomakkeessa ilmoittamaan täsmällisiä toimintojen aloitusaikoja ja kestoja, on tämä johtanut siihen, että olen joutunut osittain päättelemään toimintojen keston. Tämä luonnollisesti hankaloitti joidenkin vastausten kohdalla mahdollisten ajallisten aukkojen laskemista sekä joissakin tapauksissa myös esimerkiksi työsuhteiden keston laskemista. Hankalimmista tapauksista tein laskelmia varmuuden vuoksi sekä valmistumishetkestä että kyselyhetkestä lähtien. Eli seurasin urapolun kulkua valmistumisesta eteenpäin tai kyselyhetkestä taaksepäin. Koska aivan täsmälliset toimintojen kestot eivät ole tiedossa, saattaa tämä aiheuttaa jonkun verran epätasaisuutta tutkimuksen tuloksiin. Tosin varsin monen toiminnon kohdalla oli ilmoitettu toimintojen kestot niin tarkasti, että mitään kovin isoja puutteita laskelmiini ei aiheutunut.

Kyselyn palauttaneista 162:sta henkilöstä osa täytti kyselylomakkeen niin puutteellisesti, että kyselyt piti jättää pois aineistosta. Neljä vastaajaa jätti vastaamatta tutkimuksen tärkeimpään kysymysosoon, toimintahistoriakysymykseen.⁸⁰ Li-

⁷⁹ Kivinen, Nurmi & Kanervo (2002, 10) vastausprosentti 46 %; Sainio (2002b, 5) vastausprosentti 43 %; Suutari (2003, 47) vastausprosentti 47 %; Korhonen (2004, 53) vastausprosentti 59 %; Korhonen & Sainio (2006, 7) vastausprosentti 58 %; Puhakka & Tuominen (2006, tiivistelmä) vastausprosentti 66 %; vrt. Nurmi & Ahola (1994) vastausprosentti 76 %.

⁸⁰ Ensimmäinen kyselyn tyhjänä palauttanut ei katsonut kuuluvansa kyselyn kohdejoukkoon. Hän ilmoitti suorittaneensa VTK tutkinnon, mutta totesi, että ei ole oikea kohde, koska hänen ensisijainen alansa on teologia. Tyhjänä palautetun kyselyn mukana hän lähetti kopion CV:stä. CV:n perusteella hänen uransa voi luonnehtia nousujohteiseksi yliopistouraksi. CV:tä ei kuitenkaan ollut mielekästä käyttää, sillä siitä ei saa selville kaikkia tutkittavia asioita, esimerkiksi työllistymiskanavia. Toinen tyhjän kyselyn palauttaneista ilmoitti, että ei ole työllistynyt lainkaan alallaan (FK, Suomen kieli), vaan tekee nykyään hoitotyötä. Kolmas tyhjän kyselyn palauttanut kommentoi kyselyä liian työlääksi täyttää. Neljäs tyhjän kyselyn palauttanut oli ilmeisesti narkästynyt kyselystä ja liitti lomakkeen mukaan koneella kirjoitetun kommentin. ”Työttömät tulisi siirtää ikään, sukupuoleen, koulutukseen, ja ihonväriin katsomatta kohtuulliselle eläkkeelle/ kansalaispalkalle. Talouselämä ei tarvitse kaikkien työpanosta. Työttömiä on turha syöllistää, työtä ei ole kaikille. Asia ei ylikoulutuksella muutu. Jatko-opiskelupaikkoja tulisi supistaa rajusti, yleissivistävän peruskoulun ja lukion jälkeen osa väestöstä voitaisiin ohjata eläkkeelle tai halutessaan yhteiskunnalliseen toimintaan pientä valtion/kunnan rahallista korvausta vastaan. Risusavottaa, korjausta, siivousta ja itseopiskelua yms. muutama tunti viikossa/päivässä riittäisi. Nykyjärjestelmä ainoastaan syrjäyttää osan ihmisistä.”

säksi palautettujen kyselyjen joukossa oli muutama toimintahistoriakysymyksen vastaus syystä tai toisesta niin puutteellinen, että ne oli jätettävä pois tutkimusaineistosta. Neljässä lomakkeessa oli valmistumisen jälkeistä toimintahistoriaa kirjattu vain noin yhden vuoden osalta, joten ne piti hylätä. Loppujen puutteellisten vastausten osalta päädyin hylkäämään ne vastaukset, mikäli noin kolmasosa toimintahistoriaa jäi hämärän peittoon. Tällä perusteella hylkäsin kolme lomaketta.⁸¹ Tyhjiä tai puutteellisen vastauksen perusteella hylättyjä vastauksia oli kaikkiaan yksitoista.⁸²

Lopullisessa aineistossa on mukana joitakin lomakkeita, joiden toimintahistoriassa oli ajallisia aukkoja, joiden kesto on yhteensä enintään kolme vuotta. Toimintahistorian kuvauksen ajalliset aukot saattavat johtua siitä, että vastaajat eivät ole muistaneet kunnolla omaa urapolkuaan tai he eivät ole kunnolla perehtyneet annettuihin vastausohjeisiin. Saattaa olla, että vastaajat ovat kirjanneet ne toiminnot, mitkä heille ovat ensimmäiseksi tulleet mieleen, murehtimatta sitä, jos joku toiminto jää välistä kuvaamatta. Joissakin lomakkeissa näkyy, että lomakkeen täytön myöhemmässä vaiheessa on muistettu joitakin toimintoja, jotka olisi ajallisesti pitänyt kirjoittaa urapolun alkuvaiheeseen. Näitä on esimerkiksi lisätty urakuvauksen loppuun ja nuolella tai tekstillä osoitettu niiden kuuluvan urapolun alkuun. Vastausten puutteellisuuden osalta tulee mieleen, että myös tietoisia onohduksia saattaa joillekin sattua.

Joko ohjeiden puutteellisesta lukemisesta tai muusta syystä, osa vastaajista on vastannut ajatellen vain työuraansa ja kirjannut vain työsuhteensa. Tämä tuli ilmi esimerkiksi siitä, että kaikkiaan 20 kyselyyn vastannutta generalistia on lomakkeen tarkistuskysymyksissä ilmoittanut kokeneensa valmistumisen jälkeisiä työttömyysjaksoja, mutta ei ole kirjannut niitä toimintahistoriaansa. Osan kohdalla toimintahistorian puutteet selittyvät perhevapailta. Tämä kävi ilmi siitä, että vastaajat olivat ilmoittaneet palanneensa töihin äitiysloman jälkeen, vaikka

⁸¹ Erään vuonna 1985 valmistuneen lomakkeessa työuran alku oli epäselvä seitsemän vuoden osalta. Kyselyyn vastannut oli ilmoittanut toimineensa oppaana näiden seitsemän vuoden aikana ja väliin jäi myös työttömyyskausia. Vastaaja oli itse kommentoinut lomakkeen täyttämistä seuraavaa: ”Työhistoriani on niin silppumainen, että en enää muista tarkkaan missä välissä olen ollut työttömänä ja vuodet ovat menneet päässäni ihan sekaisin mutta toivottavasti tästä on apua.” Erään vuonna 1995 valmistuneen työuraa ei saanut hahmotettua siksi, että hän oli jättänyt täysin mainitsematta työsuhteidensa keston. Kyseinen tapaus oli koko aineistossa selkeä poikkeus, sillä hän ei ollut vastauksiensa mukaan tehnyt valmistumisensa jälkeen lainkaan koulutusta vastaavaa työtä, vaan oli alityöllistynyt. Yhteiskuntatieteitä opiskelleella miehellä oli aiemmin suoritettuna hotelli- ja ravintola-alan esimiestutkinto. Sekä ennen että jälkeen valmistumisensa hän työskenteli tarjoilijana. Kyseessä on varsinaiset pätkätyöt, sillä vastaaja ilmoittaa, että töihin kutsutaan tarvittaessa. Lisäksi hän arvioi valmistumisen jälkeisten työsuhteiden määräksi 500. Työttömyysjaksoja hän ei kuitenkaan ilmoittanut uralla olleen.

⁸² ID: 008, 032, 035, 094, 127, 140, 232, 236, 250, 291 ja 296.

eivät olleet kirjanneet äitiyslomaa toimintahistoriakysymykseen omalle rivilleen. Perhevapaiden puuttumista toimintahistoriakuvauksesta olisi voinut paremmin arvioida, mikäli olisin tehnyt lomakkeen ensimmäiselle sivulle tarkistuskysymyksen myös perhevapaista. Erään lomakkeen kohdalla toimintahistorian aukko selittyy opiskelulla, joka on mainittu lomakkeen taustakysymyksissä.

Joskus toimintahistorian ajallinen aukko oli työuran alussa, sillä kaikki eivät aloittaneet työuransa kertomista valmistumisvuodesta 1985 tai 1995.⁸³ Koska valmistumishetkeä ei ole kysytty kuukauden tarkkuudella, vaan on tiedossa vain valmistumisvuosi, on hankala arvioida sitä, mistä hetkestä toimintahistorian kuvaaminen pitäisi alkaa. Useimmissa vastuksissa toimintahistoriaa on kuvattu valmistumisvuodesta alkaen. Monissa vastauksissa toimintahistoriaa oli alettu kuvaamaan vasta vuodesta 1986 tai 1996 eli seuraavasta vuodesta valmistumisvuoden jälkeen. Saattaa olla, että näissä vastauksissa on pieni ajallinen aukko valmistumishetken ja ensimmäisen kuvatun pääasiallisen toiminnan välillä. Toisaalta, mikäli on valmistunut aivan vuoden 1985/1995 lopussa ja saanut esimerkiksi ensimmäisen työsuhteensa heti vuoden 1996 alussa, ei toimintahistorian kuvauksessa ole ajallista aukkoa.

Puutteellisten vastausten hylkäämisen jälkeen tutkimuksen lopullisen aineiston muodostaa 151 toimintahistoriakyselyä, mikä on puolet lähetettyjen kyselyjen määrästä (taulukko 11). Kyselyyn riittävän hyvin vastanneet jakautuivat melko tasaisesti vuosina 1985 ja 1995 valmistuneisiin. Vastanneista 71 (47 %) oli valmistunut vuonna 1985 ja 80 (53 %) vuonna 1995.

Voidakseni arvioida kadon vaikutusta toimintahistoriakyselyllä kerättyyn aineistoon, vertasin kyselyn saaneita ja kyselyn palauttaneita toisiinsa muutamien muuttujien osalta. Vuonna 1985 valmistuneet vastasivat kyselyyn hieman useammin kuin vuonna 1995 valmistuneet. Lähetin kyselyjä 137:lle (45,5 %) vuonna 1985 valmistuneelle ja kyselyyn vastasi 71 henkilöä, mikä on 52 % kyselyn saaneista (taulukko 11). Vuonna 1995 valmistuneille lähetin puolestaan 164 kyselyä (54,5 %), joista palautui 80 kysyä (49 %).

Toimintahistoriakyselyyn vastanneista 82 (54 %) henkilöä on humanistisen tutkinnon suorittaneita, 52 (34 %) yhteiskuntatieteellisen tutkinnon suorittaneita ja 17 (11 %) kasvatustieteellisen tutkinnon suorittaneita (taulukko 11). Vastajien tutkintojen jakauma noudatteli pitkälti lähetettyjen kyselyjen tutkintoja-

⁸³ Yksi vuonna 1985 valmistunut aloitti toimintahistoriansa kuvaamisen vuodesta 1988 ja yksi vuonna 1995 valmistunut vastaavasti vuodesta 1998. Pidin heidät kuitenkin mukana aineistossa, sillä perusteella, että ajallinen aukko valmistumisen ja ensimmäisen toiminnon kirjaamisen välissä saattoi jäädä alle kolmeen vuoteen, mikäli he olivat valmistuneet vuosien 1985/1995 lopulla ja ensimmäinen työsuhte alkoi vuoden 1988/1998 alkupuolella. Lisäksi kaksi vuonna 1985 valmistunutta aloitti toimintahistoriansa kuvaamisen vasta vuodesta 1987.

TAULUKKO 11. Lähetetyt kyselyt ja tutkimuksen lopullinen aineisto koulutuksittain

	Lähetetyt kyselyt			Lopullinen aineisto		
	1985	1995	lähetetyt yhteensä	1985	1995	aineistossa yhteensä
Humanistinen tiedekunta						
Arkeologia	–	3	3	–	2	2
Elokuva- ja televisiotiede	–	3	3	–	–	–
Englantilainen filologia	10	4	14	4	4	8
Filosofia	1	1	2	–	–	–
Folkloristiikka	1	3	4	–	1	1
Italian kieli ja kulttuuri	–	4	4	–	2	2
Kansatiede	3	6	9	2	3	5
Kotimainen kirjallisuus	7	9	16	4	5	9
Kulttuurihistoria	3	12	15	2	4	6
Latinan kieli ja kirjallisuus	–	1	1	–	–	–
Musiikkitiede	–	3	3	–	3	3
Pohjoismainen filologia	3	–	3	1	–	1
Ranskan kieli ja kulttuuri	6	1	7	1	1	2
Saksan kieli ja kulttuuri	5	2	7	1	2	3
Suomen historia	8	5	13	5	–	5
Suomen kieli	13	8	21	12	4	16
Taidehistoria	1	2	3	1	2	3
Uskontotiede	3	1	4	4	1	5 ⁸⁴
Yleinen historia	9	8	17	6	4	10
Yleinen kirjallisuustiede	1	3	4	–	1	1
Humanistinen tiedekunta yhteensä	74	79	153 (51 %)	43	39	82 (54 %)
Kasvatustieteiden tiedekunta						
Kasvatustiede	18	21	39 (13 %)	8	9	17 (11 %)
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta						
Filosofia	1	1	2	–	–	–
Poliittinen historia	2	14	16	–	10	10
Sosiaalipolitiikka: yleinen linja	20	12	32	7	7	14
Sosiologia	1	15	16	–	6	6
Taloustiede	11	13	24	5	5	10
Tilastotiede	1	–	1	1	–	1
Valtio-oppi	11	9	20	7	4	11
Yhteiskuntatieteiden tdk yhteensä	45	64	109 (36 %)	20	32	52 (34 %)
Kaikki yhteensä	137	164	301 (100 %)	71	80	151 (100 %)

⁸⁴ Eräs vuonna 1995 suoritettun KM tutkinnon perustella otokseen valittu vastaisi kyselyyn vuonna 1987 suorittamansa FM tutkinnon perusteella. FM tutkinto oli suoritettu uskontotieteestä. Kyseisen henkilön vastaus koodattiin vuonna 1985 valmistuneiden humanistien joukkoon. Tämän vuoksi vuonna 1985 on uskontotieteessä kyselyyn vastanneita enemmän kuin lähetettyjä kyselyjä.

kaumaa, vaikka humanistit vastasivatkin hieman useammin kuin yhteiskunta- tai kasvatustieteilijät. Mikäli vastaajia tarkastelee valmistumisvuosittain, ovat 1985 valmistuneet humanistit yliedustettuina kyseisenä vuonna valmistuneiden joukossa. Vuonna 1985 valmistuneista kyselyn saaneista reilu puolet oli humanisteja, kun taas kyselyn palauttaneista humanisteja oli 61 %.

Koulutusaloittain tarkastellen aineistossa ei ole lainkaan elokuva- ja televisiotieteestä, filosofiasta tai latinan kielestä ja kirjallisuudesta valmistuneita. Muutoin kyselyn palauttaneissa on edustettuna kaikki ne koulutukset, joista valmistuneille kyselyjä lähetin. Humanistisesta tiedekunnasta valmistuneista ja kyselyyn vastanneista 21 oli valmistunut historia-aineista, 16 vieraiden kielten koulutuksista, 16 taiteiden tutkimuksen koulutuksista, 16 suomen kielestä ja loput 13 kulttuurien tutkimuksen koulutuksista. Humanistien osalta suomen kielen oppiaineesta valmistuneet vastasivat kaikkein ahkerimmin ja vieraiden kielten aineista valmistuneet heikoimmin.

Toimintahistoriakyselyyn vastasi 107 naista (71 %) ja 44 miestä (29 %). Lähetin 204 kyselyä (68 %) naisille ja 97 kyselyä (32 %) miehille (taulukko 12). Aineiston sukupuolijakauma noudattelee melko pitkälti lähetettyjen kyselyjen jakaumaa. Naiset vastasivat aavistuksen verran miehiä innokkaammin. Se, että naiset vastaavat miehiä useammin, ei ole poikkeuksellista, sillä niin on käynyt muutamissa muissakin työllistymistutkimuksissa (Korhonen & Sainio 2006, 7–8; Puhakka & Tuominen 2006, 10–11; vrt. Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2007, 16).

Tutkimuksen naisenemmistö johtuu siitä, että naisia opiskelee tutkituilla aloilla miehiä enemmän. Esimerkiksi Kota-tietokannan (2007) mukaan vuonna 1995 Turun yliopiston humanistisesta tiedekunnasta ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 80 % oli naisia. Kasvatustieteellisestä tiedekunnasta vastaavasti tutkinnon suorittaneista 74 % oli naisia ja yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta 51 %. Opetusministeriön Kota-tietokannan luvut eivät ole kuitenkaan täysin verrattavissa tutkimukseeni aineistoon, sillä aineisto koskee generalisteja, joiden tietoja Kota-tietokannasta ei saa erikseen.

Toimintahistoriakyselyyn vastanneet olivat valmistumisvuotenaan keski-ikältään 29-vuotiaita (taulukko 12). Nuorin kyselyyn vastannut valmistui 23-vuotiaana ja vanhin 56-vuotiaana. Lähetettyjen kyselyjen osalta vastaavasti, kyselyn saaneiden keski-ikä valmistumisvuotenaan oli 29,5 vuotta. Nuorin heistä oli valmistunut 23-vuotiaana ja vanhin 60-vuotiaana.

Molemmista sekä 1985 valmistuneiden että 1995 valmistuneiden aineistossa on valtaosa alle 30-vuotiaana valmistuneita (taulukko 13). Vuonna 1985 valmistuneissa alle 30-vuotiaana valmistuneita oli 76 % ja vuonna 1995 valmistuneissa 68 %. Molemmista tarkasteltavista ryhmistä löytyy myös korkeakouluopinnot ai-

TAULUKKO 12. Lähetettyjen kyselyjen ja lopullisen aineiston vertailua neljän muuttujan osalta (H = humanistinen tutkinto, Y = yhteiskuntatieteellinen tutkinto, K= kasvatustieteellinen tutkinto, N = nainen, M = mies, ka = keskiarvo)

	1985 valmistuneet		1995 valmistuneet		Yhteensä	
	Lähetetyt kyselyt	Lopullinen aineisto	Lähetetyt kyselyt	Lopullinen aineisto	Lähetetyt kyselyt	Lopullinen aineisto
Valmistumisvuodet	137 (45,5 %)	71 (52 %)	164 (54,5 %)	80 (49 %)	301 (100 %)	151 (50 %)
Tutkinnot	H 74 (54 %) Y 45 (33 %) K 18 (13 %)	H 43 (61 %) Y 20 (28 %) K 8 (11 %)	H 79 (48 %) Y 64 (39 %) K 21 (13 %)	H 39 (49 %) Y 32 (40 %) K 9 (11 %)	H 153 (51 %) Y 109 (36 %) K 39 (13 %)	H 82 (54 %) Y 52 (34 %) K 17 (11 %)
Sukupuoli	N 98 (72 %) M 39 (28 %)	N 53 (75 %) M 18 (25 %)	N 106 (65 %) M 58 (35 %)	N 54 (68 %) M 26 (33 %)	N 204 (68 %) M 97 (32 %)	N 107 (71 %) M 44 (29 %)
Ikä valmistumis- hetkellä	ka 29 v 23–51 v	ka 29 v 23 v–50 v	ka 30 v 23 v–60 v	ka 30 v 24 v–56 v	ka 29 v 23 v–60 v	ka 29 v 23 v–56 v

kuisella iällä suorittaneita. Näin ollen aineistossa on henkilöitä, jotka ovat koko elämänkaaren näkökulmasta vasta aloittelemassa työuraansa ja toisaalta myös henkilöitä, joilla on jo pidempi työura takanaan ennen tätä ylempää korkeakoulututkintoa. Kyselyyn vastanneista vuonna 1985 valmistuneista 93 % oli valmistuksessaan alle 35-vuotiaita ja 7 % vähintään 35-vuotiaita. Kyselyyn vastanneista vuonna 1995 valmistuneista puolestaan alle 35-vuotiaana valmistuneita oli 85 % ja 35-vuotiaana tai sitä vanhempana valmistuneita oli 15 %. Koska urapolkujen kulkuun vaikuttavat myös urapolun aikaisemmat vaiheet, tarkastelen tutkimuksessani vähintään 35-vuotiaana tutkintonsa suorittaneiden urapolkuja myös erikseen.

Se, että vuonna 1995 valmistuneissa oli enemmän vanhemmalla iällä yliopistotutkinnon suorittaneita ei ole yllättävää, sillä yliopistoissa aikuisella iällä opiskelevien määrä on vuosien saatossa lisääntynyt ja samalla myös vähintään 35-

TAULUKKO 13. Kyselyyn vastanneiden ikä

	1985 valmistuneet	1995 valmistuneet
alle 30-vuotiaana valmistuneet	54 (76 %)	54 (68 %)
30–34-vuotiaana valmistuneet	12 (17 %)	14 (18 %)
35–39-vuotiaana valmistuneet	3 (4 %)	7 (9 %)
40-vuotiaana tai sitä vanhempina valmistuneet	2 (3 %)	5 (6 %)
Yhteensä	71 (100 %)	80 (100 %)

TAULUKKO 14. Yliopistojen perustutkinnot (alemmat ja ylemmät tutkinnot) iän mukaan aikavälillä 1985–2004 (Koulutus ja tutkimus 1988:5, 25; Koulutus 1996:12, 12; Koulutus 2001:4, 32; Koulutus 2005:3, 130)⁸⁵

	Ikä –24	Ikä 25–29	Ikä 30–34	Ikä 35–39	Ikä 40 –	Yhteensä
1985–1986	10 %	56 %	21 %	8 %	5 %	100 %
1995	19 %	46 %	18 %	9 %	9 %	100 %
2000	13 %	57 %	15 %	6 %	8 %	100 %
2004	12 %	56 %	14 %	7 %	11 %	100 %

vuotiaana valmistuneiden osuus on nousut (taulukko 14). Valtakunnallisesti vuosina 1985–1986 yliopiston perustutkinnon suorittaneista 13 % oli vähintään 35-vuotiaita. Vuonna 1995 yliopiston perustutkinnon suorittaneista 18 % oli vähintään 35-vuotiaita. Vastaavasti vuonna 2004 perustutkinnon suorittaneista 18 % oli 35-vuotiaita tai sitä vanhempia.

Kun tarkastelin lähemmin kyselyyn vastaajien ikää suhteessa kyselyn saaneiden ikään totesin, että vuonna 1985 valmistuneista nuorimmat vastasivat kyselyyn innokkaammin kuin vanhemmat. Yli 35-vuotiaina valmistuneista kyselyyn vastasi vain kolmannes kyselyn saaneista ja alle 35-vuotiaina valmistuneista kyselyyn vastasi hieman yli puolet kyselyn saaneista. 1995-valmistuneiden kohdalla puolestaan iäkkäämpinä valmistuneet vastasivat ahkerammin kuin nuorempina valmistuneet. Yli 35-vuotiaina valmistuneista kyselyyn vastasi 65 % kyselyn saaneista ja alle 35-vuotiaina valmistuneista hieman alle puolet.

Kyselyn lopullinen aineisto edustaa vastaajien valmistumisvuosien, koulutusalojen, sukupuolen ja iän mukaan tarkasteltuna kohtalaisen hyvin tutkimukseen valittua otosta. Aineisto on otokseen nähden vinoutunut siten, että aineistossa on hieman enemmän vuonna 1985 valmistuneita ja naisia kuin mitä alkuperäisessä otoksessa. Lisäksi vuonna 1985 valmistuneissa humanistit ovat yliedustettuna. Vuonna 1985 valmistuneet vastaajat painottuvat nuorempina valmistuneisiin ja vuonna 1995 valmistuneet vanhempina valmistuneisiin. Kuitenkin molemmissa sekä vuoden 1985 että vuoden 1995 valmistuneiden aineistossa on valtaosa nuorina tutkintonsa suorittaneita ja molemmissa aineistoissa on myös vanhemmalla iällä tutkintonsa suorittaneita.

Sitä on jo hankalampi arvioida, että miten hyvin lopullinen aineisto kuvaa otokseen valittujen generalistien työllistymistä. Tai vielä yleisemmin näiltä kou-

⁸⁵ Vuoden 1990 osalta tiedot puuttuvat.

lutusaloilta valmistuneiden generalistien työllistymistä yleensä. Tämän selvittämiseksi tein joitakin vertailuja työttömyyden ja työllistymissektorin osalta, mutta vertailuja haittaa se, että generalisteja ei yleensä tilastoida erikseen.

Opetusministeriön Kota-tietokannan (2007) mukaan vuonna 1995 valmistuneista humanisteista ja yhteiskuntatieteilijöistä oli 10 % työttömänä vuoden kuluttua valmistumisesta ja 7 % kahden vuoden kuluttua valmistumisesta. Turun yliopistosta vuosina 1994 ja 1995 valmistuneiden sijoittumisselvityksen mukaan puolen vuoden – kahden vuoden jälkeen valmistumisesta työttömänä oli 20 % humanisteista (pl. opettajat ja kääntäjät) sekä 10 % yhteiskuntatieteilijöistä. Kasvatustieteilijöistä kukaan ei ollut työttömänä. (Aaltonen 1996, 29.) Vuonna 1995 valmistuneista toimintahistoriakyselyyn vastanneista generalisteista 18 % oli työttömänä vuonna 1996. Kahden vuoden kuluttua valmistumisesta, vuonna 1997, generalisteista oli työttömänä 15 %. Generalistien aineistossa kukaan kasvatustieteilijä ei ollut työttömänä vuoden tai kahden kuluttua valmistumisesta. Tutkimukseeni vastanneiden vuonna 1995 valmistuneiden generalistien työttömyys vastaa kohtuullisen hyvin Turun yliopiston sijoittumisselvityksen mukaan tuolloin valmistuneiden humanistien ja yhteiskuntatieteilijöiden työttömyyttä. Koko maata ajatellen kyselyyn vastanneiden työttömyys näyttää suuremmalta, mutta ongelmana tässä vertailussa saattaa olla se, että Kota-tietokannan luvuissa on mukana sekä ammattiin valmistavista koulutuksista että generalistikoulutuksista valmistuneita.

Turun yliopiston sijoittumisselvityksessä vuonna 1996 valmistuneista 66 % työskenteli puolen vuoden – vuoden kuluttua valmistumisesta julkisella sektorilla.⁸⁶ Humanisteista 44 % työskenteli julkisella sektorilla ja 37 % yksityisellä sektorilla. Yhteiskuntatieteilijöistä 53 % työskenteli julkisella sektorilla ja 30 % yksityisellä sektorilla. (Salmela 1998, 9, 46.) Toimintahistoriakyselyyn vastanneista vuonna 1995 valmistuneista humanisteista 67 % työskenteli vuonna 1996 julkisella sektorilla ja 24 % yksityisellä sektorilla. Kyselyyn vastanneista yhteiskuntatieteilijöistä 71 % työskenteli vuonna 1996 julkisella sektorilla ja 25 % yksityisellä sektorilla. Toimintahistoriakyselyyn vastanneet vuonna 1995 valmistuneet generalistit työskentelivät valmistumisvuodesta seuraavana vuotena useammin julkisella sektorilla kuin Salmelan sijoittumisseurannan humanistit ja yhteiskuntatieteilijät. Salmelan raportissa on esitetty sijoittuminen tiedekunnittain, eikä generalistien sijoittumista ole raportoitu erikseen.

Vuoden 1985 valmistuneiden osalta kyselyyn vastanneiden generalistien työttömyyden vertaaminen kyseisenä ajankohtana Turun yliopistosta tai koko maasta

⁸⁶ Turun yliopistosta vuonna 1995 valmistuneita koskevan sijoittumisselvityksen työnantajasektorien tulokset oli raportoitu siten, että ne eivät soveltuneet verrattavaksi tähän tutkimukseen (Aaltonen 1996). Tämän vuoksi tein vertailuja vuoden 1996 sijoittumisselvitykseen.

valmistuneiden humanistien ja yhteiskuntatieteilijöiden työttömyyteen on vaikeampaa kuin vuonna 1995 valmistuneiden, sillä vertailuun soveltuvia tilastoja oli hankala löytää. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 1985 valmistuneista humanistisen alan perustutkinnon suorittaneista 2,3 % ja yhteiskuntatieteilijöistä 4,1 % oli työttömänä vuonna 1990 (Koulutus 1993:12). Kyselyyn vastanneista vuonna 1985 valmistuneista generalisteista puolestaan 4 % oli työttömänä vuonna 1990.

Työnantajasektorien osalta Tilastokeskuksen mukaan vuonna 1985 valmistuneista humanisteista 73 % työskenteli julkisen sektorin ja 28 % yksityisen sektorin palveluksessa vuonna 1990. Yhteiskuntatieteilijöistä puolestaan työskenteli 62 % julkisen sektorin ja 38 % yksityisen sektorin palveluksessa. (Koulutus 1993:12, 100–101.) Toimintahistoriakyselyyn vastanneista vuonna 1985 valmistuneista ja vuonna 1990 töissä olleista humanisteista 77 % työskenteli julkisen sektorin ja 22 % yksityisen sektorin palveluksessa. Kyselyyn vastanneista yhteiskuntatieteilijöistä vastaavasti 66 % työskenteli julkisen sektorin, 29 % yksityisen sektorin palveluksessa ja loput kolmannella sektorilla. Työnantajasektorien mukaan generalistien aineisto on melko hyvin verrattavissa esitettyyn valtakunnalliseen tilastoon. On tosin jälleen huomattava, että Tilastokeskuksen tilasto ei kohdistu pelkkiin generalisteihin.

Toimintahistoriakyselyn tulokset ovat kohtalaisen hyvin yleistettävissä 1980- ja 1990-luvun puolivälissä Turun yliopistosta valmistuneisiin humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalisteihin, koska joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia, eikä kato ainkaan muutamien taustamuuttujien osalta ole kovin systemaattista. Esimerkiksi vuonna 1995 valmistuneiden generalistien työttömyyden osalta tulos on samansuuntainen Aaltosen vuoden 1996 selvityksen kanssa. Valtakunnallisesti tulosten yleistettävyys ei ole niin hyvä, koska esimerkiksi pääkaupunkiseudulla työllisyys on parempaa ja Pohjois- sekä Itä-Suomessa heikompaa. Tuloksia voi kuitenkin pitää suuntaa antavina myös Varsinais-Suomea laajemmassa perspektiivissä. Vuoden 1985 valmistuneiden osalta tulosten yleistettyyttä on hankalampi arvioida, mutta oletettavasti tulokset ovat kuitenkin kohtalaisesti yleistettävissä Turun yliopistosta valmistuneiden osalta.

Toimintahistoriakyselyä voi pitää kohtalaisen onnistuneena siitä lähtökohdasta käsin, että mitään isoa systemaattista katoa valmistumisvuosien, koulutusalojen, sukupuolen tai iän suhteen ei vastaajien osalta ollut. Hankalampi on arvioida onko kyselyn saaneiden toimintahistoriassa jotain sellaisia tekijöitä, joiden takia kyselyyn jätettiin systemaattisesti vastaamatta. Yhtenä syynä kyselyyn vastaamattomuuteen saattaa olla se, että työsuhteiden kirjaaminen toimintahistoriakyselyyn koetaan työlääksi. Mikäli urapolun kuluessa on työskennelty useissa eri työ-

suhteissa vaatii toimintahistoriakyselyn täyttämisen jonkin verran aikaa. Mikäli on taas työskennellyt koko urapolkunsaa ajan yhdessä tai vain muutamassa työsuhteessa, on toimintahistoriakyselyn täyttämisen varsin vaivatonta.⁸⁷ Oletettavasti toimintahistoriakyselyn ovat useimmin jättäneet täyttämättä ne generalistit, joiden urapolulla on monia toimintoja, kuin ne generalistit, joiden urapoluilla on vain joitakin toimintoja. Saattaa olla, että myöhemmin valmistuneiden kohdalla määrääkaisten työsuhteiden lisääntyminen on vaikuttanut siihen, että kyselyyn vastaamista on pidetty työläänä. Tämä puolestaan on ehkä vähentänyt vastausaktiivisuutta. Toisaalta myös monilla 1985 valmistuneilla on urapoluillaan useita työsuhteita. Urapolun osalta kyselyn onnistumista voi arvioida vertaamalla tutkimuksen tuloksia aikaisempiin tutkimuksiin. Tätä vertailua teen tulososiossa.

5.4 Aineiston analysointi

Tutkimusaineistoa analysoidessani olen pohtinut työelämän ja työmarkkinoiden muutoksesta sekä urapoluista käytyä keskustelua eli niitä asioita, joita olen tutkimukseni teoreettisissa osioissa käsitellyt. Tavoitteenani on ollut tarkastella miten akateemiset generalistit ovat kiinnittyneet työmarkkinoille ja millainen urapolku heille on muodostunut sekä peilata tuloksia kirjoituksiin työelämän, työmarkkinoiden ja urapolun muutoksista.

Tekemäni toimintahistoriakysely ei ole perinteinen kyselylomake, mikäli perinteisen kyselylomakkeen näkee sellaisena, että sen yksittäiset kysymykset muodostuvat aineiston muuttujiksi, joita analysoidaan tilastollisesti. Taulukkomuotoinen toimintahistoriakysely ei kaksiulotteisuudessaan suoralta kädeltä muunnu tilastollisesti tarkasteltaviksi muuttujiksi, vaan tilastollisesti tarkasteltavat muuttujat on muodostettava kyselystä tarpeen mukaan. Toimintahistoriakysely asetuu määrällisten ja laadullisten menetelmien välimaastoon ja tämän vuoksi olen myös aineiston analysoinnissa hyödyntänyt sekä määrällisiä että laadullisia analysointitapoja. Määrälliseltä puolelta olen käyttänyt esimerkiksi frekvenssejä, keskiarvoja, tilastollisia testejä sekä klusterianalyysiä ja laadulliselta puolelta tyyppittelyä.

Tilastollista testausta tein khin neliö -testillä, t-testillä sekä yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Useimmiten tarkastelin, että oliko eri vuosina valmistuneiden, eri sukupuolta olevien, eri koulutusaloilta valmistuneiden sekä eri ikäisinä valmistuneiden välillä tilastollisesti merkitsevää eroa työllistymisen suhteen. Nominiaaliasteikollisten muuttujien kohdalla testasin erot khin neliö -testillä ristiin-

⁸⁷ Tyhjän kyselyn ja CV:n palauttanut oli kokenut toimintahistoriakyselyn täyttämisen työlääksi. CV:stä ilmeni, että hänellä oli useita työsuhteita.

taulukoinnin yhteydessä. Numeeristen muuttujien kohdalla testasin erot t-testillä sekä yksisuuntaisella varianssianalyysillä.

Käytin parametrisia testejä silloin, kun niiden tekemisen ehdot täyttyivät. Khin neliö -testin ehtona on, että teoreettiset solufrekvenssit ovat riittävän suuria. Tämän ehdon saa tarkastettua khin neliö -testin yhteydessä. T-testin ehtona on se, että muuttujien jakaumien eri ryhmissä tulee noudattaa normaalijakaumaa ja lisäksi populaatiovarianssien eri ryhmissä tulee olla yhtä suuret. Varianssianalyysiä voidaan pitää t-testin laajenuksena ja myös varianssianalyysin ehtoja ovat normaalijakaumaoletus sekä vasteen populaatiovarianssien yhtäsuuruus eri ryhmissä. Lisäksi varianssianalyysin ehtona on, että tekijät (ryhmittelymuuttujat) eivät saa korreloida voimakkaasti tai edustaa loogisesti samaa asiaa (ks. Tähtinen & Isoaho 2001, 89). Normaalijakaumaoletus on yleensä voimassa silloin, jos ryhmien koko on kohtalaisen suuri. Jo muutaman kymmenen tapauksen otokset ovat riittävän suuria täyttämään normaalijakaumalle asetetun ehdon (ks. Helenius 1989, 295; Tähtinen & Isoaho 2001, 83, 96).

Oman aineistoni osalta normaalijakaumaoletuksen voi olettaa olevan voimassa verrattaessa eri vuosina valmistuneita, eri sukupuolta olevia ja eri ikäisenä valmistuneita, koska näissä tapauksissa tarkasteltavien ryhmien koko vaihtelee 44–107 tapauksen välillä.⁸⁸ Normaalijakaumaoletuksen kannalta hieman ongelmallisempaa on eri koulutusaloilta valmistuneiden vertailu, sillä kasvatustieteilijöitä on aineistossa vain 17. Vaikka ryhmien koon mukaan normaalijakaumaoletuksen voi olettaa olevan voimassa, testasin tämän vielä ennen t-testin ja varianssianalyysin suorittamista Kolmogorov-Smirnov -testillä. Populaatiovariansseja koskevan yhtäsuuruusehdon testasin Levenen testillä. Mikäli Kolmogorov-Smirnov -testin ja Levenen testin mukaan t-testin ja varianssianalyysin suorittaminen oli mahdollista, tein testit. Mikäli parametristen testien ehdot eivät täyttyneet, käytin epäparametrisia testejä. T-testin asemasta Mann-Whitney -testiä ja yksisuuntaisen varianssianalyysin sijaan Kruskal-Wallis -testiä. Raportoin tilastollisten testien tulokset tekstissä seuraavasti: (testisuure (vapausasteet) = testisuureen arvo; p-arvo). Esimerkiksi ($\chi^2(1) = 4,82; p < 0,05$). Raportoin testisuureineen vain niiden tilastollisten testien tulokset, joiden osalta testauksen ehdot ovat täyttyneet ja joiden tulos on tilastollisesti merkitsevä. Esittelen tulososion tekstissä myös joitakin sellaisia eroja, jotka eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Aineiston analysointia suunnitellessani ja tehdessäni tarkastelin myös aikaisemmista tutkimuksista ja selvityksistä sitä, millä tavalla niissä on työllistymistä ja ura-

⁸⁸ Vuonna 1985 valmistuneita on aineistossa 71 ja vuonna 1995 valmistuneita on aineistossa 80. Naisia aineistossa on 107 ja miehiä 44. Aineistossa 75 henkilöä oli valmistuessaan korkeintaan 27-vuotias ja 76 henkilöä yli 27-vuotiaita. Humanisteja aineistossa on 82, yhteiskuntatieteilijöitä 52 ja kasvatustieteilijöitä puolestaan 17.

polkua analysoitu sekä niistä raportoitu. Päädyin tarkastelemaan aineistosta ensinnäkin työmarkkinoille kiinnittymisen vaihetta eli tässä tutkimuksessa kahdesta kolmeen vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Toiseksi urapolun kulkua kahdeksanvuotisen urapolun jakson aikana. Lisäksi urapolkujen dynamiikkaa uratyypin näkökulmasta sekä urapolulla olleisiin työsuhteisiin johtaneita työllistymiskanavia.

Monissa korkeakoulutettujen työllistymistä koskevissa tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota työuran alkuun ja analysoitu sitä työllistymisvaikeuksien näkökulmasta (Ahola & Silvennoinen 1999; Haapakorpi 1989; Haapakorpi 1994; Hämmäläinen 2003; Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002; Nurmi & Ahola 1994; Suutari 2003). Päätin tarkastella näkykö generalisteilla työllistymisvaikeuksia tutkimassani aineistossa ja analysoida työmarkkinoille kiinnittymisen vaihetta vastaavalla kriteerillä kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota esimerkiksi työttömyyteen ja töiden koulutustasovastaavuuteen. Työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheen analysoinnissa käyttämäni muuttujat pohjautuvat näin ollen aikaisempiin työllistymistutkimuksiin. Työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheeksi rajasin vuodet 1985–1987 ja 1995–1997, jolloin urapolkua oli valmistumishetkestä riippuen ehditty kulkea kahdesta kolmeen vuoteen. Aikaisemmat tutkimukset eivät antaneet mitään yksiselitteistä mallia toimivalle työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheen aikarajaukselle. Valittu aikarajaus luonnollisesti vaikuttaa saatuihin tuloksiin, joten lukijan on tutkimustuloksia lukiessaan hyvä muistaa, että työmarkkinoille kiinnittymisen vaihe tarkoittaa tässä tutkimuksessa kahden – kolmen vuoden jaksoa valmistumisesta lukien.

Muutamissa aikaisemmissa tutkimuksissa, joissa on selvitetty korkeakoulutettujen sijoittumista sekä työuria, on analysoitu työuria vertaamalla työuran poikakeikkaustilanteita toisiinsa. On esimerkiksi verrattu työuran alkua tutkimushetken tilanteeseen ja tarkasteltu tällä tavoin siirtymiä, liikkuvuutta ja urakehitystä jakamatta kuitenkaan tutkittavia eri uratyyppeihin (Sainio 2002b; Suutari 2003). Osassa työllistymistä ja työuria koskevista tutkimuksista on tutkittavat luokiteltu erilaisiin uratyyppeihin tai tarkasteltu uria aiempien tutkimusten uratyypin valossa (esim. Haapakorpi 1998; Honkanen & Ahola 2003; Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002; Mikkonen 1997; Nyyssölä 1999; Nyyssölä & Pajala 1999; Sinisalo 1986; Vanttaja 2002).⁸⁹

⁸⁹ Tilastollisten pitkittäisaineistojen osalta työmarkkinahistorian analysoinnissa on omat analysointiperinteensä. Työmarkkinahistoriaa kuvaavia tilastollisia pitkittäisaineistoja on analysoitu perinteisesti henkilön perhetaustan ja hänen aikuisena saavuttamansa työmarkkina-asemansa/yhteiskuntaluokansa välisenä riippuvuutena. Analyysinä on myös tehty kolmipisteisesti huomioimalla edellisten tekijöiden lisäksi myös henkilön ensimmäinen työmarkkina-asema. Viime aikoina työmarkkinahistoriaa on analysoitu tilastollisista pitkittäisaineistoista toisiaan seuraaviin sekvenssiin perustuen muun muassa optimal matching -analyysillä. (Lindberg 2004.)

Vaikka joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa on analysoitu liikkuvuutta ja työuria vertaamalla kahta poikkileikkaustilannetta toisiinsa, halusin analysoida omaa aineistoani tätä yksityiskohtaisemmin, sillä se antoi siihen mahdollisuuden. Päädyin tarkastelemaan urapolun kulkuja pääosin kolmivuotiskausittain, koska pienessä aineistossa sattuman merkitys saattaa korostua poikkileikkaustiedoissa ja vinouttaa tutkimustuloksia. Jos esimerkiksi valitsee alkutilanteeksi toimintahistorian ensimmäisen kirjauksen, saattaa olla, että se ei kuvaa kovin hyvin uran alkuvaiheen tilannetta kokonaisuudessaan. Pysin tutkimuksessa parempaan luotettavuuteen sillä, että huomioin urapolun kulun poikkileikkaustilanteita laajemmin. Urapolun kulun analysoinnissa on myös luotettavuusongelmia. Analysoinnin luotettavuutta heikentää jo aiemminkin toteamani seikka, että täsmälliset pääasiallisten toimintojen alkamis- ja päättymisajat eivät ole tiedossa. Näin ollen kaikkien vastausten osalta ei ole ollut täysin selvää missä kolmivuotisjaksojen rajat kulkevat.

Urapolkujen kulkua analysoidessani tarkastelin siirtymiä, työllisyyttä sekä työllistymisen vakautta ja sen tarkoituksenmukaisuutta. Analysoin urapolkuja sellaisten muuttujien avulla, joita on käytetty myös aikaisemmissa tutkimuksissa. Monissa aikaisemmissa tutkimuksissa esimerkiksi työsuhteiden määrä, työttömyys sekä työn ja koulutuksen vastaavuus ovat olleet keskeisiä työllistymisen vakauden ja tarkoituksenmukaisuuden muuttujia. Alle kymmenen vuoden sisällä tehdyissä tutkimuksissa on näiden lisäksi tarkasteltu myös erilaisia työsuhteita, mikä on perusteltua siksi, että varsin paljon käydään keskustelua määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisestä ja niiden vaikutuksesta yksilöiden urapolkuihin.

Urapolkujen tyypittelyn osalta käytin kriteerejä, jotka pohjautuivat aikaisempiin uratutkimuksiin ja työmarkkinoiden muutoksesta käytyyn keskusteluun. Monissa suomalaisissa uratyypittelyissä tyypittely on pohjautunut uran vakiintumiseen ja tarkoituksenmukaisuuteen. Keskeisiä tarkasteltavia tekijöitä ovat olleet työttömyys, liikkuvuus ja erilaiset työsuhteet. Omassa analyysissäni kiinnitin huomiota päätoimisiin työllisyysjaksoihin, työttömyysjaksoihin sekä siirtymiin työvoiman ulkopuolelle. Työllisyyden osalta tarkastelin työllisyysjaksojen määriä, työsuhteiden luonnetta, työn koulutustasovastaavuutta, ammattia ja toimiasemaa. Työttömyyden osalta tarkastelin työttömyysjaksojen määriä ja työttömyyden kestoja mukaan lukien työllistämistyöt ja -koulutuksen. Siirtymien osalta tarkastelin niiden määrää ja syitä. Näiden eri tekijöiden voi nähdä olevan teemoja, joiden pohjalle tyypittely rakentuu (ks. tyypittelystä Eskola & Suoranta 1998, 182).

Tyypittelyn tavoitteena on ryhmitellä samankaltaisia vastauksia eri ryhmiin, jolloin aineisto tyypistyy tiiviimpään muotoon. Parhaimmillaan tyypittelyn kautta muodostuneet tyypit kuvaavat laajasti ja mielenkiintoisesti sekä samalla talou-

dellisesti aineistoa. Tyypittelyä voidaan tehdä useammalla tavalla. Voidaan esimerkiksi ottaa yksi vastaus kuvaamaan laajempaa aineiston osaa tai yhdistellä tyyppi useamman asian/teeman mukaan. Lisäksi voidaan muodostaa varsin laaja tyyppi, jossa on paljon erilaisia aspekteja, mutta joka sellaisenaan ei välttämättä ole todellinen, mutta on kuitenkin mahdollinen. (Eskola & Suoranta 1998, 182–183.) Samalla kun uratyypittely tiivistää aineistoa se myös pelkistää ja yleistää yksilöiden ominaisuuksia.

Tyypittelin aineistoni eri uratyyppeihin yhdistelemällä useampia keskeisiä piirteitä yhteen tyyppiin. Lisäksi olen esittänyt kustakin uratyypistä yhden oikean tapauksen esimerkkinä uratyypistä. Näin ollen olen tavallaan yhdistänyt tyypittelyyni kahta erilaista laadullista tapaa tehdä tyypittelyä. Aineistossa on ollut joi-takin monitulkintaisia tapauksia, joiden sijoittelu tyyppeihin on ollut hankalaa. Olen uratyyppejä muodostaessani käynyt aineiston laadullisesti läpi kaikkiaan kuusi kertaa. Lisäksi olen tarkastellut myös numeerisesti tyypittelyn taustalla olevien muuttujien keskiarvoja. Olen käyttänyt uratyypittelyn apuvälineenä myös klusterianalyysiä ja tehnyt sen hierarkkisena klusterianalyysinä sekä muuttujittain että tapauksittain.⁹⁰ Klusterianalyysi sopii hyvin uratyypittelyn apuvälineeksi, sillä sen avulla pyritään ryhmittelemään joko havaintoja tai muuttujia joukkoihin, joissa havainnot tai muuttujat ovat mahdollisimman samankaltaisia (ks. Metsämuuronen 2001, 163).

Tulososiossa esitetty tyypittely on sekä tarkasteltavien kriteerien että aineiston kannalta toimivin. Tyypittelyä tehdessäni olen tietoisesti pitänyt aiemmat tutkimukset sekä teoreettiset näkökulmat mielessäni, sillä aineiston tarkastelun kriteerit pohjautuvat niihin. Olen kuitenkin tietoisesti pyrkinyt välttämään sitä, että aiemmat tutkimukset rajoittaisivat aineiston tarkastelua ja määräisivät tulokset ennakoita⁹¹.

Kahdeksanvuotisessa työurien tarkastelussa ja vertailussa on hyvä huomata se, että urapolut ovat dynaamisia eivätkä pysähdy kahdeksanvuotisen tarkastelu-

⁹⁰ Tein klusterianalyysin sekä numeerisilla että frekvenssimuuttujilla. Numeeristen muuttujien arvoina oli erilaisten toimintojen kesto kuukausina sekä liikkuvuus intervallisteikollisena muuttujana kahdeksan vuoden ajalta. Muuttujien arvot standardoitiin klusterianalyysiä varten. Muuttujia olivat pysyvät, määräaikaiset ja muut työsuhteet, työskentely koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä, esimies- ja johtotehtävät, liikkuvuus, työttömyys ja työllistämisen tukitoimet sekä toiminta työvoiman ulkopuolella. Frekvenssimuuttujilla tehdyssä analyysissä puolestaan muuttujien arvoina olivat toimintojen määrät jaksoittain kahdeksan vuoden ajalta (esimerkiksi työsuhteiden määrät ja työvoiman ulkopuolella olevien jaksojen määrät). Muuttujia olivat pysyvät, määräaikaiset ja muut työsuhteet, työsuhteiden kokonaismäärä, työskentely koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä, esimies ja johtotehtävät, liikkuvuus, työskentely erilaisissa toimiasemissa, työttömyys ja työllistämisen tukitoimet sekä toiminta työvoiman ulkopuolella.

⁹¹ En usko siihen, että aineistoa pystyisi analysoimaan ”tyhjiössä” ilman minkäänlaista ennakkonäkemyä.

jakson loppuun eivätkä toimintahistoriakyselyn suorittamisen hetkeen. Urapolut jatkavat kulkuaan tutkimuksen jälkeenkin. Uratyypittelyä tekeviä onkin varoiteltu siitä, että ei saa ajatella yksilöiden kiinnittyvän johonkin tiettyyn uratyyppiin pysyvämmiin. Näin ei välttämättä tapahdu, sillä yksilöiden elämäntietä voi sisältää useita taitekohtia, joista johtuen työurat muodostuvat täysin uudeltaisiksi useamman kerran elämän aikana. Yksilöt voivat joutua aloittamaan työuransa alusta esimerkiksi työttömyyden, sairauden, paikkakunnan vaihdon tai uudelleen koulutuksen myötä. (Kivekäs 1999, 242.)

Urapolkujen ohella tarkastelen myös sitä, millaisia työllistymiskanavia pitkin generalistit ovat työllistyneet. Työllistymiskanavien analysointikehikon muodostaa työllistymiskanavien luokittelu niiden laadun perusteella formaaleihin ja informaaleihin kanaviin. Formaaleilla työnhauilla/rekrytoinnilla tarkoitetaan lähinnä avoimeksi julistettujen työpaikkojen hakua ja informaaleilla työnhauilla/rekrytoinnilla muun muassa suhteiden ja verkostojen käyttöä työnhauksessa. (ks. Granovetter 1974; Imel 1994; Kirnan, Farley & Geisinger 1989.) Työllistymiskanavien osalta tarkastelen, mitä työllistymiskanavaa pitkin generalistit ovat työllistyneet kulloisiinkin päätoimisiin työtehtäviinsä. Aineistosta ei selviä mitä kaikkia työllistymiskanavia generalistit ovat valmistumisensa jälkeen käyttäneet, vaan ainoastaan ne työllistymiskanavat, joiden kautta he ovat mainitsemissa työsuhteisiin työllistyneet. Työllistymiskanavien tarkastelu kytkeytyy työllistymisen näkökulmaan eikä yksilöllisiin valintoihin erilaisten työllistymiskanavien käytöstä. Tarkastelin formaaleja ja informaaleja työllistymiskanavia suhteessa eri vuosina valmistuneisiin, erilaisiin työsuhteisiin, työsuhteen tarkoituksenmukaisuuteen, toimenkuviin sekä urapolun kulkuun.

5.5 Yhteenvedoa tutkimuksen luotettavuudesta

Luotettavuutta on perinteisesti kuvattu reliabiliteetilla ja validiteetilla. Validiteetilla on viitattu siihen, että tutkitaanko tai mitataanko sitä asiaa, mitä on tarkoituskin tutkia. Validiteetista on erilaisia alalajeja, esimerkiksi sisäinen ja ulkoinen validiteetti. Sisäinen validiteetti merkitsee tutkimuksen sisäistä loogisuutta sekä ristiriidattomuutta ja ulkoinen validiteetti tutkimuksen tulosten yleistettävyyttä muihin tapauksiin. Reliabiliteetilla on puolestaan viitattu tulosten pysyvyyteen. Jos esimerkiksi samaa asiaa mitataan samoilta vastaajilta uudelleen, tulosten pitäisi olla yhdenmukaisia eikä sattumanvaraisia. Tai jos samanlaisilta vastaajilta samanlaisessa kontekstissa kysytään samaa asiaa tulisi löytää samanlaisia tuloksia. Jotta tutkimus on validia, on sen oltava myös reliaabelia. (Cohen, Manion &

Morrison 2000, 105–112, 117–120; Metsämuuronen 2005, 64–66; Litwin 1995; Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 253–277; Pyörälä 1995.)

Jotta tutkimus on validia, tulee sen onnistua monessa suhteessa. Esimerkiksi tutkimusasetelman ja kohderyhmän tulee vastata tutkimuksen kysymyksenasettelua. Teoreettisen tulkintakehyksen tulee soveltua tutkittavaan ilmiöön, teoreettisten käsitteiden tulee olla selviä ja ne pitää osata operationalisoida tutkimuksessa käytettävään menetelmään/mittariin. Tutkimusmenetelmän tulee soveltua asetettujen tutkimuskysymysten selvittämiseen. Tutkittavien puolestaan tulee vastata esitettyihin kysymyksiin tarkasti ja rehellisesti. Tutkittavien kato ei saa olla systemaattista ja vinouttaa tutkimustuloksia. Tutkimusaineiston analysoinnissa ja tulosten tulkinnassa on oltava huolellinen. Lisäksi tutkimuksen suorittaminen on raportoitava tarkasti, jotta lukijat voivat arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta. Tiivistetysti ilmaistuna tutkimuksen luotettavuus riippuu koko tutkimusprosessin luotettavuudesta. (Cohen, Manion & Morrison 2000, 105–112, 117–120; Metsämuuronen 2005, 64–66; Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 253–277; Pyörälä 1995; Eskola & Suoranta 1998, 211, 213.)

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, miten erilaisessa yhteiskunnallisessa tilanteensa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet generalistit ovat kiinnittyneet työmarkkinoille ja millaiseksi valmistumisen jälkeinen urapolun alkuvaihe on muodostunut. Tutkimuskohteeksi olen valinnut vuosina 1985 ja 1995 valmistuneet ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet generalistit. Tutkimuksen kohderyhmä soveltuu hyvin tutkimustavoitteeseen, sillä valittuina vuosina ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet ovat valmistuneet erilaiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen, joten tutkimuksessa voidaan tarkastella erilaisen sosiaalisen ajan yhteyttä valmistuneiden urapolkujen alkuvaiheisiin. Lisäksi tutkimuksen kohdentuminen generalisteihin on perustelua muun muassa siitä syystä, että generalistien on todettu reagoivan spesifiin ammattiin valmistuvia herkemmin työelämän muutoksiin (Haapakorpi 2000).

Tutkimukseni tulkintakehys rakentuu työelämän muutoksen, normaalityösuhtedemallin, siirtymien työmarkkinoiden mallin, lineaaristen ja limittäisten elämänkulkujen sekä piilotyömarkkinoiden ja sosiaalisen pääoman pohjalle. Valitut teoreettiset näkökulmat sopivat tutkittavan ilmiön tarkasteluun. Aikaisemmissa tutkimuksissa on esitetty, että normaalityösuhtedemalli on ollut vahva 1960- ja 1970-luvuilla, mutta se on alkanut heikentyä 1980-luvulla. Korkeakoulutettujen sijoitumista koskevissa tutkimuksissa on todettu, että korkeakoulutetut työllistyvät paremmin kuin vähemmän koulutetut. Toisaalta myös korkeakoulutetuilla on ollut työllistymisvaikeuksia ja koulutusekspansion myötä korkeakoulutettujen tarjonta työmarkkinoilla on lisääntynyt. Aikaisempien tutkimusten valossa olen pää-

tynyt tutkimushypoteesiin, että vuonna 1985 valmistuneiden urapoluilla näkyy selvästi normaalityösuhde, mutta vuonna 1995 valmistuneiden kohdalla normaalityösuhde on vähentynyt ja elämänkulut tulleet limittäisemmiksi. Normaalityösuhde sopii käsitteenä hyvin tutkittavaan ilmiöön ja tutkimuksen ajalliseen kontekstiin. Normaalityösuhteen lisäksi olen käsitellyt siirtymien työmarkkinoiden mallia, jonka on nähty toimivan normaalityösuhdemallia paremmin tilanteessa, jossa työmarkkinalliset siirtymät ja epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että epätyypilliset työsuhteet ovat 1990-luvulla lisääntyneet.

Tutkimukseen olisi soveltunut myös työmarkkinadynamiikan käsite, jota on käytetty varsinkin taloustieteellisissä tilastoaineistoihin perustuvissa tutkimuksissa, vaikkakin myös laadulliseen aineistoon perustuvissa tutkimuksissa (Peltola 2005; Bachmann 2005; Stibbard 1999; Guppy & Davies 1996). Työmarkkinadynamiikalla viitataan ajan kuluessa tapahtuviin muutoksiin yksilön työmarkkinallisessa statuksessa (työllinen, työtön, työvoiman ulkopuolella) sekä työllisten siirtymiin töistä toisiin sekä työtilanteiden ja työmarkkinallisten statusten ajallisiin kestoisiin (Stibbard 1999). Työmarkkinadynamiikka korostaa siirtymien työmarkkinoiden tavoin työmarkkinoiden dynaamista luonnetta staattisen näkemyksen sijaan. Esimerkiksi yksilöiden urapolkujen tarkastelussa on olennaista tiedostaa se, että ajan kuluessa tilanteet muuttuvat. Näin ollen pelkät poikkileikkausaineistot eivät ole paras tapa selvittää yksilöiden urapolkuja.

Ura on perinteisessä mielessä liitetty lineaariseen elämänkulkuun, jossa yksilöiden urakehitys näyttäytyy hierarkkisia uratikkaita pitkin kiipeämisenä. Koska tutkin urapolkuja sopii lineaarinen elämänkulku hyvin teoreettiseen tulkintakehykseen. Lineaarille elämänkululle esitetty vastinpari limittäinen elämänkulku kuuluu perustellusti mukaan tutkimukseen, sillä lineaarisen elämänkulun on todettu heikentyneen, sillä entistä harvemman ihmisen elämänkulku noudattaa enää klassista kolmivaiheista elämänkulun mallia.

Urapolkujen kuvaamisen lisäksi tutkimuskysymykseni kohdistuvat myös työllistymiskanaviin, joita tulkitseen piilotyömarkkinoiden ja sosiaalisen pääoman tulkintakehyksestä käsin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että ihmiset työllistyvät työpaikkoihinsa erilaisten työllistymiskanavien kautta. Osa työllistyy esimerkiksi avoimeksi julistettuun työpaikkaan lehti-ilmoituksen välityksellä ja osa työllistyy henkilökohtaisten kontaktien avulla. Joissakin tutkimuksissa avoimiksi julistettujen työpaikkojen kohdalla on puhuttu avoimista työmarkkinoista ja niiden työllistymiskanavien kohdalla, jotka ovat mahdollisia vain joillekin työnhakijoille, on puhuttu piilotyömarkkinoista. Lisäksi on todettu, että suurin osa työllistymismahdollisuuksista on piilotyömarkkinoilla. Tämän vuoksi päädyin otta-

maan piilotyömarkkinat tulkintakehykseksi työllistymiskanaville. Koska osa piilotyömarkkinoilla työllistyvistä työllistyy kontaktien kautta päätin ottaa tulkintakehykseen mukaan myös sosiaalisen pääoman käsitteen, sillä joissakin tutkimuksissa kontaktit ja sosiaaliset verkostot sekä niiden mahdollistamat resurssit on käsitteellistetty sosiaaliseksi pääomaksi. Työllistymiskanavia koskevana hypoteesina olen esittänyt, että piilotyömarkkinoiden ja sosiaalisen pääoman merkitys kasvaa urapolun edetessä. Työllistymiskanavien osalta empiirisenä työkaluna toimii työllistymiskanavien luokittelu formaaleihin ja informaaleihin työllistymiskanaviin. Nämä käsitteet sopivat hyvin yhteen piilotyömarkkinoiden ja sosiaalisen pääoman käsitteiden kanssa sekä toimivat hyvin suhteessa empiriaan.

Tutkimusmenetelmänä olen käyttänyt laatimaani toimintahistoriakyselyä, joka soveltuu hyvin tutkimuksen aineistonkeruuvälineeksi. Toimintahistoriakyselyn olennaisin osio on taulukkomuotoinen toimintahistoriakysymys, johon vastaajia ohjeistetaan kirjaamaan koko urapolku kaikkine siirtymineen valmistumishetkestä kyselyhetkeen. Normaalityösuhde on kyselyssä operationaalistettu pysyväksi kokoaikaiseksi työksi. Elämänkulkujen lineaarisuus tai limittäisyys tulee ilmi vastaajien kuvaamista urapolun toiminnoista. Formaalit ja informaalit työllistymiskanavat on operationaalistettu erilaisiksi työllistymiskanaviksi, esimerkiksi lehti-ilmoitus, työvoimatoimiston ilmoitus ja henkilökohtainen kontakti.

Toimintahistoriakyselyyn vastasi noin puolet kyselyn saaneista, mikä on varsin yleinen ura- tai sijoittumistutkimusten vastausprosentti. Tutkimustani voidaan tältä osin pitää yhtä luotettavana kuin muitakin vastaavan aihepiirin tutkimuksia. Metodikirjallisuudessa on viidenkymmenen prosentin vastausprosenttista esitetty, että kyselytutkimuksissa saa olla tyytyväinen, jos puolet kyselyn saaneista vastaa kyselyyn (Cohen, Manion & Morrison 2000, 262).

Toimintahistoriakyselyyn vastanneet vastasivat valmistumisvuosien, koulutusalojen, sukupuolen ja iän suhteen kohtuullisen hyvin kyselyyn valittua otosta. Mitään isoa systemaattista katoa ei siis ainakaan näiden seikkojen suhteen ollut. Myös työllisyyden osalta ainakin vuonna 1995 valmistuneet kyselyyn vastanneet edustavat hyvin kyseisenä vuonna valmistuneita turkulaisia humanisteja ja yhteiskuntatieteilijöitä. Vuoden 1985 valmistuneiden kohdalla tämän arviointi oli hankalampaa, sillä sopivia vertailututkimuksia oli hankala löytää. Koska noin puolet jätti kyselyn palauttamatta, saattaa jonkun tekijän suhteen olla olemassa systemaattista katoa. Ehkä ne, jotka ovat kokeneet toimintahistoriakysymyksen täyttämisen työlääksi ovat jättäneet kyselyn palauttamatta. Mikäli urapolulla on paljon erillisiä toimintoja, kuten määräaikaisia työsuhteita, kuluu toimintahistoriakyselyyn vastaamiseen jonkin verran aikaa. Kyselyyn ovat ehkä jättäneet palauttamatta myös sellaiset henkilöt, jotka eivät yleensäkään syystä tai toisesta vastaa

postikyselyihin. Aineiston koko, 151 tapausta, ei ole kovin suuri, mutta se vaikuttaa riittävältä. Kun vertaa tutkimuksen tuloksia muihin samaa aihepiiriä käsitteleviin tutkimuksiin, näyttää siltä, että tämänkin kokoisesta aineistosta tulee esiin aihepiirin kannalta olennaista tietoa.

Aineiston luotettavuuteen vaikuttaa myös se, miten hyvin kyselyn palautteet ovat kyselyyn vastanneet. Muutama toimintahistoriakyselyn palauttanut vastasi kyselyyn niin puutteellisesti, että kyselyt piti jättää pois aineistosta. Lisäksi joissakin toimintahistoriakysymyksen vastauksissa oli pienempiä ajallisia aukkoja ja joitakin ristiriitaisuuksia suhteessa työllisyyttä tai työttömyyttä koskeviin tarkistuskysymyksiin. Suurimmaksi osaksi toimintahistoriakyselyyn vastattiin kuitenkin hyvin. Osa vastaajista vastasi hyvinkin tarkkaan. Urapolkuun liittyvät kysymykset oli yleensä ymmärretty hyvin, sillä mitään systemaattista väärinymmärrystä vastauksista ei ilmennyt.

Aineistosta tehtävien tulkintojen luotettavuuteen liittyy se, miten hyvin aineisto on analysoitu. Olen analysoinut aineistoa huolellisesti. Esimerkiksi urapolkujen kulkua ja siinä olleiden toimintojen kestoja olen tarkastellut hankalimmissa tapauksissa sekä valmistumishetkestä kyselyhetkeen että kyselyhetkestä taaksepäin kohti valmistumishetkeä. Urapolkujen tyypittelyn osalta olen käyttänyt sekä laadullisia että määrällisiä analysointikeinoja ja todennut niiden tukevan toisiaan ja saatua tulkintaa. Olen myös pyrkinyt kuvaamaan aineiston analysoinnin varsin tarkasti, jotta lukija pystyy arvioimaan sitä.

Tulkintojen luotettavuutta voi myös arvioida suhteessa muihin vastaaviin tutkimuksiin. Olenkin verrannut tutkimukseni tuloksia muihin vastaaviin tutkimuksiin ja useimmiten aikaisemmat tutkimustulokset ovat vahvistaneet saatuja tuloksia. Joiltakin osin toimintahistoriakyselyn täyttämisen puutteet ovat saattaneet heikentää tutkimuksen luotettavuutta ja näiltä osin vertailu aikaisempiin tutkimuksiin on ollut tärkeää tulosten luotettavuuden arvioimiseksi. Olen tuonut vastausten puutteet rehellisesti esiin tulososion yhteydessä, jotta tutkimuksen lukija pystyy paremmin arvioimaan tulkintojen luotettavuutta. Pidän tutkimuksen tuloksien vertailua muiden tutkimuksien tuloksiin tärkeänä myös siitä syystä, että tutkimukseni kohdistuu tiettyyn rajattuun joukkoon, generalisteihin. Koska tämän tutkimuksen aineistossa ei ole mukana ammattiin valmistavilta aloilta valmistuneita, en voi oman aineiston osalta tehdä vertailuasetelmaa siitä, ovatko tutkimukseni tulokset tyypillisiä nimenomaan generalisteille vai myös ammattiin valmistuville korkeakouluteuille. Tätä voin kuitenkin pohtia suhteessa aikaisempien tutkimusten tuloksiin. Tulkintojen luotettavuutta lisää myös se, että tutkimuksen teoreettinen osuus antaa hyvän kontekstin tarkastella aineistosta saatuja tuloksia.

