

**Yrittäjiksi ryhtyneiden  
korkeakoulutettujen työssä menestyminen  
viidessä euroopan maassa**



**Yrittäjiksi ryhtyneiden  
korkeakoulutettujen työssä menestyminen  
viidessä euroopan maassa**



**RESEARCH UNIT FOR  
THE SOCIOLOGY OF  
EDUCATION**

Virpi Honkanen



TURUN YLIOPISTO

KOULUTUSSOSIOLOGIAN TUTKIMUSKESKUS, RUSE

RESEARCH UNIT FOR THE SOCIOLOGY OF EDUCATION, RUSE

**Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen  
raportti 75**

**Kansi: Minna Rauhala  
Kannen kuva: Virpi Honkanen  
ISSN 1235-9114  
ISBN 978-951-29-4259-6**

**UNIPRINT, Turku 2010**

## **Kiitokset**

Kiitokset kuuluvat ensisijaisesti työni ohjaajalle professori Osmo Kiviselle. Ilman hänen kärsivällisyyttään tätä tutkimusta ei olisi todennäköisesti tehty. Tutkimuksen esitarkastajat professori Jarna Heinonen ja professori Jussi Välimaa auttoivat minua näkemään aiheeni myös uusista näkökulmista ja parantamaan siten tutkimuksen laatua, nöyrin kiitokseni heille. Kiitän professori Seppo Pöntistä työni lukemisesta ja arvokkaista kommentteista sekä Minna Rauhalaa käsikirjoituksen viimeistelystä. Kiitokset Saara, Kati ja Krista, olette auttaneet minua lukemalla työtäni ja kommentoimalla sitä, unohtamatta muita ystäviäni ja työkavereita, jotka ovat joutuneet kuuntelemaan valituksiani väitöskirjatyön tekemisen vaikeudesta. Jaksamiseni työssä ja kotona on ollut urhoollisten ja uskollisten kissaystäväni, Kian ja Elviksen vastuulla. Kiitokset Alakylän Honkasen perälle veljelleni Vesalle sekä erityisesti vanhemmilleni Pirkolle ja Erkille Kalevalan toisen runon sanoin: *”Tuli tuhkia läjänen, koko kuivia poroja. Saip’ on siihen lemmen lehti, lemmen lehti, tammen terho, josta kasvoi kaunis taimi, yleni vihanta Virpi;”* Viimeiseksi pojalleni Eetulle: äiti on sinusta aina ylpeä, ryhdytpä sitten yrittäjäksi, palkkatyöntekijäksi tai muuksi. Kunhan vain valitset itsesi kannalta mielekkäimmän tien kulkea.

Turussa 8.4.2010

Virpi Honkanen

## SISÄLLYS

<b>1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA LÄHTÖKOHDAT</b> .....	9
<b>2 TUTKIMUKSEN TAUSTA:</b>	
koulutuksen ja työelämän muuttuvat suhteet .....	14
2.1 Hyvinvointivaltioideologiasta markkinatalouden oppeihin .....	16
2.2 Korkeakouluekspansiolla inhimillisiä resursseja .....	20
2.3 Markkinatalouden opeista malli korkeakouluinstituutioille .....	23
2.4 Itsensä työllistämisen uusi tuleminen .....	26
2.5 Yrittäjämäiset kompetenssit ja menestymisen ehdot .....	32
2.6 Yrittäjyydestä lääke sosiaalisiin ja taloudellisiin ongelmiin? .....	34
2.7 Työelämä muutoksessa .....	36
2.8 Korkeakoulutettujen kilpajuoksu työelämään .....	40
<b>3 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS</b> .....	47
3.1 Aikaisempi tutkimus .....	47
3.2 Itsensä työllistäminen vai palkkatyö .....	55
3.3 Työssä menestymisen määritelmä .....	59
3.4 Työmarkkinoille siirtymisen viitekehys .....	62
3.5 Korkeakoulutuksen tehtävät ja valikoinnin mekanismit .....	67
3.6 Työmarkkinat kenttänä .....	74
3.7 Teoreettiset näkökulmat koulutuksen ja työn välisiin suhteisiin....	80
Inhimillinen pääoma työssä menestymisen ehtona .....	80
Tutkintovaltakirjat ja sijoittumisen oikeutus .....	84
Sosiaalinen pääoma ja vuorovaikutussuhteet .....	89
Pakko elämäntavan ohjaajana .....	94
Perheen tuki ja ulkopuoliset verkostot .....	96
<b>4 AINEISTO, MITTARIT JA ANALYSOINTI</b> .....	101
4.1 Vertailevan tutkimuksen tarkoitus ja lähestymistavat .....	101

4.2 Aineisto .....	107
Tutkimukseen valitut maat .....	110
Valmistuneiden koulutustaustat .....	113
Valmistuneiden taustat ja sosiaaliset suhteet .....	115
Valmistuneiden työn luonne .....	120
4.3 Työssä menestymisen mittaaminen .....	122
Työssä menestymisen objektiiviset ja subjektiiviset indikaattorit .....	127
Työssä menestymisen typologia .....	133
4.4 Tilastolliset analyysimenetelmät .....	135
<b>5 KOULUTUS, TYÖ JA YRITTÄJYYS .....</b>	<b>139</b>
5.1 Koulutuksen ja iän merkitys yrittäjyydelle .....	140
5.2 Korkeakoulutettujen ryhtyminen yrittäjiksi .....	142
5.3 Yrittäjien koulutustaso ja -ala .....	145
5.4 Sosiaalisen taustan yhteys yrittäjyyteen .....	149
5.5 Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työt .....	151
5.6 Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työaika .....	154
5.7 Ansiot ammattiaseman ja sukupuolen mukaan .....	158
<b>6 YRITTÄJIEN JA PALKKATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄ MENESTYMINEN .....</b>	<b>163</b>
6.1 Työssä menestyminen maittain .....	163
6.2 Koulutustason ja -alan yhteys menestymiseen .....	166
6.3 Miesten ja naisten työssä menestyminen .....	175
6.4 Sosiaalisen taustan ja suhteiden yhteys työssä menestymiseen..	178
<b>7 TYÖSSÄ MENESTYMISEN TODENNÄKÖISYYS .....</b>	<b>184</b>
7.1 Työssä menestymiseen vaikuttavat tekijät viidessä maassa .....	186
7.2 Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden menestymiseen vaikuttavat tekijät .....	191

7.3 Miesten ja naisten menestymiseen vaikuttavat tekijät .....	195
7.4 Työssä menestyminen koulutusalojen mukaan .....	198
Oikeustieteilijät ja insinöörit .....	198
Humanistinen ala, taidealat, maa- ja metsätalous sekä eläinlääketiede .....	201
Kasvatus sekä terveys ja hyvinvointi .....	203
7.5 Yhteenveto tuloksista .....	206
<b>8 TYÖSSÄ MENESTYMINEN VIIDESSÄ EUROOPAN MAASSA</b>	<b>218</b>
<b>English Summary</b> .....	233
<b>Lähteet ja kirjallisuus</b> .....	241
<b>Kuvio- ja taulukkuuettelo</b> .....	266
<b>Liite 1. Koulutusohjelmat maittain</b> .....	269
<b>Liite 2. Miesten ja naisten työssä menestyminen koulutustason ja -alan mukaan (%)</b> .....	270



*”Talous alkoi hallita ihmisten elämää, koska kaikesta muusta mitä tuossa elämässä olisi voinut tapahtua, oli tullut yhdentekevää ja tehotonta, ainakin tuon järjestyksen säälimättömän, jatkuvan uusintamisen näkökulmasta.”* (Bauman 2002, 11.)

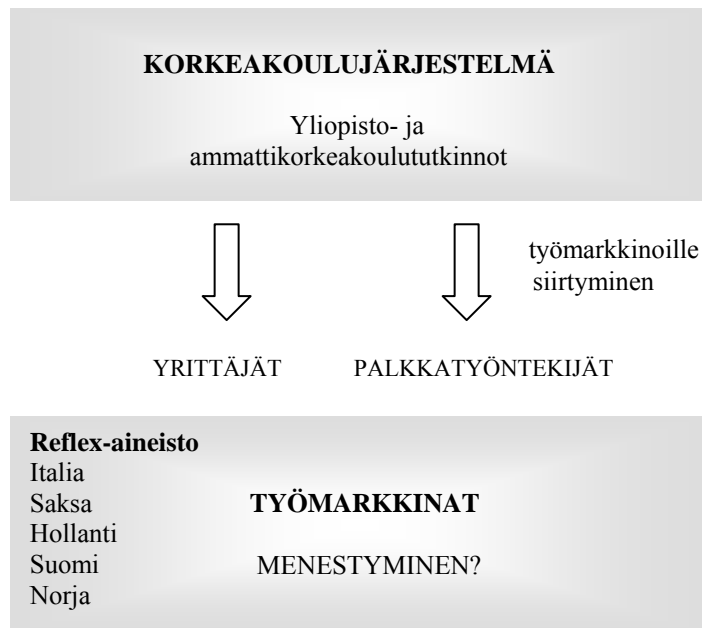
## **1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA LÄHTÖKOHDAT**

Väitöskirja on saanut alkunsa kiinnostuksestani kulttuurialan ammattilaisiin ja yrittäjyyteen sekä omakohtaisista kokemuksista molemmilta aloilta. Sakari Aholan kanssa syntyi kulttuurialan ammattikorkeakoulutusta koskeva raportti (Honkanen & Ahola 2003). Myöhemmin opetusministeriö rahoitti *Yrittäjyyskoulutus ammattikorkeakouluissa* -tutkimusprojektia (Honkanen 2004; 2008a), jonka mukaan Tiimiakatemiasta ja Seinäjoen yrittäjyyden yksiköistä vuosina 2001–2005 valmistuneista kahdeksan prosenttia toimi yrittäjänä kyselyhetkellä vuoden 2005 lopussa. Tiedossa on, että vuosina 2000–2004 ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista yrittäjäksi oli ryhtynyt ainoastaan kaksi prosenttia (Amkota), joten yrittäjyyden yksiköt ovat onnistuneet kasvattamaan yrittäjäksi ryhtyneiden osuutta. Kyselyhetkellä yrittäjinä toimivista tosin vain yksi kolmesta katsoi menestyvänsä työmarkkinoilla hyvin. Enemmistö arvioi yritystoimintansa heikosti kannattavaksi ansioiden ollen 1 200 euroa kuukaudessa. Yritystoiminnan lopettamisen syistä keskeisin onkin yrityksen kannattamattomuus. (Honkanen 2008a.) Tuloksien perusteella voidaan todeta, että yrittäjäksi ryhtyminen voi olla suhteellisen helppoa, mutta yrittäjänä menestyminen ei. Projektin aikana kiinnostuin laajemmin yrittäjiksi ryhtyneiden korkeakoulutettujen menestymisen mahdollisuuksista ja työn luonteesta verrattuna palkkatyöntekijöihin (Honkanen 2008b). Toiseksi olen kiinnostunut siitä, missä määrin itsensä työllistäminen tarkoittaa korkeakoulutetuille taistelua epävarmassa työelämässä elinkeinon turvaamiseksi.

Tässä tutkimuksessa analysoin vuonna 2005 kerätyn REFLEX-aineiston 11 000 korkeakoulutetun työssä menestymistä viisi vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen viidessä Euroopan maassa, Suomessa, Norjassa, Hollannissa, Saksassa ja Italiassa. Analysoin työssä menestymisen eroja ja yhtäläisyyksiä yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden välillä sekä eroja näiden kummankin ryhmän sisällä. Tutkimusaineiston mahdollistamat kansainväliset vertailut auttavat ymmärtämään suomalaisten korkeakoulutettujen yrittäjyyttä ja työssä menestymisen ehtoja. Kiinnityn työssäni koulutussosiologian näkökulmaan valikoinnin mekanismien merkityksestä koulutuksen ja työn välisissä suhteissa. Analysoin korkeakoulujärjestelmiä ja työmarkkinoita sosiaalisina kenttinä, joilla sosiaaliset toimijat toimivat niin kuin toimivat mahdollisuuksiensa ja rajojensa mukaan. Sosiaaliset kentät toimivat areenoina, joilla taistellaan resursseista. Sekä yksilöt, instituutiot ja muut kentällä toimivat pyrkivät erottautumaan edukseen ja hankkimaan pääomia, jotka ovat tarpeellisia tai hyödyllisiä kentällä toimimisessa. Pierre Bourdieu (1986) jakaa kentällä tarvittavat pääomat kolmeen eri muotoon; taloudelliseen, kulttuuriseen ja sosiaaliseen. Taloudellinen pääoma on suoraan vaihdettavissa rahaan ja se voi olla institutionaalistunut omistusoikeuksien muotoihin. Kulttuurinen pääoma on ainakin tietyissä olosuhteissa vaihdettavissa taloudelliseksi pääomaksi ja voi olla institutionaalistunut koulutustutkintoihin. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sosiaalisia velvollisuuksia ja yhteyksiä, jotka ovat vaihdettavissa tietyissä olosuhteissa taloudelliseksi pääomaksi ja voivat olla institutionaalistuneet arvonimien muotoon. (mt. 243.) Varsinkin yrittäjäksi ryhtyvät tarvitsevat ennen kaikkea taloudellista pääomaa liiketoiminnan aloittamisessa. Koska aineisto ei mahdollista taloudellisen pääoman merkityksen tutkimista menestymiseen kuin ainoastaan kentällä hankittujen ansioiden muodossa, keskityn kulttuuristen ja sosiaalisten pääomien merkitykseen menestymisen ehtona. Sosiaalisella pääomalla on keskeinen osa työmarkkinoilla menestymisessä. Sosiaaliseen taustaan liittyvä epätasa-arvoisuus voidaan määritellä perheiden hallussa olevien kulttuurisen pääoman määrien eroina (Kivinen, Hedman & Kaipainen 2007, 234). Tässä sosiologisesti virittyneessä

tutkimuksessa katse kohdistuu siis korkeakoulutuksen ja työelämän väliin suhteisiin tutkimusasetelman (kuvio 1) mukaisesti.

TUTKIMUSONGELMA: miten yrittäjiksi ryhtyneet korkeakoulutetut kokevat menestyneensä työmarkkinoilla eri maissa?



**Kuvio 1.** *Tutkimusasetelma.*

Väitöskirjatutkimuksen koulutuspoliittinen ulottuvuus liittyy siihen, että koulutuksen kentällä käydään tiettyjen avaintoimijoiden välistä taistelua siitä, kuka saa määritellä sen, mitä koulutuksen pitäisi tuottaa (ks. esimerkiksi Welch

1993).<sup>1</sup> 2000-luvulla koulutuksen yksi tavoite on tuottaa yrittäjämäisiä innovatiivisia individualisteja, joilla on valmiudet yrityksen perustamiseen ja sen toiminnan pyörittämiseen, tieteellisen tutkimuksen tekemiseen, kansainväliseen toimintaan sekä runsaasti muita yrittäjämäisiksi katsottuja ominaisuuksia. Yrittäjyys on ollut yksi kuumista yhteiskunnallisen keskustelun aiheista viime aikoina. Eri maiden ministeriöt ovat EU:n virkakoneiston johdolla laatineet erilaisia toimenpidesuosituksia ja ohjelmia yrittäjyyden edistämiseksi muiden yhteiskunnallisten vaikuttajien lisäksi (esim. OPM 2009; European Commission 2003, 2004, 2007a, 2008ab; KTM 2001; OECD 1998). Suomessa on käyty keskustelua korkeakoulujen alueellisesta vaikuttavuudesta, innovaatiotoiminnan edellytyksistä, korkeakoulujen ja yritysmaailman yhteistyön lisäämisestä sekä yhteiskunnallisen muutoksen edistämisestä palkansaajakulttuurista yrittäjämäiseen kulttuuriin. Yrittäjyyden puolesta puhuvien mukaan yrittäjyys on lähes ainoa mahdollinen selviytymiskeino epävarmassa maailmassa. Yrittäjyyteen liittyvässä diskurssissa korostetaan koulutuksen, siis inhimillisen pääoman merkitystä yrittäjäksi ryhtymisessä sekä yrittäjyyden yksilöille tuottamia taloudellisia ja sosiaalisia hyötyjä.

Olen muotoillut tutkimusongelman seuraavasti: miten yrittäjiksi ryhtyneet korkeakoulutetut kokevat menestyneensä työmarkkinoilla eri maissa?

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Missä määrin korkeakoulutetut ovat ryhtyneet yrittäjiksi viidessä Euroopan maassa?
2. Onko yrittäjäksi ryhtyneiden ja palkkatyöntekijöiden ansioissa eroja, ja jos on, miten ansiot vaihtelevat ammattiaseman ja sukupuolen mukaan viidessä Euroopan maassa?

---

<sup>1</sup> Welch (1993, 8) siteeraa artikkelissaan Sandleria, jonka mukaan ”*A national system is a living thing, the outcome of forgotten struggles and difficulties and of battles long ago.*”

3. Onko yrittäjäksi ryhtyneiden ja palkkatyöntekijöiden välillä eroja työssä menestymisessä viidessä Euroopan maassa ja miten koulutusala, koulutustaso, sosiaalinen tausta ja sosiaaliset suhteet sekä sukupuoli vaikuttavat työssä menestymiseen?

Tutkin vertailevan aineiston avulla sitä, miksi tietyt yksilöt pääsevät muita paremmin osallisiksi koulutuksessa ja työmarkkinoilla jaettavista hyvän elämän edellytyksistä. Hyödynnän tietoisesti taloustieteen ja liiketaloustieteen yrittäjiin erikoistunutta tutkimusta, mutta tutkimus sijoittuu koulutussosiologian ja vertailevan korkeakoulututkimuksen alalle. Koulutussosiologisen tutkimuksen keskeisin tarkoitus on asettaa koulutusjärjestelmien toimintoihin liittyvät käsitykset suurennuslasin alle ja tarkastella sitä, missä määrin oletukset tietyn systeemin toiminnasta toteutuvat käytännön toiminnassa. Esimerkiksi Osmo Kivinen ja Risto Rinne (1988) ovat ohjeistaneet nuoria tutkijoita tutkimuksen tekemisen ohjenuorana seuraavalla tavalla: *”Tutkimuksen on tunkeuduttava pedagogisen puhettavan taakse, ideologioiden ja aatteiden läpi aina koulutuksen tosiasiallisiin tuotoksiin ja käytäntöihin saakka.”* (Kivinen & Rinne 1988, 427.)

Yrittäjyyden tutkiminen sopii koulutussosiologiseen kenttään varsin hyvin. Koulutuksen tutkimisen keskeisimmät kysymykset yhteiskunnallisesta kehityksestä ja oikeudenmukaisuudesta nousevat nykyaikaisen koulutusjärjestelmän tavoitteista. Edellinen perustuu ideaan, jonka mukaan koulutuksen uudistaminen ja laajentaminen tuottavat sosiaalista kehitystä ja jälkimmäinen oletukseen koulutuksen tasa-arvoa luovasta vaikutuksesta kansalaisten välille. (Dale 2001; Meyer 1986.) Tutkimuksessa analysoin Kivisen ja Rinteen ohjenuoraa seuraten, millaisia mahdollisuuksia yrittäminen korkeakoulutetuille tarjoaa palkkatyöhön verrattuna.

## 2 TUTKIMUKSEN TAUSTA: koulutuksen ja työelämän muuttuvat suhteet

Korkeakoulutuksen ja työelämän väliset suhteet ovat muuttuneet varsin radikaalilla tavalla muutaman viime vuosikymmenen aikana (Kivinen & Ahola 1999; Teichler 1999; Välimaa 1994). Korkeakoulutettujen työmarkkinoita ja valmistuneille asetettuja vaatimuksia muuttaneet tekijät voidaan jakaa kolmeen kehityksen suuntaukseen, jotka ovat tietoyhteiskuntakehitys, työmarkkinaprosessien muutokset sekä tuotantomarkkinoiden kansainvälistyminen (van der Velden & Allen 2007). Ensinnäkin tietoyhteiskunnassa koulutusta pidetään tärkeänä taloudelliseen kasvuun vaikuttavana tekijänä ja tietoa yhtenä tärkeimpänä tuotannontekijänä. 2000-luvulla yksi vertailevan koulutustutkimuksen keskeisistä aiheista onkin ollut tietoyhteiskunta sekä sen vaikutukset koulutukseen globaalilla ja paikallisella tasolla. (Dale 2005; Välimaa & Hoffman 2008.) Tutkimuksen keskiössä on ollut, kuinka tietoyhteiskuntakehitystä tai tietotaloutta kuvaavan keskustelun myötä koulutusjärjestelmiä on pyritty mukauttamaan uusiin muotoihin ja talouden palvelukseen, taloudessa tarvittavien taitojen ja harjoittelusysteemien tuottamiseen ja siihen, kuinka elämänikäisen oppimisen teoria voitaisiin saada toimimaan käytännössä (Cowen 2000).<sup>2</sup> Termillä tietoyhteiskunta ei viitata pelkästään korkeakoulutukseen osallistumisen lisääntymiseen tai korkeaa teknologiaa hyödyntäviin talouden sektoreihin. Sillä viitataan ennen kaikkea työorganisaatioihin, joissa yhteiskunnallisen muutoksen myötä tiedon tärkeys korostuu. Tietoyhteiskunnan myötä sen avainasemiin oletetaan nousevan tiedon tuottamisesta vastaavat tietotyöläiset. (Paul 2007.)

Laajassa merkityksessä tietotalous kattaa laajan valikoiman erilaisia aktiviteetteja ja tulkintoja. Aiheesta on löydettävissä vähintäänkin kolme erilaista tutkimuksen

---

<sup>2</sup> Cowen (2000) erottaa käsitteen *knowledge society* käsitteestä *knowledge economy*. Tietoyhteiskunta-käsite herättää hänen mukaansa kysymyksen, keiden yhteiskuntajärjestyksestä ja kehityksestä puhutaan.

linjaa. Vanhin näkökulma keskittyi jo 1960-luvun alkupuolella siihen, miten uudet tiedeperustaiset teollisuuden alat vaikuttavat sosiaaliseen ja taloudelliseen muutokseen ja miten teoreettista tietoa voidaan hyödyntää innovaatioiden lähteenä. Toinen tutkimuksen alue sosiologiassa ja taloustieteissä on ollut se, missä määrin uuden tyyppisiä töitä ja parempia työorganisaatiota työmarkkinoille on syntynyt viime aikoina. Tosin se, missä määrin uudet työntekemisen tavat linkittyvät tietotalouteen, on jäänyt epäselväksi. Keskustelua on herättänyt myös se, miten erilaisia nämä uudet työskentelyjärjestelyt ovat verrattuna vanhempiin. Kolmas tutkimuksen alue on kapeampi keskittyen oppimiseen ja yritysten innovaatiotoimintaan. (Powell & Snellman 2004.) *Higher Education Looking Forward* raportin (Brennan, Enders, Välimaa, Musselin & Teichler 2008) mukaan korkeakoulutuksen muuttuvia suhteita muuttuvissa yhteiskunnissa voidaan ymmärtää paremmin, jos tietoyhteiskunta määritellään ”... as an imaginery space, a discourse which is based on certain intellectual starting points in the analyses of social realities of modern societies, while as a concept it tends to create its own images, expectations and narratives...”. Tietoyhteiskuntaa voidaan pitää sekä politiikkojen päämääränä ja keskustelujen aiheena että tekijänä, joka edistää politiikkoja ja keskusteluja sen mahdollisuuksista. (mt. 9.) Tietoyhteiskuntaan, kuten myös koko kapitalistiseen talouteen liittyy vahva kehitysusko. Uuden talousjärjestelmän katsotaan tuottavan asteittaista jatkuvaa edistystä yhteiskunnalle, korkeakouluinstituutioille ja yksilöille. Euroopan komission julkaisussa *Taking European Knowledge Society Seriously* (2007b, 10) vannotaan sekä innovaatioiden että tieteellisen suunnittelun nimeen Euroopan rakentamisessa maailman kilpailukykyisimmäksi tietotaloudeksi.

Toinen kehityksen suuntaus liittyy työmarkkinaprosesseihin. Työmarkkinoita on kutsuttu transitionaalisiksi (Schmid 1998). Rajat työn, vapaa-ajan ja koulutuksen välillä ovat hämärtyneet johtaen lisääntyneeseen liikkuvuuteen sekä joustaviin työn tekemisen malleihin. Kolmas kehityksen suuntaus liittyy tuotantomarkkinoiden kansainvälistymiseen sekä sen vaikutuksiin korkeakoulutuksessa (ks. Välimaa 2004). Tarkastelen näitä korkeakoulutuksen ja

työelämän välisten suhteiden muutoksien taustoja sekä työelämän muutoksia erityisesti Suomessa seuraavissa alaluvuissa. Tämän työn kannalta keskeisimmät ovat tietoyhteiskuntaan liittyvistä keskusteluista juontuvat muutospyrkimykset palkansaajakulttuurista yrittäjämäiseen kulttuuriin. Tietoyhteiskunnan katsotaan tarvitsevan dynaamista yrittäjyyskulttuuria, minkä katsotaan toteutuvan parhaiten koulutuksen, erityisesti yrittäjyyskoulutuksen avulla (esim. European Commission 2000; 2008a).

## **2.1 Hyvinvointivaltioideologiasta markkinatalouden oppeihin**

OECD:n mukaan kapitalistisessa maailman taloudessa on tapahtunut valtavia muutoksia jo 1970-luvun puolesta välistä lähtien. Taloudessa on siirrytty vaiheeseen, jossa massatuotanto, keynesiläisyys, makrotaloudellinen johtaminen ja hyvinvointivaltio korvautuvat laajalle levinneellä säännöstelyn purkamisella, markkinoiden vapauttamisella ja taloudellisilla organisaatioilla. (OECD 1999, 18.) Muutoksien taustalla on vaikuttanut esimerkiksi OECD, joka on lanseerannut kasvun, kilpailukyvyn ja globalisaation osaksi EU:n politiikkaa ja yksittäisten hallitusten ohjelmaksi tiellä uuteen maailmanjärjestykseen. Englannin talouselämän murroksesta alkunsa saanut *The Great Transformation* eli vapaiden markkinoiden luominen on ollut myös monikansallisten organisaatioiden, kuten maailman kauppajärjestön (WTO) ja kansainvälisen valuuttaliiton (IMF) tavoitteissa. (Gray 2002, 1-2., ks. myös Kallo 2009.)

Yrittäjämäisen yhteiskunnan syntymistä on pidetty luonnollisena kehityksen kulkuna. Joidenkin mukaan tarvitaan kuitenkin tätä kehitystä tukevia interventioita (esim. Hynes 1996). Myös yrittäjyys käsitetään tämän näkökulman mukaan ihmisen luonnolliseksi käyttäytymisen tavaksi, joka ilmenee kun yrittäjyyden esteet on purettu (Armstrong 2001). Työmarkkinoita on sopeutettu yrittäjyyttä suosivaksi erilaisten lainsäädännöllisten järjestelyiden ja aloitteiden avulla. Itsensä työllistämisen edistämisen menetelmät voidaan jakaa kahteen



ryhmään: suoriin ja epäsuoriin. Suoriin vaikuttamisen keinoihin kuuluvat taloudelliset avustukset aloittaville yrityksille. Epäsuorista menetelmistä puhutaan, kun verotusta muutetaan yrityksiä suosivaksi, niihin kohdistuvia sääntöjä yksinkertaistetaan ja pääoman liikkuvuuden esteitä sekä työmarkkinalainsäädäntöä puretaan tavoitteena joustavat työjärjestelyt. (Lohmann ym. 1999, 11.) Useissa maissa on aloitettu myös erilaisia ohjelmia tukemaan työttömien, naisten ja korkeakoulutettujen itsensä työllistämistä. Esimerkiksi Ranskassa käynnistettiin jo vuonna 1979 työttömien itsensä työllistämistä tukeva ACCRE, *Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Enterprises*. Ohjelma toimi malliesimerkinä Britannian ja Saksan ohjelmille. Saksan hallituksen *Überbrückungsgeld* ohjelma aloitettiin vuonna 1986. Sen tarkoituksena oli tarjota työttömille kuukausittainen työttömyyspäivärahaan verrannollinen rahallinen avustus, jos he aloittavat yritystoiminnan. Britanniassa vastaava ohjelma käynnistyi vuonna 1983. (Le 1999; Lohmann ym. 1999.) Suomessa työllisyyskoulutuslakiin tehty muutos vuonna 1976 antoi korkeakouluille mahdollisuuden järjestää työllisyyskursseja, joista osa tarjottiin yrittäjäkoulutuksena. Ensimmäinen pitkäkestoinen yrittäjäkurssi (9 kk) järjestettiin Oulun yliopistossa vuonna 1980. (Pulli & Laine 1991.) Ensimmäiset yrittäjäkurssit olivat lähinnä työvoimapolitiittisia keinoja työttömien siirtämiseksi työelämään. Opetusministeriön selvityksen mukaan Suomessa on siirrytty korkeakoulupohjaisen yrittäjyyden edistämisen toiseen kehitysaaltoon. Ensimmäinen aalto alkoi 1990-luvulla, jolloin luotiin yrittäjyyskasvatuksen hyvät käytännöt. Toisen yrittäjyyden edistämisen kehitysaallon konsepteihin kuuluvat yrittäjyyden edistämisen systematisointi, kasvuyrittäjyyden edistäminen, yritystoiminnan kansainvälistyminen sekä korkeakouluosaamisen kaupallistaminen yritystoiminnan lähtökohtana ja yritysten kasvun vauhdittajana. (OPM 2009, 10.)

Suomessa talouden rakenteet muuttuivat 1990-luvun laman jälkeen. Rahoitusinstituutioiden ja pääomamarkkinoiden toimintatavat vaihtuivat, rahamarkkinat vapautuivat ja pääomat liikkuivat vapaasti rajojen yli. Myös EU- ja

EMU-jäsenyydet, teknologian nousu keskeiseksi vientisektoriksi sekä julkisen sektorin manageristinen kumous siirsivät Suomea markkinaehtoisempaan ja sijoittajavetoisempaan talouteen. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004; Kovalainen 1995.) Ennen kaikkea hyvinvointipalvelujärjestelmää ryhdyttiin purkamaan yksityistämällä palveluita. Korkeakoulupolitiikassa siirryttiin 1980-luvun puolivälissä hyvinvointivaltioideologian mukaisesta sosiaalista tasa-arvoa ja taloudellisen kasvun merkitystä korostavasta ajattelutavasta tehokkuuden diskurssiin (Jolkkonen 1995). Tavoitteena ei ollut enää edellisten vuosikymmenten tapaan lisätä kansalaisten sosiaalisia oikeuksia tai taloudellista tasa-arvoa, vaan mukauttaa sosiaalipoliittikkaa uusiin olosuhteisiin. Raija Julkunen (2006) mukaan tutkijat ovat olleet varsin kiinnostuneita siitä, mikä pysäytti hyvinvointivaltion kasvun ja mistä tulivat paineet jo luotujen sosiaalisten oikeuksien ja etuisuuksien karsimiseen. Selityksiä on haettu globalisaatiosta, uusliberalismista, näkemysten muutoksesta sekä kasvavasta kuilusta ikääntyvän yhteiskunnan sosiaalipoliittisten tarpeiden ja rahoitusmahdollisuuksien välillä. (mt. 13.) Lamasta selviäminen katsottiin pien- ja keskisuurten yritysten sekä Nokian ansioksi, joka osaltaan lisäsi yrittäjyyden edistämistä. Vaihtoehtoisen tulkintatavan, tosin puolivirallisen, tarjoaa Julkunen (2001). Hänen mukaansa hyvinvointivaltio kantoi kansalaiset laman yli, eivätkä tuloerot tuolloin juuri kasvaneet.

Vaikuttaa siltä, että Suomessa, kuten myös monissa muissa Euroopan maissa, kopioitiin Britannian sosiaalipoliittisia toimenpiteitä työmarkkinoiden muuttamiseksi. Tämä näkyy varsinkin yrittäjyyden edistämistä ja yrittäjyyskoulutusta käsittelevässä kirjallisuudessa (Erkkilä 2000). Britanniassa hallitus ohjasi instituutioiden toimintatapoja sekä työllistämispolitiikkaa jo 1980-luvulla markkinoiden ehdoilla toimiviksi. Thatcherin hallitus toimeenpani useita työmarkkinareformeja, joiden tarkoituksena oli vähentää markkinoiden sääntelyä, yksityistää julkisen sektorin instituutioita sekä vähentää liiketoiminnassa toimivien verotaakkaa. Pienyrittäjyyteen kannustamisen (tai vaihtoehtoisesti painostamisen leikkaamalla sosiaalisia etuisuuksia) oletettiin johtavan Britannian

teollisuuden ja talouden elpymiseen. Poliitiikan tarkoituksena oli myös vähentää yksilöiden riippuvuutta hyvinvointipalveluista sekä aktivoida työttömät taloudelliseen toimintaan. (Clarke 2005; Lohmann, Luber & Müller 1999.) Muutoksilla pyrittiin luomaan perusta tehokkaammalle ja tuottavammalle taloudelle, joka alentaisi työttömyyttä ja parantaisi ihmisten elämän ehtoja. Tosin empiiristä evidenssiä sille, että reformeilla saavutettiin halutut tavoitteet, on vain suhteellisen vähän. (Blanchflower 2000, 497.) Vaikuttaa siltä, että vapaiden markkinoiden luomisella on ollut enemmän negatiivisia kuin positiivisia seurauksia. Esimerkiksi Joseph Stiglitz on kirjoittanut myyiksi osoittautuneen ”vapaiden markkinoiden” vaikutuksista eri maissa Karl Polanyin (2001) kirjan *The Great Transformation* esisanoissa.

Suomessa korkeakoulutus tuotti valmistuneita lähinnä julkisen sektorin tarpeisiin, kuten myös monissa muissa Euroopan maissa. Pohjoismaissa hyvinvointivaltion kasvu ja julkinen palvelujen tuotanto takasi työpaikan kahdelle kolmesta akateemisesti koulutetulle. (Kivinen, Ahola & Kankaanpää 1995.) Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta rakentui 1960–1990-lukujen taloudellisen nousukauden aikana palkkatyökansalaisuuden varaan<sup>3</sup> (Suikkanen, Kauppinen & Viinamäki 1996, 18). Suomessa korkeakouluista valmistuneet olivat täystyöllistettyjä 1990-luvun vaihteessa. Sekä miehet että naiset työskentelivät täysaikaisissa pysyvissä työsuhteissa. (Anttila 1999; Kivinen, Nurmi & Salminiitty 2000.) Työttömyys oli Suomessa muutenkin vähäistä verrattuna eurooppalaiseen työttömyysmaisemaan 1980-luvun loppupuolella. Työttömyysaste oli noin viisi prosenttia, kunnes 1990-

---

<sup>3</sup> Standardi palkkatyö jäseni sekä yhteiskuntaa että ihmisten elämää. Palkkatyön kokonaisuus muotoutui osana yhteiskunnan sopimuksellista luottamuksen järjestelmää. Käsitteellä sosiaalinen sopimus korostetaan yhteiskunnan rakenteellisten ehtojen ja yksilön arkielämän välillä toimivan vertikaalisten rakenteiden tasoa, jossa yhdistyvät yhteiskuntapoliittiset tavoitteet, lainsäädännölliset pyrkimykset sekä ihmisten yksilölliset elämät. Tällaisia näkymättömiä ja kirjoittamattomia sopimuksia ovat olleet esimerkiksi palkkatyö, toimeentulo, ammatillinen koulutus, työmarkkinoille siirtyminen, sosiaalisten riskien kompensoiminen, työmarkkinoiden logiikka sekä eläkkeelle siirtyminen. (Suikkanen ym. 1996; Suikkanen, Linnakangas, Kallinen & Karjalainen 1998.)

luvulla työttömien määrä nousi lähelle puolta miljoonaa ja työttömien osuus viidennekseen työvoimasta. (Julkunen & Nätti 1997, 17.) Normaalityösuhteessa toimivien osuus väheni Suomessa noin 76 prosentista 63 prosenttiin vuosien 1988–1994 aikana (Suikkanen & Linnakangas 1998, 14). Valmistuneiden työllistymisestä syntyi ongelma 1990-luvulla, kun säästämisen ja karsimisen ohjelma vähensi valmistuneiden mahdollisuuksia työllistyä julkiselle sektorille. Esimerkiksi OECD:n (2005) ohjeistuksen mukaan julkiselle sektorille tulisi työllistää ainoastaan yksi kolmesta yliopistosta valmistuneesta. Toisaalta 1970-luvun jälkeen opiskelijoiden määrät olivat kaksinkertaistuneet ja uusia yliopistoja oli perustettu 1990-luvulle tultaessa (Kivinen & Ahola 1999; Kivinen ym. 2000).

## **2.2 Korkeakouluekspansiolla inhimillisiä resursseja**

Korkeakouluekspansion tai massoitumiseksi kuvatun ilmiön alkujuurat juontavat 1900-luvun puoliväliin. Kivinen ja Rinne (1989, 14) sijoittavat korkeakouluekspansion alun 1950-luvulle, jolloin Turun ja Helsingin yliopistojen opiskelijamäärät kasvoivat. Laajentuminen tukeutui 1950-luvulla oppikoululaitoksen spontaaniin kasvuun, koulutusaaltoon, 1960-luvulla koululaitoksen ja yhteiskunnallisten palvelujen laajenemiseen eli hyvinvointiaaltoon ja 1970-luvulla teknillisten ja kaupallisten alojen laajenemiseen eli teknistaloudelliseen aaltoon (Jolkkonen 1985). Tieteenalojen rakenne muuttui talouden tarpeiden mukaan suunnaten resursseja enemmän teknologiaan ja liiketalouteen. Perinteisessä yliopistossa opetus oli keskittynyt humanistisiin tieteisiin ja 1800-luvulta lähtien luonnontieteisiin. Akateemisten tiedekuntien ydintä täydensivät tiedekunnat, joissa on jo vuosisatoja opetettu lääketiedettä, oikeustiedettä sekä teologiaa. Tämä klassinen tiedekuntien rakenne on joutunut kilpailemaan nopeasti kasvavien teknologian ja insinööritieteiden kanssa. Ammattikorkeakouluja perustettiin tarjoamaan koulutusta nimenomaan näissä uusissa oppiaineissa. Samalla opetussuunnitelma on laajentunut lisä-

laitoksien, instituuttien ja muiden yksiköiden rakenteiden monimutkaisuutta. Korkeakoulujen opetussuunnitelma koostuu laajasta ainevalikoimasta aina teologiasta ja filosofiasta informatiikkaan ja mikroelektroniikkaan. (Mitter 1992, 1792-93.) Jussi Välimaan (2004) mukaan suomalaista korkeakoulujärjestelmää luonnehtii massoitumisen historia. Edellisellä vuosisadalla korkeakoulujen määrä kasvoi yhdestä yliopistosta 20 yliopistoon sekä 32 ammattikorkeakouluun. Opiskelijoiden määrä kasvoi 2300:sta 248 900 opiskelijaan vuoteen 1999 mennessä. (mt. 36.)

Koulutusjärjestelmää on muokattu sekä peruskoulutuksen, toisen asteen että korkeakoulutuksen tasolla varsin perustavalla tavalla, jotta kaikki potentiaaliset kykyresurssit saataisiin käyttöön modernisaatioprosessin edellyttämällä tavalla. Korkeakoulutuksen ovet olivat tähän asti avautuneet ainoastaan rajalliselle määrälle opiskelijoita. Ensinnäkin koulutuksen laajentamisella pyrittiin sosiaalisesti oikeudenmukaisempaan koulutusjärjestelmään ja meritokraattiseen yhteiskuntaan, missä myös työväenluokan lapsi saisi tasa-arvoisen mahdollisuuden koulutukseen osallistumisessa. Toiseksi koulutuksen laajentamisen ajateltiin toimivan tehokkaana keinona inhimillisten resurssien hyödyntämisessä. Koulutus vapauttaisi maan luonnollisten lahjakkuuksien reservit tehokkaaseen käyttöön kansallisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Meritokratian pääteesin mukaan koulutuksen massoituminen johtaisi järjestelmään, missä enemmänkin erinomaisuus ja yrittäminen kuin perityt etuoikeudet määrittäisivät elämän uria ja statusta. (Brown & Hesketh 2004; Kivinen, Ahola & Hedman 2001; Kivinen & Rinne 1995a.)

Virallisessa koulutuksen teoriassa koulutusinstituutiot palvelevat modernin yhteiskunnan ja talouden funktionaalisia vaatimuksia. Teorian mukaan koulutusjärjestelmä osallistuu näiden kahden suuren yrityksen, yhteiskunnan ja talouden säilyttämiseen ja lopputuloksiin. Talous vaatii erikoistunutta koulutusta ja hierarkkisen työnjaon legitimointia. Yhteiskunnan tarpeiden vuoksi luotiin massakoulutusjärjestelmä. Koulutuksen laajentamista perusteltiin

funktionalistisen lähestymistavan oletuksella, jonka mukaan teollistumiseen kytkeytyvät muutokset vaativat erityisiä funktionaalisia välttämättömyyksiä – tarpeita, jotka tulee täyttää ennen kuin yhteiskunta voi menestyä. (Meyer 1986, 252.) Koulutusjärjestelmän katsottiin systeemin alasysteeminä palvelevan osaa näistä tarpeista kehittämällä työvoimaa teollisen yhteiskunnan tarpeisiin. Kivisen ja Rinteen (1995b) mukaan vahvasti funktionalistiset teoriat jäsentävät yhteiskunnat systeemisiksi systeemeiksi, jolloin vertailevan tutkimuksen kannalta myös kansallisesti omalaatuiset, toisistaan eroavat yhteiskunnat pakotetaan universaalisesti yhtäpitävään järjestelmämuotoon. Systeemien systeemeissä kaikkien osa- tai alasysteemien katsotaan toisiaan tukeviksi ja täydentäviksi tasoiksi. (mt. 228.)

Koulutusta on pidetty vastauksena teollistumisen edellyttämiin työvoiman käyttötapojen muutoksiin sekä työvoimalle asetettujen vaatimusten lisääntymiseen. Esiteollisessa yhteiskunnassa ammatissa vaadittavat taidot opittiin työskentelemällä joko vanhempien kanssa tai oppipoikana ammatinharjoittajan alaisuudessa. Myöhemmin teollistuminen muutti ammattirakenteita. Mekanisaatio korvasi useissa ammateissa tarvittavan lihasvoiman ja uudet teknologiat tuottivat uudenlaiset vaatimukset työvoimalle. Vanhat ammattirakenteet korvautuivat uusilla eriytyneillä kykyillä vaativilla ammateilla. Tarve professionaalille valkokaulusvoimalle, tekniselle ja johdon työvoimalle lisääntyivät. (Giddens 1981.) Jälkiteollisessa yhteiskunnassa näyttäneen siltä, että ammattien taitovaatimukset eivät ainakaan ole laskeneet. Päinvastoin teknokraattisen teorian mukaan yhteiskunta tarvitsee yhä kasvavissa määrin korkeasti koulutettua työvoimaa (Kivinen & Rinne 1995a). Suomessa arvio korkeataitoisten tietotyöläisten kysynnästä on valoisa. Korkeaan osaamiseen perustuvien ammattiryhmien, kuten tuotannon ja liikenteen johto- ja asiantuntijatyön, talouden ja hallinnon johto- ja asiantuntijatyön sekä opetus- ja kulttuurityön työvoiman määrän arvioidaan kasvavan lineaarisesti aina vuoteen 2015. Myös hoitotyötä tekevien tarpeen on ennakoitu lisääntyvän yli 100 000:lla vuodesta 1995 vuoteen 2015. (OPM 2005, 14.)

Sen lisäksi, että massakoulutus voidaan nähdä työvoiman uusintajana, koulutuksella on muitakin yhteiskunnallisia funktioita. Varsinkin inhimillisen pääoman teoriaan ja sen muunnelmaan, rakenteelliseen funktionalismiin, kriittisesti suhtautuvat tutkijat etsivät vaihtoehtoja konfliktiteoriasta ja legitimaatioteoriasta sekä klassisesta marxilaisesta näkökulmasta.<sup>4</sup> (Altbach 1991; Altbach & Kelly 1986.) Funktionalismia arvostelevien näkemysten mukaan yhteiskunnat ovat moniarvoisia ja niitä luonnehtivat konfliktit eri ryhmien välillä. Hallitsevat ryhmät pyrkivät legitimoimaan valtansa valtion kontrolloimisessa. Hallitut ryhmät puolestaan pyrkivät käyttämään koulutusta asemansa vahvistamisessa ja hallitsevien luokkien vallasta syrjäyttämässä. Koulutuksella on siis tämän näkemyksen mukaan kaksi vastakkaista roolia, se voi olla epätasa-arvostavaa (yksilöitä pakottavaa) tai vapauttavaa. (Kelly & Altbach 1986, 315.)

### **2.3 Markkinatalouden opeista malli korkeakouluinstituutioille**

Laman myötä tiukasti valtion ohjaamaa koulutusjärjestelmää ryhdyttiin muokkaamaan markkinatalouden periaatteiden mukaisesti (Kivinen & Rinne 1992). Koulutuksen uudistusaaltoa leimasi 1990-luvulla usko siihen, että markkinatalouden mukaisesti yritystoiminasta mallia ottava koulutusjärjestelmä tuottaisi tehokkaimmin tuloksia. Oppilaitoksien itseohjautuvuutta korostettiin, koulutusta koskevaa toimivaltaa siirrettiin keskus- ja lääninhallituksilta kuntiin, kuntayhtymiin ja oppilaitoksiin. Myös elinkeinoelämän, ympäristöalueen ja muiden keskeisten tahojen osallistumista oppilaitosten hallintoon lisättiin. (Silvennoinen 2002, 110.) Julkusen (2006) mukaan tuloksellisuuden ja tehokkuuden mitta on suoraan vastikkeellinen rahalle. Julkiset organisaatiot vastuullistettiin siitä, että ne tuottaisivat palveluja tehokkaasti ja

---

<sup>4</sup> Marxismissa ja konfliktiteoriassa korostetaan taloudellisten faktoreiden ja sosiaalisen luokan vaikutusta sekä politiikkaan että käytäntöön. Marxismi pyrkii selittämään poliittisia ja ideologisia suhteita yhteiskunnan taloudellisilla rakenteilla. (Sweeting 2005, 30.)

kustannustietoisesti. Sekä uusi julkisjohtaminen kuin uusi hallinnointi tematisoivat julkisille toimijoille mittavia tulos- ja kustannusvastuita. (mt. 11., ks. myös Treuthardt & Välimaa 2008.) Korkeakoulutuksen hallinto ja johtaminen sekä koulutuksen laatu ovatkin puhuttaneet tutkijoita 1980-luvulta lähtien useissa maissa (Teichler 1996b, 435). Neo-liberalismin sekä uuden managerialismin kannattajat ovat etsineet historiallista evidenssiä todistaakseen ne hyvät puolet, jotka syntyvät julkisen hallinnon koulutukseen sekaantumisen minimoimisesta ja koulutuksen jättämisestä markkinavoimien hallinnoitavaksi. Anthony Sweetingin mukaan: *“Adherents tend to acknowledge rather limited concepts of “effectiveness” whether applied to schools, teachers, students, or policies, and to treat education, itself, essentially as a marketable commodity of the “Black box type” and not as an encounter or experience.”* (Sweeting 2005, 31.) Tätä väitöskirjaa kirjoitettaessa korkeakoulujen ohjaus- ja rahoitusjärjestelmiä on edelleen muutettu. Yliopistolain uudistamisen yhteydessä yliopistot muuttuivat itsenäisiksi oikeushenkilöiksi, jotka toimivat joko yksityisoikeudellisina säätiöinä tai julkisoikeudellisina laitoksina. Tämän katsotaan lisäävän yliopistojen toimivaltaa ja tulosvastuuta, jonka puolestaan ajatellaan luovan kannusteita ja edellytyksiä yliopistojen toiminnan järjestämisessä entistä tehokkaammaksi ja tarkoituksenmukaisemmaksi. (OPM 2009.)

Sen lisäksi, että korkeakouluja on ohjeistettu ottamaan yrittäjyydestä mallia organisaatorakenteisiinsa ja vaikuttamaan alueellisesti, niitä on painostettu edistämään yhteiskunnallista muutosta palkansaajakulttuurista yrittäjämäiseen kulttuuriin. Suuntaus on varsin eurooppalainen. Sekä Saksassa, Ruotsissa, Tanskassa että Britanniassa yliopistoja on ohjeistettu yhteiskunnallisen muutoksen edistämiseen. (Blenker, Dreisler, Færgemann & Kjeldsen 2004.) Esimerkiksi Saksassa *10 Berlin Propositions* julkaisussa esiteltiin toimenpiteitä, joiden avulla yliopistojen kulttuuria voitaisiin muuttaa yrittäjyyden suuntaan (Ripsas 2002). Britanniassa *The Enterprise in Higher Education* (EHE) aloite laukaistiin käyntiin jo vuonna 1987. Sen tarkoituksena oli kannustaa korkeakouluinstituutioita reagoimaan opetussuunnitelman tasolla sosiaaliseen ja



taloudelliseen muutokseen. (Jones 1995.) Vastaavia toimenpidesuosituksia on tehty myös Suomessa, esimerkiksi opetusministeriön toimesta (OPM 2009). Varsinkin Euroopan komissio on pyrkinyt vauhdittamaan yrittäjyyttä korkeakouluissa (European Commission 2008b). Sheila Slaughter ja Larry Leslie (1997) ovat kuvanneet akateemisen kapitalismin käsitteen kautta kansainvälisen politiikan ja talouden vaikutuksia korkeakoulutukseen ja akateemisen työn muutokseen. Käsitteellä he kuvaavat ilmiötä, miten yliopistot ja tiedekunnat joutuvat hakemaan yhä enenevässä määrin tutkimuksen tekemisen mahdollisuuksia potentiaalisista markkinoista.

Koulutusjärjestelmälle on elinkeinopoliittisissa linjauksissa annettu suuri rooli kansainvälisen ja taloudellisen kilpailukyvyyn edistämiseksi. Tietoyhteiskunnan katsotaan tarvitsevan dynaamista yrittäjyyskulttuuria, minkä oletetaan toteutuvan parhaiten koulutuksen, erityisesti yrittäjyyskoulutuksen avulla (esim. European Commission 2000; 2008a). Euroopan Unionin mukaan yliopistojen tulisi uudistaa koulutus, tutkimus ja innovaatiotoiminta, jotta Lissabonin strategian tavoitteisiin päästäisiin. Erityisesti yliopistoilta vaaditaan liike-elämän yhteistyön kehittämistä sekä tieteellisen ja teknologisen tiedon valjastamista liike-elämän palvelukseen. (European Commission 2006a.) Koulutusjärjestelmiä on Roger Dalen (2005, 177) mukaan pyydetty ”...to do different things in different ways, rather than the same things in different ways.” Jotta uusi uljas talous toteutuisi sen potentiaalisimmassa muodossa, korkeakoulujen tulisi tuottaa yrittäjiä ja innovaatioita. Pelkästään yrittäjien tuottaminen ei riitä, vaan yrittäjyys tulee markkinoida yrittäjyyteen nihkeämmin suhtautuville opiskelijoille potentiaalisena työllistymisen vaihtoehtona. Suomessa koulutus otettiin yrittäjyyttä edistävien toimenpiteiden välineeksi, koska hankkeen *Yrittäjyys houkuttelevana uravaihtoehtona* - osakokonaisuuden pääongelmaksi määriteltiin se, ettei suomalaisten myönteinen asennoituminen yrittäjyyteen toteudu yritystoimintana ja yrittäjyyteen tarvittava osaamistaso koetaan riittämättömäksi. Toisaalta hallituksen yrittäjyys Hankkeessa tunnustettiin se, että yrittäjyyttä pidetään kannattamattomana ja vaikeana keinona hankkia toimeentulo. (KTM 2002.)

Yliopistoilta on vaadittu lähinnä kahta erilaista toimintamuotoa yrittäjyyden edistämiseksi. Korkeakoulut voivat osallistua alueelliseen vaikuttamiseen ja yrittäjyystalkoisiin joko epäsuoraan kouluttamalla ehdokkaita yrittäjiksi tai suoraan kaupallistamalla tutkimuksia ja siten edistämällä uusien yritysten syntymistä. Yliopistoissa akateemisella yrittäjyydellä tarkoitetaan kapeimman määritelmän mukaan tutkijoiden perustamia omaan tieteenalaan sidoksissa olevia yrityksiä, yliopiston sivutuotteena syntyviä yrityksiä (spin-off). Akateemisella yrittäjyydellä on viitattu myös yrittäjyyden toimintaperiaatteita soveltavaan yrittäjämäiseen yliopistoon<sup>5</sup> sekä yrittävän yliopiston käsitteeseen liitettyihin akateemisiin yrittäjyysaktiviteetteihin. (Heinonen 2004; Clark 1998.) Niitä ovat muun muassa pitkäkestoiset tutkimusprojektit, tilaustutkimusten toteuttaminen ulkopuolisille tahoille, tieteellisen osaamisen myynti ongelman ratkaisuksi, tutkimustietoon perustuvien patenttien tai lisenssien hyödyntäminen, uuden yrityksen perustaminen tutkimustiedon hyödyntämiseksi, kurssien tarjoaminen ulkopuolisille tahoille, yliopistoissa kehitettyjen tuotteiden myyminen sekä testaustilojen tarjoaminen ulkopuolisille tahoille (Klofsten & Jones-Evans 2000). Käsitteellä akateeminen yrittäjyys voidaan tarkoittaa myös akateemisesti koulutettujen yrittäjyyttä, yrittäjäksi ryhtymistä ja yrityksen omistaja-johtajuutta missä tahansa yrityksessä (Hytti, Paasio & Pukkinen 2004, 13).

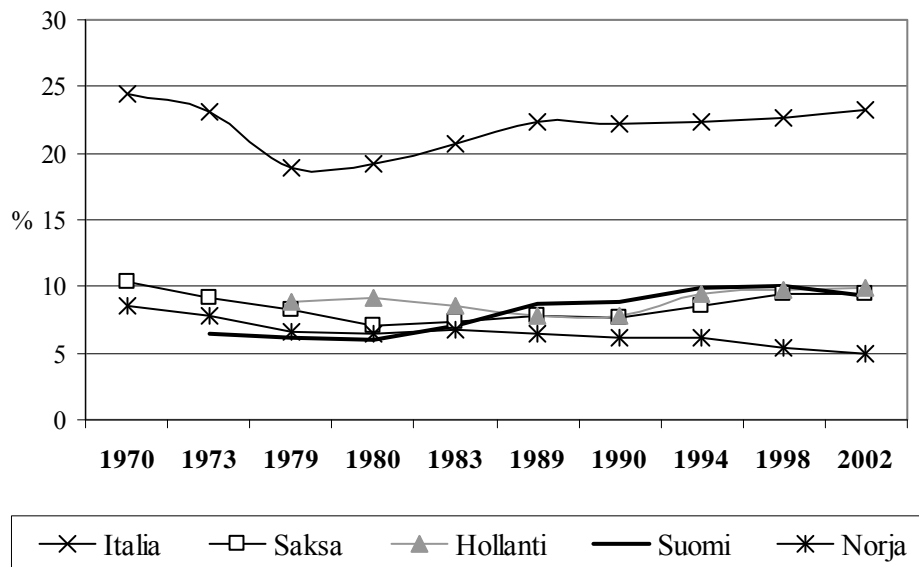
## 2.4 Itsensä työllistämisen uusi tuleminen

Teollistuneissa maissa pk-sektori kutistui 1970-luvulle asti. Suuntausta on selitetty teollisuuden rakenteen muutoksilla. Perinteisten maatalousyrittäjien määrä väheni huomattavasti kaikissa teollistuneissa maissa. Samanlainen ilmiö tapahtui myös teollisuus- ja palvelusektorilla. (Kovalainen 1995.) Kenties julkisen

---

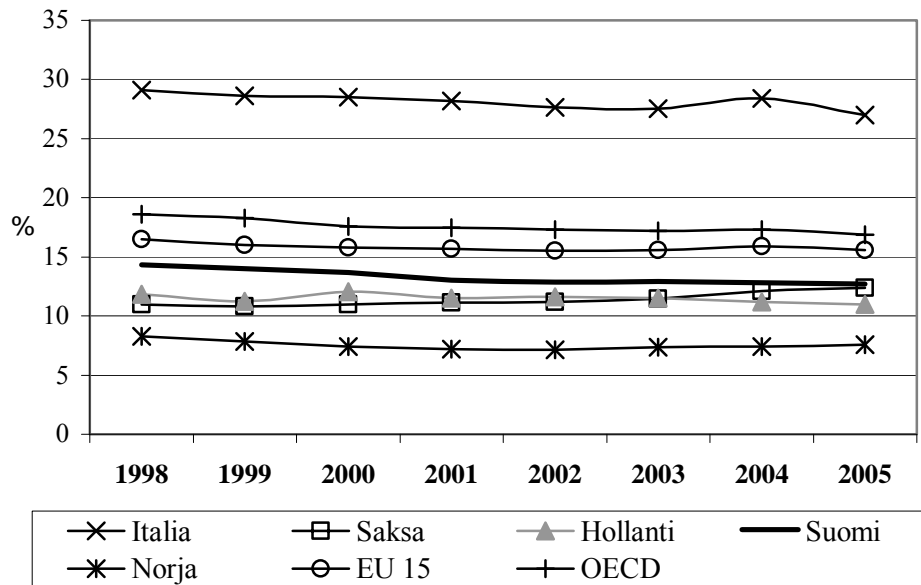
<sup>5</sup> Burton Clarkin (1998, 4) määritelmän mukaan ”*An entrepreneurial university, on its own, actively seeks to innovate in how it goes about its business. It seeks to work out a substantial shift in organizational character so as to arrive at a more promising posture for the future. Entrepreneurial universities seek to become “stand-up” universities that are significant actors on their own terms.*”

sektorin paisumisella on myös oma osansa selityksissä. Yrittäjien osuudet työllisistä kääntyivät kasvuun vuodesta 1979 lähtien aiheuttaen tutkijoiden keskuudessa itsensä työllistämisen uuden tulemisen tutkimusbuumin (Müller & Arum 2004). OECD:n tilastojen (kuviot 2 ja 3) mukaan vuoden 1979 jälkeen itsensä työllistäneiden osuudet ovat kasvaneet jonkin verran Italiassa, Saksassa, Hollannissa ja Suomessa vuosituhannen vaihteeseen asti (huomioimatta maatalousyrittäjiä). Hollanti on tosin poikkeus edellisistä siinä mielessä, että itsensä työllistäneiden määrät ovat olleet laskusuunnassa vuoteen 1990 asti, jonka jälkeen tilastossa on nähtävissä jonkin asteista kasvua (kuvio 2). Norjassa puolestaan itsensä työllistäneiden määrät ovat olleet tasaisessa laskusuunnassa vuosien 1979–2002 aikana (huomioimatta maatalousyrittäjiä).



**Kuvio 2.** Itsensä työllistäneitä työvoimasta viidessä Euroopan maassa vuosina 1970–2002 (% , huomioimatta maatalousyrittäjiä). (Lähteet: OECD 2000; OECD 1998, vuodet 1970 ja 1980; Blanchflower 2004, vuosi 2002).

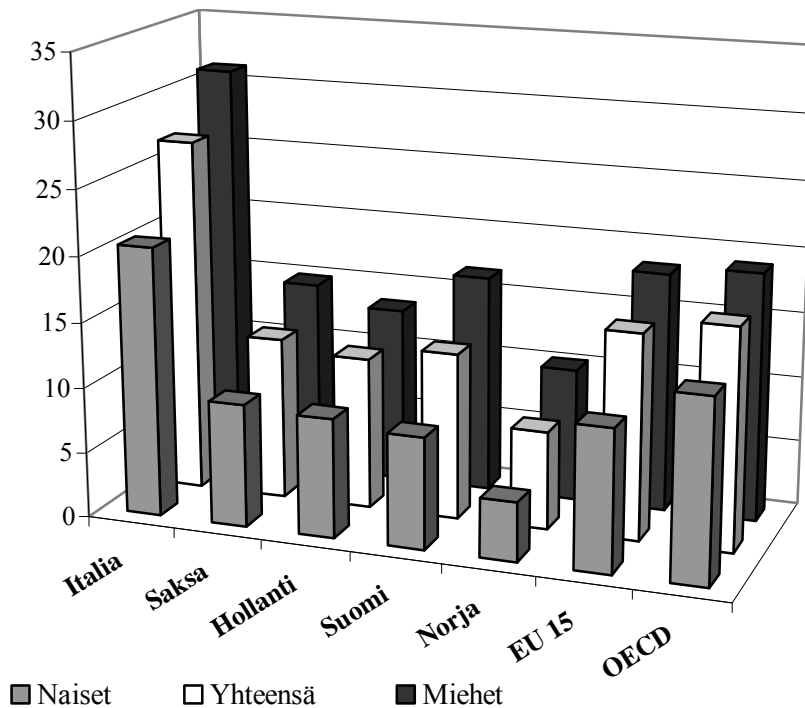
Kuvion 3 mukaan vuosien 1998–2005 aikana itsensä työllistäneiden osuuksissa ei ole nähtävissä juuri nousuja tai laskuja. Vuosituhannen vaihteessa itsensä työllistäneiden määriä kuvaa suhteellinen vakaus (ks. Müller & Arum 2004, 4). Itsensä työllistäneiden määrät ovat olleet jonkin verran laskusuunnassa Italiassa, Suomessa ja Norjassa. Ainoa maa, jossa itsensä työllistäneiden osuus on kasvanut, on Saksa.



**Kuvio 3.** Itsensä työllistäneitä työvoimasta viidessä Euroopan maassa vuosina 1998–2005 (% mukana maatalousyrittäjät). (Lähde: OECD 2008a).

REFLEX-aineiston kyselyhetkellä (vuonna 2005) Euroopan unionin alueella oli itsensä työllistäneitä työvoimasta vajaa 16 prosenttia. Keskimääräistä vähemmän itsensä työllistäneitä oli Saksassa, Hollannissa, Suomessa ja Norjassa, puolestaan Italiassa keskimääräistä enemmän. OECD:n (2008a) tilaston mukaan miehet

työllistävät itsensä selvästi naisia innokkaammin. Euroopan Unionin alueella (EU 15) miehistä 18 prosenttia ja vastaavasti naisista 11 prosenttia työllisti itsensä vuonna 2005.



**Kuvio 4.** *Itsensä työllistäneitä työvoimasta vuonna 2005. (% , lähde OECD 2008a, Hollannin tiedot vuodelta 2002).*

Itsensä työllistäneiden sekä naisten että miesten osuus on keskimääräistä korkeampi Italiassa (kuvio 4). Yksi viidestä naisesta työllistää itsensä, miehistä kolmannes. Miesten ja naisten suhteelliset osuudet itsensä työllistäneinä näyttäisivät olevan pienimmät Hollannissa ja Saksassa. Saksassa 15 prosenttia

miehistä ja 9 prosenttia naisista toimi itsensä työllistäneinä. Hollannissa vastaavasti miehistä 14 prosenttia, naisista 9 prosenttia. Suomessa miehistä peräti 17 prosenttia, mutta naisista vajaa 9 prosenttia työllisti itsensä. Norjassa itsensä työllistänyt nainen oli harvinaisuus vuonna 2005 OECD:n (2008a) tilaston mukaan. Tosin Norjassa myös miesyrittäjien osuus on vertailumaiden matalin. Naisista ainoastaan vajaa viisi prosenttia yrittää, miehistä joka kymmenes.

Yrittäjäksi ryhtymistä on selitetty työntö- ja vetomallien avulla (Thornton 1999). Vetomallien mukaan talouden aktiivisuus toimii vetävänä tekijänä. Tällä tarkoitetaan sitä, että useammat yksilöt ryhtyvät yrittäjiksi ja heidän yritystoimintansa kukoistaa (tai se ei lopahda) taloudellisen aktiivisuuden ollessa nousussa tai korkea. Vetomalleissa itsensä työllistäminen nähdään yksilön omana valintana. Työelämässä toimivat etsivät itselleen vapaaehtoisesti itsenäisempiä toiminnan tapoja ja pärjäämisen mahdollisuuksia.

Työntömallien mukaan suurten yritysten työntekijöiden vähentäminen, organisaatioiden uudelleen järjestäytyminen, tuotantotapojen muutos niin sanottuun post-fordistiseen tuotannon malliin sekä joustavien työllistämismuotojen kasvu on johtanut siihen, että aikaisemmin turvallisissa työsuhteissa työskentelevät joutuvat siirtymään epävarmempiin töihin. Itsensä työllistämisestä syntyy palkkatyön vaihtoehto korkean työttömyyden tai muiden työllistymisvaihtoehtojen puuttumisen vuoksi. (Arum & Müller 2004; Lohmann ym. 1999; Thornton 1999.) Näin ollen itsensä työllistäminen olisi osoitus työmarkkinoiden huonosta toimivuudesta (Granger, Stanworth & Stanworth 1995, 499). OECD-maiden vertailussa korkea yrittäjyysaste yhdistyy matalaan työllisyysasteeseen ja vähäiseen työmarkkinoille osallistumiseen. Yrittäjyysasteen ja talouden kasvuvauhdin välillä ei kehittyneissä markkinatalousmaissa näytä olevan riippuvuutta. Lisäksi OECD-maissa yrittäjyysaste korreloi negatiivisesti työn tuottavuuden ja henkeä kohti lasketun reaalityulon tason kanssa. Korkea tulotaso taas korreloi positiivisesti yrityssektorin palkansaajien suhteellisen lukumäärän kanssa. (Kiander 2004.) Työntömallien mukaan itsensä

työllistäneiden määrän kasvu on yhteydessä epävarmaan työhön, matalaan tulotasoon sekä heikkoon työmarkkinaturvallisuuteen (Kim & Kurz 2001; Robson 1997). Varsinkin Saksassa työntömalli on saavuttanut suosiota keskusteluissa, jotka käsittelevät näennäistä itsensä työllistämistä (Lohmann ym. 1999; Luber, Lohmann, Müller & Barbieri 2000).

Itsensä työllistäminen on liitetty työpaikkojen voimakkaaseen kasvuun (ks. Atkinson & Storey 1994). Itsensä työllistänyt toki työllistää itsensä, mutta sen lisäksi oletetaan, että he työllistäisivät myös muita. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan yrittäjistä 61 prosenttia työskenteli yksin vuonna 2006. Ainoastaan kaksi viidestä työllistää myös muita. (Hyrsky 2006.) Valtaosa työllistävästä yrityksistä on pieniä, alle neljän hengen yrityksiä. Pk-yritysten työllistävä vaikutus jää harvojen yrittäjien vastuulle. Kansainvälisten tutkimusten mukaan arviolta 3–5 prosenttia uusista yrityksistä synnyttää 50–80 prosenttia kaikista uusien yritysten synnyttämistä työpaikoista. (Arenius, Autio & Kovalainen 2005.)

Tutkijoiden kiinnostusta edistää näkemys, jonka mukaan yrittäjät näyttelevät keskeistä roolia talouden kasvussa edistämällä innovaatioita sekä luomalla työpaikkoja, varallisuutta ja hyvinvointia. Havainto itsensä työllistämisen uudesta tulemisesta mittana talouden positiiviselle kehitymiselle on haastettu tutkimussuuntauksella, joka linkittää itsensä työllistäneiden määrien kasvun isojen yritysten työllistämispolitiikkaan sekä työmarkkinoiden toimintaan nousu- ja laskusuhdanteiden aikana (Granger ym. 1995; Storey & Johnson 1987). Työntö- ja vetomallit eivät ole kuitenkaan selittäneet itsensä työllistämistä tyhjentävästi ja molempia malleja on kritisoitu voimakkaasti (Blanchflower 2000; Schuetze 1998; Thornton 1999). Esimerkiksi työttömyys ei korreloi itsensä työllistämisen kanssa johdonmukaisesti joka maassa. Toisaalta itsensä työllistämistä selittävässä tekijöissä on huomattavasti variaatiota maiden välillä. (Blanchflower 2000; Lohmann ym. 1999.) Menestyksen kannalta on tosin merkityksellistä, ryhtyykö yrittäjäksi työttömän vai palkkatyöntekijän asemasta.

Ruotsissa tehdyn tutkimuksen mukaan palkkatöistä yrittäjiksi siirtyneillä miehillä on korkeammat tulot ja he ovat palkanneet useampia työntekijöitä verrattuna työttömyydestä yrittäjiksi siirtyneisiin ajanjaksolla 1998–2002 (Andersson & Wadensjö 2007).

## **2.5 Yrittäjämäiset kompetenssit ja menestymisen ehdot**

Tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan hahmottaa yksinkertaistaen kaksi erilaista, toisilleen vastakkaista käsitystä siitä, mitä markkinatalouden oppien mukaan toimiva järjestelmä yksilötasolla tarkoittaa. Tietoyhteiskuntakehitykseen ja yrittäjyyteen myönteisesti suhtautuvan käsityksen mukaan yksilöiden taloudellinen hyvinvointi ja kansakuntien kilpailukyky on riippuvainen tiedosta, yrittäjyyteen liittyvistä kyvyistä ja työvoiman yrittävyydestä (Brown, Hesketh & Williams 2003). Toisen, negatiivisemmän käsityksen mukaan pyrkiminen tietoyhteiskuntaan ei välttämättä ole tuottanut haluttuja tuloksia (ks. alaluku 2.8). Positiivisen käsityksen mukaan yksilöiden ja yritysten kyky osallistua innovatiivisesti talouden toimintaan on erityisen tärkeää kansallisen kilpailukyvyn kannalta (Hytti & Gorman 2004, 11). Näin ollen yksilöiden tulisi hankkia yrittäjyyteen liittyviä kykyjä. Euroopan komissio (2006b) on esitellyt kahdeksan avainkompetenssia, jotka jokaisen tietoyhteiskunnan kansalaisen tulisi hankkia elämänikäisen oppimisen prosessissa.<sup>6</sup> Yksi näistä avainkompetensseista on yrittäjyys. Yrittäjyys kompetenssina määritellään yksilön kyvyksi muuttaa ideat toiminnaksi. Se sisältää luovuuden ja riskien ottamisen lisäksi kyvyn suunnitella ja johtaa projekteja niin, että toiminta johtaa tavoitteisiin. Ensinnäkin yrittäjyyteen liittyvien tietojen tulisi kannustaa yksilöitä havaitsemaan uusia toiminnan mahdollisuuksia jokapäiväisessä elämässä ja työssä. Toiseksi yksilöiden tulisi

---

<sup>6</sup> Euroopan komission julkaisussa kompetenssit määritellään kontekstiin sopivien tietojen, taitojen ja asenteiden yhdistelmäksi. Määritelmän mukaisesti yksilöt tarvitsevat avainkompetensseja itsensä toteuttamista ja kehittämistä, aktiivista kansalaisuutta, sosiaalista toimintaa sekä työllistyvyytensä ylläpitämistä varten. (European Commission 2006b.)



kansalaisvelvollisuutenaan kehittää näitä spesifejä taitoja ja tietoja, joita tarvitaan kaupallisessa aktiivisuudessa.<sup>7</sup> Tällaisia yrittäjyyteen liittyviä taitoja ja tietoja ovat esimerkiksi ammatillisten tai liiketoimintamahdollisuuksien havaitseminen osana suurempaa kokonaisuutta, kyky ymmärtää talouden toimintaa ja työnantajien kohtaamia haasteita sekä tietoisuus yritysten eettisistä asemista, vastuista, mahdollisuuksista ja siitä, kuinka yritykset voivat edistää hyvää esimerkiksi reilun kaupan tai sosiaalisten yritysten avulla. Lisäksi kykyinä mainitaan projektien johtaminen, suunnittelu, organisoiminen, tehtävien delegointi, analysoiminen, kommunikointi, esittelytaidot ja neuvottelukyky, kyky työskennellä yksin ja tiimin jäsenenä, kyky arvioida omia ja toisten vahvuuksia ja heikkouksia sekä riskien hallitsemisen kyky. Komission mukaan yrittäjämäistä asennetta luonnehtii aloitekyky, aktiivisuus, riippumattomuus ja innovointi henkilökohtaisessa ja sosiaalisessa elämässä sekä töissä. (European Commission 2006b.)

Taloudelliseen tehokkuuteen pyrkivää toimintamallia perustellaan individualismilla ja taloudellisella liberalismilla, joiden mukaan yksilöiden tavoitellessa kukin omaa etuaan vapaassa kilpailutilanteessa yleinen taloudellinen kehitys ja sitä kautta yhteinen hyvä tulee parhaiten jaetuksi. Kilpailun<sup>8</sup> oletetaan aktivoivan kaikki osapuolet tehokkaaseen työpanokseen. (Tonttila 2001, 23.) Tosin esimerkiksi Bourdieu kritisoi paluuta individualismiin itseään toteuttavana ennustuksena, jonka pyrkimyksenä on tuhota hyvinvointivaltion filosofiset perustukset, perustavanlaatuiset sosiaaliset saavutukset ja erityisesti kollektiivinen vastuu sairaista, teollisuusonnettomuuksien uhreista ja köyhistä. Paluu individualismiin antaa mahdollisuuden syyttää uhria, joka individualismin käsitteistön mukaan on täysin vastuussa epäonnistumisestaan. (Bourdieu 1998b, 7.) Myös sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyy viime kädessä sopimus, jonka

---

<sup>7</sup> Yrittäjämäisten kompetenssien ja työn suhdetta olen käsitellyt artikkelissa Superhessu ja yrittäjä-Jussi kilpasilla tietoyhteiskunnassa (Honkanen 2010).

<sup>8</sup> Weberin (1964, 132-133) mukaan kilpailu on konfliktin rauhallisempi muoto. Rauhallisella konfliktilla hän tarkoitti tapauksia, joissa ei sovelleta fyysistä väkivaltaa.

lähtökohtana on yhteisöihin osallistuvien yksilöiden oman edun tavoittelu. Tosin utilitaristinen, yksilöä omien etujensa maksimoijana korostava individualismi korvautui ekspressiivisen individualismin iskusanoilla, itsensä löytämisellä ja toteuttamisella sekä luovalla itseilmaisulla, koska ihmisen näkeminen pelkästään taloudellisen hyödyn tavoittelijana kyseenalaistaa ihmisen ja inhimillisyyden arvokkuuden. Individualismin vastakohtana ja vaihtoehtona on tavallisesti pidetty kollektivismia. Kollektivismiin on katsottu edustavan yhteiskunta- ja kulttuurirakennetta, joka joko estää yksilöiden taloudellista tavoittelua yrittäjinä tai synnyttää passiivisia, yrittäjyyteen kykenemättömiä yksilöitä. Kollektivismi nähdään kehyksenä, joka kuvaa ennen kaikkea sellaista ympäristöä, johon yrittäjyys ei sovi tai kehyksenä, josta käsin yrittäjyys näyttäytyy korostuneen negatiivisesti itsekkäänä oman edun tavoitteluna. (Vesala 1996, 13, 41.) Individualismia korostavan ajattelutavan mukaan ovi menestymiseen on auki kaikille niille, jotka ovesta haluavat sisään käydä. Epäonnistuminen tosin on omalla vastuulla.

## **2.6 Yrittäjyydestä lääke sosiaalisiin ja taloudellisiin ongelmiin?**

Yrittäjyydestä käytävään poliittiseen keskusteluun on sisällytetty käsitys, jonka mukaan jatkuva kouluttautuminen, investoiminen inhimilliseen pääomaan ja avainkompetenssien, erityisesti yrittäjyyteen liittyvien kykyjen hankkiminen olisivat lähes vaihtoehdoton toimintatapa epävarmassa toimintaympäristössä selviämiseen. Yrittäjyyden edistäminen onkin näkynyt selvimmin erilaisten yrittäjyyteen liittyvien koulutuksien lanseeraamisena päiväkodeista korkeakouluihin. Yrittäjyyden edistämistä on perusteltu taloudellisilla argumenteilla, mutta myös sosiaalisilla. Perusteluissa on korostettu seuraavia yrittäjyyteen liittyviä oletuksia (European Commission 2003; KTM 2002, 14):

- Yrittäjyys luo työpaikkoja ja taloudellista kasvua
- pk-sektorilla syntyy suurin osa innovaatioista

- yrittäjyys edistää kansainvälistä ja kansallista kilpailukykyä
- yrittäjyyden myötä kilpailu ja valinnan vapaus lisääntyy
- yrittäjyys vapauttaa yksilöiden kyvyt ja on sosiaalisesti hyödyllistä
- yritystoiminta lisää hyvinvointiin liittyviä taloudellisia ja sosiaalisia etuja.

Politiikka vaikuttaa omaavan horjumattoman uskon koulutuksen ja inhimillisen pääoman sekä talouden kasvun välisiin suhteisiin. Kaavan koulutus – yrittäjyys oletetaan lisäävän ennen kaikkea taloudellista kasvua ja kansainvälistä kilpailukykyä. Taloudellista menestystä luvataan niille, jotka ovat koulutukseensa ja työllistyvyyteensä valmiita investoimaan (European Commission 2006b). Yrittäjyyteen kannustamisen odotetaan parantavan työllisyyttä ja luovan uusia työpaikkoja sekä vanhoille perinteisimmille aloille sekä aivan uusille aluevaltauksille. Varsinkin teknologian kehitys ja uusien innovaatioiden käyttöönotto on toiminut tiennäyttäjänä mahdollisuuksille muun muassa uusmediatoimialalla (Pelkonen 1999). Tosin muiden työllistäminen jää varsin harvojen yrittäjien vastuulle.

Yrittäjyyttä tarjotaan lääkkeeksi useisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin. Yrittäjyyden ajatellaan parantavan vähävaraisen väestönsosan työllistymisedellytyksiä ja elämänmahdollisuuksia. Yrityspolitiikan tavoitteena on saada yhä useammat naiset, nuoret ja työttömät perustamaan yritys (European Commission 2000). Toisaalta Liiketaloudellisessa aikakauskirjassa anonyymin kirjoittajan *yrittäjyyden tarinaa kertomassa* kohdistuneen kirja-arvion mukaan,

*”...voidaan väittää, että todelliset tilanteet, joissa nykyisin yrittäjyysdiskurssi aktualisoituu, liittyvät kiinteästi valtaan ja hierarkiaan. Esimerkiksi yrittäjyyskoulutusta annetaan usein niille, jotka eivät vielä ole omaksuneet tätä eetosta. He ovat pääsääntöisesti normaalin yhteiskuntajärjestelmän näkökulmasta ’poikkeavia’ tai ’toisenlaisia’, kuten työttömät, opiskelijat, humanistit tai naiset. Yrittäjyys on olevinaan universaali kuva*

*ihmisestä, mutta samalla jotkut ryhmät sopivat sen raameihin huonommin kuin toiset.”* (Liiketaloudellinen aikakauskirja 1999/3.)

Moderneissa yhteiskunnissa on kaksi erillistä sosiaalisen hierarkian systeemiä. Ensimmäinen on talous, jossa asema ja valta määritellään hallussa olevan rahan ja omaisuuden perusteella, ja jossa kyseinen pääoma käskee. Toinen sosiaalisen hierarkian systeemi on kulttuurinen tai symbolinen. Tässä systeemissä yksilön asema määräytyy sen mukaan, kuinka paljon hänellä on hallussaan kulttuurista tai symbolista pääomaa. Kulttuuri on myös valta-aseman lähde, jossa tietyt yksilöt ovat avainasemassa kulttuurisen tuotannon ja symbolisen vallan luojina. (Bourdieu 1984, 1998a.) Vallassa olevat pyrkivät säilyttämään valtansa kulttuurin määritelmän kontrolloimisessa (Welch 1993). Kulttuurit tähtäävät hegemoniaan eli omien normien ja arvojen yksinoikeuteen. Kulttuuri on huomaamattominta juuri silloin, kun se naamioituu luonnoksi, joka näyttäytyy välttämättömältä, korvaamattomalta ja vaatii tunnustamista. (Bauman 2002.) Yrittäjyyden edistämiseksi käytetty valta tulee esille esimerkiksi tavassa naamioida yrittäjyys ihmisten luonnolliseksi toiminnantavaksi. Toinen vallan muoto liittyy talouteen sosiaalisen hierarkian systeeminä. Yrittäjyys on ennen kaikkea työn tekemisen tapa, jonka keskeisin tarkoitus on taloudellisten hyötyjen kerääminen työmarkkinoilta.

## **2.7 Työelämä muutoksessa**

Työmarkkinoita on leimannut polarisaation tai hajoamisen tendenssi. Työmarkkinoiden polarisaatiolla tarkoitetaan tavallisesti matalan ja korkean taito- tai koulutustason työntekijöiden välisen palkkahajonnan sekä työllisyys- ja työttömyysasteiden hajonnan kasvua (Taimio 2004). Amerikkalaisissa olosuhteissa eli vähän säännellyillä työmarkkinoilla se on purkautunut työmarkkinakohtaloiden eriytymisenä ja tuloerojen rajuna kasvuna, eurooppalaisissa rakenteissa eli säännellyillä työmarkkinoilla avoimena

työttömyytenä (Julkunen ja Nätti 1997, 15). OECD:n tilaston mukaan työttömyysaste oli Euroopan unionin alueella lähes yhdeksän prosenttia vuonna 2005. Samana vuonna Saksassa kärsittiin keskimääräistä korkeammasta työttömyydestä. Saksassa työttömyysaste oli lähes 11 prosenttia. Suomessa ja Italiassa se oli jonkin verran alhaisempi, kahdeksan prosenttia. Vastaavasti Hollanti ja Norja olivat suhteellisen matalan työttömyyden maita (5 %). (OECD 2009.)

Laman jälkeinen väestön keskimääräinen hyvinvoinnin kehitys on ollut suotuisaa tulojen, toimeentulon, työllisyyden ja asumisen osalta. Toisaalta 1990-luvun jälkeen eriarvoisuuden kasvu on ollut ajan valtasuuntaus. Sukupuolten välinen epätasa-arvo, köyhyys, lapsiköyhyys, pitkäaikaistyöttömyys sekä tulojaon epätasa-arvoisuus lisääntyivät. 1990-luvun loppupuolella tulojaon eriarvoisuus kasvoi eniten Suomessa ja Ruotsissa. Kummassakin maassa tulonsaajien alin viidennes menetti vähän tulo-osuuttaan, kun ylin viidennes kasvatti sitä reippaasti. (Julkunen 2006, 51.) OECD:n selvityksen *Growing Unequal?* (2008b) mukaan taloudellinen kasvu on hyödyttänyt enemmän rikkaita kuin köyhiä. Suomessa, Saksassa, Italiassa ja Norjassa myös kuilu keskiluokan ja rikkaiden välillä on kasvanut. ILO:n (2005) kansainvälisiä työllisyysuuntauksia kuvaavan raportin mukaan kansainvälinen taloudellinen kasvu ei ole onnistunut tuottamaan uusia ja parempia töitä, jotka vähentäisivät köyhyyttä. Tosin taloudellinen kehitys on ollut varsin erilaista alueittain laskettuna työpaikkojen määrällä, tuottavuudella ja palkkakehityksellä. ILO:n (2006) mukaan palvelusektori oli sekä maailman nopeimmin kasvava että eniten työpaikkoja luova sektori vuosien 1991–2003 välillä.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Tutkimuskirjallisuudessa joskus globaaliksi paradigmaksi nimetyn suuntauksen aiheuttamia muutoksia on kuvattu esimerkiksi jälkiteollisen, jälkiliberalistisen ja jälkimodernin yhteiskunnan termeillä. Sosiaalisen maailman muutosta on luonnehdittu taloudellisella joustavuudella, teknologisella monimutkaisuudella, kulttuurisella ja uskonnollisella monimuotoisuudella, moraalisenä ja tieteellisenä epävarmuutena sekä kansallisena turvattomuutena. (Milliken 2004, 9.)

Työmarkkinoita on luonnehdittu myös transitionaalisiksi (Schmid 1998). Täystyöllisyysmarkkinoista on siirrytty uuteen systeemiin. Työmarkkinoille ovat ominaisia erilaiset kombinaatiot ja muutokset työn tekemisen tavoissa (Julkunen ym. 2004). Työmarkkinoiden murroksessa myös sosiaalinen järjestys on purkautunut ja muotoutunut uudelleen (Suikkanen & Linnakangas 1998; Suikkanen ym. 1996). Perinteinen standardi palkkatyömalli on korvautumassa uusiksi kutsutuilla työn tekemisen tavoilla, joihin luetaan myös itsensä työllistäminen. Itse tosin käsitän itsensä työllistämisen sinänsä vanhaksi työn tekemisen tavaksi. Sillä on historiallisesti pitkät perinteet liittyen niin sanottuihin maailman vanhimpiin ammatteihin.

Työn tekemisen tavat ovat toki muuttuneet. Epätyypillisen työn tekemisen muotojen kasvuun liittyvät kysymykset ovat olleet keskiössä Euroopan Unionin työmarkkinapolitiikassa 1990-luvulta lähtien. Kehityksen suuntaa on pidetty positiivisena siinä mielessä, että epätyypillisen työn tekemisen muotojen lisääntyminen indikoi työmarkkinoiden joustavuutta. (De Grip, Hoevenberg & Williams 1997.) Joustavien työn tekemisen muotojen oletetaan hyödyntävän varsinkin naisia. He joutuvat miehiä useammin yhdistämään työn ja perheen. (Komulainen & Sinisalo 2006, 149.) Toisaalta joustavuudella havaittiin olevan kääntöpuolensa. Joustavien työntekijöiden, joiden työmarkkina-asema oli jo ennestään heikko, asema työmarkkinoilla heikkeni edelleen. Epätyypillisellä työllä tarkoitetaan kaikkia niitä työn tekemisen muotoja, jotka eivät mahdu standardin palkkatyömallin kehyksiin<sup>10</sup> (Anttila 1999; Kalleberg 2000; Nätti 1991, 1997; Teichler 2007). Myös erilaiset itsensä työllistämisen muodot luokitellaan epätyypilliseksi työnteon muodoiksi.

Nykyisillä itsensä työllistämisen malleilla ei välttämättä ole mitään tekemistä aikaisemman *petite bourgeois* yrittäjyyteen liitetyn vakauden ja pysyvyyden

---

<sup>10</sup> Epätyypillisiä töitä ovat osa-aikatyöt, tilapäiset työt, labour on-call työ, määräaikaiset työsopimukset, kausiluonteinen työ, kotityö, puhelintyö, vuokratyö, oppisopimuskoulutukseen liittyvä työ, freelance-työ sekä epävirallinen työ.

kanssa. Stratifikaation tutkijat kiinnostavat huomiota itsensä työllistämisen uuteen tulemiseen ja sen epätasa-arvostaviin muotoihin 1990-luvulla. (Arum & Müller 2004; Thornton 1999.) Aikakauden uudet itsensä työllistäneet liikkuvat palkkatyön ja yrittäjyyden rajamailla. Uusin itsenäisiin työntekijöihin viitataan usein termillä toisen sukupolven *second generation* itsensä työllistäneet (Belussi 1998) tai yrittäjämäiset työntekijät *entrepreneurial workers* (Kivinen & Ahola 1999; Rasmussen & Deeks 1998). Toisen polven itsensä työllistäneet ovat löyhästi yhteydessä paikallisiin sekä kansainvälisiin palveluiden ja tuotannon verkostoihin, jotka perustavat työn tekemisen uusiin yhteistyön muotoihin (Belussi 1998, 2). Joustoaikaiset työntekijät eli portfolio-työntekijät tai Castells'n (1998) termiä hyväksikäyttäen, *fleximers*, työskentelevät erilaisten määräaikaisten, osa-aikaisten, epätavallisten työaikataulujen ja yrittäjän töiden pätkien työuraa. Heidän on pakko myydä itseään työmarkkinoilla koko ajan uudestaan.

Tosin vaikuttaa siltä, että työelämä on ollut jatkuvassa muutoksessa. Baumanin (2002) mukaan niin sanotulle lujalle modernille tai raskaaseen kapitalismiin kuulunut käytäntöjen malli ja ihanne oli pääoman ja työn siunaaminen liitoksi, jota yksikään ihminen ei uskaltaisi rikkoa. Pääoman ja työn välistä liittoa on lujittanut niiden keskinäinen riippuvuus toisistaan. Työntekijöiden toimeentulo on riippunut heidän palkkaamisestaan, pääoman puolestaan täytyi palkata uusiutuakseen ja kasvaakseen. Bauman jatkaa, että

*”Niiden kohtaamispaikalla oli pysyvä osoite. Kumpikaan niistä ei pystynyt helposti siirtymään muualle - massiiviset tehtaan seinät sulkiivat molemmat osapuolet syleilyynsä ja pitivät heitä yhteisessä vankeudessa.”* (Bauman 2002, 174.)

Baumanin mukaan aikaisempi tehtaan suojissa solmittu pääoman ja työn välinen avioliitto on muuttunut yhdessä asumiseksi. Pääoman liikkuvuuden myötä sen kiinnostus on suuntautunut kuluttajiin. Vain pääoman ja kuluttajien keskinäisessä

suhteessa voidaan nykyisin puhua ”keskinäisestä riippuvuudesta”. Pääoman kilpailukyky, tehokkuus ja tuottavuus riippuvat kuluttajista, heidän läsnäolostaan tai puuttumisesta, tilaisuudesta tuottaa kuluttajia tai luoda ja ruokkia kysyntää tarjotuille ideoille. Pääoman liikkeitä ja siirtämistä suunniteltaessa työvoiman kysyntä on vasta toissijainen kysymys. Pääoman liikkuvuuden ja työvoiman toissijaisuuden vuoksi paikallisen työvoiman kyky valvoa pääoman liikkeitä (yleisemmin työn teon ehtoja ja työpaikkojen saatavuutta) on heikentynyt oleellisesti. Samalla liikkuvuuden nopeudesta on tullut tärkeä tekijä sosiaalisessa stratifikaatioissa ja vallan hierarkioissa. (mt. 174-182.)

Myös oikeaan yrittäjyyteen liittyy riskinotto ja epävarmuudessa eläminen. Yhteiskunnassa, jossa epävarmuudesta tulikin hyve ja aihe, josta myös yksilön kannattaisi oppia nauttimaan (ks. esimerkiksi Gibb 2000), kansalaisia kannustetaan ottamaan taloudellisia riskejä. Jos he onnistuvat yrittäjäksi ryhtymisessä, he kohtaavat heti yrityksen eloonjäämiseen liittyvän taistelun (Kivinen ym. 1995; Schweickart 1996). Yrittäjyyteen liittyy yksi universaali sääntö. Vaikka taipumus yrittäjyyteen vaihtelee yhteisöstä toiseen, ei ole mitään merkitystä sillä, kuinka monta yrittäjää ilmestyy. Useimmat heistä eivät onnistu luomaan kestäviä organisaatioita. Lista uuden yrityksen mahdollisista karikoista on rajaton. (Aldrich & Martinez 2001.)

## **2.8 Korkeakoulutettujen kilpajuoksu työelämään**

Itsensä työllistäneiden osuudet työllisistä eivät ole kasvaneet vuosien 1998–2005 aikana (kuviot 2 ja 3), paitsi Saksassa. Suomessa on ollut tänä aikana lievä laskusuuntaus itsensä työllistäneiden määrissä. Jos siis puhutaan epävarmasta työelämästä, se ei varsinaisesti näy epätyypilliseksi luonnehditun itsensä työllistämisen kasvuna. Toisaalta korkeakoulutetun ei ole tarvinnut huolehtia työllistymisestään, kuten matalammin koulutettu. Tarkasteltaessa Suomen vuonna 2003 vastavalmistuneiden tilastoja, korkeakoulutetut ovat työllistyneet parhaiten



verrattuna muiden koulutustason tutkinnon haltijoihin. Yli 80 prosenttia korkeakoulutetuista oli työssä vuoden 2004 lopussa (Tilastokeskus 2007). Korkeakoulutus suojelee ainakin Suomessa edelleen suhteellisen hyvin työttömyydeltä. Tutkinto toimii vakuutuskirjana vähentäen työttömyyden todennäköisyyttä (Kivinen ym. 2000). Korkeakoulutetuille huolta aiheuttaa enemmän se, kykenevätkö he löytämään koulutusta vastaavaa työtä sekä työn jatkuvuuteen liittyvät kysymykset. Myös korkeakoulutettujen työn tekemiseen liittyvät ehdot ovat heikentyneet.

Aikaisemmin akateemisten luokkien ammattien erityisyyttä ja niiden eetosta kuvattiin professionalismilla. Tutkijoiden mukaan professionaaliset ryhmät ovat kurjistuneet ja professionalismia on korvautunut asiantuntijuudella. Professioneille myötäsukainen teoria korosti korkeakoulutettujen asemaa päämiesten ja asiakkaiden palvelijoina, yhteiskunnallisen harmonian takuumiehenä sekä ainutlaatuisen tiedon ja korkean etiikan välittäjinä. Aiempina vuosikymmeninä voitiin erottaa valtioon kiinnittyneet valtioprofessiot ja markkinoihin kiinnittyneet pääoman professiot. (Julkunen ym. 2004, 17–18.) Perinteiset neljä suurinta professionaalista ammattia oikeustieteeseen, lääketieteeseen, insinööritieteeseen ja opetuksen aloilla lupasivat haltijoilleen itsenäisen työn tekemisen aseman, mahdollisuuden kontrolloida omaa työtä, suhteellisen hyvät ansainnan mahdollisuudet ja korkean ammattistatuksen. Professionaalisen työn luonteeseen kuului myös turvallinen ja varma urakehitys. Tosin professionaalisen ammatin harjoittaminen oli poissuljettu useimmilta. Varsinkin Amerikassa professioiden syntyminen ja kehittyminen on liitetty keskiluokan haluun suojella ja parantaa asemaansa suhteessa alempiin luokkiin monopolisoimalla tietyt palkitsevat työt pienen ryhmän etuoikeudeksi. (Collins 1979, 131-133.)

Aikaisemmin professionalismin liitetyt työn tekemisen ehdot ja edut ovat murentuneet (Milliken 2004; Beck 2000). Pitkälle koulutettujen ihmisten, erityisesti IT-sektorin ylemmän johdon ja vaativissa asiantuntijatoissa työskentelevien työajat ovat venyneet, töiden kotiin vieminen on yleistynyt sekä perheen ja eri elämäntilanteiden sovittamisesta on tullut epätasapainoista (Julkunen

ym. 2004). Työssä olevat kohtaavat myös työpaikan menettämiseen uhkaa, ainakin Ruotsissa. Olettaisin tilanteen olevan vastaava Suomessa. Ruotsissa virkamies- ja toimihenkilöliittojen keskusjärjestön TCO:n raportin mukaan keskiluokan asema työmarkkinoilla on heikentynyt. Joka kolmannen keskiluokkaisessa toimihenkilö- ja virkamiestehtävässä työskentelevän työsuhde on ollut uhattuna vuosien 2004–2005 aikana. Vuoden 2000 jälkeen joka toisen työpaikalla on tehty uudelleenjärjestelyjä. Organisaatiomuutokset ovat jatkuvia, työtehtävät lisääntyvät ja muuttuvat. (Mörtvik & Rautio 2007.)

Pekka Ylöstalon vuosittain tekemän työolobarometrin mukaan palkansaajien odotukset työllisyyskehityksestä heijastelivat yleisesti työelämän epävarmuutta vuonna 2005. Joka kolmas uskoi työllisyyden heikkenemiseen ja vain 18 prosenttia odotti sen paranevan tulevan vuoden aikana. Odotukset eivät vastaa parin viime vuoden aikana toteutunutta myönteistä työllisyyskehitystä. Tosin miehet ovat olleet koko 1990-luvun ja tämän vuosikymmenen ajan hieman naisia optimistisempia arvioidessaan työllisyyttä. Miesten odotukset ovat muuttuneet koko kuluvan vuosikymmenen ajan positiiviseen suuntaan. Naisten työllisyyttä koskevat odotukset ovat pysyneet yhtä kielteisinä usean vuoden ajan. Ylöstalon barometrin mukaan palkansaajat epäilevät johtamistapojen muutosten hyvyttä ja tietojen saanti työpaikan tavoitteista on heikentynyt. Myös itsensä kehittämisen mahdollisuudet on arvioitu edellistä vuotta heikommaksi. (Ylöstalo 2006, 15, 201.) Vuoden 2008 työolobarometrin ennakkotietojen mukaan työelämän laatu sai arvosanan 8 asteikolla 4:stä 10:een. Se on korkein viiden vuoden aikana mitatuista keskiarvosanoista. Ainoa osatekijä neljästä työelämän laatua mittaavasta tekijästä, joka on kehittynyt kielteiseen suuntaan edelliseen vuoteen verrattuna, on työpaikan varmuus.<sup>11</sup> Muutokset eivät tosin ole olleet samanlaisia eri sektoreilla. Teollisuudessa ja valtiolla on menty selvästi huonompaan suuntaan edelliseen vuoteen verrattuna. Yksityisellä palvelusektorilla ja kunnissa

---

<sup>11</sup> Muut työelämän laatua mittaavat osatekijät ovat tasapuolinen kohtelu työpaikalla, voimavarat suhteessa vaatimustasoon sekä kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus (Ylöstalo & Jukka 2008).

muutosten suunta on ollut päinvastainen. Kysyttäessä palkansaajilta työelämän laadun muutossuuntaa, arviot vuonna 2008 ovat muuttuneet selvästi kielteiseen suuntaan edellisiin vuosiin verrattuna. Tietojen saanti työpaikan tavoitteista, johtamistapojen ja sukupuolten välisen tasa-arvon muutossuunnat on arvioitu huomattavasti edellisiä vuosia useammin kielteisiksi. Erityisesti arviot tietojen saannista työpaikan tavoitteista sekä johtamistavoista olivat vuonna 2008 yhtä negatiivisia kuin vuonna 1993, jolloin arviot olivat pessimistisimmillään. Myös työn mielekkyyden muutossuunnan arvioissa tilanne on selvästi päinvastainen. Viimeksi kuluneen kahdeksan vuoden aikana arviot ovat olleet negatiivisempia kuin viime vuosikymmenen alkuvuosina. (Ylöstalo & Jukka 2008, 4-6, 11-12.)

Korkeakoulutettujen paineita lisää jatkuva kilpailu paremmista työpaikoista kasvavan kilpailijajoukon kanssa. Kilpailu etenemismahdollisuuksista aloitetaan taistelemalla korkeakoulupaikka yliopistosektorilla. Koulutuksen massoitumisesta huolimatta harvempi kuin yksi viidestä hyväksyttiin yliopistokoulutukseen lukiosta valmistumisvuonna 1990-luvun loppupuolella (Kivinen ym. 2001, 171). Valmistumisen jälkeen ryhdytään tavoittelemaan tietoyhteiskunnan lupailemia avaintehtäviä. Tosin se, mitä tietoyhteiskunta tarkoittaa ja miten se näkyy erilaisten toimijoiden välisissä suhteissa, on jäänyt varsin hämäräksi. Valmistuneisiin kohdistuu ristiriitaisia vaatimuksia. Heillä oletetaan olevan erityisiä tietoja ja taitoja (avainkompetensseja), joita vaaditaan työelämän avaintehtävissä. Toisaalta heidän oletetaan olevan joustavia ja sopeutuvia talouden vaatimuksissa. (Kouchky, Meng & van der Velden 2007.) Uuden työmarkkinapolitiikan perspektiivin mukaan muutokseen sopeutuminen on osa normaalia työelämää tietoyhteiskunnassa. Työntekijöiden tulisi lisääntyvän vastuun lisäksi ylläpitää kuntoaan jatkuvalla itsensä kehittämisellä sekä suunnittelemalla entistä aktiivisemmin uraansa, koska erilaiset työmarkkinastrategiat ovat yksilöityneet. (Hämäläinen & Schienstock 2001.)

Tietoyhteiskunnan lupaamista paremmista työpaikoista huolimatta suunta työmarkkinoilla on päinvastainen. Philip Brownin ja Anthony Heskethin (2004,

60) mukaan tietoyhteiskunnan antamat lupaukset eivät ole toteutuneet todellisessa työelämässä. Myös Peter Scott (2005) arvioi, että *knowledge economy*, tietotalous, on osoittautunut hieman pettymykseksi:

*“The knowledge economy is turning out to be a bit of a disappointment. A generation or more ago, it was described in almost utopian terms. The hard work of the world would dwindle away – or, at any rate, move offshore away – from our prying and guilty gaze. A burgeoning cadre of well-paid and highly-educated ‘knowledge workers’ would become the dominant class in advanced societies, although ‘class’ itself, with its ugly connotations of struggle between bourgeoisie and proletariat, would itself become an anachronistic term, as new technologies both empowered and enlightened the mass citizenry of the ‘knowledge society’.” (Scott 2005, 297.)*

Brown ja Hesketh (2004) argumentoivat, että tietotalous ei ole lisännyt oletetulla tavalla korkeataitoisten tietotyöläisten kysyntää. Tietotalous on johtanut päinvastaiseen efektiin, eli taitojen vähäisempään hyödyntämiseen, *de-skilling*-efektiin. Suomalaisessa yhteiskunnassa puhuttaisiin joustavasta alityöllisyydestä. Korkeakoulutettujen lisääntynyt massa absorboidaan työmarkkinoille entistä useammilla tavoilla. Ammattien määrä, joihin korkeakoulutettuja tarvitaan, on lisääntynyt, tai tilalle on tullut aivan uusia ammatteja. Toisaalta entistä useampi siirtyy keskitason ammatteihin. Osa päätyy koulutustaan kokonaan vastaamattomaan tai epävarmaan työhön. (Brennan, Kogan & Teichler 1996; Mikkola & Nurmi 2001; Tynjälä, Välimaa & Sarja 2003.) Hyvät työpaikat eivät lisäännä sitä mukaan, kun väestön koulutustaso nousee (Kivinen & Ahola 1999). Rankka kilpailu työpaikoista tuottaa myös häviäjät. Esimerkiksi Britanniassa evidenssi valmistuneiden alityöllistymisestä kasvaa. Yli 40 prosenttia yliopistossa valmistuneista työskentelee tehtävissä, joissa ei tarvita yliopistotutkintoa (Brown & Hesketh 2004; Brynin 2002). Eliittityöt ovat edelleen varattuina niille, jotka

voivat osoittaa omaavansa yleisempiä sosiaalisin ja kulttuurisiin pääomiin liittyviä taitoja koulutuksen tuottaen tuhansia pettyneitä valmistuneita, joilla ei ole toivoa sijoittua tietotyöläisiksi. USA:ssa ja Englannissa neljä viidestä työntekijästä tekee tuotteita tai tarjoaa palveluita, ainoastaan yksi viidestä elättää itsensä ajattelemalla. (Brown & Hesketh 2004.)