6. TYÖMARKKINOILLE KIINNITTYMINEN JA KAHDEKSANVUOTINEN URAPOLKU

6.1 Työskentely opintojen aikana

Suuri osa kyselyyn vastanneista generalisteista oli ollut opintojensa aikana koulutusalaan vastaavissa kokopäivä- tai osa-aikatyössä (taulukko 15). Koulutusalaan vastaavaan työhön on laskettu mukaan mahdollinen opintoihin kuuluva työharjoittelu. Vuonna 1985 valmistuneista 49 % oli ollut koulutusalaan vastaavissa kokopäivä- tai osa-aikatyössä opiskeluaikanaan. Vuonna 1995 valmistuneista puolestaan 63 % oli ollut koulutusalaan vastaavissa töissä opiskeluaikana. Vaikka he olivat olleet hieman useammin koulutusalaan vastaavissa töissä opiskeluaikana kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneet, ero ryhmien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Sukupuoli tai koulutusala ei ollut yhteydessä siihen, oliko henkilö onnistunut saamaan opintojensa aikana koulutusalaan vastaavaa kokopäivä- tai osa-aikatyötä.

TAULUKKO 15. Koulutusalaan vastaavat työt opiskeluaikana (sis. opintoihin liittyvän harjoittelun)

	1985 valmistuneet	1995 valmistuneet
Koulutusalaan vastaavassa kokopäivä- tai osa-aikatyössä opiskeluaikana	35 (49 %)	50 (63 %)
Koulutusta vastaavat kokopäivätyöt ja niiden kesto*	n 30 (42 %) ka 1 v 9 kk md 1 v 2 kk 1 kk – 6,5 v	n 43 (54 %) ka 1v 6 kk md 12 kk 1 kk – 7,5 v
Koulutusta vastaavat osa-aikatyöt ja niiden kesto*	n 11 (15 %) ka 2 v 3 kk md 3 v 6 kk 5 kk – 7 v	n 15 (19 %) ka 11 kk md 8 kk 2 kk – 4 v 2 kk
Koulutusalaan vastaavassa freelance työssä	13 (18 %)	9 (11 %)

* Neljätolme generalistia ilmoittaa tehneensä opiskeluaikana sekä kokopäivätyötä että osa-aikatyötä. Tämän vuoksi taulukossa kokopäivätyöiden ja osa-aikatyöiden yhteenlaskettu frekvenssi on suurempi kuin koulutusalaan vastaavassa työssä olleiden määrä.

Koulutusalaan vastaavien töiden tekemisessä opiskeluaikana oli erittäin suuria yksilöiden välisiä eroja. Osa teki opintojen aikana koulutusalaan vastaavia töitä vain vähän ja osa useita vuosia (taulukko 15). Vuonna 1985 valmistuneet tekivät koulutusalaan vastaavaa kokopäivätyötä minimissään yhden kuukauden ajan ja maksimissaan 6,5 vuotta. Vastaavasti vuonna 1995 valmistuneet tekivät koulutusalaan vastaavaa työtä minimissään yhden kuukauden verran ja maksimissaan 7,5 vuotta. Aiemmin valmistuneiden kohdalla osa-aikaisen koulutusalaan vastaavan työn kesto oli suurempi kuin myöhemmin valmistuneilla. Vuonna 1985 valmistuneista opintojensa aikana osa-aikaisessa koulutusalaan vastaavassa työssä olleet tekivät osa-aikatyötä keskimäärin reilun kahden vuoden verran. Vuonna 1995 valmistuneet puolestaan keskimäärin alle vuoden verran. Kokopäiväisten ja osa-aikaisten töiden sijaan tai lisäksi osa teki opiskeluaikanaan koulutusalaan liittyviä freelance-töitä.

Useita vuosia koulutusalaan vastaavissa töissä olleet ovat pikemminkin opiskelleet työn ohessa sen sijaan, että olisivat opintojen ohessa töissä. Voisi olettaa, että vanhempina opiskelleet ovat niitä, jotka ovat suorittaneet opintoja työn ohella. Vuonna 1985 valmistuneista 35-vuotta täyttäneistä kaksi henkilöä neljästä ilmoitti tehneensä opiskeluaikana koulutusalaan vastaavaa kokopäivätyötä. Yksi vanhempina valmistuneista jätti vastaamatta opiskeluaikaista työskentelyä koskevaan kysymykseen. Alle 35-vuotiaana valmistuneista 42 % ilmoitti tehneensä opintojen aikana koulutusalaan vastaavaa kokopäivätyötä. Koulutusalaan vastaavien kokopäivätöiden kestoissa oli suuria yksilöiden välisiä eroja (taulukko 16). Pisimpään alaa vastaavaa kokopäivätyötä tehneet olivat alle 35-vuotiaana valmistuneita. Koulutusalaan vastaavissa osa-aikatöissä työskentely oli harvinaisempaa. Nuoremista vuonna 1985 valmistuneista 17 % ilmoitti tehneensä opintojen aikana koulutusalaan vastaavaa osa-aikatyötä. Kukaan 35-vuotta täyttänyt ei ilmoittanut tehneensä alaa vastaavaa osa-aikatyötä.

TAULUKKO 16. Opintojen aikana koulutusalaan vastaavan kokopäivätyön ja osa-aikatyön kesto vuonna 1985 valmistuneilla

	Kokopäivätyö		Osa-aikatyö	
	alle 35 v valmistuneet	vähintään 35 v valmistuneet	alle 35 v valmistuneet	vähintään 35 v valmistuneet
ei lainkaan	38	2	55	4
korkeintaan 6 kk	8	1	2	
yli 6 kk – 1 v	6		3	
yli 1 v – 2 v	8		2	
yli 2 v – 3 v	3	1	1	
yli 3 vuotta	3		3	
Yhteensä	66	4	66	4

TAULUKKO 17. Opintojen aikana koulutusalaan vastaavan kokopäivätyön ja osa-aikatyön kesto vuonna 1995 valmistuneilla

	Kokopäivätyö		Osa-aikatyö	
	alle 35 v valmistuneet	vähintään 35 v valmistuneet	alle 35 v valmistuneet	vähintään 35 v valmistuneet
ei lainkaan	31	6	55	10
korkeintaan 6 kk	13	2	5	1
yli 6 kk – 1 v	8	2	5	1
yli 1 v – 2 v	9	1	2	
yli 2 v – 3 v	4			
yli 3 vuotta	3	1	1	
Yhteensä	68	12	68	12

Vuonna 1995 valmistuneista joka toinen vähintään 35-vuotiaana valmistunut ilmoitti tehneensä jo opiskeluaikana koulutusalaan vastaavaa kokopäivätyötä (taulukko 17). Nuorempina valmistuneista vastaavasti 42 % ilmoitti tehneensä opiskeluaikana koulutusalaan vastaavaa kokopäivätyötä. Kuten aiemminkin valmistuneilla myös 1995 valmistuneilla opiskeluaikaisen koulutusalaan vastaavan työn kestoissa oli suuria yksilöiden välisiä eroja. Alle 35-vuotiaana valmistuneista 19 % teki opiskeluaikanaan koulutusalaan vastaavaa osa-aikatyötä.

Kivisen, Nurmen ja Kanervon (2002, 33) tutkimuksessa todettiin, että miltei 90 % 1990-luvun alussa valmistuneista korkeakoulutetuista oli käynyt opiskeluaikana töissä ja heistä joka toinen ilmoitti työn liittyvän opiskeluaikanaan joko täysin tai ainakin huomattavassa määrin.⁹² Opiskelun aikana töissä käynti on siis todella yleistä. Tuoreen opiskelijatutkimuksen perusteella suuri osa opiskelijoista tekee töitä lukukausien aikana. Tutkimuksen mukaan yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoista 58 % on ollut tutkimusta koskeneen vuoden aikana töissä lomien aikana. 16 % opiskelijoista on ollut kokopäivätyössä lukukausien aikana ja 41 % on tehnyt lukukausien aikana osa-aikaista päivä-, ilta- ja/tai viikonlopputyötä. Projektiluontoista tai muuta satunnaista työtä oli tehnyt 18 % opiskelijoista. Opintoihin liittyvässä harjoittelussa oli ollut 9 % opiskelijoista. 13 % opiskelijoista ei ollut tehnyt palkkatöitä tutkimusajankohtaan kuuluvan vuoden aikana. Kolmanneksella työ ei vastannut lainkaan opintojen alaa ja kahdella kolmanneksi työ vastasi opiskeluaikaa ainakin osittain. Neljännes töissä olleista ilmoitti, että työ vastasi opiskeluaikaa erittäin hyvin. (Viuhko 2006, 70.)

⁹² Toimintahistoriakyselyssä ei kysytty muiden kuin koulutusta vastaavien töiden tekoa opiskeluaikana, joten koulutusta vastaamattomien töiden määrä ei ole tiedossa.

Opintojen aikaisen työssäkäynnin lisääntymisen on nähty haittaavan opintojen etenemistä, mutta toisaalta auttavan urapolun etenemisessä. Sainio (2002b, 12–13) on valtiotieteilijöitä koskevassa tutkimuksessa todennut, että säännöllisesti opiskeluaikana töissä käyvillä on työurallaan vähemmän työttömyysjaksoja kuin niillä, jotka eivät opintojen aikana työskentele lainkaan. Lisäksi ne, jotka jo opiskeluaikana tekivät koulutusalaansa vastaavia töitä, työskentelivät alaa vastaavissa töissä myöhemminkin. Puhakka, Rautopuro ja Tuominen (2007, 41) ovat Joensuun yliopistosta vuosina 2003–2005 valmistuneiden osalta todenneet, että opintojen aikaisella koulutusalan työkokemuksella on selvä merkitys koulutusalaan vastaavassa kokopäivätyössä työskentelyyn vuoden kuluttua valmistumisesta.

Myös generalistiaineiston perusteella voi todeta, että opintojen aikana koulutusalaan vastaavissa töissä olleet työllistyvät paremmin koulutustaan vastaaviin töihin valmistumisensa jälkeen. Opiskeluaikana koulutusalaan vastaavassa kokopäiväisessä tai osa-aikaisessa työssä olleilla ensimmäinen valmistumisen jälkeen työ vastasi useammin koulutusta kuin niillä, jotka eivät olleet tehneet koulutusalaan liittyviä töitä opiskeluaikana ($\chi^2(1) = 5,1$; $p < 0,05$). Lisäksi kyselyyn vastanneista generalisteista ne, jotka työskentelivät opintojen aikana koulutusalaansa vastaavissa kokopäiväisissä tai osa-aikaisissa töissä, työskentelivät muihin verrattuna useammin koulutusta sekä tasoltaan että alaltaan vastaavissa töissä opintojen jälkeenkin ($\chi^2(1) = 13,4$; $p < 0,001$). Generalistien toimintahistoria-aineistosta ei löytynyt yhteyttä opintojen aikaisten koulutusalaan vastaavien töiden tekemisen ja uran alkuvaiheen työttömyyden välillä.

Toimintahistoriakyselyssä ei erikseen kysytty sitä, kuinka pitkään opintojen aikana aloitetussa työssä jatkettiin valmistumisen jälkeen, mutta vastausta saattoi etsiä yhdistelemällä eri muuttujia. Näyttää siltä, että generalistit siirtyivät yleensä ennen valmistumista hankituista koulutusta vastaamattomista tehtävistä muihin tehtäviin viimeistään kahden vuoden kuluttua valmistumisesta. Poikkeuksia-kin tosin löytyi. Koulutusta vastaavista opiskeluaikana aloitetuista tehtävistä uusiin tehtäviin siirtyminen oli vaihtelevampaa. Uusiin tehtäviin siirryttiin joko kuukauden kuluttua tai opiskeluaikana aloitetussa työtehtävässä pysyttiin pidempään, ainakin koko tarkasteltavan kolmivuotisjakson ajan.

Monissa tutkimuksissa on todettu, että useimmilla korkeakoulutetuilla urapolut alkavat rakentua jo opiskelun aikaisen työssäkäynnin myötä. Työkokemusta ja henkilökohtaisia kontakteja hankitaan jo opiskeluaikana harjoittelun, kesätöiden sekä osa-aikatöiden kautta ja opintojen loppupuolella ollaan usein myös kokopäivätöissä. Monilla opiskelijoilla opiskelun ja työn limittyminen opintojen loppupuolella johtaa vähittäiseen siirtymiseen koulutuksesta työelämään ilman erillistä valmistumisen jälkeistä työnhakua. (Haapakorpi 1994, 46; Kivinen, Nurmi,

Kanervo 2002, 23,31; Nurmi & Ahola 1994, 26–31; Sainio 2002b, 12–13, 21; ks. myös Majava 2002, 4–5; Jokihaara, Räisänen, Tahvola & Vuorikoski 2004, 16; Kuitunen 2005; Kivilahti 1995, 9; Hurskainen 1998, 65; Kivinen, Nurmi & Salminiitty 2000.) Opiskeluaikainen työkokemus on nähty tärkeäksi varsinkin generalisteille, koska tutkinto ei johda tiettyyn ammattiin eikä koulutuksessa tarjota täsmällisiä ammatillisia kvalifikaatioita. Lisäksi generalistit joutuvat kilpailemaan työpaikoista eri aloilta valmistuvien generalistien kanssa ja työkokemus osaltaan kertoo työnantajalle työnhakijan osaamisesta. (Rantala 1989, 16.)

Noin puolet generalisteista oli jo valmistumishetkellä töissä (taulukko 18).⁹³ Osalla työt olivat koulutusta vastaavia ja osalla koulutusta vastaamattomia. Naiset ja miehet olivat valmistumishetkellä täsmälleen yhtä usein koulutusta vastaavassa työssä. Humanistit olivat valmistumishetkellä muihin verrattuna useammin ja yhteiskuntatieteilijät muihin verrattuna harvemmin koulutustaan vastaavassa työssä valmistumishetkellä, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkittävä. Vuonna 1985 valmistuneet olivat valmistumishetkellä hieman useammin koulutustaan vastaavassa työssä kuin vuonna 1995 valmistuneet. Vuonna 1985 valmistuneista 35 % oli valmistuessaan koulutustaan vastaavissa töissä ja kymmenen vuotta myöhemmin valmistuneista vastaavasti 24 %. Osalla työura alkoi siis jo opintojen loppuvaiheessa ja he jatkoivat valmistuttuaan jo opintojen aikana aloittamassaan työssä. Osa varsinkin vanhempina valmistuneista oli ollut töissä jo opiskeluaikana ja tämän vuoksi heillä oli jo valmistuessaan koulutusta vastaava tai vastaamaton työpaikka valmiina. Tutkimuksessani opintojen aikaisessa työssä jatkaneiden määrä on huomattavasti suurempi kuin Kivisen, Nurmen ja Kanervon (2002, 34) tutkimuksessa, jonka mukaan joka kuudes suomalainen maisteri ei ole joutunut valmistuttuaan hakemaan töitä, vaan on valmistuttuaan jatkanut jo opiskeluaikanaan aloittamaansa työtä.

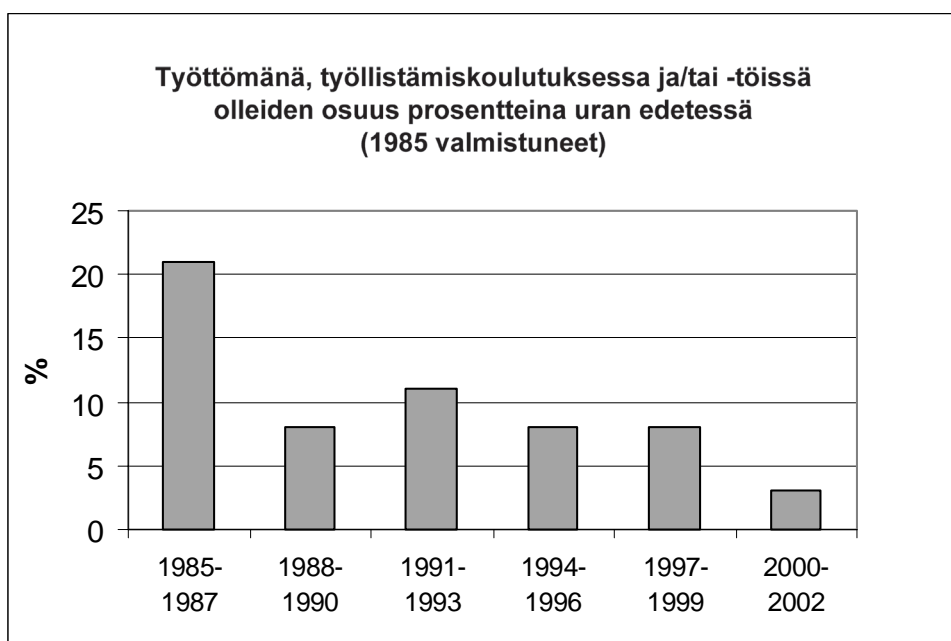
TAULUKKO 18. Valmistumishetkellä töissä olleet

	1985 valmistuneet	1995 valmistuneet
Valmistumishetkellä koulutusta vastaavassa työssä	25 (35 %)	19 (24 %)
Valmistumishetkellä koulutusta vastaamattomassa työssä	14 (20 %)	19 (24 %)

⁹³ Generalisteista noin 7 %:lla oli valmistumishetkellä tieto työpaikasta, vaikka he eivät vielä valmistumishetkellä työssä olleetkaan.

6.2 Työttömyys, työllistämiskoulutus ja työllistämistyöt

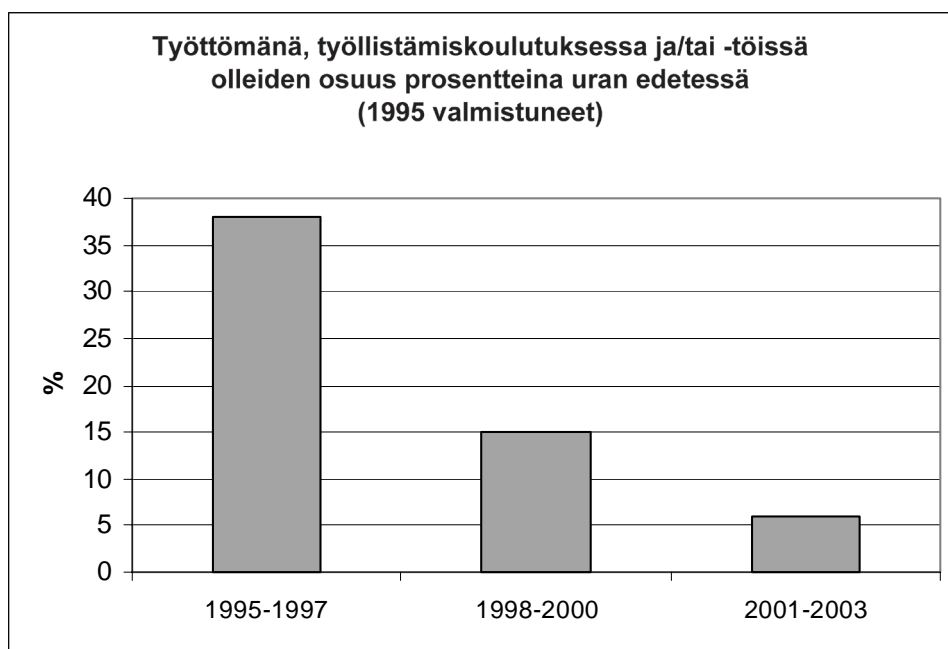
Korkeakoulutetuilla työttömyys on perinteisesti liittynyt lähinnä työuran alkuun työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheeseen. Tarkastelen seuraavaksi työttömyyttä urapolun edetessä. Selvitän työttömyyttä ja muita urapolun toimia jakamalla urapolut kolmivuotiskausiin ja tarkastelemalla miltä generalistien urapolut näissä kolmivuotiskausissa näyttävät.⁹⁴ Rinnastan osassa tarkastelua työllistämiskoulutuksen ja työllistämistyöt työttömyyteen.⁹⁵ Työttömyys ja työllistämisen tukitoimet olivat generalisteilla yleisempiä työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa kuin



KUVIO 17. Työttömänä, työllistämiskoulutuksessa ja/tai -töissä olleiden osuus prosentteina uran edetessä vuonna 1985 valmistuneista

⁹⁴ Valitsin urapolun etenemisen tarkasteluun kolmen vuoden jaksot, sillä päätin tarkastella valmistumisen jälkeistä kahta – kolmea vuotta työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheena. Joissakin korkeakoulutettujen työllistymistä koskevissa tutkimuksissa on todettu korkeakoulutettujen työuran vakiintuvan jo muutaman vuoden kuluttua valmistumisesta (Suutari 2003, 25; ks. myös Nurmi & Ahola 1994, 3). Lisäksi kolmivuotisjaksoilla saan jaettua vuonna 1995 valmistuneiden uran kolmeen kestoltaan lähimain samanpituisen jaksoon. Niiltä osin, kun vertaan eri vuosina valmistuneiden kolmivuotisjaksoja toisiinsa, on hyvä huomata, että kyselyajankohdasta johtuen vuonna 1995 valmistuneilla kolmas/viimeinen tarkasteluperiodi on ajallisesti yhdeksän kuukautta lyhyempi kuin kolmas tarkasteluperiodi vuonna 1985 valmistuneilla.

⁹⁵ Tarkastelen työttömyyttä osaltaan siten, että lasken siihen kuuluvaksi myös työllistämiskoulutuksen ja työllistämistyöt, koska ne ovat työvoimaviranomaisten toimia työllisyyden parantamiseksi, eivätkä vapailta markkinoilta hankittua koulutusta tai työtä.



Kuvio 18. Työttömänä, työllistämiskoulutuksessa ja/tai -töissä olleiden osuus prosentteina uran edetessä vuonna 1995 valmistuneista

uran myöhemmissä vaiheissa (kuviot 17 ja 18). Kun valmistumisesta oli kulunut yli kolme vuotta, oli työttömänä ja työllistämisen tukitoimien piirissä jo huomattavasti vähemmän generalisteja kuin ensimmäisellä kolmivuotiskaudella.

Toimintahistoriakyselyyn vastanneilla vuonna 1995 valmistuneilla työttömyys oli valmistumisen jälkeisen kahden – kolmen vuoden aikana yleisempää kuin vuonna 1985 valmistuneilla ($\chi^2(1) = 4,82$; $p < 0,05$) (taulukko 19). Eri vuosina valmistuneiden välinen ero tasoittui uran edetessä. Vuonna 1995 valmistuneista generalisteista reilu kolmannes oli työttömänä ensimmäisinä vuosina valmistumi-

TAULUKKO 19. Työttömyys valmistumista seuranneen kahden – kolmen vuoden aikana

	1985 valmistuneet (1985–1987)	1995 valmistuneet (1995–1997)
Työttömät	15 (21 %)	30 (38 %)
Työttömyyden kesto	ka 5,6 kk md 4,0 kk 1 kk – 23 kk	ka 6,5 kk md 5,0 kk 0,5 kk – 20 kk

sensa jälkeen (1995–1997). Tuona aikana työttömyys kesti keskimäärin puoli vuotta. Osa selvisi lyhyellä työttömyydellä, sillä vähimmillään työttömyys kesti alle kuukauden. Toisaalta pisimmillään ensimmäisen kahden – kolmen vuoden aikana työttömyys kesti jopa reilut puolitoista vuotta. Vastaavasti vuonna 1985 valmistuneista generalisteista noin joka viides koki työttömyyttä työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa (1985–1987) ja työttömyys kesti keskimäärin neljä kuukautta. Vuonna 1985 valmistuneista generalisteista 13 % oli työttömänä valmistumisvuotena ja 9 % vuonna 1986. Vuonna 1995 valmistuneista puolestaan 26 % oli työttömänä valmistumisvuotena ja 19 % vuonna 1996. Työttömyyden kestossa ensimmäisinä vuosina ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa eri vuosina valmistuneiden välillä. Sen sijaan yksilölliset erot työttömyyden kestossa olivat suuria. Pisimpiä työttömyysjaksoja kokeneilla työttömyys ei ollut pelkkää alkutyöttömyyttä, vaan kyseessä olivat laajemmat sijoittumisongelmat.

Toimintahistoriakysymykseen kirjattu työttömyys saattaa antaa paremman kuvan työllisyystilanteesta kuin mitä se on todellisuudessa ollut. Generalistien toimintahistoriakyselyn ensimmäisellä sivulla pyydettiin arvioimaan valmistumisen jälkeisiä työttömyyskausia ja työttömyyden kestoa. Näiden työttömyyttä koskevien kysymysten tavoitteena oli orientoida vastaaja miettimään urallaan olleen työttömyyden määrää ennen toimintahistoriakysymyksen täyttämistä sekä toimia samalla verrokkikysymyksenä tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. Sekä 1985 valmistuneissa että 1995 valmistuneissa oli 10 generalistia, jotka olivat kyselyn ensimmäisellä sivulla ilmoittaneet olleensa työttömänä, mutta eivät kuitenkaan olleet kirjanneet työttömyysjaksoja toimintahistoriansa kuvaukseen. Joten työttömyyttä kokeneiden määrä näyttää olevan suurempi, kuin mitä urapolkujen kuvaus antaa ymmärtää.⁹⁶ Näin ollen työttömyys työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa on varsin yleinen generalistien ongelma.

Valmistumisen jälkeisen kahden – kolmen vuoden aikana työttömyyttä oli kokenut 28 % naisista ja 34 % miehistä. Vaikka miehistä hieman suurempi osa koki työttömyyttä, ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Miehillä työttömyyden kesto työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa oli useimmiten lyhyempi kuin naisilla. Yhtä miestä lukuun ottamatta yli kahdeksan kuukautta työttömänä noin kolmen vuoden aikana olleet olivat naisia.

Koulutusaloittain tarkasteltuna humanisteista ensimmäisen kahden – kolmen vuoden aikana työttömyyttä oli kokenut 27 %, yhteiskuntatieteilijöistä 40 % ja

⁹⁶ Työttömyysjaksojen merkitseminen toimintahistoriakysymykseen on saattanut jäädä vahingossa pois, mikäli kysymyksenantoa ei ole luettu huolellisesti. Toisaalta myös kyselyn ensimmäisen sivun kysymyksessä voi olla arviointivirheitä. Koska työttömyyttä koskevissa vastauksissa on ristiriitaisuutta, heikentää se tutkimuksen luotettavuutta.

kasvatustieteilijöistä 12 %.⁹⁷ Vaikka yhteiskuntatieteilijät olivat humanisteja ja kasvatustieteilijöitä useammin työttömänä työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa, ei koulutusalojen välinen ero kuitenkaan osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi. Työttömyyden kestossa humanisteilla ja yhteiskuntatieteilijöillä ei liiemmin ollut eroa. Kummassakin ryhmässä työttömyyden kestoissa oli suurta yksilöllistä vaihtelua. Koko kahdeksan tai kahdeksantoista -vuotista uraa tarkastellessa kasvatustieteilijät olivat muita harvemmin ja yhteiskuntatieteilijät muita useammin työttömänä tai työllistämisen tukitoimissa ($\chi^2(2) = 6,1; p < 0,05$). Kasvatustieteilijöistä työttömänä tai työllistämisen tukitoimissa oli jossain vaiheessa uraansa alle viidennes, kun taas yhteiskuntatieteilijöistä melkein puolet ja humanisteista kolmannes.

Turkulaisten humanistien ja yhteiskuntatieteilijöiden työttömyys uran alkuvaiheessa on ollut 1980- ja 1990-luvuilla varsin yleistä myös muiden tutkimusten mukaan ja alkuvaiheen työttömyys vaivaa myös 2000-luvulla valmistuneita. Nurmen ja Aholan (1994, 46) tutkimuksessa Turun yliopistosta vuosina 1988–90 valmistuneista yhteiskuntatieteilijöistä 27 % oli kokenut työttömyyttä kolmen – viiden vuoden aikana. Vuonna 1993 heistä oli työttömänä 5 %. Pelkästään 1980-lukua koskevaa tietoa Turun yliopistosta valmistuneista humanisteista tai kasvatustieteilijöistä ei löytynyt.⁹⁸ Aaltosen (1996, 29) selvityksessä Turun yliopiston humanistisesta tiedekunnasta (pl. opettajat ja kääntäjät) vuosina 1994–95 valmistuneista 20 % ja yhteiskuntatieteilijöistä 10 % oli uransa alussa ensimmäisen noin yhden – kahden vuoden aikana työttömänä. Kasvatustieteilijöistä kukaan ei ollut työttömänä. Turun yliopiston humanistisesta, yhteiskuntatieteellisestä ja kasvatustieteellisestä tiedekunnasta vuosina 1999–2005 valmistuneista humanisteista (pl. kääntämisen koulutukset) oli työttömänä 15 %, yhteiskuntatieteilijöistä (pl. psykologia ja sosiaalityö) 12 % ja kasvatustieteen pääaineopiskelijoista 4 % val-

⁹⁷ Koulutusaloittaisen tarkastelun kohdalla on hyvä muistaa, että kasvatustieteellisen tutkinnon suorittaneita on aineistossa vain 17. Työttömänä kasvatustieteilijöistä oli vain kaksi henkilöä. Toisella työttömyys kesti yhden kuukauden ja toisella kaksi kuukautta.

⁹⁸ Rantalán (1989, 12) tutkimuksessa Tampereen yliopistosta vuosina 1984–87 valmistuneista humanisteista 25 %, yhteiskuntatieteilijöistä 22 % ja kasvatustieteilijöistä 23 % oli työttömänä valmistumishetkellä. Haapakorven (1994, 89–91) tutkimuksessa vuonna 1985–86 Helsingin yliopistosta valmistuneista valtiotieteilijöistä 8 %, humanisteista 6 % ja kasvatustieteilijöistä 0 % oli työttömänä valmistuttuaan. Suutari (2003, 61–63) puolestaan totesi tutkimuksessaan Jyväskylän, Lapin ja Turun yliopistosta vuonna 1997 valmistuneista, että heti valmistumisen jälkeen oli työttömänä 17 % ja valmistumisesta neljän – viiden vuoden jälkeen työttömänä oli 2 % kyselyyn vastanneista. Korhonen (2004, 55–56) tutki Tampereen yliopiston hallintotieteistä, kauppatieteistä, yhteiskuntatieteistä ja psykologiasta vuonna 1998 valmistuneiden työmarkkinatilannetta viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Kaksi kolmasosaa tutkituista ei ollut lainkaan ollut työttömänä vuoteen 2003 mennessä. Työttömänä olleilla työttömyys oli yleensä kertaluonteista ja lyhytkestoista. Työttömyys oli yleisintä yhteiskuntatieteilijöillä, joista työttömyyttä oli kokenut 40 %.

mistumisvuotta seuranneen vuoden keväänä⁹⁹ (Turun Akateemiset Rekrytointipalvelut 2007).

Yleinen trendi humanistien, yhteiskuntatieteilijöiden ja kasvatustieteilijöiden kohdalla on se, että työttömyys oli verraten vähäistä 1980-luvulla, mistä se voimakkaasti nousi 1990-luvun alussa. 1990-luvun lopulla työttömyys kääntyi jälleen laskuun jääden humanisteilla noin 7–8 %:iin, yhteiskuntatieteilijöillä noin 5–7 %:iin ja kasvatustieteilijöillä noin 2–3 %:iin. (Koulutus 1994:6; Koulutus 1997:6; Kota-tietokanta 2007.)

Generalistiaineistossa työttömyys oli suurempaa kuin yleensä humanistien, yhteiskuntatieteilijöiden ja kasvatustieteilijöiden kohdalla työttömyyden on todettu olevan. Tämä selittyy osittain sillä, että tutkimus keskittyy generalisteihin, joilla yleensä on enemmän työttömyyttä kuin spesifiin ammattiin valmistuvilla. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että generalistit ovat yleensä enemmän työttömänä kuin korkeakouluetut keskimäärin (ks. esim. Suutari 2003; Korhonen 2004; Korhonen & Sainio 2006). Esimerkiksi opettajien on todettu työllistyvän hyvin ja heitä valmistuu paljon kasvatustieteelliseltä ja humanistiselta alalta. (ks. Koulutus 1994:6; Koulutus 1996:12; Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2007, 38–41.) Toisaalta opettajien osalta löytyy myös heitä, jotka joutuvat työttömiksi kesäkuukausien ajaksi (Korhonen & Sainio 2006, 77; Siitonen 2007, 16).

Eri vuosina valmistuneiden työttömyyden ero puolestaan selittyy osaltaan sillä, että he ovat valmistuneet erilaiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Muun muassa taloudellinen suhdannetilanne oli erilainen 1980-luvun puolivälissä kuin 1990-luvun puolivälissä. On todettu, että hyvässä suhdannetilanteessa työttömyys jää usein vain työllistymiskitkäksi, mutta huonossa suhdannetilanteessa työttömyys saattaa pitkittyä. Toisaalta työttömyys saattaa myös kasaantua tietyille yksilöille myös hyvässä suhdannetilanteessa ja vaikeuttaa heidän urakehitystään laajemminkin. (Suutari 2003, 4, 23–25, 32; ks. myös Nyysölä 1999.) 1990-luvulla valmistuneiden heikompaa sijoittumistilannetta voidaan selittää suhdanteiden lisäksi myös yhteiskunnallisen toimintamallin uudistuksilla sekä korkeakouluetuttujen määrällisellä kasvulla ja sen myötä kasvaneella korkeakouluetuttujen tarjonnalla.

Työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa ilmenevää työttömyyttä voidaan koulutusalan lisäksi selittää myös valmistumisajankohdalla. Esimerkiksi keväällä valmistuneet opettajat saattavat saada ensimmäisen työpaikkansa vasta koulujen alkaessa syksyllä. Tällöin valmistumisen ja työelämään kiinnittymisen väliin jää

⁹⁹Turun yliopiston humanistisesta, yhteiskuntatieteellisestä ja kasvatustieteellisestä tiedekunnasta vuosina 1999–2005 valmistuneiden työttömyydessä oli suuria eroja riippuen siitä, mistä oppiaineesta he olivat valmistuneet. Työttömyys oli vuosituhanen vaihteessa ja 2000-luvun alussa koskettanut erityisesti venäjää (33 %), italiaa (26 %) ja folkloristiikkaa (22 %) opiskelleita. Tilastotieteilijöillä ei puolestaan ollut lainkaan työttömyyttä. (Turun Akateemiset Rekrytointipalvelut.)

lyhyt työttömyyskausi, joka liittyy selkeästi koulutuksesta työelämään siirtymiseen. Monilla opettajilla saattaa kuitenkin jo keväällä tai kesällä olla tieto tulevasta työpaikasta, joten työttömyys ei välttämättä ole suuri ongelma. Ongelmaksi kesäajan työttömyys muodostuu silloin, jos siitä tulee vuosittain toistuvaa ja se johtaa selkeästi työuran epävakautumiseen. (Suutari 2003, 23.) Generalistien aineiston osalta ei ole tiedossa tarkkaa valmistumisajankohtaa, joten en pysty tarkastelemaan valmistumisajankohdan vaikutusta työuran alkutilanteeseen. Aineistosta löytyy kuitenkin kolme henkilöä, jotka ovat toimineet opettajina ja olleet työllisyyskausien välillä pari kuukautta työttömänä. Nähdäkseni he ovat työskennelleet lukuvuosien ajan ja joutuneet kesäisin lomautetuiksi.

Työttömyyden ja työllistämisen tukitoimien kestoissa oli suuria yksilöiden välisiä eroja¹⁰⁰ (taulukko 20). Vuonna 1985 valmistuneilla koko kahdeksantoistavuotisen urapolun aikana (1985–2003) työttömyys ja/tai työllistämisen tukitoimet kestivät yhteensä minimissään kaksi kuukautta ja maksimissaan jopa reilut kymmenen vuotta. Vuonna 1995 valmistuneilla puolestaan koko kahdeksanvuotisen urapolun aikana (1995–2003) minimissään puoli kuukautta ja maksimissaan lähes neljä vuotta. Vuonna 1985 valmistuneista työttömänä, työllistämiskoulutuksessa tai -töissä olleista noin viidennes oli työttömänä tai työllistämisen tukitoimissa vain korkeintaan kaksi kuukautta, 38 % korkeintaan puoli vuotta ja 57 % korkeintaan vuoden. Yli kaksi vuotta työttömänä ja/tai työllistämisen tukitoimissa oli 29 % vuonna 1985 valmistuneista. Vuonna 1995 valmistuneista 18 % oli työttömänä, työllistämiskoulutuksessa ja/tai -töissä korkeintaan kaksi kuukautta, 50 % korkeintaan puoli vuotta ja 79 % korkeintaan yhden vuoden. Yli kaksi vuotta työttömänä ja/tai työllistämisen tukitoimissa olleita oli vuonna 1995 valmistuneissa 9 %.

Niillä generalisteilla, joilla työttömyyttä tai työllistämiskoulutusta tai -töitä oli pelkästään työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa, työttömyyden ja työllistä-

TAULUKKO 20. Työttömyys, työllistämiskoulutus ja/tai -työt yhteensä valmistumishetkestä kyselyhetkeen

	1985 valmistuneet (1985–2003)	1995 valmistuneet (1995–2003)
Työttömänä, työllistämiskoulutuksessa ja/tai -töissä	21 (30 %)	34 (43 %)
Työttömyyden ja/tai työllistämisen tukitoimien kesto	ka 2 v 1 kk md 8 kk 2 kk–10 v 5 kk	ka 9 kk md 6 kk 0,5 kk – 3 v 8 kk

¹⁰⁰ Niiltä osin kun työttömyyden ja työllistämisen tukitoimien kestoja pystyi tarkastelemaan valmistumisvuoden, sukupuolen tai koulutusalan suhteen, ei tilastollisia eroja ilmennyt.

misen tukitoimien kokonaiskesto oli lyhyempi, kuin henkilöillä, joilla työttömyyttä ja tukitoimia oli työuran myöhäisemmässä vaiheessa tai useammassa tarkastelujaksossa ($Z = -4$; $p < 0,001$). Uran ensimmäisiin vuosiin sijoittuva työttömyys on yleensä työmarkkinoille siirtymiseen liittyvä kitkailmiö, mutta työttömyyden pitkittymien heikentää työuran kehitystä.

Urapolun aloittamiseen liittyvän työttömyyden on todettu olevan yhteydessä myöhempään työttömyyskokemuksiin ja sitä kautta uran rikkonaisuuteen (Suutari 2003, 31–32). Haapakorven (1994, 32) tutkimuksessa työttömyys ennusti keskimääräistä heikompa menestystä työmarkkinoilla. Työttömyyttä urallaan kokeneista vuosina 1985–1986 valmistuneista ei yksikään päässyt johtotason työtehtäviin ja epätarkoituksenmukaisiin tehtäviin sijoittuminen oli yleisempää kuin muilla.

Vaikka korkeakoulutetuilla työttömyys yleensä rajoittuu työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheeseen, niin sekä vuoden 1985 että vuoden 1995 aineistossa oli myös generalisteja, joilla työttömyys ja työvoimapolitiittinen toiminta merkittävästi pitkittyi. Lisäksi molemmista ryhmistä löytyi henkilöitä, joilla työttömyys johti koulutustasoa vastaamattomien tehtävien vastaanottamiseen. Katsoin työttömyyden tai työllistämistoimenpiteiden merkittävästi pitkittyneen, mikäli työttömyyttä ja työllistämisen tukitoimia esiintyi useammassa kuin yhdessä kolmivuotisjaksossa ja ne kestivät yhteensä vähintään kaksi vuotta. Näillä kriteereillä pitkittynyttä työttömyyttä koki 6 % kyselyyn vastanneista generalisteista. Vuonna 1985 valmistuneiden joukossa oli kuusi (8 %) sellaista generalistia, joilla työttömyys ja siihen laskettavat tukitoimet merkittävästi pidentyivät. Vuonna 1995 valmistuneiden joukossa heitä oli kolme (4 %). Vuonna 1985 valmistuneissa oli henkilöitä, joilla oli huomattavan pitkiä työttömyys tai työllistämistyön kausia. Joten pitkittynyt työttömyys ei ole yksinomaan huonosti koulutettujen ongelma vaan se voi koskettaa myös korkeasti koulutettuja.

Pisimpään työttömänä ja eniten työllistämisen tukitoimia kokeneet olivat pääsääntöisesti naisia. Yhdellä miehellä työttömyys ja työllistämisen tukitoimet kestivät reilut kaksi vuotta, muilla niiden kesto oli pienempää. Naisista työttömänä, työllistämiskoulutuksessa tai -töissä olleista viidennes vietti näissä toiminnoissa aikaa yli kaksi vuotta. Pitkät tai toistuvat työttömyyskaudet olivat näin ollen lähinnä naisten ongelma.¹⁰¹ Nainen, jolla yhteenlaskettu työttömyyden ja työllistämistöiden määrä oli reilut kymmenen vuotta, oli uransa alusta vuodesta 1985 aina vuoteen 1998 asti melkein yksinomaan työttömänä ja työllistämistöissä muutamia määräaikaista ja osa-aikaisia työsuhteita lukuun ottamatta. Vuonna 1998 hän sai pysyvän kokopäivätyön.

¹⁰¹ Sukupuolten välisiä eroja tarkasteltaessa on tietysti hyvä huomata, että miehiä on kaikkiaan aineistossa vähän. Lisäksi työttömyyttä tai työllistämisen tukitoimintoja oli vain seitsemällätoista miehellä.

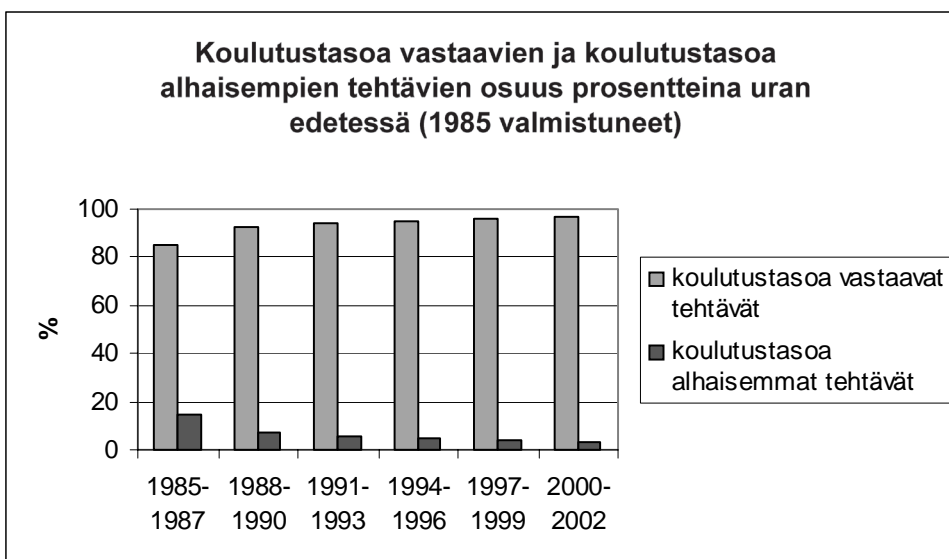
Suikkanen, Linnakangas ja Karjalainen (1999, 173–174) ovat mitanneet työmarkkinoilla selviytymistä, syrjäytymistä, hyväosaisuutta sekä huono-osaisuutta ja luokitelleet henkilön työmarkkinoilta syrjäytyneeksi, mikäli hänen työttömyytensä on vuoden aikana jatkunut yli puoli vuotta. Tämän määritelmän mukaan vuonna 1985 valmistuneista generalisteista kuusi naista oli työmarkkinoilta syrjäytyneitä. Heistä yhdellä työttömyys rajoittui pelkästään valmistumisvuoteen. Vuonna 1995 valmistuneista puolestaan löytyi seitsemän naista ja kolme miestä, jotka voidaan tämän määritelmän mukaan luokitella työmarkkinoilta syrjäytyneiksi. Myöhemmin valmistuneista kahdella työttömyys rajoittui valmistumisvuoteen. Työttömyyden pitkittymisen yhtenä synnä voi olla myös se, että työttömiä voidaan pitää huonoina työnhakijoina. Työnantaja saattaa ajatella, että hyvät työntekijät eivät ole työttömiä ja pyrkii palkkaamaan ennemmin työssä olevan kuin työttömän työnhakijan. (Korhonen 2004, 108.)

6.3 Koulutuksen ja työn vastaavuus

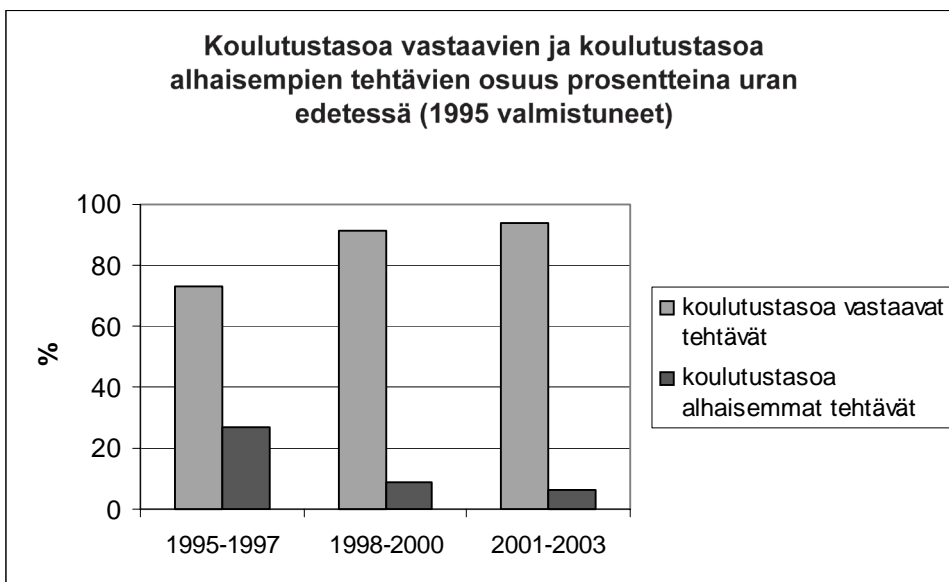
Yleensä korkeakoulutetut työllistyvät koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin työuransa alussa ja uran edetessä siirrytään paremmin koulutusta vastaaviin töihin (Sainio 2002b, 43–44; Nurmi & Ahola 1994, 62; Suutari 2003; Haapakorpi 1994, 31–32, 46). Näin kävi myös Turun yliopistosta valmistuneilla generalisteilla.¹⁰² Työuralle kiinnittymisvaiheessa, ensimmäisen kahden – kolmen vuoden aikana, tehtiin enemmän koulutustasoa alhaisempia tehtäviä kuin työuran myöhemmissä vaiheissa (kuviot 19 ja 20)¹⁰³. Vuonna 1985 valmistuneilla valmistu-

¹⁰² Koulutuksen ja työn vastaavuutta kysyttiin toimintahistoriakyselyssä siten, että vastaajien tuli kunkin työsuhteen osalta ilmoittaa vastaako työ koulutusta tasoaltaan sekä alaltaan. Kun yksilö saa itse arvioida koulutuksen ja työn vastaavuutta voidaan puhua subjektiivisesta koulutusilmion mittaamisesta. Subjektiivista koulutuksen ja työn vastaavuuden mittaamista on viime aikoina pidetty parempana kuin objektiivista mittaamista. (Hämäläinen 2003, 89.) Subjektiiviseen mittaamisen kohdalla voi miettiä sitä, että eri aloilla saattaa olla erilainen käsitys siitä, mitkä työt koetaan koulutustasoa ja koulutusalaan vastaaviksi. Esimerkiksi niiden humanistien ammattikuva, jotka eivät valmistu opettajiksi, kääntäjiksi tai tulkeiksi, saattaa olla hajanaisempi kuin kasvatustieteilijöiden tai yhteiskuntatieteilijöiden ja tämä saattaa vaikuttaa arviointiin työsuhteiden koulutustasovastaavuudesta. Sitäkin voi pohtia, että näkevätkö naiset ja miehet töiden koulutustasovastaavuuden samalla vai eri tavalla.

¹⁰³ Koulutustasoa vastaavien ja vastaamattomien tehtävien tarkastelua haattasi se, että kaikki generalistit eivät ole jokaisen työsuhteen kohdalla kirjanneet sitä, onko se heidän mielestään koulutustasoa vastaava vai ei. Muutamat ovat lisäksi tehneet koulutusta vastaavan tehtävän kanssa samanaikaisesti koulutustasoa vastaamattomia tehtäviä. Koska tarkasteluni perustuu päätoimiseen tehtävään, olen aineistoon kirjaamani työsuhteiden osalta preferoinut koulutustasoa vastaavia tehtäviä. Mikäli yhtäaikaaisesti on työskennelty koulutustasoa vastaavissa tehtävissä sekä koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä, olen kirjannut työskentelykuukaudet aineistoon koulutustasoa vastaavina.



Kuvio 19. Koulutustasoa vastaavien ja koulutustasoa alaisempien tehtävien osuus prosentteina kaikista työsuhteista uran edetessä vuonna 1985 valmistuneilla



Kuvio 20. Koulutustasoa vastaavien ja koulutustasoa alaisempien tehtävien osuus prosentteina kaikista työsuhteista uran edetessä vuonna 1995 valmistuneilla

mista seuranneen noin kolmen vuoden aikana työssäoloajasta hieman alta viidennes kului koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä. Vastaavasti vuonna 1995 valmistuneilla reilu viidennes työssäoloajasta kului koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä. Tämän jälkeen koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä työskentely väheni molemmissa aineistoissa. Muutamilla generalisteilla oli koulutustasoa vastaamattomia tehtäviä vielä tarkastellun työuran loppuvaiheessakin.

Vuonna 1995 valmistuneet generalistit aloittivat ylempään korkeakoulututkinnon jälkeisen työuransa useammin koulutustasoa vastaamattomista tehtävistä kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneet (taulukko 21). Vuonna 1985 valmistuneista generalisteista neljännes aloitti työuransa koulutustasoa vastaamattomista tehtävistä. Vuonna 1995 valmistuneista generalisteista 36 % aloitti tehtävissä, jotka eivät vastanneet hankittua koulutustasoa. Kun vertaa noin kolmevuotista työmarkkinoille kiinnittymisen vaihetta (1985–87/ 1995–97), eroavat eri vuosina valmistuneet toisistaan siinä, kuinka moni on ollut töissä koulutustasoaan alhaisemmissa tehtävissä ($\chi^2(1) = 6,7; p = 0,01$). Vuonna 1995 valmistuneet olivat työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa useammin koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneet. Kaikkiaan melkein puolet vuonna 1995 valmistuneista generalisteista työskenteli uransa alkuvuosina jossain vaiheessa koulutustasoaan vastaamattomissa tehtävissä. Vuonna 1985 valmistuneista generalisteista puolestaan reilu neljännes toimi koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä kahden tai kolmen valmistumista seuranneen vuoden aikana. Kummallekin ryhmälle ehti ensimmäisten vuosien aikana kertyä koulutustasoa vastaamattomia tehtäviä keskimäärin vuoden verran. Joillakin oli koulutustasoa vastaamattomia tehtäviä vain pari kuukautta, kun taas toisilla kolmen vuoden ajan, joten yksilöiden väliset erot olivat varsin suuria. Vuonna 1985 ja vuonna 1995 valmistuneiden välillä ei ollut eroa alityöllisyyden keston osalta.

TAULUKKO 21. Koulutustasoa alemmat työtehtävät

	1985 valmistuneet	1995 valmistuneet
Ensimmäinen työ koulutustasoa alempi	18 (25 %)	29 (36 %)
Koulutustasoa alemmassa työssä työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa (1985–1987 / 1995–1997)	20 (28 %) ka 14,5 kk md 11,3 kk 2 kk–36 kk	39 (49 %) ka 14,1 kk md 12 kk 2 kk–36 kk
Koulutustasoa alemmassa työssä kahdeksanvuotisen urapolun aikana (1985–1993 / 1995–2003)	20 (28 %) ka 27,9 kk md 12,3 kk 2 kk – 8 v	41 (51 %) ka 23,4 kk md 12,0 kk 2 kk – 8 v

Valmistumisvuodella oli yhteyttä siihen, työskentelikö kahdeksan-vuotisen uraansa aikana koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä ($\chi^2(1) = 9,2; p < 0,01$). Reilu neljännes vuonna 1985 valmistuneista generalisteista toimi kahdeksan vuoden aikana ainakin hetken koulutustasoaan alhaisemmissa tehtävissä.¹⁰⁴ Heistä noin puolella koulutustasoa alhaisemmat tehtävät rajoittuivat pelkästään työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheeseen ja noin puolella niitä oli sekä työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa että työuran myöhemmissäkin vaiheissa tai pelkästään työuran myöhemmässä vaiheessa. Vuonna 1995 valmistuneista generalisteista puolet työskenteli jossain työuransa vaiheessa tehtävissä, joihin oli ylikoulutettu. Heidän kohdallaan kolme neljästä työskenteli koulutustasoaan vastaamattomissa tehtävissä pelkästään uransa alkuvaiheessa kahden – kolmen vuoden sisällä valmistumisesta.

Tarkastellessani koulutustasoa vastaamattomien ja koulutustasoa vastaavien tehtävien kestoa, vuosina 1985 ja 1995 valmistuneiden välillä oli eroa koulutusta vastaavien töiden kestossa ensimmäisessä ja kolmannessa tarkastelujaksossa ($Z = -2,1; p < 0,05; Z = -8,4; p < 0,001$).¹⁰⁵ Vuonna 1985 valmistuneet työskentelivät näissä molemmissa jaksoissa koulutustasoa vastaavissa tehtävissä pidempään kuin kymmenen vuotta myöhemmin valmistuneet. Vuonna 1985 valmistuneet generalistit työskentelivät koulutustasoaan vastaavissa tehtävissä ensimmäisen kolmen vuoden aikana keskimäärin reilut kaksi vuotta ja vuonna 1995 valmistuneet alle kaksi vuotta. Kolmannessa tarkastelujaksossa (seitsemän – yhdeksän vuotta valmistumisesta) vuonna 1985 valmistuneet työskentelivät koulutustasoa vastaavissa tehtävissä melkein koko kolmivuotisen tarkastelujakson ajan. Sen sijaan kymmenen vuotta myöhemmin valmistuneet työskentelivät kolmannessa jaksossa koulutustasoa vastaavissa tehtävissä hieman alle kaksi vuotta.

Koulutustasoa alhaisempien töiden keston osalta tilastollisesti merkitsevää eroa eri vuosina valmistuneiden välillä ei ilmennyt. Vaikka tilastollisten testien mukaan koulutustasoa alhaisemmissa työsuhteissa työskentelyn määrässä ei ilmennyt eroa, olivat silti vuonna 1995 valmistuneet uransa alussa pidempään sellaisissa tehtävissä, joihin he olivat ylikoulutettuja, kuin aiemmin valmistuneet (kuviot 19 ja 20). Vuonna 1995 valmistuneet työskentelivät valmistumistaan seuranneen noin kolmen vuoden aikana 27 % työajastaan koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä. Vuonna 1985 valmistuneet puolestaan työskentelivät uransa alussa 15 % työskentelyajastaan koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä.

¹⁰⁴ Nurmen ja Aholan (1994, 83) 1988–1992 valmistuneita yhteiskuntatieteilijöitä koskevan tutkimuksen mukaan epätarkoituksenmukainen sijoittuminen on yhteiskuntatieteilijöillä yleensä kymmenen prosentin luokkaa. Tässä tutkimuksessa koulutustasoa vastaamattomien tehtävien osuus on hieman Nurmen ja Aholan tulosta suurempi.

¹⁰⁵ Vuonna 1995 valmistuneilla kolmas/viimeinen tarkasteluperiodi on ajallisesti yhdeksän kuukautta lyhyempi kuin vuonna 1985 valmistuneilla.

Kun vertasin koulutustasoa alhaisempia tehtäviä sukupuolen suhteen, oli ensimmäinen työsuhte koulutustasoa alhaisempi yhtä usein naisilla kuin miehilläkin. Kun tarkastelin työmarkkinoille kiinnittymisen vaihetta, eli ensimmäistä kahta – kolmea vuotta valmistumisen jälkeen, toimi naisista koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä 41 % ja miehistä 34 %. Koko urapolkua tarkasteltaessa naisten osuus kasvoi hieman. Naisista 46 % ja miehistä 34 % työskenteli jossain vaiheessa kahdeksan- tai kahdeksantoistavuotista uraansa koulutustasoaan alhaisemmissa tehtävissä. Naisten ja miesten välinen ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Sukupuolten osalta eroa ilmeni koulutustasoa vastaavien tehtävien kestossa puolestaan ensimmäisessä, toisessa ja neljännessä tarkastelujaksossa ($Z = -2,4$; $p < 0,05$; $Z = -3,6$; $p < 0,001$; $Z = -2,1$; $p < 0,05$). Miehet työskentelivät kaikissa näissä jaksoissa naisia pidempään koulutustasoa vastaavissa tehtävissä. Uran alussa naiset työskentelivät alle kaksi vuotta ja miehet yli kaksi vuotta koulutustasoa vastaavissa tehtävissä. Toisessa jaksossa naiset työskentelivät yhtä paljon koulutusta vastaavissa tehtävissä kuin miehet uransa alussa ja miehet puolestaan työskentelivät koulutusta vastaavissa tehtävissä melkein koko tarkastelujakson ajan. Neljännessä jaksossa miehet työskentelivät lähes koko ajan koulutusta vastaavissa tehtävissä ja naistenkin kohdalla niiden määrä oli lisääntynyt 32 kuukauteen. Sekä naisista että miehistä löytyi heitä, joilla koulutustasoa vastaamattomat tehtävät jäivät hyvin marginaalisiksi. Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta miehet työskentelivät koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä korkeintaan noin kolme vuotta. Miesten ryhmän poikkeustapaus työskenteli koulutusta vastaamattomissa tehtävissä kolmetoista vuotta. Naisista viidellä koulutustasoa vastaamattomia tehtäviä oli seitsemästä vuodesta aina reiluun kolmeentoista vuoteen.¹⁰⁶

Koulutusalojen suhteen ilmeni eroa ensimmäisen työn koulutustasovastaavuudessa ($\chi^2 (2) = 13,6$; $p = 0,01$). Humanistit onnistuivat muita koulutusaloja paremmin saamaan valmistumisen jälkeen koulutustasoa vastaavan työn. Humanisteista 81 % arvioi ensimmäisen työsuhteensa olleen koulutustasoa vastaava ja 19 % arvioi sen olleen koulutustasoa alhaisempi. Yhteiskuntatieteilijöistä 45 % ilmoitti ensimmäinen työsuhteensa olleen koulutustasoa vastaamaton ja vastaavasti kasvatustieteilijöistä peräti 53 % ilmoitti työllistyneensä ensimmäiseksi koulutustasoa vastaamattomaan tehtävään.

Koulutusalojen suhteen ilmeni tilastollisesti merkitsevää eroa tarkasteltaessa ensimmäisen kahden – kolmen vuoden aikana koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä työskentelyä ($\chi^2 (2) = 16,3$; $p < 0,01$). Kasvatustieteilijät ja yhteis-

¹⁰⁶ Koska miesten ryhmässä oli yksi henkilö, jolla koulutustasoa vastaamattomat tehtävät kestivät poikkeuksellisen pitkään, tarkastelin sukupuolten välisiä eroja myös niin, että jätin tämän poikkeustapauksen pois aineistosta. Tällöin naisten ja miesten välillä ilmeni eroa koulutustasoa vastaamattomien töiden kestossa ($Z = -2,2$; $p < 0,05$).

kuntatieteilijät ilmoittivat toimineensa työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa humanisteja useammin koulutustasoaan alhaisemmissa tehtävissä. Kasvatustieteilijöistä ja yhteiskuntatieteilijöistä yli puolet sekä humanisteista noin neljäsosa toimi uransa alussa koulutustasoaan alhaisemmissa tehtävissä. Koulutusalojen välillä ilmeni eroja myös koko tarkasteltavan urapolun osalta koulutusalojen suhteen ($\chi^2(2) = 15,1$; $p < 0,01$). Kasvatustieteilijöistä ja yhteiskuntatieteilijöistä lähes 60 % työskenteli oman arvionsa mukaan jossain vaiheessa kahdeksan- tai kahdeksantoistavuotista työuraansa koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä. Humanisteista puolestaan 28 % ilmoitti työskennelleensä jossain vaiheessa uraansa koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä. Humanistit onnistuivat siis saamaan paremmin koulutustasoaan vastaavia töitä kuin yhteiskunta- tai kasvatustieteilijät. Tai voi olla myös niin, että humanistit mieltävät koulutustasovastaavuuden eri tavalla kuin yhteiskunta- ja kasvatustieteilijät. Sukupuolen tai koulutusalojen suhteen ei ollut eroja siinä, kuinka pitkään koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä toimittiin.

Aiempiin tutkimuksiin verrattuna tämän tutkimuksen generalistit näyttävät varsin usein työllistyneen koulutustasoa vastaamattomiin tehtäviin.¹⁰⁷ Muuttamassa aikaisemmassa tutkimuksessa, jotka ovat koskeneet ennen 1990-lukua valmistuneita on todettu, että noin 10–20 % korkeakoulutetuista työllistyy uransa alussa koulutusta vastaamattomiin tehtäviin (Haapakorpi 1989, ii; Haapakorpi 1994, 87–88; Rantala 1989, 10). Haapakorven (1989, ii) mukaan epätarkoituksenmukainen sijoittuminen on sitä harvinaisempaa, mitä enemmän koulutus antaa ammatillisia kvalifikaatioita. Esimerkiksi lääketiedettä ja farmasiaa opiskelleilla sekä opettajilla epätarkoituksenmukainen sijoittuminen oli harvinaista. Sen sijaan kauppatieteestä, yhteiskuntatieteestä ja kotitalous- ja elintarvikealalta valmistuneet olivat useammin sijoittuneet koulutustasoa vastaamattomiin ammatteihin.

1990-luvulla valmistuneita koskevissa tutkimuksissa koulutusta vastaamattomassa työssä uransa alussa on ollut noin 15–30 % korkeakoulutetuista (Hämäläinen 2003, 4, 89; Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002, 45, Suutari 2003, 59). Suutarin (2003, 59) tutkimuksessa oikeustieteilijöillä (25 %), yhteiskuntatieteilijöillä (23 %) sekä humanisteilla (20 %) ensimmäinen työ valmistumisen jälkeen oli useammin vaativuustasoltaan korkeakoulutusta alhaisempi, kuin mitä muilta aloilta valmistuneilla.

¹⁰⁷ Vaikka korkeakoulutettujen sijoittumisselvityksiä, varsinkin uran alkuvaiheen tilanteesta, on tehty varsin paljon, ei kaikista selvityksistä löydy tietoa koulutuksen ja työn vastaavuudesta siten, että niitä olisi hyvä verrata generalistien toimintahistoriakyselyn tuloksiin. Joissakin selvityksissä koulutuksen ja työn vastaavuutta ei ole kysytty ollenkaan tai niitä ei ole kysytty uran alkuvaiheen ja tutkimushetken kohdalta erikseen. Toisaalta kaikista selvityksistä ei myöskään pysty erottelemaan ennen 1990-lukua valmistuneita 1990-luvulla valmistuneista eikä generalistialoilta valmistuneita professionaalilta valmistuneista.

Koulutustasoa alhaisemmat tehtävät työuran alussa eivät välttämättä ole iso sijoittumisongelma, mikäli ne ovat lyhytkestoisia tai poikivat uusia tehtäviä ja toimivat näin sisääntuloväylänä oman koulutusalan tehtäviin. Yliopistokoulutuksen näkökulmasta epätarkoituksenmukaista on se, jos koulutustasoa vastaamattomiin tehtäviin jäädytään pidemmäksi aikaa. Koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä työskentelyn on nähty olevan jossain määrin yhteydessä epätarkoituksenmukaiseen työllistymiseen myös uran myöhemmässä vaiheessa. (ks. Suutari 2003, 30, 33; Peteri 1999, 98.) Kivisen, Nurmen & Kanervon (2002, 80) mukaan suomalaismaistereiden tilanne on niin hyvä, että heidän osaltaan on turha puhua sen enempää ylikoulutuksesta kuin alityöllisyydestäkään.

Osalla toimintahistoriakyselyyn vastanneista generalisteista työuran aloittaminen koulutustasoa vastaamattomista tehtävistä selittyy sillä, että he jatkoivat jo opintojen aikana tekemässään koulutustasoa vastaamattomassa työssä valmistumisen jälkeenkin.¹⁰⁸ Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen jotkut jatkoivat työskentelyä samaisessa koulutustasoa alhaisemmassa työssä muutamana vuoden verran. Myös Haapakorpi (1994, 46) on huomannut, että osa jatkaa opintojen aikana tehdyssä koulutustasoa vastaamattomassa tehtävissä jonkin aikaa valmistumisen jälkeen.

Muutama vuonna 1995 valmistunut oli ennen korkeakoulututkinnon suorittamista suorittanut keskiasteen tutkinnon ja he työskentelivät tehtävissä, jotka vastasivat keskiasteen tutkintoa. Suurin osa koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä uransa aloittaneista ei kuitenkaan ilmoittanut suorittaneensa aiemmin mitään muuta tutkintoa.¹⁰⁹ Osa generalisteista aloitti työuransa koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä valmistumisensa jälkeen. Heillä yhtenä syynä koulutustasoa vastaamattoman työn vastaanottamiseen oli epäilemättä työttömyys tai sen uhka.

Koulutusta vastaamattomia tehtäviä ovat myös tehtävät, jotka eivät vastaa koulutusalaan. Vuoden 1985 valmistuneiden aineistossa melkein joka kolmannella ensimmäinen valmistumisen jälkeinen työ oli vastaajien oman ilmoituksen mukaan koulutusalaan vastaamaton (taulukko 22). Vuonna 1995 valmistuneista puolestaan joka viidennellä ensimmäinen työ ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen oli koulutusalaan vastaamaton. Vaikka aiemmin

¹⁰⁸ Työskentelyn jatkaminen koulutusta vastaamattomissa tehtävissä vuoden kuluttua valmistumisesta on tullut esiin myös 2000-luvulla valmistuneita koskevassa tutkimuksessa (Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2007, 42).