Toisaalta, vastoin meritokratian teesiä, eliittyliopistosta siirtyminen joko massa- tai universaalimalliksi kutsuttuun korkeakoulujärjestelmään, eikä edes täysin tasa-arvoinen korkeakoulutukseen pääsemisen mahdollisuus tuota tasa-arvoistavia tuloksia. Ihmisten sijoittuminen asemiinsa on riippuvainen heidän koulutuksestaan, mutta myös sosiaalisesta taustasta. (Kivinen ym. 2007; Ahola 2005; Lynch & O’Riordan 1998.) Eri valmistuneiden ryhmät saavat koulutuksesta erilaisen tuoton sukupuolen sekä etnisen ja sosiaalisen taustan mukaan (Connor, La Valle, Pollard & Millmore 1997; Elias, McKnight, Pitcher, Purcell ym. 1999; Smetherham 2004). Varsinkin Britanniassa ei-perinteisten opiskelijoiden (vanhemmilla ei ole akateemista koulutustaustaa) määrä on lisääntynyt massakoulutuksen johdosta. Empiiristen tuloksien mukaan etnisiin vähemmistöihin ja alempiin sosiaaliluokkiin kuuluvien opiskelijoiden työelämään siirtymiseen liittyy piirteitä, joiden mukaan he menestyvät suhteellisen heikosti työmarkkinoilla (Blasko, Brennan, Little & Shah 2002). Lisäksi on olemassa evidenssiä sille, että valmistuneet voivat odottaa huomattavasti epävarmempia tuloja koulutuksesta kuin aikaisemmin (Brown 2003).

Korkeakoulutetun työura on muuttunut ennakoimattommaksi ja epävarmemmaksi työttömyyden ja palkkatyön värittämäksi katkeilevaksi työuraksi tai yrittäjämäiseksi uraksi (Kivinen & Ahola 1999). Toisaalta työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän ammatillisia valmiuksia, vastuunottoa, itseohjautuvuutta, joustavuutta ja valmiuksia kehittää omaa osaamistaan. Kilpailukykyensä työmarkkinoilla osoittaneille tarjotaan rajatonta työuraa, jolloin urakehityksen nähdään kulkevan huomioimatta organisaatioiden rajoja (Arthur 1994). Perinteinen ura, jossa työnantaja on tarjonnut koulutusta ja investoinut

työntekijöihinsä, on muuttunut kohti moderniksi yrittäjyyteen liittyväksi eli proteaaniseksi uraksi. Sen kehittäminen on työntekijän vastuulla. (Arthur & Rousseau 1996; Kuijpers & Scheerens 2006, 304.)

Korkeakoulutettujen työelämässä on tapahtunut muutoksia, joita voidaan luonnehtia epävakaan tai epävarman työelämän käsitteistöllä. Osmo Kivinen ja Sakari Ahola (1999) ovat kuvanneet korkeakoulutusta inhimillisen riskipääomakäsitteen avulla. Yliopistokoulutuksen tarjoamat tutkinnot eivät ole tae ammatilliselle statukselle, palkinnoille, turvallisuudelle tai suotuisalle urakehitykselle (ks. myös Brown & Hesketh 2004; Brown & Scase 1994). Korkeimmatkaan mahdolliset suositukset eivät takaa täydellistä työturvallisuutta. Korkeakoulutus ei johda suoraan hyvään työmarkkina-asemaan ja menestykseen, korkeintaan se avaa ovia työmarkkinoille. (Kivinen 1997.)

### 3 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

#### 3.1 Aikaisempi tutkimus

Korkeakoulutettujen työelämästä on kirjoitettu useita artikkeleita ja väitöskirjoja. Esimerkiksi REFLEX-projektia vastaava CHEERS-projekti, jonka fokuksessa oli vuosina 1994–95 valmistuneiden työelämäkokemukset viisi vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen, on tuottanut yli 200 erilaista julkaisua.<sup>12</sup> Koulutuksen ja työelämän välisiä suhteita on tutkittu useammista näkökulmista ja lähtökohdista käsin. Ne voidaan sekä teemojen että tiedonkeräämisen lähestymistapojen perusteella jakaa useampaan tutkimuksen suuntaukseen. Usein käytetyt lähestymistavat aineiston keräämisessä ja hyödyntämisessä ovat jo valmiiden tilastojen hyödyntäminen, opiskelijoille ja valmistuneille suunnatut haastattelu- ja lomakekyselyt, sekä työnantajille ja muille toimijoille suunnattujen kyselyiden ja haastattelujen avulla tehtävät syventävät analyysit, kuten työn tai opetussuunnitelman analyysi sekä kompetenssi- ja suoriutumistestit. (Teichler 1999, 177.) Vaihtoehtoisesti tutkimuksissa on suuntauduttu korkeakoulutuksen vaikuttavuuteen, koulutuksen ja työn kohtaantoon, työmarkkinoille siirtymisprosesseihin tai työmarkkinatilanteeseen, -menestymiseen sekä työuriin tai useampiin näistä. Muun muassa Tilastokeskus, työministeriö, opetusministeriö, ammattijärjestöt, ammattikorkeakoulut ja yliopistot, varsinkin rekrytointipalvelut, tuottavat sijoittumiseen liittyviä kuvailevia raportteja. Sijoittumistutkimusten ensisijainen tarkoitus on koulutuksen laadun analysointi (Bosker, van der Velden & van de Loo 1997). Tietoja voidaan kerätä myös opiskelijoiden tulevaisuuden työuran suunnittelua tukemaan. Kuvailevissa, työhön sijoittumisen selvityksissä on yleensä analysoitu työhön sijoittumisen onnistumista ja nopeutta, koulutuksen ja työn vastaavuutta, työsuhteen luonnetta ja työtehtäviä sekä asemaa organisaatiossa (esim. Haapakorpi, Manninen & Siitonen 2007; Korhonen 2004; Korhonen & Sainio 2006; Manninen &

---

<sup>12</sup> Kotisivu osoitteessa: [http://www.uni-kassel.de/wz1/TSEREGS/publi\\_e.htm](http://www.uni-kassel.de/wz1/TSEREGS/publi_e.htm).

Luukannel 2006; Paasto 2007; Puhakka & Tuominen 2006). Teemoista on kirjoitettu myös vertailevan korkeakoulututkimuksen näkökulmista (esim. Kanervo 2006; Kivinen & Nurmi 2007, 2003; Kokko 2003; Lindberg 2008). Tutkimusta on tehty valmistuneiden työmarkkinamenestyksestä (esim. Bosker ym. 1997; Koskinen 2002; Schomburg 2007ab) sekä tiedon ja työn että työllistymisen välisistä linkeistä (Murdoch & Paul 2007). Koulutussosiologit ovat kiinnostuneita myös korkeakoulutettujen yrittäjyydestä. Itsensä työllistämistä on tarkasteltu osana laajempaa työmarkkinoille sijoittumisen kuvaa, yleisenä suomalaisena yrittämisen henkenä, mahdollisuutena korkeakoulutetuille tai keinona ehkäistä korkeakoulutettujen työttömyyttä (esimerkiksi Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002; Kivinen ym. 2000; Nyssölä 1996; Peltomäki 2002).

Korkeakoulutettujen yrittäjien työssä menestymisestä ei ole tehty juurikaan tutkimusta vertailevan koulutustutkimuksen alalla, mutta esimerkiksi Daniel Martinez, Jose Gines Mora ja Luis Vila (2007) analysoivat CHEERS-aineistossa julkiselle, yksityiselle sekä kolmannelle sektorille sijoittuneiden yrittäjien, itsensä työllistäneiden ja palkkatyöntekijöiden työn piirteitä Euroopassa. Tutkijoiden mukaan yritystoiminnan aloittaneiden toimintamallit, reitit koulutuksessa sekä tutkintoarvosanat poikkeavat verrattuna palkkatyöntekijöihin johtaen heidät erilaiseen ammatinvalintaan valmistumisen jälkeen. Yrittäjän asema tarkoittaa valmistuneille vaativampia työaktiiviteetteja, korkeampia ansioita ja työtyytyväisyyttä kuin ei-yrittäjän asemassa oleville. Kyseisten tutkijoiden mukaan yrittäjyys tarjoaa korkeakoulutetuille paremmat mahdollisuudet työmarkkinoilla menestymiseen. Martinezin ym. (2007) tutkimuksen perusteella voin olettaa, että yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työn luonne poikkeaa toisistaan, joten vertaileva asetelma maiden välillä sekä yrittäjien vertaaminen palkkatyöntekijöihin antaa oman oleellisen lisänsä tutkimustuloksiin näiden kahden ryhmän menestymisestä.

Osallistuminen koulutukseen nähdään yleensä taloudellisena investointina. Sekä yksilöt että yhteiskunnat toivovat saavansa investoinnista taloudellisesti



tydyttävän voiton. Investoinnin kannattavuutta on arvioitu objektiivisilla indikaattoreilla, kuten työttömyydellä, ylikoulutuksella tai palkoilla (Støren & Arnesen 2007). Työn ja koulutuksen kohtaamisen teorian (*assignment theory*, Sattinger 1993) mukaan työmarkkinoiden ilmiöt, kuten työttömyys ja ylikoulutus ovat seurausta työntekijöiden ja työn kohtaamiseen liittyvistä ongelmista. Teorian mukaan sekä yksilöt että työt voidaan rankata kykyjen mukaan. Yksilöt rankataan heidän taitotasonsa mukaan ja työt niissä tarvittavien taitojen mukaan. Jos työmarkkinoilla on enemmän taitavia työntekijöitä kuin vastaavia taitoja vaativia työpaikkoja, osa yksilöistä päätyy työtehtäviin, joihin he ovat ylikoulutettuja, ovat tuottamattomampia ja ansaitsevat matalampia palkkoja. Koulutuksesta työhön siirtymisen ongelmia on puolestaan selitetty etsintäteorialla (*search theory*), jonka mukaan työn etsijöiden epätäydellinen informaatio työpaikoista aiheuttaa tilapäistä työttömyyttä ja ylikoulutusta (työn etsiminen tai tilapäistyöt toimivat ikään kuin työn odotushuoneena) (Hartog 2000).

Työmarkkinamenestystä voidaan tarkastella muillakin tavoin, kuten esimerkiksi Liv Anne Støren ja Clara Åse Arnesen (2007) ovat artikkelissaan *Winners and Losers* tehneet. He mittasivat työmarkkinoilla menestymistä työtilanteella ja palkalla REFLEX-aineistossa. He analysoivat, sijoittuuko valmistunut turvalliseen työhön vertikaalisella sopivuudella (työ vastaa koulutustasoa) sekä horisontaalisella sopivuudella (työ vastaa koulutuksen alaa) mitattuna. Objektiivisten indikaattoreiden lisäksi he mittasivat menestymistä subjektiivisilla indikaattoreilla eli valmistuneiden työhön liittyvillä arvoilla ja niiden toteutumisella töissä sekä työtyytyväisyydellä.

Yrittäjiin ja itsensä työllistäneisiin kohdistunut tutkimus on pääasiallisesti ollut taloustieteilijöiden, psykologien tai sosiologien aluetta aivan kuten vertailevan koulutustutkimuksen kentällä. Sosiologisessa tarkastelussa pääpaino on kiinnittynyt yrittäjien sosioekonomiseen asemaan eli siihen, miten he sijoittuvat yhteiskunnassa sosiaalisen luokkajaon hierarkioihin suhteessa muihin. Stratifikaation tutkijat ovat kiinnostuneita myös yrittäjyyden uusintamisesta eli

sen periytymisestä sukupolvelta toiselle. Psykologisesti orientoituneet ovat tutkineet muun muassa sitä, voisiko menestyvää yrittäjää määrittää sellaiset kyvyt tai luonteenpiirteet, jotka erottavat heidät muista, varsinkin menestymättömistä yrittäjistä. Taloustieteellisissä tutkimuksissa kiinnostus suuntautuu yritysten toimintaa ja niiden menestystä määrittäviin sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin.<sup>13</sup> Yrittäjyyteen liittyvät talouden näkökulmat perustuvat tutkimuskirjallisuuden perusteella lähinnä kolmen; saksalaisen, chicagolaisen (Knight ja Schultz) sekä itävaltalaisen tradition (von Mises, Kirzner ja Shackle) varaan. Saksalaisella traditiolla, joka perustuu von Thunen ja Schumpeterin kirjoituksiin, on ollut voimakkain vaikutus nykyisen yrittäjyyskirjallisuuden syntymiseen. (Herbert & Link 1989.)

Useimmat yrittäjyystutkimukset ovat joko mikro- tai makrotason tai molempia yhdisteleviä yhden maan tutkimuksia kuten esimerkiksi Hollannissa (Blumberg & de Graaf 2004; De Wit & Van Winden 1989; During, Kerkhof, Klein, Woolthuis ym. 1997), Italiassa (Barbieri & Bisson 2004; Belussi 1998; Foti & Vivarelli 1994) tai Saksassa (Lohmann & Luber 2004). Mikrotason tutkimuksissa analysoidaan poikittaisaineistojen avulla itsensä työllistämisen alttiutta tiettyinä ajan hetkenä. Makrotutkimuksissa käytetään aikasarja-aineistoja, joiden perusteella voidaan tehdä päätelmiä itsensä työllistäneiden määrien vaihteluista sekä mahdollisista yhteyksistä talouden nousu- ja laskusuhdanteisiin. (Le 1999.) Osa näistä tutkimuksista on kiinnittynyt neoklassisen talusteorian viitekehykseen, osa sosiologisiin näkökulmiin ja tutkimusperinteeseen. Empiirinen tutkimus yrittäjien suoriutumisesta on suurimmaksi osaksi ollut ad hoc-tutkimusta. Se on kohdistunut yksilöihin, jotka ovat jo saavuttaneet

---

<sup>13</sup> Yrittäjyysaktiivisuudesta, yritysten kasvuhakuisuudesta, työllistävyydestä ja korkeakoulutettujen ammatin harjoittajana toimimisesta, yrittäjyyden roolista yliopistokontekstissa ja muista yritystoimintaan liittyvistä tekijöistä on tehty useita selvityksiä ja tutkimuksia erityisesti Turun kauppakorkeakoulun TSE Entre-yksikössä, mutta myös muualla Suomessa (esim. Akola, Heinonen, Kovalainen, Pukkinen ym. 2007; Arenius ym. 2005; Hyrsky 2006; Paasio, Nurmi & Heinonen 2005; Paasio & Pukkinen 2006; Rantala 2006; Ristimäki 1998).

menestyvän yrittäjän statuksen. Retrospektiivistä aineistoa käyttäen on etsitty myös muista ihmisistä poikkeavaa yrittäjän profiilia. (Schiller & Crewson 1997, 68.) Myös usean maan vertailuja on tehty, kuten Saksassa ja Britanniassa (Kim & Kurz 2001), Ranskassa, Britanniassa ja Saksassa (Lohmann ym. 1999), 15 Euroopan maassa (Noorderhaven, Thurik, Wennekers & van Stel 2004), Länsi-Euroopassa (Luber & Leicht 2000) sekä OECD maissa (Blanchflower 2000). Yrittäjyyteen fokusoituissa tutkimuksissa koulutustaso on yleisesti ollut yksi yrittäjyyttä ja menestymistä selittävä tekijä, jonka avulla voidaan myös tehdä päätelmiä korkeakoulutettujen innokkuudesta työllistää itsensä. Muuten niin taloustieteellisissä kuin myös korkeakoulututkimuksissa sijoittumista ja menestymistä selitetään pääsääntöisesti samoilla muuttujilla, joita ovat esimerkiksi asuinalue, maa, työmarkkinasektori, aikaisempi koulutus, työkokemus, ikä, sukupuoli, sosiaalinen tausta, perhesuhteet ja lasten määrä.

Tutkimusta on tehty myös miesten ja naisten itsensä työllistämiseen liittyvistä eroista (esim. Lohmann 2001) ja erityisesti miesten yrittäjyydestä, kuten Luber ym. (2000) Ranskassa, Saksassa, Italiassa ja Britanniassa ja naisten yrittäjyydestä esimerkiksi Suomessa (Komulainen & Sinisalo 2006; Komulainen 2005; Kovalainen 2003; Kovalainen & Arenius 2006; Vainio-Korhonen 2001), Saksassa (Fehrenbach & Lauxen-Ulbrich 2006) tai Norjassa (Ljunggren & Foss 2004). Naisyrittäjyydestä on tehty harvakseltaan tutkimusta verrattuna miesten yrittäjyyteen. Tutkijat ovat usein kiinnostuneempia miesten yrittäjyydestä. Osaltaan se johtuu siitä, että naisyrittäjyydestä ei ole juuri kerätty dataa sekä siitä, että naisyrittäjyys on käsitetty toissijaiseksi miesyrittäjyyteen nähden. (Ahl 2002.) Naisten toissijainen rooli yrittäjänä tuli esille myös Euroopan Komission rahoittamassa vertailevassa tutkimuksessa vuosina 1997-2000. Projektin fokuksessa oli maahanmuuttajien ja naisten menestyminen yrittäjänä kuudessa Euroopan maassa, Italiassa, Kreikassa, Saksassa, Britanniassa, Tanskassa ja Ruotsissa. Tutkimuksessa saatiin viitteitä siitä, että epäsäännöllisellä työuralla on merkittävä vaikutus naisten päätöksiin ryhtyä yrittäjäksi. Toisaalta naisyrittäjiltä

yleensä puuttuvat tärkeät, liiketoiminnassa tarvittavat miesten hallussa olevat verkostot. (Kupferberg 2001.)

Naisia kannustetaan yrittäjyyteen erityisesti naisille suunnattujen tuki- ja koulutusohjelmien avulla. Yrittäjyys ei välttämättä ole kuitenkaan auennut naisille parempana työnteon mallina, joka mahdollistaisi palkkatyöhön liittyvän lasikattoefektin kiertämisen (Weiler & Bernasek 2001). Miehillä ja naisilla koulutus ja yrittäjyys tarkoittavat käytännössä hyvin erilaisia tapoja menestyä työmarkkinoilla. Naisten työmarkkinaurat ja työn tekemisen mallit eroavat selvästi miesten työmarkkinaurasta ja naisten saama tuotto koulutuksesta on yleensä matalampi kuin miesten saama tuotto (Kovalainen 1995; Lohmann ym. 1999). Myös itsensä työllistämiseen liittyvät syyt miesten ja naisten välillä poikkeavat toisistaan (Robinson & Sexton 1994). Sukupuoli vaikuttaa sekä yrittäjäksi siirtymiseen, mutta myös yrittäjänä menestymiseen. Esimerkiksi erään tutkimuksen mukaan menestyvät yrittäjät ovat mitä todennäköisimmin muita nokkelampia miehiä. He ovat hankkineet itselleen suhteellisen hyvän koulutuksen, johtaja- ja yrittäjäkokemusta ja he ovat verkostoituneet muiden (mies)yrittäjien kanssa. (Schiller & Crewson 1997, 71.) Myös Euroopan komissio (2007a) on todennut, että yrittäjänaiset kohtaavat samoja vaikeuksia kuin kaikki yrittäjät, mutta erityisesti rahoituksen hankkiminen tuottaa naisille enemmän ongelmia. Toisaalta naisilla ei välttämättä ole menestyksellisessä yritystoiminnassa tarvittavaa itseluottamusta ja johtamistaitoja. Yrittäjänaisen vaikeuksiin on olemassa useita syitä, kuten väärän yrittäjyyden alan valitseminen, informaation ja sosiaalisten verkostojen puuttuminen, diskriminaatio sekä vaikeudet työn ja perheen yhdistämisessä (European Commission 2007a). Koska naisten ja miesten itsensä työllistämisen määristä, luonteesta ja työmarkkinoilla menestymisestä on kuitenkin tehty suhteellisen paljon tutkimusta (esim. Ahl 2002; Einarsdottir 2007; Karcher 1998; Naumanen 2002), en keskitytään analysoimaan pelkästään miesten ja naisten menestymistä. Aihe kulkee tutkimuksessa mukana yhtenä juonteena.

Idea siitä, että yksilöt ja organisaatiot toimivat vuorovaikutuksessa sosiaalisessa kontekstissa, on uraauurtava argumentti sekä klassisessa että nykyisessä sosiologiassa. Sosiaalisen kontekstin merkitystä on sovellettu myös yrittäjyyden analysoimisessa. Max Weberin mukaan uskonnollinen doktriini, protestanttinen työn tekemisen etiikka, mahdollisti kulttuurisen legitimaation yksilöiden taloudellisen käyttäytymisen muokkaamiseen niin, että se johti kapitalismin nousuun. Weberin innoittamina myös psykologit kehittivät tutkimusohjelmia, joiden mukaan kulttuuri ja persoonallisuus olisivat yrittäjyyden alkuun panevia voimia. (Thornton 1999.) Piirreteoreettisen tutkimuksen keskeisin funktio amerikkalaisessa tutkimusperinteessä on ollut varsin hyötyorientoitunut. Se on keskittynyt sellaisten persoonallisuuden piirteiden etsimiseen, joiden avulla voitaisiin tunnistaa potentiaaliset yrittäjät suuresta ihmisjoukosta. (Gartner 1989.)

Otan työssäni esille psykologian alaan lukeutuvia tutkimuksia, koska yrittäjyydestä puhutaan usein kuin se olisi tietynlaisen hengen tai *animal spiritin* toiminnan tulos, kuten taustakatsauksessa totesin. Käsitys yrittäjyydestä ihmisen luonnollisena käyttäytymisen tapana on nopeasti alas ammuttavissa, mutta tässä työssäni en keskity siihen. Piirreteoreettiset, psykologisesti orientoituneet tutkimukset etsivät yrittäjyyden alkulähteitä kysymyksenasetteluin, onko yrittäjyys luoja antama lahja ihmiskunnalle ja populaatiossa esiintyville yrittäjämäisille yksilöille vai sellainen käyttäytymisen tai toiminnan muoto, joka voisi olla opittavissa tai muokattavissa (Schiller & Crewson 1997). Tyypillinen kysymyksen asettelu on ollut, miksi tietyt ihmiset menestyvät yrittäjinä tai perustavat yrityksiä. Suurin osa psykologisesti suuntautuneesta yrittäjyystutkimuksesta on perustunut pioneerien, kuten David McClellandin<sup>14</sup> tai

---

<sup>14</sup> McClelland pyrki eristämään kvantitatiivisin menetelmin sellaisia psykologisia faktoreita, jotka olisivat tärkeitä taloudelle. Hän analysoi miesten suoriutumistarpeen merkitystä yhteiskunnalle ja kansantaloudelle. McClellandin hypoteesi on seuraava: ”In its most general terms, the hypothesis states that a society with a generally high level of Achievement will produce more energetic entrepreneurs who, in turn, produce more rapid economic development.” (McClelland 1961, 46.)

Julian Rotterin töihin. Modernisaatioteoreetikko McClellandin (1961) mukaan korkean suoriutumistarpeen vuoksi tietyistä ihmisistä tulee menestyneempiä yrittäjiä. Maissa, joissa yksilöillä on korkeampi suoriutumisen tarve, myös yrittäjät ovat menestyneempiä tuottaen nopeampaa talouskasvua. Rotterin (1966) sosiaalisen oppimisen teorian mukaan menestyvillä yrittäjillä on puolestaan voimakas usko siihen, että he voivat omalla toiminnallaan ja sinnikkään tavoittelun kautta muovata elämästään haluamansa.

Vaikka yrittäjien ja ei-yrittäjien luonteenpiirteissä on havaittu merkitseviä eroja joissain tutkimuksissa, esimerkiksi Max Wortman (1987, 267) päätyi tulokseen, jonka mukaan varmaa yrittäjän psykologista profiilia ei ole pystytty mallintamaan. Yksilöllisten persoonallisuuden piirteiden sijasta tulisi keskittyä tutkimaan yrittäjien työn piirteitä. Myöskään yrittäjäpersoonallisuuden olemassa oloa tai muuta yrittämiseen suoraan viittaavaa persoonallisuuden ulottuvuutta tai motiiveja ei empiirisissä tutkimuksissa ole pystytty vahvistamaan. Yrittäjien luonteenpiirteiden tutkimus ei ole siis johtanut juuri mihinkään. (Abell, Crouchley & Mills 2001.) Howard Aldrichin ja Catherine Zimmerin (1986, 5) mukaan yrittäjinä on niin paljon ja niin monenlaisia ihmisiä, että yksioikoisen yrittäjäyksilön kuvaus ei välttämättä ole empiirisesti todennettavissa. Roger Henderson ja Martyn Robertson (2000, 282) ovat todenneet, ettei yksittäistä luonteenpiirrettä ole onnistuttu osoittamaan yksinomaan yrittäjän oikeudeksi, toisaalta luonteenpiirteiden mittaus on osoittautunut kiistanalaiseksi aiheeksi (Gartner 1998). Yrittäjien käyttäytyminen ei ole erilaista verrattuna muiden, ei-yrittäjien käyttäytymisen malleihin. Käyttäytymisen alkuperä voidaan johtaa ainoastaan monimutkaisista taustaan ja ympäristöön liittyvien tekijöiden vuorovaikutuksesta. (Faris 1999.) Käyttäytyminen ilmenee monimuotoisuutena, jossa toisinaan ilmenee kekseliäisyyttä ja uutta luovaa innovatiivisuutta (Greenfield & Strickon 1986, 14). Toisaalta myöskään pelkkä intentio tai haave yrityksen perustamisesta ei välttämättä kannu menestyvään yrittäjyyteen (ks. Schiller & Crewson 1997, 69).

### 3.2 Itsensä työllistäminen vai palkkatyö

Perinteisen sosiologisen ja taloustieteellisen tutkimustradition mukaan raja yrittäjyyden ja standardin palkkatyöläisyyden välillä on suhteellisen selvä ja yksinkertainen. Perinteiset sosiologiset yrittäjyyden ulottuvuudet kietoutuvat kapitalistisen yhteiskunnan kolmen tunnusmerkin ympärille. Ne ovat tuotannon välineiden yksityisomistus, palveluiden ja tuotteiden myynti vapaiksi kutsutuilla markkinoilla sekä työvoiman käsittäminen hyödykkeeksi tai kauppatavaraksi. (Schweickart 1996, 4.) Kapitalistisen yhteiskunnan määritelmässä yrittäjyys käsitetään sosioekonomisen systeemin sydämeksi ja toiminnan alkuun panevaksi voimaksi. Näkökulman mukaan yrittäjät ovat tuotannon ja resurssien kohdentajia. He organisoivat, johtavat ja kontrolloivat tuotantoon sekä palveluihin erikoistuneiden yksiköiden tapahtumia yhdistelemällä tuotannon eri tekijöitä.<sup>15</sup> (Abell ym. 2001; Evans 1949.) Taloustieteiden saksalaisessa traditiossa Joseph Schumpeter käsitti yrittäjyyden markkinoita epätasapainottavaksi voimaksi. Kirjassa *Theory of Economic Development* Schumpeter (1934) esitti luovan tuhon teorian, jonka mukaan uudet yrittäjämäiset firmat korvaavat vähemmän innovatiiviset toimijat, prosessin johtaen talouden kasvuun. Suurin kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan juontuukin käsityksestä, jonka mukaan pk-alan yritykset ovat välttämättömyys talouden kasvulle (Acs, Carlsson & Karlsson 1999; Schumpeter 1989; Schweickart 1996). Näinhän voi olla, mikä ettei. Tutkimukseni aihe ei ole

---

<sup>15</sup> Neoklassisesta talusteoriasta on johdettu useita oletuksia yrittäjien toimintaan liittyen. Yrittäjyyteen liitetään opportunisti, uuden organisaation luomiseen liittyvä mahdollisuuksien metsästäminen eli markkinaraon löytäminen, henkilökohtaisten riskien kantaminen ja vastuu, tuotannontekijöiden ja pääomien yhdisteleminen tavoitteena taloudellinen hyöty ja voitto tai muut erityiset tavoitteet, kuten valta ja asema. (Carton, Hofer & Meeks 2003; Evans 1949.) Vaikka yrittäjät eivät voi välttää riskejä, ei ole olemassa selvää yksimielisyyttä heidän riskinottokyvystä. Vallitsevan käsityksen mukaan yrittäjät ottavat kannettavaksi laskelmoidut riskit tai heitä kuvannee termi hallittu riskinotto (Kirby 2004). Todennäköisimmin yrittäjiksi luokiteltavat joko pyrkivät välttämään riskiä (Armstrong 2001) tai ylipäätään he eivät aina käytännössä tiedä, kuinka suuria riskejä he tosiasiaassa ottavat (Huuskonen 1992).

yrittäjyyden merkitys yhteiskunnalle tai talouden kasvulle. Tutkimukseni kannalta keskeisempää on taloustieteistä juontuva käsitys yrittäjän roolista yksilönä. Yrittäjä on varsin keskeisessä, jopa idealistisessa roolissa taloudellisen toiminnan ja sen kehittymisen alkulähteinä. Sisukas ja nokkela, vaikka pienikin yrittäjä on suorastaan kansallisromanttinen hahmo, jonka sitkeyden ja tulevaisuuden uskon varassa seisoo tai kaatuu koko kansakunta (Silvennoinen 2002).

1940-luvun loppupuolella esiintyi myös epäilevämpiä käsityksiä yrittäjyyden ja talouden välisistä positiivisista yhteyksistä. George Evansin (1949) yrittäjyyden taloustieteitä käsitellyt artikkeli antaa varsin mielenkiintoisen näkökulman yrittäjyyteen liitettyjen käsityksien syntymiseen. Ensinnäkin Evans kuvailee jo aiemmin esitettyä käsitystä, jonka mukaan kirjoittajat, joiden työt ovat olleet tärkeitä taloustieteen kehittymiselle, eivät ole juuri antaneet erityistä merkitystä yrittäjälle talouden yleisiä ongelmia käsiteltäessä. Toiseksi useimmat taloustieteen oletukset tai pääperiaatteet ovat enemmän tai vähemmän aikaan ja paikkaan sidottuja. Kolmanneksi Evansin mukaan voi olla mahdollista, että taloustieteen klassikoiksi osoittautuneista teoksista on tehty vääriä tulkintoja yrittäjyydestä. Esimerkiksi yksi tällainen väärin ymmärretty teos on Evansin mukaan ollut Adam Smithin *The Wealth of Nations*. Evansin mukaan:

*”The discussion of the division of labor in the first chapter of the “Wealth of Nations” might easily have provided Smith with an opportunity to state a principle or two of entrepreneurship. But that force, which he saw operating so powerfully toward an increase of the nation’s wealth, seems in many passages to be solely the result of a general human trait – the propensity to truck, barter and exchange – rather than the result of entrepreneurial decisions.”* (Evans 1949, 340.)

Evansin mukaan Adam Smithin hyvinvointia luovat mekanismit ovat yksinkertaisesti tulosta ihmisten luonteenpiirteisiin liittyvistä tavoista vaihtaa



erilaisia hyödykkeitä, eivät tulosta yrittäjien päätöksistä. Hyvä kysymys myös on, tarkoitetaanko talouden keskeisellä alkuun panevalla voimalla yrittäjää ja itsensä työllistänyttä, vai tarkoitetaanko sillä ainoastaan taloudellisia pääomia hallinnoivaa liikemiestä. Esimerkiksi Schumpeter kirjoitti kapitalistisen yhteiskunnan määritelmässä ainoastaan yksityisestä liikemiehestä: ”A *society is called capitalist if it entrusts its economic process to the guidance of the private businessman.*” (Schumpeter 1989, 189.)

Perinteisesti yrittäjyyttä on lähestytty näkökulmasta, jonka mukaan se on vastakohta palkkatyölle. Yrittäjä omistaa tuotannon välineet ja työtä luonnehtii autonomisuus. Yrittäjä työskentelee omaan lukuunsa, organisoii itse työnsä, omistaa omat työvälineensä ja on vastuussa siitä, mitä tuottaa.<sup>16</sup> Työntekijät joutuvat alistumaan muiden työmarkkinavaltaan. Tällöin työsuhteen keskeisimpiä tunnusmerkistöjä ovat työntekijöihin kohdistuva työnjohto ja työn kontrollointi. (Kovalainen 1995.) Pienyrittäjät on yleensä määritelty neljään ryhmään sen mukaan, mikä heidän suhteensa on työn itsenäisyyteen ja tuotantovälineisiin. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat varsinaiset itsensä työllistäneet, jotka myyvät työvoimaansa tai palveluita, mutta he eivät välttämättä omista yritystä. Toiseen ryhmään kuuluvat pienyrittäjät työskentelevät palkkaamiensa työntekijöiden rinnalla ja johtavat yritystä. Kolmanneksi yrittäjät voidaan luokitella omistajiin, jotka eivät työskentele omistamassaan yrityksessä, mutta ovat riippuvaisia sen tuloista, sekä neljänneksi johtajaomistajiin, jotka omistamisen lisäksi johtavat yritystä. (Martinez ym. 2007; Nyssölä 1996.) Yrittäjyys on liitetty pienyritystoimintaan, omistaja-johtajan ja itsensä työllistämisen käsitteisiin (Gibb 1996). David Kirbyn (2004) mukaan tällainen jaottelu on aivan liian yksinkertaistava. Kaikki omistajajohtajat eivät ole yrittäjiä, toisaalta pienyritystoiminta ei välttämättä ole yrittäjämäistä ja kaikki suuryritykset eivät

---

<sup>16</sup> Yrittäjyyden ja yrittäjän määritelmiä on pyritty löytämään myös kantasanoista tai teonsanoista, kuten suomalaisesta teonsanasta yrittää, joka merkitsee pyrkimistä johonkin päämäärään, ahkerointia ja ponnistelua.

välttämättä ole ei-yrittelijämäisiä. (mt. 511.) Myöskään innovatiivisuus ei ole kaikkien yrittäjien tai yritysten ominaisuus. Vain harvat aloittavat yritykset ovat todella innovatiivisia USA:ssa (Audretsch 2002). Itsensä työllistämällä on jonkinasteinen yhteys yrittäjien tarjontaan, mutta suhde ei ole yksinkertainen:

*”Certainly self-employment is neither a necessary nor a sufficient condition for entrepreneurship. Much entrepreneurship in the modern world is carried out by employees within the confines of established corporations or other organizations. This has led many to question the relevance of the incidence of self-employment to the supply of entrepreneurship and what is more to predict its ultimate demise. Without doubt many of those entering self-employment do so with only the most modest of claims to possess any credentials as entrepreneurs, if by the latter it is implied that they supply some significant innovative activity.”* (Abell ym. 2001, 120.)

Tutkijat viittaavat edellisessä sitaatissa nykyisen työelämän ilmiöön. Palkkatyön ja yrittäjyyden välinen suhde on aikaisempaa vaikeammin määriteltävissä. Standardi palkkatyösuhde on yleensä ymmärretty työnantajan palkkauspäätöksestä syntyneeksi pysyväksi kokopäiväiseksi työsuhteeksi. Yrittäjyyden ja standardin palkkatyön käsitteet ovat kuitenkin hämärtyneet (Akola ym. 2007). Voi olla hyvin mahdollista, että tietyissä yhteyksissä yksilöiden on vaikea tunnistaa sitä, ovatko he pääsääntöisesti työntekijöitä vai itsensä työllistäneitä (Blanchflower & Shadforth 2007).

Tässä työssä tarkoitan korkeakoulutettujen yrittäjyydellä yrittäjäksi ryhtymistä, itsensä työllistämistä ja yrityksen omistaja-johtajuutta missä tahansa yrityksessä (ks. Hytti ym. 2004, 13). Käsitän itsensä työllistäneen ja yrittäjän lähes synonyymeiksi käsitteiksi ja käsitteellinen ero tehdään ainoastaan palkkatyöntekijän ja yrittäjän välille. Palkkatyön määrittelen työnantajan

palkkauspäätöksestä syntyneeksi työsuhteeksi. Palkkatyöntekijöiden ja yrittäjien välinen jako aineistossa perustuu vastaajan käsitykseen ammattiasemastaan. Itsensä työllistäneiksi ilmoittautuneista ainoastaan seitsemän prosenttia toimii ammattinimikkeensä perusteella johtotason tehtävissä ja neljännes teknikoina sekä avustavissa asiantuntijatehtävissä. Käytännössä valtaosa yrittäjistä toimii asiantuntijatehtävissä, joten pk-yrittäjien luokitteluun rinnastettuna he ovat työvoimaansa tai palveluitaan myyviä itsensä työllistäneitä.

Tilastokeskuksen sosioekonomisen aseman luokituksen määritelmän mukaisesti valtaosa aineiston itsensä työllistäneistä kuuluu vapaiden ammattien harjoittajiin.<sup>17</sup> Tähän luokkaan kuuluvat yleensä akateemisen koulutuksen saaneet, ylempiin toimihenkilöihin rinnastettavien ammattiryhmien yrittäjät, kuten yksityiset lääkärit, arkkitehdit ja asianajajat sekä konsulttitehtävissä toimivat insinöörit. Vapaiden ammattien harjoittajiksi luokitellaan myös ne taiteellisissa ammattiryhmissä toimivat (esimerkiksi kirjailijat, freelancetoimittajat ja -näyttelijät), joilla ei ole palkattua työvoimaa. (Tilastokeskus 2009.) Koska itsensä työllistäneiden osuudet eri maissa ovat suhteellisen pieniä verrattuna palkkatyöntekijöiden luokkaan, katsoin tarpeettomaksi luokittaa itsensä työllistäneitä edelleen erilaisiin pk-yrittäjyyden luokkiin.

### **3.3 Työssä menestymisen määritelmä**

Koulutuksen ja työn välisiä suhteita koskevat analyysirytykset kohtaavat usein käsitteellisiä ongelmia kuvattaessa nimenomaan suhteen jälkimmäistä osapuolta. Käsitteellisesti voidaan käyttää joko työmarkkinoiden, työllistyvyyden,

---

<sup>17</sup> Tilastokeskuksen (2009) sosioekonomisen aseman luokituksessa yrittäjät luokitellaan maataloustyöntajiin, maatalouden yksinäisyrittäjiin, pientyöntajiin, muihin työntajiin, yksinäisyrittäjiin, vapaiden ammattien harjoittajiin sekä erittelemättömiin yrittäjiin.

työvoiman, ammatin, profession tai uran käsitteitä tai useampia näistä riippuen siitä, mihin tutkimuksessa fokusoidutaan. Tässä työssä valjastan käyttöön työn käsitteen. Työ on terminä varsin käyttökelpoinen, koska sillä voidaan viitata työn ehtoihin ja työn tekemisen olosuhteisiin, mutta myös itse työn sisältöön. Työ terminä on käyttökelpoinen myös siinä mielessä, että koulutuksen ja työn välisiä suhteita analyysoivien tutkimuksien kontekstissa työn johdannaisella työllistymisellä on useampia ulottuvuuksia. Ensinnäkin se on avaintermi kuvattaessa valmistuneiden työhön sijoittumisen määrällisiä ja rakenteellisia muutoksia. Toiseksi, työllistymisellä viitataan työvoiman palkkaamisprosesseihin ja siihen, miten yksilö siirtyy työvoimaan eli allokaatio- ja valintaprosesseihin sekä työvoiman liikkuvuuteen. Kolmanneksi työllistymisellä voidaan tarkoittaa työn tekemiseen liittyviä ehtoja ja olosuhteita, jotka määrittävät työntekijän ja työnantajan välisissä muodollisissa tai epämuodollisissa sopimuksissa. Esimerkiksi viikkotyötunnit, aikataulut, lomapäivät, sosiaaliset edut ja työturvallisuus ovat kaikista tärkeimmät elementit työn ehtoja määriteltäessä. (Brennan ym. 1996, 1.) Työn käsite pitää sisällään sen, miten useimmat ihmiset hankkivat itselleen elannon nykyisessä järjestelmässä ja toisaalta sen, miten he sijoittuvat työn tekemisen hierarkioihin työmarkkinoilla. Ihmiset eivät kuitenkaan ole olemassa työn tekemistä varten. Antti Kasvio (1994) kirjoittaa, että palkkaa vastaan tehtävä työ on yksi niistä yhteiskunnassa institutionaalisen muodon saaneista toiminnoista, joiden välityksellä ihmiset voivat pyrkiä toteuttamaan tärkeinä pitämiään asioita. Määrätynlaisen työn tekemisen kulttuuri on vain kohonnut hallitsevaan asemaan yhteiskunnassa. (mt. 111.)

Työmarkkinat nähdään suppeimmillaan taloudellisena vaihtosuhteena tai työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisareenana.<sup>18</sup> Laajemmassa katsannossa

---

<sup>18</sup> Työmarkkinoiden toiminta vapaassa markkinataloudessa pohjautuu kysynnän ja tarjonnan lainalaisuuksiin. Schusterin (1992) mukaan: "Roughly put, demand reflects the number and type of existing and anticipated jobs openings - the expected number of positions to be filled - and supply refers to the pool of candidate (the "stock") who are (or will become) available to fill those positions." (mt. 1538.)

työmarkkinat ovat ymmärrettävissä tuotantoa, vaihtoa, kulutusta ja hyvinvointia välittävänä ja yhdistävänä sosiaalisena järjestelmänä, jossa työn ohella jaetaan laajemmin elämänmahdollisuuksia, toimeentuloa ja yhteiskunnallisia asemia (Silvennoinen 1992). Työ on tärkeä vaihtoarvona markkinoilta saataville hyvän elämän edellytyksille. Työmarkkinatutkimuksissa työtä on yleensä tarkasteltu menestymisen (*success*) käsitteen avulla. Sosiologisissa tutkimuksissa yksilön toiminta työmarkkinoilla nähdään aseman etsijänä (*status seeker*) ja taloudellisesti painottuneissa taloudellisen hyödyn etsijänä (*homo economicus*) (Teichler 2007; Uusitalo 1999). Käytän työssäni sekä työmarkkina-aseman että työssä menestymisen käsitteitä. Työmarkkina-asema voidaan ymmärtää työssä menestymisen edellytykseksi. Markkinatilanteella tarkoitetaan niitä vaihdon olosuhteita ja mahdollisuuksia, joista markkinaosapuolet (työpanoksen myyjät ja ostajat) ovat tietoisia, ja joita he pitävät tärkeinä toiminnan mahdollisuuksien kannalta. Työmarkkina-asemalla tarkoitetaan työtä tarjoavan neuvotteluaseman vahvuutta. (Weber 1964, 181-182.) Markkinatilannetta kuvaavat ominaisuudet liittyvät henkilön kykyyn työllistyä eli työllistyvyyteen. Valmistuneiden työllistyvyydellä tarkoitetaan sen varmistamista, että koulutuksesta työmarkkinoille siirtyvillä on sellaiset tiedot, taidot ja kyvyt, jotka vastaavat työnantajien vaatimuksia (Brown & Hesketh 2004; Moreu & Leatwood 2006). Työllistyvyyden ominaisuuksina on käytetty työmarkkinastatukseen ohella ansioita, työllisyyden vakautta, vahvuutta, liikkuvuusmahdollisuuksia, työhön siirtymiseen käytettyä aikaa sekä koulutuksen ja työn vastaavuutta (Bosker ym. 1997; Naumanen 2002; Teichler 1999). Yksilöiden sosioekonominen asema määräytyy pääasiallisen toiminnan, ammattiaseman, ammatin ja toimialan mukaan. Yleensä sosioekonominen asema saavutetaan työn hankkimisella ulkoisen palkkauspäätöksen eli työnantajan palkkauspäätöksen avulla (Bills 2003, 442). Vastaavasti yrittäjäyys on keino sosiaaliseen liikkuvuuteen (Lindroos 1995). Työllä tai paremminkin sillä, millaista työtä tekee, on vaikutus myös yksilön käsityksille itsensä arvosta suhteessa muihin.

Työssä menestymisellä tarkoitan työmarkkina-asemaa laajempaa käsitettä, jolloin tarkastelu ulotetaan työmarkkina-asemasta kertovien tekijöiden, kuten palkan lisäksi työn mielekkyydestä kertoviin tekijöihin. Mittaan työssä menestymistä useammista muuttujista rakennetun subjektiivisen indikaattorin sekä objektiivisen indikaattorin (palkka) avulla (ks. alaluku työssä menestymisen mittaaminen). Tarkastelen myös sitä, missä määrin keskeisillä koulutuksen tuloksia selittävillä teoreettisilla malleilla, inhimillisellä pääomalla, tutkintovaltakirjoilla sekä sosiaalisella pääomalla, voisi olla selitysarvoa työmarkkinoilla menestymisessä (ks. alaluku teoreettiset näkökulmat koulutuksen ja työn välisiin suhteisiin). Se, miten valmistuneet ovat työssään menestyneet, kertoo heidän kyvyistä työllistyä, mutta laajemmin myös mahdollisuuksista tehdä sekä palkitsevaa että mielekästä työtä epävakaiksi kutsutuilla työmarkkinoilla (ks. Naumanen 2002).

Aihe on korkeakoulutettujen kannalta varsin oleellinen. Koulutuspropagandasta huolimatta selviytyminen työmarkkinoilla ei ole itsestään selvää. Analysoimalla työssä menestymistä voin tehdä päätelmiä siitä, miten valmistuneet ovat onnistuneet vastaamaan muuttuvien työmarkkinoiden vaatimuksiin. Jos koulutus on tarjonnut hyvän elämän mahdollisuudet valmistuneille, oletan sen näkyvän työssä menestymisenä eli korkeina ansioina ja tyytyväisyytenä työn eri ulottuvuuksiin. Vastaavasti oletan epätyypillisten työsuhteiden mukanaan tuoman turvallisuuden näkyvän suhteellisen matalana ansiotasona sekä tyytymättömyytenä työn eri ulottuvuuksiin. Vertaan yrittäjien menestymistä palkkatyöntekijöiden menestymiseen, jotta voisin tehdä päätelmiä siitä, millaisia mahdollisuuksia yrittäminen korkeakoulutetuille tarjoaa viidessä Euroopan maassa.

### **3.4 Työmarkkinoille siirtymisen viitekehys**

Testaan korkeakoulutettujen menestymisen mahdollisuuksia työmarkkinoille siirtymisen viitekehyksessä (kuvio 5). Analysoin työssä menestymisen erilaisuutta

tai samanlaisuutta yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden välillä sekä eroja näiden kummankin ryhmän sisällä maittain. Sivujuonteena tarkastelen sitä, miten yrittäjyys sopii sosiaalista tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta korostavan ajattelutavan raameihin. Yrittäjyyttä on pidetty ratkaisuna useaan taloudelliseen ja sosiaaliseen kysymykseen, joten on erittäin tärkeää tarkastella sitä, mitä yrittäjyys työnteon mallina tarkoittaa korkeakoulutetuille palkkatyöhön verrattuna (ks. luku 2.6). Sivujuonteena kysyn myös sitä, missä määrin yhteiskunnallisista, sosiaalisista ja kulttuurisista kytköksistä irrallinen taloustieteen käsitys inhimillisestä pääomasta on sovellettavissa yrittäjyyden tai ylipäätään minkään inhimillisen toiminnan perustaksi.

Analysoin työssä menestymistä laajemmassa koulutusjärjestelmän ja työmarkkinoiden keskinäisiä suhteita kuvaavassa viitekehyksessä, jonka mukaan koulutuspolitiikan keskeinen kiinnostuksen kohde, työllistyminen, nähdään osana laajempaa perheestä koulutukseen ja edelleen työmarkkinoille valikoitumisen prosessia. Kiinnityn tutkimuksessa koulutussosiologian näkökulmaan valikoinnin mekanismien merkityksestä koulutuksen ja työelämän välisissä suhteissa. Tarkastelen korkeakoulutusta ja työmarkkinoita kentinä<sup>19</sup>, joilla sosiaaliset toimijat toimivat niin kuin toimivat mahdollisuuksiensa ja rajojensa mukaan. Kentät toimivat areenoina, joilla taistellaan resursseista. Sekä yksilöt, instituutiot ja muut kentällä toimivat pyrkivät erottautumaan edukseen ja hankkimaan pääomia, jotka ovat tarpeellisia tai hyödyllisiä kentällä toimimisessa. Kenttä on rakennekäsite, mutta sen empiirinen sovellettavuus perustuu siihen, että kentät ovat erilaisia. Esimerkiksi kirjalliselle kentälle pääsee vähin pääomapanoksia, kun taas tieteen kenttä vaatii panoksia paljon. (Sulkunen 2003.) Voidaan olettaa, että tietyille yrittäjyyden kentille pääseminen ja erityisesti siellä menestyminen vaativat huomattavasti erilaisia pääomia (ks. alaluku 4.3). Kentän käsitteeseen voidaan liittää kysymys siitä, miksi tietyt yksilöt pääsevät tietyille kentille toisten jäädessä yrityksistä huolimatta kentän reunalle. Kentille pyrkivät tai siellä toimivat tarvitsevat erilaisia pääoman muotoja, jotka kiinnittyvät perheen

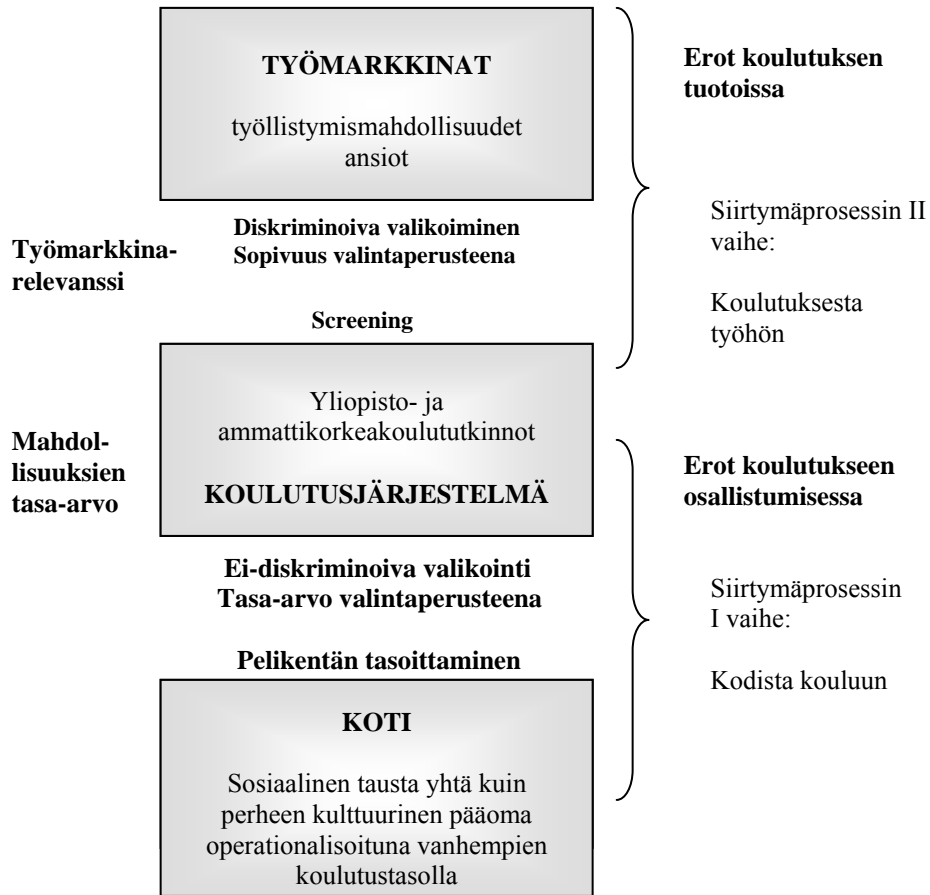
---

<sup>19</sup> Bourdieu korvaa yhteiskunnan käsitteen kentän käsitteellä (Kivinen 2003).

sosiaaliseen asemaan. Perheen pääomat määrittävät koulutukseen sijoittumista ja valikoitumista sekä jälkeläisten asemaa yhteiskunnan ja työelämän hierarkioissa. (Ahola, Kivinen & Rinne 1991; Bourdieu & Passeron 1990.) Kentällä tarvittavat pääomat voidaan esittää kolmessa fundamentaalisessa muodossa, taloudellisena, kulttuurisena sekä sosiaalisena. Taloudellinen pääoma on suoraan vaihdettavissa rahaan ja se voi olla institutionaalistunut omistusoikeuksien muotoihin. Kulttuurinen pääoma on ainakin tietyissä olosuhteissa vaihdettavissa taloudelliseksi pääomaksi ja voi olla institutionaalistunut koulutustutkintoihin. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sosiaalisia velvollisuuksia ja yhteyksiä, jotka ovat vaihdettavissa tietyissä olosuhteissa taloudelliseksi pääomaksi ja voivat olla institutionaalistuneet arvonimien muotoon. (Bourdieu 1986, 243.) Varsinkin yrittäjäksi ryhtyvät tarvitsevat ennen kaikkea taloudellista pääomaa liiketoiminnan aloittamisessa.

Pohjoismaissa mahdollisuuksien tasa-arvo on toiminut periaatteena koulutuksen järjestämisessä. Koulutusta on pyritty laajentamaan niin, että samanlaisilla kyvyillä varustetut yksilöt voisivat tasa-arvoisesti kilpailla samoista asemista työmarkkinoilla niin halutessaan. Ensimmäisessä siirtymävaiheessa kodista kouluun sovelletaan ei-diskriminoivan valikoinnin sekä tasa-arvoisuuden periaatteita. Työmarkkinoilla valikoinnin mekanismit poikkeavat huomattavasti ensimmäisen siirtymävaiheen periaatteista. Tasa-arvoa kannattavan politiikan mitat ovat toissijaisia. Työmarkkinoilla sovelletaan ensisijaisesti työmarkkinarelevanssiin liittyviä kriteerejä huolenaiheena se, kuinka työhön saadaan valikoitua sopivin henkilö. Toisen vaiheen siirtymässä korkeakoulutuksesta työhön sovelletaan diskriminoivan valikoinnin periaatetta (sopivuus valintaperusteena). (Kivinen ym. 2007, 232-233.) Voidaan olettaa, että diskriminoivan valikoinnin periaate kohtelee tiettyjä ryhmiä paremmin kuin toisia, joten tarkastelen yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työmarkkinoilla menestymistä sukupuolen, koulutusalan ja -tason sekä sosiaalisen taustan mukaan maittain.





**Kuvio 5.** Työmarkkinoille siirtymisen viitekehys (Kivinen, Hedman & Kaipainen 2007, 234).

Lähestyn yrittäjien roolia ennen kaikkea ympäristönsä kanssa vuorovaikuttavina sosiaalisina agentteina, en talouden kasvun ja innovaatioiden alkuperäisinä lähteinä tai toimeenpanijoina. Käsitän itsensä työllistämisen

sopeutumisstrategiana korkeakoulutuksen ja työelämän muutoksiin sekä valmistuneille suunnattuihin uusiin vaatimuksiin. Vaihtoehtoisesti toki itsensä työllistämisen voi tarkoittaa ilmentävän OECD:n (2006) määritelmän mukaisesti ilmausta *yrittäjämäisestä hengestä*. Itsensä työllistäneiden ja palkkatyössä olevien välillä ei tutkimuksissa kuitenkaan ole juuri löydetty luonteenpiirteisiin liittyviä eroja. Siinä mielessä koulutussosiologian kehittyneimmän tutkimusalueen, sosiaalisen stratifikaation, käsitykset ihmisten toiminnasta ovat varsin hyvä lähtökohta valmistuneiden toiminnan ymmärtämiseksi. Sosiaalisen stratifikaation tutkimusperinteessä yksilön menestyminen liitetään kahteen kysymykseen. Ensimmäinen kysymys liittyy mahdollisuuksiin siirtyä sosiaalisessa hierarkiassa korkeampiin asemiin ja toinen kysymys liittyy yksilöiden suoriutumis- ja toimintakykyyn:

*The underlying explanatory question in this tradition is always that of achievement versus ascription in some form. That is to what extent is access to retention in or successful and occupation allocation from the educational system affected by an achievement and merit? And to what extent is it affected by status factors indicative of status inheritance? (Meyer 1986, 346.)*

Tradition mukaan yksilöiden oletetaan olevan pohjimmiltaan samanlaisia, lukuun ottamatta muutamia variaatioita kyvykkyydessä sekä ammatillisissa pyrkimyksissä. Jokainen haluaa päästä osalliseksi jaettaessa hyvän elämän edellytyksiä. Koulutus on keino tavoitella näitä. Keskeisin kysymys on, ketkä pääsevät osallisiksi jaettaessa hyvän elämän edellytyksiä? (Gamoran 1996; Meyer 1986). Seuraavissa alaluvuissa käsittelen korkeakoulutuksen tehtäviä sekä niitä tekijöitä, mekanismeja, jotka vaikuttavat yksilöiden valikoitumiseen koulutuksen eri kentille ja sieltä edelleen työmarkkinoille. Viimeisessä alaluvussa tehdään katsaus koulutuksen ja työn välisiä suhteita selittäviin teoreettisiin näkökulmiin.

### 3.5 Korkeakoulutuksen tehtävät ja valikoinnin mekansimit

Korkeakoulujärjestelmä on vastuussa tiedon luomisesta, siirtämisestä ja säilyttämisestä<sup>20</sup> (Brennan ym. 1996; Teichler 2007). Korkeakoulutuksen tehtävä on valmentaa opiskelijat eri elämän alueille sekä työn maailmaan. Koulutuksen työvoiman tuottamiseen liittyviä tehtäviä on kutsuttu koulutuksen kvalifikaatiotehtäviksi (ks. Broady 1986; Tuomisto 1986). Kvalifikaatioilla tarkoitetaan yleensä tietoja, taitoja, asenteita ja valmiuksia, joita yksilöt tarvitsevat työelämässä. Muun muassa Euroopan unioni on esittänyt listan erilaisista tiedoista ja taidoista, avainkompetensseista, jotka jokaisen tietoyhteiskunnan jäsenen tulisi hankkia elämänikäisen oppimisen prosessissa (European Commission 2006b). Koulutusjärjestelmä ei kvalifioi kuitenkaan välittömästi työtehtäviin, vaan työmarkkinoille muodollisesti pätevyyttä antavien todistuksien ja tutkintojen muodossa sekä tosiasiallisesti ihmisten työmarkkinavalmiuksia kehittämällä (Kivinen & Rinne 1988, 502).

Vaikka koulu on suhteellisen autonominen instituutio, sen yhteiskunnallisia funktioita ei voi ymmärtää erillään yhteiskunnan rakenteesta. Sen tehtäviin kuuluvat laajempien yhteiskuntarakenteiden uusintaminen. (Ahola 1995, 28; Bowles & Gintis 2001.) Koska koulutusjärjestelmä on sosiaalinen järjestelmä, tietyt henkilöt sopivat sen raameihin paremmin kuin toiset. Koulutukseen liittyy useita mekanismeja, jotka vaikuttavat opiskelijoiden myöhempään työmarkkinamenestykseen. Koko modernin koulutusjärjestelmän hanke on perustunut ajatukseen, jonka mukaan koululla olisi sosialisoiiva vaikutus yksilöihin. Toiseksi koulutusjärjestelmän ajateltiin toimivan järjestelmänä, joka allokoisi yksilöt oikeille paikoilleen yhteiskunnallisissa hierarkioissa ja työn maailmassa. Koulutus kyllä allokoisi yksilöt paikoilleen työelämässä. Se, missä

---

<sup>20</sup> Moderni koulutusjärjestelmä on itsessään tieteellisen teorian ilmentymä. Koulutusjärjestelmän luonteeseen ja ominaisuuksiin liittyy tieteellisesti suunniteltu oletus siitä, miten tämä keinotekoinen järjestelmä yhteiskunnassa toimii ja miten yksilöitä sekä yhteiskuntaa voitaisiin muokata aikakaudelle sopivien päämäärien ja tavoitteiden mukaan. (Meyer 1986, 341-342.)

määrin valinta- ja allokaatiotehtävä toteutuu opiskelijoiden omien meriittien vuoksi vai joidenkin muiden kuvailtavien ominaisuuksien, kuten etnisen tai sosiaalisen taustan ja sukupuolen mukaan, on epäselvempää. (Kerrckhoff 1976; Kivinen & Rinne 1995a; Rosenbaum 1986; Stiglitz 1975.) Sen lisäksi, että koulutus allokoii yksilöt tietyille paikoille sosiaalisissa hierarkioissa, se myös legitimoi allokaation (Meyer 1977).

Koulutuksella on useampia tehtäviä. Ensinnäkin se on kulutushyödyke eli yksilö hakeutuu koulutukseen esimerkiksi sen takia, että hän haluaa oppia ranskaa. Toiseksi se on tuotantohyödyke, kuten inhimillisen pääoman teoria olettaa. Kolmanneksi koulutushyödykkeellä on asemaan liittyviä etuja. Taloustieteilijät ovat analysoineet yksilöiden valikoitumista ja allokaatiota työmarkkinoille *screening*, *sieving* sekä jonotusteorioiden avulla. Sosiologit ovat tarkastelleet koulutusta kollektiivisena negatiivisena summapelinä *negative sumgame* (toisen voitto on toisen tappio), johon yhdistyy tutkintovaltakirjojen inflaatio sekä voimistunut kilpailu asemista. (Halsey 2000, 79-80.)

Koulutus välittää työtehtävien suorittamisen edellyttämiä tietoja ja taitoja (teknisiä kvalifikaatioita) sekä uraliikkuvuuden edellyttämiä todistuksia, tutkintoja ja oppiarvoja (muodollisia kvalifikaatioita). Jälkimmäisessä katsannossa ei ole ensisijaista koulutuksella hankittujen tietotaitojen vastaavuus työtehtävien edellyttämien tietotaitojen kanssa, vaan koulutuksen tuottamien tutkintohierarkioiden ja yhteiskunnallisten asemien hierarkioiden vastaavuus. Koulutussosiologiassa korostetaan koulutuksen tehtävää ammattikuntien välisen kilpailun jalustimena ja aseman pönkittäjänä. Tältä kannalta tarkasteltaessa koulutuksen tärkeäksi tehtäväksi kiteytyy professioideologian ylläpitäminen. Professioideologialla tarkoitetaan mekanismeja, joiden avulla koulutettava kiinnitetään tiettyyn ammattiin ja luodaan hänelle usko tuon ammatin arvoon. Samalla ulkopuolisille annetaan sellainen kuva, että koulutus tuottaa koko ajan itse työn harjoittamisen kannalta yhä pätevämpää työntekijäjoukkoa. (Kivinen & Rinne 1989, 19-20.)

Tietotaidot voidaan edelleen jakaa yleisiksi taidoiksi, jotka ovat jokaisen mahdollisen työnantajan hyödynnettävissä sekä erityisiin taitoihin, jotka ovat hankittavissa ainoastaan työpaikalla (Bills 2003). Brown ja Hesketh (2004) jakavat työllistyvyyteen liittyvät kyvyt työmarkkinoilla tarvittavaan kovaan ja pehmeään valuuttaan. Kovalla valuutalla tarkoitetaan yksilöiden koulutuksessa hankkimia muodollisia kvalifikaatioita ja saavutuksia, jotka kiteytetään usein niin sanotun curriculum vitaen muotoon. Pehmeällä valuutalla tarkoitetaan henkilökohtaisia ja esteettisiä taitoja, kuten ihmissuhdetaitoja, vakuuttavuutta, emotionaalista kestävyyttä ja joustavuutta, persoonallista edustavuutta, johtamiskykyjä sekä tiimityöskentelytaitoja. Työllistyvyyteen liitetty kykyjen käsite antaa näkökulmia varsinkin siihen, miten työnantajat ymmärtävät ja arvioivat työnhakijakandidaattien vahvuuksia. (mt. 162–163.) Sitä, missä määrin koulutus lisää yksilöiden tuottavuutta tai taitoja tarkastellaan myöhemmin alaluvussa 3.7. Oletettavasti valtaosa työssä tarvittavista taidoista opitaan vasta työelämässä.

Vertailevan korkeakoulututkimuksen näkökulmasta on syytä huomata, että koulutus ei tarkoita Bolognan julistuksesta huolimatta samoja asioita joka maassa. Bologna-julistuksen pyrkimyksenä on kehittää jäsenmaiden lainsäädäntöä ja koulutusjärjestelmää tavoitteena yhteinen eurooppalainen korkeakoulualue. Bologna-prosessin tavoitteena ovat yhtenäinen koulutusjärjestelmä ja yhtenäiset tutkintorakenteet vuoteen 2010 mennessä kaikissa Euroopan unionin maissa. Tämä tarkoittaa vertailukelpoisia loppututkintoja sekä kandidaatin, maisterin ja tohtorin koulutusohjelmissa, joustavaa talouden vaatimuksiin vastaavaa opetussuunnitelmaa joka tasolla sekä luotettavaa laadunvalvontasysteemiä. Ensimmäisen vaiheen tutkinto on kolmivuotinen bachelor-tason tutkinto, jonka päälle kaksivuotiset master-tason tutkinnot rakentuvat. (European Commission 1999, 2001.) Harmonisointipyrkimyksistä huolimatta korkeakoulujärjestelmissä on maittain huomattavasti eroja. Korkeakoulutuksen selkeimmin havaittava trendi on ollut koulutuksen tavoitteiden monimutkaistuminen ja institutionaalinen eriytyminen. Lisäksi eri koulutusreittien yhteydet työn maailmaan, sen ammatti-

ja statushierarkioihin elävät jatkuvan muutoksen alaisina (Kivinen & Nurmi 2003). Yksi keskeisimmistä ja näkyvimmistä Bologna-prosessin vaikutuksista näkyy parhaiten kaksiportaiseen tutkintojärjestelmään siirtymisenä (Korkeakoulujen arviointineuvosto 2004). Koulutusjärjestelmä tuottaa ammattilaisia kahdelta koulutusväylältä Hollannissa, Saksassa, Suomessa ja Norjassa. Tosin yhtenäisen ja binaarisen koulutusjärjestelmän määritelmät vaihtelevat, eivätkä välttämättä ole yhdenmukaisia maiden välillä (Koucky ym. 2007). Yhteistä näille maille on se, että ammatillinen ja tieteellinen korkeakoulutus on eriytetty toisistaan. Eri korkeakoulumuotojen työn jaossa ammattikorkeakoulut vastaavat ensisijaisesti ammatillisesta käytännönläheisestä korkeakouluopetuksesta ja yliopistot tieteenalojen ylimmästä opetuksesta sekä tieteellisestä tutkimuksesta (Ahola & Nurmi 1995).

Suomalaisten ammattikorkeakoulujen esikuvina toimivat Saksan *Fachhochschule*-ammattikorkeakoulut, Englannin *polytechnic*-ammattikorkeakoulut sekä Hollannin HBO-instituutit (perustettu vuonna 1986). Tosin esikuvallisuus oli vain viitteellistä. Ulkomaisia oppilaitoksia ei perustamisvaiheessa paljonkaan tunnettu. Tärkeimpänä vaikuttajana oli OECD:n julkaisu *Alternatives to universities*. Se sisälsi käsitteen ei-yliopistollinen korkeakoulu. (Numminen, Lampinen, Mykkänen & Blom 2001, 121.) Suomalaisen ammattikorkeakoulukokeilun alkaessa 1990-luvun alkupuolella ammattikorkeakoulut olivat toimineet Saksassa ja Englannissa yli kahden vuosikymmenen ajan. Ammattikorkeakoulujen historian toisessa aallossa perustettiin Hollannin ammattikorkeakoulujärjestelmä, joka muistuttaa kehittämisajatuksissa suomalaista ammattikorkeakoulujärjestelmää. Suomen ja Hollannin jälkeen ammattikorkeakoulujen kehittämisalokkoon liittyivät Itävalta sekä useat Itä-Euroopan entiset sosialistiset valtiot. Ammattikorkeakoulut eivät ole kuitenkaan kehittyneet yhtenäiseen suuntaan. Määräviä tekijöitä erilaistumisessa ovat olleet kehittyminen toisaalta yliopistolaitoksen ja toisaalta ammatillisen koulutuksen vanhan perinteen suuntaan. (Numminen, Lampinen, Mykkänen & Blom 1997, 56.) Englannissa jo ammattikorkeakoulujen kokeiluvaiheessa tehtiin päätös niiden

korottamisesta yliopiston statukseen. Suomessa ammattikorkeakouluja kehitettiin ammatilliseen suuntaan, kuten myös Hollannissa ja Norjassa (*höghskoler*). Suomessa oli tarkoituksena kehittää opistoasteesta ja ammatillisesta korkeasteesta kiinteästi työelämän tarpeisiin pohjautuva ja käytännöllispainotteinen, mutta tutkintojen asteikossa muuhun korkeakoulutukseen rinnastettava koulutus.<sup>21</sup>

Italiassa valtaosa valmistuu yliopisto-ohjelmista, jotka vaativat noin 4-5 vuoden opinnot päättyen laurea-diplomiin. Italiassa ei ole merkitsevää ei-yliopistollista korkeakoulusektoria, mutta siellä on 1990-luvun alussa perustettu lyhyempiä korkeakoulutusohjelmia (Moscati & Rostan 2000). Saksassa yliopistot tarjoavat koulutusohjelmia, jotka vaativat 4-5 vuoden opinnot (Diplom- ja Magister-tutkinnot). Saksalaisten ammattikorkeakoulujen koulutuksen pituus riippuu korkeakouluinstituution tyypistä. *Fachhochschule* on ammatillisesti suuntautunut korkeakouluinstituutio tarjoten neljävuotisia FH-tutkintoja, jolloin opinnot sisältävät myös käytännön työharjoittelujaksoja. Julkiseen hallintoon erikoistuneet *fachhochschule*-tyyppiset instituutiot (*Verwaltungsfachhochschulen*) tarjoavat kolmivuotisia ohjelmia. *Comprehensive universities* tarjoavat opintoja kahdella eri tasolla: toinen vastaa *fachhochschule*-opintoja ja toinen taso muiden yliopistojen opintoja. (Schomburg 2000; Teichler 1996a.) Hollannissa perinteinen tieteellinen koulutus (*wetenschappelijk onderwijs WO*) vaatii yleensä neljän vuoden opinnot, kun taas korkein ammatillinen koulutus (*hoger beroeps onderwijs WO*) ja ammattikorkeakoulut (*Hogeschulen HBO*), tarjoavat vähintään neljävuotisia opinto-ohjelmia, joihin sisältyy työharjoittelujaksoja (Allen, Boezeroy, de Veert & van der Velden 2000). Hollannissa sekä yliopistot että ammattikorkeakoulut voivat järjestää bachelor- ja master- tason koulutusta vastaavalla tavalla kuin Saksassa ja Suomessa. Ammattikorkeakoulujen pidempää koulutusohjelmaa kehitetään perustutkinnon suorittaneiden ammatillisena

---

<sup>21</sup> Hannu Kotilan (2004) mukaan ammattikorkeakoulut perustuvat mestari-kisälliperinteelle, ammattikasvatusperinteelle ja korkeakouluperinteelle.

jatkotutkintona. Norjassa korkeakoulujärjestelmä vastaa suomalaista korkeakoulujärjestelmää.

Sen lisäksi että korkeakoulujärjestelmät tuottavat valmistuvia kahta erilaista reittiä pitkin työelämän tarpeisiin, koulutusjärjestelmissä voi olla huomattavasti eroja jo tyypiltään samantasoisten instituutioiden välillä. Ensinnäkin instituutiotyypit vaihtelevat päämäärien, tutkimus- ja opetustoiminnan, mahdollisten pääsyvaatimusten, tarjottujen kurssien ja paikallisen sijainnin mukaan. Toiseksi tutkintojen ja ohjelmien taso vaihtelee. Ohjelmien pituus voi vaihdella sen mukaan, kuinka monta lukukautta opintoihin tarvitaan ja toisaalta opetusohjelman *tyypin* mukaan. Kolmanneksi tyypiltään samanlaisten instituutioiden maine voi vaihdella huomattavasti.<sup>22</sup> (Johnston & Little 2007.) Korkeakoulutuksen opetussuunnitelma vaihtelee riippuen siitä, millainen sen suhde on työhön. Opetussuunnitelma voi olla hyvin läheisesti kytkeytynyt erityisiin ammatteihin (ammattispesifisyys) tai se voi suuntautua tutkimuksen ja tiedon luomisen perusteisiin. Toisaalta opetussuunnitelma on voitu ohjeistaa yksilöiden yleiseen kehittymiseen ja heidän henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten kognitiivisten kykyjen muuttamiseen tai parantamiseen. Perinteisesti tietyissä maissa koulutuksella on läheisempi vastaavuus työn vaatimuksiin. (Little 2001, 124.)

Korkeakoulut voivat harjoittaa erilaista valikoivuuden astetta opiskelijoiden sisäänotossa. Tietyt korkeakoulut, varsinkin maineeltaan paremmat, kuten myös tietyt koulutusohjelmat ovat erittäin valikoivia opiskelijoidensa suhteen, toiset enemmän tai vähemmän valikoivia. (Murdoch 2002; Schomburg 2007a.) Koulutus siis esivalikoi opiskelijat työtehtäviin. Tosin valikoinnin mekanismit eivät toimi yhtäläisesti. Valikoinnin mekanismi voi toimia hyvin eri tavalla

---

<sup>22</sup> Italiassa ei ole merkittävää ei-yliopistollista korkeakoulusektoria eikä hierarkiaa instituutioiden maineen perusteella. Koulutusjärjestelmät ovat erilaistuneet instituutioiden maineen perusteella selkeimmin Ranskassa, Japanissa ja Britanniassa (Koucky ym. 2007).



riippuen siitä, missä laajuudessa valikointia tapahtuu tai missä vaiheessa valikointi tapahtuu. (Little 2001, 123.) Valikointiprosessi on kaksivaiheinen. Ensimmäinen valinta tapahtuu toisen asteen koulutuksessa ja toinen korkeakoulutukseen hakeuduttaessa koulutusalan ja instituution maineen perusteella. Korkeakoulutukseen pääsemisen mallit vaihtelevat selvästi myös maittain. Esimerkiksi Saksassa ja Hollannissa, kuten myös Suomessa, esivalikointi erityyppisiin korkeakoulutuksen muotoihin tapahtuu toisen asteen koulutuksessa. Ne, jotka ovat hankkineet vaadittavat kvalifikaatiot korkeakoulutukseen pääsemiseksi, valikoituvat ensisijaisesti koulutusalojen mukaan. Näiden valikointiprosessien seurauksena menestyminen työmarkkinoilla on jo ennalta määriteltyä korkeakouluun hakeutumista edeltävän koulutuksen sekä erilaisten koulutuksen reittien mukaan. (Teichler 1988.) Toisaalta koulutus voidaan ymmärtää tuotantoprosessina, jonka luonteeseen kuuluu tärkeänä osana tuotoksen vaihtelevuus.<sup>23</sup> Valmistuneiden kyvyt vaihtelevat. Joukossa on niin sanotusti sekä lahjakkaita opiskelijoita että vähemmän lahjakkaita. Kyvyissä esiintyvät vaihtelut ovat yhteydessä koulutusprosessin valikoivuuteen. Koulutusinstituutiot, jotka valikoivat opiskelijansa tarkasti esimerkiksi pääsykokeiden ja erilaisten testien avulla, tuottavat korkeampaa laatua. Yksilön vertaaminen tuotokseksi ja tuotteeksi voi olla anteeksiantamatonta sinänsä, mutta pidettäköön edellistä lähinnä metaforana koululaitoksen toiminnasta. Työmarkkinatutkimuksien mukaan koulutusinstituutioiden valikoivuudella on yhteys valmistuneiden työllistymiseen. Valikoimattomuutta harjoittamattomista oppilaitoksista valmistuneet päätyvät todennäköisemmin työtehtäviin, joihin he ovat ylikoulutettuja. Tämän vuoksi työmarkkinatuotoksia analysoitaessa on tärkeää huomioida koulutuksen ja ammatin vastaavuus, jotta voitaisiin sulkea pois koulujen laadullisesta vaihtelusta johtuva vaikutus valmistuneiden sijoittumiseen. (Bosker ym. 1997, 4.)

---

<sup>23</sup> Työntajille laadun vaihtelu koulutuksen tuotoksissa on aina riski, koska heillä ei ole mittareita arvioida rekrytointivaiheessa työntekijöiden tuottavuutta. Miten valikoida tuottavuudeltaan parhaimmat yksilöt niin, ettei käteen jäisi huonolaatuinen tuote? (Bosker ym. 1997.)

### 3.6 Työmarkkinat kenttänä

Työmarkkinat voidaan jäsentää esimerkiksi Brownin ja Heskethin (2004) kuvaamalla tavalla. He jakavat työmarkkinat kolmeen osa-alueeseen. Ensimmäinen niistä liittyy työmarkkinapolitiikkaan ja koulutuksen ohjausjärjestelmään, jolla systeemejä ohjataan, johdetaan ja hallitaan. Toinen osa-alue sisältää sen, mitä kentillä konkreettisesti tapahtuu ja kolmas muodostuu yksilöiden kokemuksista siitä, mitä markkinoilla tapahtuu. (mt. 3.) Työmarkkinat ovat kerrostuneet:

*”The market is complex; as with other labor market sectors, the academic labor market is a composite of identifiable but overlapping submarkets. For faculty and prospective faculty members alike these subsystems differ primarily by institutional type and academic field. The academic marketplace is also perpetually in flux, its dynamics responding to a host of concrete and less tangible factors.”* (Schuster 1992, 1537.)

Tällaisia työmarkkinoihin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi opiskelijoiden sisäänoton laajuus ja mallit, tutkintojen määrä, ikäjakauma, eläkkeelle siirtyneiden määrä, harjoitettu politiikka sekä kilpailu lahjakkaista työntekijöistä eri työmarkkinasektoreiden välillä. Kaikkiin näihin tekijöihin ovat yhteydessä maan taloudellinen tilanne sekä tulevaisuuden näkymät. (Schuster 1992, 1537.)

Akateemisten työmarkkinoiden ymmärrettäväksi tekeminen onkin täynnä haasteita. Kuten koulutusta myös työmarkkinoita voidaan kuvata kentän käsitteen kautta (Ahola ym. 1991; Bourdieu & Passeron 1990). Työmarkkinoilla toimivat akateemiset kentät, joita voidaan edelleen kuvata akateemisten ammattien

eriytyneiksi kentiksi. Akateemisten työmarkkinat ovat ammattimaistuneet ja kerrostuneet. Akateemiset työmarkkinat voidaan jakaa neljään kenttään, tyypillisiin korkeakoulutettujen professioihin, kuten lääkäreihin ja lakimiehiin, opetusammatteihin, julkisen sektorin hallintoon liittyviin tehtäviin sekä yksityissektorin huipputason johtajiin. (Kivinen ym. 1995, 187.)

Työmarkkinat eivät ole syntyneet luonnostaan, vaan ne ovat tiettyssä mielessä hyvin ”epätodennäköinen” instituutio. Työmarkkinat toimivat omalakisesti huolehtien samanaikaisesti kahdesta keskeisestä tehtävästä, työvoiman allokaatiosta sekä tulon jakautumisesta eri yhteiskuntaryhmien kesken. (Polanyi 2001.) Työmarkkinat muodostuvat niistä instituutioista ja prosesseista, jotka liittyvät työvoiman ostamiseen, myymiseen ja hinnoitteluun sekä niistä rakenteista, jotka määrittävät työvoiman sijoittumista, liikkuvuutta ja työhön liittyvien palkintojen ja rangaistuksien jakaantumista. Työmarkkinoilla tapahtuvassa yhteensovittamisessa on kysymys ensinnäkin asemiin sijoittumisesta, erityisesti siitä, miten tietyt kvalifikaatiot ja pätevyyden omaavat henkilöt sijoittuvat työelämän hierarkkisiin asemiin. Toiseksi kysymys on siitä, miten koulutetut ja työpaikat kohtaavat aloittain ja alueellisesti. (Ahola ym. 1991, 41.)

Se, mitä kentillä tapahtuu, on varsin monimutkainen ilmiö. Sosiaalisille järjestelmille luonteelliset piirteet, kuten vuorovaikutus, sosiaaliset suhteet ja vallankäyttö jäsentävät myös työmarkkinakenttiä. Klassisessa sosiologisessa teoriassa erotetaan kaksi periaatetta, joiden mukaan työmarkkinat järjestyvät: työnjaon periaate ja hierarkian periaate. Työnjaon periaatteella tarkoitetaan sitä, että eri ihmiset tekevät eri asioita. Hierarkiassa työt ja niiden tekijät on asetettu järjestykseen siten, että niillä on toisiinsa verraten erilainen painoarvo. Tietyn työn tekijät ovat järjestyksessä korkeammalla ja arvostetumpia verrattuna muihin. Työnjaon ja hierarkian periaatteet käytännössä edellyttävät toisiaan. Ilman hierarkiaa työnjako on pelkkä abstraktio ja ilman työnjakoa hierarkialla ja statuseroilla ei ole legitimaatioperustaa. Tällä tarkoitetaan sitä, että meidän on

mahdotonta erotella ja jaotella ihmisiä sekä töitä ilman näihin liittyviä sosiaalisia ja kulttuurisia merkityksiä. Hierarkiat ovat rakentuneet sosiaalisesti eri tavoin ja perustuvat erilaisiin kriteereihin. Kriteerit vaihtuvat ja niitä kyseenalaistetaan aikojen kuluessa. Itse hierarkian periaate säilyy niin kauan kun ihmiset tekevät erilaisia asioita uskoen ihmisten ja töiden laadulliseen erilaisuuteen sekä siihen, että nämä ovat yhteisön toimivuuden kannalta eri tavoin tarpeellisia. (Fevre 1992.)

Koska työmarkkinoita jäsentää siihen osallistuvien ihmisten sosiaalisen vuorovaikutuksen kudelman, markkinoiden olemukseen kuuluu tietynlainen jähmeys vaikka puhuttaisiin työelämän muutoksista ja työmarkkinoille ilmaantuvista paremmista työpaikoista. Vertauskuvallisesti esimerkiksi voisi ottaa vanhan talon. Vaikka sen ulkoseinän tiiliverhoilu vaihdettaisiin uuteen parempaan, alle jää edelleen vanhan talon rakenteet ja perusta. Yksi tällaisista työmarkkinoihin liittyvistä jähmeistä järjestelmistä on sukupuolijärjestelmä.<sup>24</sup> Se uusintaa itseään, mutta myös uusissa paikoissa uudelleen merkittynä (Lavikka 2000; Julkunen 1995). Sukupuolijärjestelmä voidaan määritellä yleiseksi ja perustavaksi asymmetriseksi systeemiksi, joka määrittelee kummankin sukupuolen ja jäsentää jakaantuneen työvoiman suhteet, vallan, kulttuurin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen (Rantalaiho 1994). Käsitteen lähtökohta on, että sukupuoli on keskeinen elementti yhteiskunnan rakenteistumisessa (Kovalainen 1995; Julkunen 1995).

Sukupuolijärjestelmään liittyvät konseptit jakavat työmarkkinat erilaisiksi työmarkkinoiden osa-alueiksi. Tämä näkyy muun muassa siinä, että työmarkkinat

---

<sup>24</sup> Sukupuolijärjestelmän määritelmällä on tiettyjä vaikutuksia tutkimukseen. Se ei sisällä ajatusta universaalisesta naisten sorretusta asemasta suhteessa miehiin, toisaalta määritelmä ei oleta suhteen luonteen olevan vakaa. Käsitteen lähtökohta on, että vaikka sukupuoli on keskeinen elementti yhteiskunnan rakenteistumisessa, konkreettinen suhde sukupuolten välillä vaihtelee sekä historiallisesti että kulttuurisesti. (Kovalainen 1995.)

ovat jakaantuneet jyrkästi kahtia sukupuolen mukaan sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti. Sukupuolisegregaatio horisontaalisena tarkoittaa sitä, että naiset ja miehet jakautuvat epätasaisesti eri aloille ja erilaisiin ammatteihin. Ruotsissa 1990-luvun alussa valtaosa julkisen sektorin työpaikoista oli naisilla ja yksityisen sektorin miehillä, kuten myös Suomessa. Sektoreiden sisällä naiset keskittyivät esimerkiksi sairaanhoitoon ja vähittäiskauppaan, miehet puolustusvoimiin ja raskaaseen teollisuuteen. (Roman 1994.) Suomessa tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan työssäkäyvän väestön yleisimmät ammattiryhmät vuonna 2004 olivat myyjät, maanviljelijät, moottoriajoneuvojen kuljettajat, rakennustyöntekijät ja siivoojat. Ero naisten ja miesten yleisimmissä ammateissa on selvä. Miehet työskentelevät kuljettajina, rakennuksilla, maanviljelijöinä, koneasentajina ja -korjaajina, myyjinä ja rahdinkäsittelijöinä. Naiset työskentelevät perinteisissä naisten ammateissa: myyjinä, sihteereinä, siivoojina sekä hoitotyössä. (Tilastokeskus 2006.) Myös yrittäjänaiset ovat Suomessa keskittyneet tietyille eriytyneille aloille, kuten myös Saksassa (ks. Karcher 1998). Sukupuolten välillä on eroja yritystoiminnan suuruudessa sekä siinä, millä teollisuuden alalla yritys toimii. Suomessa naisyrittäjien osuus palvelu- ja myyntityössä on suuri, toisaalta naisia työskentelee runsaasti henkilöpalveluissa sekä kiinteistöpalveluissa. Puolestaan lainsäädännön, tekniikan ja muiden alojen asiantuntijoiden osuus on pienempi kuin valtaosassa EU-maita. Myös rakentaminen ja kuljetus ovat selvästi miesten toimialoja. (Hyrsky 2006.) Yritystoiminta eriytyy sukupuolen mukaan voimakkaasti naisenemmistöisiin ja miesenemmistöisiin toimialoihin. Anne Kovalainen (2003, 25) kiteyttää 2000-luvun alun yrittäjyyden heijastelevan talouden varsin pysyviä sukupuolijakoja sekä naisten ja miesten erilaisia koulutustaustoja.

Vertikaalinen sukupuolisegregaatio viittaa siihen julkista ja yksityistä sektoria yhdistävään piirteeseen, että organisaation johtotehtäviä sekä itsenäisempiä töitä hoitavat enimmäkseen miehet. Naiset sijoittuvat hierarkioiden alaportaille ja avustaviksi luokiteltuihin ammatteihin (sairaanhoitaja, sihteeri, erilaiset assistentit). Naisten tehdessä työtä miesvaltaisilla aloilla, kahtia jakautuneisuus

näkyä ammattikunnan sisällä (Silius 1995; Roman 1994). Ammattikunnat sukupuolittuvat sekä hierarkkisesti että vertikaalisesti. Naisten työn keskeinen osaamisalue liittyy edelleen ihmisiin ja sosiaalisiin taitoihin, kun taas miesten työssä tärkeitä ovat tekniset taidot ja ongelmanratkaisukyky. Naisten työt ovat miesten töitä vähemmän itsenäisiä ja painottuvat enemmän palvelu- ja rutiinityön suuntaan. (Lavikka 2000.)

Maiden välillä työmarkkinat ja työllistymismallit voivat poiketa toisistaan useista syistä. Ensinnäkin työvoiman tarjonta on osaksi riippuvaista demografisista tekijöistä, kuten väestön ikäjakaumasta sekä tuloista. Toiseksi institutionaaliset järjestelyt sekä verotukseen liittyvä lainsäädäntö voivat vaikuttaa työmarkkinoihin. Erilaiset verotusmallit tai helpotukset verotuksessa voivat tietyissä maissa kannustaa enemmän yritystoimintaan siirtymistä (Lohmann 2001). Nuorten ihmisten määrällä koko väestöön nähden on vaikutuksia sekä työvoiman kvalifikaatioiden uusintamiseen sekä niihin resursseihin, joita maa joutuu investoimaan koulutusjärjestelmään. 15–19-vuotiaiden ikäkohortti ennustaa seuraavan nuorisokohortin määrää, jolle iän puolesta korkeakoulutus on urana mahdollinen. Tosin 15–19-vuotiaiden osuuksissa on vain vähäisiä eroja REFLEX-projektin maiden välillä. Noin seitsemän prosenttia populaatiosta kuuluu ikäkohorttiin 15–19-vuotiaat. Ikäkohortissa 20–29-vuotiaat, joka on siis tyypillinen ikä korkeakoulutuksen aloittaville, osuuksissa on jonkin verran eroja maiden välillä. Suomessa osuus on vain 12 prosenttia, kun Italiassa se on 15 prosenttia.<sup>25</sup> Näin ollen italialaiset nuoret voivat joutua kilpailemaan muihin maihin nähden jonkin verran enemmän työmarkkinoilla avautuvista työpaikoista. (Koucky ym. 2007.)

Työmarkkinat reagoivat suhteellisen nopeasti talouden suhdannevaihteluihin vaikuttaen valmistuneiden työllistymiseen. Myös korkeakoulutetut voivat olla yhtä alttiita talouden vaihteluille kuin vähemmän koulutetut. (Bosker ym. 1997; Kivinen ym. 1995.) Erityisesti korkeakoulutettujen yrittäjäyys on sidoksissa

---

<sup>25</sup> Saksassa vastaava luku on 13 prosenttia, Hollannissa ja Norjassa 14 prosenttia.

suhdannevaihteluihin. Aki Kangasharju ja Sari Pekkala (2000) analysoivat työmarkkina-aineistoa etsien tilastollisia todisteita sille, vaikuttiko pienyrittäjien koulutustaso yrityksen menestymiseen ja yrityksen kasvuun 1990-luvun alun lasku- ja nousukaudella. Tulosten mukaan yrittäjän koulutustason vaikutus yrityksen säilymiseen riippuu työmarkkinatilanteesta. Laskusuhdanteessa korkeasti koulutetut yrittäjät poistuvat markkinoilta muita harvemmin, kun taas nousukaudella korkeasti koulutetut poistuvat markkinoilta muita useammin. Tutkijat selittivät ilmiötä kahdella syyllä. Korkeasti koulutetulle palkkatyö on pienyrittäjyyttä suositumpi vaihtoehto parempien ansaitsemismahdollisuuksien vuoksi. Toisaalta laskusuhdanteen kääntyessä noususuhdanteeksi korkeasti koulutettujen palkkatyömahdollisuudet paranevat nopeammin kuin vähemmän koulutettujen. Yrityksen lopettamista ei välttämättä voi pitää epäonnistumisena, vaan tuloksena paremmasta työtarjouksesta. Vaikka yrityksen menestyminen on yrittäjälle tärkeää, vielä tärkeämpää hänelle on henkilökohtainen menestyminen työmarkkinoilla. (Kangasharju & Pekkala 2000.)

Koulutusmarkkinat allokoivat työvoimaa työmarkkinoille erilaisiin työtehtäviin ja työn tekemisen asemiin. Koulutusjärjestelmien ja työmarkkinoiden välissä toimivat useat erilaiset instituutiot portinvartijoiden tehtävissä. Ne yksilöt, jotka ovat enemmän tai vähemmän onnistuneesti läpäisseet koulutusjärjestelmän, kohtaavat lähes väistämättä erilaiset työn allokaatioon osallistuvat välitahot. Näitä ovat työvoimaa välittävät instituutiot sekä erilaiset rekrytointipalvelut. Välitahot osallistuvat omalta osaltaan sen määrittelemiseen, millaisiin tehtäviin koulutusjärjestelmän tuottamat kyvyt ja erityisesti, missä järjestyksessä nämä kyvyt siirretään erilaisiin tehtäviin työmarkkinoilla. (Brown & Hesketh 2004, 3.) Myös yrittäjien työmarkkinoilla on erityisiä aloittavia yrittäjiä ja yrityksiä rahallisesti tukevia instituutioita, kuten Suomessa Finnfera. Ne ovat omalta osaltaan päättämässä siitä, mitä kullekin taloudellisesti jaetaan ja sitä kautta määrittelemässä, kuka ja missä laajuudessa yrittäjäksi loppujen lopuksi päätyy. Sanomattakin on selvää, että yrittäjyyttä tukeviin rahoitusinstituutioihin ei marssita ilman lupaavalta kuulostavaa, taloudellista hyötyä tuottavaa liikeideaa.

### **3.7 Teoreettiset näkökulmat koulutuksen ja työn välisiin suhteisiin**

#### **Inhimillinen pääoma työssä menestymisen ehtona**

Nykyinen käsitys koulutuksen merkityksestä yksilöiden ja talouden menestymiselle nojaa pitkälti taloustieteellisiin teorioihin. Sekä teknis-funktionaalinen malli että inhimillisen pääoman teoria olivat keskeisessä asemassa perusteltaessa ja legitimoitaessa koulutusekspansiota (Ahola ym. 1991). Ajatus investoinnista inhimilliseen pääomaan ja sitä kautta yksilöiden tuottavuuteen on lämpimästi kannatettu Maailman Pankin ja OECD:n yrittäjyyttä edistävässä kirjallisuudessa (Jolkkonen 1995). Myös EU:n korkeakoulu- ja yrittäjyyspolitiikka rakentuvat oletuksen varaan, jonka mukaan koulutuksen tärkein tehtävä on edistää taloudellista tuottavuutta inhimillisen pääoman muodossa. Johanna Kallo (2009) on tulkinnut inhimillisen pääoman teorian merkitystä OECD:n politiikan viitekehyksessä 1960-luvulta lähtien.<sup>26</sup> OECD:n koulutuspolitiikassa inhimillisen pääoman teorian historia voidaan jakaa kokeilun vaiheeseen 1960-luvun alkupuolella, teorian aseman heikkenemiseen koulutuksen taloustieteissä 1960-luvun loppupuolelta 1970-luvulle sekä teorian uusiin versioihin 1980-luvulta lähtien. Teorian uusissa versioissa koulutus ymmärretään suoraksi ja mitattavaksi tietotalouteen ja suorituspainotteiseen kulttuuriin vaikuttavaksi tekijäksi. (mt. 169-184.)

Inhimillisestä pääomasta on olemassa usempia versioita (Bills 2003), mutta yksinkertaistaen teorioiden keskeisimmät oletukset voidaan tiivistää seuraavasti. Koulutuksen ja tuottavuuden välistä hyödyllistä yhteyttä selittävän inhimillisen pääoman teorian keskeisin oletus on, että sekä yksilöt että yhteiskunta hyötyvät

---

<sup>26</sup> Teorian juuret ulottuvat yli 300 vuoden päähän, mutta OECD:n politiikkaan se linkittyy ensimmäisen kerran 1960-luvulla (Kallo 2009).



taloudellisesti investoimalla ihmisiin. Koulutus kehittää työmarkkinoilla tarvittavia vaihdantakelpoisia taitoja, tietoja ja kykyjä, toisin sanoen parantaa yksilöiden kyvykkyyttä ja työllistyvyyttä, kohottaen yksilöiden taloudellista tuottavuutta. Lisääntyneen tuottavuuden vuoksi työnantajat ovat valmiita maksamaan koulutetuille korkeampaa palkkaa, joka puolestaan kohottaa valmistuneiden hyvinvointia.<sup>27</sup> Teorian mukaan korkeakouluista valmistuneet saavat paremmat työt ja palkat verrattuna matalammin koulutettuihin. Koulutus on tämän käsityksen mukaan inhimillistä pääomaa ja siten yksi keskeinen tuotannon tekijä. (Borghans & Heijke 2005; Gamoran 1994; Kivinen & Ahola 1999; Sweetland 1996; Wolpin 1977.) Myös yrittäjyyden edistämiseen on sisällytetty käsitys, jonka mukaan korkeakoulutetut omaavat sellaista inhimillistä pääomaa, jota tarvitaan tietointensiivisillä työmarkkinoilla. Kansallisen elinjäämisstrategian mukaan maa jopa tarvitsee korkeakoulutettuja perustamaan yrityksiä, tuottamaan innovaatioita ja hyvinvointia (Kivinen ym. 1995). Yleisesti käytetty argumentti on, että inhimillinen pääoma vaikuttaa yrittäjäksi ryhtymiseen, koska se lisää tuottavuutta ja seurauksena suurempia hyötyjä, ja siten paremmat onnistumisen mahdollisuudet (Blumberg & de Graaf 2004). Korkeakoulutuksen oletetaan olevan yhteydessä yrittäjäksi ryhtymisen todennäköisyyteen sekä yrityksen kasvumahdollisuuksiin. Käsityksen mukaan koulutus lisää yrittäjän johtamistaitoja, markkinoiden parempaa tuntemista ja markkina-aukkojen tehokkaampaa hyödyntämistä (Hyytinen & Rouvinen 2005; Kangasharju & Pekkala 2000). Tosin voi olla hyvinkin mahdollista, että on olemassa useita mekanismeja tai reittejä, miten koulutustaso vaikuttaa itsensä työllistämiseen. Mahdollista on, että korkeakoulutus helpottaa siirtymistä

---

<sup>27</sup> Esimerkiksi Gary Beckerin (1962) teoriassa koulutus oli vain yksi tekijä muiden joukossa (työpaikkakoulutus, terveydenhoito, ravitseminen ja informaatio yhteiskunnasta), joihin investoimalla lisätään yksilöiden kyvykkyyttä. Myöhemmissä empiirisissä analyyseissa Beckerin laaja käsitys kutistui ajatukseksi investoimisesta koulutukseen ja sellaisiksi uusiksi taloustieteen aloiksi kuin *economics of human capital*. Yksi selitys tälle ”kutistumiselle” on se, että koulutukseen investoimisen ajatellaan lisäävän myös terveyttä ja ravitsemustietoutta. (Sweetland 1996.)

palkkatyösektorille ja siten vähentää itsensä työllistämisen todennäköisyyttä. (Le 1999, 386.) Inhimillisen pääoman on usein odotettu selittävän itsensä työllistämistä, mutta empiiriset tutkimukset ovat tuottaneet epäselvän kuvan koulutuksen ja itsensä työllistämisen välisistä suhteista (yleensä käytettyjä indikaattoreita ovat koulutus ja työkokemuksen määrä vuosissa). Toisaalta voidaan epäillä sitä, miten muodollinen koulutus opettaa niitä taitoja, jotka ovat olennaisia menestyvälle yritystoiminnalle ja myös sitä, missä määrin inhimillinen pääoma lisää yksilön tuottavuutta yrittäjänä. (Blumberg & de Graaf 2004, 107.)

Inhimillisen pääoman teoria on monella tapaa kyseenalaistettu. Vaikka teoria on onnistunut selittämään koulutuksen ja palkkojen välistä yhteyttä<sup>28</sup>, se ei juuri kerro sitä, miksi erilaisilla koulutustaustoilla olevat yksilöt päätyvät erilaisiin ammatteihin tai sitä, miksi erityisesti korkeakoulutetut sijoittuvat työhierarkioissa korkeisiin aseisiin. Inhimillisen pääoman teoria olettaa koulutuksen vastaavan tarjontaan ja kysyntään työmarkkinoilla, jotka toimivat neoklassista talousteoriaa mukailien täydellisten markkinoiden tavoin (Bills 2003; Kivinen & Ahola 1999). Teorian lähtökohta on, etteivät työmarkkinat ole strukturoituneet millään tavoin, eivätkä näin sisällä rajoituksia yksilöiden työurille. Yksilöt ovat mallin kausaalisia voimia. Koulutuksen oletetaan olevan avoinna kaikille niille, jotka ovat inhimilliseen pääomaansa valmiita sijoittamaan. Teorian mukaan yksilöt itse valitsevat, kuinka paljon he haluavat ponnistella hankkiakseen itselleen paremman koulutuksen. Mallin mukaan menestymisen mahdollisuudet ovat rajattomat niille, jotka ovat investoineet tarpeeksi koulutukseensa riippumatta sosiaalisista ja kulttuurisista taustoista. Koulutetut hakevat sijoitukselleen korkeimpia mahdollisia tuottoja työmarkkinoilla ja lopettavat investointinsa siinä

---

<sup>28</sup> Koulutuksen ja talouden yhteyttä on selitetty palkkojen rajateorialla. Investointi inhimilliseen pääomaan lisää yksilön tuottavuutta ja siten myös hänestä koituvaa rajatuottoa, joka puolestaan kohottaa hänen palkkaansa. (Naumanen 2002, 73.) Toisaalta yrittäjät voivat maksaa itselleen suoraan rajatuottoensa mukaan (Wolpin 1977).

vaiheessa, kun asetetut tavoitteet on saavutettu. Vaikka inhimillisen pääoman teoria huomioi sen, että myöhemmät koulutusinvestoinnit yksilön elämänkaaren aikana tuottavat vähemmän, koska aikaa jää vähemmän investointien kuolettamiseen, tuottojen vähentyminen ei ole este yksilöiden kouluttautumiselle. Yksilöllä tulisi olla teorian mukaan toinen, jopa kolmaskin mahdollisuus sosiaaliseen liikkuvuuteen. (Borghans & Heijke 2006; Rosenbaum 1986.) Teorian heikoin ja ironisin kohta on kuitenkin Rosenbaumin (1986) mukaan siinä, että teoria ei huomioi sen keskeisimpien peruskäsitteiden mittaamisen mahdollisuutta mitenkään:

*“It is ironic that human capital theory views the assessment of ability as a trivial problem. It makes ability central to its explanation, but it does not attempt to define or operationalize it, conveniently assuming that managers can easily assess it. The personnel literature on the assessment of managerial and professional ability makes it plain that managers do not know how to measure it, and the statements of managers confirm their confusion on the matter.”* (Rosenbaum 1986, 164.)

Vaikka kyvykkyys on saanut teoriassa keskeisen roolin selitettäessä inhimillisen pääoman merkitystä taloudelliselle tuottavuudelle, itse kyvykkyiden käsitteeseen on kiinnitetty vain vähän huomiota. Inhimillisen pääoman oletukseen kyvyistä, joita myös työllistyvyyden käsite pitää sisällään, liittyy määrittelyongelmia. Mitä työllistyvyyteen liittyvillä kvalifikaatioilla tai työtaidoilla tarkoitetaan ja kuinka niitä pitäisi mitata? (Kivinen & Ahola 1999, 192). Toiseksi kysymyksiä, missä määrin koulutuksen tuottamaa inhimillistä pääomaa ja kyvykkyksiä tarvitaan työmarkkinoilla tai sitä, miten organisaatiot hyödyntävät näitä kykyjä, ei juuri ole huomioitu (Brown & Hesketh 2004, 7). Edellä sanottu ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei koulutus vaikuttaisi osaamiseen, ammattitaidon tasoon ja työn tulokseen. Kysymys on paljolti siitä, että empiirisellä tasolla näitä vaikutuksia on erittäin vaikea todentaa, koska koulutuksen tuottamaa ”inhimillistä pääomaa” ei voi

irrottaa yksilön muista pääomista, kyvyistä tai ominaisuuksista. (Naumanen 2002, 72.) Inhimilliseen pääomaan liittyvien määrittelyongelmien takia sekä taloudellisissa että sosiologisissa teorioissa näkökulma on siirtynyt toiminnan sosiaalisiin konteksteihin sekä yksilöiden ja instituutioiden vuorovaikutussuhteisiin (Althausen & Kallenberg 1981).