¹⁰⁹ Hämäläinen (2003, 5, 42) on todennut, että ne joilla ei ennestään ole tutkintoa tai sitten ne, joilla on ennestään korkeakoulututkinto, saavat paremmin korkeakoulusta vastaavan työn, kuin ennen korkeakoulututkintoa keskiasteen tutkinnon suorittaneet. Näin ollen ennen korkeakoulututkintoa keskiasteen tutkinnon suorittaneet eivät pysty täysin hyödyntämään korkeakoulututkintoaan työmarkkinoilla. Koska tässä tutkimuksessa aiempia tutkintoja oli suoritettu vain vähän, en pystyä tarkastelemaan tätä ilmiötä tarkemmin.

TAULUKKO 22. Koulutusalaan vastaamaton työ

	1985 valmistuneet	1995 valmistuneet
Ensimmäinen työ koulutusalaan vastaamaton	20 (31 %)	16 (21 %)
Koulutusalaan vastaamattomassa työssä työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa (1985–1987 / 1995–1997)	23 (32 %) ka 18 kk md 14 kk 2 kk – 36 kk	23 (29 %) ka 17 kk md 16 kk 1 kk – 36 kk
Koulutusalaan vastaamattomassa työssä kahdeksanvuotisen urapolun aikana (1985–1993 / 1995–2003)	26 (37 %) ka 2 v 10 kk md 1 v 8 kk 3 kk – 8 v	32 (40 %) ka 3 v md 2 v 1 kk – 8 v

valmistuneilla ensimmäinen valmistumisen jälkeinen työ oli useammin koulutusalaan vastaamaton, ei ryhmien välinen ero kuitenkaan ole merkittävä. Lisäksi ryhmien välinen ero pieneni kun tarkasteluun otettiin ensimmäisen valmistumisen jälkeiset vuodet sekä koko kahdeksanvuotinen urapolun alkuvaihe ja näinä vuosina jossain vaiheessa tehty koulutusalaan vastaamaton työ. Eri vuosina valmistuneiden välillä ei ollut eroa myöskään koulutusalaan vastaamattomien töiden kestossa. Koulutusalaan vastaamattomassa työssä työskenneltiin työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa vähintään yhden tai kahden kuukauden ajan ja enintään koko kolmen vuoden ajan. Kahdeksanvuotisen urapolun aikana koulutusalaan vastaamattomia tehtäviä tehtiin maksimissaan koko kahdeksan vuotta. Yksilöiden väliset erot koulutusalaan vastaamattomissa tehtävissä työskentelyssä olivat siis suuria.

Naisilla ja miehillä ensimmäinen valmistumisen jälkeinen työ oli yhtä usein koulutusalaan vastaamaton. Myös uran edetessä suunnilleen yhtä suuri osa miehistä ja naisista työskenteli alaan vastaamattomassa työssä. Miesten ja naisten välillä sen sijaan ilmeni eroa koulutusalaan vastaamattomien töiden kestossa ensimmäisen noin kolmen vuoden aikana ($t(44) = -3,06; p < 0,01$). Miehet työskentelivät työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa pidempään koulutusalaan vastaamattomissa tehtävissä kuin naiset. Miehet työskentelivät alaan vastaamattomissa tehtävissä keskimäärin 26 kuukautta, kun taas naiset työskentelivät tällaisissa tehtävissä keskimäärin 14 kuukautta. Miehet työskentelivät myös koko kahdeksanvuotisen työuran aikana pidempään koulutusalaan vastaamattomissa tehtävissä kuin naiset ($t(56) = -2,46; p < 0,05$). Miehet työskentelivät kahdeksan vuoden aikana koulutusalaan vastaamattomissa tehtävissä keskimäärin yli neljä vuotta, kun taas naiset keskimäärin reilut kaksi vuotta.

Koulutusalojen suhteen oli vain pieniä eroja. Ensimmäinen työsuhde oli koulutusalaan vastaava useimmiten yhteiskuntatieteilijällä ja sen jälkeen humanistilla. Hieman muita useammin koko kahdeksanvuotisen urapolun aikana alaa vastaamattomassa työssä työskenteli humanisti ja harvemmin kasvatustieteilijä. Koulusaloittain tarkasteltuna ei ilmennyt eroa alaa vastaamattomien töiden kestossa.

Osa generalisteista teki ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen jonkin aikaa töitä, jotka olivat luonteeltaan sekä koulutusalaan että koulutustasoa vastaamattomia, joten sijoittuminen oli varsin epätarkoituksenmukaista (taulukko 23). Vuonna 1995 valmistuneista hieman useampi (21 %) toimi työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa täysin koulutusta vastaamattomissa tehtävissä kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneet (14 %). Koulutustasoa sekä koulutusalaan vastaamaton työ kesti sekä 1985 että 1995 valmistuneilla minimissään kaksi kuukautta ja maksimissaan koko työmarkkinoille kiinnittymisen ajan eli noin kolme vuotta. Useimmiten koulutusta sekä tasoltaan että alaltaan vastaamattomat työtehtävät sijoittuivat uran alkuun, eikä niissä toimittu pitkään. Poikkeuksiakin löytyi, sillä vuonna 1985 valmistuneissa oli yksi henkilö ja vuonna 1995 valmistuneissa kaksi henkilöä, jotka ilmoittivat toimineensa sekä koulutustasoa että koulutusalaan vastaamattomissa tehtävissä yli neljä vuotta. Naiset (20 %) ja miehet (18 %) työskentelivät täysin koulutusta vastaamattomissa tehtävissä kahdeksanvuotisen urapolun aikana suunnilleen yhtä usein. Myös kultakin koulutusalaalta päädyttiin täysin koulutusta vastaamattomiin tehtäviin suunnilleen yhtä usein.

Sekä vuonna 1985 että vuonna 1995 valmistuneista generalisteista 81 % onnistui kahden – kolmen vuoden sisällä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisesta saamaan työn, joka vastasi koulutusta sekä tasoltaan että alaltaan. Vuonna 1985 valmistuneet työskentelivät aavistuksen verran pidempään näissä omasta mielestään täysin koulutusta vastaavissa tehtävissä kuin 1995 valmistuneet. Osa toimi koulutusta vastaavassa työssä koko työmarkkinoille kiinnittymisvai-

TAULUKKO 23. Koulutusta täysin vastaamattomat työt

	1985 valmistuneet	1995 valmistuneet
Työ ei vastaa koulutusta tasoltaan eikä alaltaan työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa (1985–1987 / 1995–1997)	10 (14 %) ka 12 kk md 6 kk 2 kk – 36 kk	17 (21 %) ka 13 kk md 10 2 kk – 36 kk
Työ ei vastaa koulutusta tasoltaan eikä alaltaan kahdeksanvuotisen urapolun aikana (1985–1993 / 1995–2003)	11 (15 %) ka 15 kk md 9 kk 2 kk – 6 v 6 kk	18 (23 %) ka 1 v 8 kk md 9,5 kk 2 kk – 8 v

heen ajan, kun taas osalla ei ollut lainkaan sellaisia tehtäviä, jotka olisivat vastanneet korkeakoulutusta sekä tasoltaan että alaltaan. Ne, joilla ei ollut lainkaan koulutusta täysin vastaavaa työtä, olivat useimmiten sellaisissa töissä, jotka eivät vastanneet koulutusta joko tasoltaan tai alaltaan. Lisäksi oli myös heitä, joilla uran alussa oli koulutusta osittain vastaavien töiden lisäksi (tai pelkästään) muita urapolun toimintoja, kuten perhevapaata, työttömyyttä tai opiskelua.

Koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä työskentely näyttää olevan lähinnä työuran alkuvaiheeseen liittyvä ongelma. Myös muissa tutkimuksissa on todettu, että suomalaiset korkeakoulutetut pääsevät melko pian uran alkuvaiheen jälkeen koulutustasoaan vastaaviin tehtäviin (ks. Haapakorpi 1994; Suutari 2003; Hämäläinen 2003; Korhonen 2004).¹¹⁰ Töiden muuttuminen urapolun edetessä paremmin koulutustasoa vastaavaksi näkyi myös generalistien ammattinimikkeissä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu uran edetessä työntekijätason sekä alempien toimihenkilötehtävien vähenevän ja johtotehtävien lisääntyvän (Nurmi & Ahola 1994, 83; Sainio 2002b, 42–43; Suutari 2003, 75–79). Tämä sama ilmiö näkyi myös generalistien aineistossa. Työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa tehtiin työntekijätason tehtäviä sekä alempia toimihenkilötehtäviä enemmän kuin uran myöhemmissä vaiheissa. Urapolun ensimmäisinä vuosina työskenneltiin esimerkiksi siivoojana, hoitajana tai konttoritehtävissä. Esimies- ja johtotehtäviin liittyviä ammattinimikkeitä oli puolestaan hieman enemmän uran myöhemmässä vaiheessa kun aivan alussa. Tosin mukana oli myös henkilöitä, jotka työskentelivät alkuvuosina esimiestehtävissä, mutta siirtyivät myöhemmin niistä pois esimerkiksi asiantuntijatehtäviin. Generalistit työskentelivät useimmiten opetus- ja asiantuntijatehtävissä (taulukko 24). Yleisimpiä ammattinimikkeitä olivat tuntiopettaja, lehtori, tutkija, suunnittelija, opettaja ja sosiaalityöntekijä. Kaikkiaan generalistit ilmoittivat 258 erilaista ammattia, joissa olivat uransa aikana toimineet. Ammattien kirjo kuvastaa hyvin generalistien laajaa sijoittumiskenttää. Ammattinimikkeissä oli hieman vaihtelua koulutusaloittain.

¹¹⁰ Haapakorven (1994, 32, 46, 121) tutkimuksessa vuonna 1985–86 valmistuneista korkeakoulutetuista melkein kaikki epätarkoituksenmukaisissa tehtävissä uransa alussa toimineet olivat vuoteen 1992 mennessä siirtyneet koulutusta vastaaviin tehtäviin. Suutarin vuonna 1997 valmistuneita korkeakoulutettuja koskevassa tutkimuksessa noin joka kymmenes korkeakoulutettu toimi koulutustasoaan vastaamattomissa tehtävissä noin viiden vuoden kuluttua valmistumisesta (Suutari 2003; 27–28, 30; ks. myös Hämäläinen 2003, 4, 89) Korhosen (2004, 65) vuonna 1998 Tampereen yliopistosta valmistuneista hallinto-, kauppa- ja yhteiskuntatieteilijöistä puolestaan 5–8 % toimi koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä noin viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. Monialayliopistoista vuonna 2000 valmistuneista puolestaan kaksi kolmesta arvioi vuoden 2005 työn vastaavan vaatimustasoltaan yliopistollista koulutusta. 4 % puolestaan työskenteli tehtävissä, jotka eivät lainkaan vastanneet tasoltaan yliopistollista koulutusta. Työn ja koulutuksen vaatimustasot kohtasivat parhaiten ammattisuuntautuneilla koulutusaloilla. (Korhonen & Sainio 2006, 18; vrt. Puhakka & Tuominen 2006.)

TAULUKKO 24. Generalistien suosituimmat ammattinimikkeet koulutusaloittain (sulussa lukumäärä, kuinka monta kertaa ko. ammattinimike on urakuvauksissa mainittu)¹¹¹

Humanistit	Yhteiskuntatieteilijät	Kasvatustieteilijät
tuntiopettaja (71)	sosiaalityöntekijä (20)	luokanopettaja (11)
lehtori (54)	tuntiopettaja (20)	tuntiopettaja (11)
opettaja (30)	tutkija (19)	psykologi (9)
tutkija (17)	suunnittelija (15)	sosiaalityöntekijä (9)
assistentti (15)	projektisihteeri (10)	tutkija (9)
matkaopas (12)	toimistosihteeri (10)	suunnittelija (8)
kirjastonhoitaja (11)	tutkimusassistentti (9)	assistentti (3)
toimittaja (11)	projektipäällikkö (8)	toimistosihteeri (3)
suunnittelija (10)	koulutussuunnittelija (7)	lastentarhanopettaja (2)
tutkimusassistentti (9)	projektityöntekijä (7)	taluspäällikkö (2)
laboratoriohoitaja (7)	ylitarkastaja (7)	urasuunnittelija (2)
luokanopettaja (7)		
psykologi (7)		

Mielenkiintoista on, että generalistit ovat työskennelleet varsin paljon opetustehtävissä ja monet ovat kiinnittyneet selkeästi opettajauralle, vaikka kyselyyn vastaajiksi valittiin nimenomaan generalisteja, jotka eivät olleet valmistuneet opettajiksi. Useimmat työskentelivät opetustehtävissä kunnan palkkalistoilla. Osa generalisteista ilmoitti suorittaneensa opettajan pedagogiset opinnot tai jotkut opettajaopinnot (erityisopettaja, luokanopettaja) valmistumisensa aikoihin tai myöhemmässä vaiheessa uraansa. Generalistialoilla opettajapätevyys saatetaan hankkia varmuuden varalta. Näin turvataan itselle ainakin yksi selkeä ammatti tai vaihtoehtoisesti vara-ammatti, jos toinen uratoive kariutuu.

Aikaisemmissa tutkimuksissa, jotka ovat koskeneet generalistialoilta valmistuneita on todettu, että korkeakoulu- ja siirtymätyöpaikoista ja työtehtävistä toisiin ja täydellistä uran vaihtoa on vain harvoilla (Haapakorpi 2000, 14, 22; Sainio 2002b, 34–35; ks. myös Haapakorpi 1994, 29–31). Lisäksi korkeakoulutettujen urakehityksen on todettu noudattavan pitkälti perinteistä lineaarista uratikapuumallia. Uran edetessä edetään korkeampaan asemaan organisaatio- tai ammattihierarkiassa ja varsin usein sisäisiä työmarkkinoita pitkin. Monet siirtyvät asiantuntijatehtävistä esimiestehtäviin, mutta myös päinvastaista liikkuvuutta esiintyy. (Haapakorpi 2000, 14, 22; ks. myös Haapakorpi 1994, 45; Nurmi & Ahola 1994, 60.)

Täydellistä uran vaihtoa oli vain harvoilla tämänkin tutkimuksen generalisteilla. Generalistit toimivat usein samantyyppisissä tehtävissä ja työpaikoissa uransa

¹¹¹ Tässä taulukossa korostuvat ne ammattinimikkeet, joissa työskennellään paljon määräaikaissa työtehtävissä, sillä kaikki yksittäiset työtehtävät samaltakin henkilöltä on laskettu erikseen.

aikana.¹¹² Työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa oli jonkin verran liikkuvuutta erityyppisistä tehtävistä toisiin, mikä selittyy ehkä osittain työllistymisvaikeuksilla ja osittain oman paikan etsimisellä. Uran edetessä keskimääräinen työskentelyaika esimies- ja johtotehtävissä pääsääntöisesti lisääntyi.¹¹³ Uran ensimmäinen esimies- tai johtotason tehtävä saatiin keskimäärin neljän – viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. Vuonna 1995 valmistuneet saivat ensimmäisen esimies- tai johtotason työn keskimäärin kolmen – neljän vuoden kuluttua valmistumisesta ja vuonna 1985 valmistuneet keskimäärin viiden – kuuden vuoden kuluttua valmistumisesta. Ero ei kuitenkaan osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi.

Eri vuosina valmistuneiden välillä ilmeni eroja esimies- ja johtotehtävien kestossa uran kolmannessa tarkastelujaksossa eli silloin, kun valmistumisesta oli kulu- nut seitsemän – yhdeksän vuotta ($Z = -2,7$; $p < 0,01$). Vuonna 1995 valmistuneet työskentelivät kyseisenä kolmivuotijaksona (2001–2003) keskimäärin puoli vuotta esimies- tai johtotehtävissä.¹¹⁴ Vuonna 1985 valmistuneet työskentelivät kolmannessa jaksossa (1991–1993) esimies- tai johtotehtävissä keskimäärin kolme kuukautta. Vuonna 1985 valmistuneilla keskimääräinen työskentelyaika esimies- ja johtotehtävissä oli pienimmillään vuosina 1991–1993. Oletettavasti 1990-luvun lama on vaikeuttanut tällä kohtaa vuonna 1985 valmistuneiden urakehitystä.

6.4 Liikkuvuus ja erilaiset työsuhteet

Työvoiman liikkuvuuteen vaikuttavat muun muassa koulutustaso, ikä, uran vaihe sekä suhdannetilanne. Liikkuvuus on suurinta korkeasti koulutetuilla, nuorissa ikäluokissa, uran alussa sekä hyvässä suhdannetilanteessa. (Virtaharju 2002, 22–28; ks. myös Tiede, teknologia ja tutkimus 2000:4, 29–30; Jolkkonen & Koistinen 2001, Granqvist & Persson 1999a.) Työuran alkuvaiheeseen kuuluu se, että etsitään omaa paikkaa ja liikutaan työtehtävistä toisiin. Monet vastavalmistuneet maisterit saattavat vaihtaa työtehtävää ja työpaikkaa useainkin otteeseen. Liikkuvuuden on todettu koulutustasosta riippumatta olevan suurinta juuri työuran alussa ja nuorten ammatillista liikkuvuutta pidetäänkin olennaisena osa urakehitystä. (Ahola & Siivennoinen 1999; Haapakorpi 1994; Jolkkonen & Koistinen 2001; Person 1999.)

¹¹² Tehtävien samanlaisuutta tai erilaisuutta ei kuitenkaan ollut kovin yksiselitteistä arvioida mainittujen tehtävänimikkeiden ja työpaikkojen perusteella, joten tähän päätelmään on suhtauduttava tietyllä varauksella.

¹¹³ Työskentelyn kestoa koskevissa laskelmissa on epätarkkuutta, koska kyselyyn vastanneiden työsuhteiden osalta ei ole tiedossa täsmällisiä työsuhteen alkamisaikoja ja kestoja.

¹¹⁴ Vuonna 1995 valmistuneiden kolmas tarkastelujakso on ajallisesti lyhyempi (27 kk) kuin aiemmin valmistuneiden kolmas tarkastelujakso (36 kk).

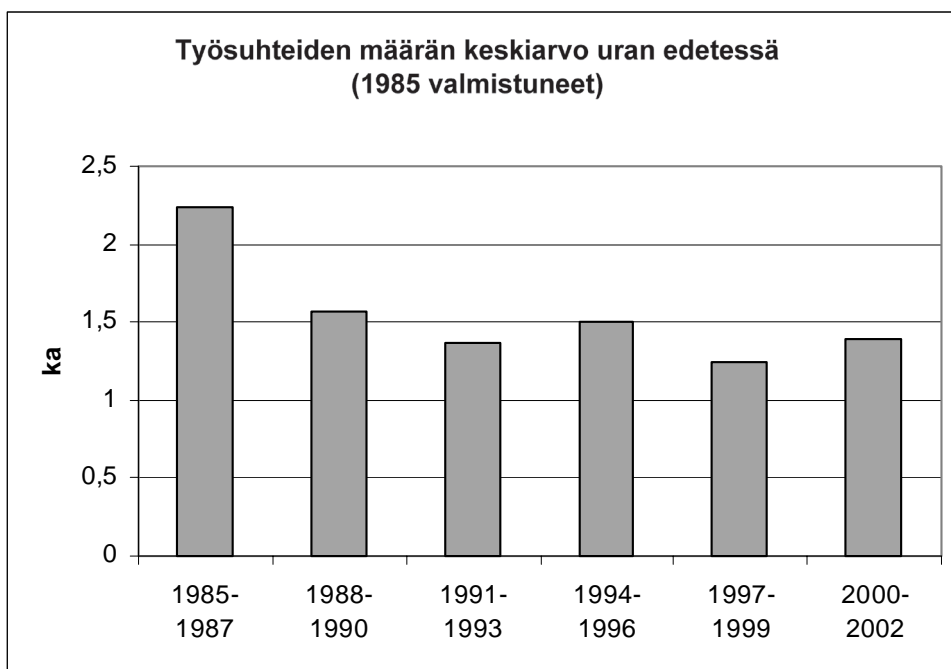
Ammatillista liikkuvuutta voi tapahtua yrityksen sisällä tai yritysten kesken ja se voi merkitä joko aseman samana pysymistä, heikkenemistä tai uralla etenemistä. Ammatillinen liikkuvuus on erilaista eri aloilla. Toisissa ammateissa ei liiemmin ole uralla etenemisen mahdollisuuksia ja toisissa ammateissa ammatillinen kehitys perustuu jatkuvaan kiertoon ja asemasta toiseen siirtymiseen. (Koistinen 1999, 76–77.)

Työuran alussa voidaan vaihtaa työpaikkaa tai -tehtävää, koska etsitään itselleen mieluista työtä. Toisaalta työuran alussa monet nuoret työllistyvät määräaikaisiin työsuhteisiin, koska pysyviä työsuhteita on vaikea saada. (Ahola & Silvenoinen 1999; Hämäläinen 2002, 30; Virtaharju 2002, 27; ks. myös Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002, 40–41; Vuonokari 2003.) Nuorten työuran alussa ilmenevä siirtymien suuri määrä kertoo siitä, etteivät nuoret kiinnity työmarkkinoille kerralla, vaan pysyvämpi ja jatkuvampi työmarkkinoille kiinnittyminen on monen kohdalla pidempi prosessi (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 94).

Tutkimillani generalisteilla liikkuvuus oli suurinta työuran alussa.¹¹⁵ Vuonna 1985 valmistuneilla generalisteilla oli vuosien 1985–1987 aikana keskimäärin kaksi työsuhdetta ja vuonna 1995 valmistuneilla vuosina 1995–1997 keskimäärin kolme työsuhdetta (kuviot 21 ja 22). 31 %:lla vuonna 1985 valmistuneista ei ollut uran alkuvaiheessa ammatillista liikkuvuutta lainkaan, sillä heillä oli tuolloin vain yksi työsuhte. Vastaavasti vuonna 1995 valmistuneista 28 %:lla oli vain yksi työsuhte uran alkuvaiheessa. Vuonna 1985 valmistuneilla ehti olla kahden – kolmen vuoden sisällä valmistumisesta vähimmillään yksi työsuhte ja enimmillään seitsemän työsuhdetta. Vuonna 1995 valmistuneilla oli yhtä pitkällä aikavälillä enimmillään kahdeksan työsuhdetta. Kolmella vuonna 1995 valmistuneella ei ollut yhtään työsuhdetta vuosina 1995–1997. Syynä tähän olivat lähinnä perhevapaat, opiskelu ja työttömyys.

Toisessa tarkastelujaksossa liikkuvuus väheni lähinnä vuonna 1985 valmistuneilla (kuvio 21). Heillä työsuhteiden määrät melko pitkälti vakiintuivat valmistumista seuranneiden kolmen vuoden jälkeen. Ensimmäisessä tarkastelujaksossa 89 %:lla oli korkeintaan kolme työsuhdetta. Toisessa jaksossa 87 %:lla generalisteista oli korkeintaan kaksi työsuhdetta. Kun valmistumisesta oli kulunut seitsemän

¹¹⁵ Tarkastelin työsuhteiden määrällistä kehittymistä uran edetessä jakamalla uran kolmivuotisjaksoihin ja laskemalla työsuhteiden määrät jokaiselta jaksolta. Mikäli oli työskennelty yhdessä työsuhteessa koko uran ajan, laskin jokaiseen kolmivuotisjaksoon yhden työsuhteen. Näin ollen tämän kolmivuotiskausittaisen laskelman pohjalta ei pysty laskemaan koko uran aikaisten työsuhteiden määrää, sillä osa työsuhteista on laskettu useaan otteeseen. Kaikkien kyselyyn vastanneiden osalta en pystynyt jokaisen tarkasteltavan kolmivuotisjakson kohdalla laskemaan sitä, kuinka monessa eri työsuhteessa he työskentelivät kyseisen jakson aikana. Mikäli en ole pystynyt vastauksista päättämään milloin aiemmasta työsuhteesta on siirrytty toiseen työsuhteeseen, eli missä työsuhteissa työskenneltiin missäkin jaksossa, olen jättänyt työsuhteiden määrä kirjaamatta käsiteltävään aineistoon. Tämän vuoksi tarkastelujaksojen työsuhteiden määrissä on pientä virhettä. Puutteita ilmeni kuitenkin vain kahdeksan vastaajan vastauksissa, joten teen puutteista huolimatta työsuhteiden määrään perustuvia tulkintoja.



Kuvio 21. Työsuhteiden määrän keskiarvo uran edetessä vuonna 1985 valmistuneilla

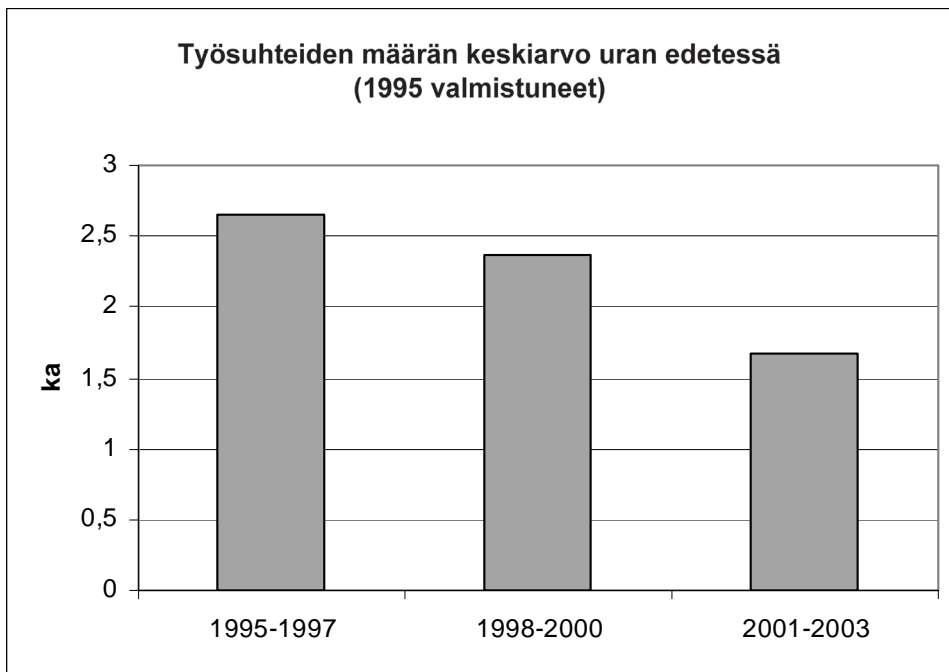
vuotta (kolmas jakso) työsuhteita oli tämän jälkeen useimmiten vain yksi.¹¹⁶ Vuonna 1985 valmistuneiden generalistien liikkuvuus ensimmäisen kolmen vuoden aikana kuvastaa tyypillistä työuran alkuvaihetta, jolloin etsitään omaa paikkaa työelämässä. Tämä uran alkuvaiheen liikkuvuus tasaantuu työuran edetessä.¹¹⁷ Liikkuvuuden lasku 1990-luvun alussa saattaa olla myös yhteydessä lamaan. Böckerman ja Piekkola (2000, 262) ovat todenneet liikkuvuuden vähenevän laman ai-

¹¹⁶ Haapakorpi (1994, 43) tutki Helsingin yliopistosta, Helsingin kauppakorkeakoulusta ja teknillisestä korkeakoulusta vuonna 1985–86 valmistuneita. Tutkimuksen mukaan 1980-luvulla valmistuneiden liikkuvuus oli varsin vähäistä. Puolella tutkituista ammatti oli pysynyt samana valmistumisvuodesta vuoteen 1992 ja runsas kolmasosa oli toiminut tänä aikana kahdessa ammatissa.

¹¹⁷ Toimintahistoriakysymyksen ja ensimmäisellä sivulla olleen työsuhteita koskevan tarkistuskysymyksen välillä oli jonkin verran ristiriitaisuutta. Vuonna 1985 valmistuneista 41 % kirjasi työllistymishistoriakysymykseen täsmälleen saman määrän työsuhteita, kuin mitä oli jo kyselyn ensimmäisellä sivulla ilmoittanut. Noin neljäsosalla vastaajista oli yhden työsuhteen heitto ensimmäisen ja toisen sivun välillä. Reilulla kolmasosalla työsuhteiden määrässä oli ristiriitaa tätä enemmän. Vuonna 1995 valmistuneista noin kolmasosa ilmoitti työsuhteiden määrät täsmälleen samoina kyselyn ensimmäisellä ja toisella sivulla. Hieman alle kolmasosalla oli työsuhteiden määrässä puolestaan yhden työsuhteen heitto. Reilulla kolmasosalla ero ensimmäisen sivun ja toisen sivun vastauksissa oli suurempi. Joskus ensimmäisellä sivulla ilmoitettiin enemmän ja joskus vähemmän työsuhteita kuin toisella sivulla. Ristiriita ensimmäisen ja toisen sivun tietojen välillä saattaa selittyä sillä, että toimintahistoriaa kirjattaessa on mietitty työsuhteita tarkemmin kuin ensimmäisellä sivulla työsuhteita koskevassa kysymyksessä. Toisaalta saattaa myös olla niin, että kaikkia erillisiä työsuhteita samassa työssä ei ole kirjattu toimintahistoriakyselyyn, mutta ne on ilmoitettu ensimmäisellä sivulla.

kana kahdesta eri syystä. Ensinnäkin laman aikaisen epävarmuuden vallitessa työntekijät pitävät kiinni työpaikoistaan, eivätkä uskalla vapaaehtoisesti vaihtaa työpaikkaansa. Toisaalta laman aikana liikkuvuus vähenee siksi, että avoimia työpaikkoja ei ole tarjolla, koska toimipaikat sopeuttavat työvoiman määrän laskusuhdanteeseen ensisijaisesti rekrytointia vähentämällä.

Vuonna 1995 valmistuneilla työsuhteita oli vastaavasti eniten työuran alussa ja työsuhteiden määrä laski uran edetessä, mutta ei niin nopeasti kuin aiemmin valmistuneiden (kuvio 22). Toisessa ja kolmannessa tarkastelujaksossa eri vuosina valmistuneiden välillä oli eroa työsuhteiden määrässä ($\chi^2(3) = 17,5; p < 0,01$; $\chi^2(2) = 10,3; p < 0,01$).¹¹⁸ Vuonna 1995 valmistuneilla työsuhteita oli enemmän ja näin ollen myös liikkuvuus uran alkuvaiheen jälkeenkin oli suurempaa kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneilla. Vuonna 1995 valmistuneilla ensimmäinen ja toinen tarkastelujakso eivät liiemmin poikenneet toisistaan. Ensimmäisessä tarkastelujaksossa 75 %:lla generalisteista oli korkeintaan kolme työsuhdetta kyseisen jakson aikana. Toisessa tarkastelujaksossa oli vastaavasti 77 %:lla korkeintaan kolme työsuhdetta. Kolmannessa jaksossa 85 %:lla generalisteista oli



KUVIO 22. Työsuhteiden määrän keskiarvo uran edetessä vuonna 1995 valmistuneilla

¹¹⁸ Kyselyajankohdasta johtuen vuonna 1995 valmistuneilla kolmas/viimeinen tarkasteluperiodi on ajallisesti yhdeksän kuukautta lyhyempi kuin kolmas tarkasteluperiodi vuonna 1985 valmistuneilla.

korkeintaan kaksi työsuhdetta ja puolet generalisteista työskenteli vain yhdessä työsuhhteessa. 1995 valmistuneiden kohdalla en näkisi liikkuvuutta pelkästään työuran alkuvaiheeseen kuuluvana oman paikan etsintänä, sillä työsuhhteita oli varsin paljon myös uran alkuvaihetta seuraavassa kolmivuotisjaksossa.

Valmistumista seuranneen noin kolmen vuoden aikana sukupuolen, valmistumisvuoden tai koulutusalan suhteen liikkuvuudessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Kun urapolkua tarkasteli pidemmälle, näytti yhteiskuntatieteilijöillä olevan hieman muita enemmän työsuhhteita, mutta ero ilmeni vain kolmannessa jaksossa suhteessa humanisteihin ($\chi^2(1) = 6,5; p < 0,05$).¹¹⁹ Ikä oli yhteydessä uran alkuvaiheen liikkuvuuteen, mutta myöhemmissä tarkastelujaksoissa iällä ei ollut yhteyttä työsuhteiden määrään. Nuorempina eli korkeintaan 27-vuotiaana valmistuneilla oli ensimmäisen kolmen vuoden aikana enemmän työsuhhteita kuin yli 27-vuotiaana valmistuneilla ($\chi^2(3) = 12,3; p < 0,01$).¹²⁰ Nuorempina valmistuneilla oli uransa alkuvaiheessa keskimäärin kolme työsuhdetta kun taas vanhempina valmistuneilla keskimäärin kaksi työsuhdetta.

Samansuuntaisia tuloksia yhteiskuntatieteilijöiden ja humanistien työsuhteiden määrästä ovat saaneet myös Suutari ja Kivilahti. Suutarin (2003, 5) tutkimuksessa vuonna 1997 valmistuneista humanisteista ja yhteiskuntatieteilijöistä neljäsos oli työskennellyt pelkästään yhdessä työsuhhteessa vuoden 2001 syksyyn mennessä. Kivilahden (1995, 9–10) selvityksessä Helsingin yliopistosta vuosina 1986–88 ja 1990–91 valmistuneista valtiotieteilijöistä noin kolmasos oli työskennellyt vain yhdessä työpaikassa vuoden 1994 kesään mennessä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että akateemisesti koulutetut aloittavat yleensä työuransa määräaikaisista työtehtävistä (Haapakorpi 1994, 96; Kivinen Nurmi & Kanervo 2002, 40; Suutari 2003, 58). Tämä näkyi myös generalistiaineistossa. Melkein puolet vuonna 1985 valmistuneista ja selvästi yli puolet vuonna 1995 valmistuneista aloitti valmistumisen jälkeisen työuransa määräaikaisesta työsuhhteesta (taulukko 25). Vuonna 1985 valmistuneista 48 % työllistyi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen ensimmäiseksi määräaikaiseen kokopäivätyöhön, 38 % pysyvään kokopäivätyöhön, 13 % osa-aikatyö-

¹¹⁹ Koulutusalojen välisten erojen tarkastelu oli hankalaa, koska tilastollisten testien ehdot jäivät usein täyttyväksi. Tämän vuoksi tein tarkasteluja myös niin, että jätin tapausmäärältään pienimmän ryhmän, kasvatustieteen, tarkastelun ulkopuolelle. Korhonen (2004, 56) on tutkinut Tampereen yliopistosta hallintotieteistä, kauppatieteistä, yhteiskuntatieteistä ja psykologiasta vuonna 1998 valmistuneiden työmarkkinatilannetta vuonna 2003. Yhteiskuntatieteilijät olivat liikkuneet hallintotieteilijöitä, kauppatieteilijöitä ja psykologeja useammin työsuhhteista toisiin. Yhteiskuntatieteilijöistä 40 % oli ollut vähintään viidessä työ- tai virkasuhteessa.

¹²⁰ Noin puolet kyselyyn vastanneista generalisteista oli valmistumishetkellä korkeintaan 27-vuotiaita ja puolet tätä vanhempia. Vuonna 1985 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keski-ikä Suomessa oli 26,8 vuotta ja vuonna 1995 vastaavasti 27,5 vuotta (Koulutus 1993:10, 13; Koulutus 1996:12, 11).

TAULUKKO 25. Ensimmäinen työsuhde valmistumisen jälkeen

	1985 valmistuneet	1995 valmistuneet
Pysyvä kokopäivätyö	27 (38 %)	13 (16 %)
Määräaikainen kokopäivätyö	34 (48 %)	50 (63 %)
Osa-aikatyö	9 (13 %)	10 (13 %)
Muu työ*	1 (1 %)	7 (9 %)
Yhteensä	71 (100 %)	80 (100 %)

* muu työ = freelance työ, harjoittelu, apurahalla työskentely tai yrittäjä

hön ja yksi henkilö freelancetöihin. Vuonna 1995 valmistuneista 63 % työllistyi ensimmäiseksi määräaikaiseen kokopäiväiseen työsuhteeseen, 16 % pysyvään kokopäiväiseen työsuhteeseen, 13 % osa-aikaiseen työsuhteeseen ja 9 % muihin työkiinnityksiin.¹²¹ Valmistumisvuosi oli yhteydessä siihen, oliko ensimmäinen työsuhde pysyvä kokopäiväinen työsuhde, määräaikainen kokopäiväinen työsuhde vai joku muu työsuhde ($\chi^2(2) = 9,3; p < 0,05$). Vuonna 1985 valmistuneet aloittivat vuonna 1995 valmistuneita useammin pysyvistä työsuhteista ja harvemmin määräaikaista työsuhteista sekä muista työsuhteista. Sukupuolen tai koulutusalan suhteen ei ollut eroa siinä, millainen oli ensimmäinen työsuhde.

Muutamissa aikaisemmissa korkeakoulutettujen sijoittumisselvityksissä, jotka ovat koskeneet 1990-luvulla valmistuneita, on todettu työuran alkaneen useimmiten määräaikaisista työsuhteista. Tutkimusten mukaan vakituisesta työsuhteesta uransa on aloittanut noin kolmasosa korkeakoulutetuista. (Hurskainen 1998, 38; Korhonen 2004, 13; Suutari 2003, 58; ks. myös Majava 2002, 9.)¹²²

Kun tarkastelin työmarkkinoille kiinnittymisen vaihetta, eli noin kolmen vuoden jaksoa valmistumishetkestä alkaen, onnistui vuonna 1985 valmistuneista generalisteista 73 % työllistymään pysyvään työsuhteeseen, kun taas vuonna 1995 valmistuneista vain 35 % onnistui saamaan pysyvän työsuhteen ensimmäisen noin kolmen vuoden aikana. Valmistumisvuosien suhteen oli selvä ero pysyviin työsuhteisiin työllistymisessä ($\chi^2(1) = 22,1; p < 0,001$). Vastaavasti määräaikaisessa kokopäivätyössä jossain vaiheessa ensimmäisen kahden – kolmen vuoden aikana työskenteli 58 % vuonna 1985 valmistuneista ja 68 % vuonna 1995 valmistuneista. Vuonna 1995 valmistuneista useampi työskenteli työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa määräaikaisissa työsuhteissa kuin vuonna 1985 valmistuneet,

¹²¹ Muissa työkiinnityksissä toimineista kaksi toimi apurahatutkijoina, kaksi harjoittelijoina sekä muut oppaana/matkanjohtajana, yrittäjänä ja kuvaussihteerinä.

¹²² Ennen 1990-lukua valmistuneiden osalta löytyy työsuhteen laadun osalta vaihtelevampia tuloksia, eikä työsuhdetyyppejä ole kaikissa tarkastelemissani selvityksissä kysytty/raportoitu.

mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevää. Osa-aikatöissä jossain vaiheessa työmarkkinoille kiinnittymisen vaihetta työskenteli melkein joka viides vuonna 1985 valmistunut ja joka neljäs vuonna 1995 valmistunut. Vuonna 1995 valmistuneet tekivät osa-aikatöitä hieman useammin kuin kymmenen vuotta aikaisemmin valmistuneet, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevää. Pysyvien ja määräaikaisten kokopäivätyöiden sekä osa-aikatyöiden lisäksi muutamilla generalisteilla oli muita työkiinnityksiä, kuten työskentelyä apurahalla, freelancerina, harjoittelijana tai itsenäisenä yrittäjänä. Nämä muut työkiinnitykset olivat kuitenkin verraten vähäisiä ja koskivat lähinnä vuonna 1995 valmistuneita.

Sukupuolen suhteen ei ollut eroa siinä, että onnistuiko jossain vaiheessa ensimmäisten noin kolmen vuoden aikana saamaan pysyvän kokopäiväisen työsuhteen. Reilu puolet sekä naisista että miehistä työskenteli jossain vaiheessa uransa alkua pysyvissä kokopäivätyöissä. Työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa naiset työskentelivät miehiä useammin määräaikaissa työsuhteissa, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevää. Osa-aikatöitä tekivät sekä miehet että naiset.

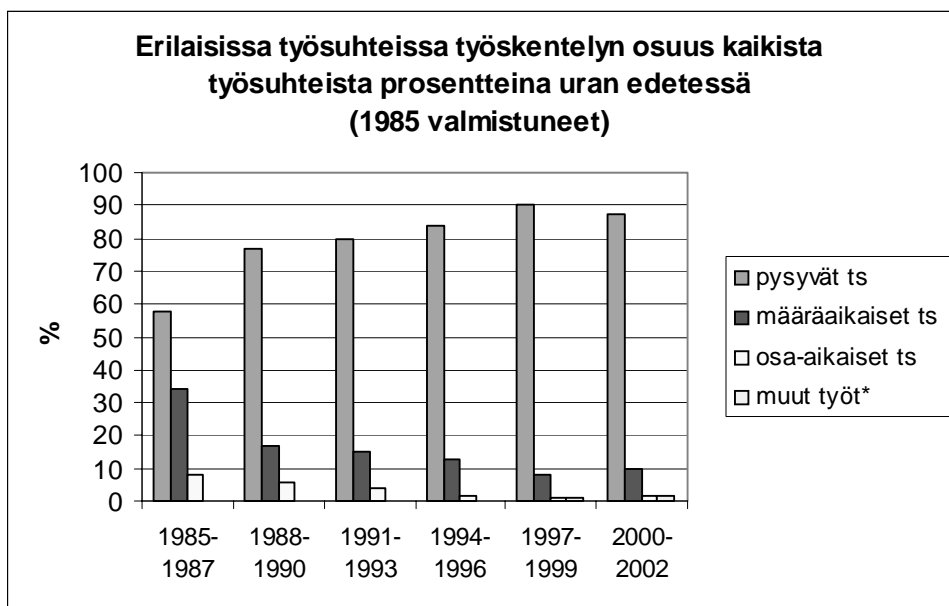
Eri koulutusalojen suhteen ei ollut myöskään eroa siinä, että onnistuiko jossain vaiheessa vuosina 1985–1987 tai 1995–1997 saamaan pysyvän kokopäiväisen työsuhteen. Koulutusaloista riippumatta vähintään puolet oli onnistunut saamaan pysyvän kokopäivätyön valmistumista seuranneen kahden – kolmen vuoden aikana. Eri koulutusaloilta valmistuneet työllistyivät myös suunnilleen yhtä usein määräaikaissiin työsuhteisiin. Osa-aikatöitä puolestaan tekivät sekä humanistit että yhteiskuntatieteilijät. Kasvatustieteilijät eivät tehneet uransa alussa lainkaan osa-aikatöitä.

Tarkastelin erilaisissa työsuhteissa työskentelyä uran edetessä myös siten, että vertaisin miten pitkään kunkin tarkasteltavan kolmivuotisjakson aikana generalistit ovat työskennelleet erilaisissa työsuhteissa.¹²³ Eri vuosina valmistuneiden välillä oli eroja ensinnäkin pysyvien työsuhteiden kestossa toisessa ja kolmannessa tarkastelujaksossa ($Z = -2,3$; $p < 0,05$; $Z = -7,7$; $p < 0.001$). Toiseksi eroa

¹²³ Tarkastelin erilaisissa työsuhteissa työskentelyä laskemalla kolmivuotisjakson aikana erilaisissa työsuhteissa työskentelyajan kuukausina. Mikäli henkilö oli työskennellyt koko kolmivuotisjakson pysyvässä kokopäivätyössä, kertyi hänelle pysyvässä työssä työskentelyä tälle jaksolle 36 kuukautta. Poikkeuksena tästä on vuonna 1995 valmistuneiden kolmas tarkasteluperiodi 2001–2003, jossa työskentelykuukausia on maksimissaan 27 kuukautta. Henkilökohtaisen työskentelyajan laskemisen jälkeen laskin erilaisissa työsuhteissa työskentelyajat yhteen kolmivuotiskausittain. Jotta eri kolmivuotisjaksoja oli helpompi verrata keskenään, muutin jokaisen kolmivuotisjakson erilaisten työsuhteiden yhteenlasketut työskentelyajat prosenttiosuuksiksi kyseisen jakson kokonaistyössäoloajasta. Eri työsuhtetyyppien keston tarkasteluun liittyi ongelmia, jotka johtuivat siitä, että kyselyyn vastaajat ovat kirjanneet työsuhteidensa keston erilaisella tarkkuudella. Osa on kirjannut työsuhteensa tarkasti kuukauden tarkkuudella ja osa vuoden tarkkuudella. Lisäksi kaikkien kohdalla ei voi tarkkaan päätellä missä kohtaa vuotta mikäkin toiminta alkaa ja toinen päättyy. Joten olen joutunut osittain päättelemään työsuhteiden kuukausittaisen keston, tästä johtuen laskelmat eivät vastaa täysin todellisuutta.

ilmeni määräaikaisten työsuhteiden kestossa toisessa ja kolmannessa tarkastelujaksossa ($t(71) = -2,1; p < 0,05$; $t(51) = 5,5; p < 0,05$). Lisäksi eri vuosina valmistuneiden välillä oli eroja osa-aikaisten työsuhteiden kestossa kolmannessa tarkastelujaksossa ($Z = -2; p < 0,05$).¹²⁴

Vuonna 1985 valmistuneet työskentelivät ensimmäisen kolmen vuoden aikana 58 % työajastaan pysyvissä kokopäiväisissä työsuhteissa ja 34 % määräaikaisten työsuhteissa (kuvio 23). Seuraavan kolmivuotiskauden aikana määräaikaisten työsuhteiden osuus väheni puolella ja pysyvissä työsuhteissa työskentelyaika nousi 77 %:iin. Työuran kuluessa pysyvien kokopäiväisten työsuhteiden osuus pysyi erittäin korkeana. Vuonna 1985 valmistuneilla työura kiinnittyi uran alkuvaiheen jälkeen suurelta osin pysyviin kokopäiväisiin työsuhteisiin ja monet saivat jo ensimmäisellä kolmivuotiskaudella pysyvän kokopäivätyön. Määräaikaisia työsuhteita ilmeni lähinnä työuran alussa. Tästä yleisestä trendistä oli myös poikkeuksia. Aivan kaikilla määräaikaiset työsuhteet eivät rajoittuneet työuran alkuun, sillä osa generalisteista työskenteli määräaikaisten työsuhteissa useita vuosia.



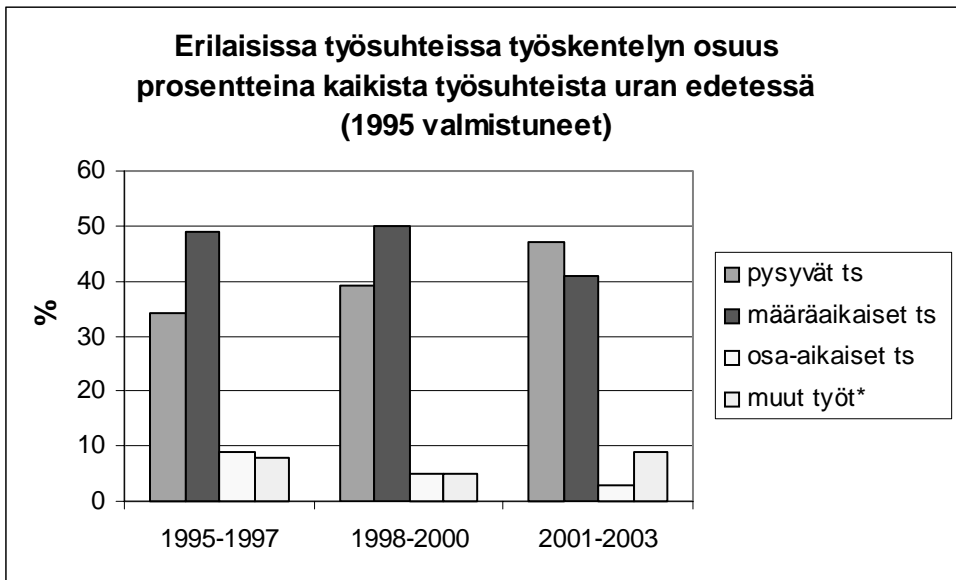
KUVIO 23. Erilaisissa työsuhteissa työskentelyn osuus prosentteina kaikista työsuhteista uran edetessä vuonna 1985 valmistuneilla

(*muut työt tarkoittavat yrittäjänä toimimista, freelancetöitä sekä työskentelyä apurahalla)

¹²⁴ Muita työkiinnityksiä aineistossa on niin vähän, että ryhmittäisten erojen tarkastelu muiden työkiinnitysten osalta ei ollut mielekäästä.

Työuran aloittaminen määräaikaissa työsuhteissa ja työsuhteiden muuttuminen uran edetessä useimmiten vakituisiksi työsuhteiksi on tullut esiin muissakin 1980-luvulla valmistuneita korkeakoulutettuja koskevissa tutkimuksissa (Haapakorpi 1994, 96–97; Nurmi & Ahola 1994, 61). Esimerkiksi Haapakorven (1994, 96–97, 101–102) tutkimuksessa Helsingin yliopistosta, Helsingin kauppakorkeakoulusta ja Teknillisestä korkeakoulusta vuonna 1985–86 valmistuneista noin puolet oli aloittanut työuransa määräaikaista työsuhteista, mutta neljä viidestä oli onnistunut vakiinnuttamaan asemansa vuoteen 1992 mennessä.

Työsuhteiden näkökulmasta vuonna 1995 valmistuneiden generalistien urakulku näyttää erilaiselta. He työskentelivät valmistumisensa jälkeen ensimmäisen kolmen vuoden aikana 49 % työajastaan määräaikaissa työsuhteissa ja 34 % pysyvissä kokopäiväisissä työsuhteissa (kuvio 24). Uran edetessä seuraavaan kolmivuotisjaksoon määräaikaissa työsuhteissa työskentelyn osuus pysyi ennallaan. Vasta tarkastelujaksolla 2001–2003 määräaikaisten työsuhteiden osuus hieman laski ja pysyvien kokopäiväisten työsuhteiden osuus nousi hieman aiempaa enemmän. Vuonna 1995 valmistuneilla määräaikaisten työsuhteet olivat yleisiä myös uran myöhemmässä vaiheessa.¹²⁵



KUVIO 24. Erilaisissa työsuhteissa työskentelyn osuus prosentteina kaikista työsuhteista uran edetessä vuonna 1995 valmistuneilla
(*muut työt tarkoittavat yrittäjänä toimimista, freelancetöitä sekä työskentelyä apurahalla)

¹²⁵ Vähäkankaan (1996, 3) Turun yliopiston suomen historiasta vuosina 1985–1995 valmistuneita koskevassa selvityksessä Vähäkangas toteaa vuoden 1991 olevan työllistymisessä vedenjakaja. Vuonna 1991 sekä sen jälkeen valmistuneissa oli työttömänä tai määräaikaissa työsuhteissa olevia enemmän kuin aiemmin valmistuneissa. Vastaajia tutkimuksessa oli 90.

Vuonna 1995 valmistuneiden työura kiinnittyi useammin määräaikaisiin työsuhteisiin kuin vuonna 1985 valmistuneiden työura uran myöhemmissäkin vaiheissa.

Aikaisemmissa 1990-luvulla valmistuneita korkeakoulutettuja koskevissa tutkimuksissa/selvityksissä on todettu, että varsin monet työskentelevät määräaikaisissa työsuhteissa vielä silloin, kun valmistumisesta on kulunut neljästä viiteen vuotta. Vanttisen (1999, 43, 46) ja Suutarin (2003, 26–27) aineistoissa joka neljäs työskenteli määräaikaisissa työsuhteissa neljän – viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. Korhosen (2004, 58) tutkimukseen osallistuneista vuonna 1998 valmistuneista yhteiskuntatieteilijöistä 34 % työskenteli vuonna 2003 määräaikaisissa työsuhteissa. Näissä aikaisemmissa tutkimuksissa määräaikaisten työsuhteiden määrä uran myöhemmässä vaiheessa on pienempi kuin tässä generalisteja koskevassa tutkimuksessa. Tämän tutkimuksen vuonna 1995 valmistuneista generalisteista puolet työskenteli määräaikaisissa työsuhteissa vuonna 2000.¹²⁶ Ero saattaa selittyä sillä, että Suutarin ja Vanttisen tutkimuksissa on mukana useammilta aloilta valmistuneita, eivätkä määräaikaiset työsuhteet ole kaikilla aloilla yhtä tyypillisiä.

Korhosen ja Sainion (2006, 13) vuonna 2000 monialayliopistoista valmistuneita koskevassa tutkimuksessa humanisteista ja yhteiskuntatieteilijöistä yli 60 % työskenteli viiden vuoden kuluttua valmistumisesta vakituisissa töissä ja joka neljäs määräaikaisissa töissä. Vastaavasti Helsingin yliopiston humanistisesta tiedekunnasta vuonna 2000 valmistuneista 48 % työskenteli vakituisessa työsuhteessa ja 21 % määräaikaisessa työsuhteessa viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. Valtiotieteellisestä tiedekunnasta valmistuneista puolestaan 52 % työskenteli vakituisessa työssä ja 21 % määräaikaisessa työssä. (Manninen & Luukannel 2006; 44.)

Vuonna 2000 valmistuneet työskentelivät siis selvästi vähemmän määräaikaisissa työsuhteissa kuin vuonna 1995 valmistuneet generalistit. Yhtenä syynä tähän on se, että määräaikaisten työsuhteiden osuuden on todettu kääntyneen laskuun vuoden 1997 jälkeen (Lehto Sutela 2004, 23; Lehto & Sutela 1998, 14). Lisäksi syynä voi olla se, että 1990-luvun taloudellinen taantuma heijastui 1990-luvulla valmistuneiden uraan vielä vuosituhannen lopulla. Lisäksi myös se saattaa vaikuttaa, että generalistien tutkimuksesta on pyritty rajaamaan opettajiksi valmistuneet pois. Opettajapätevyyden hankkineiden on todettu viiden vuoden kuluttua valmistumisesta työskentelevän useammin vakituisissa työsuhteissa kuin heidän, joilla opettajapätevyyttä ei ole (Puhakka & Tuominen 2006, 29).

Määräaikaisilla työsuhteilla on nähty olevan sekä etuja että haittoja. Määräaikaiset työsuhteet voivat toimia niin sanottuina koejaksoina, joiden aikana työnan-

¹²⁶ Jos vuonna 2000 on ollut useampia kuin yksi työsuhde, on työsuhdetyyppi laskettu kyseisen vuoden viimeisimmän työsuhteen mukaan. Vuonna 1985 valmistuneista generalisteista noin viidennes työskenteli määräaikaisissa työsuhteissa vuonna 1990.

tajat voivat arvioida työnhakijoiden kykyjä töiden tekemiseen. Mikäli työnantajat ovat tyytyväisiä koejaksoon voi työuran alkuvaiheen määräaikainen työsuhde poikia uuden työsuhteen saman työnantajan palveluksessa. (Ahola & Silvennoinen 1999.) Vaikka osa määräaikaisista työsuhteista saattaa toimia ponnahduslautana pysyviin työsuhteisiin, niin on myös näyttöä siitä, että määräaikaiset työsuhteet kasaantuvat samoille ihmisille. Määräaikaisessa työsuhteessa uransa alussa ollut työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa myös uransa myöhemmässä vaiheessa. Kasaantuvat määräaikaiset työsuhteet saattavat johtaa siihen, että palkkakehitys ja muiden työsuhte-etuisten kehitys heikkenee. Määräaikaiset työsuhteet kasvattavat myös työttömyyden riskiä ja luovat sitä kautta työuriin epävarmuutta sekä vaikeuttavat elämänhallintaa. (Suutari 2003, 26–27; ks. myös Korhonen 2004, 60.)¹²⁷ Näille ilmiöille löytyy tukea myös generalistien aineistosta. Vuonna 1985 valmistuneista melkein puolet ja vuonna 1995 valmistuneista reilusti yli puolet aloitti työuransa määräaikaisesta työsuhteesta. Vuonna 1985 valmistuneilla määräaikaiset työsuhteet johtivat helpommin organisaation sisäisten työmarkkinoiden kautta pysyviin työsuhteisiin kuin myöhemmin valmistuneilla, joilla puolestaan näkyi enemmän määräaikaisten työsuhteiden tai yleensäkin epätyypillisten työsuhteiden kasaantumista.

Kun tarkastelin määräaikaisesta työsuhteesta uransa aloittaneiden tilannetta noin kolmen vuoden kuluttua valmistumisesta (1987 ja 1997 lopulla), ilmeni eri vuosina valmistuneiden välillä selvä ero siinä, työskentelivätkö he noin kolmen vuoden kuluttua pysyvässä vai määräaikaisessa työsuhteessa ($\chi^2(1) = 12,6; p < 0,001$). Vuonna 1995 valmistuneiden kohdalla määräaikaisesta työsuhteesta aloittaneet työskentelivät suurimmaksi osaksi määräaikaisissa työsuhteissa myös myöhemmin. Kymmenen vuotta aiemmin valmistuneilla tilanne oli eri. Vuonna 1985 valmistuneista ja työuransa määräaikaisesta työsuhteesta aloittaneista 61 % työskenteli vuoden 1987 lopulla pysyvässä kokopäiväisessä työsuhteessa ja 39 % määräaikaisessa työsuhteessa.¹²⁸ Vuonna 1995 valmistuneista ja määräaikaisessa työsuhteesta aloittaneista 80 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa ja 20 % pysyvässä kokopäiväisessä työsuhteessa vuoden 1997 lopussa. Sukupuolen tai koulutusalan suhteen ei ollut eroa siinä, mikä työsuhde määräaikaisessa työsuhteessa uransa aloittaneilla oli noin kolmen vuoden kuluttua valmistumisesta.

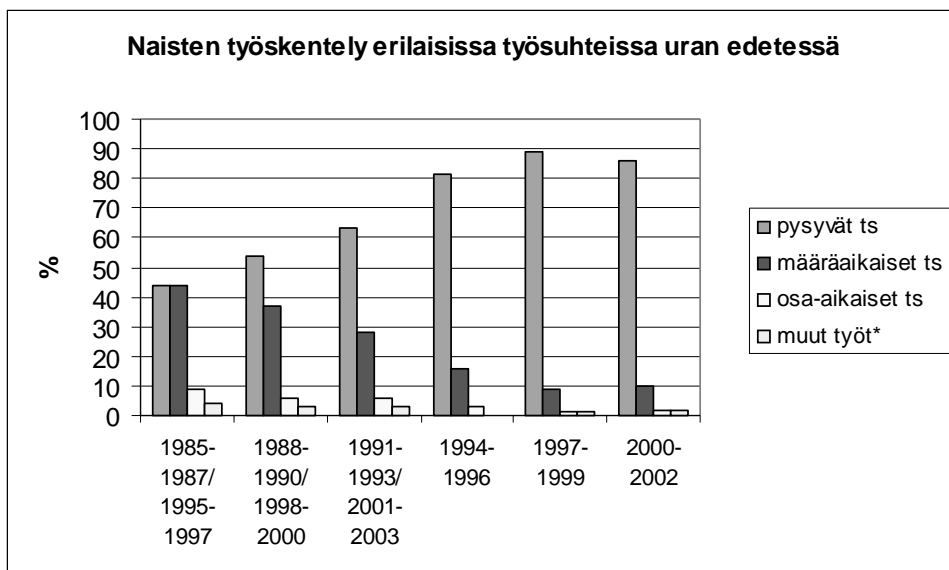
Tutkimieni generalistien määräaikaiset työsuhteet olivat usein yhteydessä tiettyihin tehtäviin ja aloihin, kuten tutkijan työhön ja kulttuurialan tehtäviin, joissa

¹²⁷ Norjalaisen korkeakoulutettuja koskevan tutkimuksen mukaan korkeakoulutetuista yli puolet työllistyi työuransa alussa määräaikaisiin työsuhteisiin. Työuran alun määräaikaiset työsuhteet olivat osaltaan pysyviä työsuhteita huonompia, sillä työt olivat heikommin palkattuja eivätkä vastanneet niin hyvin koulutusalaan kuin pysyvät työsuhteet. (Try 2004.)

¹²⁸ Tässä yhteydessä tarkastelin vain pysyviä ja määräaikaisia työsuhteita. Muut työkiinnitykset, kuten osa-aikatyön ja freelancetyön, jätin tarkastelun ulkopuolelle, sillä niiden vähäinen määrä ei soveltunut tilastolliseen testaukseen.

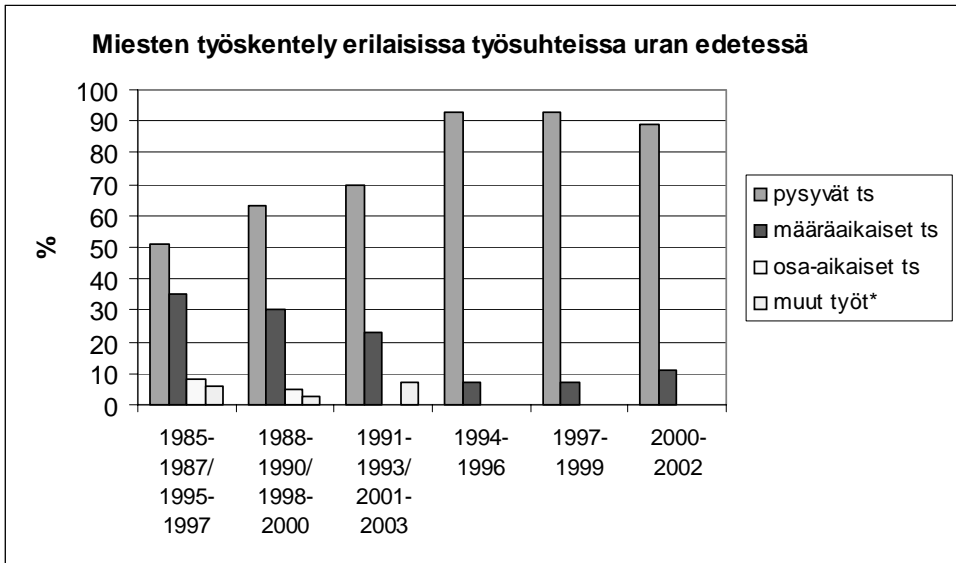
ura koostuu usein erimittaisista projekteista. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentely lisäsi riskiä myös muihin työuraa heikentäviin piirteisiin. Toisaalta työuran epävakaisuus ei liity pelkästään määräaikaisiin työsuhteisiin, sillä vakituisiin työsuhteisiin voi liittyä puolestaan pakkolomautuksen tai irtisanomisen uhkaa. (ks. myös Suutari 2003, 2, 26–27.)

Määräaikaisten työsuhteiden on yleensä todettu olevan tyypillisiä korkeakoulutetuille naisille (ks. esim. Naumanen 2002, 20–29). Tässä generalistiaineistossa naisten ja miesten välillä ei ollut suuria eroa määräaikaisten työsuhteiden keston osalta. Uran alussa, ensimmäisen kolmen vuoden aikana, naisten työajasta 44 % kului pysyvissä kokopäiväisissä työsuhteissa ja 44 % määräaikaisissa kokopäiväisissä työsuhteissa (kuvio 25). Miehet työskentelivät puolestaan uransa alussa 51 % työajastaan pysyvissä työsuhteissa ja 35 % määräaikaisissa työsuhteissa (kuvio 26). Toiseen tarkastelujaksoon edetessä määräaikaisissa työsuhteissa työskentely väheni ja pysyvissä työsuhteissa työskentely lisääntyi. Pysyvissä työsuhteissa työskentelyn osuus neljän – kuuden vuoden kuluttua valmistumisesta oli naisilla 54 % ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelyn osuus 37 %. Miehillä puolestaan työajasta 63 % kului pysyvissä työsuhteissa ja 30 % määräaikaisissa työsuhteissa. Toisen tarkastelujakson osalta miesten ja naisten välinen ero pysyvien ja määräaikaisten työsuhteiden kestoissa oli tilastollisesti merkitsevä ($Z = -3; p < 0,01; t(71) = -2,5; p < 0,05$).



KUVIO 25. Naisten työskentely erilaisissa työsuhteissa uran edetessä

(*muut työt tarkoittavat yrittäjänä toimimista, freelancetoita sekä työskentelyä apurahalla)



KUVIO 26. Miesten työskentely erilaisissa työsuhteissa uran edetessä

(*muut työt tarkoittavat yrittäjänä toimimista, freelancetöitä sekä työskentelyä apurahalla)

Eroa ilmeni myös neljännessä tarkastelujaksossa pysyvien työsuhteiden kestossa ($Z = -2,2$; $p < 0,05$). Tuolloin naiset työskentelivät työajastaan 81 % pysyvissä työsuhteissa, kun taas miehet 93 % pysyvissä työsuhteissa. Jos tarkastellaan koko uraa valmistumisesta kyselyhetkeen saakka, miehet työskentelivät naisia pidempään pysyvissä työsuhteissa ($t(118) = -2,2$; $p < 0,05$). Määräaikaisten työsuhteiden kestossa koko uran osalta tilastollisesti merkitsevää eroa ei ilmennyt.

Vuonna 1985 valmistuneet generalistimiehet työskentelivät ensimmäisen, toisen ja neljännen tarkastelujakson aikana ajallisesti enemmän pysyvissä työsuhteissa kuin naiset ($Z = -2,3$; $p < 0,05$; $Z = -2,3$; $p < 0,05$; $Z = -2,2$; $p < 0,05$). Naiset puolestaan työskentelivät hieman miehiä enemmän määräaikaisissa työsuhteissa, vaikkakin ero määräaikaisten tehtävien keskimääräisen keston kohdalla oli varsin vähäinen. Sekä miesten että naisten ryhmästä löytyi henkilö/henkilöitä, joiden kaikki tai melkein kaikki työsuhteet olivat määräaikaisia.¹²⁹

Vuonna 1995 valmistuneiden kohdalla eroa naisten ja miesten välillä oli puolestaan vain toisessa tarkastelujaksossa olevien määräaikaisten työsuhteiden keston osalta ($Z = -2,6$; $p < 0,01$). Kun valmistumisesta oli kulunut neljästä kuuteen vuoteen työskentelivät miehet naisia pidempään määräaikaisissa työsuhteissa.¹³⁰

¹²⁹ Naisia vuonna 1985 valmistuneissa on 53 ja miehiä 18.

¹³⁰ Naisia vuonna 1995 valmistuneissa on 54 ja miehiä 26.

Määräaikaisina työskennelleet miehet ja naiset työskentelivät pääasiassa julkisella sektorilla. Vuonna 1995 valmistuneissa oli monia korkeakouluissa työskenteleviä. Määräaikaisina työskentelevät toimivat opettajina, tutkijoina sekä muina asiantuntijoina.