### **Tutkintovaltakirjat ja sijoittumisen oikeutus**

Koulutuksen kautta hankittujen valtakirjojen sekä sosioekonomisen aseman väliset empiiriset suhteet tunnetaan hyvin, mutta miksi tämä suhde ilmenee, on epäselvempää (Bills 2003). Jo Pitirim Sorokin (1927) kirjoitti koulutussosiologisesti uraa uurtavassa teoksessa *Social and cultural mobility*:

*”In present Western societies, the schools represent one of the most important channels of vertical circulation. This is manifested in hundreds of forms... Many fields of social activity (especially professions) are practically closed to a man who does not have a corresponding diploma; a graduate is often paid better than a non-graduate at the same position.”* (Sorokin 1927, 170–171.)

Sorokin havainnoi sen, mikä nykyisessä koulutussosiologisessa tutkimuksessa on empiirisesti todennettu. Muodollinen koulutus on yhteydessä sosioekonomiseen asemaan. Asemiin päätyminen erilaisuutta selitettiin 1960-luvulla institutionaalisilla tekijöillä. Hyvissä kouluissa opiskelleet oppilaat päätyvät yhteiskunnassa parempiin asemiin kuin huonoissa kouluissa opiskelleet. 1970-luvun alkupuolella tutkimukset päätyivät kuitenkin hieman erilaisiin tuloksiin. Koulujen väliset erot selittävät hyvin vähän eroja opiskelijoiden välillä, jos muut muuttajat vakioidaan (Bills 2003, 441; Gamoran 1996, 60). 1970-luvun loppupuolella ilmestyi kaksi teoreettista artikkelia, jotka toivat uusia näkökulmia yrityksiin ymmärtää koulutuksen merkitystä aseman saavuttamisessa. Kerckhoff

(1976) painotti koulun roolia allokaatiossa ja Meyer (1977) koulutuksen legitimaatiotehtävää. Kerckhoff esitteli artikkelissaan aseman ja sosiaalis-psykologisten mekanismien välisen yhteyden. Hänen mukaansa opiskelijoiden kunnianhimon muutokset heijastelevat enemmän heidän reaktioitaan asemiin luokitteluissa kuin siihen, mitä he kokevat kouluissa:

*”In the school setting, for example, teachers make decisions when assigning grades, dividing a class into reading groups or other functional units, or singling out individual students for special attention—in a critical or laudatory way. These decisions not only provide the individuals involved with some information about themselves and their probable future, but they also create socially significant classifications on the basis of which others will respond to them differentially. In short, the decisions segmentalize the populations of students into categories whose attainment probabilities are different. The same kinds of decisions are made by counsellors....”* (Kerckhoff 1976, 374-375.)

Koulutuksen legitimaatiotehtävällä tarkoitetaan sitä, että koulutus luo samanaikaisesti sekä tarpeelliset puitteet epätasa-arvoisuuden uudelleen luomiseksi että auttaa legitimoimaan epätasa-arvoisuuden. Koulutus vakuuttaa jokaisen omista kyvyistä ja saa varsinkin matalaan sosiaaliseen luokkaan kuuluvan lapsen uskomaan, että syyt menestymättömyydelle ovat seurausta kyvyttömyydestä, yrittämättömyydestä tai tyhmyydestä eli yksilöllisestä rajoittuneisuudesta. Niin kauan kuin uskotaan, että koulutus jakaa reilut mahdollisuudet kaikille, epätasa-arvo oikeutetaan erilaisten koulusaavutusten avulla. Koulutus muuntaa yhteiskunnallisen eriarvoisuuden erityiseksi koulutukselliseksi eriarvoisuudeksi, etenemismahdollisuuksien rakenteelliset ja objektiiviset erot yksilön ominaisuuksista johtuviksi subjektiivisiksi eroiksi. (Ahola 1995; Bourdieu & Passeron 1990; Kivinen 1988.)

Tutkintovaltakirjan käsitettä on käytetty viittamaan suuntaukseen, jonka mukaan muodollisen koulutuksen kvalifikaatiokriteerit on adoptoitu ehdoiksi eri ammatteihin pääsemiseen samaan aikaan kun vahvat professionaaliset ryhmittymät etsivät monopoliasemaa työmarkkinoilla. Jotta kredentiaaliset<sup>29</sup> työmarkkinat voivat operoida, työnantajien täytyy tunnistaa muodollisen koulutuksen kvalifikaatiot kaikista luotettavimmiksi ja tarkoituksenmukaisimmiksi työkaluiksi työvoimaa rekrytoidessaan. Tutkintovaltakirjan käsite kuvaa, kuinka palkitsevat työt monopolisoidaan erilaisten tutkintojen ja sertifiointien haltijoille. (Kivinen & Ahola 1999; Kivinen & Rinne 1995a.)

Tutkintovaltakirja edustaa mittausta koulutuskokemusten laadusta ja tiedon kerääntymisestä tutkintopäivänä. Valtakirja on tapa arvioida yksilön suhteellinen ja todellinen pärjääminen. (Brown 2003, 143.) Tämän mukaan työnantajat toimivat rationaalisesti arvioidessaan työnhakijoiden paremmuusjärjestyksen tutkintopapereiden perusteella. Samalla tavalla työntekijöiden oletetaan toimivan rationaalisesti investoimalla inhimilliseen pääomaan. Valinta- tai poimintateorian mukaan tutkintovaltakirja toimii näyttönä, jonka perusteella työnantajat poimivat työntekijänsä hakijoiden joukosta. Käsityksen mukaan työnantajilla ei ole muitakaan keinoja päätellä tulevien työntekijöidensä tuottavuutta. Valintateorian mukaan työnhakijat antavat merkkejä tai signaaleja oletetusta tuotantokyvystään. Toisin sanoen markkinoivat kykyjään potentiaalisille työnantajille, jonka perusteella työnantajat tekevät päätelmiä työntekijän mahdollisesta tuottavuudesta. (Bills 2003; Stiglitz 1975.) Psacharopoulos (1979) jakaa valintateoriat heikkoihin ja vahvoihin hypoteeseihin. Vahvan hypoteesin mukaan tutkinto tulisi nähdä ainoastaan signaalina, joka sinänsä ei lisää koulutukseen osallistuneiden tuottavuuteen liittyviä kykyjä. Työnantajat vain toimivat epärationaalisesti maksaessaan korkeasti koulutetuille parempia palkkoja tutkintovaltakirjojen lupaamien tuotantokykyjen mukaan. Heikon hypoteesin mukaan koulutus toimii signaalina, mutta lisää myös tuottavuutta. Työnantajat voivat maksaa korkeakoulutetuille korkeampia alkupalkkoja, mutta tekevät

---

<sup>29</sup> Kredentiaalisuutta luonnehtii oppiarvojen ylenpalttinen kunnioittaminen.

myöhemmin korjauksia palkkoihin nähdessään työntekijän todellisen tuottavuuden. (mt. 181.) Hyvin tunnettu Thurowin jonotusteoria (*queuing theory*) jatkaa samoilla linjoilla valintateorian heikon hypoteesin kanssa. Thurow'n mallin oletus on, että vaikka koulut eivät opettaisi erityisiä työhön liittyviä taitoja, ne lisäävät opiskelijoiden harjoitettavuutta. Sen perusteella työnantajat arvostavat enemmän korkeasti koulutettuja. Korkeaa koulutusta pidetään rationaalisena näyttönä työnhakijan kyvyistä ja siten suosituksena työnantajille. (Bills 2003.) Varsin hyvin tunnettu on myös Arrowin (1973) malli korkeakoulutuksen merkityksestä taloudelliselle tuottavuudelle. Arrowin malli edustaa valintateorioiden kriittisempää koulukuntaa siinä mielessä, että hän halusi kehittää vaihtoehtoisen tulkinnan inhimillisen pääoman teorian pohjalta rakennetuille malleille. Hän halusi vahvistaa muutamien sosiologioiden käsityksen siitä, että tutkinto on vain epätäydellinen mittaus suorituskyvystä. Ei välttämättä evidenssi koulutuksessa hankituista kyvyistä.<sup>30</sup> Mallin, niin kutsutun filteriteorian mukaan koulutusjärjestelmän tärkein tehtävä on yksilöiden allokointi työmarkkinoille ja sosiaalisin hierarkioihin. Yksilöiden suodatus korkeakoulutusprosessissa tapahtuu kahdessa eri vaiheessa. Ensinnäkin yksilö esittää tuottavuuteen liittyvät kykynsä pääsemällä opiskelemaan korkeakouluinstituutioon. Toiseksi hän osoittaa kyvykkyytensä valmistumalla koulutuksesta. (Arrow 1973; Bills 2003.)

Nopean silmäyksen perusteella voisi päätellä, ettei valikointiteorioilla ole mitään tekemistä itsensä työllistymisen kanssa. Koulutuksen ja työmarkkinoiden välistä suhdetta tarkastellaan näissä teorioissa lähinnä siitä näkökulmasta, miten työnantajat arvioivat tulevan työntekijän mahdollisen tuottavuuden. Muutamat valintateoreetikot ovat myös vertailleet itsensä työllistäneiden sekä palkkatyöntekijöiden koulutuksen tuottoja, kuten John Riley (1979) ja Kenneth

---

<sup>30</sup> Arrow (1973) viittaa artikkelissaan *Higher Education as a Filter* muutaman sosiologin näkemyksellä Bergin vuonna 1970 julkaistussa kirjassa *Education and Jobs: the Great Training Robbery* esitettyihin käsityksiin korkeakoulutuksen tuotoista.

Wolpin (1977). Wolpinin (1977, 955) mukaan itsensä työllistäneiden ei tarvitse antaa näyttöjä kyvykkyydestä työnantajille, mutta kylläkin sidosryhmille, kuten rahoittajille, muille yrittäjille sekä asiakkaille. Tutkintovaltakirjakäsitteen merkityksen näenkin siinä, että korkeakoulutetut ovat perinteisesti toimineet ammatinharjoittajina työtehtävissä, joihin pääseminen edellyttää tietyn koulutuksen läpäisemistä. Esimerkiksi asianajajan tai lääkärin ammatti on lakisääteisesti rajoitettu ainoastaan niille, joiden koulutuksen oletetaan antavan heille työn vaatimat valmiudet (Kivinen ym. 2002; Saarinen & Silvennoinen 1994). Oikeustieteilijät työllistävät itsensä asianajajina lakitoimistossaan, lääkärit yksityisvastaanotoillaan. Varsinkin Saksassa koulutuksen ja työmarkkinoiden välillä on ollut vahva linkki. Sen katsotaan johtuvan lähinnä kahdesta mekanismista. Ensinnäkin tutkintovaltakirjat ovat erittäin merkityksellisiä yksilön siirtyessä työmarkkinoille. Toiseksi, varsin läheisesti itsensä työllistämiseen liittyen, koulutuksen erilaiset vaikutukset juontuvat useista tutkintoon liittyvistä esteistä tietyillä aloilla. Toisin sanoen ilman tutkintoa on mahdotonta ryhtyä yrittämään tietyillä tiukasti lainsäädännöllä määritetyillä aloilla, kuten lääkärinä. (Luber ym. 2000.)

Tutkinnoilla ostetaan markkinavetoisesta työelämästä mahdollisuuksia. Toisaalta yhä harvemmin työmarkkinoille sijoitaututaan ilman minkäänlaista tutkintoa. Koulutuksen merkitys sekä työ- että elämän urien määrittäjänä on lisääntynyt modernissa yhteiskunnassa erityisesti toisen maailman sodan ja koulutuksen laajentumisen jälkeen (Kivinen & Rinne 1995a, 8). Aikaisempien valmistuneisiin kohdistuneiden kyselytutkimuksien tulokset useissa Euroopan maissa ovat osoittaneet, että korkeakoulutuksesta on tullut tyypillinen pääsyvaatimus lähes kaikkiin korkeamman tason ammatteihin. Lääketieteen, oikeustieteen ja julkisen sektorin hallinnon tietyissä ammateissa näin on ollut jo pitkään. Viime vuosikymmeninä myös monissa muissa ammateissa, varsinkin johdon ja akateemisen kentän uusien professioiden harjoittamisessa ammattiin hakeutuvilta vaaditaan korkeakoulututkinto. (Brennan ym. 1996.) Yksilöt myös investoivat koulutukseen, mutta eivät suoranaisesti sen tuottaman osaamisen tai ammattitaidon takia. Tutkintoja hankitaan ennen kaikkea sen takia, että yksilöillä



olisi parhaat mahdolliset asemat myydä työpanostaan markkinoilla ja neuvotella sen mielekkäästä käytöstä. Samalla kun tutkinnosta tulee eräällä tavalla kaikille pakollinen kansalaisvelvollisuus, sen kyky erotella lukuisia työnhakijoita toisistaan heikkenee. (Lehikoinen, Saarniaho & Suikkanen 2002; Naumanen 2002.) Tieto siitä, mitä tutkintovaltakirja mittaa, ei ole riittävä työmarkkinoille. Valtakirjoihin investoidun inhimillisen ja kulttuurisen pääoman lisäksi valmistuneet tarvitsevat sosiaalista pääomaa sijoittuakseen hyviin työpaikkoihin. (Kivinen & Ahola 1999.)

### **Sosiaalinen pääoma ja vuorovaikutussuhteet**

Sosiaaliseen pääomaan liittyvä käsitys siitä, että ryhmään kuulumisella voi olla positiivisia seurauksia yksilölle ja yhteisölle, ei sosiologeille ole uusi. Se juontaa juurensa Emile Durkheimin sosiaalisen integraation teoriaan vastalääkkeenä yhteiskunnasta vieraantumiseen ja itsetuhoisaan käyttäytymiseen sekä Karl Marxin analyyseihin luokkatietoisuuden heräämisestä teollisuuden proletariaatin keskuudessa (Portes 1998, 2). Pierre Bourdieu määritteli sosiaalisen pääoman seuraavalla tavalla:

*"The aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalised relationships of mutual acquaintance and recognition." (Bourdieu 1986, 248.)*

Ensisijaisesti käyttämäni bourdieulaisen sosiaalisen pääoman teorian mukaan sosiaalinen pääoma on aktuaalisten tai potentiaalisten resurssien kokonaisuus, joka on sidottu keskinäisen tuntemisen ja tunnustamisen verkostoon. Sosiaalinen pääoma muodostuu niistä resursseista, jotka riippuvat kuulumisesta ryhmään. Sosiaalinen pääoma on kaikkea sitä, mikä helpottaa yksilön tai ryhmän toimintaa eli suhteiden verkostoja, vastavuoroisuutta, luottamusta ja sosiaalisia siteitä.

Sosiaalinen pääoma voidaan määritellä ystävien, työkavereiden ja muiden yleisten kontaktien avulla avautuviksi mahdollisuuksiksi käyttää taloudellista ja inhimillistä pääomaa (Burt 1992, 9). Sekä Pierre Bourdieu (1986) että James Coleman (1988) korostavat sosiaalisen pääoman luonteen vaikeasti määriteltävää suhdetta muihin pääoman muotoihin. Siinä missä taloudellinen pääoma on yksilöiden pankkitilillä ja inhimillinen pääoma pään sisällä, sosiaalinen pääoma piilee yksilöiden välisissä sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden rakennelmissa.

Sosiologiset mallit (esim. Granovetter 1985) painottavat sosiaalisen pääoman merkitystä työelämään sijoittumisessa. Työmarkkinoille sijoittuminen ja menestyminen riippuvat suhteiden verkostoista ja luonteesta sekä ihmisten että yritysten välillä. Informaatio saa merkityksen vasta ihmisten välisissä kontakteissa. Tutkimuksen mukaan koulukontaktit ja sukulaiset auttavat nuoria löytämään työt, jotka myöhemmin johtavat korkeampiin ansioihin. (Rosenbaum, DeLuca, Miller & Roy 1999, 179-189.) Myös yrittäjyystutkimuksissa painotetaan sosiaalisen pääoman merkitystä yrittäjäksi ryhtymisessä. Esimerkiksi Peter Abell (1996) tutki itsensä työllistäneiden ja yrittäjien entry ja exit -määriä varsin tunnetun Colemanin mikro- ja makrotason suhteita esittävään diagrammiin ja rationaalisen valinnan teoriaan pohjautuen. Yksilöiden toiminta eli yrittäjäksi siirtyminen tulkittiin syyksi siitä, miten yksilö on sijoittunut sosiaaliseen, legitimaatio-, sekä mahdollisuuksia ja resursseja tarjoaviin verkostoihin. Tosin Abellin valitsemaa näkökulmaa ihmisen toimintaan kritisoin siinä mielessä, että yksilöt eivät toimi tyhjiössä, kuten rationaalisen valinnan teoria olettaa. Yksilöiden toiminnalle on olemassa myös rajat.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Neoklassisesta taloustieteestä johdettu taloudellisen rationaalisuuden teoria olettaa, että yrittäjällä on objektiiviseksi kutsuttua tietoa markkinoiden tilanteesta (kysynnästä), jonka perusteella hän valitsee toimintatapansa markkinoilla (tarjonta). Kysynnän oletetaan automaattisesti synnyttävän tarjontaa ja taloudellista aktiivisuutta. (Huuskonen 1992, 47.) Kognitiivisen psykologian, organisaatiotutkimuksen ja monella muulla alalla tehdyt tutkimukset osoittavat, että ihmisen ajattelu poikkeaa olennaisesti taloustieteen olettamasta rationaalisuuden periaatteesta (Aldrich ja Zimmer 1986, 6). Yksilöt toimivat aina

Esimerkiksi Bourdieu (2000) kritisoi *uuden talouden sosiologian* hellimää teoriaa rationaalisesta toimijasta. Rationaalisen valinnan teoria, kuten myös inhimillisen pääoman teoria olettaa, että yksilöt ovat vapaita valitsemaan toiminnan kannalta parhaimmat vaihtoehdot ilman institutionaalisia rajoitteita ja riippumatta sosiaalisista tai kulttuurisista taustoista. Bourdieun mukaan osallistuminen kaikista olennaisimpiin talouden toiminnan muotoihin, kuten palkkatyöhön, luoton saantiin tai säästämiseen, ei ole itsestään selvää. Niin sanottu rationaalinen talouden agentti on tulos erityisistä historiallisista tapahtumista tai tilanteista. Bourdieun mukaan teoria ei huomioi sosiaalisia ja taloudellisia konteksteja, jotka mahdollistavat taloudellisen toiminnan. (mt. 18.)

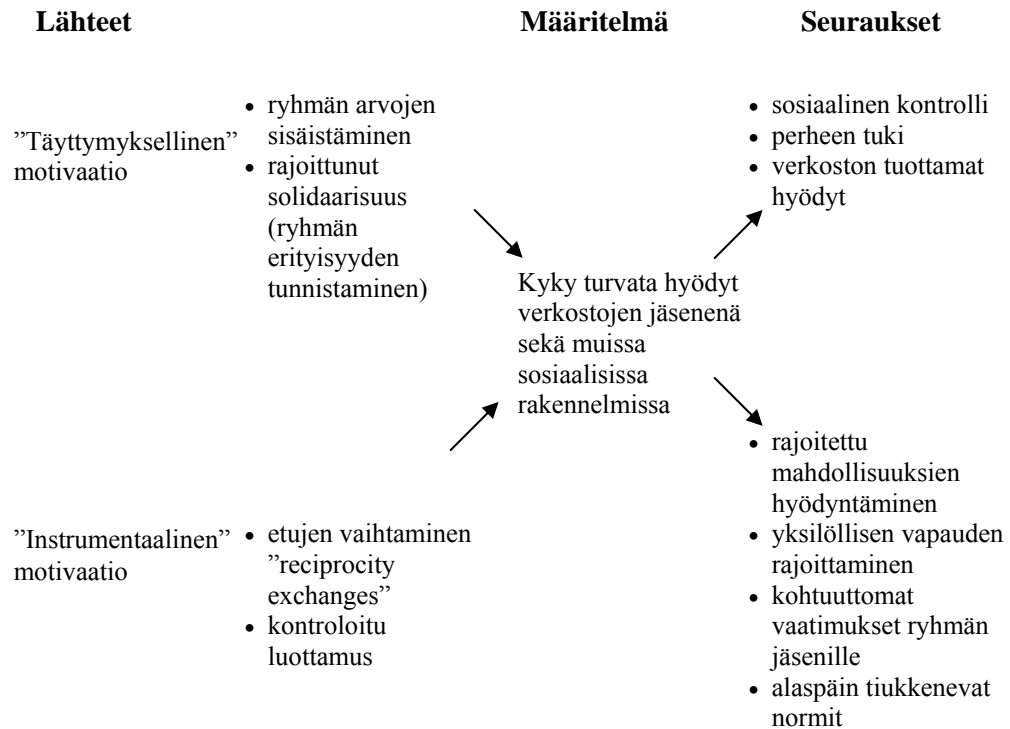
Toisaalta sosiaalisessa järjestelmässä tai verkostoissa toimiva voi omata hyvinkin järkevän käsityksen siitä, miten toimien voi päätyä haluamiinsa päämääriin. Toiminnan tulos tosin voi olla jotain aivan muuta, kuin hän on oletanut. Toiminnassa on aina mukana satunnainen tekijä, jota ei voi eliminoida. Harkituinkaan teko ei takaa toivottuja seurauksia. Yksilön toimintaa koskettavat arvostelmat ja uskomukset eivät koskaan voi yltää kuin epävarman todennäköisyyden asteelle. Toimijoiden määrän lisääntyminen voi lisätä epävarmuutta toiminnan tuottamista tuloksista. (Kivinen & Ristelä 2001, 67.) Satunnaisella tekijällä voi olla hyvin kauas kantoiset seuraukset yrittäjille. Esimerkiksi Pierre-André Julien (1989) antaa taloustieteistä käsin varsin mielenkiintoisen käsityksen yrittäjien toiminnalle. Yrittäjä toimii, koska hän kuvittelee omaavansa muihin nähden etuoikeutettua tietoa uusista hyödykkeistä, prosesseista tai uusista valloitettavista alueista. Ongelma vain on, että hän ei voi tietää, mikä kuluttajan reaktio on uuteen tuotteeseen tai palveluun. Suuri osa uusien yrittäjien tiedoista on luonteeltaan enemmän intuitiivista kuin todellista. Tässä on se syy, minkä takia niin monet yrittäjät päätyvät konkurssiin vuoden jälkeen toimintansa aloittamisesta. Julienin mukaan monet tutkimukset osoittavat,

---

sosiaalisissa vuorovaikutuksen verkostoissa. Heitä ei voi siitä irrottaa, saati ymmärtää heidän toimiaan huomioimatta sosiaalista kontekstia.

että jos nämä yrittäjät olisivat tienneet enemmän, valtaosa heistä ei olisi koskaan edes yrittänyt. (mt. 31.)

Sosiaaliset suhteet eivät synny itsestään. Ne joudutaan hankkimaan ryhmien välisissä suhteissa erilaisten investointistrategioiden avulla: *“Social networks are not a natural given and must be constructed through investment strategies oriented to the institutionalization of group relations, usable as a reliable source of other benefits.”* (Portes 1998, 3.) Sosiaalinen pääoma voidaan jakaa kahteen elementtiin. Ensinnäkin niihin sosiaalisiin suhteisiin, joiden perusteella yksilöt voivat vaatia pääsyä resursseihin niitä hallinnoivilta, toiseksi resurssien määrään ja laatuun. (Bourdieu 1986.) Yksilön hallussa olevan sosiaalisen pääoman määrä tai laatu määräytyy hänen suhteistaan muihin yksilöihin, ryhmiin ja instituutioihin. Suhteet näihin edellisiin toimivat yksilön todellisina lähteinä menestymiselle, ei yksilö itse. Se, miten sosiaalinen pääoma avaa yksilölle ovia resursseihin ja menestymiseen, riippuu muiden halusta tehdä niin. Alejandro Portes (1998) erottaa laajemmassa merkityksessä kaksi tällaista halun tai motivaation muotoa, ”täyttymyksellisen” (*consummatory*) sekä ”instrumentaalisen” motivaation (kuvio 6).



**Kuvio 6.** Sosiaalisen pääoman todelliset ja mahdolliset edut ja hyödyt (Portes 1998, 8).

Sosiaaliin suhteisiin ei liity pelkästään positiivisia tuloksia, vaikka niitä on tutkimuskirjallisuudessa korostettu. Samoilla yksilöihin ja ryhmiin liittyvillä sosiaalisilla mekanismeilla voi olla myös negatiivisia seurauksia, jotka voivat ilmetä ainakin neljässä eri muodossa. Näitä ovat yksilön sulkeminen ryhmän ulkopuolelle, ryhmän jäseniin suuntautuneet liialliset vaatimukset, yksilön vapauden rajoittaminen sekä sosiaalisessa hierarkiassa alaspäin tiukkenevat normit. Yksilötasolla sosiaaliset siteet voivat vaikuttaa kahdensuuntaisesti. Ne joko lisäävät yksilön vapautta ja lupaavat etuoikeutetun pääsyn resursseihin, tai

ne rajoittavat yksilön vapautta ja jättävät hänet ulkopuoliseksi resurssien jaossa. (Portes 1998, 21.) Luokkajaot ja muut perustavanlaatuiset tasa-arvon muodot, kuten sukupuoleen ja etnisyyteen liittyvät, voidaan osittain määritellä erilaisilla mahdollisuuksilla itsensä toteuttamisen ja vapautumisen muotoihin (Brown & Hesketh 2004), tarkoittaen siis mahdollista pääsyä sosiaalisessa ja taloudellisessa toiminnassa tarvittavien resurssien lähteille.

Yrittäjyystutkimuskirjallisuudessa on esitetty pitkä lista yrittäjyyden mahdollisista esteistä. Taloudellisten syiden, kuten rahoitusriskien sekä taloudellisen pääoman vaikean saatavuuden ja heikkojen yritystoiminnassa tarvittavien taitojen lisäksi useimmat esteet ovat sosiaalisia luonteeltaan. Yrittäjyyden esteinä toimivat itseluottamuksen puute, sosiaalisen kannustamisen puute, elämäntilanne (esimerkiksi perhetilanne), perheestä nousevat arvot ja asenteet, yhteiskunnan sosiaaliset sopimukset ja sosiaalinen rakenne sekä instituutiot (kuten lainsäädäntö ja ammattiyhdistysliike). (Robertson, Collins, Medeira & Slater 2003.)

Sosiaalisella pääomalla on kolme erilaista perustavanlaatuista seurausta, jotka ovat sosiaalinen kontrolli, perheen tuki sekä perheen ulkopuolisen sosiaalisen verkoston tuottamat hyödyt ja haitat (Portes 1998, 9).

### **Pakko elämäntavan ohjaajana**

Yrittäjyys voidaan ymmärtää elämäntilanteen, kokemusmaailman ja sosiaalisen ympäristön kontekstissa<sup>32</sup> (Huuskonen 1992). Esimerkiksi Ritva Lindroos (1995)

---

<sup>32</sup> Visa Huuskosen (1992, 69) mukaan henkilölle kehittyy subjektiivinen kuva siitä, kuinka arvokkaita erilaiset päämäärät ja tavoitteet ovat hänen kannaltaan ja voiko yrittäjyyden avulla päästä näihin tavoitteisiin. Ajan kuluessa henkilölle syntyy asenne a) siihen, kannattaako ylipäätään pyrkiä johonkin sellaiseen, johon yrittäjyys olisi mahdollinen väline, b) onko yrittäjyys paras keino tässä tapauksessa ja c) ovatko sen vaatimat henkilökohtaiset uhraukset oikeassa suhteessa odotettaviin tuloksiin.

on käsitellyt yrittäjyyttä elämäntavan näkökulmasta.<sup>33</sup> Hän analysoi 12 yrittäjäelämäkerran kautta yrittäjien kokemuksia siitä, millaista on yrittäjyyteen kohdistuva merkityksenanto ja miten se merkityksellistetään elämäntapaan liittyvästi. Tuon Lindroosin työn tässä esille, koska hänen analyysinsä toimii esimerkkinä sosiaalisen kontrollin merkityksestä yrittäjäksi ryhtymiseen. Lindroos (1995, 3) kuvaa yrittäjien ammattiin sosiaalistumisen perusteissa kolmea ulottuvuutta: sattumanvaraisuutta, tietoista valintaa sekä traditionaalisuutta. Tilannekohtaisuuteen pohjautuvassa yrittäjyydessä liiketoiminnan aloittaminen on tapa, joka perustuu enemmän tai vähemmän sattumanvaraisiin, elämänvaiheisiin tai työttömyyteen liittyviin olosuhteisiin. Yrittäjäksi voidaan ryhtyä myös tietoisien valinnan ohjaamana, jolloin yrittäjäksi ryhtymistä tai siitä luopumista voidaan perustella henkilökohtaisilla eettisillä oivalluksilla, identiteetin kehityskuluilla tai pyrkimyksillä kehittyä ihmisenä. Kolmas yrittäjäksi ryhtymisen ulottuvuus on sosiaalisten suhteiden kannalta teoreettisesti varsin mielenkiintoinen. Yrittäjyyden tai sen arvioimisen perusta on kotiseudun tai suvun välittämässä perinteissä. Työn ja yrittäjyyden arvojen, normien, identiteetin ja kulttuurin henkinen alkuperä on lapsuudenkodissa ja kotiseudun kollektiivisessä yhteisössä. Myös yrittäjyyden sosiaaliset periaatteet ovat yhteisöllisiä, velvoittavia ja moraalisia. Traditionaalisessa, perinteisiin pohjautuvassa yrittäjyydessä on kyse sosiaalisten suhteiden velvoitteista, moraalisesta sitoutumisesta, maailmankuvaan ja arvoihin pohjautuvasta pakosta yrittää. Pakko yrittää ja pakko pärjätä, näyttää naapureille, ohjaa yrittäjyyttä. Kuka laiskan elättäisi, sanoo vanha suomalainen sananlaskukin. Esimerkiksi Matti Kortteinen (1992) on kuvannut työelämää ja erityisesti työn tekemisen eetosta kunnian kenttänä, johon kuuluvat kova työ, selviäminen, aikaansaaminen ja itsellisyys. Julkusen (2004, 17) mukaan varsinkin keskiluokkaisessa elämässä työ on välttämättömyys sosiaaliselle asemalle. Työttömyys, putoaminen tai menestymättömyys on henkilökohtainen häpeä. Schumpeterin (1934) havaintojen

---

<sup>33</sup> Teoreettisena kehyksenä Lindroos (1995) käytti sosiologista konstruktivismia, joka kuvaa, miten subjekti toimijana (ja yhdessä muiden kanssa) tuottaa sosiaalista todellisuutta.

mukaan varsinkin yrittäjät vetäytyvät työn areenalta vasta kun he ovat kuluttaneet voimansa loppuun, eivätkä tunne olevansa enää tehtäviensä tasalla. Schumpeterin mukaan yrittäjiä motivoi unelma yksityisen kuningaskunnan löytämisestä. Ainoastaan sen tähden, että he voisivat osoittautua ylivoimaisiksi toisiin nähden tai onnistuakseen vain onnistumisen vuoksi, ei onnistumisen hedelmien vuoksi.

### **Perheen tuki ja ulkopuoliset verkostot**

Perinteisessä sosiologisessa traditiossa yrittäjäksi ryhtymistä on selitetty sosiaalisella taustalla, roolimalleilla tai yhteiskunnallisella asemalla. Kuten ammatit ja koulutus yleensä, myös yrittäjän ammatti periytyy isältä pojalle (Abell ym. 2001; Huuskonen 1992; Laferrere & McEntee 1995). Yrittäjyystutkimuksen kentällä on yleisesti argumentoitu, että yksilö seuraa todennäköisesti isänsä jalanjäljissä. Yrittäjäksi ryhtymiseen liittyvät psykologiset esteet ovat vähäisempiä tai jälkeläiset perivät perheyrittäjän isän eläkkeelle siirtymisen jälkeen (Le 1999, 394). Thierry Magnac ja Jean-Marc Robin (1996) selittävät yrittäjän ammatin periytyvyyttä sukupolvien välisellä hitaalla liikkuvuudella ammatista toiseen. He toteavat, että:

*“In conclusion, the empirical evidence points out that family occupational choice history is the main determinant in current occupational choices as they are proxies for specific human capital stocks. Moreover, as experience does not seem to matter, the argument that self-employment would be assessed after some time spent in wage-work because of human capital accumulation do not receive empirical support. On the other hand, the wealth effect seems to be a second order effect but it is significant and positive.”*  
(Magnac & Robin 1996, 11.)



Randall Collinsin (1979) mukaan koulutuksen laajentamisella ei ole ollut juuri vaikutuksia sosiaaliseen liikkuvuuteen. Ammatit ovat periytyneet isiltä pojille samalla tavoin sekä laajan koulutusjärjestelmän, suppean koulutusjärjestelmän että lähes koko koulutusjärjestelmän puuttumisen aikoihin. Collinsin mukaan tulos ei ole yllätys. Jos koulutus ei pysty tarjoamaan ammatissa tarvittavia taitoja, ei ole myöskään syytä olettaa, että koulutuksen laajentaminen vaikuttaisi ammatillisilla urilla liikkumisen mahdollisuuksiin. (mt. 182-183.)

Sosiaalisen pääoman käsite on läheisessä suhteessa kulttuuripääoman käsitteeseen (ks. Bourdieu 1985 ja Coleman 1988). Siinä mielessä kulttuuripääoman käsitteen avulla voidaan selittää myös sitä empiiristen tutkimusten tuottamaa tulosta, jonka mukaan yrittäjäperheiden jälkeläisistä varsin moni ryhtyy yrittäjäksi. Se miten kulttuuripääoma siirtyy, tapahtuu seuraavalla tavalla:

*”Perhe- ja kotiympäristössä omaksutaan perustavanlaatuiset käyttäytymis- ja kielenkäyttötavat sekä tarjolla olevat yhteiskunnalliset peruluokitukset. Juurtuessaan yksilöiden sisimpään yhteiskunnalliset jaot muuntuvat tietoisuudeksi rajoista ja luokittelutavoiksi. Yksilön käsitys omasta paikastaan yhteiskuntasuhteiden kokonaisuudessa perustuu tähän. Etenkin lapsuuden kasvuympäristön, kodin ja lähiyhteisön, luokittelutavat, toimintamallit, kieli ja puhetapa juurtuvat paljolti itsestäänselvyyksinä luontevaksi osaksi toimijan habitusta.”*  
(Kivinen 1988, 449.)

Jokainen yksilö syntyy kollektiivisen yhteisön jäseneksi oppien tämän yhteisön toimintatavat ja kielenkäytön, habituksen bourdieulaisittain (ks. Kivinen & Ristelä 2001, 58-59). Vastaavasti Foucault’lta vaikutteita saaneiden tutkijoiden mukaan toimija on tulosta käytännöistä ja diskursseista, jotka kytkeytyvät siihen kaikkialla läsnä olevaan vallan verkkoon, jossa ihmiset välttämättömästi ovat. Ihminen ei sinänsä ole sitä tai tätä ilman, että hänet luokitellaan tietyllä tavalla ja

häneen kohdistetaan tämän luokittelun mukaisia toimenpiteitä. Subjekti eli toimija syntyy mukautumisesta luokittelun synnyttämiin odotuksiin ja annetun identiteetin omaksumisesta. (Ruonavaara 2004, 166.) Varsinkin nuorten ammatinvalinnassa vaikuttavat sosiaaliseen taustaan ja kodin pääomiin kiinnittyvät tekijät, taloudelliset resurssit, kulttuuriset edellytykset ja sosiaaliset suhteet. Ylempien ja alempien sosiaaliluokkien perheiden lasten ammatillisen suuntautumisen prosessit eroavat toisistaan. Myös nuorten ammatinvalintatoiveet määräytyvät pitkälti heidän sosiaalisen taustansa mukaan. (Ahola & Nurmi 1995.)

Sosiaalinen tausta vaikuttaa työmarkkinoilla menestymiseen kahdella tavalla. Sosiaalisella taustalla on epäsuora vaikutus työmarkkinoilla menestymiseen. Epäsuora vaikutus ilmenee, kun matalalla sosiaalisella taustalla ponnistava yksilö kohtaa keskimääräistä heikommat mahdollisuudet työmarkkinoilla johtuen koulutusuran luonteesta. He ovat opiskelleet todennäköisemmin matalamman statuksen instituutioissa ja jossain tapauksissa myös aloilla, joista valmistuvilla ammattilaisille on vähän kysyntää työmarkkinoilla. Heillä voi olla myös keskimääräistä heikommat koulutukseen sisäänpääsyä edellyttävät tutkintoarvosanat sekä heikompi tutkintotodistus korkeakoulutuksesta. Kaikki nämä tekijät voivat syrjäyttää korkeakoulutetun työmarkkinoilta, riippumatta sosiaalisesta taustasta. Sosiaalisella taustalla on myös suoria vaikutuksia työmarkkinoilla menestymiseen. Suorista vaikutuksista puhutaan, kun taustaltaan vähäosaisempi kohtaa työmarkkinoilla enemmän vaikeuksia kuin vastaavaa työtä tekevä hyväosainen, vaikka heillä olisi samanlaiset koulutuskokemukset ja koulutusvalinnat. (Blasko ym. 2002.)

Yrittäjyys on linkitetty individualismin käsitteeseen, mutta yrittäjä ei yksin menesty. Hän tarvitsee tuekseen puolison ja sosiaalisen verkoston (Audretch 2002; Bruederl & Preisendoerfer 1998). Perheen ja puolison tuki on vahva voimavara miesten yrittäjyydelle. Lähtökohdat menestyvälle miesyrittäjälle on nimenomaan perheessä. Stereotyyppisesti sukupuolittuneella työnjaolla voi olla oleellinen merkitys yrityksen elinvoimaisuudelle. Naisten kotona tekemä työ on

näkymätön resurssi, joka on perustavanlaatuinen elementti miehisen yrityksen rakentamisessa. Naisen näkymätön rooli liittyy myös luottamuksen luomiseen. Äidit ja vaimot ottavat usein luottamusta ylläpitävän roolin perheyriyksessä siitä huolimatta, onko heillä muodollista auktoriteettia liiketoiminnassa. Toisaalta kysymykset perheen ja työn yhdistämisestä rakentuvat yrittäjillä hyvin eri tavoin kuin palkansaajilla. Työ ja toimeentulo omassa yrityksessä tarkoittavat useimmiten sääntelemättömiä työpäiviä. Myös omien ja alaisten lakisääteisten sairauspoissaolojen ja hoitovapaiden järjestelyjen hoitaminen on omalla vastuulla ja kukkarolla. (Känsälä & Kovalainen 2007.)

Perheellä on kaksisuuntainen vaikutus naisten työuraan. Naisen oletetaan menevän naimisiin ja hankkivan lapsia, joten työnantajat eivät välttämättä palkkaa nuoria naisia vakituisiin tehtäviin. Kun lapset on hankittu, naiselle jää hyvin vähän aikaa perheen ulkopuoliseen osallistumiseen johtuen perinteisistä perhemalleista. (Kupferberg 2001.) Toisaalta yrittäjäuraa pidetään Suomessa varsin vaativana, joka rajoittaa perheellisiä naisia valitsemasta sitä. Yritystoiminnan ja talouden sukupuolittuneesta luonteesta kertoo se, että miesten valinnoissa perhe ja yksityiselämä eivät korostu yrityksen perustamissyinä. Naiset puolestaan ryhtyvät yrittäjiksi sen vuoksi, että he voisivat sovittaa perheen ja yksityiselämän joustavasti työelämän kanssa. (Känsälä & Kovalainen 2007.)

Perheen lapsilla on yhteys sekä miesten että naisten itsensä työllistämiseen. Perhe ja lapset tarkoittavat miehille ja naisille erilaisia asioita työssä menestymisen näkökulmasta. Itsensä työllistäneet perheelliset miehet työskentelevät useampia tunteja viikossa kuin palkkatyössä olevat. Itsensä työllistäneet perheelliset naiset työskentelevät puolestaan usein osa-aikatöissä. Perheen lapsella on erilaiset vaikutukset isän ja äidin yrittäjyyden malleihin. Toisaalta lapsi vaikuttaa isän tuloja nostavasti, puolestaan äidin tuloja laskevasti. (Robinson & Sexton 1994.)

Yhteysverkkoteorioissa yrittäjyys sijoitetaan käsitteellisesti osaksi laajempaa ympäristöä, jolloin toiminta nähdään henkilön kontaktiverkon monipuolisuuden ja

tiheyden funktiona (Audretch 2002). Monimutkaiset sosiaaliset verkostot linkittyen muihin yrittäjiin, mahdollisuuksiin ja resursseihin, joko rajoittavat tai mahdollistavat yksilön yrittäjyyttä (Aldrich & Zimmer 1986, 8-9). Talouden toiminnan kannalta ylistetyt verkostot voivat vaikuttaa yrittäjänäisten vaikeuksiin markkinoilla. Muutamien tutkimuksien mukaan voi olla mahdollista, että itsensä työllistäneet naiset kohtaavat yrittäjien verkostoissa syrjintää perustuen niin sanottuun kvasi-nepotismiin eli miesten suosimiseen. Ennen kaikkea naisilta puuttuvat yleensä tärkeät liiketoiminnassa tarvittavat sosiaaliset suhteet, jotka yleensä ovat miesten dominoimia. Naiset rajataan pois miehiseksi katsotulta talouden alueilta ja verkostoista sekä rahoituksen mahdollisuuksista (Kupferberg 2001; Lustgarten 1995; Verheul & Thurik 2001; ks. myös Bourdieu 1998c). Syrjintää voi tapahtua kahdella tasolla. Naisyrittäjät pyrkivät välttämään työnantajien ja yrittäjien verkostoissa tapahtuvaa diskriminaatiota huomatakseen vain joutuvansa kohtamaan huomattavasti vahvempaa diskriminaatiota tuotteiden ostajien ja toimittajien verkostoissa (Weiler & Bernasek 2001, 97).

## 4 AINEISTO, MITTARIT JA ANALYSOINTI

Tieteellisen analyysin keskeisin tarkoitus on vertailun tekeminen olioiden ja yksiköiden välillä (Goedegebuure & Van Vught 1996).<sup>34</sup> Charles Raginin (1981) mukaan on aivan selvää, että vertaileva metodi laajassa merkityksessä muodostaa yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen ytimen. Myös tilastolliset tekniikat perustuvat relevanttien tapauksien *cases* vertailuun. (mt. 102.) Laajassa merkityksessä kaikki tieteelliset metodit ovat luonteeltaan vertailevia, mutta termit vertaileva metodi sekä vertaileva tutkimus on yleensä varattu erityisemmille tutkimuksen tekemisen malleille (Ecstein 1993, 311). Esimerkiksi sosiologiassa vertailevalla metodilla tarkoitetaan yleensä erityistä vertailun tyyppiä eli yhteiskuntien vertailua (Ragin 1981, 102).

### 4.1 Vertailevan tutkimuksen tarkoitus ja lähestymistavat

Suppeammassa merkityksessä tutkimuksen voidaan sanoa olevan poikkikansallista ja vertailevaa, jos kahdessa tai useammassa yhteiskunnassa, kulttuurissa tai maassa verrataan yhtä tai useampaa yksikköä siten, että käytetyt käsitteet ovat samoja ja analyysi on systemaattista. Vertaileva tutkimus ja metodi tarkoittavat systemaattista ajan ja/tai paikan vertaamista. Näkökulma voi olla myös entistä kapeampi, jolloin vertaileva tutkimus käsitetään maiden välisenä tai poikkikulttuurisena vertailuna. Vertailevan tutkimuksen tulisi edetä järjestelmän täydellisestä kuvauksesta kohti analyysiä. Sen jälkeen tutkimuksen tehtävänä on muodostaa yleistyksiä systeemien toiminnasta. Vertailun avulla pyritään

---

<sup>34</sup> Vertaileva metodi palautuu John Stuart Millin käsitykseen loogisista metodeista. Millin mukaan kokeellisessa tutkimusasetelmassa voidaan erottaa kaksi induktiivisen tutkimuksen menetelmää: *method of agreement* sekä epäsuora erojen metodi *method of difference* (Goedegebuure & Van Vught 1996, 372). Toisaalta vertaileva tutkimus noudattaa aivan samaa logiikkaa kuin yhteen maahan kohdistuva tutkimus (Teichler 1996a).

ymmärtämään yhtäläisyyksiä ja eroja. Yhtäältä pyritään yleistyksiin ja universaaleihin selityksiin, toisaalta erilaisuuden konstruointiin ja erojen selittämiseen. (Alestalo 1994; Eckstein 1983; Hantrais & Mangen 1996.)

Siihen, miten hyvä vertaileva tutkimus tehdään, ei ole olemassa yhtä yksioikoista mallia. Vertailevan koulutustutkimuksen kentää luonnehtivat useat erilaiset tutkimussuuntaukset, tieteen alat ja traditiot. Tutkijat ovat ottaneet käyttöönsä erilaisia tutkimusmenetelmiä sekä lähestymistapoja monimutkaisten aiheiden ratkaisemiseksi monikulttuurisissa viitekehyksissä.<sup>35</sup> Philip Altbachin ja Gail Kellyn (1986) mukaan,

*“Given the range of concerns of the field, this diversity is natural. Comparative education, after all, takes the world as its research base and can encompass virtually any methodology that can help to understand an education-related topic in cross-cultural perspective.”* (Altbach & Kelly 1986, 3.)

Altbach (1991) kuvaa vertailevaa tutkimusta monitieteisenä kenttänä, ei vain yhtenä tieteenalana. Yksi ainoa metodologia tällaisella sekamuotoisella kentällä on hänen mukaansa mahdotonta. Vertailevassa koulutustutkimuksessa sovelletaan useita yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden menetelmiä. Koska vertaileva tutkimus on suoraan linkittynyt yhteiskunta- ja käyttäytymistieteisiin,

---

<sup>35</sup> Sodan jälkeisen kolmen ensimmäisen vuosikymmenen aikana tutkijoiden keskuudessa vallitsi usko, että vertailevan tutkimuksen tulisi olla tieteellistä ja sen vuoksi sen tulisi perustua luonnontieteiden metodiin eli positivismiin (Welch 1993). Myöhemmin tutkimusta ryhdyttiin tekemään myös laadullisilla menetelmillä (esimerkiksi etnografia ja osallistuva observointi) (Altbach 1991). 1970-luvulla huomio kiinnittyi neomarxilaisiin lähestymistapoihin ja 1980-luvulla ilmestyivät neoliberalistiseen ajatteluun pohjautuvat lähestymistavat (Sweeting 2005). 1990-luvulla tutkimusta tehtiin myös postmoderneista (sekä poststrukturalistisesta ja postkolonialistisista) lähestymistavoista käsin (Paulston 2003).

päättieteenalojen trendit muokkaavat sitä, harvemmin toisinpäin. (mt. 492.) Robert Cowenin (2000) mukaan, huolimatta vertailevan koulutustutkimuksen moninaisuudesta, aiheista on löydettävissä tekstejä yhdistäviä poliittisia ja sosiologisia oletuksia. Useimmat koulutusta käsittelevät tekstit ovat olleet luonteeltaan inkrementaalisia ja melioristisia: asiat muuttuvat asteittain (pienin lisäyksin) paremmiksi koulutuksen avulla.<sup>36</sup> Toiseksi useimmilla kirjoituksilla on ollut evolutionistinen luonne: sosiaalinen muutos on ajallisesti lineaarista ja tiettyä järjestystä seuraavaa, kontrolloitavissa ja jopa lainattavissa, kuten koulutuksen rakenteet. (mt. 335.)

Jussi Välimaan (2008) mukaan vertailevan tutkimuksen, saati vertailevan metodin määrittely on vaikeaa. Helpompaa onkin määritellä se, millaisia vertailevia tutkimuksia on aikaisemmin tehty. Tutkimukset voidaan jakaa esimerkiksi yhden maan tutkimuksiin, vastakkain asetteleviin tutkimuksiin (*juxtapositions*), temaattisiin vertailuihin sekä kausaalsiin selityksiin pyrkiviin tutkimuksiin. Toisaalta jako voidaan tehdä teemojen perusteella esimerkiksi korkeakoulujen kehittymiseen ja akateemisiin malleihin, opetussuunnitelmaan, opiskelijoihin tai koulutuksen laajentumiseen keskittyneisiin tutkimuksiin. Välimaa ehdottaa myös vertailevien tutkimuksien jakamista seuraavalla tavalla: tyyppin 1 tutkimukset, jotka keskittyvät tiettyyn aiheeseen ja perustuvat jo olemassa oleviin aineistoihin sekä tyyppin 2 tutkimuksiin, joiden tarkoituksena on kerätä uusia aineistoja, joko kvantitatiivisia tai kvalitatiivisia. (mt. 146-149.) Ulrich Teichler (1996a) jakaa vertailevan korkeakoulututkimuksen näkökulmat idiosynkraattisiin, funktionaalisiin ja poliittisiin argumentteihin. Idiosynkraattisen lähestymistavan mukaan korkeakoulujärjestelmät maittain perustuvat niin pitkälle tiettyihin eriytyneisiin filosofioihin ja erityisiin historiallisiin konteksteihin, ettei vertailevaa tutkimusta voida missään määrin pitää tärkeänä. Koska olen

---

<sup>36</sup> Kuten Harold Noah (1984, 562) toteaa, yksi mahdollinen kehityksensuunta voi olla myös täydellinen ihmiskuntaa kohtaava katastrofi. Baumanin mukaan voidaan todeta: ”*Suunniteltiinpa yhteiskuntaa miten tahansa, aina tuotetaan yhtä paljon, jos ei enemmänkin kurjuutta kuin onnea.*” (Bauman 2002, 161.)

pyrkimässä hyvän vertailevan tutkimuksen tekemiseen, joutunen hylkäämään kyseisen argumentin. Funktionaalisten argumenttien mukaan vertaileva tutkimusote voi paljastaa enemmän tai vähemmän korkeakoulujärjestelmiin liittyvät universaalit tarpeet, tehtävät ja ongelmat tiettyinä historiallisina hetkinä, ja lopulta jopa tuottaa parhaan mahdollisen ratkaisun korkeakoulutuksen järjestämiselle. Varsinkin OECD on pyrkinyt tunnistamaan teollistuneiden maiden korkeakoulusysteemeihin liittyvät yhteiset piirteet ja tehtävät. (mt. 89.) Kansantajuisesti vertailevan tutkimuksen yhdeksi tärkeimmäksi tehtäväksi on käsitetty koulutukseen liittyvien ideoiden lainaaminen muista maista.<sup>37</sup> Vertaileva tutkimus kuitenkin haastaa ajatuksen siitä, että koulutuspolitiikkaa ja malleja voitaisiin lainailla kritiikittömästi muiden maiden koulutusjärjestelmistä johtuen kulttuurista ja muista maiden välisistä eroista. (Grant 2000.) Toisaalta funktionaaliseen lähestymistapaan liittyy monia oleellisia ongelmia, joita pyrin kartoittamaan jo tutkimuksen taustoissa. Poliittisen lähestymistavan mukaan korkeakoulureformien odotetaan muuttavan korkeakoulujärjestelmän toimintatapoja ja tehtäviä tiettyjen avaintoimijoiden erityisten tarkoitusten mukaisesti. Lähestymistavan mukaan vertaileva analyysi voi tunnistaa tapaukset, joissa on toteutettu samansuuntaisia pyrkimyksiä havainnoiden sitä, miten toteutetut reformit ovat onnistuneet tai epäonnistuneet. (Teichler 1996a.) Tarkoitukseni ei ole myöskään pyrkiä havainnoimaan sitä, missä määrin koulutusjärjestelmissä on pyritty toteuttamaan samansuuntaisia poliittisia pyrkimyksiä. Koulutuspolitiikka tosin kulkee työssäni mukana yhtenä erittäin keskeisenä tekijänä edistettäessä yrittäjyyttä korkeakoulukontekstissa.