Tarkastelin työsuhteita myös suhteessa vastaajien ikään valmistumishetkellä. Iältään vanhempina valmistuneet (yli 27-vuotta) työskentelivät uransa alussa nuorempana valmistuneita pidempään pysyvissä työsuhteissa ($t(78) = -3,8; p < 0,001$). Nuoremmat eli korkeintaan 27-vuotiaina valmistuneet työskentelivät valmistuttuaan ensimmäisen kolmen vuoden aikana pysyvissä työsuhteissa keskimäärin reilut puolitoista vuotta (20 kk). Yli 27-vuotiaat puolestaan työskentelivät ensimmäisen kolmen vuoden aikana pysyvissä työsuhteissa yli kaksi vuotta (28 kk). Toisaalta vanhempina valmistuneet työskentelivät koko uransa aikana (valmistumishetkestä kyselyhetkeen) enemmän määräaikaisissa työsuhteissa kuin nuorempina valmistuneet ($t(107) = -3,1; p < 0,01$). Korkeintaan 27-vuotiaina valmistuneet työskentelivät uransa aikana keskimäärin reilut kolme vuotta määräaikaisissa työsuhteissa ja yli 27-vuotiaina valmistuneet työskentelivät keskimäärin viisi vuotta määräaikaisissa työsuhteissa. Eri ikäisinä valmistuneiden väliset erot johtuivat lähinnä vuonna 1985 valmistuneiden aineistosta. Vuonna 1995 valmistuneiden aineistossa eri ikäisinä valmistuneiden välillä ei ollut eroja uran alkuvaiheen pysyvissä työsuhteissa, eikä koko työuran aikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa.

Osa generalisteista oli tarkasteltavan urapolun aikana myös syystä tai toisesta työvoiman ulkopuolella. Työvoiman ulkopuolella olon syitä olivat perhevapaat, opiskelu, työvoimapolitiittinen koulutus tai työllistämistyö, ulkomailla olo, vapaaehtoinen loma sekä asepalvelus¹³¹. Tärkeimmät syyt työvoiman ulkopuolella olemiseen olivat perhevapaat ja opiskelu. Naiset olivat työvoiman ulkopuolella miehiä useammin ensimmäisessä, toisessa ja kolmannessa tarkastelujaksossa ($Z = -2,3; p < 0,05; Z = -2,1; p < 0,05; Z = -2; p < 0,05$). Työvoiman ulkopuolella oleminen oli useimmiten perhevapaata. Perhevapaata löytyi jokaisesta tarkastelujaksosta, mutta sitä oli hieman enemmän ensimmäisissä jaksossa. Toisessa ja neljännessä jaksossa naiset olivat hieman miehiä vähemmän töissä ($Z = -3,6; p < 0,001; Z = -2,3; p > 0,05$).

¹³¹ Muutama generalisti ilmoitti olleensa uransa aikana ulkomailla. Osasta vastauksista näki, että ulkomailla oltiin oltu työssä, mutta kaikista vastauksista ei selvinnyt, että oltiin ulkomailla oltu työssä vai työvoiman ulkopuolella. Eräs vastaaja ilmoitti olleensa ulkomailla miehen työn vuoksi. Tällaisissa tapauksissa olen määritellyt ulkomailla olemisen työvoiman ulkopuolella olevaksi toiminnaksi.

Keskeiset tulokset generalistien kahdeksanvuotisista urapoluista

- 1) Generalistien työurat alkavat rakentua jo opintojen aikana. Opintojen aikana tehty koulutusalaan vastaava työ edistää generalistien työllistymistä koulutustaan vastaaviin tehtäviin valmistumisen jälkeen.
- 2) Generalistit ovat yleensä työttömänä, työllistämistöissä tai -koulutuksessa uransa alussa ja uran edetessä työttömyys vähenee. Vuonna 1995 valmistuneet olivat valmistumistaan seuranneen kolmen vuoden aikana useammin työttöminä kuin vuonna 1985 valmistuneet. Työttömyyden ja työllistämisen tukitoimien kestoissa oli suuria yksilöiden välisiä eroja, ja osalla työttömyys pitkittyi.
- 3) Koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä työskennellään yleensä työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa ja uran edetessä siirrytään paremmin koulutusta vastaaviin tehtäviin. Vuonna 1995 valmistuneet työskentelivät valmistumistaan seuranneen kolmen vuoden aikana useammin koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä kuin 1985 valmistuneet.
- 4) Generalistien ammattinimikkeiden kirjo on laaja. Useimmiten generalistit työskentelevät opetus- ja asiantuntijatehtävissä.
- 5) Liikkuvuus työsuhteista toisiin on generalisteilla suurinta työuran alussa. Vuonna 1985 valmistuneilla työsuhteiden määrät melko pitkälti vakiintuivat kolmen vuoden kuluttua valmistumisesta. Vuonna 1995 valmistuneilla työsuhteiden määrät eivät vakiintuneet yhtä nopeasti. Heillä työmarkkinoille kiinnittymisen jälkeinen liikkuvuus työsuhteista toisiin oli suurempaa kuin vuonna 1985 valmistuneilla.
- 6) Generalistien työura alkaa useimmiten määräaikaisesta työsuhteesta. Vuonna 1985 valmistuneiden työura kiinnittyi ensimmäisen kolmen vuoden jälkeen suurelta osin pysyviin työsuhteisiin. Vuonna 1995 valmistuneiden työura ei vakiintunut samalla tavalla pysyviin työsuhteisiin työmarkkinoille kiinnittymisen jälkeen, vaan he työskentelivät paljon määräaikaisissa työsuhteissa myös uran myöhemmissä vaiheissa. Määräaikaisissa työsuhteissa työuransa 1990-luvun puolivälissä aloittaneet työskentelivät suuremmaksi osaksi määräaikaisissa työsuhteissa vielä vuoden 1997 lopulla.

7. URAPOLKUJEN DYNAMIIKKA URATYYPPIEN VALOSSA

7.1 Generalistien uratyypit

Yksilöiden urapoluilla tapahtuu ajan kuluessa muutoksia ja tämän vuoksi urapolkuja on tarkasteltava dynaamisina eikä staattisina. Urapolun dynaamisen luonteen voi ottaa huomioon urapolkujen tyypittelyssä. Uratyypittelyjä on tehty muun muassa tarkastelemalla urapolkujen siirtymiä erilaisten työmarkkinastatusten välillä, esimerkiksi työllinen, työtön, koulutuksessa tai muun syyn vuoksi työvoiman ulkopuolella. Aineistoina on ollut tilasto-, kysely- ja haastatteluaineistoja (Nyyssölä 1999; Nyyssölä & Pajala 1999; Mikkonen 1997; Sinisalo 1979.) Uratyypittelyjä on tehty myös tarkastelemalla pysyvä henkilön asema eri poikkileikkaustilanteissa samana vai tapahtuuko uraliikkuvuutta esimerkiksi horisontaalisesti (Haapakorpi 1998; Häyrynen & Häyrynen 1994).

Keskeinen tekijä suomalaisissa työuratyyppeiden luokitteluisissa on ollut työttömyys. Työuria on luokiteltu vakaksi tai epävakaksi sillä perusteella, onko työuralla esiintynyt työttömyyttä. Lisäksi on tarkasteltu, ovatko ammattiala, työnantaja ja toimiasema pysyneet uran edetessä samana vai onko niissä tapahtunut muutoksia. Epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisen myötä työsuhteiden pysyvyys ja määräaikaisuus ovat tulleet olennaiseksi uraluokittelun kriteeriksi. Joissakin tutkimuksissa on kiinnitetty huomioita työn ja koulutuksen vastaavuuteen ja muodostettu uratyyppejä sen mukaan onko ura rakentunut oman koulutusalan tehtävistä vai onko toimittu jollain muulla alalla. Tutkimuksissa on myös tarkasteltu, onko koulutuksen takia oltu työvoiman ulkopuolella. (ks. Sinisalo 1986; Häyrynen & Häyrynen 1994; Mikkonen 1997; Haapakorpi 1998; Nyyssölä 1999; Nyyssölä & Pajala 1999; Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002; Honkanen & Ahola 2003).¹³²

¹³² Samanlaisten kriteerien perusteella Teichler (1999) jaottelee viisi keskeistä kriteeriä työllistymisen onnistumiselle. Onnistuneen työllistymisen kriteerinä on ensinnäkin sulava siirtyminen työmarkkinoille. Työmarkkinoille siirytään nopeasti, ilman pitkää työhakuvaihetta, ilman työttömyyttä ja vakituiseen työhön. Toinen onnistuneen työllistymisen kriteeri on vähäinen työttömyys ylipäätään. Kolmanneksi työllistymisen tulee olla vakaata, eikä uralla saa olla paljon satunnaisia, osa-aikaisia tai lyhytaikaisia työsuhteita. Neljänneksi työn tulee vastata koulutustasoa. Lisäksi työn tulee vastata koulutusalaan, jolloin koulutuksessa hankittuja taitoja ja tietoja pysytään hyödyntämään työssä.

Tyypittelin generalistien urapolut toimintahistoriakysymykseen annettujen vastausten perusteella. Generalistien tuli kirjata toimintahistoriansa kaikki työllisyysjaksot, työttömyysjaksot sekä työvoiman ulkopuolella syystä tai toisesta olleet jaksot. Vertailtavuuden vuoksi tarkastelin sekä 1985 että 1995 valmistuneilta kahdeksan vuoden jaksoa valmistumisvuodesta lähtien.¹³³ Tyypittelyn kriteerit pohjautuivat teoriaan ja aikaisempiin tutkimuksiin. Vastaajien urapolkuja tyypitellessäni kiinnitin huomiota päätoimisiin työllisyysjaksoihin, työttömyysjaksoihin sekä siirtymiin työvoiman ulkopuolelle. Työllisyysjaksojen osalta tarkastelin työllisyysjaksojen määriä, työsuhteiden laatua, ammattia ja toimiasemaa. Työsuhteiden osalta tarkastelin, onko työ ollut pysyvä kokopäivätyö, määräaikainen työ, osa-aikatyö tai yrittäjä/freelance työ sekä onko työ ollut koulutustasoa vastaava. Ammatin osalta tarkastelin, onko työskennelty pitkään samoissa/samantyyppisissä tehtävissä vai onko siirrytty erilaisiin tehtäviin. Toimiaseman osalta tarkastelin sitä, mihin seuraavista luokista generalistit ovat työnsä luokittaneet: ylin johto, keskijohto/esimies, asiantuntija, opetus-tehtävät, toimihenkilö, suorittavan tason tehtävät, yrittäjä/freelancer, muu. Lisäksi tarkastelin, ovatko toimiasemat pysyneet uran kuluessa samoina vai onko niissä tapahtunut muutoksia. Työttömyyden osalta tarkastelin työttömyysjaksojen määriä ja työttömyyden kestoa. Siirtymien osalta tarkastelin niiden määrää ja syitä. Syitä työvoiman ulkopuolella olemiseen olivat esimerkiksi perhevapaat ja päätoiminen opiskelu.¹³⁴ Tarkastelemieni seikkojen pohjalta jaoin generalistit viiteen eri työuratyyppiin ja nimesin uratyyppit seuraavasti: vakaa työura, liikkuva työura, nousujohteinen työura, epävakaa työura ja poikkeava työura (taulukko 26).

Vaikka tein uratyyppittelyn pääosin laadullisesti teoriaan tukeutuen, käytin apuna myös numeerista tarkastelua. Tarkastelin niiden muuttujien keskiarvoja, jotka olivat teorian ja aikaisempien tutkimuksien pohjalta keskeisiä urapolkuihin vaikuttavia tekijöitä. Tämän lisäksi tein myös klusterianalyysin sekä muuttujittain että tapauksittain, löytääkseni lisää ideoita uratyyppittelyyn.¹³⁵ En kuitenkaan muo-

¹³³ Vuonna 1985 valmistuneilta olen ottanut kahdeksanvuotiseen urapolun tarkasteluun mukaan vuonna 1993 alkaneen työsuhteen tai muun toiminnan, vaikka en voi varmuudella päätellä, onko kyseinen toiminta alkanut vuoden 1993 alussa vai myöhemmin. Kaikki eivät myöskään ole kirjanneet ensimmäistä toimintaansa alkamaan valmistumisvuodesta. Näin ollen kaikki tarkasteltavat urapolut eivät ole täsmällisesti yhtä pitkiä.

¹³⁴ Tilastokeskuksen mukaan työvoimaan kuuluvat työssä olevat ja työtä etsivät työttömät työikäiset. Työvoiman ulkopuolella ovat muun muassa päätoimiset opiskelijat, eläkeläiset, varusmiehet sekä työikäiset kotitaloustyötä tekevät. (Tilastokeskus/Työvoima; Tilastokeskus/Työvoimaan kuulumaton.) Tilastokeskuksen määritelmää mukaillen olen luokitellut perhevapaalla olevat työvoiman ulkopuolelle.

¹³⁵ Muuttujittain tehdyn klusterianalyysin pohjalta työsuhteiden määrä näytti olevan yhteydessä erilaisten toimiasemien määrään. Lisäksi määräaikaiset työsuhteet olivat yhteydessä liikkuvuuteen ja pysyvät työsuhteet esimies- ja johtotehtäviin. Muut työsuhdetyypit, kuten osa-aikatyö, freelancetyö ja harjoittelu, olivat puolestaan yhteydessä koulutustasoa alhaisempiin töihin ja osaltaan myös työttömyyteen. Tapauksittain tarkasteluna klusterianalyysi erotteli selvimmin vakaan työ-

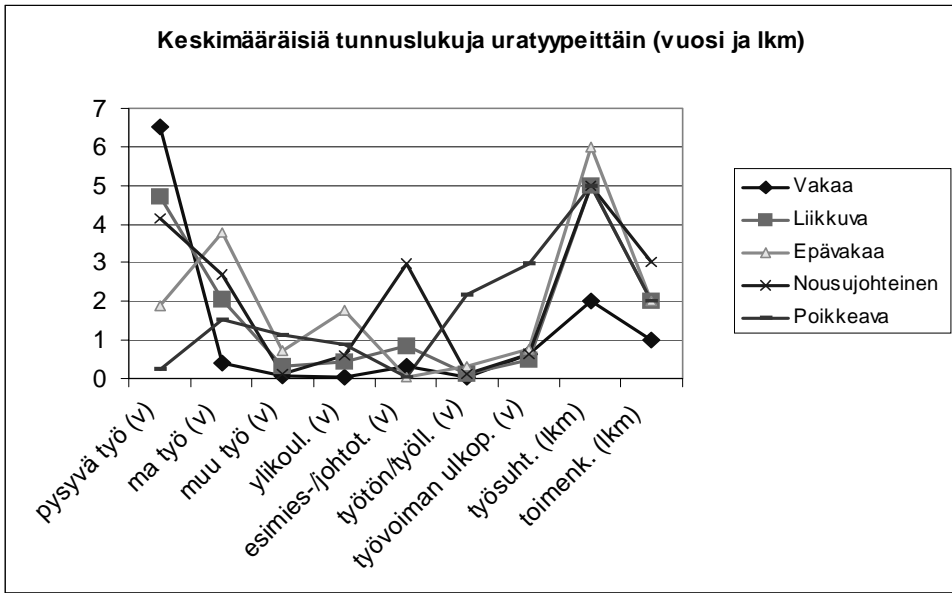
TAULUKKO 26. Uratyypin keskeiset piirteet

Vakaa työura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työskennellään pääasiassa yhdessä pysyvässä kokopäiväisessä työsuhteessa. ➤ Työt vastaavat koulutustasoa. ➤ Ei työttömyyttä eikä työllistämistöitä tai -koulutusta.
Liikkuva työura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työskennellään useammassa työsuhteessa. ➤ Ammatillinen liikkuvuus on horisontaalista. ➤ Työsuhteet ovat joko pysyviä tai määräaikaisia työsuhteita, mutta enimmäkseen pysyviä. Kaikkien työsuhteet muuttuvat pysyviksi kokopäiväisiksi työsuhteiksi jossain vaiheessa kahdeksanvuotista urapolkua. ➤ Koulutustasoa vastaamattomia tehtäviä on vähän ja pelkästään työuran alussa. ➤ Työttömyys, työllistämistyöt tai -koulutus on vähäistä ja rajoittuu työuran alkuun.
Epävakaa työura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työskennellään useassa työsuhteessa, jotka ovat yleensä määräaikaisia. ➤ Joka toinen työskenteli koulutustasoaan alhaisemmissa tehtävissä. ➤ Joka toinen oli työttömänä, työllistämistöissä tai -koulutuksessa.
Nousujohtainen työura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ammatillinen liikkuvuus on hierarkkista. ➤ Työsuhteet ovat joko pysyviä tai määräaikaisia työsuhteita, mutta enimmäkseen pysyviä. ➤ Koulutustasoa alhaisemmat tehtävät ovat pääsääntöisesti vähäisiä. ➤ Työttömyys, työllistämistyöt tai -koulutus on vähäistä.
Poikkeava työura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työllisyys on vähäistä. Työsuhteet ovat lyhyitä. ➤ Työsuhteet ovat yleensä määräaikaisia tai osa-aikaisia työsuhteita tai freelance töitä. ➤ Jonkin verran koulutustasoa vastaamattomia tehtäviä. ➤ Osa toimi suuren osan urastaan työvoiman ulkopuolella. ➤ Työttömyys, työllistämistyöt tai työllistämiskoulutus kestävät usein pitkään ja kyseisiä jaksoja on myös työuran myöhemmässä vaiheessa.

dostanut uratyypittelyä klusterianalyysin tulosten pohjalta, vaan pitäydyin teoriaan nojaavassa tyypittelyssä. Numeerinen tarkastelu auttoi tyypittelyn teossa, sillä se tuki niitä päätöksiä, joita olin laadullisen tyypittelyn kohdalla tehnyt.

Seuraavassa kuviossa (kuvio 27) on esitettyä keskiarvot erilaisten työsuhteiden (pysyvä kokopäivätyö, määräaikainen kokopäivätyö ja muu työkiinnitys), yli-

uran sekä poikkeuksellisen työuran. Liikkuvan, epävakaan ja nousujohtaisen työuran kohdalla ei tiettyyn klusteriin paikantumista ollut. Tämä johtui siitä, että klusterianalyysissä ei pysty vapaasti yhdistelemään asteikoiltaan erilaisia muuttujia, enkä näin ollen pystynyt yhtäaikaisesti huomioimaan niitä kaikkia tekijöitä, jotka huomioin tehdessäni teoriapohjaista laadullista uratyypittelyä.



Kuvio 27. Keskimääräisiä tunnuslukuja uratyypeittäin (kesto vuosina/lukumäärä)

koulutuksen, esimies- ja/tai johtotehtävien, työttömyyden ja/tai työllistämisen tukitoimien sekä työvoiman ulkopuolella olemisen ajan kestoista vuosina. Tämän lisäksi samassa kuviossa on esitetty keskiarvot työsuhteiden ja eri toimenkuvien lukumääristä. Tarkasteltujen muuttujien keskiarvoista muodostuvat profiilit kuvaavat kunkin uratyypin keskeisiä piirteitä.

Keskiarvojen pohjalta tehty uraprofiilien tarkastelu vahvisti tekemääni laadullista tyypittelyä. Vakaalla työuralla on työsuhteita muihin uratyyppeihin verrattuna vähemmän ja työsuhteiden kesto on melkein aina pysyvä kokopäiväinen työsuhteiden (kuvio 27). Liikkuvalla työuralla on enemmän työsuhteita ja työsuhteiden kesto on usein pysyvä kokopäiväinen työsuhteiden, sillä työskentelyaika pysyvissä työsuhteissa on suurempi kuin määräaikaissa tai muissa työsuhteissa. Epävakaa työura on liikkuvuutta työsuhteista toisiin on kaikkein eniten, mikä selittyy osaltaan suurella määräaikaisten työsuhteiden kestoilla. Epävakaa työura on liikkuvuutta toisiin verrattuna pidempään ylikoulutettuna. Nousujohteisella työuralla on muihin verrattuna enemmän erilaisia toimenkuvia ja kyseisellä uralla työskennellään muihin uratyyppeihin verrattuna pidempään esimies- tai johtotehtävissä. Poikkeava ura puolestaan erottuu muista ensinnäkin vähäisemmällä työllistämisen määrällä ja lisäksi suuremmalla työttömyyden ja/tai työllistämisen tukitoimien määrällä sekä suuremmalla työvoiman ulkopuolella olemisen määrällä. Kuviossa 27 esitetyt keskiarvot näkyvät tarkemmin liitteestä 10.

Uratyypin nimeämisessä tukeudun uratutkimuksen perinteeseen, sillä vastaavantapaisia uratyypin nimiä on käytetty myös muissa uratutkimuksissa.¹³⁶ Perinteiset uratyypin nimet kuvaavat urapolun kulkua kohtalaisen hyvin ja uratutkimuksen piirissä niihin on totuttu, vaikka niitä voisi myös kritisoida muuttuneen työelämän kontekstista käsin. Aiemmissa tutkimuksissa on useasti käytetty vakaan ja epävakaa uran nimitystä. Käytän niitä myös tässä tutkimuksessa. Liikkuva ura puolestaan kuvaa kohtalaisen hyvin työuraa, jossa liikutaan samantyyppisistä työsuhteista toisiin. Tätä nimitystä on käytetty tuoreemmissa tutkimuksissa ja se liittyy osaksi määräaikaisten työsuhteiden lisääntymiseen. Nousujohteisen työuran nimitystä aiemmissa tutkimuksissa ei ole käytetty. Toimiasemien muuttumista esimies- tai johtoasemaan on yleensä kuvattu uratikapuilla ja lineaarisella uranimityksellä. En kuitenkaan halunnut tässä käyttää lineaarisen työuran nimitystä, jotta se ei sekoitu lineaariseen elämänkulkuun, vaan päädyin kuvaamaan uraa nousujohteiseksi uraksi. Poikkeava työura kuvaan puolestaan hyvin sitä, että se erottuu muutamilta piirteiltään selvästi muista luokittelemistani uratyypeistä.¹³⁷ Esittelen seuraavaksi kaikki uratyypit ja uratyyppejä hyvin kuvaavat esimerkkitaapaukset kustakin uratyypistä.

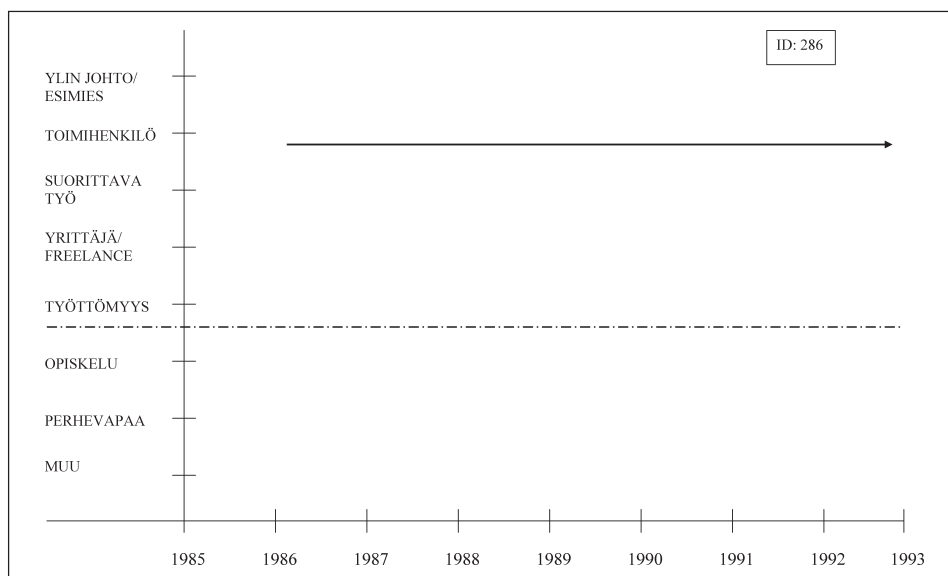
¹³⁶ Sinisalo (1986): vakaa työvoimaura, epävakaa työvoimaura, pysähtynyt työvoimaura ja koulutusura. Evans & Heinz (1993): etenevä ura (progressive career pattern), ajelehtien ylöspäin johtava ura (upward drift career pattern), pysähtynyt ura (stagnant career pattern), alaspäinviettävä ura (downward) ja keskeytynyt ura (repaired/interrupted career pattern). Larsson & Driver (1993): pysyvä ura (steady state), lineaarinen (linear), spiraalimainen (spiral) ja liikkuva (transitory). Mikkonen (1997): vakaa työura, vakaan työuran jälkeen työttömyysjakso tai päinvastoin, epävakaa/katkeileva työura, opiskelu-ura/työ- ja opiskelu-ura, pitkä työttömyys, toistuva työttömyys ja muu toiminta. Haapakorpi (1998): pysyvä ura, lineaarinen ura, ja spiraalimallinen ura. Nyssölä (1999): pysyvä/vakaa ura (stable), keskeytynyt ura (interrupted), epävakaa ura (unstable), pysähtynyt ura (stagnant), vakautunut ura (stabilised), juuttunut ura (stuck) ja elpynyt ura (recovered). Vanttaja (2002): vakaa ura, epävakaa ura ja poikkeuksellinen ura. Kivinen, Nurmi & Kanervo (2002): pysyvä ura, liikkuva ura, jatkokoulutusura, hetkellinen ura ja yrittäjyytura. Honkanen & Ahola (2003): kulttuuriura, ei kulttuuriura, sekaura, koulutusura, työelämän ulkopuolella ja pysähtynyt työvoimaura.

¹³⁷ Olen aiemmin julkaisemissani artikkelissa (Rouhelo & Rautakilpi 2005; Rouhelo 2006) esittänyt samasta aineistosta hieman erilaisia uratyypittelyjä sekä osittain erilaisia uratyypin nimiä: pysyvä työura/vakaa pysyvä työura, liikkuva työura, nousujohteinen työura, epävakaa työura, katkonainen työura, pysähtynyt työura ja yrittäjyyshenkinen työura. Tutkimuksen edetessä olen saanut tiedeyhteisöltä palautetta uratyypittelystäni ja uratyypin nimitystä. Uratyypin nimiä on kritisoitu muun muassa arvolutautuneiksi. Palautteen ansiosta olen päättänyt muokata tyypittelyä ja uratyypin nimiä.

Vakaa työura

Vakaalla työuralla työskenneltiin pääasiassa yhdellä työnantajalla samassa tehtävässä ja pysyvässä työsuhteessa. Työuraa voisi jopa luonnehtia yhden työsuhteen uraksi, vaikka ennen varsinaista pitkäkestoista työsuhdetta saatettiin työskennellä noin vuoden verran muissa työsuhteissa. Kaikki vakaan työuran kulkijat saivat viimeistään kolmen vuoden kuluttua valmistumisestaan pysyvän työn, jossa työskentelivät yhä silloin, kun valmistumisesta oli kulunut kahdeksan vuotta. Vakaalla työuralla ei ollut työttömyyttä eikä työskennelty koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä kuin poikkeustapauksessa.¹³⁸ Vakaan työuran kulkijat saivat varsin nopeasti koulutustaan vastaavan pitkäaikaisen työn. Kyselyyn vastannut mies identifikaatiotunnuksella 286 kuvaa hyvin yhden työsuhteen uraa. Nimeän hänet Pekaksi ja kerron hänen uratarinansa esimerkiksi vakaasta työurasta.

Pekka (ID: 286) valmistui yleisestä valtio-opista valtiotieteen kandidaatiksi vuonna 1985, jolloin hän oli 28-vuotias. Heti vuonna 1986 Pekka sai pysyvän kokopäiväisen suunnittelijan viran valtion laitoksesta. Hän työskenteli tässä samassa virassa edelleen tarkastelujakson lopussa vuonna 1993. Pekan työura on



KUVIO 28. Pekan vakaa työura

¹³⁸ Vain yhdellä vuonna 1995 valmistuneella oli lyhyt työttömyysjakso uran alussa ja kaksi vuonna 1985 valmistunutta työskenteli uransa alussa jonkin aikaa koulutustasoaan vastaamattomissa tehtävissä.

selkeästi yhden työsuhteen ura vailla katkoksia. Pekan työuraa kuvaavassa kuviossa (kuvio 28) näkyy yksi ainoa pysyvä kokopäiväinen työsuhde.¹³⁹

Liikkuva työura

Liikkuvaa työuraa kulkeneet työskentelivät useammassa työsuhteessa uransa aikana. He vaihtoivat työtehtäviä joko yhden organisaation sisällä tai työnantajaa vaihtaen. Vaikka tämän urapolun kulkijat liikkuivat työtehtävistä toisiin, ei heidän urallaan kuitenkaan näkynyt perinteistä nousujohteista urakulkua. Useimmiten työskenneltiin samantyyppisissä tehtävissä koko kahdeksanvuotisen urapolun ajan. Muutamilla poikkeustapauksilla liikkuvuus kulki esimiesasemasta asiantuntijatehtäviin tai liikkuvuus tapahtui esimies tai johtotehtävistä toisiin toimenkuvaltaan samantasoiisiin tehtäviin.¹⁴⁰ Liikkuvan urapolun työsuhteet olivat joko pysyviä tai määräaikaisia työsuhteita, mutta viimeistään kahdeksanvuotisen tarkasteluaajan lopulla (1993 tai 2003) kaikilla tämän polun kulkijoilla oli pysyvä kokopäiväinen työsuhde. Vuonna 1985 valmistuneilla työsuhteet olivat myöhemmin valmistuneisiin verrattuna useimmin pysyviä kokopäiväisiä työsuhteita. Työttömyyttä, työllistymistöitä tai -koulutusta oli kolmasosalla, mutta ne olivat pääosin vähäisiä ja sijoittuivat työuran alkuvaiheeseen.¹⁴¹ Työttömyys ei vaivannut liikkuvan työuran kulkijoita enää työuran myöhemmässä vaiheessa. Osa työskenteli työuransa alkuvaiheessa ylikoulutettuna koulutustaan vastaamattomissa teh-

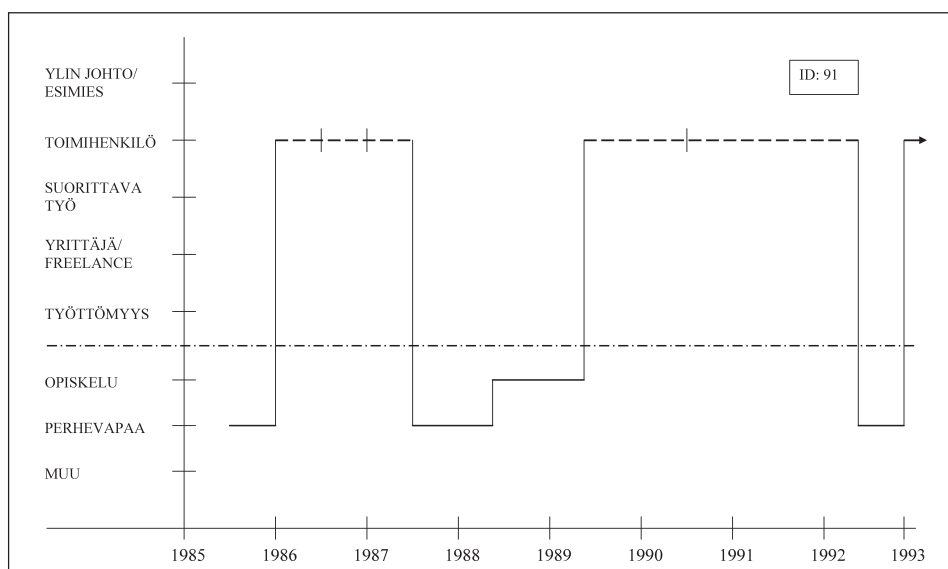
¹³⁹ Kuvio on piirretty siten, että poikittaisen katkoviivan yläpuolella on toimiminen työvoimassa (työllisyys ja työttömyys) ja sen alapuolella toiminen työvoiman ulkopuolella opiskelun, perhevaipan tai muun syyn takia. Kuviossa esitetyt toimenkuvat pohjautuvat toimintahistoriakyselyssä esitettyihin toimenkuvia koskeviin vastausvaihtoehtoihin. Kyselyn vaihtoehtoista vastaajat saatoivat valita kutakin työsuhdettaan vastaavan toimenkuvan. Urakuviossa toimenkuvia on vähemmän kuin toimintahistoriakyselyssä. Asiantuntijat, opettajat ja toimihenkilöt on yhdistetty toimihenkilöiksi. Uratyyppittelyn näkökulmasta on tarkoituksenmukaista tehdä ero lähinnä suorittavan työn (koulutustasoa alhaisemmat tehtävät), esimies- ja johtotehtävien, toimihenkilötehtävien sekä yrittäjänä ja freelancerina toimimisen välillä. Uraa kuvaava viiva alkaa ensimmäistä toimintahistoriaan kirjatusta toiminnasta ja jatkuu noin kahdeksan vuoden ajan. Pekan työuraa kuvaavassa kuviossa yhtenäinen viiva toimihenkilötehtävän kohdalla kuvaa pysyvää työsuhdetta toimihenkilötyössä. Nuoli viivan lopussa puolestaan kuvaa työsuhteen jatkumista.

¹⁴⁰ Yksi vuonna 1985 valmistunut ja kaksi vuonna 1995 valmistunutta toimi koko kahdeksanvuotisen tarkastelujakson esimies/johtotehtävissä. Kuusi vuonna 1985 valmistunutta ja kaksi vuonna 1995 valmistunutta toimi lyhyemmän tai pidemmän aikaa esimiesasemassa ja siirtyi siitä asiantuntijatehtäviin. Osalla esimiestehtävät olivat lyhytaikaisia sijaisuuksia ja toiset puolestaan työskentelivät esimiesasemassa jo uransa alussa.

¹⁴¹ Vuonna 1985 valmistuneilla oli työttömyyttä tai työllistymisen tukitoimia yhteensä minimissään kaksi kuukautta ja maksimissaan kahdeksan kuukautta. Vuonna 1995 valmistuneilla oli työttömyyttä tai työllistymisen tukitoimia yhteensä minimissään yksi kuukausi ja maksimissaan kahdeksan kuukautta. Kummastakin ryhmästä oli yksi henkilö uransa aikana kerran työllistämiskoulutuksessa.

tävissä. Tämän urapolun kulkijoilla saattoi siis uran alussa olla työllistymiskitkaa, mutta muutoin ura oli varsin vakaa.¹⁴² Valitsin liikkuvasta uratyypistä esimerkiksi ID: 91:n sillä hänen urallaan näkyy työnantajavaihdoksia ja samalla myös siirtymiä työvoiman ulkopuolelle. Lisäksi puolet vuonna 1985 valmistuneista liikkuvan työuran omaavista henkilöistä työskenteli pääasiassa opetustehtävissä, joten valitsin esimerkin opettajaurien joukosta. Tosin opetustehtävissä ainakin osan urastaan työskennelleitä löytyi kaikista työuratyypeistä. Nimeän liikkuvan työuran esimerkkitapauksen Mariksi.

Mari (ID: 91) valmistui yleisestä historiasta filosofian maisteriksi vuonna 1985. Hän oli tuolloin 27-vuotias. Valmistumisen aikoihin Mari oli äitiyslomalla. Äitiysloman päätyttyä hän sai määräaikaisen puolen vuoden pituisen opetustyön yliopistosta. Tämän jälkeen häntä pyydettiin jatkamaan avoimen viran hoitamista vielä kahteen otteeseen, kummallakin kerralla puolen vuoden määräaikaisella sopimuksella. Vuonna 1987 Mari jäi uudelleen äitiyslomalle. Oltuaan vuoden äitiyslomalla hän siirtyi opiskelijaksi ja suoritti opettajan pedagogiset opinnot. Opettajakelpoisuuden hankittuaan hän ei kuitenkaan heti saanut vakituista virkaa, vaan toimi vuoden määräaikaisena lukion lehtorina ja tämän jälkeen kaksi vuotta määräaikaisena yläasteen lehtorina. Vuonna 1992 Mari jäi jälleen puoleksi vuo-



Kuvio 29. Marin liikkuva työura

¹⁴² Työllistymiskitkaa työttömyyden tai koulutustasoa vastaamattomien työtehtävien muodossa koki kymmenen 1985 valmistunutta (10/24) ja kaksitoista 1995 valmistunutta (12/18).

deksi perhevapaalle. Vuonna 1993 hän sai pysyvän kokopäivätyön lukion lehtorina. Tutkimusjakson aikana Mari työskenteli opetustehtävissä viidessä määräaikaisessa työsuhteessa ennen kuin vuonna 1993 sai vakituisen viran. Työttömyyttä Marin työuralla ei ollut lainkaan. Marin työuraa kuvaavassa kuviossa eri työsuhteet on erotettu toisistaan pystyviivoilla. Määräaikaiset työsuhteet näkyvät urakuviossa (kuvio 29) katkoviivoina ja vuonna 1993 saatu jatkuva pysyvä kokopäiväinen työsuhde yhtenäisenä nuolena.

Epävakaata työuraa

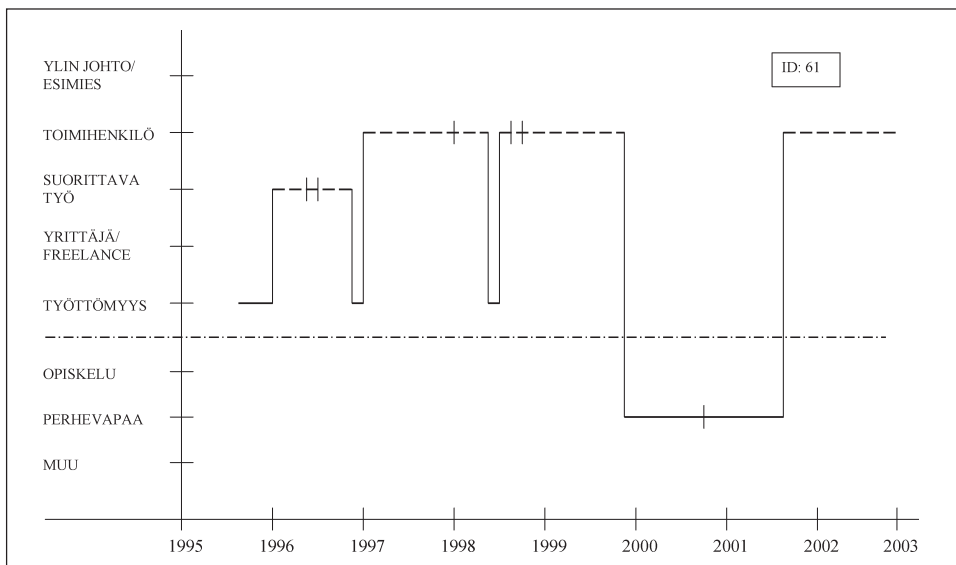
Epävakaaisuutta työurille aiheuttavat epätyypilliset työsuhteet, työttömyys ja työskentely koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä. Epätyypillinen työsuhde oli pääsääntöisesti määräaikainen työsuhde ja osa-aikaiset työsuhteet tai muut työkiinnitykset olivat harvinaisempia.¹⁴³ Epävakaata työuraa kulkeneet työskentelivät pääsääntöisesti määräaikaisissa työsuhteissa, osa jopa koko työuransa. Pitkäaikainen työskentely määräaikaisissa työsuhteissa luo epävarmuutta yksilöiden tulevaisuudennäkymiin. Työttömyyttä, työllistämistöitä tai -koulutusta esiintyi joka toisella tähän työuraan luokitelluista.¹⁴⁴ Lisäksi yli puolet epävakaalla työuralla olevista työskenteli jossain työuransa vaiheessa ylikoulutettuna lyhyemmän tai pidemmän aikaa. Vähimmillään koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä toiminen kesti vain muutaman kuukauden. Pisimmillään ylikoulutettuna toimi vuonna 1985 valmistuneista kolme generalistia, joilla koulutustasoa alhaisemmat tehtävät kestivät noin seitsemän vuotta kahdeksanvuotisen tarkastelujakson aikana. Yhdellä vuonna 1995 valmistuneella kaikki työtehtävät olivat koulutustasoa alhaisempia.

Valitsin epävakaan uran esimerkiksi vuonna 1995 valmistuneen naisen (ID: 61) ja nimesin hänet Leenaksi. Leena on sinänsä hyvä esimerkki, että hänen työurallaan näkyy koko epävakaaisuutta aiheuttavien tekijöiden kirjo: määräaikaiset työsuhteet, koulutusta alhaisemmat tehtävät sekä työttömyys. On kuitenkin muistettava, että tähän uratyyppiin kuuluu myös sellaisia työuria, joissa on pelkästään määräaikaisia koulutusta vastaavia työsuhteita eikä lainkaan työttömyyttä. Näissä urissa epävakaaisuus ilmenee koulutusta vastaavien tehtävien ketjuttamisena.

¹⁴³ Epävakaalla uralla oli kolme vuonna 1995 valmistunutta, jotka työskentelivät merkittävässä määrin freelancerina. Yksi henkilö työskenteli pelkästään freelancerina koko uransa ajan. Lisäksi yksi henkilö työskenteli pelkästään apurahalla koko kahdeksanvuotisen uran ajan.

¹⁴⁴ Vuonna 1985 valmistuneilla epävakaan uran kulkijoilla oli työttömyyttä, työllistämistöitä ja/tai -koulutusta minimissään kaksi kuukautta ja maksimissaan 19 kuukautta. Heistä kolme henkilöä oli työllistämiskoulutuksessa ja yksi henkilö sekä työllistämiskoulutuksessa että työllistämiskoulutukseen liittyvässä harjoittelussa. Myöhemmin valmistuneilla työttömyyttä, työllistämistöitä ja/tai -koulutusta oli minimissään yhtäläisesti kaksi kuukautta ja maksimissaan 22 kuukautta. Heistä yksi henkilö oli työllistämiskoulutuksessa.

Leena (ID: 61) valmistui Turun yliopistosta vuonna 1995 pääaineenaan sosiaalipolitiikka. Valmistuessaan hän oli 29-vuotias ja aikaisemmalta koulutukseltaan lääkintävoimistelija. Työuransa alussa Leena oli viisi kuukautta työttömänä, jonka jälkeen vuonna 1996 hakeutui yksityiseen yritykseen tuotantopuolelle. Hän työskenteli suorittavan työn tehtävissä määräaikaisena tuotannon työntekijänä neljä kuukautta. Tämän jälkeen hän siirtyi terveydenhuollon puolelle ja teki kaksi kuukautta fysioterapeutin töitä. Kahden kuukauden kuluttua hän palasi takaisin samaan yritykseen, jossa aiemmin työskenteli. Jälleen Leena toimi neljä kuukautta suorittavan työn tekijänä. Vuoden 1996 lopussa hänellä oli kuukauden työttömyysjakso. Seuraavan vuoden alussa Leena sai määräaikaisen sosiaalityöntekijän paikan. Määräaikainen työsuhde kesti 11 kuukautta. Leena muutti paikkakuntaa ja työskenteli tällä kertaa viisi kuukautta määräaikaisena sosiaalityöntekijänä. Tämän työjakson jälkeen hän jäi yhdeksi kuukaudeksi työttömäksi. Seuraava määräaikainen sosiaalityöntekijän työsuhde kesti vain yhden kuukauden ja jälleen eri paikkakunnalla. Vuonna 1998 Leenalla ehti olla kaikkiaan neljä määräaikaista sosiaalityöntekijän työsuhdetta. Näistä työsuhteista viimeisin ja pisin kesti reilun vuoden verran aina vuoteen 1999 asti, jolloin Leena jäi äitiyslomalle. Äitiyslomansa jälkeen Leena piti vielä kymmenen kuukauden pituisen hoitovapaan. Hoitovapaan jälkeen hän sai määräaikaisen sosiaalityöntekijän paikan sa-



KUVIO 30. Leenan epävaka työura

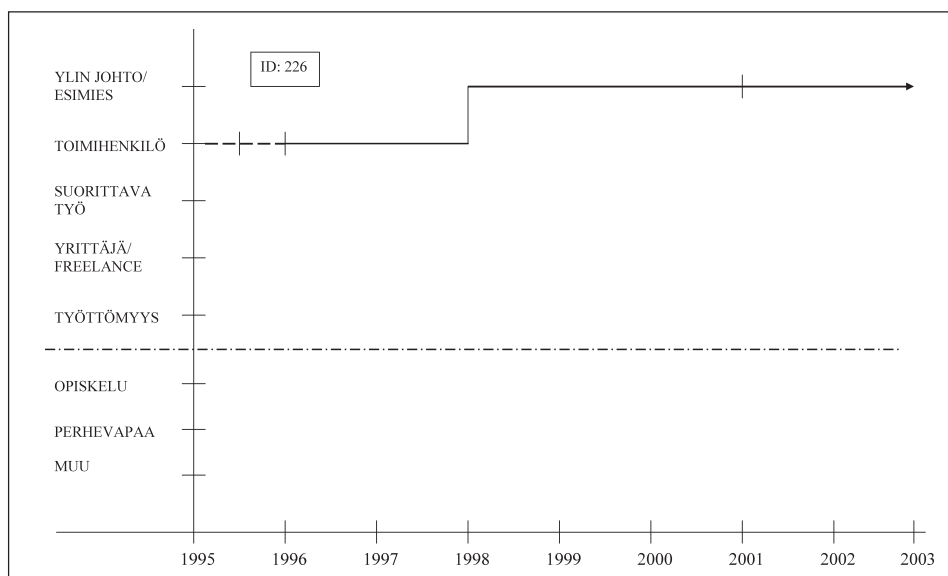
malta työnantajalta, jonka palveluksessa hän oli ollut ennen äitiyslomalle jäämistään. Kahdeksanvuotisen työuransa aikana Leena ehti työskennellä seitsemän työnantajan palveluksessa ja yhdeksässä määräaikaisessa työsuhteessa. Leenan työuraa kuvaavassa kuviossa (kuvio 30) on äitiysloma ja hoitovapaa erotettu toisistaan pystyviivalla saman logiikan mukaan kuin eri työsuhteetkin.

Nousujohteinen työura

Nousujohteisella työuralla liikuttiin tehtävistä toisiin ja edettiin esimiesasemaan tai organisaation ylimpään johtoon. Osalla eteneminen esimiesasemaan tapahtui saman organisaation sisällä. Osa taas vaihtoi työnantajaa ja sai työnantajavaihdoksen yhteydessä uudessa organisaatiossa esimiesaseman tai siirtyi suoraan ylempiin johtotehtäviin. Työttömyys nousujohteisella uralla oli vähäistä.¹⁴⁵ Myös koulutusta alhaisemmat tehtävät olivat pääsääntöisesti vähäisiä. Tosin vuonna 1995 valmistuneissa on kaksi nousujohteisen uran kulkijaa, jotka toimivat puolet työurastaan koulutustaan alhaisemmissa tehtävissä. Tämä ei kuitenkaan estänyt heidän myöhempää urakehitystään. Nousujohteisella uralla olevien työsuhteet erosivat toisistaan eri vuosina valmistuneiden välillä. Vuonna 1985 valmistuneilla työsuhteet olivat pääosin pysyviä, mutta vuonna 1995 valmistuneilla työsuhteet olivat vaihtelevampia. Myöhemmin valmistuneiden työura saattoi yhtä hyvin kiinnittyä määräaikaisiin kuin pysyviinkin työsuhteisiin. Valitsin esimerkkitapauksen miesten urien joukosta ja nimesin esimerkkihenkilön Olliksi. Olli on varsin kuvaava esimerkki sisäisiä työmarkkinoita pitkin esimiesasemaan edenneistä.

Olli (ID: 226) valmistui vuonna 1995 filosofian maisteriksi yleisestä historiasta. Hän oli valmistuessaan 27-vuotias. Heti valmistumisvuotenaan Olli sai töitä isosta valtion laitoksesta. Työnsä hän aloitti määräaikaisena asiakasneuvojana. Hän toimi asiakasneuvojana puoli vuotta, jonka jälkeen sai uuden puolen vuoden pituisen työsuhteen asiakassihteerinä. Vuonna 1996 Olli sai samaisesta valtion laitoksesta pysyvän kokopäivätyön vakuutussihteerinä. Olli eteni sisäisten työmarkkinoiden kautta vuonna 1998 toimiston johtajaksi ja edelleen vuonna 2001 vakuutuspäälliköksi. Ollin työura kuvaa varsin hyvin sisäisten työmarkkinoiden kautta etenevää nousujohteista uraa. Työurakuviossa (kuvio 31) määräaikaiset työsuhteet on kuvattu katkoviivalla ja pysyvät työsuhteet yhtenäisellä viivalla.

¹⁴⁵ Kukaan vuonna 1985 valmistuneista nousujohteisen uran kulkijoista ei ollut työttömänä, työllistämistöissä tai työllistämiskoulutuksessa. Vuonna 1995 valmistuneista kuusi henkilöä (6/17) oli työttömänä, työllistämistöissä tai -koulutuksessa. Heistä yksi henkilö oli työllistämiskoulutuksessa ja samoin yksi henkilö työllistämistöissä.



Kuvio 31. Ollin nousujohteinen työura

Poikkeava työura

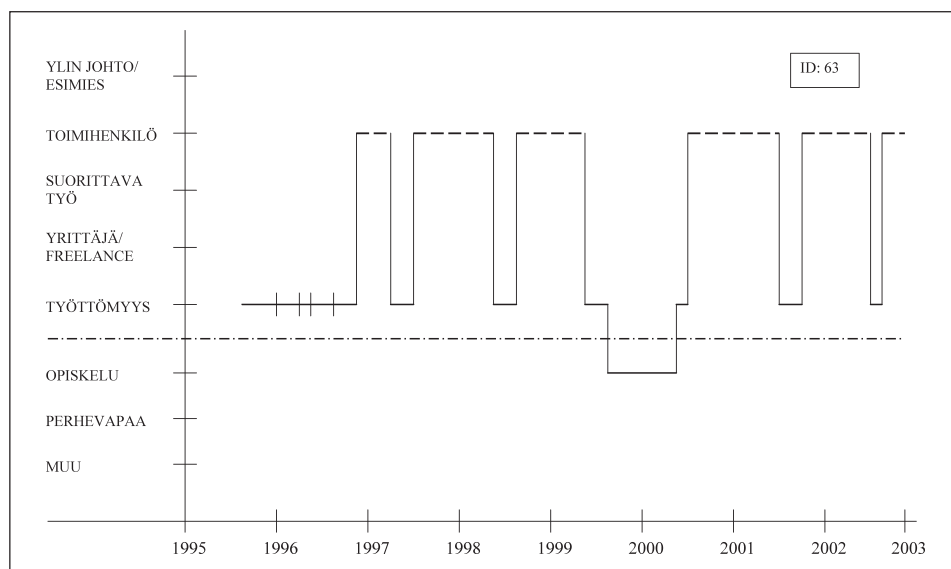
Poikkeava työura poikkeaa muista työuratyypeistä siinä, että se sisältää erilaisia uria. Poikkeavalle työuralle on ominaista työllisyyden vähäinen määrä ja/tai työttömyys. Tähän uratyyppiin luokitelluilla yksilöillä oli joko useampia lyhyitä tai pidempiä työttömyyskausia tai toisaalta he olivat muista syistä suuren osan, vähintään kolmasosan, valmistumisen jälkeisestä elämästään työvoiman ulkopuolella.¹⁴⁶ Työvoiman ulkopuolella oltiin joko omasta halusta tai pakosta. Työvoiman ulkopuolella olemisen syinä olivat pitkät perhevapaat, ulkomailla olo ja opiskelu. Uratyyppiin sisältyy on löydettävissä esimerkiksi opiskelu-ura, jonka olisi voinut luokitella omaksi urakseen. Opiskelu-uralla oli kuitenkin vain kolme henkilöä ja he ovat mukana tässä poikkeavan työuran uratyyppiä.

Koska poikkeavalla työuralla osa työurista on leimallisesti useiden työttömyysjaksojen uria ja osa taas uria, joissa syystä tai toisesta ollaan työmarkkinoiden ulkopuolella, esitän tästä työuratyyppistä kaksi esimerkkiä. Vuonna 1995 valmistuneen Terhin (ID: 63 nimi muutettu) työura on hyvä esimerkki useiden työttö-

¹⁴⁶ Peteri (1999) on tutkinut akateemisia työttömiä työvoimatoimiston asiakasrekisteritietojen pohjalta ja eritellyt kahdeksan erilaista akateemisen työttömän asiakasuratyyppiä. Asiakasuratyypit eroavat toistaan muun muassa työttömyyden useuden ja keston, työvoimakoulutuksiin osallistumisen, työnhakuaktiivisuuden, iän, irtisanomisen, valmistumishetkestä kuluneen ajan sekä kansalaisuuden tai maahanmuuttaja taustan suhteen.

myysjaksojen pirstaloittamasta työurasta. Samana vuonna valmistuneen Päivin (ID: 258 nimi muutettu) ura on puolestaan ääriesimerkki urasta, jossa ollaan suurimmaksi osaksi työvoiman ulkopuolella. Tässä tapauksessa perhevapaalla ja opiskelemassa.

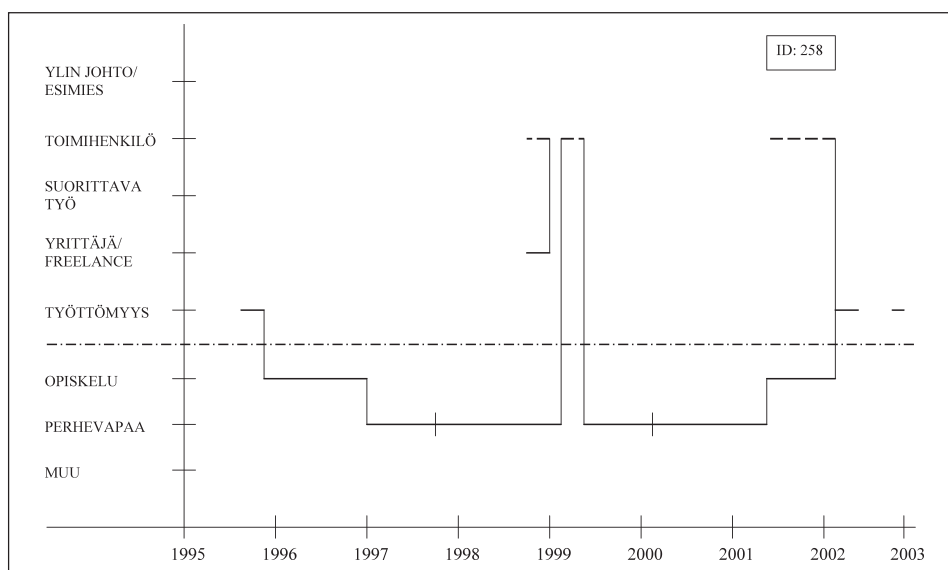
Terhi (ID: 63) valmistui valtiotieteen maisteriksi poliittisesta historiasta vuonna 1995. Valmistuessaan hän oli 26-vuotias ja työtön. Neljän kuukauden työttömyyden jälkeen Terhi pääsi kolmeksi kuukaudeksi työllistämistöihin projektityöntekijäksi. Projektityöt eivät kuitenkaan poikineet varsinaista työpaikkaa, vaan työttömyys jatkui. Vuonna 1996 Terhi palkattiin kaupungille samaisiin työllistämistöihin uudelleen. Työttömyys kuitenkin jatkui toisenkin työllistämisyksikön jälkeen. Vuonna 1997 Terhi pääsi osa-aikaiseksi tuntiopettajaksi aikuiskoulutusta tarjoavaan järjestöön. Määräaikainen tuntiopettajan pesti kesti neljä kuukautta ja Terhi jäi jälleen työttömäksi. Tuntiopettajan määräaikainen työsuhde poiki kuitenkin vielä kaksi uutta määräaikaista tuntiopettajan työsuhdetta saman järjestön palveluksessa. Näiden työsuhteiden välillä Terhi oli työttömänä. Vuonna 1999 Terhi päätti jatkaa opintoja ja suoritti opettajan pedagogiset opinnot. Lie-neekö pedagoginen pätevyys auttanut työmarkkinoilla, sillä vuonna 2000 Terhi sai töitä kunnalta ja toimi yhden vuoden oppilaanohjauksen lehtorina. Työttömyydestä hän ei kuitenkaan päässyt eroon vaan työttömyyskaudet vuorottelivat opettajansijaisuuksien välillä. Tutkimusjakson lopussa oli meneillään kolmas pes-



Kuvio 32. Terhin työttömyysjaksoja sisältävä urapolku

ti oppilaanohjauksen lehtorina. Kahdeksanvuotisen työhistoriansa aikana Terhillä oli yhdeksän työttömyysjaksoa ja kaksi työllistämistöiden jaksoa. Työllistämistyöt on kuviossa työvoimapolitiittisina toimina rinnastettu työttömyyteen. Terhille kertyi työttömyyttä ja työllistämistöitä kahdeksanvuotisen työuran aikana kaikkiaan kaksi ja puoli vuotta. Kuviosta (kuvio 32) näkyy hyvin määräaikaisten työsuhteiden ja työttömyyden vuorottelu.

Päivi (ID: 258) valmistui 27-vuotiaana filosofian kandidaatiksi pääaineenaan yleinen historia. Hän valmistui työttömäksi (kuvio 33). Kolmen ja puolen kuukauden työttömyyden jälkeen Päivi päätti jatkaa opintoja. Vuonna 1997 hän jäi äitiyslomalle, jonka jälkeen piti vielä puoli vuotta hoitovapaata. Yhtäaikaisesti hoitovapaan kanssa Päivi ilmoittaa toimineensa freelancerina ja työskennelleensä osa-aikaisesti määräaikaisessa työsuhteessa. Palkkaa hän sai sekä yliopistosta että järjestöstä. Vuonna 1999 Päivi sai kolmen kuukauden apurahan olettavasti tutkimustyötä varten, sillä hän suoritti jatko-opintoja. Apurahakauden jälkeen Päivi jäi uudelle äitiysloma- ja hoitovapaakaudelle. Perhevapaan jälkeen Päivi suoritti opintoja ja teki samanaikaisesti kirjoitustyötä osa-aikaisesti järjestön palveluksessa. Vuonna 2002 Päivi jäi työttömäksi ja vuonna 2003 hän oli työvoimakoulutuksessa. Kuluneen kahdeksan vuoden aikana Päivi teki jatko-opintoja ja sai vuonna 2003 filosofian lisensiaatin tutkinnon. Päivän työura voitaisiin määrittää opiskelu-uraksi.



KUVIO 33. Päivän opinnoille ja perhevapaalle rakentuva urapolku

7.2 Uratyypin yleisyys

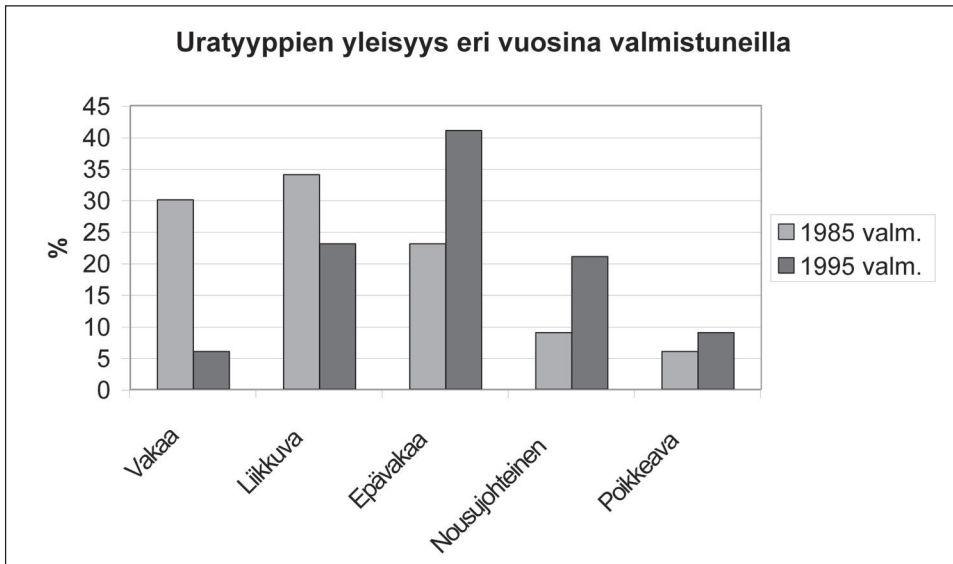
Uratyypin yleisyydessä oli selvä ero eri vuosina valmistuneiden välillä ($\chi^2(4) = 22,22$; $p < 0,001$). Myös miesten ja naisten välillä oli eroa uratyypin yleisyydessä ($\chi^2(4) = 10,79$; $p < 0,05$). Valmistumishetken iän suhteen eri uratyypin yleisyydessä ei ollut eroa. Generalistien koulutusalajien suhteen erojen tilastollista merkitsevyyttä ei pystynyt tarkistamaan, vaikka vähäisiä eroja olikin.¹⁴⁷ Ero ilmeni lähinnä siinä, että kasvatustieteen koulutuksesta valmistuneet erosivat yhteiskuntatieteilijöistä sekä humanisteista. Kaikista koulutuksista vakaalla ja liikkuvalla työuralla oltiin suunnilleen yhtä usein. Kasvatustieteilijät olivat muita useammin epävakaalla työuralla, mutta kasvatustieteilijöitä ei ollut lainkaan nousujohteisella tai poikkeavalla työuralla.

Vuonna 1985 valmistuneilla liikkuva, vakaa ja epävakaalla työura olivat yleisimmät työuratyypit. Vuonna 1995 valmistuneilla puolestaan epävakaalla työura oli kaikkien yleisin uratyyppi (kuviot 34). Vuonna 1985 valmistuneista generalisteista 30 % oli vakaalla työuralla, 34 % liikkuvalla työuralla, 23 % epävakaalla työuralla, 9 % nousujohteisella työuralla ja 6 % poikkeavalla työuralla. Vuonna 1995 valmistuneista generalisteista puolestaan 6 % oli vakaalla työuralla, 23 % liikkuvalla työuralla, 41 % epävakaalla työuralla, 21 % nousujohteisella työuralla ja 9 % poikkeavalla työuralla. Koska vakaa ja liikkuva työura sisältävät kaikkein vähiten työttömyyttä ja koulutustasoa alhaisempia tehtäviä ja näillä työurilla työllistytään eniten pysyviin kokopäiväisiin työsuhteisiin, voi vuonna 1985 valmistuneiden generalistien työurien todeta olevan vakaampia kuin vuonna 1995 valmistuneiden generalistien. Lisäksi vuonna 1995 valmistuneet olivat varsin paljon epävakaalla työuralla. Tämä selittyy pitkälti määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisellä sekä valmistumishetken heikommalla suhdannetilanteella aiemmin valmistuneisiin verrattuna.

Vuonna 1995 valmistuneet generalistit olivat useammin nousujohteisella uralla kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneet generalistit. Mikäli vuonna 1989 valmistuneiden generalistien urapolkuja seurataan aina vuoteen 2003 asti (18 vuoden ajan), on heistä vähintään esimiesasemaan edennyt yhtä moni kuin vuonna 1995 valmistuneista kahdeksassa vuodessa.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Teoreettiset solufrekvenssit jäivät liian pieniksi.

¹⁴⁸ Esimies- tai johtotehtäviä oli nousujohteisen uratyypin lisäksi myös muissa uratyypeissä. Muihin uratyyppeihin on luokiteltu sellaisia generalisteja, joilla on joko satunnaisia esimies- tai johtotehtäviä muiden tehtävien joukossa tai jotka ovat työskennelleet esimies-/johtoasemassa koko uransa ajan. Tällaisia henkilöitä on vuonna 1985 valmistuneiden ryhmässä yhdeksän ja myöhemmin valmistuneiden ryhmässä kaksitoista.

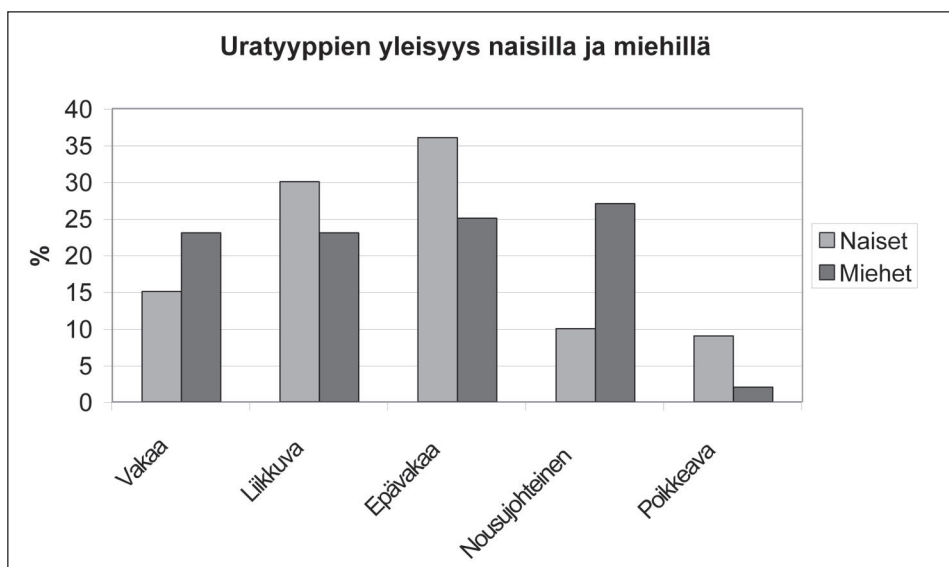


Kuvio 34. Uratyypien yleisyys eri vuosina valmistuneilla

Vuonna 1995 valmistuneita generalisteja oli enemmän poikkeavalla uralla kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneita. Vuonna 1985 valmistuneista kaksi henkilöä sijoittui poikkeavalle työuralle työvoiman ulkopuolella toimimisen vuoksi, yksi henkilö suuren työttömyyden vuoksi ja yksi henkilö sekä työttömyyden että työvoiman ulkopuolella toimimisen vuoksi. Vuonna 1995 valmistuneista puolestaan neljä henkilöä sijoittui poikkeavalle uralle työvoiman ulkopuolella toimimisen vuoksi ja kolme henkilöä työttömyyden vuoksi. Vaikka vuonna 1985 valmistuneissa oli vähemmän poikkeavan työuran kulkijoita kuin myöhemmin valmistuneissa, oli heillä silti työllisyyden ulkopuolella olo runsaampaa kuin vuonna 1995 valmistuneilla. Vuonna 1985 valmistuneilta löytyi varsin pitkiä työttömyys- ja perhevapaajaksoja.¹⁴⁹

Naisten yleisimmät uratyypit olivat epävaka, liikkuva ja vakaa työura (kuvio 35). Naisista 15 % oli vakaalla työuralla, 30 % liikkuvalla työuralla, 36 % epävakaalla työuralla, 10 % nousujohteisella työuralla ja 9 % poikkeavalla työuralla. Poikkeavaa työuraa lukuun ottamatta kaikki muut uratyypit olivat miehillä suunnitellen yhtä yleisiä. Miehistä 23 % oli vakaalla työuralla, 23 % liikkuvalla työuralla, 25 % epävakaalla työuralla, 27 % nousujohteisella työuralla ja 2 % poikkeavalla työuralla. Miehiä aineistossa oli 44 ja naisia 107. Miehillä näyttää olevan tutkituilla generalistialoilla paremmat mahdollisuudet päästä nousujohteiselle työuralle

¹⁴⁹ Vuonna 1985 valmistuneilla poikkeavan työuran kulkijoilla oli työttömyyttä, työllistämistöitä ja/tai -koulutusta yhteenlaskettuna minimissään 13 kuukautta ja maksimissaan yli kuusi vuotta. Vuonna 1995 valmistuneilla poikkeavan työuran kulkijoilla oli työttömyyttä, työllistämistöitä ja/tai -koulutusta yhteenlaskettuna minimissään yksi kuukausi ja maksimissaan lähes neljä vuotta.