Vertailevaan tutkimukseen liittyy myös monia ongelmia. Tutkimukseni kannalta yksi niistä liittyy siihen, että käytän maata analyysin yksikkönä. Vertailevassa

---

<sup>37</sup> Historiallisesti tarkastellen vertailevaa koulutustutkimusta ovat ohjanneet useat tutkimustraditiot. Yksi pitkäaikaisimmista on *travellers' tales*, matkailijoiden kuvaukset muiden maiden koulutusprosesseista. Toinen perinne liittyy ideoiden lainaamiseen muiden maiden koulutusjärjestelmistä. Suuri osa vertailevasta koulutustutkimuksesta on syntynyt kolonialismin kontekstissa. (Altbach & Kelly 1986.)



tutkimuksessa toki analyysin yksikkönä on yleensä ollut kansallisvaltio (tai korkeakouluinstituutio). Näistä useat tutkimukset perustuvat oletukseen, jonka mukaan yliopistot ja korkeakoulutus ovat ensisijaisen tärkeitä länsimaisten valtioiden modernisaatiokehitykselle (Välimaa 2001; 2008). Esimerkiksi Roger Dale kirjoittaa seuraavasti:

*”...historically comparative education has promoted as well as assumed the nation-state as the basis of analysis, and prescription, through the close link between the discipline and modernisation theories of development and (significantly) ‘nation-building’. These theories saw modernisation and economic development dependent on individuals’ states following the path to growth, and adopting the values, that had been adopted by the developed nations. States were, and frequently still are, seen as the means through which their nations would be built.” ( Dale 2005, 126.)*

Tähän metodologiseksi nationalismiksi kutsuttuun lähestymistapaan on usein liittynyt itsestään selvänä pidetty oletus siitä, että kansallisvaltio ja sen rajat muodostavat luonnostaan yhteiskunnan ja siten sopivan analyysin yksikön yhteiskuntatieteissä. Käsitys ei ole aivan ongelmaton, koska ajatus kansallisvaltion rajojen muodostamasta yhteiskunnasta jättää huomioimatta siihen liittyvän sosiaalisen kentän moniarvoisuuden. Metodologiseen nationalismiin on yleensä liittynyt myös käsitys valtion roolin tärkeydestä kansalaisiin kohdistuvan vallan harjoittamisessa (*statism*). (Dale 2005.) Toisaalta valtion rooli on muuttunut kansainvälisessä kontekstissa. Ylikansallisen talouden kehittyminen on muovannut perinteisten kansallisvaltioiden käsitteitä ja identiteettiä. (Welch 1993, 12-13.) Tosin esimerkiksi Dale (2005, 130) muistuttaa, että poliittisista muutoksista huolimatta valtaosa koulutusjärjestelmiä koskevista päätöksistä ja kehityssuunnitelmista tehdään edelleen kansallisella tasolla. Tässä mielessä on syytä huomioda se, että erilaisten mallien toteuttamiseen liittyvät prosessit ovat aina kansallisia prosesseja, joiden taustalla vaikuttavat erilaiset kansalliset

perinteet, resurssit sekä yhteiskuntaan liittyvät valta- ja voimasuhteet (ks. Välimaa 2008).

Useiden tutkimuksien ongelma on myös se, että ne perustuvat oletukselle, jonka mukaan kansalliset korkeakoulujärjestelmät toimisivat samanlaisessa sosiaalisessa kontekstissa. Toisin sanoen on turhan helppo lähtökohta olettaa, että tietyn maan korkeakoulutusta koskevat ajankohtaiset kysymykset ja puheenaiheet olisivat ajankohtaisia myös muissa maissa. (Välimaa 2008, 150.) Näin ollen joudun ottamaan vakavasti ajatuksen siitä, että näennäisesti samanlaiset kansalliset korkeakoulujärjestelmät eri maissa eivät välttämättä tuota samanlaisia tuloksia. Vertailevan tutkimuksen pyrkimyksenä ei ole pelkästään kategorisoida tai niputtaa esimerkiksi maita tietyn yhteisen, ehkä näennäisesti samanlaisen piirteen avulla (esimerkiksi kehitysmaa, kehittynyt maa, valikoiva tai ei-valikoiva toisen asteen koulutusjärjestelmä). Tällainen luokittelu ei välttämättä vastaa kysymykseen: ”*Similar with respect to what?*” (Eckstein 1983.) Max Eckstein jatkaa:

*”We have not yet, in many instances, identified our rules of correspondence, and when we begin a closer examination we often find that the exceptions to the rule are more numerous than the items that conform. As we ponder the anomalies, the exceptions to the rule, and the possibilities of a new paradigm, the similarity of relations among the items is likely to change.”* (Eckstein 1983, 313.)

”Hyvässä” mallissa analysoidaan asioiden välisiä yhteyksiä ja vuorovaikutussuhteita sekä etsitään niille syitä. Vertailevan korkeakoulututkimuksen taustalla on myös aina käytännön läheisiä motiiveja. Oman maan kontrastoiminen toisiin maihin on tapa arvioida järjestelmien toimivuutta. Vertailun avulla voidaan irtautua kulttuurisista itsestäänselvyyksistä ja suhteuttaa itselle tutut tai oman maan asiantilat vieraisiin ja toisiin, usein

erilaisiin asiantiloihin. (Grant 2000; Pöntinen 2004.) Vertailevaa tutkimusta voidaan yleisesti pitää yhtenä hyödyllisenä työkaluna monimutkaisten koulutusprosessien paremmassa ymmärtämisessä koskettaen erityisesti oman maan systeemiä (Cowen 2000; Grant 2000). Vertailu toimii metodina vaihtoehtoisten toimintatapojen etsimisessä, hyvien käytäntöjen kehittämisessä tai uuden järjestelmän oikeuttamisessa (Anttonen 2005; Pöntinen 2004). Tutkimuksen yksi tärkeistä tehtävistä on vertailla vaihtoehtoisia käytäntöjä ja ideoita. Vertailu voi auttaa erottamaan sen, mitkä mallit ovat järkevällä tavalla sovellettavissa tietyn maan järjestelmään. Vertailevan tutkimuksen näkökulmat voivat tuottaa uusia ideoita ja ajatuksia oman maan koulutusjärjestelmissä havaittuihin ongelmiin tai jopa vahingollisiin käytäntöihin. Toisaalta vertaileva tutkimus toimii hyödyllisenä työkaluna selvittäessä sitä, mikä on mahdollista tiettyjen järjestelmien, instituutioiden ja yksilöiden toiminnassa. Näin se toimii hyödyllisenä askeleena päätelmille, onko jokin tai joku haluttava toimintatapa erilaisissa järjestelmissä. (Grant 2000.)

Tässä vertailevassa tutkimuksessa analysoinnin kohteena on se, toteutuuko yrittäjyys saman ”universaalien” mallin mukaan vai onko maan kulttuurisilla ja muilla eroilla merkitystä siihen, että yrittäjyys tarkoittaa käytännössä erilaisia menestymisen mahdollisuuksia eri maissa huomioiden sekä aikaisemmin esittämäni tutkimusasetelma että työmarkkinoille siirtymisen viitekehys. Analysoin työssä menestymisen eroja sekä yhtäläisyyksiä yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden välillä sekä eroja näiden kummankin ryhmän sisällä.

## **4.2 Aineisto**

Käytän tutkimuksessani kansainvälisen REFLEX (*The Flexible Professional in the Knowledge Society*) projektissa kerättyä kvantitatiivista aineistoa. Projektissa on mukana 15 Euroopan maata, Itävalta, Belgia, Tšekki, Suomi, Ranska, Saksa, Italia, Hollanti, Norja, Espanja, Britannia, Portugali, Ruotsi ja

Sveitsi sekä Japani.<sup>38</sup> Projektin keskeisimpänä tarkoituksena on tiedon kerääminen siitä, miten Bologna-prosessin sekä EU:n *Tiedon Euroopan* tavoitteet ovat toteutuneet. Projektin keskeisimpiä kysymyksiä ovat, millaisia valmiuksia korkeakoulutetuilta vaaditaan, jotta he voisivat toimia tarkoituksenmukaisesti tietoyhteiskunnassa ja miten korkeakouluinstituutiot auttavat opiskelijoita näiden valmiuksien kehittämisessä. Lisäksi projektin keskeinen kysymys on, millaisia ristiriitoja nousee, kun valmistuneet, korkeakouluinstituutiot, työnantajat ja muut avainpelaajat ajavat kukin omia tavoitteitaan ja miten nämä ristiriidat voidaan ratkaista. Aineisto on kerätty vuonna 2005 kyselylomakkeella. Näyte fokusoituu korkeakoulutettuihin, jotka ovat valmistuneet kandidaatin tai maisterin tutkintoa vastaavasta koulutuksesta akateemisena vuonna 1999/2000. Näin ollen he ovat toimineet kyselyhetkellä työelämässä noin viisi tai kuusi vuotta. Aineistossa ei ole mukana käytännönläheisistä koulutusohjelmista eikä tohtorikoulutusohjelmista valmistuneita. Aineisto sisältää pääsääntöisesti valmistuneita teoreettisesti suuntautuneista koulutusohjelmista, jotka tarjoavat tarpeelliset kvalifikaatiot korkeatasoisia taitoja vaativiin ammatteihin sekä jatkokoulutukseen.<sup>39</sup>

Kyselylomake fokusoitui valmistuneiden siirtymiseen työmarkkinoille, työ- ja koulutuskokemuksiin ennen ja korkeakoulutuksen aikana, ammattien ja työmarkkinaurien luonteeseen, työssä vaadittaviin tietoihin ja taitoihin, työorientaatioon sekä vastanneiden sosiaalisiin taustoihin. Työssäni käyttämät muuttajat kuvaavat valmistuneiden työmarkkinatilannetta, ansioita, työn

---

<sup>38</sup> Aineiston analyysi seuraa aineiston keräämisessä käytettyä strategiaa. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa on lähinnä kaksi menetelmäsuuntausta, kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen. Toista traditiota eli kvantitatiivista tutkimusta luonnehditaan positivistiseksi, empiiriseksi ja kokeelliseksi. Toista suuntausta eli kvalitatiivista tutkimusta konstruktivistiseksi, naturalistiseksi ja tulkinnalliseksi. Paradigmojen ontologiset ja epistemologiset oletukset poikkeavat toisistaan. Kyseiset menetelmäsuuntauokset edustavat tosin ääripäitä. Tutkimusmenetelmä asettuu jollekin tasolle määrällinen/laadullinen jatkumolle tai menetelmiä käytetään täydentämään toisiaan. (Rust, Soumare, Pescador & Shibuya 1999, 104.)

<sup>39</sup> Aineisto sisältää tiedot yhteensä 70 000 valmistuneesta.

mielekkyyttä sekä valmistuneiden käsityksiä siitä, miten tietyt työhön liittyvät arvot ovat heille henkilökohtaisesti tärkeitä ja missä määrin ne toteutuvat kyselyhetken työtilanteessa. Vastaajien arvioitavana olivat määräysvalta oman työn suhteen, työsuhteen varmuus, mahdollisuus oppia uusia asioita, uudet haasteet, hyvät urakehitysnäkymät, riittävä vapaa-aika, sosiaalinen status, mahdollisuus tehdä jotakin yhteiskunnallisesti hyödyllistä sekä hyvät mahdollisuudet koordinoida työ ja perhe-elämä. Projektin kotisivut ovat Maastrichtin yliopiston ROA:n hallinnoimilla sivuilla: <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/>. Osmo Kivinen ja Jouni Nurmi (2008) ovat julkaisseet REFLEX-projektin Suomen maakohtaiset tulokset ja Jim Allen ja Rolf van der Velden (2007) ovat toimittaneet projektin yleiset tulokset. Myös REFLEX-projektia edeltävä CHEERS-projekti on tuottanut ensiarvoisen tärkeää tietoa koulutuksen ja työelämän välisistä suhteista esimerkiksi loppuraporteissa (Schomburg & Teichler 2006; Teicher 2007).

Tutkimukseen valittujen viiden maan eli Suomen, Italian, Norjan, Hollannin ja Saksan osalta aineisto sisältää tiedot yhteensä 13 141 valmistuneesta (taulukko 1).

**Taulukko 1.** *Vastanneet sekä työmarkkinoilla kyselyhetkellä toimivat.*

	Vastanneita	Työmarkkinoilla Toimivia	Työmarkkinoilla %
Italia	3139	2681	85
Saksa	1686	1511	89
Hollanti	3425	3116	91
Suomi	2676	2295	86
Norja	2201	2041	93
<b>Yhteensä</b>	<b>13141</b>	<b>11645</b>	<b>89</b>

Vastausprosentit vaihtelivat Hollannin 35 prosentista Norjan 50 prosenttiin. Rajaan aineistoni ainoastaan niihin vastaajiin, jotka olivat kyselyhetkellä työelämässä. Valmistuneista 1 495 ei toiminut työmarkkinoilla, joten jätin heidät

aineistoni ulkopuolelle. Valmistuneista yhteensä 11 645 oli sijoittunut ansiotöihin yrittäjyys mukaan lukien. Kyselyhetkellä ansiotyössä olevista 1 285 eli 11 prosenttia toimi oman ilmoituksensa mukaan itsensä työllistäneinä. REFLEX-aineisto on koulutuksen alan, iän ja sukupuolen mukaan edustava näyte vuonna 2000 valmistuneista korkeakoulutetuista. Suomen osalta aineisto kattaa runsaat 11 prosenttia kaikista vuonna 2000 tutkinnon suorittaneista. Mukana ovat kaikki oppilaitokset muutamaa ammattikorkeakoulua lukuun ottamatta. (Kivinen & Nurmi 2008, 7.)

### **Tutkimukseen valitut maat**

Koska tutkimuksessa hyödynnetään jo olemassa olevaa aineistoa, tutkimusstrategia ja asetelma on laadittu aineiston ehdoilla vastakohtana tutkimuksen tekemisen oppikirjaesimerkeille. Käytännössä aloitin tutkimuksen tekemisen kyselylomakkeen kysymyksiin perehtymällä ja aineiston analyysillä, jotta voisin tehdä päätelmiä siitä, miten korkeakoulutettujen työssä menestymistä voitaisiin tutkia. Kansainvälinen REFLEX-aineisto edustaa varsin laajaa kvantitatiivista aineistoa korkeakoulutetuista lomakkeen 95 kysymyksellä ja lähes 500 muuttujalla. Tosin valmiin aineiston käyttöön liittyy ongelmia, joita erittelen myöhemmin alaluvussa 4.3 sekä luvussa 8.

Vertaan suomalaisten yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden menestymistä eurooppalaisessa näkökulmassa eli Italian, Saksan, Hollannin ja Norjan valmistuneisiin. Italia on valittu tutkimusasetelmaan sen vuoksi, että se on eurooppalaisessa mittakaavassa korkeimman yrittäjyysaktiivisuuden maa (OECD 2008a). Toisin sanoen yrittäminen italialaisessa kontekstissa voi olla huomattavasti luontevampi vaihtoehto verrattuna muihin eurooppalaisiin maihin, varsinkin Pohjoismaihin (Kivinen ym. 1995). Italia eroaa muista tutkimukseen valituista maista siinä suhteessa, että Italiassa politiikka on aina ollut käsityöläisten pientuotantoa ja itsensä työllistämistä suosivaa. Maalle on ollut

luonteenomaista se, että yrittäjät ovat yleensä peruskoulutettuja vanhempia miehiä. Korkeakoulutettujen aikuisten osuus koko väestöstä on muutenkin Euroopan matalimpia. Itsensä työllistämisen laajuutta selittävät yrittäjyyteen liittyvät perinteiset ja marginaaliset aktiviteetit, jotka yhä vaikuttavat varsinkin Etelä-Italiassa.<sup>40</sup> (Belussi 1998; Luber ym. 2000.)

Norja on kuulunut Suomen tavoin pohjoismaiseen hyvinvointivaltioregiimiin. Norjassa korkeakoulujärjestelmä tuotti aikaisemmin Suomen ja Hollannin tavoin valmistuneita lähinnä julkisen sektorin tarpeisiin. Yrittäjien osuus on perinteisesti ollut matala. Toisaalta yrittäjyyden opetus on ollut joko vähäistä tai olematonta. Itsensä työllistämisen edistäminen aloitettiin siellä samoihin aikoihin kuin Suomessa. Kuten muissakin Euroopan maissa, Norjassa innovaatiotoiminta ja yrittäjyys ovat saaneet osakseen huomiota yhtenä korostuneimpana politiikan alueena viime vuosina. Norjan hallitus aloitti vuonna 2004 ohjelman, jonka tavoitteena on saada yrittäjyys keskeiseksi osaksi kansallista koulutusjärjestelmää niin sairaanhoitajaoppilaitoksissa kuin yliopistoissa. Ohjelma on varsin kunnianhimoinen. Norjan koulutusjärjestelmän toivotaan tulevaisuudessa olevan maailman johtaja yrittäjyyden opetuksen alalla. (Bortne, Westgaard & Ofstad 2005, 2.) Norja on mielenkiintoinen maa myös sen puolesta, että elintaso vaikuttaisi olevan varsin korkea verrattuna useisiin muihin maihin mitattuna kulutuksella asukasta kohden. Tilastokeskuksen (2008) mukaan suomalaisten kulutus asukasta kohden oli seitsemän prosenttia OECD-maiden keskiarvoa vähäisempää maiden välisessä vertailussa vuonna 2005. Ruotsissa ja Tanskassa kulutettiin noin kymmenen prosenttia ja Norjassa jopa noin neljänneksen enemmän kuin Suomessa.

Hollannissa, toisin kuin muissa Euroopan maissa, yrittäjyyden edistämässä ei ole uskottu koulutuksen vaikuttavuuteen tai yrittäjyyden opettamisen ja

---

<sup>40</sup> Italian suurta itsensä työllistäneiden määrää on selitetty historiallisessa perspektiivissä teollisuuden myöhäisellä ja heikolla kehityksellä (Belussi 1998, 2).

oppimisen mahdollisuuksiin. Yrittäjyyden opettamista on pidetty kiistanalaisena, koska yrittäjyys on käsitetty itseään eteenpäin vieväksi sosiaalisesti ilmiöksi (During ym. 1997). Toisaalta Hollanti on tullut korkeakoulututkijoille varsin tutuksi yrittäjämäisen yliopiston käsitteen lanseeraamisen myötä (Blenker ym. 2004; Clark 1998). Myös Hollannin hallitus pyrkii edistämään yrittäjyyttä osana innovatiivista taloutta. Hollannin hallituksen ongelma tosin on, että hollantilaisille opiskelijoille ei opeteta tarpeeksi yrittäjyyteen liittyviä taitoja. Toisaalta opiskelijat näkevät roolinsa tulevaisuudessa mieluummin työntekijöinä kuin yrittäjinä. Yrittäjyys ei ole ensisijainen prioriteetti hollantilaisten opiskelijoiden keskuudessa. (Ministry of Economic Affairs 2003.) Hollantilainen yrittäjyysaktiivisuus oli suunnilleen samalla tasolla suomalaisen yrittäjyysaktiivisuuden kanssa vuonna 2005 (OECD 2008a).

Hyvin tunnetussa Gösta Esping-Andersenin (1999) typologiassa Saksa kuuluu konservatiiviseen sosiaalipoliittiseen malliin, joka korostaa perheen, yhteisöjen ja järjestöjen keskeisyyttä (ns. mieselättäjämalli) sekä valitsevan sosiaalisen järjestyksen pysyvyyttä. Saksassa yrittäjyyden oppituolit liiketalouskouluissa ja yliopistoissa on luotu pääasiallisesti pankkien ja säätiöiden tuella (Klandt & Volkmann 2006). Saksa on valittu tutkimusasetelmaan sen vuoksi, että se kuuluu niiden eurooppalaisten maiden joukkoon, joissa itsensä työllistäneiden osuus on kasvanut (OECD 2008a). Henning Lohmann ja Silvia Luber (2004) analysoivat itsensä työllistämisen kehityslinjoja Saksassa parin vuosikymmenen aikana 1980-luvulta lähtien. Tutkijoiden mukaan itsensä työllistäneiden osuuden kasvu professionaalisissa ja johdon ammateissa, mutta myös taitoja vaatimattomissa töissä voivat tarkoittaa sitä, että itsensä työllistämiseen liittyvät äärimmäiset muodot tulevat kasvamaan. He arvioivat, että heikommassa asemassa olevien yrittäjämäisten työntekijöiden määrä tulee kasvamaan. Toisaalta myös korkeita taitoja vaativien ammattien, kuten vapaiden ammattien voidaan olettaa muuttuvan merkittävästi itsensä työllistämisen vuoksi. Avaintekijä saksalaisessa yrittäjyydessä on sen heterogeenisyys. Itsensä työllistäneet jakaantuvat varsin useaan luokkaan, kuten yrittäjiin ja pienyrityksien omistajiin, professionaalsiin



ammattiharjoittajiin ja käsityöläisiin sekä ammattitaidottomiin manuaalisen ja ei-manuaalisen työn suorittajiin. (mt. 37.)

### **Valmistuneiden koulutustaustat**

Ennen korkeakoulutukseen hakeutumista valtaosa on valmistunut suomalaista ylioppilastutkintoa vastaavasta toisen asteen korkeimmasta tutkinnosta (taulukko 2). Joka kymmenennellä on toisen asteen *medium trackin* tutkinto ja lopuilla ammatillinen toisen asteen tutkinto. Italia ja Hollanti poikkeavat muista maista siinä, että Italiassa ainoastaan hieman yli puolet on valmistunut toisen asteen korkeimmasta koulutuksesta (*diploma di liceo classico o scientifico*) ja Hollannissa vajaa puolet (*WHO of Gymnasium*). Näissä maissa varsin monet ovat hankkineet itselleen toisen asteen keskiasteen tutkinnon (*medium track*). Italialaisilla yhdellä kymmenestä on *diploma di liceo linguistico* ja kolmanneksella toisen asteen ammatillinen tutkinto. Kolmanneksella hollantilaisista on HAVO-tutkinto, joka antaa kelpoisuuden ammattikorkeakoulututkintoon.

Koulutustason mukaan aineisto sisältää sekä alemmalta että ylemmältä väylältä valmistuneita (taulukko 2). Käytännössä ylempi väylä tarkoittaa yliopistosektorilta valmistumista mahdollistaen suoraan tohtorin koulutukseen hakeutumisen, alempi väylä ammatilliselta *non-university* sektorilta valmistumista (ei mahdollista suoraan tohtorin koulutukseen hakeutumista). Myöhemmin, jos en toisin mainitse, viittaan yliopistosektorilta valmistuneisiin suomalaisittain maisterin tutkinnon suorittaneina, alemmalta väylältä valmistuneisiin kandidaatin tutkinnon suorittaneina. Italiassa valtaosa on valmistunut yliopistoista eli heillä on laurea -tutkinto. Myös Saksassa valtaosa on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja Suomessakin noin puolet. Hollannissa ja Norjassa enemmistöllä on alempi korkeakoulututkinto. Koulutustaso on eritelty tarkemmin instituution ja maan mukaan liittees

**Taulukko 2. Valmistuneiden koulutustaustat maittain (%).**

	Italia	Saksa	Hollanti	Suomi	Norja	Yhteensä
<b>Aikaisempi toisen asteen koulutus</b>						
Toisen asteen korkein tutkinto	55	81	47	88	95	70
Toisen asteen "medium track"	10		31	1		11
Ammatillinen tutkinto (yli 2-v.)	32	18	17	8	3	16
2-v. ammatillinen tutkinto	3			3		1
Muu		1	5		2	2
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2671	1508	3075	2268	2021	11543
<b>Koulutustaso</b>						
Ylempi korkeakoulututkinto	91	67	33	56	37	56
Alempi korkeakoulututkinto	9	33	67	44	63	44
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2681	1498	3116	2295	2041	11631
<b>Koulutusala</b>						
Koulutus	3	7	14	7	20	10
Humanistinen	13	14	7	12	6	10
Yhteiskuntatieteet	10	8	7	7	9	8
Liiketalous	18	12	23	17	4	16
Oikeustiede	13	5	4	2	5	6
Luonnontiede	11	10	6	9	8	9
Insinööritieteet	19	25	12	22	11	17
Maatalous, eläinlääket.	2	3	1	3	2	2
Terveys ja hyvinvointi	11	13	21	18	30	19
Palvelut	1	2	4	3	4	3
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2654	1504	3116	2295	2041	11610
<b>Tutkintoarvosana verrattuna muihin</b>						
Paljon keskimääräistä heikompi	1	1				1
Keskimääräistä heikompi	5	6	4	5	3	5
Keskimääräinen	36	31	47	38	32	38
Keskimääräistä korkeampi	29	44	31	45	47	38
Keskimääräistä paljon korkeampi	15	10	4	7	10	9
Ei voi kertoa	13	8	14	5	8	10
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2666	1504	3066	2276	1964	11476

Valmistuneiden koulutusalat on luokiteltu yhdeksään luokkaan ISCED:n (Unesco 2006) koulutusaluokituksen mukaan. Koulutusalat ovat seuraavat (taulukko 2): koulutus (opettajan koulutus ja kasvatustiede), humanistiset aineet ja taiteet (uskonto ja teologia, vieraat kielet ja kulttuurit, kuvataide, esittävät taiteet, grafiikka, audiovisuaaliset taiteet, muotoilu sekä käsityötaidot), yhteiskuntatieteet (yhteiskuntatieteet, käyttäytymistiede, lehdistö- ja informaatioala), liiketaloustiede ja hallinto, oikeustiede, luonnontiede (biotiede, fysikaaliset tieteet, matematiikka ja tilastotiede sekä tietokoneala), insinööritieteet (konetekniikka, tuotanto ja valmistus, arkkitehtuuri ja rakentaminen), maa- ja metsätaloustiede, kalastus sekä eläinlääketiede, terveystieteet ja hyvinvointi (lääketiede, hoitotieteet, hammaslääketiede, sosiaalityö) sekä palveluala (henkilökohtaiset palvelut, kuljetuspalvelut, ympäristönsuojelu ja turvallisuuspalvelut). Koulutuksesta koulutusalanana käytän myöhemmin termiä kasvatustiede, koska termit koulutusala ja koulutus sekoittuvat helposti keskenään. Maa- ja metsätaloustieteestä, kalastuksesta ja eläinlääketieteistä valmistuneisiin viitataan puolestaan lyhyemmällä termillä maatalous, joka siis sisältää nämä edellä mainitut alat. Suomessa ja Norjassa, kuten myös Saksassa keskimääräistä paremman tutkintoarvosanan haltijoiden osuudet ovat varsin suuret (taulukko 2). Hollannissa keskimääräistä harvempi on oman ilmoituksensa mukaan kuulunut tutkintoarvosanalla mitaten hyvin menestyneiden joukkoon. Italiassa ja Hollannissa yllättävän moni jätti kertomatta omasta suoriutumisestaan.

### **Valmistuneiden taustat ja sosiaaliset suhteet**

Useimmissa OECD maissa naisten osuus korkeakoulutuksessa on kasvanut voimakkaasti muutaman viime vuosikymmenen aikana. Naiset ovat aikaisemmin osallistuneet miehiä vähäisemmissä määrin sekä toisen että kolmannen asteen koulutukseen. Nämä erot sukupuolten välillä ovat suurimmaksi osaksi hävinneet. Aineistossa kaksi viidestä on miehiä. Naiset ovat valmistuneista enemmistönä Hollannissa, Suomessa ja Norjassa. Muutoksia vuoden 1994–95 CHEERS-

aineiston valmistuneisiin on tapahtunut huomattavasti. Vuonna 1995 valmistuneista naiset olivat korkeakoulutettujen enemmistöä Suomessa ja Norjassa, mutta vähemmistönä Saksassa ja Hollannissa (Johnston & Little 2007). Saksassa erot sukupuolten välillä koulutukseen osallistumisessa ovat hävinneet. Lähes puolet valmistuneista on naisia, kuten myös Italiassa (taulukko 3).

**Taulukko 3.** *Valmistuneiden taustat maittain (%).*

	Italia	Saksa	Hollanti	Suomi	Norja	Yhteensä
<b>Sukupuoli</b>						
Mies	46	51	39	38	38	42
Nainen	54	49	61	62	62	58
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2602	1478	2963	2197	1997	11237
<b>Ikä kyselyhetkellä</b>						
Alle 30-v.	13	10	54	30	16	27
30-33-v.	61	56	33	47	51	48
yli 33-v.	27	35	13	24	33	25
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2572	1475	2962	2196	1995	11200
<b>Vanhempien koulutus</b>						
Korkeakoulut.	23	67	49	30	53	42
Keskiaste	40	31	21	43	27	32
Perusaste	37	2	30	27	20	26
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2524	1436	2800	2139	1935	10834
<b>Perhesuhteet</b>						
Naimaton	56	35	31	25	24	35
Avo-aviol.	44	65	69	75	76	65
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2587	1475	2935	2193	1995	11185
<b>Lapsia</b>						
Ei	83	71	77	60	43	68
Kyllä	17	29	23	40	57	32
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2596	1491	2956	2191	1998	11232

Kulttuurisiin ja akateemisiin pääomiin linkittyvien huomioiden mukaan korkeakoulutukseen siirtyminen on helpompaa paremmin koulutetuille väestönosille. CHEERS-aineistosta tehtyjen havaintojen mukaan Euroopan unionin maissa vuosina 1994–95 valmistuneista hieman yli puolet oli lähtöisin korkeakoulutettujen vanhempien perheistä (Johnston & Little 2007). Suomessa vuonna 1980 korkeakoulutetun isän jälkeläisillä oli 13-kertainen mahdollisuus osallistua korkeakoulutukseen verrattuna perustutkinnon suorittaneiden jälkeläisiin 24-vuotiaiden ikäluokassa (Kivinen ym. 2001). Vielä vuonna 1995 vastaava ero oli kymmenkertainen. Kolmen vuosikymmenen aikana erot akateemisten ja ei-akateemisten perheiden jälkeläisten korkeakoulutukseen osallistumisessa ovat kaventuneet. Akateemisten jälkeläisellä on kahdeksankertainen mahdollisuus osallistua korkeakoulutukseen verrattuna ei-akateemisen perheen jälkeläiseen, miehillä yhdeksänkertainen ja naisilla kuusikertainen mahdollisuus. Koulutuksellinen epätasa-arvoisuus vähenee, mutta perheen sosiaalinen tausta on edelleen hyödyllinen arvioitaessa koulusaavutuksia sekä urakehitysmahdollisuuksia. (Kivinen ym. 2007, 245.) Luokittelin vanhemmat koulutuksensa perusteella kolmeen luokkaan eli korkeakoulutettuihin, keskiasteelta valmistuneisiin sekä peruskoulutaustaisiin. REFLEX-aineiston mukaan kahdella viidestä työmarkkinoilla toimivasta joko kumpikin tai toinen vanhemmista on korkeakoulutettu. Tosin maittain on löydettävissä variaatiota (taulukko 3).

Aineistossani Saksa edustaa maata, jossa valtaosa valmistuneista on korkeakoulutetuista perheistä. Noin kolmannes valmistuneista on keskiasteeltaustaisista perheistä ja ainoastaan kaksi prosenttia peruskoulutetuista perheistä. Saksassa siis perheen koulutustausta vaikuttaa huomattavan paljon jälkeläisten koulutusuriin. Peruskoulutetusta perheestä ponnistavan ei juuri kannata haaveilla yliopistourasta ainakaan aineiston perusteella. Myös Hollannissa ja Norjassa noin puolella valmistuneista ainakin jompikumpi vanhemmista on korkeakoulutettu, mutta Italiassa ainoastaan joka viidennellä. Italiassa lähes kaksi viidestä on peruskoulutaustaisten vanhempien perheistä,

kuten myös Hollannissa. Suomessa kolmannes on lähtöisin korkeakoulutettujen perheistä. Tosin kun vanhempien koulutustason jakaumia verrataan valmistuneiden koulutustasoa mittaavan muuttujan luokissa, tilanne on hieman erilainen. Korkeakoulutettujen jälkeläisistä useampi on valmistunut ylemmältä koulutusväylältä, joka mahdollistaa suoraan tohtorin koulutukseen hakeutumisen. Suomessa varsinkin oikeustieteitä opiskelleista noin kaksi viidestä on korkeakoulutettujen perheistä.

Koulutusjärjestelmien erilainen luonne, maan perinne, toisen asteen koulutuksesta tyypillinen valmistumisikä sekä korkeakoulutukseen hakeutumisen mahdollisuudet vaikuttavat siihen, että korkeakoulutuksesta valmistuneiden ikä vaihtelee maittain. Italiassa valta-osa hakeutuu korkeakoulutukseen suoraan peruskoulutuksesta alle 20-vuotiaana, kuten myös Hollannissa lähes puolet. Vastaavasti Suomessa, Saksassa ja Norjassa ainoastaan noin neljännes siirtyy korkeakoulutukseen näin nuorina. (Johnston & Little 2007.) REFLEX-aineiston mukaan Hollannissa puolet valmistuneista luokituu kyselyhetkellä alle 30-vuotiaisiin. Italiassa, Saksassa, Suomessa ja Norjassa enemmistö vastaajista kuuluu ikäluokkaan 30–33-vuotiaat. Myös valmistuneiden perhesuhteissa on huomattavasti variaatiota maittain (taulukko 3). Italialaisista jonkin verran suurempi osa viihtyi viisi vuotta valmistumisensa jälkeen naimattomina. Muissa maissa enemmistö asuu avo- tai aviopuolisonsa kanssa. Norjassa lähes kolme viidestä on saanut myös lapsia.

Valmistuneita pyydettiin kyselylomakkeessa arvioimaan myös sosiaalisten suhteiden hyödyllisyyttä työelämän kannalta. Sosiaalisten suhteiden hyödyllisyyttä mitattiin kahdella muuttujalla. Ensinnäkin sen perusteella, kuinka hyödylliseksi vastaaja arvioisi sosiaaliset suhteensa, jos hän tarvitsisi tietoja työmahdollisuuksista ja toisaalta sen perusteella, kuinka paljon vastaaja arvioisi saavansa apua yritystoiminnan käynnistämiseen. Esitän jakaumat tässä muiden selittävien muuttujien yhteydessä (taulukko 4).

**Taulukko 4.** Valmistuneiden käsitykset sosiaalisten suhteiden hyödyistä maittäin (%).

	Italia	Saksa	Hollanti	Suomi	Norja	Yhteensä
<b>Tieto työtilaisuuksista</b>						
Ei kovin hyödyllinen	8	9	5	6	8	7
2	16	16	11	16	12	14
3	26	25	22	26	26	25
4	26	30	39	34	32	33
Erittäin hyödyllinen	24	20	23	19	22	22
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2655	1481	3106	2289	2032	11563
<b>Apu yritystoiminnan käynnistämässä</b>						
Ei kovin hyödyllinen	20	22	12	18	15	17
2	24	21	20	26	19	22
3	20	24	24	22	23	22
4	18	20	27	21	24	22
Erittäin hyödyllinen	19	13	16	14	18	16
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2582	1427	3092	2274	2008	11383

Jakaumissa ei juuri ole eroja maittäin.<sup>41</sup> Ainoastaan Hollanti erottuu joukosta siinä, että vastaajista jonkin verran useampi arvioi sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi tai erittäin hyödyllisiksi tiedon saannissa työtilaisuuksista sekä

<sup>41</sup> Kysymykset olivat: Miten hyödylliseksi arvioisit sosiaalisen verkostosi (ystävät, sukulaiset, kollegat, opettajat jne.) seuraavissa tilanteissa: Jos tarvitsisit tietoa työtilaisuuksista; jos tarvitsisit apua oman yritystoiminnan käynnistämässä (1= ei kovin hyödyllinen,... 5= erittäin hyödyllinen). Lukijalla voisi käydä mielessä, että nämä kaksi sosiaalisten suhteiden hyödyllisyyttä mittaavaa muuttujaa mittaisivatkin käytännössä aivan samaa asiaa. Muuttujien välillä on heikko positiivinen korrelaatio eli heikko lineaarinen yhteys. Riippumattomien muuttujien välillä ei olisi lainkaan korrelaatiota, mutta koska korrelaatio on heikko, sijoitin molemmat muuttujat myöhempiin regressioanalyysimalleihin.

yrittöiminnan käynnistämässä. Myös Norjassa kaksi viidestä arvioi saavansa apua yrittöiminnan käynnistämiseen tarvittaessa.

### **Valmistuneiden työn luonne**

Valmistuneista vajaa puolet on sijoittunut julkiselle sektorille ja vastaavasti vajaa puolet yksityiselle sektorille. Joka kymmenes työskentelee hyötyä tavoittelemattomalla yksityisellä sektorilla. Valmistuneiden sijoittuminen eri työmarkkinasektoreille on riippuvainen maan julkisen sektorin koosta. Norjassa kolme viidestä työskentelee julkisella sektorilla, kuten myös Hollannissa lähes puolet. Suomessa ja Saksassa kaksi viidestä on sijoittunut julkiselle sektorille, Italiassa ainoastaan vajaa kolmannes (taulukko 5).

Osa-aikatyössä olevien osuus on korkein Hollannissa, matalin Norjassa (taulukko 5). ILO:n määritelmän mukaan osa-aikaisen työntekijän työaika on huomattavasti lyhyempi kuin kokoaikaisella työntekijällä. Osa-aikaiseksi laskettavan työn tuntimäärä viikossa vaihtelee huomattavasti OECD:n jäsenmaissa. Yleensä tuntimäärän rajana pidetään joko 30 (esimerkiksi Suomessa) tai 35 tuntia viikossa. Hollannissa ne, jotka työskentelevät alle 35 tuntia viikossa, luokitellaan osa-aikaisiksi työntekijöiksi. Saksassa vastaava raja on 36 tuntia viikossa ja Norjassa 37 tuntia. (van Bastelaer, Lemaître & Marianna 1997.) Tutkimuksessani määrittelin osa-aikaisuuden rajaksi 35 tuntia, vaikka Suomessa raja on alhaisempi.

Koulutusalan vastaavuus työn suhteen määriteltiin seuraavalla tavalla. Kyselylomakkeessa kysyttiin, mikä koulutusala oli valmistuneen mielestä sopivin kyselyhetken työhön. Vastausvaihtoehdot ovat ainoastaan oma ala, oma tai läheinen ala, jokin aivan eri ala tai ei mikään tietty ala. Koulutusta vastaavalle alalle työllistyneiksi luokittelin ainoastaan ne, joiden mukaan ainoastaan oma alan koulutus vastaa heidän työtään. Valmistuneet ovat löytäneet suhteellisen hyvin



töitä täysin koulutusta vastaavalta alalta erityisesti Italiassa. Puolestaan Hollannissa ainoastaan neljännes työskenteli kyseisen luokituksen mukaan täysin koulutusta vastaavalla alalla (taulukko 5).

**Taulukko 5. Valmistuneiden työn luonne maittäin (%).**

	Italia	Saksa	Hollanti	Suomi	Norja	Yhteensä
<b>Työmarkkinasektori</b>						
Julkinen sektori	28	42	52	44	61	45
Hyötyä tavoittelematon yksityinen	12	6	11	4	8	9
Yksityinen sektori	59	51	35	50	30	45
Muu	1	0	2	2	1	1
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2617	1486	2955	2265	2012	11335
<b>Työaika</b>						
Osa-aikatyö	20	21	33	16	14	22
Kokoaikatyö	80	79	67	84	86	78
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2585	1489	3069	2192	1985	11320
<b>Töissä täysin omaa koulutusalaan vastaavassa työssä</b>						
Ei	61	66	76	67	66	68
Kyllä	39	34	24	33	34	32
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2643	1486	3074	2255	2016	11474
<b>Ammattinimike</b>						
Johto ja esimiestaso	3	7	9	9	7	7
Asiantuntijat	67	79	62	63	75	68
Teknikot, avustavat asiantuntijat ja muut	30	14	29	28	18	25
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2633	1463	2996	2247	2026	11365

Valtaosa vastaajista toimi kyselyhetkellä asiantuntijatehtävissä erityisesti Saksassa ja Norjassa. Hyvin harvat ovat sijoittuneet johto- ja esimiestehtäviin viisi vuotta valmistumisensa jälkeen. Italiassa johtotehtävissä työskenteli

ainoastaan kolme prosenttia, Hollannissa ja Suomessa joka kymmenes. Toisaalta Suomessa, kuten myös Italiassa ja Hollannissa, noin kolmannes on sijoittunut teknikoiksi ja avustaviksi asiantuntijoiksi (taulukko 5).

### 4.3 Työssä menestymisen mittaaminen

Sosiologit eivät ole löytäneet *yrittämisen henkeä* yrittäjäksi ryhtyneen ihmisen sosiaalisesta taustasta. Sieltä on löytynyt vain joukko sekalaisia asioita – perinteitä, sattumaa, tietoista valintaa, luopumista ja ajautumista. Yrittäjäksi ryhtymistä ennustaa vain itselle jo kertynyt varallisuus tai mahdollisuus periä elinkelpoinen yritys. (Peltomäki 2002, 14.) Keskeisempinä menestystekijöinä pitäisin niitä erilaisia pääomien muotoja, joita yrittäjäksi ryhtyvä on elämänuransa aikana ehtinyt hankkimaan. Tärkein tekijä yrittäjäksi ryhtymiseen näyttäisi olevan se, millaiset mahdollisuudet yksilöllä on päästä taloudellisten resurssien lähteille (Aldrich & Zimmer 1986; Hoaltz-Eakin, Joulfain & Rosen 1994; Jenssen & Havnes 2002) sekä sukupolvien välinen varallisuuden siirtyminen (Blanchflower & Oswald 1998). Itsensä työllistämisen todennäköisyyttä lisää se, että yksilö on jossain vaiheessa saanut perintöä tai lahjan. Potentiaalisten yrittäjien pääongelma on puolestaan taloudellisen pääoman puute. (Blanchflower 2000, 476.)

Taustatekijät vaikuttavat paitsi ammatilliseen lähtötilanteeseen, mutta myös käytettävissä oleviin resursseihin ja edellytyksiin aloittaa yritystoiminta (Huuskonen 1992). Sosiaalinen tausta määrittää niitä reunaehtoja, joiden puitteissa henkilö voi toimia. Korkeakoulutetut vanhemmat takaavat selvän edun sekä koulutuksessa että työmarkkinoilla (Blasko ym. 2002; Kivinen ym. 2007; Kivinen & Rinne 1995a; Lynch & O’Riordan 1998). Ylemmistä sosiaalisista asemista lähteneillä on hallussaan enemmän pääomia. Sen turvin he kykenevät hakeutumaan työmarkkinoille sijoittumisen kannalta oikeisiin koulutuksiin, mutta myös hyödyntämään hankkimansa muodollisen pätevyyden siten, että se käy ”täydestä arvostaan” työmarkkinoilla. (Naumanen 2002.)

Niin korkeat palkkatulot kuin olemattomat tulot ja varattomuuskin voivat toimia yrittäjäksi ryhtymisen esteinä. Korkeakoulutetut välttävät yrittäjyyttä, koska ansaitsevat paremmin tai vakaammin palkkatöissä. Toisaalta palkkatyössä olevat lähtevät yrittämään innokkaammin kuin työttömät, joille ei välttämättä ole varallisuutta kertynyt. Yrittäjyyttä määrittää myös yksilön tai hänen vanhempiansa varallisuus. Mitä suurempi se on, sitä todennäköisemmin ryhdytään yrittäjäksi, sitä kauemmin yrittäjyys jatkuu ja sitä vähemmän luovutaan omasta yrityksestä (Holm 2000; Tonttila 2001). Aineisto ei mahdollista valmistuneiden hallussa olevien taloudellisten pääomien määrän mittaamista kuin ainoastaan nykyisessä työssä ansaittujen tuottojen muodossa. Tutkimuskirjallisuuden perusteella voin kuitenkin olettaa, että perheen sosioekonominen asema sekä taloudelliset ja kulttuuriset pääomat linkittyvät työelämässä menestymiseen. Keskityn tutkimuksessa valmistuneiden sosiaalisen taustan ja suhteiden sekä sukupuolen merkitykseen menestymistä selittävinä tekijöinä. Aineisto ei myöskään sisällä tietoja vanhempien ammatillisesta asemasta. Näin ollen vanhempien yrittäjätaustan yhteyttä itsensä työllistämiseen ei voida tutkia.

Koulutuksesta työhön siirtymistä ja työmarkkinoilla menestymistä on yleensä mitattu objektiivisilla eli määrällisillä ja subjektiivisilla eli laadullisilla tekijöillä. Objektiivisiksi työmarkkinoilla ja työssä menestymistä määrittäviksi tekijöiksi nimetään sellaiset tekijät, jotka ovat suoraan työmarkkinoilla havainnoitavissa. Näitä ovat esimerkiksi valmistuneen markkinatilanteesta ja menestymisestä kertovat tekijät, kuten asema työmarkkinoilla ja taloudelliset ansiot. Ne kertovat koulutuksessa hankitun tutkinnon vaihtoarvosta työmarkkinoilla. Subjektiiviset menestymisestä kertovat tekijät ovat sellaisia, joita ei voi välittömästi havaita. Ne kiinnittyvät työntekijän omiin kokemuksiin työelämässä menestymisestä. (Elias 1999; Schomburg 2007a.)

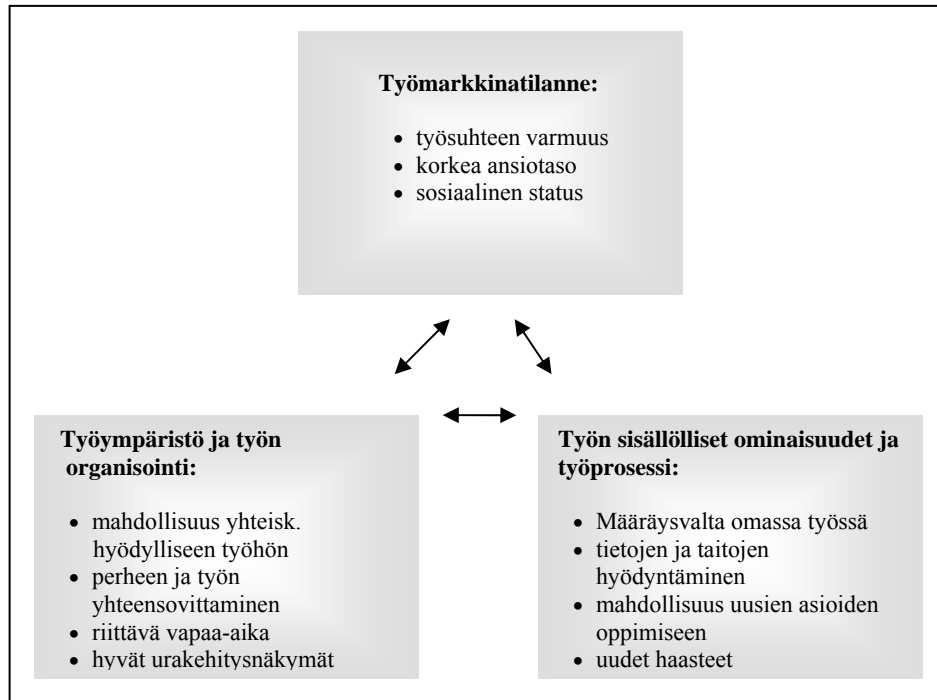
Koulutuksen tuottoja analysoivissa tutkimuksissa valmistuneiden ansiot ovat keskeisin tapa mitata koulutukseen sijoitettujen panosten tuotot. Tulojen

analysointi inhimillisen pääoman teorian erilaisten sovellutusten kontekstissa mittana työmarkkinamenestykselle on edelleen vallitseva tutkimuksen suuntaus (Psacharopoulos & Patrinos 2004). Yrittäjien menestymistä arvioivissa tutkimuksissa raha ja ansainta nousevat keskeiseksi universaaliksi mittariksi taloudelliselle menestymiselle (Robinson & Sexton 1994). Palkka on olennainen työn laadusta kertova ulottuvuus. Matalapalkkaisia töitä pidetään huonolaatuisia, vaikka ne tarjoaisivat hyvälle työlle ominaisia ulottuvuuksia, kuten turvallisuutta tai itsenäisyyttä (Farber 1997; Kalleberg, Freskin & Hudson 2000). Työstä saatavalla rahallisella palkitsemisella on varsin merkitseviä vaikutuksia yksilön elämän mahdollisuuksiin ja laatuun. Laajemmassa mielessä rahalliset ansiot kertovat työmarkkinatilanteeseen liittyvistä tärkeistä ulottuvuuksista, kuten sosiaalisesta asemasta ja arvovallasta. Työmarkkinoilta hankitut ansiot ovat kuitenkin vain yksi työmarkkinoilla menestymisen ulottuvuus. (Blasko ym. 2002.) Ansiot eivät kerro tiettyjen ammattiryhmien työmarkkinamenestyksestä varsinkaan viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Monien akateemisten ammattien luonteenpiirteisiin liittyy uran alkuvaiheessa suhteellisen matala ansiotaso. Puolestaan selvä työmarkkinoilla menestymisen mitta on valmistuneiden työllistyvyys eli kyky löytää töitä. (Elias ym. 1999.) Työllistyvyyteen liittyviä ongelmia aineiston analysoitavilla ei juuri ole ollut. He kaikki toimivat työmarkkinoilla viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Keskeisempi kysymys on, millaisia töitä he ovat onnistuneet hankkimaan.

Schomburgin (2007a) mukaan koulutuksen ja työn välisiin suhteisiin erikoistuvat tutkimukset kuvaavat usein valmistuneiden ammatillista menestymistä rajoittuneella tavalla, jos menestymisen mittana käytetään ainoastaan ansioita tai ammatillista asemaa. Kyseiset lähestymistavat eivät huomioi sitä, että valmistuneet orientoituvat työhön eri tavoin ja heidän tulevaisuuden suunnitelmansa poikkeavat toisistaan. Työn sisältö voi olla huomattavasti merkitsevämpää kuin tulot tai asema. (mt. 35.) Yksilöt eivät myöskään reagoi yksinomaan taloudellisiin tekijöihin eli markkinasignaaleihin miettiessään sitä, minkälaisiin koulutuksiin tai työtehtäviin he hakeutuvat. Ihmiset eivät välttämättä

ajattele tai käyttäydy pelkästään taloudellisten intressien sanelemina. Fakta on hyvin esitetty tutkimuksissa, jotka käsittelevät yksilön identiteettiin liittyviä kysymyksiä. Ihmiset eivät arvota tai arvioi työmahdollisuuksia ainoastaan materiaalien palkintojen tai mahdollisen statuksen perusteella, vaan myös kiinnostuksen ja työssä avautuvien itsensä kehittämisen mahdollisuuksien mukaan. Henkilökohtainen kehittyminen ja persoonallisuuden rikastuminen koulutuksessa on varsin yhteinen kokemus kaikille korkeakouluopiskelijoille ja jos sinänsä korkeasti arvostettu, vaikka koulutus ei avaisi ovea nopeasti etenevälle ja palkitsevalle työuralle. (Brown & Hesketh 2004; Brown & Scase 1994.) Esimerkiksi Britanniassa 77 prosenttia valmistuneista raportoi, että heidän tutkintonsa oli auttanut heitä huomattavasti kehittymään yksilöinä. Kyseinen prosenttiosuus oli korkeampi, kuin niiden osuus, joiden mukaan tutkinto oli auttanut heitä löytämään tyydyttävän työn (54 %). (Blasko ym. 2002.) Yksilöiden siirtyminen työmarkkinoille linkittyy myös niihin käsityksiin, millaisia yksilöitä he kuvittelevat olevansa ja minkälaisiksi he haluavat tulla (Brown & Hesketh 2004, 145). Työllistymiseen liittyvien piirteiden suhteellinen tärkeys on voimakkaasti riippuvainen valmistuneiden arvoista, pyrkimyksistä ja aikaisemmista kokemuksista. Ne muovautuvat kulttuurisista ja sosiaalisista suhteista välittyvissä käsityksissä siitä, mitä kukin voi pitää itselleen sopivana tavoitella. Menestymisen kokemus voi vaihdella merkitsevästi yksilötasolla, vaikka kysymyksessä olisi samapalkkainen työ samalla alalla. (Blasko ym 2002.)