KUVIO 35. Uratyypin yleisyys naisilla ja miehillä

kuin naisilla, sillä miehistä tällä uralla oli noin joka neljäs ja naisista noin joka kymmenes. Epävaka ura oli tyypillisempi naisille kuin miehille. Se, että tämä ura on tyypillisempi naisille, selittyy osittain sillä, että korkeakoulutetut naiset työllistyvät varsin usein määräaikaisiin työsuhteisiin. Poikkeavalle työuralle luokitellut olivat yhtä poikkeusta lukuun ottamatta naisia.

Kivisen, Nurmen ja Kanervon (2002, 43–44) tutkimuksessa, joka koski luvun vuonna 1994–95 valmistuneita korkeakoulutettuja, on eritelty uratyyppejä, jotka ovat hyvin verrattavissa tähän tutkimukseen. Tutkimuksen uratyypit ovat pysyvä työura, liikkuva työura, yrittäjyyden ura, hetkellinen työura ja koulutusura. Pysyvällä uralla oli neljän vuoden aikana korkeintaan yksi työnantajan vaihto ja työsuhte neljän vuoden kuluttua valmistumisesta oli pääsääntöisesti vakituinen. Pysyvän uran alku ei sisältänyt toistuvia työttömyysjaksoja eikä koulutus- ja yrittäjyyden periodeja. Kivisen, Nurmen ja Kanervon tutkimuksessa pysyvällä uralla oli 42 % tutkituista suomalaisista korkeakoulutetuista. Pysyvä työura oli tyypillisempi miehille kuin naisille. Pysyvällä uralla koulutusala oli useimmiten tekninen ja jo ensimmäinen työsuhte oli yleensä vakituinen. Tutkimuksen liikkuva työura puolestaan perustui määräaikaisille työsuhteille. Tyypillisesti työura alkoi määräaikaisesta työsuhteesta. Neljän vuoden kuluessa liikkuvalla työuralla olleilla oli ollut vähintään kaksi työnantajanvaihdosta. Liikkuva työura oli siinä mielessä yhtenäinen, että sillä ei ollut toistuvaa työttömyyttä eikä koulutus- tai yrittäjyyden periodeja. Suomalaistaistereista 29 % oli liikkuvalla työuralla. Liikkuvat urat olivat tyypillisiä naisille ja julkisella

sektorilla työskenteleville.¹⁵⁰ Lääkäreiden ja asiantuntija-ammateissa työskentelevien ura oli melko usein liikkuva. Hetkellinen ura johtui työttömyysjaksoista sekä yksilöiden kokemuksesta tilapäistöihin tai työttömyyteen ajautumisesta. Suomalaismaistereista 12 %:lla työura oli ollut työttömyyden leimaama ja hetkellinen. Useimmiten hetkellisellä uralla olivat maatalous- ja metsätieteelliseltä alalta valmistuneet, mutta myös humanistit ja yhteiskuntatieteilijät. Koulutusuralla puolestaan oli 11 % ja yrittäjyysuralla 5 % suomalaisista korkeakoulutetuista.

Kivisen, Nurmen ja Kanervon (2002) tutkimuksessa suomalaismaisterit olivat useammin pysyvällä uralla kuin tämän tutkimuksen generalistit vakaalla työuralla. Selitys tähän eroavuuteen löytyy todennäköisesti korkeakoulutettujen koulutusalosta. Tämä tutkimus kohdistuu pelkästään humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalisteihin, kun taas Kivisen, Nurmen ja Kanervon tutkimuksessa oli mukana myös muun muassa tekninen, kauppatieteellinen, luonnontieteellinen sekä terveysala. Liikkuvan uran osalta tulokset ovat paremmin toisiinsa verrattavissa. Muiden uratyyppien kriteerit eroavat siinä määrin, että vertailu ei ole mielekästä.¹⁵¹

Nurmi ja Ahola (1994, 71–72) ovat puolestaan tutkineet Turun yliopistosta vuosina 1988–92 valmistuneita yhteiskuntatieteilijöitä ja ryhmitelleet tutkittavat seitsemään luokkaan onnistujista – laman uhreihin. Luokittelun kriteereinä on muun muassa töiden koulutusvastaavuus, työsuhteen luonne, työttömyys, opiskelu ja etenemismahdollisuudet. Heidän tutkimuksessaan sekä perinteiset että muodolliset onnistijat olivat saaneet koulutustaan vastaavan vakituisen työn. Näihin luokkiin kuului 46 % tutkituista yhteiskuntatieteilijöistä. Näitä luokkia voisi verrata tämän tutkimuksen generalistien vakaaseen ja liikkuvaan työuratyyppiin, joissa vuonna 1985 valmistuneita generalisteja oli yhteensä 63 % ja vuonna 1995 valmistuneita puolestaan 29 %. Nurmen ja Aholan tutkimuksessa työttömät, päätoimiset opiskelijat tai koulutusta vastaamattomissa tilapäistöissä roikkuvat oli luokiteltu luokkaan välittömät laman kokijat. Välittömiä laman kokijoita oli kaikkiaan 18 %. Luokkaa voinee verrata generalistien poikkeavaan uraan, jolla oli vuonna 1985 valmistuneista 6 % ja vuonna 1995 valmistuneista 9 %. Generalistien poikkeavalla työuralla olleiden osuus on pienempi kuin Nurmen ja Aholan laman kokeneiden luokkaan päätyneiden osuus.

¹⁵⁰ Myös Suutari (2003, 259) on todennut, että naiset ovat uransa alussa pääasiassa horisontaalisesti etenevällä uralla, jossa he liikkuvat asiantuntija- ja opetustehtävistä toiseen sekä jonkin verran niiden välillä.

¹⁵¹ Korhonen (2004) on tutkinut Tampereen yliopistosta vuonna 1998 valmistuneita yhteiskuntatieteilijöitä, kauppatieteilijöitä, hallintotieteilijöitä ja psykologeja sekä eritellyt seuranta tutkimuksen perusteella uratyyppensä. Hänen uratyyppinsä perustuvat työttömyyteen ja työllistymisen tarkoituksenmukaisuuteen eli työtehtävien ja koulutuksen vastaavuuteen. Uratyyppittelyssä ei huomioida esimerkiksi erilaisia työsuhteita eikä liikkuvuuden määrää, joten uratyyppien vertailu tämän tutkimuksen uratyyppiin ei ole mielekästä.

7.3 Vähintään 35-vuotiaana valmistuneiden urapolut

Yliopisto-opintoja suoritetaan elämänkulun eri vaiheissa. Suomessa suurin osa yliopisto-opiskelijoista on nuoria alle 30-vuotiaita. Tätä vanhempien yliopisto-opiskelijoiden määrä on kuitenkin ajan saatossa kasvanut. Vuonna 1985 yliopistojen alempaa tai ylempää tutkintoa suorittavista opiskelijoista 17 % oli 30-vuotta täyttäneitä (taulukko 27). Vuonna 1995 yliopiston 30-vuotta täyttäneiden opiskelijoiden osuus oli jo 23 % ja vuonna 2004 se oli 26 %. (Moore 2003, 16; Koulutus 2005:3, 129.)

TAULUKKO 27. Alempaa tai ylempää yliopistotutkintoa suorittavien ikärakenne aikavälillä 1985–2004 (Moore 2003, 16; Koulutus 2005:3, 129)

	Ikä – 19	Ikä 20–24	Ikä 25–29	Ikä 30 –	Yhteensä % (n)
1985	5 %	48 %	29 %	17 %	100 (n = 84 823)
1990	5 %	47 %	28 %	19 %	100 (n = 97 146)
1995	5 %	43 %	29 %	23 %	100 (n = 114 916)
2000	5 %	43 %	27 %	25 %	100 (n = 133 514)
2004	4 %	41 %	29 %	26 %	100 (n = 149 618)

Koska yliopistossa opiskelee eri ikäisiä, ei yliopisto-opiskelu välttämättä ole selkeä oma elämänkulun vaiheensa, vaan se voi limittyä muihin elämänalueisiin, kuten työhön ja perheeseen. 30-vuotta täyttäneet yliopisto-opiskelijat ovat taustoiltaan heterogeenisempia kuin nuoret yliopisto-opiskelijat. Osa saattaa suorittaa toista korkeakoulututkintoa, osa saattaa jatkaa keskeytyneitä tai pitkään vevyneitä opintojaan ja osa puolestaan on aloittanut yliopisto-opintonsa vasta aikuisella iällä. Aikuisena yliopisto-opintonsa aloittaneilla on useimmiten ennestään suoritettuna alemman tason tutkinto. 85 %:lla aikuisena aloittaneista on ainakin yksi aiempi koulu- tai opistotasoinen tutkinto. Aikuisena yliopisto-opinnot aloittaneista suurin osa opiskelee kasvatustieteitä, terveydenhuoltoa, yhteiskuntatieteitä, humanistisia aloja tai teknisiä tieteitä. (Moore 2003, 6, 17–18.)

Keräämässäni generalistiaineistossa ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneet ovat useimmiten suorittaneet tutkinnon alle 30-vuotiaana, mutta mukana on myös aikuisena yliopistossa opiskelleita ja vanhemmalla iällä tutkinnon suorittaneita. Koska urapolkujen kulkuun vaikuttavat myös urapolun aikaisemmat vai-

heet, on hyvä tarkastella vanhempina ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden urapolkuja hieman tarkemmin.

Vuonna 1985 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keski-ikä valmistumishetkellä oli 29-vuotta (md 28-vuotta).¹⁵² Nuorin tutkinnon suorittanut oli tutkinnon suorittamisvuonna 23-vuotias ja vanhin 50-vuotias. Ylempi korkeakoulututkinto suoritettiin useimmiten alle 30-vuotiaana (taulukko 28). Alle 30-vuotiaana valmistuneita oli vuonna 1985 valmistuneissa 76 %. Vanhimpia, 35-vuotiaana tai sitä iäkkäämpänä, tutkinnon suorittaneita aineistossa oli 7 %. Alle 35-vuotiaana tutkinnon suorittaneita oli näin ollen 93 %.

TAULUKKO 28. Vuonna 1985 valmistuneiden ikä valmistumisvuotena

	1985 valmistuneet
alle 30-vuotiaana valmistuneet	54 (76 %)
30–34-vuotiaana valmistuneet	12 (17 %)
35–39-vuotiaana valmistuneet	3 (4 %)
40-vuotiaana ja sitä vanhempina valmistuneet	2 (3 %)
Yhteensä	71 (100 %)

Vuonna 1985 vähintään 35-vuotiaana valmistuneista kaksi henkilöä on työskennellyt opettajan virassa jo ennen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamista ja tutkinnon suorittamisen jälkeen he ovat jatkaneet opettajan virassa toimimista. Toinen heistä on suorittanut aiemmin luokanopettajan tutkinnon ja toinen humanistisen alan kandidaatin tutkinnon. He ovat olleet ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen aikaan noin 40-vuotiaita.

Vuoden 1985 aineistossa vanhin vastaaja, joka on ollut valmistuessaan 50-vuotias, on aiemmin suorittanut kandidaatin tutkinnon ja on ylemmän tutkinnon suorittamisen jälkeen työskennellyt määräaikaisena ja osa-aikaisena tuntiopettajana vuoteen 2000 asti ja jäänyt sen jälkeen eläkkeelle. Yksi henkilö vanhempina valmistuneista on aloittanut työuransa kuvaamisen vasta vuodesta 1988, jolloin hän on saanut lehtorin viran. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen aikaan hän ilmoittaa olleensa koulutusta vastaavassa kokopäivätyössä. Hän on ennen yliopisto-opintoja suorittanut merkonomi tutkinnon. Viimeinen tapa-

¹⁵² Vuonna 1985 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keski-ikä Suomessa oli 26,8 vuotta (Koulutus 1993:10, 13).

us vähintään 35-vuotiaana valmistuneista ei ole suorittanut aiempia tutkintoja, ei ole tehnyt koulutusalaansa liittyvää työtä opiskeluaikana, eikä ole ollut valmistuessaan töissä vaan on valmistunut työttömäksi.

Vuonna 1995 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keski-ikä tutkinnon suorittamisvuonna oli 30-vuotta (md 28-vuotta).¹⁵³ Nuorin valmistuneista oli valmistumisvuotenaan 24-vuotias ja vanhin 56-vuotias. Vuoden 1995 aineistossa oli 68 % alle 30-vuotiaana valmistuneita (taulukko 29). Alle 35-vuotiaana valmistuneita oli 85 % ja vähintään 35-vuotiaita 15 %.

TAULUKKO 29. Vuonna 1995 valmistuneiden ikä valmistumisvuotena

	1995 valmistuneet
alle 30-vuotiaana valmistuneet	54 (68 %)
30–34-vuotiaana valmistuneet	14 (18 %)
35–39-vuotiaana valmistuneet	7 (9 %)
40-vuotiaana ja sitä vanhempina valmistuneet	5 (6 %)
Yhteensä	80 (100 %)

Vuonna 1995 valmistuneissa on kolme henkilöä, jotka ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon yli 50-vuotiaina. Heistä yksi henkilö on toiminut jo ennen opintoja lehtorin virassa ja jatkanut samassa virassa tutkinnon suorittamisen jälkeen aina vuoteen 1999, jolloin hän on jäänyt eläkkeelle. Aiemmin hän on suorittanut humanistisen alan kandidaatin tutkinnon. Yksi henkilö on puolestaan toiminut apulaisrehtorin virassa ennen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamista ja jatkanut virassa tutkinnon suorittamisen jälkeen, kunnes on saanut uuden viran rehtorina. Hän on ilmoittanut opiskelleensa työn ohessa ja suorittaneensa aiemmin muun muassa opettajan tutkinnon. Vanhempina valmistuneissa oli yksi henkilö, joka työskenteli korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen matkaoppaana koko kahdeksanvuotisen tarkastelujakson ajan. Toimintahistoriakyselestä ei selviä, että onko hän työskennellyt matkaoppaana myös korkeakouluopintojen aikana. Hänellä ei ollut aiempia tutkintoja.

¹⁵³ Vuonna 1995 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keski-ikä Suomessa oli 27,5 vuotta. Vuonna 1995 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista alle 30-vuotiaita oli 70 % ja alle 35-vuotiaita 86 %. Vähintään 35-vuotiaana tutkinnon suorittaneita oli 14 %. Vuonna 1995 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden humanistien keski-ikä oli 28-vuotta, yhteiskuntatieteilijöiden 28,5-vuotta sekä kasvatustieteilijöiden 27-vuotta. (Koulutus 1996:12, 11–12.)

Vähintään 35-vuotiaana ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista kolme henkilöä on suorittanut ennen yliopisto-opintoja ammatillisen tutkinnon ja he ovat jatkaneet ammatillisen tutkinnon pohjalta työskentelyä vielä korkeakoulututkinnon suorittamien jälkeen. Yksi heistä on suorittanut aiemmin muun muassa nuorisotyön tutkinnon ja on työskennellyt nuoriso-ohjaajan virassa aina vuoteen 1999 saakka, jolloin on saanut korkeakouluopintoja vastaavan työn. Toinen pidempään aiemmassa työssään jatkanut on suorittanut aiemmin kodinhoitajan tutkinnon ja työskennellyt hoitajan virassa vuoteen 2000 saakka, jolloin on saanut korkeakoulututkintoa vastaavan työn. Kolmas henkilö on puolestaan suorittanut aiemmin merkonomin tutkinnon ja on työskennellyt suunnittelijan virassa ennen ja jälkeen korkeakoulututkinnon suorittamista. Hän vaihtoi tehtävää vuonna 2003, mutta uusi työ oli samantyyppistä kuin aiemmin, eikä vastannut yliopisto-opintojen koulutusalaan.

Vuonna 1995 korkeakoulututkinnon vähintään 35-vuotiaana suorittaneissa on myös neljä sellaista henkilöä, joilla ei valmistumisen aikaan ollut tietoa työpaikasta. Heistä kaksi henkilöä sai koulutusta vastaavan määräaikaisen työn vuonna 1995. Toinen heistä oli aiemmin suorittanut merkonomin tutkinnon. Kaksi maisteriksi valmistunutta puolestaan aloitti työuransa noin puolen vuoden työttömyydellä. Työttömyyden jälkeen toinen heistä sai koulutustasoaan alhaisemman työtehtävän ja toinen siirtyi päätoimiseksi opiskelijaksi. Opiskelijaksi siirtyneellä ei ollut aiempaa tutkintoa ja töihin siirtyneellä oli aiemmin suoritettuna merkonomin tutkinto.

Vuoden 1995 aineiston 35-vuotta täyttäneissä on myös yksi henkilö, joka oli suorittanut aiemmin muun muassa erikoissairaanhoidajan tutkinnon. Korkeakoulututkinnon suorittamishetkellä hänellä oli tiedossa uusi työpaikka. Hän työllistyi vuonna 1995 yliopistoon tuntiopettajaksi. Lisäksi aineistossa on yksi henkilö, joka oli aiemmin suorittanut lastentarhanopettajan tutkinnon ja työskennellyt ennen korkeakoulututkinnon suorittamista päiväkodin johtajana ja valmistumisensa aikaan koulutustaan vastaavassa kokopäivätyössä. Valmistumisen jälkeistä tilannetta ei kuitenkaan ole kuvattu toimintahistoriakyselyyn, vaan valmistumisen jälkeen on ajallinen aukko, jonka jälkeen vastaaja ilmoittaa työllistyneensä määräaikaiseksi tuntiopettajaksi yliopistoon.

Generalistien aineistossa vähintään 35-vuotiaana valmistuneiden aiemmat urapolut ennen korkeakoulututkinnon suorittamista näkyivät selvimmin heillä, jotka ovat jo aiemmin toimineet opetusvirassa tai rehtorina. Heillä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaminen ei näytä muuttaneen urapolun kulkua. He ovat jatkaneet samassa työssä korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeenkin.

Osalla taas urapolku näyttää muuttuvan jossain vaiheessa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen. Muutama ennen korkeakouluopintoja am-

matillisen tutkinnon suorittanutta jatkoi korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen useamman vuoden työskentelyä ammatillisen tutkinnon pohjalta hankkimassaan työssä, joka ei vastannut suoritettua korkeakoulututkintoa. Hämäläinen (2003, 5, 42) on todennut, että ennen korkeakoulututkintoa keskiasteen tutkinnon suorittaneet eivät pysty täysin hyödyntämään korkeakoulututkintoaan työmarkkinoilla. Hänen mukaansa ne, joilla on ennestään keskiasteen tutkinto, työllistyvät huonommin korkeakoulututkintoa vastaaviin tehtäviin kuin ne, joilla ei ennestään ole mitään tutkintoa tai joilla on ennestään korkeakoulututkinto. Tässä tutkimuksessa ne vanhempina valmistuneista, jotka jatkoivat pidempään aiemmin hankitun ammatillisen tutkinnon pohjalta työskentelyä, olivat valmistuneet vuonna 1995. Saattaa olla, että myös valmistumisvuosi selittää aiemmin hankitussa vakituudessa virassa pidempään toimimista. Mikäli uutta vakituista työtä ei ollut tarjolla, jatkettiin vanhassa vakituudessa työssä.

Muutamien yli 35-vuotiaana valmistuneiden kohdalla ei juurikaan pystynyt päättämään aiemman urapolun kulkua. Heillä ei näkynyt selkeää jatkumoa aikaisemmasta urapolun vaiheesta myöhäisempiin vaiheisiin. Heidän urapolkunsuora korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen eivät millään erityisellä tavalla poikenneet nuorempina valmistuneiden urapoluista. Selkeän poikkeukset nuorempina valmistuneiden urapoluista muodostavat niiden kahden yli 50-vuotiaana tutkinnon suorittaneen urapolut, jotka jäivät eläkkeelle tutkimani kahdeksanvuotisen urapolun aikana. Heillä korkeakouluopinnot ajoittuvat työhistorian loppuvaiheeseen ja näin ollen heidän kohdallaan on ristiriitaista puhua esimerkiksi urapolun alkuvaiheesta. Sama ristiriita tulee myös heidän kohdallaan, jotka ovat pitkään toimineet opetusviroissa ja jatkaneet samassa virassa korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen sekä ylipäättään selvästi vanhempina valmistuneiden kohdalla. Koska korkeakouluopinnot suoritetaan hyvin erilaisissa elämänvaiheissa ja eri ikäisinä, on tutkittavien taustoissa eroja.

Keskeiset tulokset generalistien uratyypeistä

- 1) Generalistien työurat voidaan tyypitellä viiteen uratyyppiin: vakaa työura, liikkuva työura, epävakaa työura, nousujohteinen työura ja poikkeava työura.
- 2) Vuonna 1985 valmistuneet generalistit työllistyivät vuonna 1995 valmistuneisiin verrattuna vakaammille uratyypeille. Vuonna 1985 valmistuneiden yleisimpiä uratyyppejä olivat liikkuva ja vakaa työura. Vuonna 1995 valmistuneiden yleisin uratyyppi oli epävakaa työura.
- 3) Miehet työllistyivät naisia useammin nousujohteiselle työuralle. Naiset puolestaan miehiä useammin epävakaalle tai liikkuvalla uralle, jossa ammatillinen liikkuvuus on horisontaalista.

8. TYÖLLISTYMISEEN JOHTANEET TYÖLLISTYMISKANAVAT

8.1 Formaalit ja informaalit työllistymiskanavat

Tässä luvussa tarkastelen työllistymiskanavia. Toimintahistoriakyselyssä pyydettiin jokaisen työsuhteen osalta merkitsemään, millaista työllistymiskanavaa pitkin kuhunkin työsuhteeseen työllistyi.¹⁵⁴ Luokittelen työllistymiskanavat työllistymistä ja rekrytointia koskevan teoreettisen tarkastelun pohjalta formaaleihin ja informaaleihin kanaviin. Formaaleiksi työllistymiskanaviksi luokittelen toimintahistoriakyselyssä olleista työllistymiskanavista seuraavat työllistymiskanavat: lehti-ilmoitus, työvoimatoimisto, yliopiston rekrytointiyksikkö, muu työnvälityspalvelu, head hunter -konsultti sekä internetin työnhakuilmoitus ja rekrytointilomake.¹⁵⁵ Informaaleiksi työllistymiskanaviksi luokittelen avoimen hakemuksen, omaloitteisen työnhaun, työnantajan kutsusta työllistymisen, henkilökohtaisen kontaktin, yrityksen sisäisen rekrytoinnin sekä vanhan työsuhteen jatkamisen.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Toimintahistoriakyselyssä esitettiin valmiita vastausvaihtoehtoja, joista saattoi valita sen, miten kyseiseen työsuhteeseen työllistyi. Kyselystä ei selviä, millaisia erilaisia työnhakumenetelmiä generalistit ovat töitä etsiessään käyttäneet, vaan pelkästään se, mitä kanavaa pitkin he ovat työllistyneet niihin työsuhteisiin, joissa he ovat ilmoittaneet työskennelleensä. Tarkastelen työllistymiskanavia pääasiassa suhteessa työuran aikaisiin työsuhteisiin. Eli tarkastelen esimerkiksi kuinka moneen työsuhteeseen on työllistytty informaaleja työllistymiskanavia käyttäen. Joitakin osin tarkastelen työllistymiskanavia myös suhteessa henkilöihin. Se, minkä suhteen työllistymiskanavia kulloinkin tarkastelen, ilmenee tekstistä.

¹⁵⁵ Internetin kautta tapahtuva työnhaku/rekrytointi voidaan näkökulmasta riippuen luokitella joko formaaliksi tai informaaliksi. Mikäli internetissä ilmoitetaan avoimesta työpaikasta, voidaan se rinnastaa mihin tahansa työnhakuilmoitukseen ja näin ollen formaaliin rekrytointiin. Toisaalta organisaatiolla voi olla internetsivuillaan rekrytointilomake, joka on rinnastettavissa avoimeen hakemukseen. Tällöin kyseessä on ennemminkin informaali rekrytointikanava. Toimintahistoriakyselyn vastauksissa ilmoitettiin vain yhden työsuhteen kohdalla työllistymiskanavaksi vastaaminen työnantajan internetsivuilla olleeseen rekrytointilomakkeeseen ja vastaaja oli samaan yhteyteen kirjoittanut tarkennuksen ”kaupungin nettisivujen ilmoitus”. Näillä tiedoilla en pystynyt täysin päättämään, oliko vastaaja työllistynyt internetissä olleeseen työnhakuilmoitukseen vastaamalla vai jättämällä tietonsa internetiin avoimen hakemuksen tapaan. Päätin kuitenkin yhdistää tämän vastuksen muihin internetin kautta työllistyneiden vastauksiin. Näin ollen kaikki internetin kautta työllistyneet on nyt kirjattu formaalin kanavan kautta työllistyneisiin.

¹⁵⁶ Työsuhteen jatkaminen ei ollut toimintahistoriakyselyssä valmiina vastausvaihtoehtona työllistymistä koskevassa kysymyksessä, mutta työsuhteen jatkamista tapahtui määräraikaisten työsuhteiden kohdalla. Koska kaikki erilliset työsuhteet tuli kyselyyn kirjata ja osaan työsuhteista työllistyt-

Vuonna 1985 valmistuneet generalistit kirjasivat ensimmäisen kahdeksan vuoden aikana (1985–1993) 256 työllistymiskanavaa ja vuonna 1995 valmistuneet kahdeksan vuoden aikana 421 työllistymiskanavaa.¹⁵⁷ Eri vuosina valmistuneiden välillä ilmeni eroja työllistymiskanavissa. Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät aiemmin valmistuneisiin verrattuna useammin informaaliin työllistymiskanavien kautta ($Z = -2,65$; $p < 0,01$). Sukupuolen, koulutusalan tai valmistumishetken iän suhteen tilastollisesti merkitseviä eroja ei ilmennyt.

Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät melkein yhtä usein formaaleja kuin informaaleja kanavia pitkin, kun taas vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät useimmiten informaaliin työllistymiskanavien kautta (taulukko 30). Vuonna 1985 valmistuneiden ryhmästä informaaleja kanavia pitkin työllistettiin 50 %:iin ensimmäisen kahdeksan vuoden aikana olleista työsuhteista ja formaaleja kanavia pitkin 45 %:iin työsuhteista. Formaaleja ja informaaleja kanavia yhdistämällä työllistettiin neljään prosenttiin kaikista työsuhteista. Vuonna 1985 valmistuneiden yleisin työllistymiskanava oli lehdessä oleva työpaikkailmoitus (42 %), mikä olikin lähes ainoa vuonna 1985 valmistuneiden formaali kanava. Informaaleista työllistymiskanavista yleisin oli oma-aloitteinen työnhaku. Vastaavia tuloksia on saatu myös sellaisissa aikaisemmissa tutkimuksissa, jotka ovat tarkastelleet 1980-luvun lopulla ja 1990-luvun alussa valmistuneiden yhteiskuntatieteilijöiden sijoitumista.¹⁵⁸

tiin työsuhteen jatkamisen kautta, niin osa vastaajista kirjoitti ”työsuhdetta jatkettiin” työllistymiskanavan kohdalle. Koska näitä merkintöjä oli useita, lisäsin työllistymiskanavia koskevaan muuttujaan omaksi kohdakseen työsuhteen jatkamisen. Luokittelin työsuhteen jatkamisen informaaliin kanavien joukkoon sillä perusteella, että työsuhdetta jatkettaessa uusi työsuhde annetaan työntekijälle, joka on tehtävää aiemminkin hoitanut ja on työpaikalla tunnettu. Tämä voidaan rinnastaa yrityksen sisäiseen rekrytointiin. En voi kuitenkaan olla varma siitä, että ovatko kaikki, joilla työsuhdetta on jatkettu, kirjoittaneet siitä erikseen vai ovatko he valinneet jonkun muun työllistymiskanavan tätä kuvaamaan. Tämän uuden muuttujan kohdalla on siis jonkin verran epävarmuutta siitä, mitkä tapaukset se kattaa. Toimintahistoriakyselyssä oli valmiiden työllistymiskanavavaihtoehtojen lisäksi vaihtoehtona kohta ”13 Muulla tavalla, kirjoita miten”. Tähän kohtaan tulleet vastaukset olen luokitellut formaaleiksi ja informaaleiksi työllistymisen tavoiksi. Luokittelu näkyy liitteestä 11.

¹⁵⁷ Kaikkien työsuhteiden osalta ei työllistymiskanavaa oltu kirjattu, joten työllistymiskanavien määrä ei täysin täsmää työsuhteiden määrän kanssa. Työllistymiskanavat on laskettu vuonna 1985 valmistuneilta siten, että ajanjaksoon 1985–1993 on laskettu mukaan kaikki työllistymiskanavat vuoden 1993 ensimmäinen työllistymiskanava mukaan luettuna.

¹⁵⁸ Kivilahti (1995, 17) on tarkastellut vuosina 1987–88 ja 1990–1991 Helsingin yliopiston valtiotieteellisestä tiedekunnasta valmistuneiden työllistymistä ja todennut lehti-ilmoituksen tärkeimmäksi yksittäiseksi työllistymiskanavaksi. Seuraavaksi tärkeimpiä olivat suora yhteys työnantajaan ja työllistymisen työnantajan kutsumana. Lehti-ilmoitus oli tärkein työllistymiskanava myös Joensuu yliopistosta vuosina 1989–1991 valmistuneilla yhteiskuntatieteilijöillä. Toiseksi tärkein työllistymiskeino oli oma aktiivisuus. (Nuotio 1992, 19.)

TAULUKKO 30. Työllistymiseen johtaneet työllistymiskanavat/ työsuhde¹⁵⁹

	1985 valmistuneet		1995 valm.
	1985–1993	1994–2003	1995–2003
Lehti-ilmoitus	108 (42 %)	27 (23 %)	65 (15 %)
Työvoimatoimisto	2 (< 1 %)	1 (< 1 %)	19 (5 %)
Oppilaitoksen rekrytointiyksikkö	1 (< 1 %)	3 (3 %)	7 (2 %)
Muu työnvälityspalvelu	1 (< 1 %)	4 (3 %)	10 (2 %)
Internetissä ilmoitetun työpaikan haku		1 (< 1 %)	7 (2 %)
Ns. head hunter -konsultti otti yhteyttä		1 (< 1 %)	2 (<1 %)
Muu formaali tapa	4 (2 %)		3 (<1 %)
Formaalit työllistymiskanavat yhteensä	116 (45 %)	37 (31 %)	113 (27 %)
Avoim hakemus postitse	9 (4 %)		13 (3 %)
Oma-aloitteinen työnhaku	39 (15 %)	9 (8 %)	47 (11 %)
Tuttu työnantaja pyysi töihin	20 (8 %)	11 (9 %)	59 (14 %)
Henkilökohtainen kontakti	25 (10 %)	11 (9 %)	57 (14 %)
Yrityksen sisäinen rekrytointi	13 (5 %)	31 (26 %)	57 (14 %)
Työsuhdetta jatkettiin	16 (6 %)	3 (3 %)	43 (10 %)
Muu informaali tapa tai useamman informaalin kanavan yhdistelmä	7 (3 %)	12 (10 %)	27 (6 %)
Informaalit työllistymiskanavat yhteensä	129 (50 %)	77 (66 %)	303 (72 %)
Formaali ja informaali kanava yhdessä	11 (4 %)	3 (3 %)	5 (1 %)
Yhteensä	256 (100 %)	117 (100 %)	421 (100 %)

Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät aiemmin valmistuneisiin verrattuna huomattavasti vähemmän formaalien kanavien kautta ja huomattavasti enemmän informaalien kanavien kautta. Vain 27 %:iin kaikista kahdeksanvuotisen työuran aikaisista työsuhteista työllistyi formaaleja työllistymiskanavia pitkin ja 72 %:iin työsuhteista työllistyi informaaleja kanavia pitkin (taulukko 30). Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät monipuolisemmin erilaisten työllistymiskanavien kautta, sillä heillä mikään yksittäinen työllistymiskanava ei ollut niin suuressa roolissa, kuin lehti-ilmoitus aiemmin valmistuneilla. Vaikka lehti-ilmoitus oli heilläkin formaaleista kanavista yleisin, niin heitä löytyi useammin myös muita formaaleja kanavia. Lehti-ilmoituksen jälkeen seuraavaksi yleisimpiä työ-

¹⁵⁹ Joidenkin työsuhteiden osalta kirjattiin kaksi tai useampia työllistymiskanavia yhtä työsuhdetta kohden. Ehkä vastaajat olivat ajatelleet työllistyneensä kyseiseen työsuhteeseen useiden työllistymiskanavien yhteisvaikutuksella. Olen kirjannut nämä vastaukset useamman informaalin kanavan yhdistelmäksi tai sekä formaalin että informaalin kanavan yhteisvaikutuksella työllistymiseksi.

listymiskanavia olivat työllistyminen työnantajan pyynnöstä, henkilökohtainen kontakti, yrityksen sisäinen rekrytointi ja oma-aloitteinen työnhaku. Vuonna 1995 valmistuneiden generalistien yleisimpiä työllistymiskanavia voi hyvin verrata Kivisen, Nurmen ja Kanervon (2002, 36) tutkimukseen, jossa lukuvuonna 1994–1995 valmistuneilla suomalaismaisterilla tärkeimmät työllistymiskanavat olivat työpaikkailmoitus sekä työllistyminen suoraan työnantajaan kohdistuneen yhteydenoton kautta.

Vuonna 1985 valmistuneista generalisteista kahdeksan vuoden aikana pelkästään informaaliin kanavien kautta työllistyi 16 henkilöä (23 %) ja pelkästään formaaliin kanavien kautta 21 henkilöä (30 %). Kukaan vuonna 1995 valmistuneista generalisteista ei työuransa aikana työllistynyt pelkästään formaaleja työllistymiskanavia pitkin. Kaikkien työurilta löytyi molempia työllistymiskanavatyyppäjä tai pelkästään informaaleja kanavia. Kahdeksan vuoden aikana 22 henkilöä (28 %) työllistyi pelkästään informaaliin työllistymiskanavien kautta. Se, että aiemmin valmistuneissa on myöhemmin valmistuneisiin verrattuna enemmän vain tiettyjen kanavien kautta työllistyneitä johtuu osittain siitä, että heillä on enemmän yhden tai vain muutaman työsuhteen uria. Aiemmin valmistuneisiin verrattuna vuonna 1995 valmistuneiden monipuolisempaa työllistymiskanavien kirjoa selittää osaltaan se, että työsuhteiden määrä kahdeksan vuoden aikana oli huomattavasti suurempi kuin aiemmin valmistuneilla.

Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät useasti sellaisten työllistymiskanavien kautta, joihin liittyi kontakti tai tunnettuus. Varsin usein työllistytettiin organisaation sisäisen rekrytoinnin kautta, työsuhteen jatkumisen myötä, henkilökohtaisen kontaktin kautta tai työnantajan kutsumana. Kun laskin yhteen kaikki työllistymiskanavat, joihin liittyi tunnettuus, huomasin sen vaikuttaneen joka toiseen (51 %) työsuhteeseen työllistymiseen. Tunnettuus oli siis varsin merkittävä työllistymiseen vaikuttava tekijä 1995 valmistuneiden työllistymisessä, mutta ei niinkään vuonna 1985 valmistuneiden työllistymisessä ($Z = -2,56$; $p < 0,01$). Eroa ei ilmennyt tarkasteltaessa tunnettuutta suhteessa sukupuoleen tai valmistumishetken ikään.

Vuonna 1985 valmistuneilla vuosina 1985–1993 tunnettuus vaikutti 29 %:ssa työllistymisistä. Myöhemmässä vaiheessa uraa, vuosina 1994–2003, tunnettuus vaikutti melkein joka toiseen (48 %) työsuhteeseen työllistymisessä.¹⁶⁰ Tunnettuuden ja yleensä informaaliin työllistymiskanavien merkitys lisääntyi vuonna 1985 valmistuneiden kohdalla työuran myöhemmässä vaiheessa. Eniten lisääntyi yrityksen sisäisen rekrytoinnin kautta työllistyminen. Samalla lehti-ilmoituksen

¹⁶⁰ Vuonna 1985 valmistuneet kirjasivat vuosille 1994–2003 yhteensä 117 työllistymiskanavaa.

kautta työllistyminen vähentyi. Informaalien kanavien lisääntyminen uran edetessä on luonnollista, sillä uran edetessä ja työkokemuksen karttuessa myös mahdollisuus sisäisen rekrytoinnin kautta työllistymiseen kasvaa. Samoin myös amatillisten kontaktien määrä ja mahdollisuus niiden kautta työllistymiseen kasvaa.

Nurmi ja Ahola (1994, 42) totesivat vuosina 1988–1992 valmistuneiden yhteiskuntatieteilijöiden osalta, että runsaasti työkokemusta hankkineet käyttivät työnhaussa enemmän informaaleja työnhakustrategioita, kun taas vähemmän työkokemusta omaavat luottivat enemmän formaaleihin työnhakustrategioihin. Vaikka generalistien osalta ei ole tietoa siitä, mitä kaikkia työllistymiskanavia he töitä etsiessään käyttivät ja miten paljon, niin silti tätä Nurmen ja Aholan havaintoa voidaan peilata vuonna 1985 valmistuneisiin generalisteihin.

Vuonna 1985 valmistuneista ne, jotka olivat olleet opiskeluaikanaan koulutusalansa vastaavissa töissä, saivat ensimmäisen valmistumisen jälkeisen työpaikkansa hieman useammin informaalien kanavien kautta kuin formaalien kanavien kautta.¹⁶¹ Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Alan työkokemusta opiskeluaikana hankkimattomat puolestaan työllistyivät ensimmäiseen valmistumisen jälkeiseen työpaikkaan yhtä usein informaalien kuin formaalienkin kanavien kautta. Opiskeluaikana koulutusalaan vastaavissa töissä olleet työllistyivät myös myöhemmin hieman useammin informaalien kanavien kautta kuin opintojen aikana koulutusalaan töitä tekemättömät generalistit, ero tosin oli varsin pieni.

Vuonna 1995 valmistuneiden kohdalla opintojen aikana tehty koulutusalan työ ei vaikuttanut informaalien työllistymiskanavien kautta työllistymiseen. Sekä ensimmäiseen valmistumisen jälkeiseen että uran myöhempiin työsuhteisiin työllistettiin yhtä usein informaalien kanavien kautta oli sitten opintojen aikana tehty koulutusalaan vastaavia töitä tai ei. Uran myöhemmässä vaiheessa työllistettiin informaalien kanavien kautta täsmälleen yhtä usein opintojen aikaisesta koulutusalan työkokemuksesta huolimatta. Kivisen, Nurmen ja Kanervon (2002, 34) tutkimuksessa lukuvuonna 1994–1995 valmistuneista suomalaismaistereista joka kahdeksas sai valmistuttuaan töitä opiskeluaikana luomiensa kontaktien kautta.

Vaikka opiskeluaikaisen työssäkäynnin ja työllistymiskanavien välillä ei generalistiaineistossa näy selvää yhteyttä, ei silti voi kiistää sitä, etteikö opintojen aikainen työ oman koulutusalan parissa olisi hyödyllistä. Opiskeluaikaisen työsken-

¹⁶¹ Vuonna 1985 valmistuneista ja opiskeluaikana koulutusalaan vastaavia töitä kokopäiväisenä, osa-aikaisena tai freelancerina tehneistä 40 % sai ensimmäisen työpaikkansa formaalien kanavien kautta ja 56 % informaalien kanavien kautta. Osa puolestaan ilmoitti työllistyneensä ensimmäiseen työpaikkaansa informaalin ja formaalin kanavan yhdistelmällä. Kolme vuonna 1985 valmistunutta generalistia ei vastannut kysymykseen, joka koski opiskeluaikana tehtyä koulutusalaan vastaavaa työtä. Näin ollen heidän kohdaltaan en pystynyt laskemaan työllistymiskanavia suhteessa opintojen aikaiseen koulutusalan työhön.

telyn kautta saadaan työkokemusta, jota työnantajat arvostavat, varsinkin jos se on alaa vastaavaa työkokemusta. Alaa vastaavaa työkokemusta saadaan varsinkin työharjoittelun kautta. Lisäksi opintojen aikainen työkokemus avaa ovia myös organisaation sisäisille työmarkkinoille. Opintojen aikaisen työskentelyn kautta voidaan myös saada sellaisia kontakteja, joiden kautta voidaan tulevaisuudessa työllistyä. (Nurmi & Ahola 1994, 42; ks. myös Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002, 34; Nuotio 1992, 19.)

Selvitin generalistien osalta henkilökohtaisten kontaktien kautta työllistymistä toimintahistoriakyselyn tarkentavalla kysymyksellä. Mikäli työllistyi henkilökohtaisen kontaktin kautta, piti vastata myös kysymykseen kontaktin luonteesta. Kontaktien luonnetta koskeva kysymys piti sisällään seitsemän erilaista vaihtoehtoista kontaktia: työnantaja, työkaveri, opiskelukaveri, yliopisto-opettaja, sukulainen, ystävä ja muu kontakti. Nämä kontaktit voidaan luokitella työ- ja opiskeluhistorian kautta muodostuneiksi kontakteiksi sekä sukulaisuuden ja ystävyyden perusteella muodostuneiksi kontakteiksi.

Mikäli generalistit työllistyivät kontakteja käyttäen, olivat ne pääsääntöisesti työ- tai opiskeluhistorian kautta saatuja kontakteja¹⁶² (taulukko 31). Sekä vuonna 1985 että vuonna 1995 valmistuneiden kohdalla noin 75 % työllistymiseen johtaneista kontakteista on ollut luonteeltaan työ- tai opiskeluhistorian kautta saatuja kontakteja. Vain noin joka viides työllistymiseen johtanut kontakti oli luonteeltaan sukulaisuus tai ystävyyssuhteisiin perustuva kontakti. Vuonna 1985 valmistuneilla selvästi yleisin työllistymiseen johtanut kontakti oli työnantaja, sillä joka toiseen kontaktin kautta työllistymiseen oli vaikuttanut työnantaja. Myös vuonna 1995 valmistuneilla työnantaja on tärkeä kontakti. Tosin heidän kohdallaan myös työkaverit ja yliopisto-opettajat olivat tärkeitä kontakteja työllistymisessä. Sukulaisen tai ystävän kautta työllistyneet olivat yhtä miestä lukuun ottamatta naisia ($Z = -2,74$; $p < 0,01$). Valmistumisvuoden tai valmistumishetken iän suhteen tilastollisesti merkitseviä eroja ei ilmennyt.

¹⁶² Vaikka toimintahistoriakyselyssä oli ohjeena täyttää kontaktin luonne siinä tapauksessa, että oli ilmoittanut työllistyneensä henkilökohtaisen kontaktin kautta, ei tätä ohjetta kaikilta osin noudatettu. Neljätolista henkilöä oli vastannut työllistymiskanavan luonnetta koskevaan kohtaan, vaikka eivät kirjanneet työllistymiskanavaksi henkilökohtaista kontaktia, vaan sen sijaan esimerkiksi oma-aloitteisen työnhaun, ennestään tutun työnantajan pyynnön tulla töihin tai lehti-ilmoituksen. Kuusi henkilöä on jättänyt kontaktien luonteen kirjaamatta joko yhtä tai useampaa työsuhdetta koskien, vaikka ovat ilmoittaneet työllistyneensä henkilökohtaisen kontaktin kautta. Kymmenen vastaajaa oli kirjannut useampia erilaisia kontakteja yhtä työsuhdetta kohti. Saattaa olla, että vastaaja on ajatellut ko. henkilön edustavan näitä kaikkia ominaisuuksia, olevan esimerkiksi työkaveri ja samalla ystävä. Toisaalta voi olla, että henkilö on ajatellut kahden tai useamman henkilön vaikuttaneen hänen työllistymiseensä. Näistä seikoista johtuen, tässä esitetyt kontaktien määrät eivät mene yhteen aiemmin esitettyjen kontaktien määrien kanssa.

TAULUKKO 31. Työllistymiseen johtaneiden kontaktien luonne koko uran aikana (1985–2003/1995–2003)

	1985 valm. (1985–2003)	1995 valm. (1995–2003)
Työ- tai opiskeluhistorian kautta muodostuneet kontaktit		
työnantaja	37	20
työkaveri	8	13
opiskelukaveri	4	6
yliopisto-opettaja	5	18
muu tai useampi työ- tai opiskelukontakti	1	9
Yhteensä	55 (75 %)	66 (76 %)
Sukulaisuuden tai ystävyyden perusteella muodostuneet kontaktit		
sukulainen	3	1
ystävä	12	13
Yhteensä	15 (21 %)	14 (16 %)
Käytetty eri tyyppisiä kontakteja yhdessä	3 (4 %)	7 (8 %)
Yhteensä	73 (100 %)	87 (100 %)

Kivisen, Nurmen ja Kanervon (2002, 36–37) tutkimuksessa opintojen aikaisessa työssä saadut kontaktit olivat suomalaismaisterien mielestä työllistymisen kannalta tärkeämpiä kuin sukulaisuuden ja ystävyyden kautta muodostuneet kontaktit. Italialaisista ja ranskalaisista korkeakoulutetusta puolestaan kolmannes pitää sukulais- ja ystäväkontakteja tärkeinä työnhaun keinoina. (ks. myös Kuitunen 2005.)

Tarkastelin työllistymiskanavia myös suhteessa erilaisiin työllistymiskanaviin koko generalistien uran osalta.¹⁶³ Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät pysyviin työsuhteisiin suunnilleen yhtä usein formaalien kuin informaalien kanavien kautta (taulukko 32). Määräaikaisiin työsuhteisiin ja erityisesti osa-aikaisiin työsuhteisiin työllistyi useammin informaalien työllistymiskanavien kautta. Pysyvien työsuhteiden kohdalla yleisin työllistymiskanava oli lehti-ilmoitus. Myös määräaikaisten työsuhteiden kohdalla yleisin työllistymiskanava oli lehti-ilmoitus. Tämän jälkeen seuraavaksi yleisimpiä olivat oma-aloitteinen työnhaku, sisäinen rekrytointi ja henkilökohtainen kontakti.

Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät useammin informaalien työllistymiskanavien kautta riippumatta siitä millainen työsuhte oli kyseessä (taulukko 33). Tosin heidänkin kohdallaan informaalit työllistymiskanavat lisääntyivät määräai-

¹⁶³ Vuonna 1985 valmistuneilla koko uran pituus oli noin 18 vuotta ja 1995 valmistuneilla noin kahdeksan vuotta.

TAULUKKO 32. Työllistymiseen johtaneet työllistymiskanavat työsuhdetyypeittäin vuonna 1985 valmistuneilla (1985–2003)

	Formaalit	Informaalit	Formaali + informaali	Yhteensä
Pysyvä	89 (49 %)	83 (46 %)	8 (4 %)	180 (100 %)
Määräaikainen	53 (34 %)	96 (62 %)	6 (4 %)	155 (100 %)
Osa-aikainen	10 (29 %)	24 (71 %)		34 (100 %)
Muu	1	3		4

TAULUKKO 33. Työllistymiseen johtaneet työllistymiskanavat työsuhdetyypeittäin vuonna 1995 valmistuneilla (1995–2003)

	Formaalit	Informaalit	Formaali + informaali	Yhteensä
Pysyvä	37 (38 %)	59 (61 %)	1 (1 %)	97 (100 %)
Määräaikainen	66 (26 %)	187 (73 %)	3 (1 %)	256 (100 %)
Osa-aikainen	7 (15 %)	39 (85 %)		46 (100 %)
Muu	3	18	1	22

kaisten työsuhteiden ja eritoten osa-aikaisten työsuhteiden kohdalla. Reiluun kolmasosaan pysyvistä työsuhteista työllistyi formaalien kanavien kautta, joista yleisin oli lehti-ilmoitus. Määräaikaisten työllistymiskanavien kohdalla yleisimmät työllistymiskanavat olivat henkilökohtainen kontakti, lehti-ilmoitus, sisäinen rekrytointi, työsuhteen jatkaminen sekä oma-aloitteinen työnhaku.

Informaalien työllistymiskanavien suurempi osuus määräaikaisten työsuhteiden kohdalla selittyy esimerkiksi sillä, että sijaisuuksia tai lyhyitä määräaikaisia työsuhteita ei julisteta avoimesti haettavaksi, eikä niistä näin ollen ilmoiteta lehti-ilmoituksissa tai työnvälitystoimistoissa. Pidemmät määräaikaiset työsuhteet puolestaan ehkä voidaan julistaa avoimesti haettavaksi tehtävästä riippuen. Informaalien työllistymiskanavien runsaus määräaikaisten työsuhteiden kohdalla johtuu myös siitä, että olen kirjannut yhdeksi informaaliksi työllistymiskanavaksi työsuhteen jatkamisen, mikä puolestaan kytkeytyy määräaikaisiin työsuhteisiin.

Tarkastelin pysyvien ja määräaikaisten työsuhteiden kohdalla myös, löytyykö eri ryhmien välillä eroja siinä, mitä työllistymiskanavaa pitkin he näihin työsuhteisiin työllistyvät. Ainoa tilastollisesti merkittävä ero löytyi miesten ja naisten välillä siinä, kun he työllistyivät informaalien työllistymiskanavien kautta pysyviin työsuhteisiin.

TAULUKKO 34. Koulutustasoa vastaaviin ja vastaamattomiin työsuhteisiin johtaneet työllistymiskanavat vuonna 1985 valmistuneilla (1985–2003)

	Formaalit	Informaalit	Formaali + informaali	Yhteensä
Koulutustasoa vastaava työ	143 (47 %)	155 (51 %)	8 (3 %)	306 (100 %)
Työ ei vastaa koulutustasoa	8 (15 %)	41 (75 %)	6 (11 %)	55 (100 %)

TAULUKKO 35. Koulutustasoa vastaaviin ja vastaamattomiin työsuhteisiin johtaneet työllistymiskanavat vuonna 1995 valmistuneilla (1995–2003)

	Formaalit	Informaalit	Formaali + informaali	Yhteensä
Koulutustasoa vastaava työ	88 (26 %)	247 (73 %)	5 (1 %)	340 (100 %)
Työ ei vastaa koulutustasoa	25 (32 %)	54 (68 %)		79 (100 %)

teisiin. Miehet työllistyivät hieman naisia useammin pysyviin kokopäiväisiin työsuhteisiin informaalien työllistymiskanavien kautta ($Z = -2,17$; $p < 0,05$).

Koulutustasoa vastaamattomiin tehtäviin työllistyi useimmiten informaalien työllistymiskanavien kautta¹⁶⁴ (taulukot 34 ja 35). Sekä vuonna 1985 että vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät koulutustasoa vastaamattomiin tehtäviin yleensä informaalien kanavien kautta. Tosin vuonna 1995 valmistuneista noin kolmannes työllistyi koulutustasoa vastaamattomiin tehtäviin formaalien kanavien kautta. Yleisimmät työllistymiskanavat koulutustasoa vastaamattomiin tehtäviin olivat oma-aloitteinen työnhaku, lehti-ilmoitus ja henkilökohtainen kontakti.

Tarkastelin formaalien ja informaalien työllistymiskanavien käyttöä myös toimenkuvittain.¹⁶⁵ Formaalien työllistymiskanavien kautta työllistyminen oli yleisintä johto- ja esimiestehtävissä (taulukot 36 ja 37). Muihin toimenkuviin ei työllistytty niin usein formaalien työllistymiskanavien kautta. Asiantuntija- ja toimi-

¹⁶⁴ Kaikkien työsuhteiden osalta ei ollut vastattu jokaiseen toimintahistoriakyselyssä esitettyyn tarkentavaan kysymykseen. Tämän vuoksi työsuhteita eri näkökulmista käsitelävissä taulukoissa ilmoitetut työsuhteiden määrät eivät täysin vastaa toisiin.

¹⁶⁵ Kaikkien työsuhteiden osalta ei oltu kirjattu toimenkuvaa, joten työsuhteiden ja työllistymiskanavien määrät eivät ole samoja, kun aiemmissa laskelmissa. Olen tässä kohdin laskenut ne työsuhteet, joiden kohdalta oli vastattu toimenkuvaa ja työllistymiskanavaa koskeviin kysymyksiin.

henkilötehtäviin työllistettiin hieman useammin informaalien kuin formaalien kanavien kautta. Eri vuosina valmistuneet työllistyivät opetustehtäviin hieman eri tavoin. Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät opetustehtäviin suunnilleen yhtä usein formaalien kuin informaalien työllistymiskanavien kautta. Sen sijaan vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät suurimpaan osaan opetustehtävistä informaalien kanavien kautta. Formaalien kanavien kautta he työllistyivät vain alle viidesosaan opetustehtävistä. Koska opettajilta edellytetään muodollista pätevyyttä voisi olettaa, että opettajiksi rekrytoidaan pääasiassa formaalien kanavien kautta, mutta näin ei ollut varsinkaan myöhemmin valmistuneiden kohdalla. Yksi syy tähän on se, että määrääkäsisiin opetustehtäviin työllistetään useimmiten informaalin rekrytoinnin keinoin.

Suorittavan tason tehtäviin työllistettiin yleensä informaalien työllistymiskanavien kautta (taulukot 36 ja 37). Suorittavan tason tehtävät olivat koulutustasoa vastaamattomia, joten tulos on hyvin verrattavissa myös aiemmin esitettyyn.

TAULUKKO 36. Työllistymiseen johtaneet työllistymiskanavat toimenkuvittain vuonna 1985 valmistuneilla (1985–2003)

	Formaalit	Informaalit	Formaali + informaali	Yhteensä
Esimies- ja johtotehtävät	32 (57 %)	23 (41 %)	1 (2 %)	56 (100 %)
Asiantuntija ja toimihenkilötehtävät	41 (34 %)	76 (64 %)	2 (2 %)	119 (100 %)
Opetustehtävät	69 (49 %)	65 (46 %)	6 (4 %)	140 (100 %)
Suorittavan työn tehtävät	1 (3 %)	28 (85 %)	4 (12 %)	33 (100 %)
Muut työtehtävät	7 (37 %)	11 (58 %)	1 (5 %)	19 (100 %)

TAULUKKO 37. Työllistymiseen johtaneet työllistymiskanavat toimenkuvittain vuonna 1995 valmistuneilla (1995–2003)

	Formaalit	Informaalit	Formaali + informaali	Yhteensä
Esimies- ja johtotehtävät	20 (38 %)	32 (62 %)		52 (100 %)
Asiantuntija ja toimihenkilötehtävät	55 (27 %)	149 (73 %)		204 (100 %)
Opetustehtävät	14 (16 %)	72 (81 %)	3 (3 %)	89 (100 %)
Suorittavan työn tehtävät	9 (33 %)	18 (66 %)		27 (100 %)
Muut työtehtävät	12 (33 %)	22 (61 %)	2 (6 %)	36 (100 %)

Vuonna 1995 valmistuneista osa työllistyi suorittavan tason tehtäviin myös formaaleja työllistymiskanavia pitkin. Lieneeköhän tämä selitettävissä laman jälkeisillä työllistymisvaikeuksilla. Tällöin oli ehkä pakko hakea myös auki julistettuja suorittavan työn työpaikkoja, vaikka ne eivät vastanneetkaan koulutusta.

Verkostojen on todettu olevan erilainen resurssi miehille ja naisille, sillä naisten ja miesten verkostojen on huomattu olevan erilaisia. Miesten verkostojen on todettu olevan työllistymisen ja urakehityksen kannalta parempia kuin naisten. (ks. esim. Drentea 1998.) Tässä tutkimuksessa sekä generalistinaiset että generalistimiehet saivat töitä yhtä usein informaalien työllistymiskanavien kautta. Sukupuolten välillä ei ilmennyt eroa myöskään siinä, kuinka usein he työllistyivät sellaisten työllistymiskanavien kautta, joihin liittyi tunnettuus (henkilökohtaisen kontaktin kautta, työnantajan kutsumana, sisäisen rekrytoinnin kautta tai työsuhdetta jatkamalla).

Miesten ja naisten välillä ilmeni kuitenkin eroja siinä, millaisten henkilökohtaisten kontaktien kautta he työllistyivät. Naiset työllistyivät miehiä useammin sukulaisen tai ystävän kautta ($Z = -2,74$; $p < 0,01$). Miehistä vain yksi sai yhden työsuhteen sukulaisuuteen tai ystävyteen perustuvan kontaktin kautta, muutoin henkilökohtaisen kontaktin kautta työllistyneiden kontaktit olivat työ- tai opiskeluhistoriaan perustuvia kontakteja. Naisten kohdalla joka kolmanteen henkilökohtaisen kontaktin kautta saatuun työsuhteeseen oli työllistytty sukulaisuuteen tai ystävyteen perustuvan kontaktin kautta. Kahteen kolmasosaan henkilökohtaisen kontaktin kautta saatuun työsuhteeseen oli työllistytty työ- tai opiskeluhistoriaan perustuvan kontaktin kautta. Drentea (1998) on todennut, että niiden naisten verkostoissa, jotka viettävät paljon aikaa työmarkkinoiden ulkopuolella esimerkiksi lastenhoidon takia, korostuvat sukulaisuuskontaktit. Lisäksi pienten lasten vanhemmilla saattaa muutoinkin olla vähemmän aikaa olla työkavereiden kanssa työpäivän ulkopuolella. Näin ollen työverkon sijaan saattavat korostua kontaktit sukulaisiin ja ystäviin.

Kun tarkastellaan erilaisiin työsuhteisiin työllistymistä, generalistimiehet työllistyivät hieman naisia useammin pysyviin kokopäiväisiin työsuhteisiin informaalien työllistymiskanavien kautta ($Z = -2,17$; $p < 0,05$). Lisäksi miehet työllistyivät naisia useammin informaalien työllistymiskanavien kautta esimies- ja johtotehtäviin ($Z = -2,63$; $p < 0,01$). Tähän, että miehet ovat työllistyneet naisia useammin informaalien kanavien kautta pysyviin työsuhteisiin on todennäköisesti yhtenä syynä se, että miehet työskentelivät naisia enemmän pysyvissä työsuhteissa. Lisäksi miehillä on todettu olevan työllistymisen kannalta paremmat verkostot kuin naisilla. Koska miehet ovat naisia useammin johtavassa asemassa ja miehet verkostoituvat toistensa kanssa, on heillä paremmat mahdollisuudet

kuulla parempia työhön liittyviä vihjeitä, kuin naisilla naisverkostoissa. Työllistymisen kannalta on olennaista, miten korkeassa asemassa olevia tuntee. Mikäli etsii töitä, on hyvä tuntee sellaisia esimies- ja johtoasemassa olevia henkilöitä, joilla on valta palkata uusia työntekijöitä. (ks. Drentea 1998; Lin, Ensel & Vaughn 1981; Jokisaari & Nurmi 2005.)

8.2 Työllistymiskanavat urapolun edetessä

Eri vuosina valmistuneiden välillä oli eroa siinä, työllistyivätkö he ensimmäiseen valmistumisen jälkeiseen työsuhteeseen formaalin vai informaalin työllistymiskanavan kautta ($\chi^2(1) = 6,69; p < 0,05$). Sukupuolen, koulutusalan tai valmistumishetken iän suhteen eroa ei ollut. Vuonna 1985 valmistuneilla generalisteilla työllistyminen ensimmäiseen valmistumisen jälkeiseen työsuhteeseen tapahtui suunnilleen yhtä usein formaalia kuin informaalia työllistymiskanavaa pitkin. Vuonna 1995 valmistuneista noin joka neljäs työllistyi ensimmäiseen valmistumisen jälkeiseen työsuhteeseensa formaalia työllistymiskanavaa pitkin ja kolme neljästä informaalia kanavaa pitkin.¹⁶⁶ Vuonna 1985 valmistuneilla yleisin tapa työllistyä ensimmäiseen valmistumisen jälkeiseen työsuhteeseen oli lehti-ilmoituksen kautta työllistyminen. Noin 40 % oli saanut ensimmäisen työpaikkansa vastaamalla lehdessä ilmoitettuun työpaikkailmoitukseen.¹⁶⁷ Vuonna 1995 valmistuneet saivat ensimmäisen valmistumisen jälkeisen työpaikkansa huomattavasti harvemmin lehti-ilmoituksen kautta. Ensimmäisen työsuhteensa he saivat useimmiten henkilökohtaisen kontaktin tai oma-aloitteisen työnhaun kautta.¹⁶⁸

Ensimmäinen työsuhde oli generalisteilla useimmiten määräaikainen.¹⁶⁹ Ensimmäisen työsuhteen työsuhdetyyppi sekä työllistymiskanava ovat kytköksissä toisiinsa, sillä työsuhdetyyppien mukaan tarkasteltuna ilmeni eroja ensimmäisen

¹⁶⁶ Muutama vastaaja ilmoitti työllistyneensä ensimmäiseen työsuhteeseensa formaalin ja informaalin työllistymiskanavan yhdistelmällä tai ei ollut lainkaan kirjannut työllistymiskanavaa.

¹⁶⁷ Nurmen ja Aholan (1994, 40) vuosina 1988–1992 Turun yliopistosta valmistuneita yhteiskuntatieteilijöitä koskevan tutkimuksen mukaan yhteiskuntatieteilijät hakivat ensimmäistä työpaikkaansa useimmiten päivälehtien lehti-ilmoitusten kautta. Seuraavaksi suosituimpia työnhakukanavia olivat työnvälitys, työn kysyminen työnantajalta, ammatti- tms. lehden ilmoitukset sekä sukulaiset, perhetuttavat ja ystävät. Kolmannes yhteiskuntatieteilijöistä oli käyttänyt opiskelu- tai työtovereita työnsaantimahdollisuuksien kartoittamisessa. 1990-luvulla valmistuneista moni oli hyödyntänyt lähes kaikkia työllistymiskanavia ensimmäistä työpaikkaansa etsiessään.

¹⁶⁸ Kivisen, Nurmen ja Kanervon (2002, 36) tutkimista lukuvuonna 1994–95 valmistuneista suomalaismaisterista kolmannes työllistyi valmistumisensa jälkeen työpaikkailmoitukseen vastaamalla.

¹⁶⁹ Vuonna 1985 valmistuneista 48 %:lla ja vuonna 1995 valmistuneista 63 %:lla ensimmäinen työsuhde oli määräaikainen. Ensimmäiseksi työsuhteeseen pysyvän kokopäiväisen työsuhteen oli saanut 38 % aiemmin valmistuneista ja 16 % myöhemmin valmistuneista.

työllistymiskanavan suhteen ($\chi^2 (2) = 7,02$; $p < 0,05$). Mikäli ensimmäinen työsuhte oli pysyvä kokopäiväinen työsuhte, siihen työllistettiin suunnilleen yhtä usein formaalien kuin informaalien työllistymiskanavien kautta. Mikäli taas ensimmäinen työsuhte oli määräaikainen työsuhte tai eritoten muu työkiinnitys (osa-aikainen työsuhte, freelance tai harjoittelu), työllistettiin niihin useammin informaalien työllistymiskanavien kautta. Ensimmäiseen määräaikaiseen työsuhteeseen työllistettiin 65 %:sesti informaalien kanavien kautta. Mikäli ensimmäinen työ oli osa-aikainen työ, freelance työ tai muu työkiinnitys, niihin työllistettiin 81 %:sesti informaalien kanavien kautta.

Ensimmäisen työsuhteen koulutustasovastaavuus oli myös yhteydessä työllistymiskanavaan, jolla ensimmäiseen työsuhteeseen työllistettiin ($\chi^2 (1) = 6,16$; $p < 0,05$). Ensimmäinen työsuhte oli koulutustasoa vastaamaton joka neljänellä vuonna 1985 valmistuneella generalistilla ja joka kolmannella 1995 valmistuneella generalistilla. Ensimmäiseen valmistumisen jälkeiseen tai jo opiskeluaikana alkaneeseen korkeakoulutustasoa vastaamattomaan tehtävään työllistettiin useimmiten informaalien työllistymiskanavien kautta. Tämä on varsin luonnollista, sillä korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen harvemmin haetaan avoimen haun kautta koulutustasoa alhaisempiin tehtäviin.

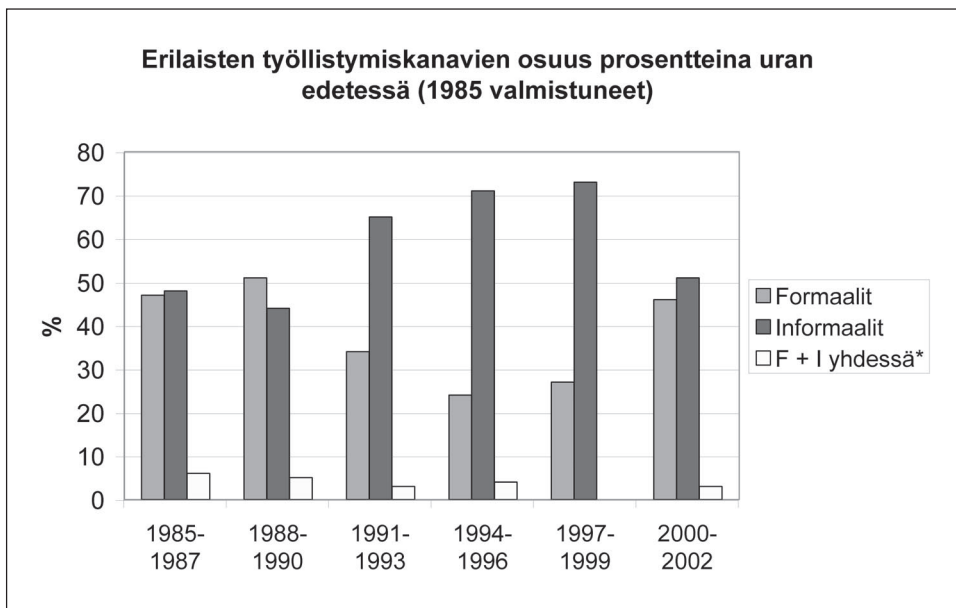
Tarkastelen seuraavaksi sitä, millaisia työllistymiskanavia pitkin työuran eri vaiheissa on työllistetty. Tarkastelen urapolkua kolmivuotiskausittain.¹⁷⁰ Ensimmäisessä ja toisessa tarkastelujaksossa ilmeni informaalien työllistymiskanavien määrissä eroja eri vuosina valmistuneiden välillä ($\chi^2 (3) = 7,99$; $p < 0,05$ ¹⁷¹; $Z = -2,62$; $p < 0,01$). Kummassakin tarkastelujaksossa vuonna 1995 valmistuneilla oli enemmän työsuhteita, joihin oli työllistetty informaalien työllistymiskanavien kautta, kuin vuonna 1985 valmistuneilla. Ero johtuu todennäköisesti siitä, että vuonna 1995 valmistuneilla oli enemmän määräaikaisia työsuhteita, joihin työllistettiin informaalien työllistymiskanavien kautta. Lisäksi ensimmäisessä tarkastelujaksossa ilmeni eroja formaaleissa työllistymiskanavissa eri ikäisenä valmistuneiden välillä

¹⁷⁰ Vuonna 1985 valmistuneiden kolmivuotiskaudet ovat: 1985–1987, 1988–1990, 1991–1993, 1994–1996, 1997–1999, 2000–2002. Vuonna 1995 valmistuneiden kolmivuotiskaudet ovat: 1995–1997, 1998–2000, 2001–2003. Laskin kunkin kolmivuotiskauden osalta kyseisessä jaksossa uuteen työsuhteen johtaneet työllistymiskanavat. Ensimmäisessä jaksossa olen laskenut mukaan ensimmäiseen työsuhteeseen johtaneen työllistymiskanavan, vaikka työllistyminen olisi alkanut jo ennen valmistumista. Koska kaikkien työsuhteiden osalta ei oltu ilmoitettu minä vuonna kyseiseen työsuhteeseen oli työllistetty, ei näiden osalta voinut eritellä työllistymiskanavia kolmivuotisjaksoihin.

¹⁷¹ Ensimmäisen kolmen vuoden aikana informaalien työllistymiskanavien määrissä oli suuria yksilöiden välisiä eroja. Epäparametrinen Mann-Whitney -testi ei osoittanut tilastollisesti merkitsevää eroa eri vuosina valmistuneiden välillä. Khin-neliötestiä varten informaaleja kanavia koskeva muutuja oli luokiteltava siten, että tarkastelussa oli vain neljä luokkaa (yksi, kaksi, kolme tai useampia informaaleja kanavia). Vasta tämän jälkeen Khin-neliötestin ehdot täytyivät. Khin-neliö testissä ilmeni tilastollisesti merkitsevää eroa.

($Z = -2,18$; $p < 0,05$). Korkeintaan 27-vuotiaana valmistuneilla oli valmistumista seuranneen ensimmäisen kolmen vuoden aikana enemmän formaalien työllistymiskanavien kautta työllistymistä kuin yli 27-vuotiailla. Tämä lienee yhteydessä siihen, että heillä oli uran alussa enemmän työsuhteita kuin yli 27-vuotiaana valmistuneilla. Lisäksi vanhempina valmistuneilla oli ehkä jo entuudestaan enemmän kontakteja työmarkkinoilla, kuin nuorempina valmistuneilla. Sukupuolen suhteen ei ilmennyt eroja missään tarkastelujaksossa.

Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät vuosina 1985–1990 suunnilleen yhtä usein formaalien ja informaalien kanavien kautta (kuvio 36). Noin joka toiseen uran alkuvaiheen työsuhteista työllistettiin formaalien työllistymiskanavien kautta ja joka toiseen informaalien työllistymiskanavien kautta. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta formaali työllistymiskanava oli lehti-ilmoitus. Tilanne ei tästä liiemmin muuttunut seuraavankaan kolmivuotisjakson aikana. Tuolloin joka toiseen työsuhteeseen työllistettiin lehti-ilmoituksen kautta. Vuodesta 1991 lähtien informaalien työllistymiskanavien osuus kasvoi formaaleja työllistymiskanavia suuremmaksi. Informaaleista kanavista lisääntyi varsinkin yrityksen sisäisen rekrytoinnin kautta työllistyminen. Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät 65



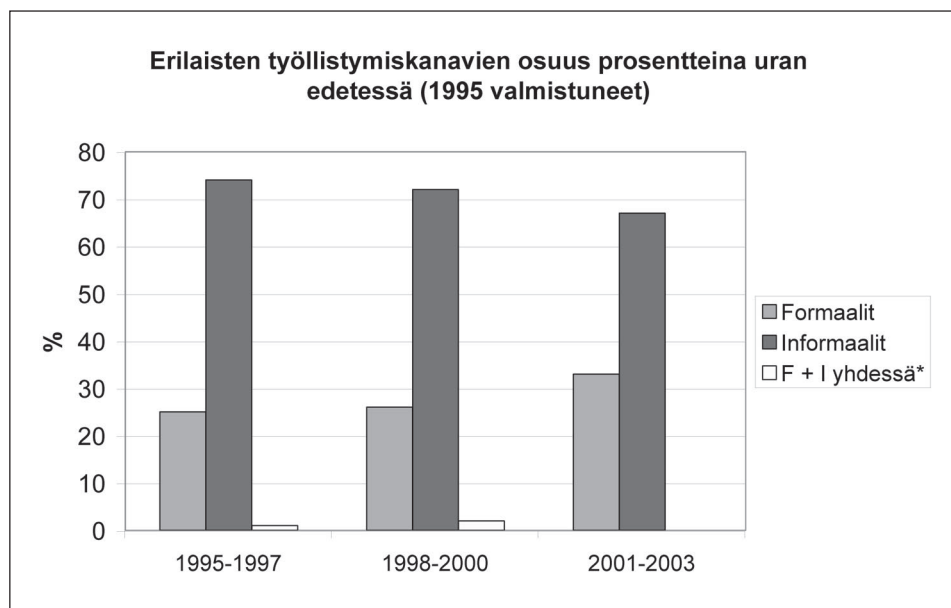
Kuvio 36. Erilaisten työllistymiskanavien osuus prosentteina uran edetessä vuonna 1985 valmistuneilla

* F + I yhdessä tarkoittaa sitä, että vastaaja on ilmoittanut sekä formaalin että informaalin työllistymiskanavan yhtä työllistymistä kohden

%:iin työsuhteistaan informaaleja työllistymiskanavia pitkin vuosina 1991–1993. Vuosina 1994–1999 informaalien työllistymiskanavien osuus nousi yli 70 %:iin. Viimeisessä kolmivuotisessa tarkastelujaksossa 2000–2002 formaalien ja informaalien kanavien kautta työllistettiin jälleen suunnilleen yhtä usein.

Vuonna 1985 valmistuneiden kohdalla informaalien työllistymiskanavien lisääntyminen vuoden 1990-luvun alussa voi osaltaan selittyä sillä, että uran edetessä organisaation sisäisten työmarkkinoiden merkitys kasvaa. Samoin tunnetuus ja verkostot lisääntyvät, mitkä puolestaan voivat johtaa uuteen työsuhteeseen työllistymiseen. Toisaalta myös 1990-luvun alun lama osaltaan vaikuttaa informaalien työllistymiskanavien suurempaan osuuteen koko 1990-luvun ajan. Työpaikkoja julistettiin avoimesti haettavaksi ehkä aiempaa vähemmän ja työllistäminen tapahtui piilotyömarkkinoiden kautta.

Vuonna 1995 valmistuneet puolestaan työllistyivät koko uransa aikana useimmiten informaalien kanavien kautta (kuvio 37). Ensimmäisessä kolmivuotiskaksossa informaalien työllistymiskanavien kautta työllistettiin 74 %:iin työsuhteista. Uran edetessä informaalien työllistymiskanavien osuus työllistymiskanavista laskee, mutta varsin vähän.



Kuvio 37. Erilaisten työllistymiskanavien osuus prosentteina uran edetessä vuonna 1995 valmistuneilla

*F + I yhdessä tarkoittaa sitä, että vastaaja on ilmoittanut sekä formaalin että informaalin työllistymiskanavan yhtä työllistymistä kohden

Vuonna 1995 valmistuneilla ilmenevään informaaliien työllistymiskanavien suureen osuuteen vaikuttaa todennäköisesti määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen. Sijaisuuksiin, projektitöihin ja muihin määräaikaisiin työtehtäviin työntekijät palkataan usein informaaleja rekrytointikanavia pitkin. Tämä saattaa kuvastaa yleisempää työmarkkinoiden epävakautumista. Toisaalta tämä voi johtua osaltaan 1990-luvun laman vaikutuksesta. Työvoiman kysynnän on todettu olevan yhteydessä taloudellisiin nousu- ja laskusuhdanteisiin pienellä viiveellä. Talouden kääntyessä laskuun varotaan reagoimasta siihen liian voimakkaasti, koska laskusuhdanteen syvyyttä tai pituutta on hankala ennakoida. Toisaalta sama varovaisuus ja viive koskee myös noususuhdanteen alkuvaihetta. Yritykset eivät lähde voimalliseen rekrytointiin ennen kuin on olemassa selviä merkkejä pysyvämmästä kysynnän elpymisestä. (Koistinen 1999, 101.) Koska generalistit työllistyvät vähemmässä määrin yksityisiin yrityksiin ja enemmän julkiselle sektorille, vaikuttaa generalistien työllistymiseen se, että julkista sektoria haittasivat laman vaikutukset pidempään (ks. esim. Siltala 2004, 113).

1990-luvun lopulla tai vuosituhannen taitteessa valmistuneita korkeakoulutettuja koskevat sijoittumisselvitykset vahvistavat tutkimustuloksia, joita olen generalistiaineistosta saanut. Selvityksissä korostuu työllistymiskanavien monipuolisuus sekä informaaliien työllistymiskanavien merkitys. Mikään yksittäisen työllistymiskanavan merkitys ei ollut niin suuri kuin lehti-ilmoituksen vuonna 1985 valmistuneilla generalisteilla uran alkupuoliskolla.

Akateemisesti koulutettuja koskevissa työllistymisselvityksessä informaalit kanavat, kuten oma aktiivinen työnhaku, henkilökohtaiset suhteet, työnantajan yhteydenotto sekä entisen työnantajan palveluksessa jatkaminen, on mainittu varsin tärkeiksi työllistymiskanaviksi. Formaaleista työnhakukanavista käytetyin on ollut lehti-ilmoitus, joka tutkimuksesta ja tutkituista koulutusaloista riippuen taistelee yksittäisenä työllistymiskanavana varsin hyvin yksittäisiä informaaleja kanavia vastaan. Paikoin lehti-ilmoitus nousee jopa tärkeimmäksi yksittäiseksi työllistymiseen johtaneeksi tiedonsaantikanavaksi.¹⁷² Työvoimatoimiston tai muiden työnvälitystoimistojen käyttö on muihin kanaviin verraten vähäisempää. Opin-tojen loppuvaiheessa tai valmistumisen jälkeen töitä on saatu esimerkiksi työharjoittelupaikasta tai sellaisesta työpaikasta, jossa on muutoin työskennelty jo opin-

¹⁷² Joensuun yliopistosta vuosina 1999 ja 2000 valmistuneiden maistereiden ja lastentarhanopettajien työllistymistä viisi vuotta valmistumisen jälkeen selvittävässä tutkimuksessa tärkeimmäksi tiedonsaantikanavaksi heidän viimeisimmän työsuhteensa kohdalla nousi lehti-ilmoitus. Neljäsosa tutkituista sai lehti-ilmoituksen kautta tiedon viimeisimmästä työpaikastaan. (Puhakka & Tuominen 2006, 26.) Monialayliopistoista vuonna 2000 valmistuneista kasvatustieteilijöistä reilu neljäsosa ja humanisteista sekä yhteiskuntatieteilijöistä noin viidesosa sai lehti-ilmoituksen kautta tiedon kyselyhetken työpaikasta. Humanisteilla lehti-ilmoituksen kanssa yhtä tärkeä kanava oli työnantajan henkilökohtaisen ilmoituksen perusteella työllistyminen. (Korhonen & Sainio 2006, 64, 81, 249.)

tojen aikana. Joillakin korkeakoulutetuilla gradutoimeksiänto on johtanut työllistymiseen. Gradu on tehty yrityksen toimeksiannosta ja tätä kautta on luotu kontakti yritykseen. Oma-aloitteisesti töitä on haettu avoimia hakemuksia lähettämällä ja työnantajille soittelemalla. Internetin merkitys työllistymisessä näyttää generalistiaineistoon verrattuna suuremmalta. (Jokihaara, Räisänen, Tahvola & Vuorikoski 2004; Korhonen 2004, 27–28, 33, 62; Korhonen & Sainio 2006, 64, 81, 249; Puhakka & Tuominen 2006, 73; ks. myös Vuonokari 2003, 5.)¹⁷³

Keskeiset tulokset työllistymiskanavista

- 1) Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät melkein yhtä usein formaaleja kuin informaaleja kanavia pitkin. Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät useimmiten informaalien työllistymiskanavien kautta.
- 2) Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät monipuolisemmin erilaisten työllistymiskanavien kautta kuin aiemmin valmistuneet.
- 3) Lehi-ilmoitus on ollut tärkeä yksittäinen työllistymiskanava vuonna 1985 valmistuneilla ja se on pitänyt pintansa tärkeänä työllistymiskanavana myös 1995 valmistuneilla.
- 4) Työllistymiseen johtaneet kontaktit olivat pääsääntöisesti työ- tai opiskeluhistorian kautta saatuja kontakteja.
- 5) Naiset työllistyivät miehiä useammin sukulaisuus- ja ystävyysuhteiden kautta.
- 6) Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät 1980-luvulla ja 2000-luvun alussa suunnilleen yhtä usein formaalien ja informaalien työllistymiskanavien kautta, mutta 1990-luvulla suurimmaksi osaksi informaalien työllistymiskanavien kautta. Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät koko uransa ajan useimmiten informaalien työllistymiskanavien kautta.

¹⁷³ Rantala (1999, 57) on puolestaan todennut toimipaikkojen rekrytointia koskevassa tutkimuksessa, että formaalien kanavien käyttäminen rekrytoinnissa kasvaa sitä mukaan, kun työtehtävän koulutusvaatimukset kasvavat. Niissä tehtävissä, joihin ei liittynyt koulutusvaatimusta, epämuodollisten rekrytointikanavien osuus oli 66 %. Mikäli vaatimuksena oli korkea-asteen koulutus, oli epämuodollisten rekrytointikanavien osuus vain 33 %.

9. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten erilaisessa yhteiskunnallisessa tilanteessa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet generalistit ovat kiinnittyneet työmarkkinoille ja millaiseksi valmistumisen jälkeinen urapolun alkuvaihe on muodostunut. Tarkastelun kohteena olivat vuosina 1985 ja 1995 ylemmän korkeakoulututkinnon humanistiselta, yhteiskuntatieteelliseltä ja kasvatustieteelliseltä alalta suorittaneet generalistit. Tarkastelin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeistä urapolun vaihetta noin kahdeksan vuoden ajalta. Tarkastelun kohteena olivat työmarkkinoille kiinnittyminen, työllisyys ja työllistymiseen johtaneet työllistymiskanavat. Tarkastelua tehtiin työelämän muutoksen, normalityösuhtemallin, siirtymien työmarkkinoiden mallin, lineaarisen ja limittäisen elämäntien, piilotyömarkkinoiden ja sosiaalisen pääoman tulkintakehyksestä käsin.

Akateemisilla generalisteilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sellaisilta yliopistollisilta koulutusaloilta valmistuneita, joiden koulutus ei tähtää tiettyyn ammatilliseen pätevyyteen, vaan antaa ennemminkin yleisiä työelämävalmiuksia. Osa yliopistojen koulutuksista on ammattiin valmistavia koulutuksia, kuten opettajankoulutus ja lääkärin koulutus. Osa koulutuksista on generalistikoulutuksia, kuten esimerkiksi sosiologia, kotimainen kirjallisuus ja kasvatustiede. Tällaisista generalistien koulutuksista voidaan hakeutua moniin erilaisiin tehtäviin, joihin vaaditaan soveltuva korkeakoulututkinto. Humanistiset ja yhteiskunnalliset alat ovat tyypillisiä esimerkkejä generalistialoista, vaikka monet humanistit koulutautuvatkin opettajiksi.

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä oli toimintahistoriakysely, johon vastasi 151 Turun yliopiston humanistisesta, yhteiskuntatieteellisestä ja kasvatustieteellisestä tiedekunnasta ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanutta generalistia. Heistä 71 oli valmistunut vuonna 1985 ja 80 vuonna 1995. Kysely suoritettiin vuonna 2003, jolloin vastanneet olivat valmistumisvuodesta riippuen kulkeneet valmistumisen jälkeistä urapolkuaan noin kahdeksan tai kahdeksantoista vuoden verran. Aineistoja analysoitiin vertailtavuuden vuoksi pääasiassa kahdeksanvuotisten urapolkujen osalta.

Tutkimuksen keskeisinä tuloksina on, että 1980- ja 1990-luvuilla valmistuneilla humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalis-

teilla on ollut työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa työllistymisvaikeuksia, kuten työttömyyttä ja työllistymistä koulutustasoa alhaisempiin tehtäviin. Valmistumisen jälkeiset työllistymisvaikeudet olivat suurempia 1990-luvulla valmistuneilla kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneilla. Vuonna 1995 valmistuneet generalistit olivat valmistumisensa jälkeen useammin työttöminä sekä työllistyivät useammin koulutustasoa vastaamattomiin tehtäviin kuin vuonna 1985 valmistuneet. Generalisteilla oli työttömyyttä useimmiten valmistumisen jälkeisessä työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa, mutta osa sekä vuonna 1985 että vuonna 1995 valmistuneista generalisteista kärsi pitkittyneestä työttömyydestä. Näin ollen työttömyys ei ole vain alemmilla koulutusasteilla valmistuneiden ongelma.

Generalistien urapolut alkavat useimmiten rakentua jo korkeakouluopiskelun aikaisen työssäkäynnin myötä. Alkuhypoteesina urapoluista esitin, että vuonna 1985 valmistuneiden uralla näkyy selvästi normaalityösuhde, mutta vuonna 1995 valmistuneiden kohdalla se on vähentynyt ja elämänkulut tulleet limittäisemmiksi. Hypoteesini sai tukea tutkimustuloksista. Generalistien urapolut ovat 1980-luvulta 1990-luvulle tultaessa muuttuneet työsuhteiden osalta epävakaammiksi. Urapolkujen epävakaastuminen ei johdu niinkään työttömyydestä tai koulutustasoa vastaamattomista tehtävistä, sillä ne sijoittuivat enimmäkseen ensimmäisiin valmistumisen jälkeisiin vuosiin. Vuonna 1985 valmistuneiden työsuhteiden määrät vakiintuivat noin kolmen vuoden jälkeen ja samalla urapolut kiinnittyivät pitkälti pysyviin kokoaikaisiin työsuhteisiin. Vuonna 1995 valmistuneiden työura ei vakiintunut samalla tavalla pysyviin työsuhteisiin työmarkkinoille kiinnittymisvaiheen jälkeen, vaan liikkuvuus oli suurempaa ja he työskentelivät paljon määräaikaisissa työsuhteissa myös myöhemmässä vaiheessa urapolkuaan. Vuonna 1995 valmistuneiden urapoluilla oli myös nähtävissä aiempaa enemmän siirtymiä erilaisten tehtävien välillä sekä urapolkujen monimuotoistumista. Normaalityösuhdemallin heikkeneminen on tutkimuksessa selvästi nähtävillä. Elämänkulkujen muutos ei kaikkienensa kuitenkaan osoittautunut niin voimakkaaksi, kuin mitä työelämän muutoksista 1990-luvulla käyty keskustelu antaa olettaa.

Työllistymiskanavien osalta alkuhypoteesinani oli, että piilotyömarkkinoiden ja sosiaalisen pääoman merkitys kasvaa urapolun edetessä. Tämä piti paikkansa, mutta tätä vahvemmaksi tulokseksi nousi työllistymiskanavien yhteys valmistumisvuoteen. Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät urapolullaan olleisiin työsuhteisiin suunnilleen yhtä usein formaalien ja informaalien työllistymiskanavien kautta, mutta vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät urapolullaan olleisiin työsuhteisiin useammin informaalien työllistymiskanavien kautta. Yleensäkin vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät monipuolisemmin erilaisten työllistymiskanavien kautta kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneet. Informaalien työllis-

tymiskanavien lisääntymisen syynä on ainakin määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen, sillä niihin työllistytään useammin informaaliin työllistymiskanaviin kuin formaaliin kanaviin kautta. Samalla kun informaaliin työllistymiskanavien merkitys on kasvanut on myös sosiaalisen pääoman, eli kontaktien ja verkostojen, merkitys työllistymisessä ja rekrytoinnissa kasvanut.

Työmarkkinoille kiinnittymisen erot eri vuosina valmistuneilla ovat selvästi yhteydessä siihen yhteiskunnalliseen tilanteeseen, joka generalistien valmistumisen aikaan vallitsi. 1980-luvulla korkeakoulutettujen työllisyystilanne oli hyvä ja työttömyysaste matala. Yksityisellä sektorilla oli runsaasti työpaikkoja ja erityisesti humanisteja, yhteiskuntatieteilijöitä sekä kasvatustieteilijöitä työllistävän julkisen sektorin työpaikat kasvoivat aina 1990-luvun taitteeseen asti. Rakennemuutoksen myötä yhteiskunnassa alettiin myös tarvita aiempaa enemmän toimihenkilöitä, joiden osuus palkansaajista nousi työntekijöitä suuremmaksi 1980-luvun alkupuolella. (ks. esim. Lilja & Pehkonen 2002; Koskela, Loikkanen & Tuomaala 2002; Heiskala 2006; Työmarkkinat 1988:27; Työmarkkinat 1997:16; Työmarkkinat 2005:17.)

Yhteiskunnallinen tilanne 1990-luvun puolivälissä oli erilainen. Koulutuspoliittisten tavoitteiden myötä korkeakoulutettavien määrää oli kasvatettu, mikä lisäsi korkeakoulutetun työvoiman tarjontaa työmarkkinoilla aiempaan vuosikymmeneseen verrattuna. Työvoiman kysyntä puolestaan oli laskenut 1990-luvun alun taloudellisen taantuman myötä. Poikkeuksena tästä oli lähinnä informaatiosektori, johon panostettiin voimakkaasti. Erityisesti yksityisen, mutta myös julkisen sektorin työpaikkojen määrä oli laskenut ja työttömyysaste noussut. Vaikka pahin työttömyys kosketti heikommin koulutettuja, niin myös korkeakoulutettujen työttömyys kasvoi selvästi. Taloudellisen taantuman vaikutusten lisäksi, tai osin niiden vauhdittamana, oli myös käynnissä yhteiskunnallisen toimintamallin uudistus, jossa suuntauduttiin suunnittelutaloudesta kilpailukyky-yhteiskuntaan. Muutoksen taustalla vaikuttivat muun muassa hyvinvointivaltion rahoitusongelmat, pääomien liikkuvuuden vapauttaminen, maailmantalouden globalisoituminen sekä informaatio- ja kommunikaatioteknologian kehittyminen. Muutokset johtivat uudistuksiin ja organisaatiomuutoksiin niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Seurauksena oli muun muassa julkisella sektorilla korostunut tehokkuusajattelu, joka johti julkisen sektorin työpaikkojen vähenemiseen. Muutoksia tapahtui myös työsuhteiden osalta. Määräaikaisen työllistämisen osuus kasvoi koko 1990-luvun alkuvaiheen ajan, ollen suurimmillaan vuonna 1997. (ks. esim. Alasuutari 2006; Asplund & Maliranta 2007; Blom 1999a; Blomberg, Hannikainen & Kettunen 2002; Heiskala 2006; Hjerpe & Vartia 2002; Julkunen 2008; Kiander 2002; Koskela, Loikkanen & Tuomaala 2002; Lehto & Sutela 2004; Lilja &

Pehkonen 2002; Pekkarinen & Vartiainen 2002; Työmarkkinat 1988:27; Työmarkkinat 1997:16; Työmarkkinat 1999:4; Työmarkkinat 2005:17; Koulutus 1993:7; Koulutus 2005:3.)

Seuraavaksi esittelen yksityiskohtaisemmin tutkimukseni keskeisiä tuloksia. Tämän jälkeen pohdin hieman akateemisten generalistien työllistymistä lähitulevaisuudessa väestönkehityksen näkökulmasta, sillä väestönkehitys on keskeinen lähitulevaisuuden yhteiskuntaa ja työmarkkinoita muokkaava voima. Lisäksi pohdin hieman, millaisia jatkotutkimuksia aiheen piiristä voitaisiin tehdä.

9.1 Työmarkkinoille kiinnittyminen

1. Generalistien urapolut alkavat rakentua jo opiskeluaikana

Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolut alkavat rakentua jo opiskeluaikana. Tutkimukseeni vastanneista vuonna 1985 valmistuneista generalisteista joka toinen oli ollut koulutusalaan vastaavissa töissä jo opiskeluaikana ja reilu kolmannes oli valmistumishetkellä koulutusta vastaavassa työssä. Vuonna 1995 valmistuneista reilusti yli puolet oli tehnyt koulutusalaan vastaavia töitä opiskeluaikana ja heistä neljännes oli koulutusta vastaavassa työssä valmistuessaan. Generalisteista ne, jotka työskentelivät opintojensa aikana koulutusalaansa vastaavissa töissä, työllistyivät valmistuttuaan koulutustaan vastaaviin töihin paremmin kuin ne, joilla koulutusta vastaavaa työkokemusta ei ollut.

Urapolkujen rakentuminen jo korkeakouluopintojen aikana on tullut esiin muissakin tutkimuksissa (ks. esim. Haapakorpi 1994, 46; Kivinen, Nurmi, Kanervo 2002, 23,31; Nurmi & Ahola 1994, 26–31; Sainio 2002b, 12–13, 21). Yleisessä keskustelussa opintojen aikaiseen työntekoon suhtaudutaan ristiriitaisesti. Työssäkäynnin pelätään vievän liikaa aikaa opiskelijoiden elämästä ja hidastavan opintojen etenemistä. Toisaalta työkokemuksen on todettu vahvistavan opiskelumotivaatiota ja edistävän valmistumisen jälkeistä työllistymistä (ks. OPM 2003b). Varsinkin koulutusta vastaava työ nähdään hyödyllisenä, sillä työllistyminen opintojen jälkeen koulutusta vastaavaan työhön on todennäköisempää koulutusalaan vastaavassa työssä jo opiskeluaikana olleilla kuin niillä, joilla oman koulutusalan työkokemusta ei ole.

Siitä, hidastaako opintojen aikainen työssäkäynti valmistumista, löytyy eriäviä tutkimustuloksia. Opiskelijatutkimuksessa opiskelijat ilmoittivat työssäkäynnin yleisimmäksi syyksi siihen, jos opinnot etenivät tavoitteita hitaammin (Viuhko 2006, 67). Tavanomaista nopeammin valmistuneilla opiskelijoilla työssäkäynti ei

puolestaan tuntunut hidastavan opintoja. Sen sijaan nopeat valmistujat ovat seittäneet nopeaa valmistumistaan sillä, että haluavat valmistua nopeasti päästäkseen työelämään. (Merenluoto 2005, 108.)

Opetusministeriössä on oltu ja ollaan edelleen huolissaan Suomen pitkistä opiskeluaajoista ja tämän vuoksi tavoitteeksi on asetettu opiskeluaikojen lyhentäminen. Opintojen tehostamista ja nopeuttamista perustellaan muun muassa sillä, että halutaan saada nopeasti osaavaa työvoimaa työmarkkinoille, jotta pystytään takaamaan työvoiman riittävyys työvoiman ikääntyessä. Yhtenä synä opintojen pitkittymiselle on opintojen aikainen työskentely. Opintojen aikana työskentelään, jotta saadaan opiskelun aikaiset elinkustannukset katettua. Opiskelun aikaista työssäkäyntiä vähentääkseen ja opintoja tehostaakseen ministeriö on asettanut opinnoille aikarajoja ja uudistanut opintotukea. (OPM 2003b; OPM 2007a, 16; OPM 2007b, 7, 11.)

Työvoiman ikääntyessä opiskelijat voidaan myös nähdä joustavana puskuri-työvoimana, jolla voidaan paikata työvoimavajetta. Siirtymien työmarkkinoiden näkökulmasta voi ajatella, että hetkellinen/osittainen siirtymä työelämään opintojen aikana ei ole huono asia, mikäli siirtyminen takaisin opintoihin onnistuu joustavasti myöhemmin. Jos joustava siirtyminen opintojen ja työnteon välillä toimii hyvin, voi sillä olla positiivisia vaikutuksia niin työvoiman tarjontaan, koulutuksessa opitun soveltamiseen kuin edelleen osaamisen kehittämiseen. Tästä näkökulmasta katsottuna korkeakouluopiskelijoiden opinto-oikeuden rajaaminen ei tätä joustavuutta edistä. Opinto-oikeuden rajaaminen ennemminkin pitää yllä sitä vanhaa elämäntavan mallia, että ensin opiskellaan ja vasta opintojen jälkeen hakeudutaan työelämään. Opetusministeriön kannalta ”oikea” kohta työelämään siirtymiseen on tutkinnon suorittamisen jälkeen.

2. Työttömyys oli varsinkin vuonna 1995 valmistuneilla iso valmistumisen jälkeinen ongelma

Humanistiselta, yhteiskuntatieteelliseltä ja kasvatustieteelliseltä alalta valmistuneilla generalisteilla on valmistumisensa jälkeen työllistymisvaikeuksia, kuten työttömyyttä ja työllistymistä koulutusta vastaamattomiin tehtäviin. Generalistialoilla työttömyys on varsin suuri työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheeseen liittyvä ongelma.

Vuonna 1985 valmistuneista generalisteista viidennes koki työttömyyttä valmistumistaan seuranneen noin kolmen ensimmäisen vuoden aikana (1985–1987). Vuonna 1995 valmistuneilla työmarkkinoille kiinnittymisen vaihe oli tätäkin vaikeampi, sillä heistä 38 % koki työttömyyttä noin kolmen vuoden sisällä valmistumisesta. Työttömyyden kasvu 1990-luvulla selittyy pitkälti lamakaudella, mutta

kyseisten alojen alkutyöttömyydestä ei ole muiden tutkimusten mukaan päästy eroon 2000-luvun alussakaan. Niissä tutkimuksissa, jotka ovat koskeneet vuosituhannen vaihteessa valmistuneita, on todettu, että humanisteista, yhteiskuntatieteilijöistä sekä kasvatustieteilijöistä noin 20–50 % on kokenut työttömyyttä viisivuotisen urapolkunsa aikana.¹⁷⁴ Työmarkkinoille kiinnittymisvaiheen työttömyys näyttää siis olleen tutkittujen generalistialojen ongelmana pitkään ja jääneen myös 2000-luvun alussa kohtalaisen isoksi urapolun alkuvaiheen ongelmaksi. Suurella osalla tilanne kuitenkin paranee uran alkuvuosien jälkeen.

Työttömyyden, työllistämistöiden ja työllistämiskoulutuksen kestoissa oli kyselyyn vastanneiden humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien välillä suuria yksilöllisiä eroja. Osalla työttömyys ja työllistämisen tukitoimet olivat selvästi valmistumisen jälkeiseen aikaan liittyvää kitkaa ja työttömyys oli lähinnä lyhyt periodi koulutuksen ja työllisyyden välillä. Toisilla työttömyys pitkittyi ja urapolun kuluessa oli useita työttömyyskausia, eikä työttömyys liittynyt näin ollen pelkästään työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheeseen.

Valmistumisen jälkeinen työllistymiskitka saattaa aiheutua siitä, että generalisteilla ei välttämättä heti opintojen päätyttyä ole selvää kuvaa, mihin töihin voi hankitun koulutuksen kanssa hakeutua ja mitkä työt valmistunutta itseään eniten kiinnostavat (ks. Peteri 1999, 84). Toisaalta kilpailu työpaikoista voi olla kovaa ja työnhaku ei heti tuota tulosta. Työllistymistä saattaa myös vaikeuttaa se, että työnantajilla ei välttämättä ole selvää kuvaa humanistien, yhteiskuntatieteilijöiden sekä kasvatustieteilijöiden osaamisesta ja he saattavat herkemmin palkata henkilön, jonka koulutus on heille tutumpi (ks. Suutari 2003).

Vaikka korkeakoulutetuilla työttömyys on vähäisempää kuin matalamman koulutusasteen suorittaneilla ja se yleensä rajoittuu työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheeseen, niin aineistossani oli generalisteja, joilla työttömyys ja työllistämisen tukitoimet merkittävästi pidentyivät. Vähintään kaksi vuotta työttömänä ja/tai

¹⁷⁴ Vuonna 2000 monialayliopistoista valmistuneista humanisteista 41 %, kasvatustieteilijöistä 29 % ja yhteiskuntatieteilijöistä 32 % koki työttömyyttä valmistumistaan seuranneen viiden vuoden aikana. Useimmilla työttömyys oli kertaluonteista ja lyhytkestoista. (Korhonen & Sainion 2006, 61, 77, 244.) Helsingin yliopistosta vuonna 2000 valmistuneista kandidaateista ja maistereista 26 % oli työttömänä jossain vaiheessa viisivuotista uraansa. Yli puolet heistä selvisi yhdellä työttömyysjaksoilla, mutta 5 % työttömänä olleista oli työttömänä toistuvasti. (Manninen & Luukannel 2006, 44.) Joensuun yliopistosta vuosina 1999 ja 2000 valmistuneista humanisteista 50 %, yhteiskuntatieteilijöistä 49 % ja kasvatustieteilijöistä 25 % (sis. opettajat) koki työttömyyttä viisivuotisen uransa aikana (Puhakka & Tuominen 2006, 45). Turun yliopistosta vuosina 1999 ja 2000 valmistuneista humanisteista 49 %, yhteiskuntatieteilijöistä 34 % ja kasvatustieteilijöitä 36 % (sis. opettajat) oli työttömänä jossain vaiheessa viisivuotista uraansa. Työttömänä oltiin yleensä uran alussa. Kolmella viidesosalla työttömänä olleista, työttömyysjaksoja oli vain yksi, mutta joka kuudes oli työttömänä vähintään kolme kertaa. Yhteiskuntatieteilijöistä joka kymmenes työttömänä ollut oli työttömänä yli kaksi vuotta. (Siitonen 2007, 15–17.)

työllistämistöissä ja/tai työllistämiskoulutuksessa olleita oli 6 % kyselyyn vastanneista generalisteista. Vuonna 1985 valmistuneissa oli kuusi henkilöä ja vuonna 1995 valmistuneissa kolme henkilöä, jotka olivat vähintään kaksi vuotta työttömänä tai työllistämisen tukitoimissa. Työttömyyden pitkittyminen ilmeni useina työttömyyskausina, joita oli myös työuran myöhemmissä vaiheissa. Pitkään työttömänä tai työllistämisen tukitoimissa olleet olivat pääosin naisia. Pitkittänyt työttömyys ei siis ole pelkästään heikommin koulutetun väestön ongelma, vaan se koskettaa myös osaa korkeakoulutetuista. Tämä on todettu myös vuosituhannen vaihteessa valmistuneiden osalta (Puhakka & Tuominen 2006; Korhonen & Sainio 2006; Manninen & Luukannel 2006; Siitonen 2007).¹⁷⁵ Pitkittänyttä työttömyyttä kokeneiden kohdalla korkeakoulutus ei ole lunastanut lupauksiaan hyvästä työllistymisestä.

3. Työuran aloittaminen koulutustasoa alhaisemmista tehtävistä oli vuonna 1995 valmistuneilla suurempaa kuin vuonna 1985 valmistuneilla

Korkeakoulutuksen jälkeen työllistyminen ei aina ole kovin tarkoituksenmukaista, sillä työura saatetaan aloittaa tehtävistä, jotka eivät vastaa koulutustasoa. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistit työskentelivät koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä yleensä työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa ja uran edetessä siirryttiin paremmin koulutusta vastaaviin tehtäviin. Vuonna 1995 valmistuneet työskentelivät työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa useammin koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneet. Lähes joka toinen vuonna 1995 valmistunut generalisti työskenteli työuransa alussa ensimmäisen kahden – kolmen vuoden aikana koulutustasoaan vastaamattomissa tehtävissä. Vuonna 1985 valmistuneista puolestaan reilu neljännes. Tämä vahvistaa sitä aikaisemmissa tutkimuksissa todettua seikkaa, että generalistien ongelmana on epätarkoituksenmukainen sijoittuminen varsinkin työuralle kiinnittymisvaiheessa ja huonossa suhdanetilanteessa (ks. esim. Suutari 2003).

¹⁷⁵ Joensuun yliopistosta vuosina 1999 ja 2000 valmistuneista joka yhdestoista oli viiden vuoden aikana ollut työttömänä yli vuoden. Generalistialoilta valmistuneet olivat pidempään työttömänä kuin profesioaloilta valmistuneet. Kaikkein pisimpään työttömänä ollut oli koulutukseltaan humanisti. (Puhakka & Tuominen 2006, 46–47.) Turun yliopistosta vuosina 1999 ja 2000 valmistuneilta löytyi myös pitkiä työttömyyskausia. Heikoin tilanne oli yhteiskuntatieteilijöillä, joista joka kymmenes työttömänä viiden vuoden sisällä ollut oli työttömänä yli kaksi vuotta. (Siitonen 2007, 17.) Helsingin yliopistosta vuonna 2000 valmistuneista kandidaateista ja maistereista melkein joka viides työttömänä viiden vuoden sisällä ollut oli työttömänä yli vuoden (Manninen & Luukannel 2006, 37). Monialayliopistoista vuonna 2000 valmistuneista humanisteista löytyy henkilöitä, jotka ovat olleet viiden vuoden urapolun aikana yli kaksi vuotta työttömänä (Korhonen & Sainio 2006, 61).

Osa koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä työskentelystä selittyi sillä, että generalistit ovat jo opintojensa aikana olleet koulutusalaansa vastaamattomassa työssä ja he ovat jatkaneet kyseisessä työssä tutkinnon suorittamisen jälkeenkin. Osa generalisteista on puolestaan vastaanottanut koulutustasoaan vastaamattoman työn, koska eivät ole saaneet koulutustasoaan vastaavaa työtä ja toimeentulo on kuitenkin jostain hankittava. Koska korkeakoulutettuja valmistuu paljon, on kilpailu työpaikoista kovaa ja työttömyyden välttämiseksi hakeudutaan myös töihin, joihin ollaan ylikoulutettuja. Saatetaan myös toivoa, että koulutustasoa vastaamattomat tehtävät johtavat ajan myötä koulutustasoa vastaaviin tehtäviin. Osa heikossa suhdannetilanteessa valmistuneista generalisteista joutui jopa turvautumaan täysin epätarkoituksenmukaisiin tehtäviin eli töihin, jotka eivät vastanneet heidän koulutustaan alaltaan eikä tasoltaan. Huonossa suhdannetilanteessa epätarkoituksenmukainen työllistyminen myös pitkittyy helpommin kuin hyvässä suhdannetilanteessa.

9.2 Valmistumisen jälkeiset kahdeksanvuotiset urapolut

1. Vuonna 1985 valmistuneilla generalisteilla urapolut olivat työsuhteiden osalta vakaampia kuin vuonna 1995 valmistuneiden urapolut

Tarkastelin humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen vakiintumista työttömyyden, työllisyyden, työsuhteiden laadun sekä työn ja koulutuksen vastaavuuden näkökulmista. Tutkimillani generalisteilla ilmeni eroja urapolkujen vakiintumisessa riippuen siitä, milloin he olivat valmistuneet.

Vuonna 1985 valmistuneilla generalisteilla urapolku näyttää mahdollisen alkuvaiheen kitkan jälkeen vakiintuvan muutaman vuoden kuluttua valmistumisesta. Työmarkkinoille kiinnittymisvaiheessa oli jonkin verran liikkuvuutta työsuhteista toisiin, mutta noin kolmen vuoden jälkeen työsuhteiden määrät melko pitkälti vakiintuivat. Generalistit toimivat uransa aikana usein samantyyppisissä tehtävissä ja työpaikoissa. Monet saivat melko pian valmistumisensa jälkeen pysyvän työn ja työmarkkinoille kiinnittymisvaiheessa määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleet liikkuivat varsin nopeasti pysyviin työsuhteisiin. Urapolku kiinnittyi pitkälti pysyviin kokopäiväisiin työsuhteisiin, vaikka poikkeuksiakin löytyi. Työllistyminen oli myös varsin tarkoituksenmukaista, sillä koulutustasoa vastaamattomissa työsuhteissa työskenneltiin lähinnä valmistumisen jälkeisenä aikana ja uran edetessä siirryttiin koulutusta vastaaviin tehtäviin. Työttömyyttä oli yleensä työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa ja se oli harvinaisempaa uran myöhemmissä vaiheissa.

Vuonna 1995 valmistuneilla generalisteilla työmarkkinoille kiinnittymisen vaihe oli mutkikkaampi kuin vuonna 1985 valmistuneilla. Uran alkuvuosina oli enemmän sijoittumisvaikeuksia. Aiemmin valmistuneisiin verrattuna useammat olivat työttöminä sekä koulutustasoa vastaamattomissa töissä. Vaikka tilanne oli ensimmäisinä vuosina huono, se parani uran edetessä. Suurin osa myös vuonna 1995 valmistuneista liikkui työmarkkinoille kiinnittymisvaiheen työllistymiskitkan jälkeen samantyyppisistä työtehtävistä tai työpaikoista toisiin samantyyppisiin tehtäviin tai työpaikkoihin. Havaittavissa oli tosin ehkä hieman aiempaa enemmän myös siirtymiä aiemmista tehtävistä poikkeaviin tehtäviin sekä etenemistä esimiesasemaan hieman aiemmin valmistuneita nopeammin. Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät aiemmin valmistuneisiin verrattuna useampiin työsuhteisiin ja heidän työuralleen oli leimallista määräaikaisten työsuhteiden runsaus. Työsuhteiden näkökulmasta vuonna 1995 valmistuneiden työura ei samalla tavalla vakiintunut muutamassa vuodessa kuin kymmenen vuotta aiemmin valmistuneilla. Vuonna 1995 valmistuneilla työuran vakiintumattomuus perustuu lähinnä työsuhteiden määrälliseen kasvuun sekä määräaikaisiin työsuhteisiin, eikä työttömyyteen tai koulutustasoa vastaamattomiin tehtäviin, vaikka ne vaikeuttivat työmarkkinoille kiinnittymisvaihetta enemmän kuin aiemmin valmistuneilla.

Vuonna 1985 valmistuneiden generalistien työsuhteiden määrän ja laadun perusteella tilanne kuvaa kohtalaisen hyvin aikaa, jossa vallitsi normaalityösuhdemalli ja korkeakoulutettujen työllistymisen epävakaukselijät sijoittuivat vain valmistumisen jälkeiseen aikaan. Tuolloin myös elämäntilanne noudatteli pitkälti lineaarista mallia. Generalistit sijoittuivat varsin nopeasti normaalityösuhteisiin ja työskentelivät pitkälti samoissa tai samantyyppisissä työtehtävissä useampia vuosia. Tosin löytyi myös epävakaa urapolun kulkijoita, joilla oli enemmän määrällisiä määräaikaista työsuhteita, koulutustasoa vastaamattomia töitä sekä työttömyyden pitkittymistä. Suurin osa 1985 valmistuneista ehti vakiinnuttaa urapolkunsa ennen 1990-luvun lamaa.

Vuonna 1995 valmistuneet generalistit valmistuivat hieman talouslaman jälkeen työmarkkinoille, joilla normaalityösuhde ei ollut enää itsestäänselvyys, vaan tilalle olivat tulleet epätyypilliset työsuhteet. Tuolloin valmistuneiden työura kiinnittyi pitkälti määräaikaisiin työsuhteisiin, mikä oli suurin syy siihen, että urapolut epävakautuivat. Vuonna 1995 valmistuneilla erilaiset siirtymät työurilla lisääntyivät ja urat tulivat monimuotoisemmiksi. Tämä muutos näyttäytyy siirtymisenä pois ennakoitavasta lineaarisen elämäntilanteen mallista. Tosin generalisteilla on jossain määrin ollut epävarmuutta ja ennakoimattomuutta jo 1980-luvulla, varsinkin työmarkkinoille kiinnittymisen vaiheessa.

Koska määräaikaiset työsuhteet näyttävät heikentäneen vuonna 1995 valmistuneiden urakehitystä, on hyvä verrata, millainen tilanne on ollut vuosituhannen vaihteen tienoilla valmistuneilla. Vuosina 1999 ja 2000 valmistuneet humanistit, yhteiskuntatieteilijät ja kasvatustieteilijät ovat viiden vuoden kuluttua valmistumisestaan työskennelleet suurimmaksi osaksi vakituisissa työsuhteissa. Työssä olleista noin 60–70 % työskenteli viiden vuoden kuluttua vakituisissa työsuhteissa ja noin 20–30 % määräaikaisissa työsuhteissa. (Puhakka & Tuominen 2006, 29; Korhonen & Sainio 2006, 65, 83; Siitonen 2007, 43–44; ks. myös Manninen & Luukannel 2006, 44.) Tämän tutkimuksen vuonna 1985 valmistuneista generalisteista 17 % työskenteli määräaikaisissa työsuhteissa viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. Vastaavasti vuonna 1995 valmistuneista 50 % työskenteli määräaikaisissa työsuhteissa viiden vuoden kuluttua valmistumisesta.

Määräaikaisten työsuhteiden määrä on ollut pienin 1980-luvulla valmistuneilla, nousut 1990-luvulla valmistuneiden kohdalla ja tästä hieman vähentynyt 2000-luvun alussa valmistuneilla. Tähän kehitykseen on vaikuttanut 1990-luvun työmarkkinatilanne. Se on tehnyt 1990-luvulla valmistuneiden urapoluista epävakampia kuin mitä akateemisten generalistien urapolut ovat kymmenen vuotta aiemmin olleet. Normaalityösuhdemalli on heikentynyt 1980-luvulta 1990-luvulle tultaessa, mutta heikkeneminen ei ole jatkunut yhtä voimakkaana 2000-luvun alussa. Heikkeneminen ei näytä olleen pidemmällä aikavälillä niin nopeaa kuin mitä sen 1990-luvulla ennakoitiin olevan.¹⁷⁶

2. Generalistien työurat voidaan tyypitellä viiteen erilaiseen uratyyppiin: vakaa työura, liikkuva työura, epävakaa työura, nousujohteinen työura ja poikkeava työura

Tarkastelin humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen dynamiikkaa ja tyypittelin urat viiteen eri uratyyppiin, jotka nimesin seuraavasti: vakaa työura, liikkuva työura, epävakaa työura, nousujohteinen työura ja poikkeava työura. Tyypittely pohjautui monipuoliseen työttömyyden, työllisyyden ja työvoiman ulkopuolella toimimisen tarkasteluun kahdeksanvuotisten urapolkujen ajalta.

Vakaalla työuralla työskennellään pääasiassa yhdessä pysyvässä työsuhteessa ja työt ovat koulutusta vastaavia. Vakaalla työuralla ei ole työttömyyttä. Liikkuvalla työuralla puolestaan työskennellään useammassa työsuhteessa ja ammatilli-

¹⁷⁶ Myös Räikkönen (2007, 9) on ollut sitä mieltä, että tosiasialliset muutokset esimerkiksi työelämässä eivät tähän päivään mennessä ole olleet niin dramaattisia kuin erilaisissa tulevaisuuden skenaarioissa on esitetty. Tämän vuoksi muutostrendien lisäksi on hyvä huomioida myös erilaiset jatkuvuudet.

nen liikkuvuus on horisontaalista. Työsuhteet ovat joko pysyviä tai määräaikaisia työsuhteita, mutta kaikki tämän urapolun kulkijat saivat jossain vaiheessa kahdeksanvuotista urapolkuaan pysyvän kokopäivätyön. Tällä työuralla on vähäistä työllistymiskitkaa eli vähän koulutustasoa vastaamattomia tehtäviä tai työttömyyttä tai työllistämistöitä/-koulutusta pelkästään työuran alussa. Epävakaalla työuralla työskennellään useassa työsuhteessa ja työsuhteet ovat yleensä määräaikaisia. Joka toinen epävakaan työuran kulkija on ollut koulutustasoaan vastaamattomassa työssä tai työttömänä tai työllistämisen tukitoimissa. Nousujohteisella työuralla ammatillinen liikkuvuus on hierarkkista. Työsuhteet ovat tällä uralla joko pysyviä työsuhteita tai määräaikaisia työsuhteita, mutta enimmäkseen pysyviä. Työttömyys ja työllistämisen tukitoimet ovat vähäisiä. Myös koulutustasoa alhaisemmat tehtävät ovat pääsääntöisesti vähäisiä. Poikkeavalla uralla puolestaan työllisyys on vähäistä ja työsuhteet ovat lyhyitä. Työsuhteet ovat yleensä määräaikaisia tai osa-aikaisia työsuhteita tai freelance-töitä. Poikkeavalla uralla tehdään jonkin verran koulutustasoa vastaamattomia töitä. Erityistä poikkeavalla työuralla on se, että toimitaan syystä tai toisesta suuri osa urasta työvoiman ulkopuolella tai ollaan paljon työttömänä. Työttömyys, työllistämistyöt tai -koulutus kestävät usein pitkään ja näitä jaksoja on myös työuran myöhemmissä vaiheissa.

Uratyypin yleisyydessä oli eroja eri vuosina valmistuneiden välillä. Vuonna 1985 valmistuneilla generalisteilla liikkuva, vakaa ja epävakaat uratyypit olivat yleisimmät uratyypit. Vuonna 1995 valmistuneilla yleisin uratyypit oli epävakaat työura. Seuraavaksi yleisempiä uratyyppejä olivat liikkuva ja nousujohteinen työura. Aiemmin todettu urapolkujen erilainen vakiintuminen eri vuosina valmistuneilla näkyi myös dynaamisessa uratyypitarkastelussa. Vuonna 1985 valmistuneet työllistyivät myöhemmin valmistuneita useammin vakaampiin uratyyppeihin ja epävakaampiin uratyyppeihin työllistyminen oli todennäköisempää myöhemmin valmistuneilla. Tutkituilta generalistialoilta valmistuneet miehet olivat useammin nousujohteisella työuralla kuin naiset. Naiset puolestaan työllistyivät miehiä useammin epävakaalle tai liikkuvalla uralla, jossa ammatillinen liikkuvuus on horisontaalista. Naiset olivat myös miehiä useammin poikkeavalla työuralla.

9.3 Urapolkujen työllistymiskanavat

1. Vuonna 1985 valmistuneet generalistit työllistyivät suunnilleen yhtä usein formaalien ja informaalien työllistymiskanavien kautta kun taas vuonna 1995 valmistuneet informaalien kanavien kautta

Työllistymiskanavat voidaan jakaa formaaleihin ja informaaleihin kanaviin. Formaalien kanavien kautta työllistetään sellaisiin töihin, jotka on julistettu avoimesti haettaviksi. Formaaleja työllistymiskanavia ovat muun muassa lehti-ilmoitus sekä julkinen tai yksityinen työnvälitystoimisto. Informaaleja työllistymiskanavia pitkin puolestaan työllistytään sellaisiin työtehtäviin, joihin ei ole avointa hakua. Työllistymiskanavina toimivat tällöin esimerkiksi henkilökohtaiset kontaktit ja oma-aloitteinen työnhaku. Myös organisaation sisäisten työmarkkinoiden kautta työllistyminen voidaan nähdä informaalien työllistymiskanavien kautta työllistymiseksi, sillä organisaation ulkopuolisilla ei ole tietoa organisaation sisäisistä työmarkkinoista. Informaaleja työllistymiskanavia pitkin työllistytään piilotyömarkkinoille. Piilotyömarkkinat on nähty vastakohtana avoimille työmarkkinoille, sillä piilotyömarkkinoilla olevat työllistymismahdollisuudet eivät näy avoimiksi julistettujen työpaikkojen joukossa. Piilotyömarkkinoille työllistytään lähinnä kontaktien kautta tai oma-aloitteisesti töitä hakemalla. (ks. Rouhelo 2001, 75; Rubis 1998; Kimeldorf 1995; Imel 1994.)

Tutkimillani humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalisteilla ilmeni eroja työllistymiskanavissa riippuen siitä, minä vuonna he olivat valmistuneet. Vuonna 1985 valmistuneet generalistit työllistyivät melkein yhtä usein formaaleja kuin informaaleja työllistymiskanavia pitkin. Heillä ylivoimaisesti yleisin työllistymiskanava oli lehti-ilmoitus. Lehti-ilmoitukseen vastaamalla työllistytettiin melkein joka toiseen työsuhteeseen. Vuonna 1995 valmistuneet generalistit työllistyivät aiemmin valmistuneisiin verrattuna monipuolisemmin erilaisten työllistymiskanavien kautta, sillä heillä mikään yksittäinen työllistymiskanava ei ollut niin suuressa roolissa kuin lehti-ilmoitus vuonna 1985 valmistuneilla. Vuonna 1995 valmistuneet työllistyivät useimmiten informaalien työllistymiskanavien kautta. Informaalien työllistymiskanavien kautta työllistytettiin melkein kolmeen neljäsosaan kaikista työsuhteista ja formaalien työllistymiskanavien kautta työllistytettiin noin joka neljänteen työsuhteeseen.

Vuonna 1995 valmistuneiden generalistien monipuolisempia työllistymiskanavia saattaa osaltaan selittää se, että heillä oli kokonaisuudessaan huomattavasti enemmän työsuhteita kuin aiemmin valmistuneilla. Työsuhteiden määrän kasvu johtui muun muassa määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisestä laman ja työ-

elämän muutosten seurauksena. Laman vaikutuksesta uusia työntekijöitä palkattiin aiempaa vähemmän. Jos kuitenkin uusia työntekijöitä tarvittiin, palkattiin heidät mieluummin määräaikaisesti kuin pysyvästi, eikä työpaikkoja välttämättä julistettu avoimesti haettaviksi. Lisäksi töitä järjesteltiin organisaation sisällä uudelleen niin, että lisähenkilöstöä ei tarvinnut palkata. Irtisanomisuhan edessä työntekijöitä saatettiin siirtää tehtävistä toisiin, mikäli se oli mahdollista. Nämä seikat todennäköisesti johtivat informaalien työllistymiskanavien suosimiseen. Informaalien työllistymiskanavien käytön lisääminen liittyi osaltaan myös rekrytointikustannuksiin. Rekrytointimenojen karsimiseksi vähennettiin lehti-ilmoittelua ja turvauduttiin entistä enemmän informaaleihin rekrytointikanaviin.

Tutkimani generalistit työllistyivät määräaikaisiin työsuhteisiin ja eritoten osaaikaisiin työsuhteisiin useimmiten informaaleja työllistymiskanavia pitkin. Näihin työsuhdetyyppeihin työllistyminen informaalien kanavien kautta selittyy osin sillä, että informaalien kanavien käyttö on yleisintä sijaisia tai lisähenkilöstöä etsittäessä. Kun sen sijaan etsitään uutta työntekijää vanhan työntekijän jäädessä eläkkeelle tai siirtyessä toiseen työ- tai toimipaikkaan, käytetään keskimääräistä useammin formaaleja rekrytointikanavia. (Rantala 1999, 57–58.)

1990-luvulla valmistuneiden työllistymiskanavat monipuolistuivat myös formaalien työllistymiskanavien osalta. Lehti-ilmoitus oli heilläkin formaaleista kanavista yleisin, mutta heitä löytyi useammin myös muita formaaleja kanavia. Lehti-ilmoituksen kautta työllistyi 15 %:iin työsuhteista. Formaalien kanavien monipuolistumiseen vaikuttivat muun muassa oppilaitosten rekrytointipalvelujen perustaminen sekä lisääntynyt työvoimatoimiston kautta työllistyminen. 1990-luvulla myös internetin käyttö rekrytoinnissa/työnhaussa lisääntyi.

Erilaisten työllistymiskanavien yleisyyttä on hyvä tarkastella myös vuosituhanen vaihteessa valmistuneiden osalta. Vuosina 1999 ja 2000 valmistuneet korkeakoulutetut ovat työllistyneet suurimpaan osaan työsuhteista informaalien työllistymiskanavien kautta. Noin joka viidenteen työsuhteeseen on työllistytty työnantajan yhteydenoton kautta. Seuraavaksi yleisempiä informaaleja kanavia ovat olleet oma-aloitteinen yhteydenotto työnantajaan sekä suhdeverkostojen hyödyntäminen. 1990-lukuun verrattuna internetin käyttö työnhaussa/rekrytoinnissa on lisääntynyt. Vaikka informaalit työllistymiskanavat ovat keskeisiä, niin silti lehti-ilmoitus on pitänyt pintansa tärkeänä työllistymiskanavana. Lehti-ilmoituksen kautta on työllistytty noin joka neljänteen tai joka viidenteen työsuhteeseen. (Manninen & Luukannel 2006, 11–12; Korhonen & Sainio 2006, 64, 81, 249; Puhakka & Tuominen 2006, 73; Siitonen 2007, 38.) Vuonna 1995 valmistuneiden generalistien työllistymiskanaviin verrattuna, lehti-ilmoituksen osuus on kasvanut 2000-luvun alussa.

2. Sosiaalinen pääoma on valttia piilotyömarkkinoille työllistymisessä

Joissakin tutkimuksissa kontaktit ja sosiaaliset verkostot sekä niiden mahdollistamat resurssit on käsitteellistetty sosiaaliseksi pääomaksi (ks. Jokisaari 2005, 212; Lin 2001, 24). Sosiaalinen pääoma näyttelee merkittävää osaa informaalien työllistymiskanavien kautta työllistymisessä, sillä henkilökohtaisiin kontakteihin ja verkostoihin perustuva työllistyminen johtuu siitä, että on sosiaalista pääomaa.

Tarkastelin humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalisteilta sitä, miten usein he ovat työllistyneet henkilökohtaisten kontaktien kautta tai yleensä sellaisten työllistymiskanavien kautta, joihin liittyy jollakin tavalla tunnettuus. Vuonna 1985 valmistuneilla tunnettuus vaikutti ensimmäisen kahdeksan vuoden aikana hieman enemmän kuin joka neljänteen työsuhteeseen työllistymiseen. Myöhemmässä vaiheessa uraa tunnettuus vaikutti melkein joka toiseen työsuhteeseen työllistymiseen. Vuonna 1995 valmistuneilla kahdeksanvuotisen uran aikana tunnettuus vaikutti joka toiseen työsuhteeseen työllistymiseen.

Sosiaalisen pääoman merkitys työllistymisessä on riippuvainen siitä, millaisia kontaktit ovat. Tarkastelin generalistien henkilökohtaisten kontaktien luonnetta jakamalla ne työ- ja opiskeluhistorian kautta saatuihin kontakteihin sekä sukulaisuus- ja ystävyysuhteisiin perustuviin kontakteihin. Työllistymisen kannalta tärkeämpiä kontakteja olivat työ- ja opiskeluhistorian kautta saadut kontaktit. Tämä johtuu siitä, että vaikka sukulaisilla ja ystävillä olisi motivaatiota auttaa työhaussa, ei heillä välttämättä ole sellaisia kontakteja, jotka olisivat esimerkiksi sopivalta ammattialalta. Lisäksi työllistymisen kannalta olisi hyvä, että kontaktihenkilöt olisivat sellaisessa asemassa, että heillä olisi valta palkata uusia työntekijöitä.

Sosiaalinen pääoma on tärkeää urapolun eri vaiheissa, mutta uran edetessä sosiaalisen pääoman merkitys kasvaa. Tämä johtuu muun muassa siitä, että uran edetessä saadaan ammatillisia kontakteja, jotka voivat edistää työllistymistä. Ammatillisia kontakteja syntyy esimerkiksi oman organisaation työntekijöihin, yhteistyökumppaneihin ja asiakkaisiin. Omassa työorganisaatiossa saatetaan työllistyä uusiin tehtäviin sisäisten työmarkkinoiden kautta tai kontaktien kautta saatetaan siirtyä uuden työnantajan palvelukseen.

Valmistumisvuosi ja työsuhteen luonne näyttävät kuitenkin olevan selvemmin yhteydessä työllistymiskanavaan kuin työuran vaihe. Sosiaalisen pääoman merkitys on kasvanut 1990-luvulla verrattuna 1980-lukuun. Tämä saattaa jälleen kytkeytyä määräaikaisten työsuhteiden lisääntymiseen. Määräaikaisia työsuhteita esimerkiksi jatketaan tai työpaikalla käynnistetään joku uusi projekti, johon palkataan jo ennestään tuttu työntekijä. Tai sitten uusia työntekijöitä halutaan saada edullisesti ja päätetään etsiä työntekijöitä ensin kontaktiverkostosta ja

vasta sitten, jos tällä tavoin ei uusia työntekijöitä löydetä, laajennetaan hakua formaaleihin kanaviin. Ehkä laman vaikutuksesta myös työnhakijat etsivät töitä aiempaa innokkaammin piilotyömarkkinoilta ja käyttivät tietoisesti sosiaalista pääomaansa työnhaussa. Lisäksi voi miettiä sitä, että oliko 1990-luvulla sosiaalisesti suotavampaa työllistyä kontaktien kautta kuin aiemmin? Suhtauduttiinko 1980-luvulla suhteiden kautta työllistyneisiin eri tavalla? Sosiaalisen pääoman tärkeys työllistymiselle on todettu selkeästi myös 2000-luvun vaihteessa valmistuneilla korkeakoulutetuilla. (Manninen & Luukannel 2006, 11–12; Korhonen & Sainio 2006, 64, 81, 249; Puhakka & Tuominen 2006, 73; Siitonen 2007, 38.)

Sosiaalinen pääoma voi liittyä myös formaaleihin työllistymiskanaviin. Työpaikat voidaan julistaa avoimesti haettaviksi, vaikka niihin olisi jo tiedossa sopiva henkilö niitä hoitamaan. Tällaisessa tapauksessa työpaikat voidaan julistaa avoimesti haettaviksi siksi, että niihin lain mukaan kuuluu avoin hakumenettely. Vaikka työpaikkoja ei olisi pakko julistaa avoimesti haettaviksi, voidaan ajatella, että avoimen haun kautta voidaan selvittää millaista työvoimaa on tarjolla. Lisäksi esimerkiksi lehti-ilmoituksella voidaan katsoa olevan työnhakijan haun lisäksi myös mainosarvoa.

9.4 Pohdintoja tulevasta

Vaikka tutkimusaineistoni kuvaa akateemisten generalistien urapolkuja vain 2000-luvun alkuun, on silti hyvä hieman pohtia myös tulevaa. Miten työmarkkinat tulevat muuttumaan ja miten generalistit mahdollisesti tulevaisuudessa työllistyvät? Työmarkkinoiden kannalta olennainen tekijä on väestökehitys. Viime aikoina on keskusteltu paljon suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisestä. Viimeiset vuosikymmenet Suomen työikäisen (15–64-vuotiaan) väestön määrä on ollut suhteellisen suuri. Työvoiman tarjonta on ollut jatkuvasti kysyntää suurempaa aina vuoteen 2002 asti. Vuonna 2003 tässä tilanteessa tapahtui käänne. Tuolloin työikäisen tulevan ikäluokan koko oli pienempi kuin työvoimasta poistuvan ikäluokan. Tästä alkoi niin sanottu demografinen työvoimapula. Suurimmillaan työvoimaan tulevan ja sieltä poistuvan ikäluokan ero on vuonna 2010. Tällöin suuret ikäluokat tulevat vanhuuseläkeikään. (Nieminen 2005; Myrskylä 2005a; ks. myös Myrskylä 2005b.)

Suomessa työikäisen väestön pieneneminen on nopeampaa kuin teollisuusmaissa keskimäärin. Työikäisen väestön pieneneminen aiheuttaa huoltosuhteen heikkenemistä sekä työvoimapulaa. Työvoimapulan on ennakoitu kärjistyvän ensinnäkin hyvin koulutettujen ammattiteissa ja toimialoilla (ICT) sekä toisaalta hen-

kilökohtaisia palveluja tuottavilla aloilla. (Koski, Rouvinen & Ylä-Anttila 2001, 81.) Työvoiman nopeaan vähenemiseen vaikuttavat muun muassa suurten ikäluokkien eläköityminen, alhainen eläkkeelle siirtymisikä, syntyvyyden pieneminen sekä alhainen työvoimareservi (Parkkinen 2000; Parkkinen 2002, 15; Nieminen 2005; Myrskylä 2005a; Myrskylä 2005b).

Työministeriön teettämän selvityksen mukaan vuoden 2006 aikana uutta työvoimaa haki 57 % toimipaikoista. Määrä hieman vähentyi vuodesta 2005. Useimmin työvoimaa haettiin julkisten palvelujen toimialalle, jossa 70 % toimipaikoista haki uutta työvoimaa. Vuonna 2006 toimipaikoista 33 % kärsi rekrytointiongelmista ja työvoimapulaa koki 13 % toimipaikoista. Rekrytointiongelmat yleistyivät erityisesti Etelä- ja Länsi-Suomessa. Työvoiman saatavuus oli vaikeinta pääkaupunkiseudulla. Turussa rekrytointiongelmiä oli 12 %:lla työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Työvoiman saatavuusongelmia oli erityisesti teollisuudessa. Vaikeinta tilanne oli rakentamisen alalla, mutta vaikeimmin täytettävä työpaikka oli sairaanhoitajan paikka. Yksityisellä sektorilla ja kunnilla oli eniten rekrytointiongelmiä ja työvoimapulaa. Valtiolla rekrytointiongelmiä oli edelleen melko vähän. Yleisin yksittäinen syy rekrytointiongelmiin oli työvoiman vähyys eli työvoimapula. Se oli syynä 29 %:ssa kaikista rekrytointiongelmista. Osaamiseen liittyvät syyt, kuten puutteellinen koulutus, kokemus tai erityisosaamisen puute, olivat myös yleisiä rekrytointiongelmien syitä. (Hämäläinen 2007, 3–4, 13–18, 26.)

Väestön ikääntymisen ennakoidaan tuovan tullessaan nuorten työmarkkinat. Koska nuoria työnhakijoita on vähän, kysyntä tulee olemaan kova. Parhaat työntantajat saavat parhaat tekijät ja heistä tullaan pitämään kiinni. (Ilmarinen 2000, 175–176.) Selvitysten mukaan nuorten työttömyys on vähentynyt 1990-luvun lamavuosien jälkeen muita ikäluokkia nopeammin. Ajanjaksolla 2003–2006 nuorten työttömien työnhakijoiden määrä on vähentynyt 26 prosenttia. Vuonna 2007 nuorisotyöttömyyden väheneminen on edelleen nopeutunut. (TM/Tiedote 12.7. 2007.)