Lähestyn työssä menestymistä työmarkkinatilannetta laajempaan käsitteeseen. Mittaan menestymistä ansioiden lisäksi valmistuneiden käsityksillä työnsä mielekkyydestä mittaavien tekijöiden avulla. Objektiivisena työssä menestymisen indikaattorina käytän valmistuneiden kokonaisansioita kuukaudessa. Subjektiiivista työssä menestymistä mittaan kolmen työhön liittyvän ominaisuuden avulla. Erittelin ne tarkemmin mukaillen perinteistä työ sosiologian lähestymistapaa työmarkkinatilannetta, työympäristöä ja työn organisointia sekä työnsisältöjä ja työprosesseja kuvaaviin ominaisuuksiin (kuvio 7).



**Kuvio 7.** Työssä menestymistä eli työn mielekkyyttä kuvaavat sosiologiset ulottuvuudet.

Laadullista työssä menestymistä mittaavat muuttujat operationalisoin mukailen Katariina Koskisen (2002) esittämää mallia. Yhdistin laadulliset työssä menestymisestä kertovat ominaisuudet yhdeksi työssä menestymistä mittaavaksi indikaattoriksi summamuuttuja-menetelmän avulla. Ansioita mittaavan indikaattorin sekä laadullista menestymistä mittaavan indikaattorin avulla luon työssä menestymisestä kertovan typologian, jonka avulla voin jakaa yrittäjät ja palkkatyöntekijät tyytymättömiin pienipalkkaisiin, keskivertopärjääjiin sekä tyytyväisiin suuripalkkaisiin.

## Työssä menestymisen objektiiviset ja subjektiiviset indikaattorit

Korkeakoulutettujen ansiotasoa vaihtelee voimakkaasti maiden välillä. Italiassa korkeakoulutettujen kokonaisansioiden aritmeettinen keskiarvo on 1682 euroa (mediaani 1500), Hollannissa 2412 euroa (mediaani 2400), Suomessa 2584 euroa (mediaani 2500), Norjassa 3700 euroa (mediaani 3363) ja Saksassa 3738 euroa (mediaani 3250). Jaoin jokaisen maakohtaisen kokonaisansioita mittaavan muuttujan havaintoarvot kahteen luokkaan aritmeettisen keskiarvon kohdalla. Näin ensimmäiseen luokkaan sijoittuvat ne, jotka ansaitsevat alle maan keskitason ja toiseen luokkaan ne, joiden ansiot ovat yli keskitason. Kun ansioita tarkastellaan muuttujan mukaan maittain, palkat ovat jakaantuneet selvemmin tasan Hollannissa ja Suomessa (46 % ansaitsi yli keskitason), mutta Italiassa (42 %), Norjassa (37 %) ja Saksassa (36 %) ainoastaan noin kaksi viidestä ansaitsi maan keskiarvoa enemmän.

Mittaan subjektiivista työssä menestymistä vastaajien arvioiden perusteella, missä määrin he voivat hyödyntää koulutuksessa saamia tietoja ja taitoja töissä sekä työtyytyväisyyttä mittaavan muuttujan avulla. Lisäksi mittaan menestymistä sen perusteella, miten tärkeitä tietyt arvot ja tavoitteet ovat valmistuneille ja kuinka nämä seikat toteutuvat nykyisessä työtilanteessa.<sup>42</sup> Nämä muuttujat ovat seuraavat:

- määräysvalta oman työn suhteen
- työsuhteen varmuus
- mahdollisuus oppia uusia asioita
- uudet haasteet
- hyvät urakehitysnäkymät
- riittävä vapaa-aika

---

<sup>42</sup> Kyselylomakkeessa pyydettiin arvioimaan ensimmäiseksi, miten tärkeitä tietyt arvot ja tavoitteet ovat (viisiportainen mittari, 1= ei lainkaan tärkeä,... 5= hyvin tärkeä) ja toiseksi sitä, missä määrin ne toteutuvat vastaajan kyselyhetken työtilanteessa (viisiportainen mittari, 1= ei toteudu lainkaan,... 5= toteutuu hyvin suuressa määrin).

- sosiaalinen status
- mahdollisuus tehdä jotakin yhteiskunnallisesti hyödyllistä
- hyvät mahdollisuudet koordinoida työ ja perhe-elämä

Keskeisin ongelma summamuuttujan rakentamisessa syntyi siitä, että arvojen tärkeyttä ja niiden toteutumista on mitattu kahdella eri mittauksella. Erilaisten arvojen tärkeys yksilöille ei kerro työssä menestymisestä. En voi siis suoraan todeta, että jos henkilö arvostaa jotain tiettyä seikkaa työmarkkinoilla, se toteutuisi hyvin myös työssä.<sup>43</sup> Tämän vuoksi muuttujista, sekä arvojen tärkeyttä että toteutumista mittaavista, luokiteltiin uudet muuttujat, joita käytän työssä menestymisen arvioimisessa. Jos henkilökohtaisesti tärkeä arvo olisi esimerkiksi työsuhteen varmuus, mutta se ei toteudu nykyisessä työssä, ei voida puhua työmarkkinoilla tai työssä menestymisestä. Jos henkilö arvostaa paljon työsuhteen varmuutta ja se myös toteutuu työssä hyvin, on kysymys itselle tärkeäksi koetun arvon toteutumisesta. Näin sitä voidaan pitää yhtenä työn mielekkyydestä kertovana tekijänä. Henkilö sekä arvostaa työsuhteen varmuutta, mutta se myös toteutuu hyvin työssä.

Arvojen tärkeyttä ja niiden toteutumista mittaavista muuttujista luokiteltiin uudet muuttujat seuraavalla tavalla:

- arvo on erittäin tärkeä ja se toteutuu myös erittäin hyvin töissä =5
- arvo on tärkeä ja se toteutuu erittäin hyvin/ arvo on erittäin tärkeä ja se toteutuu hyvin/ arvo on tärkeä ja se toteutuu hyvin =4
- arvo on tärkeä tai erittäin tärkeä, mutta se ei toteudu kovin hyvin töissä/ arvo ei ole kovin tärkeä eikä se toteudu hyvin töissä/arvo ei ole kovin tärkeä, mutta se toteutuu hyvin =3

---

<sup>43</sup> Ainoastaan määräysvallan tärkeys korreloi merkitsevällä tasolla määräysvallan toteutumisen kanssa. Pearsonin tulomomenttikerroin on 0.425, eli muuttujien välillä on kohtalainen lineaarinen yhteys. Muiden muuttujien keskinäinen korrelaatio jää huomattavasti heikommaksi vertailtaessa niitä pareittain.



- arvo on tärkeä tai erittäin tärkeä, mutta se ei toteudu tai toteutuu erittäin huonosti työssä/ arvo ei ole kovin tärkeä eikä se toteudu kovin hyvin töissä =2
- arvo ei ole tärkeä eikä se toteudu töissä = 1

Muuttujat yhdistettiin työssä menestymistä mittaavaksi laadulliseksi indikaattoriksi summamuuttuja-menetelmän avulla. Summamuuttujalla tarkoitetaan yhdistettyä asteikkoa, joka muodostuu siten, että kunkin havaintoyksikön sijainti tällä asteikolla määräytyy asteikon osina olevien osioiden arvojen summana. Summamuuttujan käyttöä puoltavat seuraavat syyt: validi operationalisointi vaatii abstraktia käsitettä mitattaessa usein, että tutkittavan kohteen eri puolia kartoitetaan erillisillä osamittareilla, jotka voidaan yhdistää yhdeksi kokonaismittariksi. Toisaalta reliabiliuden kannalta summamuuttujan muodostaminen on eduksi, koska laskettaessa osioiden arvoja yhteen satunnaisvirheet kumoavat toisiaan ja tulos tarkentuu. (Alkula, Ylöstalo & Pöntinen 1994, 100-101.) Reliabiliteettitestin mukaan mittarin Cronbachin alfakerroin on 0.9. Kerrointa voidaan pitää hyvänä eli mittarin kyky mitata sisäisesti konsistenssia on tilastollisen testin perusteella erinomainen.<sup>44</sup> Mitä lähempänä testin arvo on ykköstä, sen homogeenisempi mittari on eli sitä vähemmän se sisältää virhevarianssista johtuvia selitysosuuksia.

Subjektiiivista menestymistä mittaavan summamuuttujan keskiarvo on 3.2 ja mediaani 3.3. Jos muuttuja jaetaan kahteen luokkaan käyttäen hyväksi

---

<sup>44</sup> Muuttujan vaihtelu voidaan jakaa todellisen mittaustuloksen havainnoittaisesta vaihtelusta ja satunnaisvirheen havainnoittaisesta vaihtelusta koostuviin osiin. Erottamalla nämä osat toisistaan teknisesti esimerkiksi korrelaatiokertoimen laskuun perustuvalla menetelmällä, saadaan arvio reliabiliudesta eli siitä, kuinka suuren osan kokonaisvaihtelusta todellisen arvon vaihtelu muodostaa. Satunnaisia virheitä ovat muun muassa mittaajan huolimattomuudesta johtuvat virheet, haastateltavan muistin puutteellisuus, kunnasta muuttaneen sijoittuminen kuntaan muuttaneiden joukkoon väestötilastoa laadittaessa ja aineistoa tietokoneelle tallentavan henkilön lyöntivirheet. (Alkula ym. 1994, 94-95.)

aritmeettista keskiarvoa, valmistuneista 39 prosenttia asettuu summamuuttujan keskiarvon alapuolelle ja 61 prosenttia keskiarvon yläpuolelle. Mittauksen taso on hieman karkea, varsinkin kun keskiarvo, jonka perusteella tyytymättömät ja tyytyväiset on luokiteltu, on suhteellisen korkea (ka 3.2). Mittauksen tason voisi olettaa riittävän tutkimuksen tarkoituksiin. Koska mittarin muuttujat sisältävät mielenkiintoista informaatiota palkkatyöhön ja yrittäjyyteen liittyvistä eroista, esittelen muuttujien jakaumat ammattiaseman ja maan mukaan taulukoissa 6 ja 7.

**Taulukko 6.** *Työhönsä tyytyväisten osuudet sekä niiden osuudet, jotka voivat hyödyntää hyvin tai suuressa määrin työssään koulutuksessa hankittuja tietoja ja taitoja ammattiaseman mukaan maittain ( %).*

	Italia	Saksa	Hollanti	Suomi	Norja	Yhteensä
<b>Työtyytyväisyys</b>						
Yrittäjä	63	65	79	75	84	69
Palkkatyöntekijä	56	70	67	65	73	66
Yhteensä (%)	57	70	68	65	73	66
<b>Tietojen ja taitojen hyödyntämisen mahdollisuus</b>						
Yrittäjä	78	76	78	86	87	79
Palkkatyöntekijä	67	72	71	78	81	74
Yhteensä (%)	69	73	72	78	81	74

Työhönsä tyytyväisten osuus vaihtelee jonkin verran ammattiaseman ja maan mukaan (taulukko 6).<sup>45</sup> Yrittäjät ovat suuremmalla joukolla tyytyväisiä töihinsä joka maassa, paitsi Saksassa. Italialaisista yrittäjistä kolme viidestä kuuluu tyytyväisten joukkoon, norjalaisista ja hollantilaisista neljä viidestä. Italiassa hieman yli puolet palkkatyöntekijöistä on tyytyväisiä töihinsä, Norjassa ja Saksassa kaksi kolmesta. Jos maat asetetaan ”paremmuusjärjestykseen”,

<sup>45</sup> Kysymykset olivat seuraavat: ”Miten tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?” Vastausvaihtoehdot: 1= hyvin tyytymätön,... 5= hyvin tyytyväinen. (Taulukossa vastausvaihtoehdot 4 ja 5) sekä ”Missä määrin voit käyttää tietojasi ja taitojasi hyödyksi tässä (nykyisessä) työssä?” Vastausvaihtoehdot: 1= en lainkaan,... 5= hyvin suuressa määrin. (Taulukossa vastausvaihtoehdot 4 ja 5).

Suomella ei ole syytä ylpeillä sijoittumisessa. Korkeakoulutettujen työhönsä tyytyväisten osuus jää vertailumaiden toiseksi huonoimmalle sijalle ennen Italiaa ja Norjan, Saksan sekä Hollannin jälkeen. Yrittäjistä myös suurempi osuus raportoi hyvistä tietojen ja taitojen hyödyntämisen mahdollisuuksista työssä joka maassa. Varsinkin Norjassa ja Suomessa yrittäjät, mutta myös palkkatyöntekijät ovat tässä suhteessa hyvissä työn tekemisen asemassa.

Henkilökohtaisten arvostusten toteutuminen töissä on esitetty taulukossa 7. Taulukosta nähdään, että yrittäjät arvostavat määräysvaltaa ja se myös toteutuu töissä huomattavasti useammalla verrattuna palkkatyöntekijöihin joka maassa. Yrittäjien arvomaailmoja tutkittaessa on havaittu, että yrittäjien omaksumat arvot ja heidän yrittäjyydelleen antamat selitykset ovat yhteneviä. Yrittäjät arvostavat itsenäisyyttä ja he eivät ole välttämättä kiinnostuneita sosiaalisesta tuesta (Huuskonen 1992). Tosin Saksassa ja Norjassa varsin useat sekä yrittäjistä että palkkatyöntekijöistä ovat tyytyväisiä määräysvaltaansa työn suhteen. Toisaalta selvästi harvempi yrittäjistä arvioi palkkatyöntekijöihin verrattuna, että työsuhteen varmuus olisi arvostettavaa tai että se toteutuisi töissä. Palkkatyöntekijöistä noin puolet arvioi arvostavansa työsuhteen varmuutta ja sen myös toteutuvan töissä. Norja poikkeaa jonkin verran muista maista. Palkkatyöntekijöistä peräti kolme viidestä arvioi työsuhteensa varmaksi ja yrittäjistäkin kaksi kolmesta. Yrittäjistä useammat ovat sitä mieltä, että työssä on hyvät mahdollisuudet oppia uusia asioita. Hollannissa ja Suomessa tosin yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden osuuksissa ei ole eroja. Vastaavasti useampi yrittäjistä on tyytyväinen töissä tarjoutuviin uusiin haasteisiin. Se, ettei korkeakoulututkinto välttämättä johda hyvään urakehitykseen, heijastuu valmistuneiden käsityksissä urakehitysmahdollisuuksista. Saksassa sekä yrittäjistä että palkkatyöntekijöistä ainoastaan 14 prosenttia arvioi hyvien urakehitysnäkymien toteutuvan työssä, Suomessa vastaavasti joka viides. Korkeakoulutetut toki arvostavat urakehitysmahdollisuuksia, mutta harvemmallalla ne varsinaisesti toteutuvat töissä.

**Taulukko 7.** Yrittäjät ja palkkatyöntekijät, joiden henkilökohtaiset arvot ja tavoitteet toteutuvat hyvin työtehtävissä ammattiaseman mukaan maittäin (%).

	Italia	Saksa	Hollanti	Suomi	Norja	Yhteensä
<b>Määräysvalta oman työn suhteen</b>						
Yrittäjä	62	91	71	74	88	72
Palkkatyöntekijä	49	82	54	62	70	62
Yhteensä (%)	52	83	56	63	71	63
<b>Työsuhteen varmuus</b>						
Yrittäjä	34	27	24	34	42	32
Palkkatyöntekijä	50	51	51	52	60	52
Yhteensä (%)	46	48	49	51	59	50
<b>Mahdollisuus oppia uusia asioita</b>						
Yrittäjä	62	61	55	64	70	62
Palkkatyöntekijä	54	54	56	63	59	57
Yhteensä (%)	56	55	56	63	59	58
<b>Uudet haasteet</b>						
Yrittäjä	45	58	59	58	70	53
Palkkatyöntekijä	39	48	49	52	59	49
Yhteensä (%)	44	49	50	53	59	50
<b>Hyvät urakehitysnäkymät</b>						
Yrittäjä	35	14	24	21	28	28
Palkkatyöntekijä	28	14	27	19	22	23
Yhteensä (%)	30	14	27	19	22	23
<b>Riittävä vapaa-aika</b>						
Yrittäjä	30	26	39	41	28	32
Palkkatyöntekijä	32	29	47	47	43	41
Yhteensä (%)	32	29	46	46	43	40
<b>Sosiaalinen status</b>						
Yrittäjä	27	26	24	24	23	26
Palkkatyöntekijä	20	22	20	20	16	19
Yhteensä (%)	21	22	20	20	16	20
<b>Mahdollisuus tehdä jotain yhteiskunnallisesti hyödyllistä</b>						
Yrittäjä	39	35	41	40	46	39
Palkkatyöntekijä	33	35	38	32	47	37
Yhteensä (%)	35	35	39	32	47	37
<b>Hyvät mahdollisuudet koordinoida työ ja perhe-elämä</b>						
Yrittäjä	35	36	45	54	48	40
Palkkatyöntekijä	37	32	39	48	47	41
Yhteensä (%)	37	32	40	48	47	41

Myöskään korkea sosiaalinen status ei ole itsestäänselvyys korkeakoulutetulle. Yrittäjistä jonkin verran useampi verrattuna palkkatyöntekijöihin arvioi sosiaalisen statuksen tärkeäksi ja sen myös toteutuvan hyvin. Tosin yrittäjistäkin näin arvioi vain joka neljäs, palkkatyöntekijöistä joka viides. Riittävää vapaa-aikaa arvostavien tarve töistä vapautumiseen täyttyy lähes puolella palkkatyöntekijöistä Suomessa ja Hollannissa, puolestaan saksalaisilla tai norjalaisilla yrittäjillä noin neljänneksellä. Yhteiskunnallisesti hyödyllisen työn tekemisen mahdollisuus toteutuu parhaiten norjalaisten yrittäjien sekä palkkatyöntekijöiden keskuudessa. Suomalaisista ja norjalaisista useampi arvioi, että heillä on hyvät mahdollisuudet perheen ja työn yhteensovittamiseen. Tosin voin todeta myös sen, että yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden välillä osuuksissa ei juuri ole eroja. Ainoastaan hollantilaisista ja suomalaisista yrittäjistä jonkin verran useampi on sitä mieltä, että perheen ja työn yhteensovittaminen on tärkeää ja että se toteutuu hyvin töissä.

### **Työssä menestymisen typologia**

Ristiintaulukoimalla objektiivista ja subjektiivista menestymistä mittaavat indikaattorit keskenään, voidaan rakentaa työssä menestymisestä kertova typologia. Valmistuneet jakautuvat neljään luokkaan heidän työnsä mielekkyyden sekä taloudellisen menestymisen perusteella (kuvio 8). Nämä luokat ovat tyytymättömät pienipalkkaiset, tyytymättömät suuripalkkaiset, tyytyväiset pienipalkkaiset sekä tyytyväiset suuripalkkaiset. Ainoastaan yksi viidestä sijoittuu tyytymättömien pienipalkkaisten luokkaan. Tulos kertoo sitä, että korkeakoulutetuilla on edelleen suhteellisen hyvät mahdollisuudet sijoittua niin sanottuun hyvään työhön.

		SUBJEKTIIVINEN MENESTYMINEN	
		TYTYMÄTÖN	TYTYVÄINEN
OBJEKTIIVINEN MENESTYMINEN	EI MENESTYVÄ	Tyytymättömät pienipalkkaiset  <b>20 %</b> (f = 1966)	Tyytyväiset pienipalkkaiset  <b>38 %</b> (f = 3853)
	MENESTYVÄ	Tyytymättömät suuripalkkaiset  <b>11 %</b> (f = 1139)	Tyytyväiset suuripalkkaiset  <b>31 %</b> (f = 3098)
		N = 10 056	

**Kuvio 8.** Työssä menestymisen typologia.

Valta-osa eli kaksi viidestä kuuluu tyytyväisiin pienipalkkaisiin. Viisi vuotta valmistumisensa jälkeen kolmannes on onnistunut löytämään itselleen työn, joka on sisällöltään mielekästä, mutta mahdollistaa myös keskimääräistä paremmat ansiotulot. Koska tyytymättömien suuripalkkaisten frekvenssi on suhteellisen matala, yhdistin luokan tyytyväisten pienipalkkaisten kanssa omaksi luokaksi.<sup>46</sup> Heitä voidaan pitää kohtuumenestyjinä siinä suhteessa, että he ovat onnistuneet löytämään itselleen työn, josta saadut ansiot ovat suhteellisen hyvät tai työn, joka on mielekästä. Näin saan kolme menestyjän tyyppiä, jotka nimeän seuraavasti: tyytymättömät pienipalkkaiset, kohtuumenestyjät sekä tyytyväiset suuripalkkaiset.

<sup>46</sup> Tarkistin ristiintaulukoimalla työssä menestymisen typologian neliluokkaisena sekä ammattiaseman, että ristiluokat eivät eroa palkkatyöntekijöiden ja yrittäjien välillä. Näin ollen en ole hävittänyt mahdollisia mielenkiintoisia eroja.

#### 4.4 Tilastolliset analyysimenetelmät

Analysoin työssä menestymiseen liittyviä tekijöitä ristiintaulukointien ja logistisen regressioanalyysimallien avulla SPSS 15.0 for Windows-ohjelmalla. Ristiintaulukointi khin-neliötestillä on varsin käyttökelpoinen analyysimenetelmä, varsinkin kun riippuvat muuttajat ovat kategorisia (esimerkiksi sukupuoli ja sosiaalinen tausta). Analyysimenetelmät tukevat toisiaan. Ristiintaulukoinneilla voidaan selvittää vain muutamien muuttujien välisiä yhteyksiä. Logistinen regressio edustaa ristiintaulukoinnin jatketta, jolloin analyysiin voidaan sisällyttää useampia muuttujia.

Ristiintaulukoidessa on syytä muistaa ensinnäkin, että taulukon suhde ilmaisee vain kahden tai useamman muuttujan välistä yleistä suhdetta. Se ei ole kausaalinen syy- ja seuraussuhde varsinkaan tilanteissa, joissa kumpaakaan muuttujaa ei voi ajatella selitettäväksi muuttujaksi. Ristiintaulukoinneilla tosin voidaan selittää myös syysuhteita, jos tulkinnan tueksi on empiiristä evidenssiä tai teoria. (Tähtinen & Kaljonen 1998.) Toiseksi teoreettisten frekvenssien eli odotusarvojen tulisi olla 5:tä suurempia suurimmassa osassa soluja. Nyrkkisääntönä on esitetty, että 5:tä pienempiä soluja saisi olla enintään 20 prosentissa mukana olevista soluista, jos halutaan käyttää  $\chi^2$ -testiä.

Logistinen regressio on regression muoto, jota käytetään silloin, kun riippumaton eli selitettävä muuttuja on dikotominen. Selittävät muuttajat voivat edustaa mitä tahansa asteikon tyyppiä. Regressiomalleissani selitetään työssä hyvin menestymisen todennäköisyyttä, joten selitettävä dikotominen muuttuja saa arvot 1= työssä menestyvät, 0= muut. Selittävät muuttajat ja niiden koodaustapa on esitetty taulukossa 8.

**Taulukko 8.** *Regressiomallien selittävät muuttujat ja koodaustapa.*

**KOULUTUS**

**Koulutustaso:** Ylempi korkeakoulututkinto 1, alempi korkeakoulututkinto 0

**Koulutusala** (kategorinen muuttuja)

Kasvatus (ref.)

Humanistinen ja taiteet

Yhteiskuntatiede

Liiketalous

Oikeustiede

Tiede, matematiikka

Insinööritieteet

Maatalous

Terveys ja hyvinvointi

Palvelut

**Tutkintoarvosana:** Keskimääräistä parempi tutkintoarvosana 1, muut 0

**SOSIAALISET SUHTEET JA TAUSTA**

**Sosiaalisen verkoston hyödyllisyys**

Hyödyllinen tiedon saamisessa työtilaisuuksista 1, muut 0

Hyödyllinen yritystoiminnan käynnistämisessä 1, muut 0

**Perhesuhde:** avo/avioliitto 1, naimaton 0

**Lapset:** valmistuneella lapsia 1, ei lapsia 0

**Sukupuoli:** mies 1, nainen 0

**Ikä** (jatkuva muuttuja)

**Sosiaalinen tausta:** Vanhemmat korkeakoulutettuja 1, muut 0

**TYÖ**

**Ammattiasema:** yrittäjä 1, palkkatyöntekijä 0

**Työaika:** kokoaikatyö 1, osa-aikatyö 0

**Työn vastaavuus:** työssä koulutuslalla 1, muut 0

**Työmarkkinasektori:** yksityinen sektori 1, julkinen sektori 0

**MAA** (kategorinen muuttuja)

Italia

Saksa

Hollanti

Suomi

Norja (ref.)



Korkeakoulutusta edeltävän koulutuksen ja työkokemuksen selitysasteet jäivät niin vähäisiksi, että mallien paremmuus ei oleellisesti parantunut. Näin ollen nämä kaksi muuttujaa jätettiin pois lopullisista regressioanalyysistä. Alakohtaisen työkokemuksen määrällä ennen korkeakoulutukseen hakeutumista ja korkeakoulutuksen aikana ei näyttäisi olevan yhteyttä myöhempään työssä menestymiseen. Schomburg (2007a) päätyi vastaavaan tulokseen analysoidessaan korkeakoulutettujen työmarkkinoilla menestymistä CHEERS-aineistossa. Korkeakoulutusta edeltävä työkokemus on positiivisesti yhteydessä ammatilliseen menestymiseen ainoastaan työhön siirryttäessä.

Taloudellista menestystä olisi voinut analysoida myös OLS-regression<sup>47</sup> avulla (selitettävä muuttuja on jatkuva), mutta koska subjektiivisen menestymisen indikaattorin mittaustasoa voidaan parhaimmillaankin pitää vain järjestys- eli ordinaalisasteikollisena, logistinen regressioanalyysi sopii paremmin tarkoituksiini. Toiseksi kyseiset regressioanalyysimallit vaativat erilaista selittävien muuttujien koodaustapaa. Tavanomaisessa regressioanalyysissä selittävien muuttujien tulisi olla joko dikotomisia tai jatkuvia, kun taas logistisessa regressioanalyysissä voidaan käyttää selittävinä muuttujina myös kategorisia muuttujia. Kolmanneksi logistisen regressioanalyysin käytön edellytykset ovat väljemmät kuin tavanomaisen regressioanalyysin. Logistinen regressioanalyysi ei oletta lineaarista suhdetta selitettävän ja selittävien muuttujien välillä, se ei vaadi muuttujien täyttävän normaalijakaumaoletusta eikä muuttujien välistä heteroskedastisuutta. Viimeisellä termillä tarkoitetaan tilannetta, jossa regressiomallien hajonta vaihtelee suuresti ja systemaattisesti x-muuttujien arvojen muuttuessa. (Wuensch 2006.)

Logistinen regressioanalyysi poikkeaa tavanomaisesta regressioanalyysistä. Tulosten tulkitsemisessa tulee huomioida se, että selitettävien ja selittävien muuttujien suhde ei ole lineaarinen. Sen oletetaan olevan s-käyrän eli logistisen

---

<sup>47</sup> Tavanomainen eli OLS-regressio edellyttää, että selitettävä muuttuja olisi joko välimatka- tai suhdeasteikollinen (Tähtinen & Kaljonen 1998).

käyrän muodossa. Jos selittävällä ja selitettävällä muuttujalla ei ole lainkaan yhteyttä toisiinsa, regressiokerroin (b) saa itseisarvoltaan hyvin pienen arvon (KvantiMOTV). Logistinen regressioanalyysi ei pyri ennustamaan määriä vaan todennäköisyyksiä. Kyse on siitä, millä todennäköisyydellä tarkasteltavana oleva asia tapahtuu tai pätee. Tulokset kertovat, vaikuttavatko selittävät muuttujat tapahtuman todennäköisyyteen ja kuinka suuri vaikutus on. Logistisessa regressioanalyysissä ajatellaan, että selittävien muuttujien tasojen havainnoilla on kiinteä todennäköisyys kuulua jompaankumpaan ryhmään. Toisin sanoen todennäköisyys P, että havainto kuuluu ryhmään 1 ja todennäköisyys 1 - P, että havainto kuuluu ryhmään 0. (Nevanlinna 2002; Wuensch 2006.)

Mallien sopivuutta tai merkitsevyyttä on arvioitu Hosmerin ja Lemeshowin *goodness of fit* testeillä. Tuloksia voidaan pitää luotettavina, jos mallin sopivuutta mittaavan testin tulos on tilastollisesti ei-merkitsevä tarkoittaen, että malli sopii hyvin aineistoon. Testiä pidetään huomattavasti robustimpana kuin perinteistä neliöjuuritestiä, varsinkin jos mallissa on jatkuvia selittäviä muuttujia tai otoksen koko on pieni. Lisäksi arvioin havaintujen ja mallin perusteella luokiteltujen havaintojen yhteensopivuutta luokittelutaulukkojen *classification tables* avulla. Tosin Hosmerin ja Lemeshowin testiä pidetään luotettavampana kuin luokittelutaulukkoja. (Garson 2008.) Esitän regressioanalyysimallien yhteydessä kyseisen testin sekä luokittelutaulukoiden tulokset.

## 5 KOULUTUS, TYÖ JA YRITTÄJYYS

Perinteisesti koulutus ei ole ollut tärkein tekijä yrittäjäksi ryhtymisessä. Koulutuksen ja yrittäjyyden välinen suhde on usein jäänyt epämääräiseksi:

*”The impact of education on the business success of an entrepreneur has been the subject of much discussion and speculation in both the popular and academic press. The literature is full of folklore focusing on the high-school drop out who made it big in the business world armed with an education from the school of hard knocks.”* (Robinson & Sexton 1994, 141.)

Yrittäjäksi on ryhdytty yleensä peruskoulu- tai ammattikoulutasolta. Työssä tarvittava ammattitaito on hankittu työelämässä. Varsinkin italialaiselle itsensä työllistämiseksi on ollut luonteenomaista se, että yrittäjällä on harvemmin peruskoulutusta korkeampi tutkinto. Satu Aaltosen ja Jarna Heinosen (2008) tutkimuksen mukaan koulutustaso onkin yhteydessä yrittäjäksi ryhtymiseen. Mitä lyhyempi peruskoulutus yrittäjäksi ryhtyvällä on, sitä useammin yritystoiminnan aloittamisen syynä ovat olleet työllistymisvaikeudet. (mt. 6.) Yrittäjien koulutustaso on kuitenkin noussut. Yrittäjien ja palkansaajien koulutuserot ovat kaventuneet johtuen lähinnä kouluttamattomien ikääntyneiden yrittäjien poistumisella työelämästä sekä yleisellä koulutustason nousulla. Suomessa yrittäjistä noin 18 000 (8 %) oli suorittanut akateemisen loppututkinnon vuonna 2004. Naisyrittäjät ovat kautta linjan koulutetumpia kuin mieskollegansa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden naisyrittäjien osuus (9.5 %) on suurempi kuin miesyrittäjien. Palkkatyössä olevat naiset ovat silti keskimäärin yrittäjänaisia paremmin koulutettuja. (Hyrsky 2006; Paasio & Pukkinen 2006.)

## 5.1 Koulutuksen ja iän merkitys yrittäjyydelle

Koulutuksen ja itsensä työllistämisen välisistä suhteista on verraten vähän tutkimusta. Luberin ym. (2000, 7) mukaan koulutuksen ja itsensä työllistämisen välinen suhde ei ole lineaarinen ja vaihtelee huomattavasti maittain. Tosin ainoa maa, jossa korkeasti koulutetut työllistävät itsensä muita todennäköisemmin on USA (Blanchflower & Shadforth 2007, 52). Väestönlaskentatilastojen mukaan korkeampi koulutustaso lisää itsensä työllistämisen todennäköisyyttä, mutta myös yksilöiden menestymistä yrityssektorilla ansioilla mitattuna (Karoly & Zissimopolous 2003). Muissa OECD-maissa itsensä työllistäminen on todennäköisintä koulutusjakauman molemmissa päissä eli korkeakoulutetuille, mutta vielä todennäköisemmin vähiten koulutetuille (Blanchflower 2004). Suomessa yrittäjyyden ja koulutuksen välinen suhde on ollut selvä. Itsensä työllistämisen todennäköisyys vähenee, mitä korkeampi koulutus on (Kivinen & Ahola 1999; Paasio ym. 2005). Korkeakoulutettujen yrittäjyysaktiivisuus on muuta väestöä alhaisempaa. Vuonna 2004 työssäkävivistä akateemisen loppututkinnon suorittaneista yrittäjinä oli alle kymmenesosa. Pelkän perusasteen suorittaneista lähes joka viides työllisti itsensä. (Paasio & Pukkinen 2006.) Muutamat tutkimukset kuitenkin osoittavat, että akateemiset yrittäjät menestyvät Suomessa verraten hyvin (Aho, Kivimäki & Koski 1995; Holm 2000). Toisaalta vaikuttaa siltä, että jos tarkastelun kohteeksi otetaan ainoastaan uudet yrittäjät koulutusaloittain, 2000-luvulla korkeasti koulutettujen ryhtyminen yrittäjäksi on lähes yhtä yleistä kuin työvoimassa keskimäärin. Suomessa vuonna 2001 noin 0.6 prosenttia ylemmän korkea-asteen suorittaneista aloitti uutena yrittäjänä, kun vastaava luku koko työvoimasta oli 0.7 prosenttia. (Paasio & Pukkinen 2006, 8.)

Suomessa on KOTA-tietokannan mukaan selvästi nähtävissä, että korkeakoulutetut eivät ole innostuneita yrittäjyydestä heti valmistumisen jälkeen. Vuonna 2004 korkeakoulututkinnon suorittaneista noin puolitoista prosenttia oli ryhtynyt yrittäjäksi vuoden kuluttua valmistumisesta. Toisaalta yrittäjiksi siirtyneiden osuus on laskenut vuodesta 1990 vuoteen 1998 asti. Yrittäjien osuus

notkahti yhteen prosenttiin kaikista tutkinnon suorittaneista. Sen jälkeen yrittäjien osuus on kääntynyt kasvuun, mutta ei yllä edelleenkään vuoden 1990 hieman yli kahden prosentin tasoa.<sup>48</sup> (Hytti ym. 2004; KOTA-tietokanta.) Yrittäjyyden vähäistä kiinnostusta akateemisesti koulutettujen keskuudessa on selitetty muun muassa sillä, että yrittäjyyttä ei mielletä akateemiseen perinteeseen kuuluvaksi, korkeakouluissa ja yritysmaailmassa arvotetaan asioita eri tavalla, pitkälle koulutettujen alhaisempi työttömyysaste vähentää tarvetta työllistää itsensä ja toisaalta suuremmat tulot nostavat yrittäjyyden kynnyksiä. Korkeakoulutetut eivät välttämättä miellä yrittäjyyttä intellektuaaliseksi toiminnaksi siihen sisältyvien käytännönläheisten ja rutiininomaisten työtehtävien vuoksi. Myös yrittäjyysdiskurssissa vaalittu kuva sankariyrittäjästä vaikeuttaa sen mieltämistä normaalina tapana hankkia elanto. (Tonttila 2001.)

Heti valmistumisen jälkeen yrittäjäksi ryhtyminen on sujunut luontevimmin sellaisilla koulutusaloilla, joilla se on ollut yksi perinteisistä tavoista työllistyä, tarkoittaen eläinlääketieteen, hammaslääketieteen, taideteollisen ja maa- ja metsätaloustieteiden aloja (KOTA-tietokanta). Tyypillistä korkeakoulutetuille onkin, että valmistumisen jälkeen siirrytään palkkatöihin. Työmarkkinoilla hankitaan ensin työkokemusta ja yritystoiminnassa tarvittavia päähommia ja vasta myöhemmin ryhdytään yrittämään. Suomessa alle 35-vuotiaista vajaa viisi prosenttia, alle 55-vuotiaista noin 7 prosenttia ja yli 55-vuotiaista lähes joka viides yrittää (Hytti ym. 2004,13). Syytä akateemisten yrittäjien vanhemmalle ikärakenteelle on etsitty korkeakoulu- ja yliopistotutkinnon luonteesta. Näkökulman mukaan useimmat tutkinnoista eivät ole ammattiin kouluttavia, vaan

---

<sup>48</sup> Korkeakoulutettujen yrittäjyyttä on pyritty edistämään erilaisten yrittäjyysopintojen avulla sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa. Jussi Pihkala (2008) tutki ammattikorkeakoulutuksen vaikutuksia opiskelijoiden yrittäjyysintentioiden muutoksiin. Tuloksien mukaan ammattikorkeakoulujen yrittäjyysopinnot vaikuttavat opiskelijoiden käsityksiin yrittäjyydestä varsin monitahoisesti. Toisaalta koulutus tuo epävarmuutta omiin yrittäjyyskykyihin luottamisessa. Toisaalta opiskelijoilla, joilla on omaa yritystoimintaa opintojen ohessa, saavat vahvistusta yrittäjyysopinnoista.

tarjoavat yleissivistäviä valmiuksia. Tämän vuoksi työuransa alussa olevilla ei välttämättä ole riittäviä kykyjä tai mahdollisuuksia oman yrityksen perustamiseen heti valmistumisensa jälkeen. (Heinonen, Kovalainen, Paasio, Pukkinen ym. 2006, 97.)

REFLEX-aineiston yrittäjät ovat keskimäärin vanhempia kuin palkkatyöntekijät. Yrittäjien ikä on keskiarvon mukaan 33.5 vuotta kaikki maat huomioiden. Palkkatyöntekijät ovat noin 1.5 vuotta nuorempia (keskiarvo 32 vuotta). Hollannissa ja Suomessa yrittäjät ovat noin kaksi vuotta palkkatyöntekijöitä vanhempia. Vastaavasti Saksassa ja Norjassa yrittäjät ovat hieman yli vuoden palkkatyöntekijöitä vanhempia, Italiassa ainoastaan puoli vuotta. Iän yhteyttä yrittämiseen voidaan selittää muun muassa sillä, että yrittämistä suunnitteleva kohtaa usein vaikeuksia kerätä tarpeeksi yritystoiminnassa tarvittavaa taloudellista pääomaa. Yritystoiminnassa tarvitaan myös erityisiä sosiaalisen pääoman muotoja, jotka kehittyvät vasta myöhemmällä iällä. (Falter 2005: Jenssen & Havnes 2002.)

## **5.2 Korkeakoulutettujen ryhtyminen yrittäjiksi**

Verrattaessa REFLEX-aineiston yrittäjien osuuksia CHEERS-aineiston yrittäjäksi ryhtyneiden osuuksiin, yrittäjien määrän voidaan havaita kasvaneen.<sup>49</sup> Vuosina 1994–1995 valmistuneista kuusi prosenttia toimi yrittäjänä neljä vuotta valmistumisen jälkeen, vuosina 1999–2000 valmistuneista 11 prosenttia. Yrittäjien määrä on kasvanut erityisesti Italiassa ja Norjassa. Vuonna 1994–95 valmistuneista norjalaisista ainoastaan yksi prosentti toimi yrittäjänä neljä vuotta valmistumisensa jälkeen, vastaavasti 16 prosenttia italialaisista. Vuonna 1999–2000 valmistuneista norjalaisista itsensä työllisti kuusi prosenttia ja italialaisista

---

<sup>49</sup> CHEERS-aineiston mukaan Italiassa 16 %, Saksassa 10 %, Hollannissa 5 %, Suomessa 3 % ja Norjassa 1 % yritti kyselyhetkellä vuonna 1999 (Kivinen ym. 2002, 52).

jo 23 prosenttia. Suomessa vuosina 1994–95 korkeakouluista valmistuneista yrittäjinä toimi kolme prosenttia. Suomessa yrittäjiksi ryhtyneistä puolet perusti uuden yrityksen, muualla taas osakkuus ja olemassa olevien yritysten jatkaminen olivat Suomea yleisempiä tapoja ryhtyä yrittäjäksi. (Kivinen ym. 2002, 51.) REFLEX-aineiston mukaan vuonna 2000 valmistuneista suomalaisista seitsemän prosenttia työllisti itsensä, kuten myös hollantilaisista (taulukko 9).

**Taulukko 9.** *Yrittäjien osuus työmarkkinoilla sukupuolen ja maan mukaan REFLEX-aineistossa (f, %).*

	Yhteensä		Naiset		Miehet		Miehiä %
	f	%	f	%	F	%	
Italia	605	23	249	18	334	28	57
Saksa	191	13	86	12	94	12	52
Hollanti	208	7	103	6	90	8	47
Suomi	155	7	71	5	76	9	52
Norja	126	6	56	5	68	9	55
Yhteensä	1285	11	565	9	662	14	54

Korkeakoulutettujen yrittäjien määrät vaihtelevat selvästi maittain. Korkean yrittäjyysaktiivisuuden maassa Italiassa lähes neljännes toimii yrittäjänä viisi vuotta valmistumisesta. Myös Saksassa varsin moni työskentelee itsensä työllistäneenä. Hollannissa, Suomessa ja Norjassa osuudet ovat selvästi matalammat kuin kahdessa edellä mainitussa maassa. Itsensä työllistäneiden osuuksien vaihtelua Länsi-Euroopan työmarkkinoilla on luonnehdittu Etelä-Pohjoinen vinoumalla. Käsitteellä tarkoitetaan sitä, että yrittäjien tärkeys korostuu Etelä-Euroopan maissa (esimerkiksi Italiassa, Portugalissa ja Espanjassa). Yrittäjien osuudet ovat näissä maissa keskimääräistä korkeampia verrattuna muihin Euroopan maihin. Pohjois-Euroopan maissa yrittäjien osuudet ovat puolestaan matalammat. (Luber & Leicht 2000.)

Italia on mielenkiintoinen maa myös siitä syystä, että peräti viisi prosenttia löysi ensimmäisen työn ryhtymällä yrittäjäksi valmistumisen aikoihin. Muissa maissa itsensä työllistäminen heti valmistumisen jälkeen on vähäistä. Saksalaisista kolme prosenttia, hollantilaisista ja suomalaisista kaksi prosenttia ja norjalaisista ainoastaan yksi prosentti oli aloittanut uransa itsensä työllistäneenä. Kyselyhetkellä näistä heti valmistumisen jälkeen yrittäjiksi ryhtyneistä neljä viidestä oli edelleen mukana liiketoiminnassa. Italialaisista ja saksalaisista lähes kaikki, mutta suomalaisista yksi viidestä sekä hollantilaisista ja norjalaisista noin kolmannes oli siirtynyt palkkatöihin. Muutamalle on käynyt kuten osalle itsensä työllistäneitä Isossa-Britanniassa. Osa itsensä työllistämistä yrittävistä ovat kuvauksen mukaan lähinnä kuin turisteja. He käväisevät katsastamassa itsensä työllistämiseen liittyvät mahdollisuudet, mutta perääntyvät nopeasti ryhtyen etsimään palkkatöitä. (Abell ym. 2001.)

Tilastokeskuksen akateemisten yrittäjien pitkäaika seurannan mukaan suomalaisista akateemisista neljännes luopuu yrittäjyydestä ensimmäisen toimintavuoden jälkeen. Toisen vuoden jälkeen noin kaksi kolmasosaa aloittaneista toimii edelleen yrittäjinä ja viidentenä vuonna yrityksen perustamisen jälkeen vajaa puolet jatkaa yrittäjinä (yrittäjäksi ryhtymisvuodet 1995–2001). (Heinonen ym. 2006, 104.) Muutamissa maissa yrittäjät myös etsivät palkkatyöntekijöitä aktiivisemmin muita ansiotyömahdollisuuksia. REFLEX-aineistossa kyselyhetkestä neljän viimeisen viikon aikana 15 prosenttia palkkatyöntekijöistä oli etsinyt aktiivisesti muuta ansiotyötä, vastaavasti yrittäjistä 16 prosenttia. Saksassa, Hollannissa ja Norjassa peräti joka viides yrittäjistä etsi aktiivisesti muuta ansiotyötä.

Yhteistä lähes kaikille maille on ollut yrittäjyyden miesvaltaisuus. OECD:n (2008a) tilaston mukaan Euroopan Unionin alueella (EU 15) miehistä 18 prosenttia työskenteli itsensä työllistäneenä vuonna 2005, vastaavasti naisista 11 prosenttia. CHEERS-aineiston mukaan itsensä työllistämisen miesvaltaisuus korkeakoulutettujen keskuudessa on ollut ilmeistä varsinkin Italiassa, Saksassa, Hollannissa ja Norjassa. Toisaalta korkeakoulutus on hälventänyt eroja mies- ja



naisyrittäjien osuuksissa varsinkin Saksassa (Karcher 1998). Tämä näkyy myös REFLEX-aineistossa. Saksalaisista korkeakoulutetuista yrittäjistä lähes puolet on naisia, kuten myös suomalaisista. Hollannissa jopa jonkin verran useampi yrittäjistä on naisia (taulukko 9). Miehet ovat selvästi yrittäjien enemmistöä erityisesti Italiassa, mutta myös Norjassa. Italiassa mieheistä lähes kolmannes työllistää itsensä, naisista ainoastaan vajaa yksi viidestä.

### **5.3 Yrittäjien koulutustaso ja -ala**

Koulutuksen pituudella on selvä yhteys itsensä työllistämiseen. Ylemmältä väylältä valmistuneista 15 prosenttia työllistää itsensä, alemmalta väylältä valmistuneista kuusi prosenttia. Hollannissa ja Saksassa korkeakoulutuksen tasolla ei ole yhteyttä itsensä työllistämiseen, mutta Italiassa, Suomessa ja Norjassa yhteys on selvä. Ylemmältä väylältä valmistuneista italialaisista lähes neljännes yrittää, alemmalta väylältä valmistuneista joka kymmenes. Vastaavasti suomalaisista kahdeksan prosenttia ja norjalaisista joka kymmenes työllistää itsensä maisterin tutkinnolla. Puolestaan kandidaatin tutkinnon suorittaneista suomalaisista viisi prosenttia toimii yrittäjinä, norjalaisista kolme prosenttia. Suomessa siis työelämälähtöisen ammattikorkeakoulun valmistuneista harvempi on ryhtynyt yrittämään verrattuna yliopistotutkinnon suorittaneisiin. Koulutusaloittain tarkasteltuna yrittäjien osuudet työllisistä ovat suurimmat oikeustieteen, maatalouden sekä humanistisen ja taiteen aloilla (taulukko 10).

**Taulukko 10.** *Yrittäjät koulutusalan ja maan mukaan (%).*

	<b>Italia</b>	<b>Saksa</b>	<b>Hollanti</b>	<b>Suomi</b>	<b>Norja</b>	<b>Yhteensä</b>
Kasvatus	13	5	3	4	4	4
Humanistinen ja taide	9	18	29	18	19	18
Yhteiskuntatieteet	19	18	7	4	5	11
Liiketalous	17	5	4	5	6	8
Oikeustiede	51	33	7	6	8	32
Luonnontiede	11	8	4	4	2	6
Insinööritieteet	28	12	4	4	5	12
Maatalous	47	16	13	22	16	23
Terveys ja hyvinvointi	20	11	6	4	7	8
Palvelu	22	3	3	9	3	5
Yhteensä (%)	23	13	7	7	6	11
Yhteensä (f)	605	191	208	155	126	1285

Käytännössä siis ne alat, joilta korkeakoulutetut ovat siirtyneet runsaammassa mittakaavassa itsensä työllistäneiksi, eivät ole juuri muuttuneet (ks. Kivinen ym. 2002; Saarinen & Silvennoinen 1994). Insinööritieteitä opiskelleista 12 prosenttia on ryhtynyt yrittäjäksi. Suhteellisen korkea yrittäjien osuus selittyy lähinnä sillä, että insinööreihin on luokiteltu myös arkkitehdit.<sup>50</sup> Keskimääräistä vähäisemmin yrittäjiksi ovat ryhtyneet yhteiskuntatieteitä, liiketaloustieteitä, terveyttä ja hyvinvointia sekä luonnontieteitä opiskelleet. Kasvatuksen ja palveluiden aloilta valmistuneiden itsensä työllistäminen on varsin vähäistä.

<sup>50</sup> Insinööritieteistä valmistuneet yrittäjät ovat sijoittuneet ammattinimikkeidensä (ISCO-88 unit group) perusteella seuraavasti: arkkitehdit, kaupunki- ja liikennesuunnittelijat (34 %), maa- ja vesi-insinöörit (16 %), muualla luokittelemattomat arkkitehdit, insinöörit ja vastaavat (7 %), sähkö- ja telekommunikaatioalan insinöörit (4 %) ja atk-suunnittelijat, analyytikot ja ohjelmoijat (3.5 % tarkoittaen kahdeksaa yrittäjää).

Maittain on löydettävissä jonkin verran eroja. Italiassa oikeustieteistä ja maataloudesta valmistuneista puolet on ryhtynyt yrittämään. Italiassa myös vajaa kolmannes insinööritieteitä opiskelleista työllistää itsensä, kuten myös Saksassa joka kymmenes. Muissa maissa yrittävien insinöörien osuudet ovat huomattavasti matalampia. Kaiken kaikkiaan Italiassa itsensä työllistäneiden osuudet ovat koulutusaloittain tarkasteltuna korkeimmat kaikilla muilla, paitsi humanistisella alalla. Muissa maissa humanistien itsensä työllistäminen on huomattavasti yleisempää, varsinkin Hollannissa. Saksalaisista oikeustieteilijöistä kolmannes työllistää itsensä, toisaalta humanistiselta ja yhteiskuntatieteistä valmistuneista vajaa viidennes toimii yrittäjänä. Humanistista sekä maataloutta opiskelleista hollantilaisista, suomalaisista ja norjalaisista jonkin verran useampi on työllistänyt itsensä verrattuna muihin aloihin. Se, että tietyillä aloilla ryhdytään muita todennäköisemmin yrittäjiksi, ei johdukaan alojen koulutuksen ominaispiirteistä tai opiskelijoiden erityispiirteistä, vaan alojen työmarkkinoiden luonteesta, eri aloille vakiintuneista ammatinharjoittamisen asemista sekä työllisyys- ja uramalleista. (Ahola & Silvennoinen 1999, 50; Silvennoinen, Saarinen & Hedman 1998, 268–270.) Eräs mielenkiintoinen piirre aineistossa on myös se, että italialaisten lisäksi varsin moni palvelualalta valmistuneista suomalaisista on työllistänyt itsensä. Vastaavasti saksalaisista, hollantilaisista ja norjalaisista ainoastaan kolme prosenttia on siirtynyt yrittäjäksi palvelualalta.