Nuorten työmarkkinoilla valinnan mahdollisuudet lisääntyvät ja riskit työpaikan vaihdossa vähenevät (Ilmarinen 2000, 175–176). Työpaikkojen vaihdokset voidaan tässä tapauksessa nähdä yksilön omista motiiveista lähtevinä ja uraa edistävinä, toisin kuin epävarmuuskeskustelussa, jossa työpaikkojen vaihdosten nähdään johtuvan ennemminkin ulkoisista tekijöistä. Mikäli tarkastellaan työnantajasektoreita, on yksityinen sektori jo nyt lähtenyt kilpailemaan nuorista työntekijöistä. Yksityisellä sektorilla alle 30-vuotiaiden ikäluokat ovat jo suurempia kuin 50-vuotta täyttäneiden ikäluokat. Valtiolla ja erityisesti kuntasektorilla työvoima on huomattavasti yksityistä sektoria iäkkäämpää. Se, että nuoret valitsevat eri toimialat kuin mistä työvoimasta poistuvat lähtevät, kuvastaa osaltaan rakennemuutosta. Nuoret hakeutuvat niin sanotuille kasvualoille ja supistuvilla toimi-

aloilla henkilöstön vähentäminen tapahtuu ”luonnollisen poistuman” kautta. (Myrskylä 2005b.)

Väestökehityksen näkökulmasta katsottuna voisi ajatella, että akateemisesti koulutettujen generalistien kysyntä tulisi kasvamaan. Mikäli kysyntä kasvaa, se saattaa lisätä opintojen aikaista työskentelyä. Tältä osin nousee varmaan huoli siitä, viekö työelämä opiskelijat mennessään vai suorittavatko he tutkintonsa loppuun. Tutkinnon loppuun suorittamisen osalta voi pohtia sitä mahdollisuutta, että siirrytään työelämään siinä vaiheessa, kun on suoritettu alempi korkeakoulututkinto. Vuoden 2005 yliopistojen tutkinno uudistuksessa päädyttiin kaksipor-taiseen tutkintojärjestelmään. Yliopistojen tutkintorakenteen kehittämistyöryh-mä totesi alemmista tutkinnoista, että niiden tulee antaa pohja ylempään korkea-koulututkintoon ja antaa valmiuksia myös työmarkkinoille siirtymiseen. Alem-man tutkinnon vahvistamisen nähdään tuovan yliopistoihin monimuotoisemmat sisääntulo- ja ulosmenoväylät ja vastaavan paremmin opiskelijoiden yksilöllisiin tarpeisiin ja työelämän monimuotoisiin vaatimuksiin. (OPM 2002, 23.) Kaksi-portaisessa tutkintojärjestelmässä työelämään voisi lähteä siinä vaiheessa, kun alempi tutkinto on tehty, eivätkä tällöin opinnot jäisi täysin kesken. Työelämästä voitaisiin sitten taas palata takaisin yliopiston penkille maisteriopintoihin. Opinto-oikeuden rajaamisen vuoksi työelämässä ei kuitenkaan saisi viipyä kovin kauan. Tämä malli, että työelämään siirrytään alemman tutkinnon suorittamisen jälkeen ja sieltä palataan takaisin yliopisto-opintoihin suorittamaan ylempää tutkintoa, noudattaa jossain määrin siirtymien työmarkkinoiden ideaa. Toisaalta yhdistetty-nä opinto-oikeuden rajaamiseen, malli tuntuu jossain määrin jäykältä.

Yleensä kun on puhuttu korkeakoulutuksen ja työelämän yhteensovittamisesta on keskusteltu opiskelijoiden työelämään siirtymisen helpottamisesta. Tähän on pyritty muun muassa koulutukseen liittyvillä harjoittelujaksoilla, työelämä-lähtöisten kurssien järjestämisellä sekä mentoritoiminnalla. Mentoritoiminnassa valmistumisvaiheessa oleville opiskelijoille pyritään löytämään henkilökohtaisiksi opettajiksi työelämässä olevia tiedekunnan entisiä opiskelijoita. Näiden men-toreiden tehtävänä on jakaa opiskelijoille tietojaan ja taitojaan sekä auttaa ver-kostojen luomisessa. Turun yliopistossa mentoritoiminta on aloitettu humanisti-ssa ja yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa vuonna 2003. Mentoritoiminta aloitettiin näistä tiedekunnista siksi, että tiedekunnista valmistuu generalisteja, joilla on laajat sijoittumismahdollisuudet, mutta vaikeuksia sijoittua koulutus-taan vastaaviin töihin. (TY/Mentorointi 2008; TS 30.10.2003.) Ehkä lähitulevai-suudessa työvoiman kysynnän kasvu lisää yliopistojen ja työnantajien vuorovai-kusta. Työnantajat voivat esimerkiksi työharjoittelun ja mentoritoiminnan kaut-ta saada potentiaalisia työnhakijoita omille sisäisille työmarkkinoilleen.

Työvoiman kysynnän kasvu saattaa hillitä generalistien uralle tyypillistä uran alkuvaiheen työllistymiskitkaa, työttömyyttä ja alityöllistymistä. Kysynnän määrällinen kasvu ei kuitenkaan kerro koko totuutta kysynnästä. Kysynnän ja koulutetun työvoiman onnistuneeseen kohtaantoon liittyy myös se, miten hyvin on onnituttu ennakoimaan eri aloille kohdistuva kysyntä. Generalistialoja ajatellen alojen yleisyys on siinä mielessä vahvuus, että generalistialoilta voidaan sijoittua moniin eri tehtäviin. Ammattiin valmistavilla aloilla sopivat sijoittumismahdollisuudet ovat rajatummalla.¹⁷⁷

Kysynnän kasvun näkökulmasta voi miettiä sitä, että jos osaavasta työvoimasta on pula, voivat parhaat osaajat valita mieleisiään töitä ja liikkua vaikka paljonkin työsuhteista toisiin.¹⁷⁸ Tällöin liikkuvuuden motiivina toimii yksilön oman halu löytää itselleen parempia töitä. Jos kysyntä on suurta, ei liikkuvuuteen liity riskejä samalla tavalla kun heikomman kysynnän aikaan. Mikäli yksilöt liikkuvat omasta halustaan enemmän, niin se mahdollisesti yksilöllistää urapolkuja entisestään. Tästä näkökulmasta ajatellen polkuterminologia sopii hyvin kuvaamaan tulevaisuudenkin uria.

Entä missä määrin työsuhteet tulevat olemaan pysyviä työsuhteita ja missä määrin määräaikaista työsuhteita? Vuonna 2006 henkilöstön lisääminen rekrytoinnin syny yleistyi ja sijaisten rekrytointi väheni. Julkisten palvelujen kohdalla tärkein rekrytoinnin syy oli kuitenkin sijaisten hankkiminen. Henkilöstön lisäämisen myötä vakituisiin työsuhteisiin työllistäminen lisääntyi. Vakituisten osuus rekrytoituista oli yli 50 %. (Hämäläinen 2007, 6.) Vakituisiin työsuhteisiin työllistäminen näyttää siis lisääntyvän.

Voi myös miettiä sitä, mitä tämä kaikki tulee tekemään normaalityösuhtemallille. Tuleeko se entisestään heikkenemään? Toimisiko joku muu työmarkkinamalli paremmin, esimerkiksi siirtymien työmarkkinoiden malli? Siirtymien työmarkkinoiden malli ainakin näyttäisi toimivan hyvin yhteen urapolkujen moninaistumisen sekä elinikäisen oppimisen kanssa. Elinikäinen oppiminen on puolestaan tärkeää osaamisen päivittämisen vuoksi. Työtehtävät muuttuvat ja kysyntä saattaa kohdistua sellaiseen osaamiseen, jota ei ole saatavilla riittävästi ilman lisä- tai uudelleen koulutusta.

Työvoiman kysynnän kasvaessa sosiaalinen pääoma tulee varmasti olemaan tärkeää ja ehkä varsinkin rekrytoinnin näkökulmasta. Verkostoja on hyödynnet-

¹⁷⁷ Vuonna 2006 vaikeimmin työvoimaa löytyi seuraaviin ammatteihin: sairaanhoitaja, perushoitaja/lähihoitaja, lastentarhanopettaja, lääkäri, konesuunnittelija, lastenhoitaja, koneasentaja, auto- ja konekuljettaja, rakennusinsinööri, putki- ja lvi-asentaja sekä myyntiedustaja (Hämäläinen 2007, 30).

¹⁷⁸ Vuonna 2006 avoin työpaikka täytettiin yleisimmin toisesta työpaikasta tulleella henkilöllä. Toisesta työpaikasta siirtyneiden osuus nousi edelliseen vuoteen verrattuna. Toiseksi yleisemmin rekrytoitiin työttömiä. Opiskelijoiden ja koululaisten rekrytointi väheni. (Hämäläinen 2007, 6.)

tävä, jotta saadaan osaavaa työvoimaan. Mikäli 1990-luvulla verkostojen kautta työllistyminen liittyi osaltaan siihen, että niitä oli käytettävä työllistykseen tai niitä käytettiin rekrytointikustannusten pienentämiseen, niin ehkä tulevaisuudessa motiivit sosiaalisen pääoman hyödyntämiseen muuttuvat. Esimerkiksi Tanskan työvoimapolun koittaessa siirtolaisia on alettu aktiivisesti rekrytoida niin sanotun puskaradion kautta (HS 27.8.2006). Toimipaikkojen rekrytoinnin näkökulmasta tärkeimpiä rekrytointikanavia tärkeysjärjestyksessä vuonna 2006 ovat olleet suora kontakti entisiin työntekijöihin, avoimesta paikasta ilmoittaminen omien työntekijöiden välityksellä, työvoimatoimisto, internet, lehti-ilmoitus ja oppilaitosten työnvälityspalvelut. Sekä entisten että nykyisten työntekijöiden kautta työvoimaa oli hankkinut noin 60 % työvoimaa hakeneista työnantajista. Lisäystä edellisiin vuosiin verrattuna on tapahtunut omien työntekijöiden käytössä, työvoimatoimiston käytössä sekä omien kotisivujen käytössä. Lehti-ilmoituksen kautta uutta työvoimaa haki 24 % toimipaikoista. (Hämäläinen 2007, 7–8.)

Akateemisesti koulutettujen työmarkkinoille kiinnittymistä on jo pidempään tutkittu akateemisten ura- ja rekrytointipalvelujen toimesta. Useimmiten kyselytutkimukset on tehty noin vuosi valmistumisen jälkeen. Uudempana uraseurantamallina on Aarresaari-verkoston suunnittelema tutkimusmalli, jonka tavoitteena on seurata korkeakoulututkinnon suorittaneiden työllistymisen laatua ja tarkoituksenmukaisuutta viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. Näitä viiden vuoden uraseurantoja on nyt tehty ainakin viisi (Puhakka & Tuominen 2006; Korhonen & Sainio 2006; Manninen & Luukannel 2006; Siitonen 2007; Erlund, Kraufvelin & Kuusakoski 2008). Tavoitteena on, että kaikki korkeakoulut voivat hyödyntää tätä uraseurantamallia (ks. Siitonen 2007, 1). Mikäli näitä uraseurantoja tehdään systemaattisesti, antaa se hyvää perustietoa akateemisesti koulutettujen työllistymisestä.

Näiden uraseurantojen lisäksi voisi tehdä myös laadullista tutkimusta tarkastelemalla yksilöiden urapolkujen rakentumista yksilötason näkökulmasta. Tällöin voidaan esimerkiksi selvittää yksilöiden motiiveja ja valintoja sekä sitä, miten ne ovat vaikuttaneet urapolun muotoutumiseen. Yksilötasolla voitaisiin myös tarkastella erilaisia urapolkuja kulkeneiden omia kokemuksia urapoluistaan. Voitaisiin esimerkiksi selvittää, miten epävakaa uralla olevat kokevat määräaikaisten työsuhteet, työttömyysjaksot tai koulutusta vastaamattomat tehtävät ja miten ne ovat vaikuttaneet heidän näkemykseensä omasta itsestään työmarkkinoilla, heidän minäkuvaansa työntekijöinä tai heidän tulevaisuudensuunnitelmiinsa.

Lisäksi uusilla tutkimuksilla voitaisiin myös jatkaa ammattiin valmistavien ja generalistialojen erojen tarkastelua niin, että tutkimuksen aineistossa olisi mukana sekä ammattiin valmistavia että generalistialoja. Edellä mainitsemisani ura-

seurannoissa on alojen eroihin kiinnitetty jonkun verran huomiota, mutta niitä voisi olla hyvä tarkastella enemmänkin.

Jatkossa voitaisiin tarkastella myös alemman korkeakoulututkinnon työmarkkinarelevanssia. Tutkinnonuudistuksen yhteydessä alempia korkeakoulututkintoja on pyritty kehittämään niin, että ne antavat opiskelijalle valmiuksia työelämään siirtymiseen ja vastaavat työelämän tarpeisiin (OPM 2002, 23). Olisi hyvä selvittää, kuinka paljon työmarkkinoille siirrytään alemman tutkinnon suorittamisen jälkeen ja millainen urapolku alemman tutkinnon suorittaneille muodostuu. Voitaisiin myös selvittää, miten työnantajat suhtautuvat alemman korkeakoulututkinnon suorittaneisiin ja millaisia työelämävalmiuksia alemman tutkinnon suorittaneet kokevat omaavansa. Sekä vastaako alempi korkeakoulututkinto ministeriön tavoitteiden mukaisesti työelämän tarpeisiin.

Tulevissa sijoittumista ja urapolkua koskevissa tutkimuksissa tulee ottaa huomioon yhteiskunnassa tapahtuva ajallinen muutos, sillä sosiaalinen aika vaikuttaa urapolkujen muotoutumiseen. Tämän tutkimuksen selkeä tulos on, että yhteiskunnallinen konteksti oli yhteydessä eri vuosina valmistuneiden urapolkuihin. Sosiaalinen aika luo ehtoja yksilöiden valinnanmahdollisuuksiin ja siksi yhteiskunnallinen konteksti tulee tutkimuksissa huomioida.

Lähteet

- Aaltonen, T.-P. 1996. Turun yliopistosta vuosina 1994 ja 1995 valmistuneiden sijoittuminen. Perustiedot työllistymisestä. Turun yliopisto. Hallintoviraston julkaisusarja 2/1996. Opskelija- ja henkilöstöasiat.
- Aho, S. & Koponen, H. 2001. Nuorten opiskelu- ja työurat 1990-luvulla. Nuorisoasiain neuvottelukunta. Tutkimuksia 20.
- Ahola, S. 1995. Eliitin yliopistosta massojen korkeakoulutukseen. Korkeakoulutuksen muuttuva asema yhteiskunnallisen valikoinnin järjestelmänä. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskus 30.
- Ahola, S. 2004. Korkeakoulutus ja työelämä – lähtökohtia ilmiöön ja sen tutkimiseen. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Juva: PS-kustannus, 15–36.
- Ahola, S. & Silvennoinen, H. 1999. Towards new understanding of school-to-work transitions. Teoksessa O. Kivinen, H. Silvennoinen & P. Puustelli (toim.) Work-based learning. Prospects and challenges. Turku: OPM, 36–57.
- Ahonen, S. 2006. Education. Teoksessa P. Tommila. & A. Korppi-Tommola. (toim.) 2006. Research in Finland – A. History. Helsinki: University Press, 231–235.
- AKAVA. 1999. AKAVAn työmarkkinatutkimus 1999.
- AKAVA 26.3.2004. Työttömyys käy kalliiksi kaikille. AKAVA:n tiedotteet ja uutiset. [www-lähde]. www.akava.fi (Luettu 14.5.2008).
- AKAVA 8.9.2004. Koulutusta vastaamaton työ yleistymässä. AKAVA:n tiedotteet ja uutiset. [www-lähde]. www.akava.fi (Luettu 14.5.2008).
- AKAVA 5.3.2008. Korkea koulutus on entistä riskipitoisempi investointi. AKAVA:n tiedotteet ja uutiset. [www-lähde]. www.akava.fi (Luettu 14.5.2008).
- Alasuutari, P. 2006. Suunnitteluloudesta kilpailutalouteen: miten muutos oli ideologisesti mahdollinen? Teoksessa R. Heiskala & E. Luhtakallio (toim.) Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Tampere: Gaudeamus. 43–64.
- Alpin, C., Shackleton J. R. & Walsh, S. 1998. Over- and undereducation in the UK graduate labour market. *Studies in Higher Education* 23 (1), 17–34.
- Antikainen, A. & Komonen, K. 2003. Elämäkerta ja elämänkulku kasvatuksen ja aikuiskasvatuksen sosiologiassa. Teoksessa P. Sallila (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalitussseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 84–121.
- Antikainen, A., Rinne, R. & Koski, L. 2006. Kasvatussosiologia. Helsinki: WSOY.
- Aro, M. 2003. Pitääkö koulutus lupauksensa? *Sosiologia* 40 (4), 313–328.
- Asplund, R. & Maliranta, M. 2006. Koulutuksen taloudelliset vaikutukset. Sitran raportteja 60.

- Asplund, R. & Maliranta, M. 2007. Tuottavuutta inhimillisestä pääomasta ja teknologias-
ta. Teoksessa J. Jalava, J. Eloranta & J. Ojala (toim.) Muutoksen merkit. Kvantitatiivisia perspektiivejä Suomen taloushistoriaan. Tilastokeskus. Tutkimuksia 245.
- Bachmann, R. 2005 Labour market dynamics in Germany: Hirings, Separations, and job-to-job transitions over the business cycle. SFB 649 Discussion Paper 2005-045. [www-lähde]. <http://edoc.hu-berlin.de/series/sfb-649-papers/2005-45/PDF/45.pdf> (Luettu 8.10.2008).
- Baruch, Y. 2004. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives. *Career Development International* 9 (1), 58–73.
- Beck, U. 2000. Living your own life in runaway world: Individualisation, globalisation and politics. Teoksessa W. Hutton & A. Giddens. *Global capitalism*. New York: The New Press, 164–174.
- Bian, Y. & Ang, S. 1997. Guanxi networks and job mobility in China and Singapore. *Social Forces* 75 (3), 981–1006.
- Blom, R. 1989. Kohti informaatioyhteiskuntaa? Teoksessa P. Suhonen (toim.) *Suomi muutosten yhteiskunta*. Juva: WSOY. 82–99.
- Blom, R. 1999a. Tietoyhteiskunnan lupaus. Teoksessa R. Blom. (toim.) *Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta*. Helsinki: Gaudeamus. 77–102.
- Blom, R. 1999b. Mikä muuttui ja oliko sen pakko? Teoksessa R. Blom (toim.) *Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta*. Hanki ja jää. Helsinki: Gaudeamus, 212–235.
- Blomberg, H., Hannikainen, M. & Kettunen, P. 2002. Lamafatalismin historiallinen ja vertaileva kritiikki. Teoksessa H. Blomberg, M. Hannikainen & P. Kettunen (toim.) *Lamahirja. Näkökulmia 1990-luvun talouskriisiin ja sen historiallisiin konteksteihin*. Turku: Kirja-Aurora. 7–13.
- Bolles, R. N. 1995. *The 1995 what color is your parachute? A Practical manual for job-hunters & career-changers*. 25. uusittu painos. California: Ten Speed.
- Bourdieu, P. 1995. The Forms of capital. Teoksessa: J. G. Richardson. (toim.) *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Westport, Connecticut: Greenwood press, 241–258.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. 1995. *Refleksiiviseen sosiologiaan*. Tutkimus, käytäntö ja yhteiskunta. Joensuu: University Press.
- Bridges, W. P. & Villemez, W. J. 1986. Informal hiring and income in the labour market. *American Sociological Review* 51, 574–582.
- Burris, V. 2005. Overeducation. Then and now. *Work and Occupations* 32 (3), 319–321.
- Burt, R. S. 2004. Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology* 110 (2), 349–399.
- Böckerman, P. 2000. Suomen työttömyys – alueellinen näkökulma. *Palkansaajien tutkimuslaitos työpapereita* 164.

- Böckerman, P. 2001. Työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuus Suomessa: alueellinen näkökulma. *Palkansaajien tutkimuslaitos. Tutkimuksia* 81.
- Böckerman, P. & Piekkola, H. 2000. Työntekijöiden koulutus ja kokemus rakennemuutoksen muovaajana toimipaikkatasolla. *Kansantalouden aikakauskirja* 96 (2), 256–267.
- Böckerman, P. & Kiander, J. 2006. Talouspolitiikka. Teoksessa J. Saari (toim.) *Suomen malli – Murroksesta menestykseen?* Helsinki: Yliopistopaino.
- Carnoy, M. & Castells, M. 1996. Sustainable flexibility: prospective study on work, family, and society in the information age. Center for Western European Studies. University of California, Bergley. Working paper series 11.
- Castells, M. 1997. *The information age: economy, society and culture. Volume 1. The rise of the network society.* Cambridge, Massachusetts: Blackwell.
- Castells, M. 2000. Information technology and global capitalism. Teoksessa W. Hutton & A. Giddens. (toim.) *Global capitalism.* New York: The New Press, 52–74.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2000. *Research methods in education.* 5. painos. London: Routledge.
- Coleman, J. S. 1988. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology* 94, Supplement, 95–120.
- Coleman, J. S. 1990. *Foundations of social theory.* Cambridge: Belknap Harvard.
- Collin, A. 2000. Dancing to the music of time. Teoksessa A. Collin & R. A. Young. (toim.) *The future of career.* Cambridge: University Press, 83–97.
- Collin, A. & Young, R. A. 2000. The future of career. Teoksessa A. Collin & R. A. Young. (toim.) *The future of career.* Cambridge: University Press, 276–300.
- Drentea, P. 1998. Consequences of women's formal and informal job search methods for employment in female-dominated jobs. *Gender & Society* 12 (3), 321–338.
- Erlund, M., Kraufvelin, J. & Kuusakoski, A. 2008. Fem år i arbetslivet. Placering på arbetsmarknaden – Utexaminerade från Åbo Akademi år 2000 och 2001. Åbo Akademi. Arbetsforum. [www-lähde]. <http://www.aarresaari.net/pdf/5ariarbetslivet.pdf> (Luettu 14.10.2008).
- Eskola, J. & Suoranta J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* Jyväskylä: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. 2005. Tutkimus Ammatti-identiteetin tukijana ja oppimisyhteisöjen rakentajana. *Aikuiskoulutus nousussa, miten siihen vastaa alan tutkimus? Aikuiskasvatusta* 25 (2), 150–154.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja.* Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- European Commission. 2000. *Key data on education in Europe.* Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
- Evans, K. & Heinz, W. 1993. Studying forms of transition. Methodological study of youth transition and labour market entry in England and Germany. *Comparative Education* 29 (2), 145–158.

- Fernandes, R. M., Castilla, E. J. & Moore, P. 2000. Social capital at work: Networks and employment at a phone center. *American Journal of Sociology* 105 (5), 1288–1356.
- Fevre, R. 1992. *The sociology of labour markets*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Field, J. 2003. *Social Capital*. London: Routledge.
- Forsman, M. 2005. *Development of research networks. The case of social capital*. Åbo Akademi University Press.
- Freidson, E. 1983. The theory of professions: State of the art. Teoksessa R. Dingwall & P. Lewis. *The sociology of the professions. Lawyers, doctors and others*. London: Macmillan, 19–37.
- Freidson, E. 2001. *Professionalism, the third logic: on the practice of knowledge*. Chicago: University Press.
- Fukuyama, F. 2001. Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly* 22 (1), 7–20.
- Fukuyama, F. 2002. Social capital and development: The coming agenda. *SAIS Review* 22 (1), 23–37.
- Gazier, B. & Schmid, G. 2002. The dynamics of full employment: an introductory overview. Teoksessa G. Schmid & B. Gazier (toim.) *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets. Labour markets and employment policy*. Cheltenham: Edward Elgar, 1–20.
- Giddens, A. 1993. *The Consequences of modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. 2000. *Runaway world. How globalisation is reshaping our lives*. 2. painos. London: Profile Books.
- Granovetter, M. 1974. *Getting a job. A study of contacts and careers*. 2. painos. Chicago: University Press.
- Granqvist, L. & Persson, H. 1999a. Gender differences in career opportunities in the wholesale and retail trade. Teoksessa H. Persson (toim.) *Essays on labour demand and career mobility*. Swedish Institute for Social research 40, 0–31.
- Granqvist, L. & Persson, H. 1999b. Career mobility and gender. Teoksessa H. Persson (toim.) *Essays on labour demand and career mobility*. Swedish Institute for Social research 40, 0–20.
- Guppy, N. & Davies, S. 1996. Labour market dynamics in teaching profession. *Education Quarterly Review* 3 (4), 33–43.
- Gunz, H., Evans, M. & Jalland, M. 2000. Career boundaries in a 'boundaryless' world. Teoksessa M. Peiperl, M. Arthur, R. Goffee and T. Morris (toim.) *Career frontiers. New conceptions of working lives*. New York: Oxford University Press, 24–53.
- Haapakorpi, A. 1989. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden sijoittuminen työmarkkinoille. Opetusministeriö. *Korkeakoulu- ja tiedeosaston julkaisusarja* 69.
- Haapakorpi, A. 1994. *Akateemisten työurat*. Helsingin yliopisto. *Opintoasiain julkaisuja* 7/1994.

- Haapakorpi, A. 1998a. Professionaalien uraketjut. *Sociologia* 35 (3), 186–198.
- Haapakorpi, A. 1998b. Professio tulevaisuudessa – etu, loukku vai mahdollisuus. Teoksessa M-R. Järvinen, R. Rinne & E. Lehtinen (toim.) *Yliopistot ja muuttuva työelämä*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja B:60.
- Haapakorpi, A. 2000. Nörtti, pomo ja yleismiesjantunen – akateemisten urat ja toimenkuvat. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen raportteja ja selvityksiä 33.
- Haapakorpi, A. 2008. Tohtorien varhaiset urat työmarkkinoilla ja tohtorikoulutuksen merkitys työelämässä. Tampere: Aarresaari.
- Hanhijoki, I, Kantola, S., Karikorpi, M., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. 2004. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2015. Valtakunnallisia ja alueellisia laskelmia. Helsinki: Opetushallitus.
- Heinikangas, A. 2006. Turun yliopistosta vuonna 2004 valmistuneiden työllistyminen. Turun yliopisto. Rehtorinviraston julkaisusarja 3/2006.
- Heiskala, R. 2006. Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen muutos. Teoksessa R. Heiskala & E. Luhtakallio (toim.) *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Tampere: Gaudeamus. 14–42.
- Helenius, H. 1989. Tilastollisten menetelmien perustiedot. Tampere: Statcon.
- Hellsten, K. 1998. Sosiaalisen pääoman käsitteestä. Teoksessa J. Kajanoja & J. Simpura (toim.) *Sosiaalinen pääoma. Käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa*. VATT-julkaisuja 24, 29–35.
- Hesketh, A. J. 2000. Recruiting an elite? Employers' perceptions of graduate education and training. *Journal of Education and Work* 13 (3), 245–271.
- Higher education and employment. 1993. The case of humanities and social sciences. OECD Documents. Paris: OECD.
- Hjerppe, R. 2003. Globalisaation kehityssuunnat ja vaikutukset. Teoksessa R. Hjerppe (toim.) *Julkinen talous globalisoituvassa maailmantaloudessa*. VATT-julkaisuja 36, 3–22.
- Hjerppe, R. & Vartia P. 2002. Talouden kasvu ja rakennemuutos 1860–2000. Teoksessa H. A. Loikkanen, J. Pekkarinen & P. Vartia (toim.) *Kansantaloutemme – rakenteet ja muutos*. Helsinki: Taloustieto.
- Hohn, H. W. 1988. What is qualification? Lifestyle and personality as selection criteria. Teoksessa P. Windolf & S. Wood (toim.) *With H. W. Hohn & T. Manwaring, Recruitment and selection in the labour market. A comparative study of Britain and West Germany*. Aldershot: Avebury, 83–112.
- Hoikkala, T. & Roos, J. P. 2000. Onko 2000-luku elämänpolitiikan vuosituhat? Teoksessa T. Hoikkala & J. P. Roos (toim.) *2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhatvaihhteessa*. Helsinki Gaudeamus. 9–31.
- Honkanen, V. & Ahola, S. 2003. Kulttuurin koulutus ja uudet urat. Ammattikorkeakouluista kulttuurialalta valmistuneiden koulutuskokemukset, työllistyminen ja yrittäjyys. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskus 61.

- Horobin, G. 1984. Professional mystery: the maintenance of charisma in general medical practice. Teoksessa R. Dingwall & P. Lewis (toim.) *The sociology of the professions. Lawyers, doctors and others*. London: Macmillan, 84–105.
- HS 27.8.2006. Työvoimapula iski Tanskaan.
- Huffman, M. L. & Torres, L. 2002. It is not only “who you know” that matters. Gender, personal contracts, and job lead quality. *Gender & Society* 16 (6), 793–813.
- Hurskainen, T. 1998. Sosiaalieteilijät työmarkkinoilla. Joensuun yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja filosofian laitos. Yhteiskuntapolitiikan tutkimuksia 8.
- HY/Humanistinen tdk/Oppiaineet. 2003–2004. [www-lähde]. <http://www.helsinki.fi/hum/oppiaineet/> (Luettu 2.7.2007)
- Hämäläinen, H. 2007. Työvoiman rekrytointi toimipaikoissa vuonna 2006. Selvitys työvoiman hankintakanavista, rekrytointiongelmista ja toimipaikkojen tulevaisuuden näkymistä. Työministeriö. [www-lähde]. www.mol.fi (Luettu 6.2.2008).
- Hämäläinen, U. 2002. Koulutuksesta työelämään. Nuorten työllistymiseen vaikuttavat tekijät. Palkansaajien tutkimuslaitos. Tutkimuksia 83.
- Hämäläinen, U. 2003. Ylikoulutusta korkeakoulutettujen työmarkkinoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos. Tutkimuksia 87.
- Hänninen, O. 1984. Luonnontieteet. Teoksessa T. Ikonen, J. Jussila, & K. E. Nurmi. (toim.) *Korkeakouluopetuksen teoriaa ja käytäntöä*. Opetusministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 393–396.
- Häyrynen, L. & Häyrynen, Y-P. 1994. Akateeminen kenttä ja elämänrata: suomalaisen ylioppilaspolven pitkittäistutkimus 1965–1983. Teoksessa H. Perho & P. Sinisalo (toim.) *Näkökulmia elämänsä ja ammattiurien tutkimukseen*. Suomen psykologinen seura. Soveltavan psykologian monografioita 7, 12–31.
- Iisakka, L. & Alanen, A. 2006. Sosiaalinen pääoma Suomessa: kotimaista ja kansainvälistä taustaa. Teoksessa L. Iisakka (toim.) *Sosiaalinen pääoma Suomessa – Tilastokatsaus*. Tilastokeskus. Elinolot 2006, 7–14.
- Ilmarinen, J. 2000. Työkäiset ja elämänsä. Teoksessa E. Heikkinen & J. Tuomi (toim.) *Suomalainen elämänsä*. Helsinki: Tammi, 173–193.
- Imel, S. 1994. Job search skills for the current economy. ERIC Digest No. 150. [www-lähde]. http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/13/6a/4b.pdf (Luettu 29.3.2001).
- Jarvis, P. 2007. Oppivat alueet ja eurooppalainen politiikka: sosiologinen analyysi. *Aikuis- kasvatusta* 27 (2), 84–92.
- JobStar. 2001. California. [www-lähde]. <http://jobstar.org/hidden/hidden.htm> (Luettu 29.3.2001).
- Johanson, J-E. 2000. Sosiaalisen pääoman tasapaino. Verkoston tiiviysi välineellisten hyötyjen ja yhteistyön edellytysten selittäjänä julkisessa organisaatiossa. Teoksessa J. Kajanoja & J. Simpura (toim.) *Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia*. STAKES Raportteja 252.

- Jokihaara, K., Räisänen, M., Tahvola, A. & Vuorikoski, M. 2004. Se on se avain! Kasvatustieteiden tieteenalaohjelmasta valmistuneiden tarinoita opiskelusta ja työhön siirtymisestä. Tampereen yliopiston opintotoimisto. Tutkimuksia ja selvityksiä 46.
- Jokinen, K. & Saaristo, K. 2006. Suomalainen yhteiskunta. Helsinki: WSOY.
- Jokisaari, M. 2005. Sosiaalinen pääoma ja ammatillinen liikkuvuus. Teoksessa P. Jokivuori (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä: Minerva kustannus, 212–226.
- Jokisaari, M. & Nurmi J.-E. 2005. Company matters: Goal-related social capital in the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior* 67, 413–428.
- Jolkkonen, A. & Koistinen, P. 2001. Pätkätyö – askel vai este pysyvään työllisyyteen? *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 97 (4), 556–572.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P. & Kurvinen, A. 1991. Naisen paikka. Rakennemuutos, paikalliset työmarkkinat ja naiset. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Julkunen, R. 2001. Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Vastapaino: Tampere.
- Jussila, J. 1984. Kasvatustieteelliset opinnot. Teoksessa T. Ikonen, J. Jussila, & K. E. Nurmi (toim.) Korkeakouluopetuksen teoriaa ja käytäntöä. Opetusministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 368–374.
- Kaivo-oja, J. & Kuusi, O. 1999. Arvioita ja analyysejä tietoyhteiskunnan työmarkkinoiden kehityspiirteistä Suomessa. Työelämän kehitystrendit ja osaamisklusteriajattelun kehittäminen ennakoitotoiminnassa. ESR-julkaisut 42. Helsinki: Edita.
- Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaiset työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Jyväskylä: Gummerus.
- Kasvio, A. 2006. Tietoyhteiskuntapolitiikka. Teoksessa J. Saari (toim.) Suomen malli – Murroksesta menestykseen? Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 61. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kettunen, P. 1984. Kauppateet – käytännön ja teorian välistä sillanrakennusta. Teoksessa T. Ikonen, J. Jussila, & K. E. Nurmi. (toim.) Korkeakouluopetuksen teoriaa ja käytäntöä. Opetusministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 375–382.
- Kiander, J. 2002. 1930-luvun pulakausi ja 1990-luvun talouskriisi. Talouspolitiikan ja taloudellisen ajattelun vertailua. Teoksessa H. Blomberg, M. Hannikainen & P. Kettunen (toim.) Lamakirja. Näkökulmia 1990-luvun talouskriisiin ja sen historiallisiin konteksteihin. Turku: Kirja-Aurora. 47–69.
- Kiander, J. 2003. Globalisaatio, yritykset ja julkinen talous. Teoksessa R. Hjerpe (toim.) Julkinen talous globalisoituvassa maailmantaloudessa. VATT-julkaisu 36, 38–56.
- Kilpimaa, A. 1998. Ikuinen dilemma? Työelämän tutkimus 8 (2), 7–9.

- Kimeldorf, M. 1995. Job hunting online. *The international journal of career management* 7 (5), iii–viii.
- Kirnan, J. P., Farley, J. A. & Geisinger, K. F. 1989. The relationship between recruiting source, applicant quality, and hire performance: an analysis by sex, ethnicity, and age. *Personnel Psychology* 42, 293–308.
- Kivekäs, M. 1997. Nuori on oman elämänsä ohjaajana, keinona jatkuva kouluttautuminen. Teoksessa L. Viinamäki (toim.) *Opiskellakko vai ei? Näkökulmia opiskelusta 1990-luvulla*. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 23, 41–61.
- Kivekäs, M. 1999. Siirtymä ammatillisesta koulutuksesta työelämään 1990-luvulla. Teoksessa R. Linnakangas (toim.) *Koulutus ja elämäntilanne. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen*. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 28. 227–261.
- Kivilahti, T. 1995. Valtiotieteilijät työelämässä. Selvitys vuosina 87–88 ja 90–91 Helsingin yliopiston valtiotieteellisestä tiedekunnasta valmistuneiden valtiotieteen maistereiden työllisyydestä ja tyytyväisyydestä tutkintoonsa. Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan opintotoimisto.
- Kivinen, O. 2006. Koulutuspolitiikka. Teoksessa J. Saari (toim.) *Suomen malli – Murroksesta menestykseen? Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia* 61. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kivinen, O. & Ahola, S. 1999. Higher education as human risk capital. *Higher education* 38, 191–208.
- Kivinen, O., Hedman, J. & Mäkelä, K. 2003. Tavoitteena täystyöllisyys – suomalainen työvoima riittää Suomen tarpeisiin. *Yhteiskuntapolitiikka* 68 (4): 369–378.
- Kivinen, O., Nurmi, J. & Kanervo, O. 2002. Maisteriopista työuralle. Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisuja 94.
- Kivinen, O., Nurmi, J. & Salminiitty, R. 2000. Higher education and graduate employment in Finland. *European Journal of Education* 35 (2), 165–177.
- Kivinen, O. & Rinne, R. 1996. The problem of diversification in higher education: countertendencies between divergence and convergence in the Finnish higher education system since the 1950s. Teoksessa V. L. Meek, L. Goedegebruure, O. Kivinen & R. Rinne (toim.) *The mockers and mocked: Comparative perspectives on differentiation, convergence and diversity in higher education*. Guilford: IAU & Pergamon, 95–116.
- Kivinen, O., Rinne, R. & Ketonen, K. 1993. *Yliopiston huomen. Korkeakoulupolitiikan historiallinen suunta Suomessa*. Helsinki: Hanki & jää.
- Koistinen, P. 1999. *Työpolitiikan perusteet*. Juva: WSOY.
- Kopomaa, T. 2000. *Kännykkäyhteiskunnan synty. Tihentyvä arki, tiivistyvä kaupunki*. Helsinki: Gaudeamus.

- Korhonen, P. 2004. Tutkinto ja työkokemus työllistymisen avaimina – Työurien käynnistyminen yhteiskuntatieteellisellä koulutusalailla. Tampereen yliopiston opintotoimisto. Tutkimuksia ja selvityksiä 45.
- Korhonen, P. & Sainio, J. 2006. Viisi vuotta työelämässä. Monialayliopistoista vuonna 2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille. Tampere: Aarresaari.
- Korpi, T. 1998. The unemployment process. Studies of search, selection, and social mobility in the labour market. Stockholm University. Department of Sociology. Edsbruk: Akademitryck.
- Korpi, T. 2001. Good friends in bad times? Social networks and job search among the unemployed in Sweden. *Acta Sociologica* 44 (2), 157–170.
- Kortteinen, M. 1987. Hallittu rakennemuutos? Helsinki: Hanki ja jää.
- Koskela, E., Loikkanen, H. A. & Tuomala, M. 2002. Julkinen sektori Suomessa. Teoksessa H. A. Loikkanen, J. Pekkarinen & P. Vartia. (toim.) *Kansantaloutemme – rakenteet ja muutos*. Helsinki: Taloustieto.
- Koski, H., Rouvinen, P. & Ylä-Anttila, P. 2001. Uuden talouden loppu? *ETLA B 184*. Sitra 245.
- Koski, H., Rouvinen, P. & Ylä-Anttila, P. 2002. Tieto & talous. Mitä ”uudesta taloudesta” jäi. Sitra 253.
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteessä. Tampere: Vastapaino.
- Kota-Tietokanta. [www-lähde]. <http://kotaplus.csc.fi:7777/online/Etusivu.do> (Luettu 22.10.2002, 8.10.2007 ja 24.9.2008)
- Koulutus 1988:1. Väestön koulutusrakenne kunnittain 31.12.1986. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 1993:7. Koulutus 1993. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 1993:10. Korkeakoulut 1993. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 1993:12. Koulusta työelämään. Tutkinnon suorittaneiden jatko-opinnot ja työhön sijoittuminen. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 1994:6. Työttömyys tutkinnon jälkeen 1989–1993. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 1996:12. Korkeakoulut 1996. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 1997:1. Väestön koulutusrakenne kunnittain 31.12.1995. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 1997:6. Työttömyys tutkinnon jälkeen 1989–1996. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 1998:1. Koulutus Suomessa. H. Haven (toim.). Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 2001:4. Oppilaitostilastot 2001. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 2004:3. Oppilaitostilastot 2004. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus 2005:3. Oppilaitostilastot 2005. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutus ja tutkimus 1988:5. Korkeakoulut 1986. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koulutusluokitus 1997. 1999. Käsikirjoja 1. Helsinki Tilastokeskus.

- Kuitunen, H. 2005. Sosiaalisten kontaktien merkitys ammattikorkeakouluopiskelijoiden työhönsijoittumisessa. Turun yliopisto. Sosiologian laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas: tulevaisuus mahdollisuutena. Juva: WSOY.
- Lampinen, O. 2003. Suomalaisen korkeakoulutuksen uudistaminen. Reformeja ja innovaatioita. Opetusministeriön julkaisuja 2003:25.
- Lampinen, O, Laukkanen, E., Poropudas, O., Ravantti, H., Rinne, R. & Volanen, M. V. 2003. Kohti asiantuntijayhteiskunnan koulutuspolitiikkaa. Omakirja. Helsinki: Tekijät.
- Lapinoja, K-P & Heikkinen, H. L. T. 2006. Autonomia ja opettajan ammatillisuus. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 144–161.
- Larsson, R. & Driver, M. J. 1993. Career disintegration in mergers and acquisitions. University of Lund. Institute of Economic Research Working Paper Series 1993/15.
- Lassnigg, L. 2005. Lifelong learning, school to work and labour market transitions. tml.net. Working Paper. [www-lähde]. http://www.siswo.uva.nl/tlm/root_files/LorenzLassnigg.pdf (Luettu 22.5.2006).
- Law, B. 2000. Learning for work: global causes, national standards, human relevance. Teoksessa A. Collin & R. A. Young. (toim.) 2000. The future of career. Cambridge: University Press, 243–258.
- Layder, D. 1993. New strategies in social research. An introduction and guide. Cambridge: Polity Press.
- Lehtimäki, L. 2004. Aineenopettajien koulutus ja opettajan pedagogiset opinnot. Helsingin yliopisto. Käyttätymistieteiden tiedekunta/VOKKE. [www-lähde]. http://www.helsinki.fi/vokke/dokumentit/aineenopettajat_luonnos.pdf (Luettu 2.7.2007).
- Lehtisalo, L. & Raivola, R. 1999. Koulutus ja koulutuspolitiikka 2000-luvulle. Juva: WSOY.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 1998. Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lilja, R. & Pehkonen, J. 2002. Työmarkkinoiden kehityspiirteet ja toiminta. Teoksessa H. A., Loikkanen, J. Pekkarinen, & P. Vartia (toim.) 2002. Kansantaloutemme – rakenteet ja muutos. Taloustieto Oy. Helsinki: Yliopistopaino. 3. uudistettu painos, 291–320.
- Lin, N., Ensel, W. M. & Vaughn, J. C. 1981. Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review* 46, 393–405.
- Lin, N. 2001. Social capital. A theory of social structure and action. New York: Cambridge University Press.
- Lindberg, M. 2004. Statussekvensien vertaaminen toisiinsa: optimal matching -analyysi yhdeksän Euroopan maan maisterien työmarkkinahistorioista. *Sosiologia* 41 (3), 195–211.

- Lindberg, M. 2008. Diverse routes from school, via higher education, to employment. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskus 70.
- Lindeboom, M., Van Ours, J. & Renes, G. 1994. Matching employers and workers: an empirical analysis on the effectiveness of search. Oxford economic papers 46, 45–67.
- Littleton, S. M., Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. 2000. The future of boundaryless careers. Teoksessa A. Collin & R. A. Young. (toim.) 2000. The future of career. Cambridge: University Press, 101–114.
- Litwin, M. S. 1995. How to measure survey reliability and validity. California: Sage Publications.
- Loudin, A. & Lear-Olimpi, M. 1998. Search and employ. Warehousing Management 5 (6), 32–35.
- Lönnqvist, B. 1984. Kansatiede. Teoksessa T. Ikonen, J. Jussila, & K. E. Nurmi. (toim.) Korkeakouluopetuksen teoriaa ja käytäntöä. Opetusministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 334–340.
- Lähteenmäki, S. 1992. ”Mikä sille nyt tuli?” eli Työura ja sen kriisivaiheet urakäyttäytymisen yksilöllisten erojen kannalta tarkasteltuna. Turun kaupparkeakoulun julkaisu D-2:1992.
- Majava, A. 2002. Vastavalmistuneet sosiologit työelämässä. Tutkimus sosiologiasta ajanjaksolla 1997-2/2000 valmistuneiden työhönsijoittumisesta. Helsingin yliopisto. Sosiologian laitos. Tuella ja taidolla -hankkeen selvityksiä 4.
- Mannermaa, M. 1999. TOOLBOX – Työelämän ennakoinnin työkalupakki. ESR-julkaisut 41. Helsinki: Edita.
- Manninen, J. 1993. Akateemiset työttömät työnhakijat. Elämäntilanne ja työvoimakoulutus. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteiden laitoksen tutkimuksia 137.
- Manninen, J. & Luukannel, S. 2002. Humanistit työelämäpoluilla. Helsingin yliopistosta valmistuvien humanistien työelämäorientaatio, osaaminen ja työllistyminen. Humanistisen tiedekunnan julkaisuja 1/2002.
- Manninan, J. & Luukannel, S. 2006. Maisterit ja kandidaatit työmarkkinoilla. Vuonna 2000 Helsingin yliopistossa alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden sijoittuminen työmarkkinoille viisi vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Helsingin yliopisto: Raportit ja selvitykset 27.
- Manwaring, T. 1988. 3 The extended internal labour market. Teoksessa P. Windolf & S. Wood. (toim.) With H. W. Hohn & T. Manwaring. Recruitment and selection in the labour market. A comparative study of Britain and West Germany. Aldershot: Avebury, 36–65.
- Maranda, M-F & Comeau, Y. 2000. Some contributions of sociology to the understanding of career. Teoksessa A. Collin & R. A. Young. (toim.) The future of career. Cambridge: University Press, 37–52.
- Markkanen, M. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyä. Helsinki: WSOY.
- Marsden, P. V. 1994. The hiring process. American Behavioral Scientist 37 (7), 979–992.

- Marsden, P. V. & Campbell, K. E. 1990. Recruitment and selection processes: the organizational side of job searches. Teoksessa R. L. Breiger (toim.) *Social mobility and social structure*. Cambridge: University Press. 59–79.
- Mencken, F. C. & Winfield, I. 1998. In search of the "right stuff:" The advantages and disadvantages of informal and formal recruiting practices in external labour markets. *The American Journal of Economics and Sociology* 57 (2), 135–153.
- Merenluoto, S. 2005. Nopeasti maisteriksi. Turun yliopisto. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:204.
- Metsämuuronen, J. 2001. Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. *Metodologia-sarja* 7. International Methelp.
- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. International Methelp. Jyväskylä: Gummerus.
- Mikkonen, I. 1997. Työvoimakoulutus osana työmarkkinapolkua. Koulutuksen vaikuttavuus yksilötasolla. Työministeriö. Työvoimapolitiittinen tutkimus 174.
- Moore, E. 2003. Pitkä opintie. Aikuisiällä suoritettu yliopistotutkinto ja koulutuksellinen elämäntilanteen muutos. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 61.
- Moore, E. 2005. Aikuisen muuttuva koulutusidentiteetti. Teoksessa A. Heikkinen (toim.) *Aikuiskasvatuksen tutkimuspolut*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 142–161.
- Myrskylä, P. 2005a. Yhteenveto. Teoksessa P. Myrskylä. (toim.) *Talalla ikä eletty... Ikääntyminen tilastoissa*. Elinolot. Helsinki: Tilastokeskus, 15–33.
- Myrskylä, P. 2005b. Työvoimamuutokset. Teoksessa P. Myrskylä. (toim.) *Talalla ikä eletty... Ikääntyminen tilastoissa*. Elinolot. Helsinki: Tilastokeskus, 51–87.
- Mäenpää, P. 2000. Digitaalisen arjen ituja. Kännykkä ja urbaani elämäntapa. Teoksessa T. Hoikkala & J. P. Roos (toim.) *2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosittain vaihteessa*. Helsinki: Gaudeamus, 132–152.
- Mäkilä, A., Vartia, P. & Ylä-Anttila, P. 1999. *Teknologia ja työ. Mikä on työn tulevaisuus?* Helsinki: Teknologian kehittämiskeskus.
- Nardi, B. A., Whittaker, S., Schwarz, H. 2000. It's not what you know, it's who you know: Work in the information age. *First Monday* 5 (5). [www-lähde]. http://firstmonday.org/issues/issue5_5/nardi/index.html. (Luettu 12.5.2006)
- Naumanen, P. 2002. Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskus 57.
- Nieminen, M. 2005. Ikärakenteen muutos. Teoksessa P. Myrskylä. (toim.) *Talalla ikä eletty... Ikääntyminen tilastoissa*. Elinolot. Helsinki: Tilastokeskus, 35–50.
- Nikula, J. 1999. Hyvää työtä kaikille vai samaa vanhaa rutiinia? Teoksessa R. Blom (toim.) *Mikä Suomessa muuttui. Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Hanki ja jää*. Helsinki: Gaudeamus. 104–121.
- Nuotio, J. 1992. Yhteiskuntatieteiden tiedekunnasta yhteiskuntaan. Joensuun yliopistosta vuosina 1989–1991 yhteiskuntatieteiden tiedekunnasta perustutkinnon suorittaneiden kokemuksia yliopistokoulutuksesta ja työelämästä sekä työhönsijoittumisesta. Joensuun yliopisto. Hallintoviraston raportteja ja selvityksiä 12.

- Nuotio, J. 1994. Hyvinvointivaltio ja akateemisten alueellinen sijoittuminen. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisen tiedekunnan selosteita 53.
- Nurmi, J. & Ahola, S. 1994. Sijoittumiskitka rakenteellisen laman työmarkkinoilla. Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta vuosina 1988–1992 valmistuneiden kandidaattien sijoittuminen ja työmarkkina-asema syksyllä 1993. Turun yliopisto. Hallintoviraston julkaisusarja 2/1994.
- Nyysölä, K. 1999. Youth employment and marginalisation – Changes in the labour market status of Finnish young people in the years 1980–1993. *Young* 7 (3), 2–20.
- Nyysölä, K. & Pajala, S. 1999. Nuorten työura. Koulutuksesta työelämään siirtyminen ja huono-osaisuus. Tampere: Gaudeamus.
- Nätti, J. 1989. Työmarkkinoiden lohkoutuminen. Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 68.
- Nätti, J. 1997. Atypical employment and gender in Finland. *Keskusteluaiheita* 602. Helsinki: ETLA
- OECD. 2006. Education at a glance: OECD indicators 2006. Centre for educational research and innovation. Pariisi: OECD.
- OECD. 2008. Education at a glance: OECD indicators 2006. [www-lähde]. <http://www.oecd.org/dataoecd/31/46/41277828.pdf> (Luettu 23.9.2008.)
- Opinto-opas 1985–86a. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan opinto-opas 1985–86.
- Opinto-opas 1985–86b. Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 1985–86.
- Opinto-opas 1985–86c. Turun yliopiston humanistisen tiedekunnan opinto-opas uuden tutkintojärjestelmän mukaan opiskeleville 1985–86.
- Opinto-opas 1995–1996a. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Opinto-opas 1995–1996b. Turun yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.
- Opinto-opas 1995–1996/1996–1997. Turun yliopisto. Humanistinen tiedekunta.
- OPM. 2002. Yliopiston kaksiportaisen tutkintorakenteen toimeenpano. Opetusministeriön työryhmien muistioita 39:2002. [www-lähde]. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm_466_39_02tutkintorak.pdf?lang=fi (Luettu 24.1.2008).
- OPM. 2003a. Koulutus ja tutkimus 2003–2008. Kehittämissuunnitelma. [www-lähde]. <http://www.minedu.fi/opm/koulutus/asiakirjat/kehittamissuunnitelma041203.pdf> (Luettu 21.6.2006).
- OPM. 2003b. Korkeakoulujen opintoaikojen lyhentämisen toimenpideohjelma. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2003:27.
- OPM. 2004. Koulutus, tutkimus ja työllisyys. Valtion tiede- ja teknologianeuvostolle laadittu seurantaraportti. Opetusministeriön julkaisuja 2004: 17. [www-lähde]. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm_168_opm17.pdf?lang=fi (Luettu 28.2.2008).

- OPM/Tutkinno uudistus Suomessa. 2007. [www-lähde]. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/yliopistojen_tutkinno uudistus/index.html (Luettu 8.10.2007)
- OPM. 2007a. Koulutus ja tutkimus vuosina 2007–2012. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö. [www-lähde]. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf (Luettu 25.1.2008).
- OPM. 2007b. Korkea-asteen koulutuksen teematutkinta. OECD:n arvointiraportti. Epävirallinen käänös OECD:n raportista Thematic review of tertiary education, Finland. Opetusministeriön julkaisuja 2007:13. (<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/opm13.pdf?lang=fi>) (Luettu 24.1.2008)
- Parjanne, M-L. 1997. Työmarkkinat murroksessa. Helsinki: ETLA.
- Parkkinen, P. 2000. Suomen väestömuutokset ja kilpailukyky. Yhteiskuntapolitiikka 65 (4), 315–322.
- Parkkinen, P. 2002. Suomen ja muiden unionimaiden väetön ikärakenne vuoteen 2050. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. VATT-keskustelualoitteita 265.
- Parvio, M. 1984. Teologia yliopistoaineena. Teoksessa T. Ikonen, J. Jussila, & K. E. Nurmi. (toim.) Korkeakouluopetuksen teoriaa ja käytäntöä. Opetusministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 310–320.
- Pekkarinen, J. & Vartiainen, J. 2002. Suhdannevaihtelut ja talouspolitiikka. Teoksessa H. A. Loikkanen, J. Pekkarinen & P. Vartia. (toim.) Kansantaloutemme – rakenteet ja muutos. Helsinki: Taloustieto.
- Peltola, M. 2005. Työmarkkinasiirtymät Suomessa. Työllisyyden päättymisen jälkeinen työmarkkinasiirtymien dynamiikka vuosina 1995–1999. VATT-keskustelualoitteita 360.
- Peteri, S. 1997. Opiskelu elämänprojektina. Työelämän tutkimus 8 (3–4), 33–35.
- Peteri, S. 1999. Askeleita akateemisille. Tutkimus korkeasti koulutettujen työllistymisen esteistä ja mahdollisuuksista. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja 57.
- Portes, A. 1998. Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology* 24, 1–24.
- Puhakka, A. & Tuominen, V. 2006. Viisi vuotta myöhemmin. Joensuun yliopistosta vuosina 1999 ja 2000 valmistuneiden maistereiden ja lastentarhanopettajien työllistyminen. Joensuun yliopisto. Hallintoviraston raportteja ja selvityksiä 41.
- Puhakka, A., Rautopuro, J. & Tuominen V. 2007. Vastavalmistuneet. Joensuun yliopistosta vuosina 2003–2005 valmistuneiden kandidaattien ja maisterien työllistyminen. Joensuun yliopisto. Hallintoviraston raportteja ja selvityksiä 44.
- Putnam, R. 2000. Bowling alone. The collapse and revival of American community. New York: Simon & Schuster.
- Putnam, R. & Goss, K. 2002. Introduction. Teoksessa R. Putnam (toim.) Democracies in flux. The evolution of social capital in contemporary society. Oxford scholarship online [www-lähde]. www.oxfordscholarship.com (Luettu 13.7.2007)

- Pyykkö, V. 1996. Työnhakukeinot. Teoksessa V. Parvi & O. Parvikko (toim.) Työelämän todellisuus ja uljaat unelmat. Työministeriö. Tampere: Hermes, 110–114.
- Pyörälä, E. 1995. Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksessa J. Leskinen (toim.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Rantala, H. 1989. Tampereen yliopistosta valmistuneet ja työmarkkinat. Selvitys ylemmän kandidaatin tutkinnon ja opetusjaostotutkinnon vuosina 1984–1987 suorittaneiden työhönsijoittumisesta. Tampereen yliopiston opintotoimisto. Tutkimuksia ja selvityksiä 31.
- Rantala, J. 1999. Toimipaikkojen rekrytointikäyttäytyminen. Analyysi toimipaikkojen rekrytoinneista Suomessa 1997. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 208.
- Rantanen, J. 1997. Visio työelämän kehityksestä tulevana vuosikymmenenä. Teoksessa Kuusi esseetä työn ja työyhteiskunnan tulevaisuudesta. Valtioneuvoston kanslia 1997/5. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko eduskunnalle. Osa II. Oheisjulkaisu 1.
- Rifkin, J. 1995. The end of work. The decline of the global labour force and the dawn of the post-market era. 2. painos. New York: Putnam Book.
- Rinne, R. 1998. Akateemiset tutkinnot muuttuvana työmarkkinavaluuttana. Teoksessa M-R. Järvinen, R. Rinne & E. Lehtinen (toim.) Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta B:60, 13–42.
- Rinne, R. & Jauhiainen, A. 1988. Koulutus, professionaalistuminen ja valtio. Julkisen sektorin koulutettujen reproduktioammattikuntien muotoutuminen Suomessa. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta A:128.
- Rinne, R. & Salmi, E. 1998. Oppimisen uusi järjestys. Uhkien ja verkostojen maailma koulun ja elämänmittaisen opiskelun haasteena. Tampere: Vastapaino.
- Ritari, K. 1996. Uusin ajatuksin tutkijaksi? : kasvatustieteen väitöstutkimusten muutoksia 1970-luvulta 1990-luvun alkupuolelle. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Rosenbaum, J. E. & Binder, A. 1997. Do employers really need more educated youth? *Sociology of Education* 70 (1), 68–85.
- Rouhelo, A. 2001. Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu A:197.
- Rouhelo, A. & Rautakilpi, S. 2005. Suuret odotukset vai turhat toiveet? Akateemiset generalistit vuosituhatteen vaihteen työmarkkinoilla. *Aikuiskasvatus* 25 (1), 36–46.
- Rouhelo, A. 2006. Akateemisten suorat ja polveilevat urapolut. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-kustannus, 121–138.
- Rubis, L. 1998. Hidden job market wants specialists. *HR Magazine* 43 (6), 20–21.
- Ruuskanen, P. 2001. Sosiaalinen pääoma – käsitteet, suuntauksat ja mekanismit. VATT-Tutkimuksia 81.
- Räikkönen, T. 2007. Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kirjallisuuskatsaus. Vammala: Työterveyslaitos.

- Sainio, J. 2002a. Turun yliopistosta vuonna 2001 valmistuneiden työllistyminen. Turun yliopisto. Rehtorinviraston julkaisusarja 3/2002.
- Sainio, J. 2002b. Turun yliopiston valtio-opista valmistuneet työmarkkinoilla. Turun yliopisto. Valtio-opin laitos. Valtio-opillisia tutkimuksia 56.
- Sainio, J. 2008. Kitkaa ja kasautuvia vaikeuksia. Akateemisen työuran alkua hankaloittavia tekijöitä. Tampere: Aarresaari.
- Sainio, J. & Siitonen, M. 2007. Turun yliopistosta vuonna 2005 valmistuneiden työllistyminen. Turun yliopisto. Rehtorinviraston julkaisusarja 2/2007.
- Salmela, T. 1998. Turun yliopistosta vuonna 1996 valmistuneiden työllistyminen. Turun yliopisto. Hallintoviraston julkaisusarja 1/1998. Opiskelija- ja henkilöstöasiat.
- Savickas, M. L. 2000. Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. Teoksessa A. Collin & R. A. Young. (toim.) *The Future of Career*. Cambridge University Press, 53–68.
- Schmid, G. 1998. *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. Discussion paper FS I 98–206.
- Schmid, G. 2002. Towards a theory of transitional labour markets. Teoksessa G. Schmid & B. Gazier (toim.) *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets. Labour markets and employment policy*. Cheltenham: Edward Elgar, 151–195.
- Schmid, G. & Schömann, K. 2003. Social integration through transitional labour markets. Julkaisussa G. Schmid & K. Schömann. (toim.) *The concept of transitional labour markets and some policy conclusions*. tml.net. Working paper. [www-lähde]. http://www.siswo.uva.nl/tlm/root_files/State%20of%20the%20Art.PDF (Luettu 24.5.2006).
- Schömann, K. & O'Connell, P.J. 2003. Education, Training and Employment Dynamics, Transitional Labour Markets in the European Union. Julkaisussa G. Schmid & K. Schömann. (toim.) *The concept of transitional labour markets and some policy conclusions*. tml.net. Working paper. [www-lähde]. http://www.siswo.uva.nl/tlm/root_files/State%20of%20the%20Art.PDF (Luettu 24.5.2006).
- Seitsalo, M. 2007. Teologia.fi 10.1.2007. Tarvitaanko pappia? [www-lähde]. http://www.teologia.fi/index.php?option=com_content&task=view&id=46&Itemid=55 (Luettu 28.2.2008).
- Sennett, R. 2002. *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, R. 2007. *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Tallinna: Vastapaino.
- Siitonen, M. 2007. Viisi vuotta valmistumisesta. Turun yliopistosta vuosina 1999–2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille. Turun yliopisto. Rehtorinviraston julkaisuja 5/2007.
- Siltala, J. 2004. *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Silvennoinen, H. 1999. *Aikuiskoulutus ja työttömyys*. Koulutus 1999:3. Helsinki: Tilastokeskus.

- Silvennoinen, H., Saarinen, T. & Hedman, J. 1998. Suurtyöttömyys ja vastavalmistuneen vaihtoehdot. *Kasvatus* 29 (3), 267–279.
- Sinisalo, P. 1979. Peruskoulutuksesta työelämään. Nuorten ammatti- ja koulutusuratu-
muksen II osaraportti. Huhtikuu 1979. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 24. Hel-
sinki: Työministeriö.
- Sinisalo, P. 1986. Työvoimaura ja yksilön kehitys. Seurantatutkimus pohjois-karjalaisista
nuorista. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 63. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Solanne, H. 2001. Piilotyöpaikat. [www-lähde]. [http://www.uranusfin.com/tyonhakjat /
piilotyopaikat/](http://www.uranusfin.com/tyonhakjat/piilotyopaikat/) (Luettu 30.3.2001).
- Sparrow, P. & Hiltrop, J-M. 1994. European human resource management in transition.
London: Prentice Hall.
- Stenlund, H. (toim.) 1997. Työn tulevaisuus. Työskenaariohankkeen loppuraportti. Eu-
roopan sosiaalirahasto. Työministeriö. Työhallinnon julkaisu 185. Helsinki: Haka-
paino.
- Stibbard, P. 1999. Labour market dynamics: A global survey of statistical activity. *Employment
and training papers* 38. ILO. [www-lähde]. [http://www.ilo.org/public/english/
employment/strat/publ/etp38.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp38.htm) (Luettu 8.10.2008).
- Storey, J. A. 2000. 'Fracture lines' in the career environment. Teoksessa A. Colley & R. A.
Young. (toim.) *The future of career*. Cambridge: University press, 21–36.
- Suikkanen, A. & Linnakangas, R. 1998. Uusi työmarkkinajärjestys? *Sitra* 182.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Kallinen, S. & Karjalainen A. 1998. Palkkatyömarkki-
nat. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, julkaisu 1998:9.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R. & Karjalainen A. 1999. 1960-luvulla syntyneiden työ-
markkinoille siirtyminen ja työmarkkinakansalaisuus. Teoksessa R. Linnakangas
(toim.) *Koulutus ja elämäntietäminen. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen. La-
pin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita* 28.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Martti, S. & Karjalainen, A. 2001. Siirtymien palkkatyö.
Sitran raportteja 16.
- Suikkanen, A., Martti, S. & Huilaja, H. 2005. Nuorten aikuisten elämäntietäminen ja sosiaali-
set valinnat. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.)
Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-kustannus, 103–120.
- Suomen Akatemia. 2003. Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot – tutkimusohjelma.
Ohjelmamuistio.
- Suomen tieteen historia 2. 2000. WSOY: Porvoo.
- Suomen tieteen historia 3. 2000. WSOY: Porvoo.
- Sutela, H., Vänskä, J. & Notkola, V. 2001. Päätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkki-
nat 2001:1. Helsinki: Tilastokeskus.
- Suutari, M. 2003. Korkeakoulutettujen työelämänurien alkuvuodet. LAASER-projektin
loppuraportti. Helsinki: AKAVA.

- Tainio, R. 2006. Suomalaisen liiketoimintajärjestelmän rakenteellinen ja kulttuurinen muutos. Teoksessa R. Heiskala & E. Luhtakallio (toim.) Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Tampere: Gaudeamus. 65–81.
- Teichler, U. 1998. The transition from higher education to employment in Europe. *Higher Education in Europe* 23 (4), 535–558.
- Teichler, U. 1999. Research on the relationships between higher education and the world of work: Past achievements, problems and new challenges. *Higher Education* 38, 169–190.
- Teichler, U. 2000. Graduate employment and work in selected European countries. *European Journal of Education* 35 (2), 141–156.
- Telama, R. 1984. Liikuntatieteet. Teoksessa T. Ikonen, J. Jussila, & K. E. Nurmi. (toim.) Korkeakouluopetuksen teoriaa ja käytäntöä. Opetusministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus. 419–426.
- Tiede, teknologia ja tutkimus 2000:4. Tiede ja teknologia 2000. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tiedolla tietoyhteiskuntaan IV. 2003 Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus/Koulutustilastot. 28.3.2008. [www-lähde]. http://tilastokeskus.fi/til/sijk/2006/sijk_2006_2008-03-28_tie_001.html. (Luettu 8.4.2008).
- Tilastokeskus/Tiede, teknologia ja tietoyhteiskunta. 10.9.2008. [www-lähde]. http://www.stat.fi/til/ktek/2007/ktek_2007_2008-09-10_tau_003_fi.html (Luettu 15.9.2008).
- Tilastokeskus/Tutkimus- ja kehittämistoiminta. 15.12.2004. [www-lähde]. http://www.stat.fi/til/tkke/2003/tkke_2003_2004-12-15_tau_026.html (Luettu 16.9.2008).
- Tilastokeskus/Tutkimus- ja kehittämistoiminta. 12.10.2007. [www-lähde]. http://www.stat.fi/til/tkke/2006/tkke_2006_2007-10-12_tie_001.html (Luettu 16.9.2008).
- Tilastokeskus/Työvoima. 2006. [www-lähde]. <http://www.stat.fi/meta/kas/tyovoima.html> (Luettu 14.11.2006).
- Tilastokeskus/Työvoimaan kuulumaton. 2006. [www-lähde]. http://www.stat.fi/meta/kas/tyov_kuulumaton.html (Luettu 14.11.2006).
- Tilastokeskus/Yliopiston opiskelijat 24.4.2007. Yliopiston opiskelijat vuosina 1985–2006. [www-lähde]. http://www.stat.fi/til/yop/2006/yop_2006_2007-04-24_tau_004.html (Luettu 13.6.2007).
- TLM.net. 2006. [www-lähde]. <http://www.siswo.uva.nl/tlm/> (Luettu 22.5.2006).
- TM/Tiedote 12.7.2007. Nuorten työttömyys vähentynyt roimasti, pitkäaikaistyöttömyydestä ikääntyvien ongelma. [www-lähde]. www.mol.fi (Luettu 6.2.2008).
- Tommila, P. & Korppi-Tommola, A. (toim.) 2006. Research in Finland – A. History. Helsinki: Helsinki University Press.
- Try, S. 2004. The role of flexible work in the transition from higher education in the labour market. *Journal of Education and Work* 17 (1), 28–45.

- TS 30.10.2003. Opiskelijoille haetaan töitä mentorien avulla.
- TS 5.7.2007. Pappispula lähenee rintamaita.
- Turun Akateemiset Rekrytointipalvelut. 2007. Valmistuneet työmarkkinoilla. [www-lähde]. <http://rekrytointi.utu.fi/?cmd=yliopistoille.sijoittumistieto> (Luettu 31.10.2007).
- TY/Kasvatustieteiden laitos. 2007. Historia. [www-lähde]. <http://www.edu.utu.fi/ktl/fi/historia.htm>. (Luettu 3.10.2007).
- TY/Mentorointi 29.9.2008. Mentorointi – vetoapua työelämään. [www-lähde]. <http://www.utu.fi/alumni/mentorointi/> (Luettu 14.10.2008).
- Työmarkkinat 1988:3. Työvoimatilasto 1986. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työmarkkinat 1988: 27. Työvoimatilasto 1987. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työmarkkinat 1995:7. Työvoiman koulutus ja ammatit 1984–1993/94. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työmarkkinat 1996:2. Työvoimatilasto 1995. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työmarkkinat 1997: 16. Työvoimatilasto 1996. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työmarkkinat 1999:4. Työvoiman koulutus ja ammatit 1989–1997. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työmarkkinat 2005:6. Työvoiman koulutus ja ammatit 1997–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työmarkkinat 2005: 17. Työvoimatilasto 2004. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tähtinen, J. & Isoaho, H. 2001. Tilastollisen analyysin lähtökohtia. Ensiasteleita kvantitatiivisen käsittelyyn, analyysiin ja tulkintaan SPSS-ohjelmaympäristössä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Julkaisusarja C. Oppimateriaalit 13.
- Ullman, J. C. 1966. Employee referrals: Prime tool for recruiting workers. *Personnel* 43, 30–35.
- Uusitalo, R. 1999. Miten kävi hallitun rakennemuutoksen? VATT-Keskustelualoitteita 206.
- Vanhala, S. 1986. Liikkeenjohtajien uraan vaikuttavat tekijät. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja D-80.
- Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko eduskunnalle. 1990. Suomen koulutusjärjestelmä, koulutuksen taso ja kehittämislinjaukset. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Valtion tiede- ja teknologianeuvosto. 1987. Tiede- ja teknologiapoliittinen katsaus 1987. Helsinki: Valtion tiede- ja teknologianeuvosto.
- Vanttaja, M. 2002. Koulumenestyjät. Tutkimus laudaturylioppilaiden koulutus- ja työurista. Kasvatusalan tutkimuksia 8. Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Vilkko, A. 2000. Elämänkulku ja elämänkulkukerronta. Teoksessa E. Heikkinen & J. Tuomi (toim.) *Suomalainen elämänkulku*. Helsinki: Tammi, 74–85.
- Virtaharju, M. 2002. Korkeasti koulutetun väestön liikkuvuus. *Tilastokeskus. Tiede, teknologia ja tutkimus* 2002:1
- Virtanen, L. 1984. Kansanrunoudentutkimus. Teoksessa T. Ikonen, J. Jussila, & K. E. Nurmi. (toim.) *Korkeakouluopetuksen teoriaa ja käytäntöä*. Opetusministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 314–347.

- Viuhko, M. Opiskelijatutkimus 2006. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja työssäkäynti. Opetusministeriön julkaisuja 2006:51.
- Vuonokari, L-M. (toim.) 2003. Minne vie maisterin tie? Turun yliopiston ranskan kielen ja kulttuurin oppiaineen työllistymis selvitys vuosina 1981–2001 valmistuneista opiskelijoista. Turun yliopisto. Publications du Département d'Études Françaises 5.
- Vähäkangas, I. 1996. Turun yliopiston suomen historiasta vuosina 1985–1995 valmistuneiden sijoittuminen työelämään. Turun yliopiston historian laitoksen julkaisuja 38.
- Vähämäki, J. 2003 Kuhnurien kerho. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Välimaa, J. 2001a. A Historical Introduction to Finnish Higher Education. Teoksessa J. Välimaa (toim.) Finnish Higher education in Transition. Perspectives on Massification and Globalisation. University of Jyväskylä. Institute for educational research, 13–54.
- Välimaa, J. 2001b. Analysing Massification and Globalisation. Teoksessa J. Välimaa (toim.) Finnish Higher education in Transition. Perspectives on Massification and Globalisation. University of Jyväskylä. Institute for educational research, 55–72.
- Vänskä, J., Sutela, H. & Notkola, V. 1999. Lyhyet työsuhteet 1990-luvun suhdanteissa. Hyvinvointikatsaus 3, 6–9.
- Vänttinen, P. 1999. Seurantaselvitys Turun yliopistosta vuonna 1994 valmistuneiden työllistymisestä. Turun yliopisto. Rehtorinviraston julkaisusarja 2/1999. Kehittäminen ja suunnittelu.
- Väyrynen R. 1999. Suomi avoimessa maailmassa. Globalisaatio ja sen vaikutukset. Sitra 223.
- Väärälä, R. 1998. Sosiaalinen pääoma ja sosiaalipolitiikka. Teoksessa J. Kajanoja & J. Simppura (toim.) Sosiaalinen pääoma. Käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa. VATT-julkaisuja 24, 29–35.
- Väärälä, R. 1999. Koulutuksen sosiaalinen vaikuttavuus ja syrjäytymisuhkat. Teoksessa R. Linnakangas (toim.) Koulutus ja elämäntietä. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 28, 25–42.
- Widgrén, M. 2002. Suomi EU:n jäsenenä. Teoksessa H. A. Loikkanen, J. Pekkarinen & P. Vartia. (toim.) Kansantaloutemme – rakenteet ja muutos. Helsinki: Taloustieto.
- Wilenius, M. 2006. Yhteiskunta, tulevaisuus ja ennakkointi. Teoksessa R. Heiskala & E. Luhtakallio (toim.) Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Tampere: Gaudeamus. 218–237.
- Windolf, P. 1988. Conclusions. Teoksessa P. Windolf & S. Wood. (toim.) With H. W. Hohn & T. Manwaring. Recruitment and selection in the labour market. A comparative study of Britain and West Germany. Aldershot: Avebury, 199–205.
- Windolf, P. & Wood, S. 1988. Introduction: Main results and research methods. Teoksessa P. Windolf & S. Wood. (toim.) With H. W. Hohn & T. Manwaring. Recruitment and selection in the labour market. A comparative study of Britain and West Germany. Aldershot: Avebury, 1–10.

- Woolcock, M. 2000. Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Teoksessa J. Kajanoja & J. Simpura (toim.) Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia. STAKES Raportteja 252, 25–56.
- Yliopistojen valintaopas 2007. [www-lähde]. http://www.oph.fi/koulutusoppaat/YO_valintaopas_2007.pdf (Luettu 2.7.2007).
- Young, R. A. & Collin, A. 2000. Introduction: framing the future of career. Teoksessa A. Collin & R. A. Young. (toim.) *The Future of Career*. Cambridge: University Press, 1–17.
- Young, R. A. & Valach, L. 2000. Reconceptualising career theory and research: an action-theoretical perspective. Teoksessa A. Collin & R. A. Young. (toim.) *The Future of Career*. Cambridge: University Press, 181–196

Liitteet

LIITE 1. Humanistisen alan ammattiin valmistavat ja generalistiksi valmistavat koulutukset (Yliopistojen valintaopas 2007)

Pääasiassa ammattiin valmistavat koulutukset	Sekä ammattiin valmistava että generalistialan koulutus	Pääasiassa generalistiksi valmistavat koulutukset (pl. opettajiksi valmistuvat ja museotyöhön pätevytyvät)
<p>Kielten kääntämisen ja tulkkauksen koulutukset</p> <p>Eri koulutuksista opettajiksi valmistuvat: Englanti, Ruotsi, Äidinkieli ja kirjallisuus, vieraat kielet, Filosofia, Historia, Uskonto ja Musiikkikasvatus</p> <p>Soveltuvista koulutuksista museotyöhön pätevytyvät</p> <p>Logopedia: puheterapeutin ammatti</p> <p>Uskontotieteestä papin virkaan valmistuvat</p> <p>Läntinen teologia, kirkko ja uskonnolliset yhteisöt</p> <p>Läntinen teologia, opetusala</p>	<p>Kirkkojen ja yhteiskunnan teologisten tehtävien koulutus</p>	<p>Aasian ja Tyynenmerenalueen tutkimus, Aate- ja oppihistoria, Afrikan-tutkimus, Arabian kielen ja islamin tutkimus, Arkeologia, Assyriologia, Balttilaiset kielet ja kulttuurit, Egyptologia, Englantilainen filologia, Englannin kieli ja kulttuuri, Espanjalainen filologia, Espanjan kieli, Estetiikka, Etelä-Aasian tutkimus ja indoeuropeistiikka, Etnologiatieteet, Etnomusikologia, Filosofia, Folkloristiikka, Fonetikka, Germaaninen filologia, Historia, Informaatiotutkimus, Italialainen filologia, Italian kieli, Itä-Aasian tutkimus, Itämerensuomalaiset kielet, Journalistiikka, Kansatiede, Keski-Aasian tutkimus, Iranistiikka, Kieliteknologia, Kieliteoria ja käännösteknologia, Kirjallisuus, Klassiset kielet ja antiikin kulttuuri, Kotimainen kirjallisuus, Kreikan kieli ja kirjallisuus, Kulttuuriantropologia, Kulttuurien tutkimus, Kulttuurihistoria, Kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen koulutusohjelma, Latalaisen Amerikan tutkimus, Latinan kieli ja Rooman kirjallisuus, Länsi- ja etelälaavilaiset kielet ja kulttuurit, Läntinen teologia (kulttuuri ja yhteiskunta), Mediatutkimus, Musiikkitiede, Nykysuomi, Pohjois-Amerikan tutkimus, Pohjoismainen filologia, Pohjoismaiset kielet (toisen kotimaisen kielen linja), Pohjoismainen kirjallisuus, Puheoppi, Puheviestintä, Ranskalainen filologia, Romaaninen filologia, Ruotsin kieli, Saamen kieli, Saamentutkimus, Saamelainen kulttuuri, Saksan kieli, Saksan kieli ja kirjallisuus, Seemiläiset kielet ja kulttuurit, Suomalais-ugrilainen kansatiede, Suomalais-ugrilainen kielentutkimus, Suomen ja Pohjoismaiden historia, Suomen ja Skandinavian historia, Suomen kieli, Suomen kirjallisuus, Taidehistoria, Taidekasvatus, Teatterin ja draaman tutkimus, Teatteritiede, Teoreettinen filosofia, Uskontotiede, Venäjän kieli ja kirjallisuus, Venäjän kieli ja kulttuuri, Viestintätieteet, Yleinen arkeologia, Yleinen historia, Yleinen kielitiede, Yleinen kirjallisuustiede, Yhteisviestintä, Yleinen kirjallisuustiede, Ympäristöhistoria</p>

LIITE 2. Kasvatustieteellisen alan ammattiin valmistavat ja generalistiksi valmistavat koulutukset (Yliopistojen valintaopas 2007)

Pääasiassa ammattiin valmistavat koulutukset	Pääasiassa generalistiksi valmistavat koulutukset (pl. opettajiksi valmistuvat)
Erityisopettajan, kotitalousopettajan, käsityöopettajan, luokanopettajan, matematiikanopettajan ja musiikinopettajan koulutukset Ohjauksen koulutus: oppilaanohjaajan ja opinto-ohjaajan ammatti	Aikuiskasvatus, Aikuiserityiskasvatus, Erityispedagogiikka, Kasvatustiede, Kasvatussosiologia, Kotitaloustiede, Käsityötiede, Mediakasvatus, Varhaiskasvatus

LIITE 3. Luonnontieteellisen alan ammattiin valmistavat ja generalistiksi valmistavat koulutukset (Yliopistojen valintaopas 2007)

Pääasiassa ammattiin valmistavat koulutukset	Pääasiassa generalistiksi valmistavat koulutukset (pl. opettajiksi valmistuvat)
Eri koulutuksista opettajiksi valmistuvat: mm. Biologia, Fysiikka, Kemia ja Matematiikka	Biologia, Biokemia, Biotekniikka, Bioteknologia, Biotieteet, Fysikaaliset tieteet, Geologia, Geotieteet, Kemia, Kemistitutkija, Limnologia ja kalataloustiede, Maantiede, Matematiikka, Nanotieteet, Teknisluonnontieteellinen, Terveyden biotieteet, Tietojenkäsittelytiede, Tilastotiede, Vesistötieteet, Ympäristöekologia, Ympäristönsuojelutiede, Ympäristötieteet

LIITE 4. Lääke- ja terveystieteellisen alan ammattiin valmistavat ja generalistiksi valmistavat koulutukset (Yliopistojen valintaopas 2007)

Pääasiassa ammattiin valmistavat koulutukset	Pääasiassa generalistiksi valmistavat koulutukset (pl. opettajiksi valmistuvat)
Eläinlääkärin, Hammaslääkärin ja Lääkärin koulutus Proviisorin koulutus Fysioterapian, hoitotyön, terveystiedon tai terveystieteiden opettajan koulutus Muiden koulutuksien opettajankoulutus Ravitsemusterapeutiksi pätevä koulutus Johtavaksi hoitajaksi, osastonhoitajaksi ja ylihoitajaksi pätevä koulutus	Fysioterapia, Ergonomia, Gerontologia ja kansanterveys, Gerontologinen hoitotiede sekä terveydenhuollon hallinto ja johtaminen, Hoitotiede, Hoitotyön johtaminen, Hyvinvointitekniikka, Liikuntalääketiede, Kansanterveystiede, Kliininen hoitotiede sekä terveydenhuollon hallinto ja johtaminen, Preventiivinen hoitotiede, Radiografia, Ravitsemustiede, Terveystieteet, Terveystiede, Terveyskasvatus, Terveystiede

LIITE 5. Yhteiskuntatieteellisen alan ammattiin valmistavat ja generalistiksi valmistavat koulutukset (Yliopistojen valintaopas 2007)

Pääasiassa ammattiin valmistavat koulutukset	Pääasiassa generalistiksi valmistavat koulutukset (pl. opettajiksi valmistavat)
Psykologia Sosiaalityö Oikeustiede Eri koulutuksien opettajan koulutus	Filosofia, Hallintotiede, Julkisoikeus, Kansantaloustiede, Kansainvälinen politiikka, Kansainväliset suhteet, Kehityskaatutkimus, Kuntoutus, Käytännöllinen filosofia, Poliittinen historia, Sosiaaligerontologia, Sosiaalihalintotiede, Sosiaali- ja kulttuuriantropologia, Sosiaalipedagogiikka, Sosiaalipolitiikka, Sosiaalipsykologia, Sosiologia, Soveltava psykologia, Talous- ja sosiaalhistoria, Taloustiede, Tiedotusoppi, Tiedotusopin kuvajournalismi, Tilastotiede, Viestintä, Yleinen valtio-oppi, Yleinen valtio-oppi: Hallinnon ja organisaatioiden tutkimus, Yleinen valtio-oppi: Maailmanpolitiikan tutkimus, Yleinen valtio-oppi: Poliittikantutkimus, Yhteiskuntamaantiede, Yhteiskuntapolitiikka, Ympäristöpolitiikka ja -oikeus

LIITE 6. Muiden monialayliopistojen alojen ammattiin valmistavat ja generalistiksi valmistavat koulutukset (Yliopistojen valintaopas 2007)

Pääasiassa ammattiin valmistavat koulutukset	Pääasiassa generalistiksi valmistavat koulutukset
Liikuntapedagogiikka	Biomekaniikka, Kognitiotiede, Liikunnan yhteiskuntatieteet, Liikuntafysiologia, Valmennus ja testausoppi

LIITE 7. Turun yliopiston humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen tiedekunnan koulutukset opinto-oppaiden 1985–86 ja 1995–96 mukaan

Humanistinen tiedekunta:

Opinto-oppaan (1995–1996/1996–1997, 6) mukaan humanistisessa tiedekunnassa voidaan perustutkintoina suorittaa humanististen tieteiden kandidaatin tutkinto ja filosofian maisterin tutkinto. Humanistisen tiedekunnan opinnot sopivat pohjakoulutukseksi useisiin tehtäviin esimerkiksi tutkimuslaitosten työntekijöille, tutkijoille ja yliopiston opettajille. Lisäksi humanisti voi sijoittua esimerkiksi museoihin, arkistoihin, ammatti- ja aikuiskasvatuksen sekä kirjasto-, tiedostus- ja kustannusalan tehtäviin. Lisäksi humanistisen tiedekunnan opiskelija voi saada perusvalmiudet, joita tarvitaan kulttuuri ja taidealojen opetus- ja suunnittelutehtävissä sekä kulttuurin ja taiteen kansallisten ja kansainvälisten yhteyksien hoidossa. Humanisteja sijoittuu myös elinkeinoelämän, kansainvälisten järjestöjen sekä valtion ja kuntien hallintoon. Humanistisesta tiedekunnasta valmistutaan myös kääntämisen ja tulkin tehtäviin sekä aineenopettajan tehtäviin. Aineenopettajan kelpoisuuden saadakseen on opiskelijan suoritettava filosofian maisterin tutkinto, johon sisältyy kahden opettavan aineen opinnot ja opettajan pedagogiset opinnot.

Lukuvuonna 1985–86 humanistisen tiedekunnan ylempi perustutkinto oli filosofian kandidaatin tutkinto. Tuolloin humanistisen tiedekunnan opinnot oli jaettu aineenopettajan suuntautumisvaihtoehtoiksi ja yleisiksi suuntautumisvaihtoehtoiksi. Yleinen suuntautumisvaihtoehto oli tarkoitettu muille kuin opettajaksi aikoville. Yleisen suuntautumisvaihtoehdon opiskelijoille annettiin oppaassa neuvoksi se, että opiskelijan tulee mahdollisimman varhaisessa vaiheessa pyrkiä selvittämään itselleen mihin ammattiin aikoo hakeutua. Kun tulevaisuuden suunnitelmat ovat selvillä, voi sen pohjalta valita sopivat aineyhdistelmät. Opintojen ulkopuolisiin harrastuksiin rohkaistiin, sillä niiden todettiin tuovan lisäpätevyyttä valitun ammatin kannalta. (Opinto-opas 1985–86c, 6–10.)

Historia

Opinto-oppaan (1995–1996/1996–1997, 32, 36, 39,41) mukaan historian koulutus jakautuu perusopintojen jälkeen kolmeen eri historia-aineeseen: kulttuurihistoriaan, yleiseen historiaan ja Suomen historiaan. Opiskelija voi halutessaan hakeutua historia-aineiden opettajankoulutukseen. Suomen historian opiskelu antaa valmiuksia aloille, jotka edellyttävät suomalaisen yhteiskunnan ja sen historiallisten taustojen tuntemusta. Opinnot soveltuvat varsinkin tiedonhankintaan ja

kirjalliseen työskentelyyn liittyviin ammatteihin. Yleinen historia sopii sellaisille, jotka työssään tulevat tarvitsemaan hyvin laaja-alaisia historian tietoja.

Lukuvuonna 1985–86 opettajankoulutuksen suuntautumisvaihtoehto oli mahdollinen vain Suomen historiaa tai yleistä historiaa opiskelevilla. Vuoden 1985–86 opinto-oppaassa todetaan yleisen suuntautumisvaihtoehdon opiskelijoiden sijoittuvan varsin erilaisille yhteiskunnan aloille. Historioitsijoita sijoittuu museoihin, arkistoihin, toimittajiksi, kulttuuri- ja järjestötoimintaan, aikuiskasvatuksen opetustehtäviin, korkeakoulujen opetustehtäviin ja tutkijoiksi. Opiskelijoita neuvottiin loma-aikoina hakeutumaan sen ammattialan tehtäviin, joihin myöhemmin haluaa sijoittua. Tämä loman aikainen työkokemus helpottaisi myöhempää sijoittumista. Myös suullisen ja erityisesti kirjallisen ilmaisutaidon kehittämiseen rohkaistiin. (Opinto-opas 1985–86c, 26–27.)

Kulttuurien tutkimus

Humanistisen tiedekunnan opinto-oppaassa vuosille 1985–86 todettiin kulttuurien tutkimuksen koulutusohjelmasta yleensä, että koulutusohjelma jakautuu yleiseen ja museualan suuntautumisvaihtoehtoon. Yleisessä suuntautumisvaihtoehdossa opiskelija saa valmiuksia, joita hän voi käyttää hyväksi koulu- ja korkeakoululaitoksen piirissä, perinnearkistoissa, kuntien kulttuuripalveluissa, kustannus- ja tiedotusosalalla, kehitysyhteistyö- ja kansainvälisyyskasvatuksen alalla, ympäristön suojelussa ja suunnittelussa sekä miljöön suojeluun liittyvissä tehtävissä. (Opinto-opas 1985–86c, 98–99.)

Folkloristiikka tutkii perinteen asemaa kulttuurissa. Keskeisessä asemassa on suullisesti välittyvä perinne sekä sen merkitys yhteisöille (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 54; ks. myös Opinto-opas 1985–86c, 102). Folkloristiikan opiskelusta on hyötyä esim. perinne- ja kulttuurialan laitosten virkoihin ja opetus- ja tiedustehtäviin aikoville (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 54).

Suomalaisen ja vertailevan arkeologian opinnoista valmistuneet ovat sijoittuneet pääasiassa museoiden, muinaismuistohallinnon ja yliopistojen palvelukseen. Arkeologian opinnoissa olennaisia ovat arkeologiset menetelmät, joiden avulla tehdään systemaattisia havaintoja ihmisten jättämistä rakenteista ja esineistä sekä niiden keskinäisistä suhteista ja esiintymisyhteyksistä. (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 60.) Humanistien opinto-oppaassa vuosilta 1985–86 todetaan tieteellisen arkeologian opiskelun tähtäävän museotyöhön ja tutkimukseen (Opinto-opas 1985–86c, 110).

Suomalainen ja vertaileva kansatiede on kulttuurin tutkimusta, joka pyrkii selvittämään kansanomaisen kulttuurin luonnetta, kehitystä ja muuttumista sekä ihmisen elinympäristöä. Kansatiede pyrkii antamaan perustietoja tutkimukseen,

korkeakouluopetukseen, museoalalle, tiedotustoimintaan, yhteiskuntasuunnitteluun ja kulttuuritoimintaan sekä opetukseen. (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 65; Opinto-opas 1985–86c, 117.)

Uskontotieteessä voi opiskella uskontotiedettä yleensä tai valita opettajan linjan (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 72). Uskontotieteilijöiden sijoittumiskenttää ei esitelty oppaissa laajemmin. Lukuvuoden 1986–85 oppaassa on kuitenkin yleisen suuntautumisvaihtoehdon osalta mainittu tiedotusalojen tehtävät ja kuntien kulttuuripalveluvirat. (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 65; Opinto-opas 1985–86c, 123–12 363.)

Taiteentutkimus ja kulttuurihistoria

Elokuva- ja televisiotieteen ensisijainen tehtävä on audiovisuaalisen kulttuurin tutkijan ja kriitikon koulutus. Elokuva- ja televisiotiede soveltuu kulttuurihallinnon työtehtäviin, elokuvan, television, lehdistön, radion ja videotuotannon palvelukseen tai niitä sivuaville aloille. (1995–1996/1996–1997, 89.) Lukuvuonna 1985–86 ei Turun yliopiston humanistisessa tiedekunnassa ollut Elokuva- ja televisiotieteen opetusta (Opinto-opas 1985–86c).

Kotimaisen kirjallisuuden opetuksen tavoitteena on perehdyttää opiskelija kotimaisen kirjallisuuden historiaan, erilaisiin osailmiöihin ja asemaan maailmankirjallisuudessa sekä kirjallisuudentutkimuksen teoreettisiin ja metodisiin perusteisiin. Kirjallisuus ymmärretään kulttuurisena tuotteena, jolla on omat säännönmukaisuutensa sekä monipuoliset suhteet muihin kulttuurin muotoihin. Opiskelijalle pyritään antamaan valmius näiden ilmiöiden ymmärtämiseen, arviointiin ja analysointiin. (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 93; Opinto-opas 1985–86c, 269.) Kotimainen kirjallisuus soveltuu opetus-, lehdistö-, kirjasto- ja tiedotuslalle, julkisiin tehtäviin sekä tutkijoiksi aikoville opiskelijoille (Opinto-opas 1985–86c, 312).

Musiikkitieteestä valmistuneet ovat sijoittuneet mm. musiikkioppilaitosten, yliopistojen musiikkikirjaston, Yleisradion, lehdistön, kustantajien, musiikkiliikkeiden, orkestereiden hallinnon, musiikkiorganisaatioiden ja vapaan kansanviristyksen palvelukseen (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 112). Vuoden 1985–86 opinto-oppaan mukaan musiikkitieteessä pyritään antamaan luja ammatillinen pohja musiikintutkijoille, yliopistojen ja korkeakoulujen opettajille, musiikkiopistojen johtajille, musiikin historian sekä musiikin teorian, soinnutuksen ja kontrapunktin lehtoreille ja opettajille sekä muille aloille, joille koulutuksen jälkeen sijoitutaan. Sijoittumisen osalta mainitaan yleiset ja musiikkikirjastot, nuotistot, levystöt, Yleisradio, lehdistö, hallinnolliset virat orkestereissa, taidelaitoksissa, taidejärjestöissä, Teostoissa sekä vapaan kansanviristyksen ja musiikkiliiketoiminnan piirissä. (Opinto-opas 1985–86c, 332.)

Taidehistoriaa opiskelleet sijoittuvat museoihin, rakennustutkimuksen ja -suojelun, kulttuurihallinnon, taitelijajärjestöjen ja viestintävälineiden palvelukseen sekä alan opetus ja tutkimustoimintaan (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 125). Lukuvuoden 1985–86 opinto-oppaassa taidehistoria mainitaan oppiaineena, mutta opintojen sisältöjen osalta viitataan Åbo Akademin opinto-oppaaseen (Opinto-opas 1985–86c, 305, 342).

Yleisen kirjallisuustieteen todetaan soveltuvan kulttuurialan erilaisiin tehtäviin. Yleisestä kirjallisuustieteestä valmistuneet ovat sijoittuneet muun muassa lehdistö-, radio- ja televisiotyöhön, kulttuurialan järjestöihin sekä vapaan kansansivistystyön palvelukseen. (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 130.) Vuoden 1985–86 opinto-oppaassa todetaan yleisen kirjallisuustieteen soveltuvan hyvin kulttuurityöntekijöille, kuten kulttuurisihteereille, kustannusvirkailijoille, kirjallisuus-, teatteri- tai elokuvakriitikoille ja kääntäjille sekä yliopiston opettajille sekä tutkijoille (Opinto-opas 1985–86c, 342).

Suomen kieli ja sen sukukielet

Suomen kielen opinnot sopivat pohjakoulutukseksi tutkimuslaitoksen työntekijöille, tutkijoille ja yliopiston opettajille sekä eräille muillekin aloille, esimerkiksi ammatti- ja aikuiskasvatuksen sekä kirjasto-, tiedotus- ja kustannusalan tehtäviin. Suuri osa suomen kielen opiskelijoista kouluttautuu äidinkielenopettajiksi. Vuosina 1985–86 Suomen kielen ja sukukielten koulutus jakautui yleiseen suuntautumisvaihtoehtoon ja opettajankoulutuksen suuntutumisvaihtoehtoon. Yleisen suuntutumisvaihtoehdon kohdalla mainittiin samat tehtävät kuin mitä vuosien 1995–1997 oppaassa suomen kielen opintojen kohdalla. (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 141; Opinto-opas 1985–86c, 234.)

Suomalais-ugrilaista kielitutkimusta pääaineenaan opiskelevat voivat suomen kielen opiskelijoiden tavoin valmistua äidinkielen opettajiksi. Lisäksi suomalais-ugrilaisesta kielitutkimuksesta valmistuneet voivat sijoittua erilaisiin yksilöllisiin tutkimus- ja kulttuuritehtäviin. (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 157.) Vuosien 1985–86 osalta opinto-oppaassa mainitaan oppiaineen kouluttavan ennen kaikkea tutkijoita ja yliopiston opettajia (Opinto-opas 1985–86c, 256).

Teoreettinen kielitiede ja puheoppi

Opinto-oppaiden perusteella fonetiikka antaa valmiudet vain yliopiston opettajan tai tutkijan uraan (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 171; Opinto-opas 1985–86c, 283). Koska sijoittumissektori kuvataan näin kapeaksi, rajaan fonetiikan pois tästä tutkimuksesta.

Yleinen kielitiede eli yleinen lingvistiikka on kielitieteen teoria ja menetelmäoppia (Opinto-opas 1985–86c, 290). Lingvistiikan pääaineopiskelijat sijoittuvat lähinnä tutkijan uralle (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 177). Fonetikan tavoin lingvistiikan opinnot suuntavat varsin kapeille työmarkkinoille ja tämän vuoksi jätän myös lingvistiikan tutkimuksen ulkopuolelle.

Vieraat kielet

Vieraiden kielten koulutusohjelmassa on yleinen suuntautumisvaihtoehto ja opettajankoulutuksen suuntautumisvaihtoehto. Yleisen suuntautumisvaihtoehdon tavoitteena on antaa valmiuksia kielitaitoa vaativiin tehtäviin opetustoimen ulkopuolella. Hyvää kielitaitoa edellyttäviä aloja ovat muun muassa tiedotuspalvelu, valtion ja kuntien hallinto, kansainväliset järjestöt, monet kulttuurien alueet sekä elinkeinoelämä. Lisäksi yleinen suuntautumisvaihtoehto antaa pohjan korkeakouluopettajan ja tutkijan tehtäviin. (Opinto-opas 1985–86c, 386.)

Kääntämisen ja tulkkauksen koulutukset rajaavat tutkimuksesta pois, sillä koulutukset tähtäävät selkeästi kääntäjän ja tulkin tehtäviin. Lukuvuoden 1995–96 opinto-oppaassa todetaan yleisesti kääntämisen ja tulkkauksen koulutuksien valmentavan tehtäviin, joissa tarvitaan korkeatasoista kieli-, käänös- ja tulkkaustaitoa (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 198, 237, 258). Lukuvuoden 1985–86 oppaassa todetaan kääntämisen ja tulkkauksen koulutusohjelman antavan pätevyyden kääntäjän ja tulkin ammattiin elinkeinoelämän, hallinnon, tiedotus- ja kustannustoiminnan sekä tutkimuksen palveluksessa (Opinto-opas 1985–86c 137).

Lukuvuoden 1985–86 opinto-oppaassa vieraiden kielten koulutusohjelmien yhteydessä ei liiemmin mainita sijoittumisesta. Yleisimmin tuodaan esiin opettajan ammatti. Englantilaisen filologian osalta mainitaan myös tiedotusvälineiden, liike-elämän ja valtion virastojen palvelukseen työllistyminen ja Romaanisen filologian osalta kansainväliset järjestöt ja elinkeinoelämä. Klassisten kielen osalta todetaan, että klassisen filologian, Kreikan kirjallisuuden ja Rooman kirjallisuuden koulutus soveltuu tieteelliseksi kasvatukseksi useille akateemisille aloille. Tieteellisen uran ohella sijoittumismahdollisuuksia on yhteiskunnassa, pääasiassa koululaitoksessa ja vapaan sivistystyön palveluksessa. (Opinto-opas 1985–86c, 80, 397, 412, 434, 452, 470.)

Myöskään uudemmassa tarkasteltavassa opinto-oppaassa (1995–1996/1996–1997) ei liiemmin mainita vieraiden kielten koulutuksen jälkeisestä sijoittumisesta. Espanjan kielen ja kulttuurin pääaineopintojen osalta todetaan lyhyesti, että tavoitteena on tarjota tiedot ja taidot, jotka riittävät esimerkiksi opettajan ammatissa tai liike-elämän palveluksessa toimimiseen. Venäjän kielen ja kulttuurin opintojen osalta puolestaan todetaan, että venäjän kielen ja kulttuurin tuntijoita

tarvitaan yritysmaailmassa, hallinnon ja kulttuurilaitosten palveluksessa. (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 267, 276.) Lukuvuonna 1985–86 sekä espanjaa että venäjää oli mahdollista opiskella vain sivuaineena (Opinto-opas 1985–86c, 481).

Germaanisen filologian koulutuksen osalta opinto-oppaassa mainitaan opettajan ja tutkijan urat (Opinto-opas 1985–86c, 412). Lukuvuosina 1995–96 pääaineen nimi oli muuttunut Saksan kieleksi ja kulttuuriksi (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 246). Romaanisen filologian opinnoista suurin osa valmistuu opettajiksi (Opinto-opas 1985–86c, 452). Lukuvuosina 1995–96 pääaineena oli Ranskan kieli ja kulttuuri romaanisen filologian sijaan (Opinto-opas 1995–1996/1996–1997, 223).

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta:

Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan ylempiä korkeakoulututkintoja lukuvuonna 1995–1996 olivat valtiotieteen maisterin ja psykologian kandidaatin tutkinnot. (Opinto-opas 1995–1996b, 6). Lukuvuonna 1985–86 yhteiskuntatieteen ylempiä perustutkintoja olivat valtiotieteen kandidaatin tutkinto ja psykologian kandidaatin tutkinnot (Opinto-opas 1985–86b, 10).

Filosofian koulutus antaa pätevyyden lähinnä tutkijan ja korkeakouluopettajan tehtäviin sekä lukion filosofian opettajan virkoihin. Filosofian koulutuksesta valmistuneet sijoittuvat monenlaisiin työtehtäviin. (Opinto-opas 1995–1996b, 28.) Lukuvuoden 1985–86 opinto-oppaassa (1985–86b, 53) todetaan filosofian koulutuksen tavoitteena olevan opiskelijan perehdyttäminen filosofian tutkimusaloihin ja filosofisen tutkimuksen perusmenetelmiin. Lisäksi filosofian todetaan soveltuvan pääaineena niille, jotka tähtäävät tutkijoiksi tai alan opettajiksi korkeakouluun.

Poliittinen historia antaa laaja-alaista koulutusta, joka ei tähtää tiettyyn ammattitehtävään, vaan antaa valmiuksia useille ammatillisille tehtäväalueille. Keskeisempiä tehtäväalueita ovat tiedotustoiminta, koulutus, järjestötoiminta sekä kansainvälisten suhteiden hoito. (Opinto-opas 1995–1996b, 47.) Myös varhaisemmassa opinto-oppaassa (1985–86b, 131) todetaan, että poliittinen historia ei anna koulutusta tiettyyn ammattitehtävään, vaan tarjoaa valmiuksia edellä mainittuihin tehtäviin. Lisäksi todetaan, että koulutuksen laaja-alaisuudesta on työmarkkinoilla se etu, että koulutus mahdollistaa siirtymisen ammattitehtäväalueilta toiselle.

Sosiaalipolitiikan opinnot jakautuivat vuonna 1995 kahteen linjaan: sosiaalipolitiikan yleiseen linjaan sekä sosiaalityön linjaan. Sosiaalipolitiikan yleinen linja antaa valmiuksia, joita voidaan soveltaa hyvin monilla yhteiskunnallisen toi-

minnan alueilla, niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Hankitut valmiudet soveltuvat hallinto-, suunnittelu-, tutkimus- ja koulutustehtäviin. Sosiaalityön linjalla hankittuun valtiotieteen maisterin tutkintoon sisältyy sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuudesta annetun asetuksen (840/92) edellyttämä kelpoisuus sosiaalityöntekijän virkoihin. Sosiaalityöntekijän linjan suorittaneet voivat sijoittua samoihin tehtäviin kuin sosiaalipolitiikan yleiseltä linjalta valmistuneet, mutta heillä on lisäksi pätevyys sosiaalityöntekijän virkoihin. (Opinto-opas 1995–1996b, 64, 78.) Lukuvuonna 1985–86 sosiaalipolitiikan koulutusohjelmassa puhutaan kahdesta eri suuntautumisvaihtoehdosta: sosiaalipolitiikan suuntautumisvaihtoehdosta ja sosiaalityön suuntautumisvaihtoehdosta. Yleensä sosiaalipolitiikasta todetaan, että se on käytännöllisin kaikista yhteiskuntatieteistä. Koulutusohjelman antamista valmiuksista todetaan, että niitä voi soveltaa hyvin monella yhteiskunnan toiminnan ja suunnittelun lohkolla. Eikä tämän vuoksi voida osoittaa sellaista ammattia tai tehtävää, johon koulutusohjelmasta erityisesti pätevoidyttäisiin. Sosiaalityön suuntautumisvaihtoehdon osalta todetaan, että koulutus tuottaa valmiuksia toimia asiakaskohtaisen tai hallinnollisen sosiaalityön tehtävissä ja suorittaa sosiaalityön tutkimusta. (Opinto-opas 1985–86b, 213–214.) Koska sosiaalityö on sosiaalityöntekijän pätevyyden antava koulutus, en valitse tästä koulutuksesta valmistuneita mukaan tutkimukseen.

Sosiologia antaa valmiudet toimia tieteenalan asiantuntemusta edellyttävissä valtion, kunnan, elinkeinoelämän ja järjestöjen suunnittelu-, tutkimus, tiedotus- ja hallintotehtävissä. Lisäksi sosiologia antaa valmiuksia näiden tehtäväalueiden kehittämiseen sekä erilaisiin kansainvälisiin tehtäviin. Varsinainen ammatin oppiminen tapahtuu käytännössä lähinnä työpaikoilla. (Opinto-opas 1995–1996b, 101; Opinto-opas 1985–86b, 258.) Vuoden 1995–1996 opinto-oppaassa todetaan, että sosiologiasta valmistuneet ovat lisääntyvässä määrin sijoittuneet yhteiskunnallisten aineiden opettajiksi keskiasteen oppilaitoksiin (Opinto-opas 1995–1996b, 101).

Taloustieteen tavoitteena on antaa sellaisia taitoja, tietoja ja valmiuksia, joita tarvitaan taloudellisten selvitys- ja tutkimustehtävien suorittamisessa sekä taloudellista toimintaa koskevassa päätöksenteossa. Taloustieteestä valmistuneet sijoittuvat yleensä julkisen hallinnon ja talouselämän tutkimus-, suunnittelu-, opetus- ym. tehtäviin. Taloustieteen opinnot eivät valmenna suoraan määrättyihin ammattitehtäviin. (Opinto-opas 1995–1996b, 118–119.) Opinto-oppaan (1985–86b, 97–98) mukaan lukuvuonna 1985–86 koulutuksen nimenä oli kansantaloustieteen koulutusohjelma. Lisäksi kansantaloustieteen koulutuksen suorittaneiden sijoittumisesta todetaan, että valmistuneet ovat sijoittuneet julkisen hallinnon ja talouselämän tutkimus-, suunnittelu-, opetus- ja muihin tehtäviin.

Tilastotieteestä valmistuvien ammattikuva on melko selkeä. Valmistuneet tulevat toimimaan sellaisissa tilastollisen tutkimuksen, suunnittelun ja systemoinnin tehtävissä, joissa tarvitaan laajat teoreettiset ja metodiset valmiudet. Tilastotieteen koulutus antaa valmiuksia sijoittua useille työhönsijoittumissectoreille. (Opinto-opas 1995–1996b, 130.) Myös varhaisemmassa opinto-oppaassa (Opinto-opas 1985–86b, 288) tilastotieteestä valmistuneiden sijoittumismahdollisuuksia kuvataan laaja-alaisiksi.

Valtio-opin koulutus ei anna pätevyysä tiettyihin ammattitehtäviin, vaan se antaa valmiuksia erilaisille aloille. Koulutus tarjoaa soveltuvia perustietoja poliittisen elämän eri sektoreille, kansainvälisiin tehtäviin, hallintoon ja suunnitteluun, tutkimukseen ja koulutukseen sekä erilaisten järjestöjen palvelukseen. (Opinto-opas 1985–86b, 324.) Lukuvuoden 1995–96 opinto-oppaassa ei mainita valtio-opin opiskelijoiden sijoittumisesta mitään (Opinto-opas 1995–1996b, 145–147).

Psykologian koulutus on suunniteltu tieteellis-ammattilliseksi tutkinnoksi, josta voi valmistua psykologin ammattiin tai alan tutkijaksi. Psykologian koulutusohjelmasta valmistuvilla on monia ammatillisia tehtävälueita valittavanaan. (Opinto-opas 1995–1996b, 156.) Lukuvuoden 1985–86 opinto-oppaassa todetaan vastaavasti, että koulutusohjelman opetus on suunnattu ensisijassa niille, jotka aikovat psykologin ammattiin tai alan tutkijoiksi (Opinto-opas 1985–86b, 159). Koska psykologian koulutuksesta voi valmistua psykologin ammattiin, ei heitä voi pitää pelkästään generalisteina. Tämän vuoksi rajaan psykologiasta valmistuneet tutkimuksen ulkopuolelle.

Kasvatustieteiden tiedekunta:

Vuonna 1985 kasvatustieteen perustutkinto oli kasvatustieteen kandidaatin tutkinto. Tuolloin kasvatustieteen yleissivistävän koulutusohjelman nimenä oli Kasvatustieteen suunnittelun, hallinnon ja tutkimuksen koulutusohjelma. Koulutusohjelman tavoitteena oli antaa valmiuksia kaikkien koulutusasteiden hallinto- ja suunnittelutehtäviin, elinkeino- ja järjestöelämän sekä kansalaiskavastuksen koulutajatehtäviin ja koulutuksen suunnittelutehtäviin sekä kasvatustieteen yleistä asiantuntemusta edellyttäviin tutkimus-, suunnittelu-, neuvonta- ja ohjaustehtäviin. (Opinto-opas 1985–86a, 8, 17.) Vuonna 1995 kasvatustieteellisen alan ylempi tutkinto oli maisteritutkinto. Kasvatustieteen koulutus sai tuolloin rinnalleen omana koulutusohjelmanaan aikuiskasvatustieteen koulutuksen. 1990-luvun alusta aikuiskasvatustiedettä oli opiskeltu kasvatustieteen koulutusohjelman sisällä olleessa suuntautumisvaihtoehdossa. (TY/Kasvatustieteiden laitos 2007.) Kasvatustieteen maisterin tutkinnon suorittaminen kasvatustieteen tai aikuiskasvatustieteen

tieteen koulutuksessa ei johda minkään tietyn ammatin kelpoisuuteen. Koulutuksen suorittanut voi hakeutua sellaisiin kasvatustieteen suunnittelun, hallinnon ja tutkimuksen tehtäviin, joissa vaaditaan korkeakoulun perustutkinnon suorittamista. (Opinto-opas 1995–1996a 7, 15.)

LIITE 8. Saatekirje



TURUN YLIOPISTO
Kasvatustieteiden laitos/
Elinikäisen oppimisen ja
koulutuksen tutkimuskeskus
CELE

Saatekirje
2.4.2003

Hei, Sinä Turun yliopistosta valmistunut humanisti, yhteiskuntatieteilijä tai kasvatustieteilijä

CELE:ssä tehdään tutkimusta akateemisesti koulutettujen työllistymiseen liittyen. Tämä kysely on lähetetty vuosina 1985 ja 1995 valmistuneille. Monet humanistit, yhteiskuntatieteilijät ja kasvatustieteilijät ovat valmistuneet koulutusaloilta, jotka eivät valmista suoraan tiettyyn ammattiin, vaan antavat enemminkin yleisiä valmiuksia työelämään. Näiltä aloilta valmistuneilla on monipuoliset sijoittumismahdollisuudet ja laaja-alaista osaamista, mutta silti työelämään sijoittuminen ei aina kaikkien kohdalla suju kovin kitkattomasti. Työuran alkuvaiheessa saattaa esiintyä työttömyyttä samoin kuin epätarkoituksenmukaista sijoittumista tehtäviin, jotka eivät vastaa koulutusalaan tai hankittua koulutustasoa. Lisäksi työuran alkuvaiheessa työllistytään usein määräaikaisiin työsuhteisiin ja nykyään monet akateemisesti koulutetut ovat joutuneet työuran alkuvaiheidenkin jälkeen työskentelemään erilaisissa pätkätyösuhteissa. Toisaalta osa alan opiskelijoista saa mielekkään työpaikan jo opintojen loppuvaiheessa ja työpaikan vaihdokset tapahtuvat yksilön omasta halusta ja kehittymistarpeista.

Vastaamalla tähän kyselyyn annat arvokasta tietoa akateemisesti koulutettujen työurista sekä työllistymiskanavista. Toivoisin, että kyselyyn vastatessasi huomioisit työurallasi olleet mahdolliset pätkätyösuhteet, työttömyysjaksot tai muut työuran katkokset (esim. opiskelujaksot ja hoitovapajakso), mikäli niitä on kohdallasi ollut. Mitä tarkemmin jaksot omaa tähänastista toimintahistoriaasi miettiä, sen luotettavamman kuvan tämä tutkimus antaa akateemisesti koulutettujen työuran etenemisestä ja tehokkaista työllistymiskanavista. Tutkimuksen tuloksista on hyötyä oman alasi nykyisille opiskelijoille.

Vastaa kyselyyn viimeistään pääsiäiseen (17.4.) mennessä. Kyselyn täyttämiseen menee noin 15 minuuttia. Kyselyn ohessa on palautuskuori, jonka postimaksu on valmiiksi maksettu.

Kyselyn tiedot ovat ehdottoman luottamukselliset. Alkuperäiset kyselylomakkeet tulevat vain tutkijan käyttöön ja tutkimuksen tulokset raportoidaan siten, että yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa.

Vastaa mielelläni kysymyksiin, mikäli haluat lisätietoja tutkimuksesta.

Kiitos etukäteen vaivannäöstä!

Tutkija
Anne Rouhelo

Kasvatustieteiden laitos
p. (02) 333 8860
anne.rouhelo@utu.fi

1.4.2004

TOMINTAHISTORIAKYSELY Turun yliopistosta valmistuneille humanisteille, yhteiskuntatieteilijöille ja kasvatustieteilijöille

<p>Tausta:</p> <p>1. Sukunimi _____</p> <p>1 Nainen _____</p> <p>2 Mies _____</p> <p>2. Syyntämyksi 19 _____</p>	<p>7. Oletko osallistunut työkoski tai ammattisi liittyvään työväen työseuran tai liiskokoulutuksen valmistukseen jälkeen? (Syyntämyksi kaikki koulutukset, joihin olet osallistunut)</p> <p>1 Olen osallistunut työväenajan järjestämien tai kustantamien koulutukseen.</p> <p>2 Olen suorittanut avosanoja yliopistossa.</p> <p>3 Olen osallistunut työväenkokoulutukseen.</p> <p>4 Olen aloittanut opinnot toiseen tutkintoon.</p> <p>5 Olen suorittanut teoreettisia jatko-opintoja.</p> <p>6 En ole osallistunut koulutukseen.</p> <p>7 Muu koulutus mikä? _____</p>	<p>13. Arvioi, kuinka monia työväenryhmissä sinulla on ollut valmistuksesi (1985 tai 1995) jälkeen.</p> <p>nom _____ kpl _____</p> <p>14. Arvioi kuinka monia koulukunta olet yhteensä ollut työväen valmistuksesi (1985 tai 1995) jälkeen.</p> <p>nom _____ kpl _____</p> <p>Jatkotutkimusryhmä</p> <p>Tee tänä kyselyn pohjalta jatkokäsiteltävä akateemisesti koulutettujen työuria ja työelämäkäsityksiä. Käsiteltävät ajotitvat todennäköisesti kevään 2004.</p> <p>Haluuko osallistua haastatteluun?</p> <p>1 Kyllä, voin osallistua haastatteluun.</p> <p>2 En halua osallistua haastatteluun.</p> <p>Mikäli haluat osallistua haastatteluun, annathan yhteystietosi, johon haluat minun myhemmon otavan yhteyttä. Voit antaa esim. peljän nimen ja sähköpostiosoitteen, mikäli se on sinusta parempi yhteydenotolle. Yhteystietojasi kysytään ainoastaan myhempiä yhteydenottoja varten ja ne eivät voin tulla julkisiksi. Kyselylomakkeet käsitellään luottamuksellisesti, eikä henkilötietoja missään vaiheessa julkisteta ainoastaan varten. Osotiedot tätä kyselyä varten on saatu Turun yliopiston opiskelijatietojärjestelmän kautta.</p> <p>Kiitos avustasi jo etukäteen!</p> <p>Nimi: _____</p> <p><i>Minnan voi ottaa yhteyttä:</i></p> <p>sähköpostitse: _____</p> <p>puhelinlimes: _____</p> <p>postitse: _____</p>
<p>Tutkimto ja muu opiskelu:</p> <p>3. Mikälä korkeakoulututkimon suorittit vuonna 1985 tai 1995? _____</p> <p>vuonna 19 _____</p> <p>4. Mikä oli tutkimosi pääaine? _____</p>	<p>8. Teitkö opiskelun aikana koulutuksesi alaa vastaavia töitä? (mukaan lukien opinnoihin liittyvät työharjoittelujaksot)</p> <p>1 Olen kokopäivätyössä yhteensä _____ kk.</p> <p>2 Olen osapäivätyössä yhteensä _____ kk.</p> <p>3 Teen freelancer - tai freelanceria.</p> <p>4 En tehny koulutustiliani liittyviä töitä opiskelun aikana.</p> <p>9. Oliko valmistustutkimuksella töissä?</p> <p>1 Olen koulutusta vastaavassa kokopäivätyössä.</p> <p>2 Olen koulutusta vastaavassa osapäivätyössä.</p> <p>3 Olen töissä, mutta työ ei vastaa koulutustani.</p> <p>4 En ollut töissä, mutta minulla oli tiedossa työpaikka.</p> <p>5 En ollut töissä eikä minulla ollut tiedossa työpaikka.</p>	
<p>5. Mita sivuaineita sisällyi ilmoittamasi tutkimusosi? _____</p> <p>Sivuaine _____ Laajuus (ov) _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>10. Oletko ollut heikelä</p> <p>1 Työssä, jonka vaatimukset ovat koulutustani alittasemmat.</p> <p>2 Työssä, jonka vaatimukset vastaavat koulutustani.</p> <p>3 Työssä, jonka vaatimukset ovat koulutustani korkeammalla.</p> <p>4 Työssä, jonka vaatimukset eivät osu koulutustani.</p>	
<p>6. Oletko suorittanut muita ammatillisia tai korkeasteen tutkintoja?</p> <p>1 En ole suorittanut muita tutkintoja.</p> <p>2 Olen suorittanut muita tutkintoja.</p> <p>Suorittu tutkinto _____ Valmistusvuosi _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>11. Arvioi, kuinka monen työväenajan palveluksessa olet ollut valmistuksesi (1985 tai 1995) jälkeen (mukaan lukien nykyinen työantaja).</p> <p>nom _____ kpl _____</p>	

TOIMINTAHISTORIAA KOSKEVAN KYSYMYKSEN TÄYTTÖESIMERKKI

MALLI

15. Toimintahistoriasi valmistusmerkkeistä alkaen

Pääasiallinen toiminta (valitse sopiva, viite 1)	Toiminnan kesto (esim. työsuhteen) alkuajankohra (vuosi)	Toiminnan kesto (esim. työsuhteen kesto)	Kirjoita työsuhteen osalta ammatti, tehtävä tai virkanimike, jossa toimit	Toimiala (valitse sopiva, viite 2)	Työnantaja (valitse sopiva, viite 3 ja kirjoita työnantajan nimi)	Toimenkuvasti (valitse yksi tai useampi sopiva vaihtoehto, viite 4)	Arvioi työsuhteen osalta, vastasiko työ koulutustasi		Merkitse miten työllistyt ko. työtehtävään (valitse yksi tai useampi vaihtoehto, viite 5)	Mikäli työllistyt työtehtävään henkilökohtaisten kontaktien kautta, niin valitse millaisen kontaktin kautta (viite 6)
							tasoltaan	alaltaan		
1.	1995	3 kk					kyllä / ei	kyllä / ei		
2.	1996	7 kk	tuntiohjaaja	13	9 Yhtiöistö X	4	kyllä / ei	kyllä / ei	11	4
3.	1996	3 kk	projektituhteeriksi	15	7 Järjestö X	5	kyllä / ei	kyllä / ei	11	5
4.	1996	2,5 v	koulutusasiantuntijaksi	2	4 Yritys X	3	kyllä / ei	kyllä / ei	1	
5.	1999	10 kk					kyllä / ei	kyllä / ei		
6.	2000	2 v	koulutusasiantuntijaksi	2	4 Yritys X	3	kyllä / ei	kyllä / ei	palasin äänityslomalla	
7.	2002	jatkau	koulutuspäällikkö	2	4 Yritys X	2	kyllä / ei	kyllä / ei	12	
8.							kyllä / ei	kyllä / ei		
9.							kyllä / ei	kyllä / ei		
10.							kyllä / ei	kyllä / ei		
11.							kyllä / ei	kyllä / ei		
12.							kyllä / ei	kyllä / ei		
13.							kyllä / ei	kyllä / ei		

15. Toimintahistoriasi valmistumishetkestä alkaen

Merkitse taulukkoon toimintahistoriasi aikajärjestyksessä valmistumishetkestä (1985 tai 1995) alkaen nykyhetken tilanteeseen saakka. Mikäli olet valmistumishetkellä toisissa aloilla sitä työssäsi (rivi 1). **Mikäli olet toiminut samana työnantajan palveluksessa eri tehtävissä, kirjoita nämä eri työtehtävät omille riveille.** Mikäli olet toiminut samaan aikaan eri työnantajan palveluksessa, merkitse tiedot pöytäkirjassa työssäsi. **Taulukkoon tulee kirjoittaa työsuhteiden lisäksi mm. kaikki työttömyys, opiskelu ja hoivovapaajaksot.** On tärkeää, että listaat koko toimintahistoriasi ilman ajallisia aukkoja. Taulukon alla on lista muuttamien lisäyksiä ja poistamista varten. **Taulukon alla on lista muuttamien lisäyksiä ja poistamista varten.** 1-6. Esimerkit taulukon täyttämistä näkyy edellisellä sivulla. **Mikäli alla olevat rivit eivät riitä, voit jatkaa vastaamista kääntöpuolella.**

1.	Pääasiallinen toiminta (valitse sopiva, rivi 1)	Toiminnan (esim. työsuhteiden) alkamisajan-kohta (vuosi)	Toiminnan kesto (esim. työsuhteen kesto)	Käritöitä työssäsi osalle ammatti, tehtävä tai virkannimke, jossa toimit	Toiminta (valitse sopiva, rivi 2)	Työnantaja (valitse sopiva, työnantajan nimi)	Toimintavuosi (valitse yksi tai useampi sopiva vaihtoehto, rivi 4)		Arvio työssäsi osalle, vastausko Py6 kuulustasi		Merkitse miten työtehtävään (valitse yksi tai useampi vaihtoehto, rivi 5)	Mikäli työtehtävään henkilökohtaisen kontaktin kautta, niin valitse millaisen kontaktin kautta (rivi 6)
							työssäsi	työssäsi	kyllä / ei	kyllä / ei		
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												
10.												
11.												
12.												
13.												
Viiite 1	1 Psyvä kokopöytätyö 2 Määräaikainen kokopöytätyö 3 Psyvä osa-aikatyö (alle 50 tykko) 4 Määräaikainen osa-aikatyö (alle 50 tykko) 5 Irtantainen yrittäjä ammattinaihtajana 6 Työssäsi tai opiskelu ajurathan turvin 7 Päätoiminen tutkintoon johtava opiskelu 8 Aikuis-, isyys- tai vanhempiainotomalla 9 Hoivovapaalla 10 Hoivovapaalla 11 Pitkällä sairauslomalla 12 Muu tilanne, kirjoita mikä	Viiite 2 1 Määrä- ja määräaikainen 2 Työttömyys 3 Rakenntaminen 4 Tukis- ja väitintiskouppa 5 Koulutus, järkeä ja varustoinni 6 Työssäsi tai -iläkkeä 7 Määrä-, määrä- ja ravitsmustoiminta 8 Rakennt- ja väitintiskouppa 9 Koulutus- ja väitintiskouppa 10 Kulttuuritoiminta 11 Liikkeitä ja väitintiskouppa 12 Muu tilanne, kirjoita mikä	Viiite 3 1 Yrittäjä virasto tai laitos 2 Kunta tai kuntajärjelmä 3 Seurakunta tai -yhtymä 4 Yksityinen suuri- tai -yhtymä 5 Yksityinen pieni tai keskisuuri -yhtymä 6 Valtioyhtiö tai liikelaitos 7 Järjestö, säätö tms. 8 Korkeakoulu 9 Yksityinen opettajan 10 Oma yritys, toimintam 11 Toimintam 12 Muu, kirjoita mikä	Viiite 4 1 Yrittäjä 2 Keskijohdolla tai muu esimiesasemassa 3 Ihänhänssä asiantuntijatyössä 4 Opettaja 5 Toimintam 6 Suorittavan työn tekijänä 7 Ihänhänssä ammattinaihtajana / yrittäjä, freelanceena 8 Muu toimintam, kirjoita mikä	Viiite 5 1 Lohdossa olevaan työnhakutoimintakeskukseen vastaamalla 2 Työttömyystoimintakeskukseen vastaamalla 3 Opettaja 4 Muu työssäsi vastaavaan kautta, kirjoita mikä 5 Ihänhänssä työssäsi 6 Vastaamalla työnantajan Internet-sivulla olleeseen vastaustulokseen. 7 Lohdossa olevaan työnhakutoimintakeskukseen vastaamalla 8 Oma-aloitteisesti työnhakun kautta (esim. puhelimitse tai käymällä paikan päällä) 9 Eimessäsi tuttu työnantaja olin yhteyttä ja pyysi töihin. 10 Ns. head hunter -konstitit olin minun yhteyttä. 11 Henkilökohtaisen kontaktin avulla. 12 Yhteyksien sisäisen rekrytoiminnin kautta (sain vastassa työpöydässäsi uuden työtehtävän). 13 Muulla tavalla, kirjoita miten.	Viiite 6 1 Työnantajan välityksellä 2 Työssäsi välityksellä 3 Opettaja välityksellä 4 Yhteistyö- ja väitintiskouppa välityksellä 5 Suorittavan välityksellä 6 Työssäsi välityksellä 7 Muun kontaktin kautta, kirjoita mikä						

KIITOS VASTAUKSISTASI!

LISÄRIVEJÄ, JOS TARVITSET

Pääasiallinen toiminta (valitse sopiva, viite 1)	Toiminnan kesto (esim. työsuhteiden alkamissijainta-kohta (vuosi))	Toiminnan kesto (esim. työsuhteiden kesto)	Kirjoita työsuhteen osalta ammatti, tehtävä tai virkainmike, jossa toimit	Toimiala (valitse sopiva, viite 2)	Työnantaja (valitse sopiva, viite 3 ja kirjoita työnantajan nimi)	Toimintavuosi (valitse yksi tai useampi sopiva vaihtoehto, viite 4)	Arvioi työsuhteen osalta, vastasiko työsuhteesta tasoltaan alaltaan	Merkitse miten työllistyi ko. työtehtävään (valitse yksi tai useampi vaihtoehto, viite 5)	Miltäältä työllistyt työtehtävään henkilökohtaisen kontaktien kautta, niin valitse milläsen kontaktin kautta (viite 6)
14.							kyllä / ei		
15.							kyllä / ei		
16.							kyllä / ei		
17.							kyllä / ei		
18.							kyllä / ei		
19.							kyllä / ei		
20.							kyllä / ei		
21.							kyllä / ei		
22.							kyllä / ei		
23.							kyllä / ei		
24.							kyllä / ei		
25.							kyllä / ei		
26.							kyllä / ei		
27.							kyllä / ei		
28.							kyllä / ei		
29.							kyllä / ei		
30.							kyllä / ei		

Viite 1	Viite 2	Viite 3	Viite 4	Viite 5	Viite 6
1 Pysvä kokopäivä 2 Määräaikainen kokopäivä 3 Pysvä osa-aikatyö (alle 30 v/ko) 4 Määräaikainen osa-aikatyö (alle 30 v/ko) 5 Isännän yrittäjä/ ammattiharjoittaja/ freelancer 6 Työskentely tai opiskelu apurahan turvin 7 Päätoiminen tukitoon johtava opiskelu 8 Työtoin 9 Älyys- isyys- tai vanhempienlomalta 10 Hoivovapaalla 11 Pitkällä sairauslomalla 12 Mtu tilanne, kirjoita mikä	1 Maa- ja metsätalous 2 Teollisuus 3 Rakentaminen 4 Tuote- ja vähittäiskauppa 5 Kuljetus, liikenne ja varasto 6 Teollisuusliikenne ja liikenne 7 Maatalous, maatalous- ja ravitsemustoiminta 8 Rahoitus- ja vakuutus 9 Käsintehdyt ja vuokraustoiminta 10 Kulttuuritoiminta 11 Liike-elämän palvelut (esim. konsultointi, takasat, markkinointi) 12 Julkinen hallinto 13 Koulutus 14 Tukimus 15 Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut 16 Mtu, kirjoita mikä	1 Valtion virasto tai laitos 2 Kunta tai kuntayhtymä 3 Seurakunta tai -yhdistys 4 Yksityinen suuretko yritys (väh. 100 työntekijää) 5 Yksityinen pieni tai keskisuuri yritys 6 Valtioyhtiö tai liikelaitos 7 Harjoite, säätö tms. 8 Korkeakoulu 9 Yksityinen oppilaitos 10 Oma yritys, toimintini 11 Toimin freelancerina 12 Mtu, kirjoita mikä	1 Ylin johto 2 Keskijohto tai muu esimiesasema 3 Itsenäisessä asiantuntijatyössä 4 Opetuslaitoksissa 5 Toimihenkilönä 6 Suorittavan työn tekijänä 7 Itsenäisen ammattiharjoittajan/ yrittäjän/ freelancerina 8 Muu toimenkiva, kirjoita mikä	1 Lehdessä olevaan työnakunimittokseen vastaamalla. 2 Työvoimatoimistossa avoimia olevaan työpaikkaan hakien. 3 Oppilaitoksen rekrytointisköön kautta. 4 Muun työnvälityspalvelun kautta, kirjoita mikä. 5 Hakemalla työnantajan Internetissä ilmoittamaa työpaikkaa. 6 Vastaamalla työnantajan Internet-sivulla oleeseen rekrytointilomakkeeseen. 7 Lähtemällä työnantajalle postitse avoimen hakemuksen. 8 Oma-aloitteisen työnantajan kautta (esim. pöytäkirja tai kymälä pöytäkirjalla). 9 Ennenstään tuttu työnantaja otti yhteyttä ja pyysi töihin. 10 Ns. head hunter –konsultti otti minua yhteyttä. 11 Henkilökohtaisen kontaktien avulla. 12 Yrityksen sisäisen rekrytoinnin kautta (sain vanhassa työpaikassa uuden työtehtävän). 13 Muulla tavalla, kirjoita miten.	1 Työnantajan välityksellä 2 Työkaverin välityksellä 3 Opiskeluvierin välityksellä 4 Yhtöisto-opettajan välityksellä 5 Sukulaisten välityksellä 6 Ystävän välityksellä 7 Muun kontaktin kautta, kirjoita mikä

LIITE 10. Eri muuttujien keskiarvot kahdeksanvuotisista urapoluista uratyypeittäin

	Vakaa työura	Liikkuva työura	Epävakaa työura	Nousujohteinen työura	Poikkeava työura
Työsuhteiden lukumäärä	2	5	6	5	5
Erialaisten toimenkuvien lukumäärä	1	2	2	3	2
Pysyvien työsuhteiden kesto	6 v 6 kk	4 v 9 kk	1 v 11 kk	4 v 2 kk	3 kk
Määräaikaisten työsuhteiden kesto	5 kk	2 v 1 kk	3 v 9 kk	2 v 8 kk	1 v 6 kk
Muiden työsuhteiden kesto	1 kk	4 kk	9 kk	2 kk	1 v 2 kk
Koulutustasoa alhaisempien töiden kesto	0,5 kk	5 kk	1 v 9 kk	7 kk	10 kk
Esimies ja johtotehtävien kesto	4 kk	10 kk	0,5 kk	3 v	0,5 kk
Työttömyyden ja työllistämisen tukitoimien kesto	0 kk	1 kk	4 kk	2 kk	2 v 2 kk
Työvoiman ulkopuolella olemisen kesto	8 kk	6 kk	9 kk	8 kk	3 v

LIITE 11. Työllistymiskanava-kysymyksen kohtaan ”13 Muulla tavalla kirjoita miten” tulleet vastaukset

Toimintahistoriakysymyksen työllistymistä koskevaan kysymykseen kohtaan ”13 Muulla tavalla, kirjoita miten.” tulleet vastaukset ja niiden luokittelu formaaliin ja informaaliin työllistymiseen. Luokittelun perusteet pohjautuvat formaalien ja informaalien työllistymiskanavien teoreettiseen tarkasteluun.

Formaaliksi työllistymiseksi luokitellut:

- ”työvoimakoulutus”
- ”oppilaitoksen ilm.taulu”
- ”oppilaitoksen ilm.taulu”
- ”viransijaisuudesta ilmoitettiin ilmoitustaululla”
- ”virka perustettiin kouluuni, hain sitä ja tulin valituksi”
- ”(13)” apurahatutkija
- ”hakemalla apurahaa”

Informaaliksi työllistymiseksi luokitellut:

- ”siirtyminen kunnalta yhdistyksen työntekijäksi, kunnan & yhdistyksen välinen sopimus”
- ”auskultoinnin yhteydessä”
- ”organisaation muutoksen yhteydessä sain mahdollisuuden siirtyä uuteen tehtävään”
- ”Tieto osti Dativon”
- ”siirto perustettavaan yhteisyritykseen”
- ”virkasiirto”
- ”työsuhde vakinaistettiin”
- ”(12)” asiantuntijaharjoittelija
- ”siis sama firma, nimi muuttunut fuusion takia”
- ”ennestään tuntematon työnantaja otti yhteyttä ja pyysi töihin”
- ”lautakunta nimitti hoitamaan ilman hakua”
- ”työsuhde oli jo olemassa ennen yliopisto-opintoja – aikaisempi nimike oli assistentti”
- ”vanha kesätyöpaikkani”
- ”otettiin yhteyttä”
- ”ulkoistaminen”
- ”pyydettiin”