Suomessa koulutusalan merkitys yrittäjyydelle on varsin selvä (taulukot 10 ja 11). Koulutusaloittain tarkasteltuna humanistinen ja taiteet sekä maatalous ovat tuottaneet runsaammin yrittäjiä. Maisteriksi valmistuneista humanisteista lähes viidennes työllistää itsensä, kandidaateiksi valmistuneista neljännes. Se kertonee enemmänkin karua kieltään humanistiselta sekä taiteista valmistuneiden vaikeuksista löytää töitä, kuin upeista yrittämisen mahdollisuuksista (ks. Honkanen & Ahola 2003). Seuraavaksi suurimmat yrittäjiä tuottaneet alat ovat palvelut ja oikeustiede. Kasvatuksen, yhteiskuntatieteiden, luonnontieteiden, insinööritieteiden sekä terveyden ja hyvinvoinnin koulutusaloilta valmistuneiden yrittäjyys on huomattavasti harvinaisempaa viisi vuotta tutkinnon suorittamisen

jälkeen (taulukko 10). Tosin terveystieteitä opiskelleista maistereista jonkin verran useampi on ryhtynyt yrittämään, kuten myös palvelualalta kandidaatiksi valmistuneista (taulukko 11).

**Taulukko 11.** *Suomalaisten korkeakoulutettujen ammattiasema koulutustason ja -alan mukaan (%).*

	<b>Kandidaatti/ Palkkatyö</b>	<b>Maisteri/ Palkkatyö</b>	<b>Kandidaatti/ Yrittäjä</b>	<b>Maisteri/ yrittäjä</b>
Humanistinen	76	83	24	17
Kasvatus		96		4
Yhteiskuntatieteet		96		4
Liiketalous	95	94	5	6
Oikeustiede		94		6
Luonnontiede	98	96	2	4
Insinööritieteet	98	94	2	6
Maatalous	80	76	20	24
Terveystieteet	98	86	2	14
Palvelu	90	95	10	5
Yhteensä (%)	95	92	5	8
Yhteensä (f)	952	1188	47	108

Liiketaloustieteistä valmistuneista ainoastaan viisi prosenttia toimii yrittäjinä. Aikaisemman tutkimuksen mukaan kauppar korkeakoulussa opiskelevat eivät aktiivisesti suunnittele yrittäjäksi ryhtymistä. Yrittäjyys nähdään liiketalouden alalla vaihtoehtona vain, jos työttömyys uhkaa (pakkoyrittäjyys) tai jos lottovoiton tai palkkatyön turvin on kartutettu varallisuutta, jonka varassa voi toteuttaa itseään (harrasteyrittäjyys). Kauppar korkeakoulun opiskelijoiden näkymistä puuttuu niin sanottu mahdollisuusyrittäjyys. Yrittäjyyttä ei pidetä mahdollisuutena menestymiseen, vaurastumiseen tai positiiviseen urakehitykseen. Kauppar korkeakoulutetut karttavat yrittäjyyttä siihen liittyvän riskinoton, ankaran puurtamisen ja yksinyrittämisen vuoksi. (Hytti ym. 2004.)

#### 5.4 Sosiaalisen taustan yhteys yrittäjyyteen

Korkeakoulutettujen yrittämisen luonteesta kertoo jotain se, että jonkin verran useampi on ryhtynyt yrittäjäksi korkeakoulutetuista perheistä verrattuna palkkatyöntekijöihin joka maassa, erityisesti Suomessa ja Hollannissa. Toisaalta peruskoulutetuista perheistä jonkin verran harvempi on päätenyt yrittäjäksi (taulukko 12). Tämän perusteella voidaan olettaa, että perheiden kulttuurisiin, taloudellisiin ja sosiaalisiin pääomiin linkittyvät tekijät ovat auttaneet yrittäjäksi siirtyviä.

**Taulukko 12.** *Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden sosiaalinen tausta vanhempien koulutustason mukaan maittain (%).*

	Italia	Saksa	Hollanti	Suomi	Norja	Yhteensä
<b>Yrittäjät</b>						
Korkeakoulutus	27	72	56	38	58	43
Keskiaste	40	23	18	39	25	32
Perusaste	33	5	26	23	18	25
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	564	177	181	140	120	1182
<b>Palkkatyöntekijät</b>						
Korkeakoulutus	22	66	49	30	52	42
Keskiaste	40	32	21	43	27	32
Perusaste	38	2	30	27	21	26
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	1960	1259	2619	1999	1815	9652

Muutamissa maissa yrittäjistä myös jonkin verran useampi verrattuna palkkatyöntekijöihin arvioi sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi tietojen saannissa työmahdollisuuksista sekä erityisesti avun saamisessa yritystoiminnan käynnistämiseen (taulukot 13 ja 14).

**Taulukko 13.** *Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden sosiaalisten suhteiden hyödyllisyys tietojen saamisessa työtilaisuuksista maittain (%).*

	<b>Italia</b>	<b>Saksa</b>	<b>Hollanti</b>	<b>Suomi</b>	<b>Norja</b>	<b>Yhteensä</b>
<b>Yrittäjät</b>						
Hyödytön	23	22	15	19	15	20
Jonkin verran	23	25	21	18	22	22
Hyödyllinen	54	53	64	63	62	57
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	593	186	205	154	125	1263
<b>Palkkatyöntekijät</b>						
Hyödytön	24	25	16	22	20	21
Jonkin verran	27	25	22	27	26	25
Hyödyllinen	49	49	62	52	54	54
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2062	1295	2901	2135	1907	10300

**Taulukko 14.** *Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden sosiaalisten suhteiden hyödyllisyys yritystoiminnan käynnistämisessä maittain (%).*

	<b>Italia</b>	<b>Saksa</b>	<b>Hollanti</b>	<b>Suomi</b>	<b>Norja</b>	<b>Yhteensä</b>
<b>Yrittäjät</b>						
Hyödytön	28	29	21	27	28	27
Jonkin verran	20	18	20	15	22	19
Hyödyllinen	52	52	59	58	50	54
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	577	185	207	154	124	1247
<b>Palkkatyöntekijät</b>						
Hyödytön	48	45	34	45	35	40
Jonkin verran	20	24	24	22	23	23
Hyödyllinen	32	31	42	33	42	37
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2005	1242	2885	2120	1884	10136

Varsinkin Suomessa ja Norjassa yrittäjät ovat arvioineet saaneensa hyvin tietoa työtilaisuuksista verrattuna palkkatyöntekijöihin, kuten myös apua yritystoiminnan käynnistämiseen. Tosin valtaosalle palkkatyöntekijöistä kysymys mahdollisesta avun saamisesta yritystoiminnan käynnistämiseen voi olla epäoleellista, varsinkaan jos yrittäjyys ei kuulu urasuunnitelmiin.

Arvio sosiaalisten suhteiden hyödyllisyydestä on yhteydessä vanhempien sosiaaliseen taustaan. Korkeakoulutettujen jälkeläisistä kolme viidestä arvioi sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi, jos he tarvitsisivat tietoa työtilaisuuksista. Keskiaste- ja peruskoulutetuista perheistä lähteneistä näin arvioi jonkin verran harvempi eli puolet näihin luokkiin kuuluvista. Yhteys on selvä Italiassa, Saksassa ja Hollannissa, mutta ei Suomessa ja Norjassa. Korkeakoulutettujen jälkeläisistä myös selvästi useampi arvioi saavansa tarvittaessa apua yritystoiminnan käynnistämiseen. Korkeakoulutaustaisista reilut kaksi viidestä arvioi saavansa apua, keskiaste- ja peruskoulutaustaisista hieman yli kolmannes.

### **5.5 Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työt**

Valtaosa valmistuneista toimii asiantuntijatehtävissä, yrittäjistä tosin useampi kuin palkkatyöntekijöistä. Ainoastaan norjalaisista palkkatyöntekijöistä useammat toimivat asiantuntijoina verrattuna yrittäjiin. Saksassa ja Hollannissa osuuksissa ei juuri ole eroja (taulukko 15). Saksassa neljä viidestä sekä yrittäjästä että palkkatyöntekijästä toimii asiantuntijatehtävissä, Hollannissa vastaavasti kolme viidestä. Italiassa neljä viidestä itsensä työllistäneestä työskentelee asiantuntijatehtävissä, mutta palkkatyöntekijöistä kolme viidestä. Varsin monet palkkatyöntekijöistä ovat sijoittuneet teknikoiksi tai avustaviksi asiantuntijoiksi. Avustavien asiantuntijoiden ja teknikoiden osuudet ovat suhteellisen korkeita myös Hollannissa ja Suomessa. Kummassakin maassa noin neljännes yrittäjistä ja kolmannes palkkatyöntekijöistä työskentelee avustavissa asiantuntijatehtävissä. Toisin sanoen asiantuntijoiksi sijoittuneiden osuudet ovat matalimmat

Hollannissa ja Suomessa. Toisaalta hyvin harvat ovat sijoittuneet johto- ja esimiestasolle. Italiassa osuus on matalin palkkatyöntekijöiden keskuudessa. Ainoastaan kolme prosenttia toimii johtotason tehtävissä. Hollannissa osuus on korkein, yrittäjistä 13 prosenttia työskentelee johto- ja esimiestehtävissä.

**Taulukko 15.** *Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden ammattinimikkeet maittain (% ISCO-88).*

	<b>Italia</b>	<b>Saksa</b>	<b>Hollanti</b>	<b>Suomi</b>	<b>Norja</b>	<b>Yhteensä</b>
<b>Yrittäjät</b>						
Johtajat ja esimiehet	5	9	13	9	9	8
Asiantuntijat	80	81	62	68	70	75
Teknikot ja avustavat asiantuntijat	13	8	19	11	15	13
Muut työntekijät	2	3	5	12	6	4
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	592	188	197	155	125	1257
<b>Palkkatyö</b>						
Johtajat ja esimiehet	3	7	9	9	6	7
Asiantuntijat	63	79	62	62	76	67
Teknikot ja avustavat asiantuntijat	23	11	22	22	16	20
Muut työntekijät	11	4	7	7	2	7
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	2041	1275	2799	2092	1901	10108

Suomessa avustavien asiantuntijoiden suuri osuus ei sinänsä ole yllätys. Se on seurausta valmistuneiden erilaisista koulutusreiteistä. Alemmalta väylältä valmistuneista reilu kolmannes sijoittuu teknikoiden ja avustavien asiantuntijoiden luokkaan, ylemmältä väylältä valmistuneista yksi viidestä. Maisterin tutkinto johtaa varmemmin asiantuntijatehtäviin joka maassa, erityisesti Suomessa ja Norjassa. Suomessa maisteriksi valmistuneista neljä viidestä työskentelee asiantuntijatehtävissä, kandidaateista kaksi viidestä. Suomessa alemmalta väylältä valmistuneet (AMK) sijoittuvat todennäköisemmin alemman



tason asemiin verrattuna muihin maihin (ks. myös Schomburg 2007b, 61). Vastaavasti lähes kaikki ylemmältä väylältä valmistuneista norjalaisista työskentelevät asiantuntijoina, alemmalta väylältä valmistuneista kolme viidestä. Vähiten koulutustaso vaikuttaa valmistuneiden sijoittumiseen Saksassa ja Hollannissa. Saksassa suhteellisen korkea osuus myös alemmalta väylältä valmistuneista on sijoittunut asiantuntijatehtäviin (72 %), Hollannissa vastaavasti kolme viidestä. Valmistuneet ovat löytäneet suhteellisen hyvin töitä omaa koulutusta täysin vastaavalta alalta. Täysin koulutusta vastaavaan työhön eteneminen sujuu parhaiten reittiä ylempi korkeakoulututkinto – yrittäjyys Saksassa, Suomessa ja Norjassa.

Tyypillisimmät yrittäjien ammattinimikkeet ovat asianajajat (13 %), arkkitehdit, kaupunki- ja liikennesuunnittelijat (6 %), lääketieteen asiantuntijat (4 %), kirjanpitäjät (4 %), maa- ja vesi-insinöörit (3 %), muualla luokittelemattomat liiketoiminnan ammattilaiset (3 %), psykologit (3 %), toisen asteen koulutuksen opettajat (2,5 %), hammaslääkärit (2,5 %), kirjailijat ja toimittajat (2 %), korkeakoulujen opettajat (2 %), fysioterapeutit (2 %) sekä säveltäjät, muusikot ja laulajat (2 %). Yrittäjiä työllistävät suurimmat teollisuuden alat ovat kiinteistöt, vuokraus sekä liiketoiminta (41 %), terveys- ja sosiaaliala (17 %), koulutus (11 %) sekä tukku- ja vähittäiskauppa, moottoriajoneuvojen ja kodinkoneiden korjaus (5 %).

Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden sijoittumisessa eri sektoreille on eroja. Valtaosa yrittäjistä toimii yksityisellä sektorilla, ainoastaan yksi viidestä on sijoittunut julkiselle sektorille. Puolestaan palkkatyöntekijöistä noin puolet työskentelee julkisella sektorilla. Italiassa itsensä työllistäneiden osuus julkisella sektorilla on vertailumaiden matalin. Joka kymmenes yrittäjistä ja palkkatyöntekijöistäkin ainoastaan kolmannes työskentelee julkisella sektorilla. Saksassa noin neljännes yrittäjistä on sijoittunut julkiselle sektorille, yksityiselle vastaavasti 67 prosenttia. Suomessa osuudet ovat lähes vastaavat Saksan kanssa. Hollanti on siinä mielessä erikoinen tapaus, että lähes yhtä moni yrittäjistä kuin palkkatyöntekijöistä työskentelee julkisella sektorilla ja ainoastaan kaksi viidestä yksityisellä

sektorilla. Norjassa näyttäisi valmistuneiden sijoittumisen perusteella olevan vertailumaiden massiivisin julkinen sektori. Palkkatyöntekijöistä kolme viidestä on sijoittunut julkiselle sektorille. Tosin yrittäjistä ainoastaan yksi neljästä työskentelee julkisella sektorilla, vastaavasti yksityisellä sektorilla kolme viidestä.

### **5.6 Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työaika**

Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työn luonteessa huomion arvoinen aihe on se, että osa-aikaisten yrittäjien osuus on selvästi korkeampi kuin osa-aikaisten palkkatyöntekijöiden osuus (taulukko 16). Yrittäjistä peräti kolmannes toimii osa-aikaisessa työssä, vastaavasti palkkatyöntekijöistä yksi viidestä. Osa-aikaisten yrittäjien osuus on erityisen suuri Hollannissa (47 %), Saksassa (34 %) sekä Norjassa (32 %). Osa-aikatyöt kohdistuvat lähinnä naisiin. Kaikista naisista kolmannes, mutta miehistä ainoastaan joka kymmenes on sijoittunut osa-aikaisiin tehtäviin. Itsensä työllistäneistä naisista kaksi viidestä toimii osa-aikaisena, mutta myös palkkatyössä olevista naisista kolmannes. Yrittäjämiehistä vastaavasti yksi viidestä työskentelee osa-aikaisena. Hollantilaisista yrittäjänaisista peräti kolme viidestä, saksalaisista lähes puolet, norjalaisista kaksi viidestä, italialaisista reilu kolmannes ja suomalaisista kolmannes toimii osa-aikaisissa töissä. Hollannissa ja Saksassa myös palkkatyössä olevien naisten osa-aikaisuus on varsin normaalia. Tosin myös hollantilaisista ja norjalaisista yrittäjämiehistä varsin moni työskentelee osa-aikaisena verrattuna muiden maiden miesyrittäjiin.

**Taulukko 16.** Työaika ammattiaseman ja sukupuolen mukaan maittain (%).

	Yrittäjänaiset	Yrittäjämiehet	Palkkatyönaiset	Palkkatyömiehet	Yhteensä
<b>Italia</b>					
Osa-aikatyö	35	14	27	9	20
Kokoaikatyö	65	86	73	91	80
Yhteensä (f)	225	311	1132	847	2585
<b>Saksa</b>					
Osa-aikatyö	47	22	31	8	21
Kokoaikatyö	53	78	69	92	79
Yhteensä (f)	83	92	623	658	1489
<b>Hollanti</b>					
Osa-aikatyö	64	30	45	11	33
Kokoaikatyö	36	70	55	89	67
Yhteensä (f)	94	87	1696	1057	3069
<b>Suomi</b>					
Osa-aikatyö	32	20	19	9	16
Kokoaikatyö	68	80	81	91	84
Yhteensä (f)	57	65	1253	727	2192
<b>Norja</b>					
Osa-aikatyö	38	27	18	4	14
Kokoaikatyö	62	73	82	96	86
Yhteensä (f)	52	59	1151	683	1985
<b>Yhteensä %</b>					
Osa-aikatyö	42	19	29	9	22
Kokoaikatyö	58	81	71	91	78
Yhteensä (f)	511	614	5855	3972	11320

Lapsien olemassa ololla on selvä yhteys naisten osa-aikaisuuteen, mutta myös lapsia saamattomille yrittäjänaisille osa-aikaiset työt ovat varsin tyypillisiä Italiassa, Saksassa, Hollannissa ja Norjassa (taulukko 17). Naisyrittäjyyttä on yleensä edistetty sillä perusteella, että se tarjoaisi naisille joustavamman mahdollisuuden työn ja perheen yhdistämiseen. Aineiston perusteella varsin monet lapsia saaneista yrittäjänaisista toimivatkin osa-aikaisissa työtehtävissä, mutta niin tekevät myös monet lapsia saamattomista yrittäjänaisista. Yrittäjänaisien osa-aikaisuudessa ei siis välttämättä ole kysymys perheen ja työn

yhteensovittamisesta ottaen huomioon myös lapsia saamattomien yrittäjänäisten runsas määrä osa-aikaisina. Toisaalta myös useampi lapsia saaneista palkkatyöntekijänaisista työskentelee osa-aikaisissa tehtävissä verrattuna niihin, joilla ei ole lapsia.

**Taulukko 17.** Naisten työaika lasten olemassa olon (ei/kyllä] ja ammattiaseman mukaan maittäin (%).

	Yrittäjät/ ei lapsia	Yrittäjät/ Lapsia	Palkkatyönt./ ei lapsia	Palkkatyönt./ lapsia	Yhteensä
<b>Italia</b>					
Osa-aikatyö	30	51	23	41	28
Kokoaikatyö	70	49	77	59	72
Yhteensä (f)	178	47	893	233	1357
<b>Saksa</b>					
Osa-aikatyö	38	70	21	62	33
Kokoaikatyö	62	30	79	38	67
Yhteensä (f)	60	23	474	146	706
<b>Hollanti</b>					
Osa-aikatyö	53	82	35	80	46
Kokoaikatyö	47	18	65	20	54
Yhteensä (f)	60	33	1303	378	1790
<b>Suomi</b>					
Osa-aikatyö	22	44	14	26	19
Kokoaikatyö	78	56	86	74	81
Yhteensä (f)	32	25	774	475	1310
<b>Norja</b>					
Osa-aikatyö	37	41	8	25	19
Kokoaikatyö	63	59	92	75	81
Yhteensä (f)	19	32	452	698	1203
<b>Yhteensä %</b>					
Osa-aikatyö	35	57	23	41	30
Kokoaikatyö	65	43	77	59	70
Yhteensä (f)	349	160	3896	1930	6366

Näin ollen myös palkkatyö on mahdollistanut joustavamman työnteon perheelliselle naiselle varsinkin Saksassa ja Hollannissa. Se, miksi varsin monet lapsia saamattomista yrittäjänaisista työskentelevät osa-aikaisina, ei ole tämän tutkimuksen kysymys. Työssä menestymisen kannalta osa-aikaisuudella on kuitenkin oleellinen merkitys, kuten tulemme myöhemmin huomaamaan.

**Taulukko 18.** *Miesten työaika lasten olemassa olon (ei/kyllä) ja ammattiaseman mukaan maittäin ( %).*

	<b>Yrittäjät/ ei lapsia</b>	<b>Yrittäjät/ lapsia</b>	<b>Palkkatyönt./ ei lapsia</b>	<b>Palkkatyönt./ lapsia</b>	<b>Yhteensä</b>
<b>Italia</b>					
Osa-aikatyö	13	16	9	8	10
Kokoaikatyö	87	84	91	92	90
Yhteensä (f)	268	43	727	116	1158
<b>Saksa</b>					
Osa-aikatyö	25	16	8	9	10
Kokoaikatyö	75	84	92	91	90
Yhteensä (f)	60	32	436	219	750
<b>Hollanti</b>					
Osa-aikatyö	36	17	9	17	12
Kokoaikatyö	64	83	91	83	88
Yhteensä (f)	61	24	826	229	1144
<b>Suomi</b>					
Osa-aikatyö	19	18	7	12	10
Kokoaikatyö	81	82	93	88	90
Yhteensä (f)	31	33	435	289	792
<b>Norja</b>					
Osa-aikatyö	24	29	5	4	6
Kokoaikatyö	76	71	95	96	94
Yhteensä (f)	17	42	344	336	742
<b>Yhteensä</b>					
Osa-aikatyö	19	20	8	10	10
Kokoaikatyö	81	80	92	90	90
Yhteensä (f)	437	174	2768	1189	4586

Vastaavaa ilmiötä ei juuri miesten keskuudessa ole (taulukko 18). Lapsilla ei ole yhteyttä miesten työaikoihin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Hollannissa ja Suomessa lapsia saaneista palkkatyöntekijämiehistä useampi työskentelee osa-aikaisena verrattuna lapsia saamattomiin. Lisäksi näyttää siltä, että Saksassa ja Hollannissa lapsilla on vastakkainen vaikutus yrittäjämiesten työaikaan. Lapsia saamattomista saksalaisista yrittäjämiehistä neljännes ja hollantilaisista lähes kaksi viidestä työskentelee osa-aikaisena, mutta lapsia saaneista yrittäjämiehistä ainoastaan vajaa viidennes. Tulos on varsin mielenkiintoinen, mutta sitä on vaikea selittää. Iällä ei ole yhteyttä miesten osa-aikaiseen yrittäjyyteen. Tulosta ei voi siis selittää sillä, että nämä osa-aikaiset olisivat nuorempia, vasta yrittäjyyttä aloittelevia miehiä. Toisaalta tulosta ei voi selittää sillä, että nämä osa-aikaiset yrittäjämiehet olisivat löytäneet itselleen menestyksellisen yrittäjyyden muodon, joka mahdollistaisi lyhyemmät työpäivät. Saksalaisista osa-aikaisista yrittäjämiehistä puolet luokituu tyytymättömiin pienipalkkaisiin, puolestaan hollantilaisista valtaosa kohtuumenestyjiin.

### **5.7 Ansiot ammattiaseman ja sukupuolen mukaan**

Yleisesti REFLEX-aineistossa Saksa ja Norja kuuluvat korkeampien tuntipalkkojen maihin, Italia alempien tuntipalkkojen maihin. Hollanti ja Suomi sijoittuvat keskikastiin. Lisäksi naiset ansaitsevat noin 15 prosenttia miehiä vähemmän. (Støren & Arnesen 2007, 233.) Miesten ja naisten välisiä palkkaeroja on selitetty muun muassa koulutusvalinnoilla. Støren ja Arnesen (2007) kontrolloivat niitä muuttujia, jotka mahdollisesti vaikuttavat palkkaeroihin (muun muassa koulutustaso ja -ala, työkokemus ja työmarkkinasektori). Estimoidussa mallissa palkkaerot kaventuvat, mutta naiset saavat edelleen noin 10 prosenttia vähemmän palkkaa. Naiset ansaitsevat miehiä selvästi heikommin joka maassa. Naiset ovat siis palkalla laskettuna työmarkkinoilla häviäjiä, miehet voittajia. Pohjoismaissa on korostettu tasa-arvoisten mahdollisuuksien politiikkaa, mutta estimoidut erot miesten ja naisten palkoissa ovat keskimääräistä suuremmat

verrattuna moniin muihin REFLEX-projektissa mukana oleviin maihin. (mt. 234-36.) Koulutustaso ja -ala siis selittävät miesten ja naisten välisiä palkkaeroja, mutta eivät tyhjentävästi.

Aikaisempien empiiristen tutkimusten mukaan voidaan myös todeta, että jos työmarkkinoilla menestymistä mitataan ansioiden avulla, itsensä työllistäneet jäävät useissa maissa alakynteen verrattuna palkkatyöntekijöihin. USA:ssa ansiotasojen vertailut osoittavat, että tyypillisellä itsensä työllistäneellä miehellä on matalammat tulot tai ne ovat lähes olemattomat verrattuna palkansaajamiehiin. Toisaalta itsensä työllistäneiden tulot kasvavat hitaammin tarkoittaen peräti 35 prosentin palkkaeroa palkkatyöntekijään 10 vuoden kuluttua. (Hamilton 2000; Blanchflower 2000.) Suomessa Ekonomiliiton, Insinööriliiton ja Tekniikan Akateemisten jäseniin kohdistuneen tutkimuksen mukaan tulokset ovat samankaltaisia kuin aikaisemmissa suomalaisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa. Yrittäjien keskimääräiset ansiot ovat hieman pienemmät, niiden keskihajonta on suurempi, koulutuksen ja tulojen välinen korrelaatio on pienempi ja työaika pidempi kuin palkansaajilla vuosina 1999–2002. (Kauhanen 2004.) Suomessa yrittäjien keskimääräiset veronalaiset tulot vuoden 2006 verotietojen mukaan olivat 36.611 euroa, palkansaajilla vastaavasti 27.844 euroa. Suomen yrittäjien jäsenistölleen tekemän työvoimatiedustelun mukaan yrittäjien keskimääräinen työtuntimäärä oli 43 tuntia viikossa. Vastaava luku palkansaajilla oli 36 tuntia. Yrittäjät tekivät viikossa noin 20 prosenttia enemmän työtä tuntimäärien mukaan laskettuna kuin palkansaajat. Yrittäjien keskimääräiset tulot ylittivät 31 prosentilla palkansaajien keskimääräiset tulot. Näin ollen työtuntia kohti laskettuna yrittäjien bruttotulot olivat vajaat 10 prosenttia suuremmat kuin palkansaajien bruttotulot. Suomessa yrittäjän tuntipalkka on suunnilleen samalla tasolla kuin palkansaajan. Toisaalta yrittäjien tulojen hajonta on huomattava. Ainoastaan 16 prosenttia yrittäjistä tienasi yli 4 600 euroa kuussa. Alle 1 250 euron kuukausituloihin jäi 28 prosenttia yrittäjistä. (Suomen Yrittäjät 2008.) Toiseksi erot USA:ssa itsensä työllistäneiden naisten ja miesten ansioissa ovat

vielä suuremmat kuin palkkatyössä olevien miesten ja naisten palkkojen erot (Lustgarten 1995; Weiler & Bernasek 2001).

Koska yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden ansiot ovat keskeinen työmarkkinatilanteesta kertova mittari, analysoin ansiotuloja valmistuneiden ammattiaseman ja sukupuolen mukaan maittäin (taulukko 19). Jaoin valmistuneiden kokonaisansiot<sup>51</sup> kuukaudessa 1. neljännekseen eli alakvartiiliin, johon sijoittuu 25 prosenttia havainnoista ja 3. neljännekseen eli yläkvartiiliin, jota pienempiä arvoja aineistossa on 75 prosenttia. Näin ollen 1. neljänneksen ja 3. neljänneksen väliin eli keskikvartiiliin jää puolet havainnoista.

Jos ansioita tarkastellaan ammattiaseman ja sukupuolen mukaan, ansioissa on hajontaa maittäin. Taulukon 19 mukaan voin todeta ensinnäkin sen, että yrittäjien ansioiden hajonta on suurempi kuin palkkatyöntekijöiden useimmissa maissa. Toiseksi voin todeta sen, että yrittäjänaiset tienaavat kaikilla kvartiilin tasoilla heikoiten verrattuna palkkatyöntekijänaisiin sekä yrittäjä- ja palkkatyöntekijämiehiin lähes kaikissa aineiston maissa, Saksassa, Hollannissa, Suomessa ja Italiassa. Saksalaisten, hollantilaisten ja suomalaisten yrittäjänaisen alakvartiilia voitaisiin kutsua korkeakoulutettujen köyhälistöksi ansioiden perusteella. Italialaiset yrittäjänaiset ovat lähes samalla ansiotasolla kuin palkkatöissä olevat naiset. Suomi ja Norja tekevät säännöstä poikkeuksen siinä mielessä, että yrittäjänaisen yläkvartiilin ansiot ovat jonkin verran suuremmat verrattuna palkkatyöntekijänaisen yläkvartiiliin. Myös Saksassa yrittäjänaisen ja palkkatyöntekijänaisen yläkvartiili ansaitsee yhtä hyvin. Norjassa yrittäjänaisen yläkvartiiliin sijoittuneet ansaitsevat jopa paremmin kuin palkkatyössä olevien miesten yläkvartiili, mutta toisaalta alakvartiili ansaitsee heikommin kuin palkkatyöntekijänaisen alakvartiili.

---

<sup>51</sup> Bruttotuloihin on laskettu sekä sopimuksen mukainen ansio päätoimen tunteista, päätoimen ylityötunneista tai lisistä sekä muista ansioista (äärihavainnot poistettu aineistosta). Ansioitasoissa ei ole huomioitu maittäin vaihtelevia elinkustannuksia.



**Taulukko 19.** Valmistuneiden kuukausiansiot ammattiaseman ja sukupuolen mukaan maittain (euro).

		Yrittäjä- Miehet	Yrittäjä- naiset	Palkkatyö/ miehet	Palkkatyö/ naiset	Yhteensä
<b>Italia</b>	Alakvartiili (25)	1000	1000	1400	1100	1200
	Keskikvartiili (50)	1500	1400	1800	1400	1500
	yläkvartiili (75)	2250	1800	2350	1800	2000
	Yhteensä (f)	190	143	671	882	1946
<b>Saksa</b>	Alakvartiili (25)	1503	1000	3100	2200	2400
	Keskikvartiili (50)	2200	2173	3850	2800	3250
	yläkvartiili (75)	3900	3500	5000	3500	4500
	Yhteensä (f)	72	65	596	579	1346
<b>Hollanti</b>	Alakvartiili (25)	1763	1075	2298	1750	1900
	Keskikvartiili (50)	2387	1700	2668	2235	2400
	yläkvartiili (75)	3000	2500	3200	2680	2900
	Yhteensä (f)	62	76	978	1566	2801
<b>Suomi</b>	Alakvartiili (25)	2000	1275	2482	1879	2000
	Keskikvartiili (50)	2699	2000	3000	2250	2500
	yläkvartiili (75)	3743	3025	3500	2794	3100
	Yhteensä (f)	64	61	693	1236	2139
<b>Norja</b>	Alakvartiili (25)	3416	2331	3335	2604	2874
	Keskikvartiili (50)	4953	3425	3914	3119	3363
	yläkvartiili (75)	7000	4916	4688	3599	4148
	Yhteensä (f)	62	47	661	1065	1851
<b>Yhteensä</b>	Alakvartiili (25)	1350	1000	2300	1700	1800
	Keskikvartiili (50)	2103	1700	3000	2300	2500
	yläkvartiili (75)	3500	2800	3791	3000	3300
	Yhteensä (f)	450	392	3599	5328	10083

Palkkatyöntekijämiehet ovat työmarkkinoiden voittajia ansioilla mitaten Italiassa, Saksassa, Suomessa ja Hollannissa. Norjassa yrittäjämiehillä on puolestaan palkkatyömiehiin verrattuna korkeamman ansiot. Tosin Suomessakin varsin pieni

joukko yrittäjämiehiä ansaitsee paremmin kuin palkkatyössä olevien miesten yläkvartiili. Saksa on poikkeus edellisistä maista siinä mielessä, että kvartiilittain tarkasteltuna palkkatyöntekijänaiset ansaitsevat paremmin kuin yrittäjämiehet. Tosin yrittäjämiesten yläkvartiili ansaitsee paremmin kuin palkkatyöntekijänaisten yläkvartiili.

Jos yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden ansioita tarkastellaan maittain unohtaen vertailusta sukupuoli, yrittäjät tienaaavat aritmeettisten keskiarvojen mukaan palkkatyöntekijöitä paremmin ainoastaan Norjassa. Ero ansioiden keskiarvoissa yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden välillä on huomattava. Keskiarvojen erotuksen perusteella norjalaiset yrittäjät ansaitsevat 1280 euroa enemmän kuin norjalaiset palkkatyöntekijät. Palkkatyöhön sijoittuneet menestyvät työmarkkinoilla ansioilla mitaten paremmin Saksassa ja Hollannissa. Hollannissa palkkatyöntekijöiden ja yrittäjien palkkaero ei ole kovin suuri, mutta Saksassa palkkatyöntekijöiden ansiot ovat 890 euroa suuremmat. Italiassa ja Suomessa yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden ansioissa ei ole juuri eroja aritmeettisten keskiarvojen perusteella.

## **6 YRITTÄJIEN JA PALKKATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄ MENESTYMINEN**

Edellisessä luvussa selvitin yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden koulutukseen ja työhön liittyviä piirteitä. Aineistossa on havaittavissa, että korkeakoulutettujen yrittäjien osuudet vaihtelevat huomattavasti maittain. Italialaista valmistuneista keskimääräistä useampi on ryhtynyt yrittäjäksi, kuten myös moni saksalaisista. Muissa vertailun maissa yrittäjyys on suhteellisen vähäistä viisi tai kuusi vuotta valmistumisesta. Korkeakoulutettujen ansioiden perusteella voidaan todeta, että yrittäjät menestyvät palkkatyöntekijöitä paremmin ainoastaan Norjassa. Seuraavassa luvussa analysoin sitä, miten yrittäjät ovat työmarkkinoilla menestyneet verrattuna palkkatyöntekijöihin objektiivisella ja subjektiivisella indikaattorilla mitattuna ja miten taustamuuttujat ovat yhteydessä valmistuneiden menestymiseen.

### **6.1 Työssä menestyminen maittain**

Työssä menestymisen typologian voin arvioida luotettavaksi siinä suhteessa, että italialaisista ja saksalaisista harvemmat ovat sijoittuneet tyytyväisten suuripalkkaisten joukkoon verrattuna suomalaisiin, hollantilaisiin sekä norjalaisiin (taulukko 20). Tyytyväisten suuripalkkaisten saksalaisten matala osuus on yhdenmukainen siihen nähden, että vaikka saksalaiset korkeakoulutetut sijoittuvat varsin korkealle eurooppalaisten korkeakoulutettujen ansiotasojen rankkauksissa, maa sijoittuu keskimääräistä heikommille sijoille työtyytyväisyyttä mittaavien indikaattoreiden perusteella. Toisaalta Saksassa palkkaerot ovat varsin suuria valmistuneiden keskuudessa. Italian tulos ei ole yllättävä siinä suhteessa, että se sijoittuu sekä ansioilla että työtyytyväisyyttä mitaten eurooppalaisessa mittakaavassa heikommille sijoille. (ks. Schomburg 2007a.) Valmistuneiden osuuksissa eri työssä menestymisen luokissa on

kuitenkin suhteellisen vähän eroja maittain. Suomessa tyytyväisten suuripalkkaisten osuus on maiden korkein, tosin Hollanti häviää ainoastaan yhdellä prosentilla. Norjassa tyytymättömien pienipalkkaisten osuus on matalin, tosin ero Suomeen on vain yksi prosentti.

**Taulukko 20.** *Tyytymättömät pienipalkkaiset, kohtuumenestyjät ja tyytyväiset suuripalkkaiset maittain (%).*

	Italia	Saksa	Hollanti	Suomi	Norja	Yhteensä
Tyytymättömät pienipalkkaiset	25	22	19	17	16	20
Kohtuumenestyjät	49	52	48	49	53	50
Tyytyväiset suuripalkkaiset	27	26	33	34	31	31
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	1940	1341	2796	2137	1842	10056 <sup>52</sup>

Jos työssä menestymistä analysoidaan ammattiaseman mukaan, yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden osuuksissa ei juuri ole eroja (taulukko 21). Yrittäjistä kolmannes sijoittuu luokkaan tyytyväiset suuripalkkaiset, kuten myös palkkatyöntekijöistä. Tarkoitan siis sitä, että sekä heidän tyytyväisyytensä työn mielekkyyteen että ansiot ovat maan keskiarvojen yläpuolella. Toisaalta kummassakin ryhmässä noin yksi viidestä kuuluu tyytymättömiin pienipalkkaisiin eli heidän tulonsa ja tyytyväisyytensä subjektiivisella indikaattorilla mitaten jäävät alle maan keskiarvojen.

<sup>52</sup> Varsinaisissa analyyseissä aineisto kutistui 10 056 vastaajaan puuttuvien tietojen vuoksi. Varsinkin Italiassa moni oli jättänyt palkkoja koskevan informaation puuttumaan. Käytännössä heidät olisi voinut luokitella pienipalkkaisiin, mutta loppujen lopuksi päätin jättää heidät analyysin ulkopuolelle.

**Taulukko 21.** *Tyytymättömien pienipalkkaisten, kohtuumenestysten ja tyytyväisten suuripalkkaisten yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden osuudet maittain (%).*

	<b>Italia</b>	<b>Saksa</b>	<b>Hollanti</b>	<b>Suomi</b>	<b>Norja</b>	<b>yhteensä</b>
<b>Yrittäjät</b>						
Tyytymättömät pienip.	25	31	21	17	11	22
Kohtuumenestäjät	49	55	53	47	35	49
Tyytyväiset suurip..	26	14	26	37	54	29
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	347	146	149	131	111	884
<b>Palkkatyöntekijät</b>						
Tyytymättömät pienip.	25	21	19	17	16	19
Kohtuumenestäjät	48	52	47	49	54	50
Tyytyväiset suurip.	27	27	34	34	30	31
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	1593	1195	2647	2006	1731	9172

Maittain tarkasteltuna yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden välillä on eroja. Palkkatyö on ollut menestymisen kannalta parempi vaihtoehto useammalle saksalaiselle ja hollantilaiselle. Varsinkin saksalaisista yrittäjistä moni luokituu tyytymättömiin pienipalkkaisiin ja hyvin harva tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Suomessa ja Norjassa yrittäjäys on ollut useammalle parempi vaihtoehto. Suomalaisista yrittäjistä lähes kaksi viidestä sijoittuu tyytyväisten suuripalkkaisten joukkoon, mutta myös palkkatyöntekijöistä reilu kolmannes. Norjalaiset erottuvat muista selvästi siinä, että yrittäjistä yli puolet luokituu hyvin työssä menestyviin ja ainoastaan joka kymmenes kuuluu tyytymättömiin pienipalkkaisiin. Italialaisten palkkatyöntekijöiden ja yrittäjien menestyneiden osuuksissa ei ole eroja. Kumpikin työn tekemisen tapa on mahdollistanut yhtä hyvät tai heikot mahdollisuudet työssä menestymiseen.

## 6.2 Koulutustason ja -alan yhteys menestymiseen

Koulutustasolla on selvä yhteys työssä menestymiseen yleisesti ristiintaulukoinnin perusteella. Ylemmän väylän koulutusohjelmista valmistuneista yli kolmannes sijoittuu tyytyväisten suuripalkkaisten luokkaan, alemmalta väylältä valmistuneista vastaavasti yksi neljästä. Toisin sanoen maisterin tutkinto on kandidaatin tutkintoa paremmin toiminut pohjana menestymiselle. Jos työssä menestymistä analysoidaan koulutustason ja ammattiaseman mukaan, maisterin tutkinnon suorittaneista palkkatyöntekijöistä jonkin verran useampi sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin verrattuna ylemmän väylän yrittäjiin. Yrittäjistä tässä luokassa on kolmannes, vastaavasti palkkatyöntekijöistä lähes kaksi viidestä. Kandidaatin tutkinnolla yrittävistä vajaa neljännes sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin, alemman väylän palkkatyöntekijöistä puolestaan neljännes. Korkeasta koulutustasosta (maisteri) on ollut hyötyä työssä menestymisen kannalta varsinkin palkkatyöntekijöille, mutta myös yrittäjille. Alemman väylän tutkinto ei vastaavissa määrin ole tuottanut hyötyjä valmistuneille. Lähes yhtä moni kandidaatin tasoisesta koulutuksesta valmistunut yrittäjä sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin kuin tyytymättömiin pienipalkkaisiin. Koulutustasolla ei tosin ole yhteyttä työssä menestymiseen joka maassa. Verrattuna kandidaatteihin, maisterit sijoittuvat runsaslukuisammin tyytyväisiin suuripalkkaisiin Hollannissa, Suomessa ja Norjassa.<sup>53</sup> Hollannissa useampi palkkatyössä olevista maistereista on menestynyt verrattuna yrittäjiin. Suomessa puolestaan korkeampi osuus yrittäjistä kuuluu tähän joukkoon verrattuna palkkatyöntekijöihin. Norjassa maisterin tutkinnolla on varsin positiivinen yhteys yrittäjyyteen. Peräti 68 prosenttia maisterin tutkinnolla yrittäjäksi ryhtyneistä luokituu tyytyväisiin suuripalkkaisiin (taulukko 22).

---

<sup>53</sup> Italian osalta tulisi tosin muistaa, että siellä ei edelleenkään ole varsinaista alempaa korkeakoulutusväylää. Valtaosa eli 92 prosenttia on valmistunut yliopistosta.

**Taulukko 22.** Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden menestyminen koulutustason mukaan maittäin (%).

	Italia	Saksa	Hollanti	Suomi	Norja	Yhteensä
<b>Alempi koulutusväylä/palkkatyöntekijät</b>						
Tyytymättömät pienip.	21	23	22	22	19	21
Kohtuumenestyjät	48	45	52	53	61	54
Tyytyväiset suurip.	31	33	26	25	20	25
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	166	393	1772	902	1239	4340
<b>Alempi koulutusväylä/yrittäjät</b>						
Tyytymättömät pienip.	16	44	25	15	15	24
Kohtuumenestyjät	40	41	56	63	55	53
Tyytyväiset suurip.	44	15	19	22	33	23
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	25	41	108	40	40	254
<b>Ylempi koulutusväylä/palkkatyöntekijät</b>						
Tyytymättömät pienip.	25	21	13	12	11	18
Kohtuumenestyjät	48	54	37	46	41	46
Tyytyväiset suurip.	26	25	50	42	47	37
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	1427	793	957	1104	624	4823
<b>Ylempi koulutusväylä/yrittäjät</b>						
Tyytymättömät pienip.	25	26	12	18	8	22
Kohtuumenestyjät	50	61	46	40	24	47
Tyytyväiset suurip.	25	13	42	43	68	32
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	322	104	41	91	71	629

Italia ja Saksa ovat poikkeus edellisistä siinä mielessä, että maisterin tasoa vastaavalla tutkinnolla ei näyttäisi saavan etulyöntiasemaa kandidaatin tutkinnon suorittaneisiin nähden. Italiassa yhteys näyttäisi olevan jopa päinvastainen.

Kandidaatiksi valmistuneista palkkatyöntekijöistä ja varsinkin yrittäjistä useampi on sijoittunut tyytyväisiin suuripalkkaisiin verrattuna ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Myös saksalaisista alemman väylän

palkkatyöntekijöistä useampi sijoittuu menestyjiin verrattuna ylemmän väylän palkkatyöntekijöihin.

**Taulukko 23.** Työssä menestyminen koulutustason ja -alan mukaan (%).

	Tyytymättömät pienipalkkaiset	Kohtuu- menestyjät	Tyytyväiset suuripalkkaiset	Yhteensä (f)
<b>Kasvatus</b>				
Maisteri	16	60	24	364
Kandidaatti	22	65	13	664
<b>Humanistinen</b>				
Maisteri	27	55	18	860
Kandidaatti	32	57	11	168
<b>Yhteiskuntatieteet</b>				
Maisteri	18	46	36	712
Kandidaatti	15	40	45	141
<b>Liiketaloustiede</b>				
Maisteri	15	40	45	675
Kandidaatti	22	44	34	895
<b>Luonnontiede</b>				
Maisteri	20	47	33	703
Kandidaatti	20	41	39	191
<b>Insinööritieteet</b>				
Maisteri	14	40	46	930
Kandidaatti	20	41	39	776
<b>Maatalous</b>				
Maisteri	25	45	30	125
Kandidaatti	29	58	13	95
<b>Terveys ja hyvinvointi</b>				
Maisteri	10	39	51	484
Kandidaatti	20	66	14	1420
<b>Palvelut</b>				
Maisteri	14	48	38	77
Kandidaatti	25	46	28	232

Pääsääntöisesti siis maisterin koulutusohjelmista valmistuneet ovat sijoittuneet suuremmassa mittakaavassa tyytyväisiin suuripalkkaisiin verrattuna alemmalta



väylältä valmistuneisiin. Jos menestymistä tarkastellaan koulutustason ja -alan mukaan, kandidaatin tutkinto on ollut hyödyllinen tietyiltä aloilta valmistuneille (taulukko 23). Taulukossa ei ole tietoja oikeustieteilijöistä, koska he kaikki ovat valmistuneet ylemmältä väylältä. Verrattuna maistereihin, kandidaateista useimmat ovat sijoittuneet tyytyväisten suuripalkkaisten joukkoon kahdella alalla. Nämä alat ovat luonnontiede sekä yhteiskuntatiede. Luonnontieteistä valmistuneet kandidaatit menestyvät maistereita paremmin varsinkin Suomessa ja Norjassa. Menestyvät kandidaatit ovat todennäköisimmin valmistuneet tietokonealalta. Yhteiskuntatieteistä valmistuneet kandidaatit menestyvät varsinkin Norjassa. Alan kandidaateista kolme viidestä sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Kandidaatin menestymistä on edesauttanut, jos on valmistunut käyttäytymistieteistä.

Koulutusosalalla on keskeinen rooli valmistuneiden työhön sijoittumismahdollisuuksissa. Muutamien tutkimuksien (esim. Schomburg 2007a; Lyon 1996) mukaan valmistuneiden ansioissa on huomattavia eroja koulutusaloittain. Tietyiltä aloilta valmistuneet kohtaavat todennäköisemmin ongelmia työllistymisessä. Koulutusohjelmat, joissa opetetaan ammattispesifejä taitoja aloille, joissa työvoiman kysyntä on suurta, valmistavat opiskelijansa paremmin menestykseen heti valmistumisen jälkeen (esimerkiksi lääkärit). Koulutusohjelmat, joiden kurseista puuttuu erikoistuminen tiettyyn ammattialaan ja joiden suhde työmarkkinoihin on epäselvä, tarjoavat heikommät mahdollisuudet menestymiseen. Tällaisia esimerkkejä löytyy muun muassa humanististen alojen koulutuksesta. Harald Schomburg (2007a) on tehnyt yksityiskohtaisempia erittelyjä koulutusalan merkityksestä menestymiseen CHEERS-aineistossa. Neljä vuotta valmistumisen jälkeen erot menestymisessä ovat huomattavia koulutusaloittain mitattuna tuloilla ja ammattiasemalla. Muilla indikaattoreilla, kuten työtyytyväisyydellä tai työn autonomisuudella mitattuna erot ovat vähäisiä. Schomburgin mukaan havainto osoittaa sen, että tietyt koulutusalat johtavat muita todennäköisemmin alhaisempaan sosiaaliseen asemaan, mutta eivät välttämättä vähemmän suotuisaan työn tekemisen asemaan.

Matalapalkkaiset työt voivat olla verrannollisia korkeasti arvostettuihin ja palkattuihin töihin työn vaativuudella ja kiinnostavuudella mitattuna. (mt. 45-47.) Siitä puolestaan, miksi työn vaativuudesta ei makseta, eikä palkita samalla tavalla kuin korkeasti arvostetuissa ja palkatuissa töissä, voidaan tehdä arvailuja.

Koulutuslalla on yhteys miesten ja naisten työmarkkinoille sijoittumisen mahdollisuuksiin. Sukupuolisegregatioon keskittyneet työmarkkinateoriat selittävät miesten ja naisten erilaista työmarkkina-asemiin päätymistä erilaisilla koulutusvalinnoilla (Bradley 2000; Charles & Bradley 2002; Jacobs 1996). Naiset hakeutuvat edelleen perinteisille naisten aloille, joista seuraa lähes automaattisesti taloudellisesti palkitsemattomampi työ. Koulutusvalinnoilla on koulutustason ja ammatin tyypin lisäksi vaikutusta siihen, että miehet ja naiset saavat erilaisen tuoton koulutuksesta. Koulutusvalinnoilla menestymisen selittämistä heikentää tosin se, että miehet ja naiset saavat koulutuksestaan erilaisen tuoton myös saman koulutustason ja -alan sisällä. Jos nainen valitsee perinteisesti miesvaltaisemman uran, hän voi saavuttaa paremman aseman verrattuna naisiin, mutta ansaitsee heikommin kuin samalla alalla työskentelevä mies. (Arnesen & Baekken 1998; Brynin & Schupp 2000; Lyon 1996.) Seppo Pöntisen (1990) mukaan naisten ja miesten valikoitumisesta eri koulutusaloille tulee tasa-arvo-ongelma myös siitä syystä, että miesten ammatit ovat useammin johtavia niin ylemmissä kuin alemmissa toimihenkilöryhmissä. Toisaalta miesten ammatit ovat paremmin palkattuja kuin samantasoisen koulutuksen vaatimat naisten ammatit. Miesten ja naisten ammateista eroon pääseminen on kuitenkin vaikeaa. Pöntisen mukaan,

*”Kun nuoret valitsevat koulutuslansa, eivät sukupuolten tasa-arvokysymykset oikein voi nousta keskeiseksi valintaperusteeksi edes tytöillä. Kun sukupuoli on merkittävä osa yksilön identiteetistä, harkinta rajataan helposti omaan sukupuoleen leimautuneisiin ammatteihin ja luodaan siten taas mallia seuraaville sukupolville.” (Pöntinen 1990, 603.)*

Eri ammatteihin valikoitumisesta syntyy kehä, joka myös tietyssä määrin vahvistaa itseään. (mt. 603.) Edes se, että korkeakoulutus on selvästi naisistunut viimeisen vuosikymmenen aikana ja naiset ovat enemmistönä korkeakoulutuksessa, ei ole juuri muuttanut tilannetta. Miehet ja naiset valikoituvat edelleen tietyssä määrin eri koulutusaloille myös REFLEX-aineistossa. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna kasvatusalalta, humanistiselta, terveyden ja hyvinvoinnin aloilta sekä palvelualalta valmistuneet ovat pääsääntöisesti naisia, insinööritieteistä valmistuneet miehiä. Jonkin verran tätä mallia rikkoo maiden välillä se, että norjalaiset miehet ovat olleet kiinnostuneita myös humanistisista aineista (36 %) ja saksalaiset miehet terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä. Norjassa myös palveluala on miesvaltaisempi (63 %). Yhteiskuntatieteet ja oikeustiede ovat pääsääntöisesti naisvaltaisia aloja. Norjassa ja Saksassa tosin yhteiskuntatieteilijät jakaantuvat tasan miehiin ja naisiin. Myös maatalouden, liiketalouden ja luonnontieteen aloilla miesten ja naisten osuudet valmistuneista ovat lähes puolet jakaumien tosin vaihdellen hieman maittain. Italialaisista ja hollantilaisista maataloutta opiskelleista kolme viidestä on miehiä. Liiketaloustiede on jonkin verran miehisiempi ala Saksassa (57 %) ja Norjassa (61 %), puolestaan Suomessa vahvasti naisten ala. Valmistuneista peräti 71 prosenttia on naisia. Hollantilaisista ja saksalaisista luonnontieteilijöistä kolme viidestä on miehiä, kuten myös norjalaisista.

Tutkimuksen tarkoitus ei ole keskittyä miesten ja naisten työssä menestymisen eroihin. Sukupuoli on kuitenkin sen verran merkityksellinen tekijä, että on aiheellista tarkastella menestymistä myös koulutusalan ja sukupuolen mukaan. REFLEX-aineistossa on selvästi nähtävissä, että miesten ja naisten menestymisen ehdot ovat erilaiset koulutusalojen sisällä (taulukko 24).

**Taulukko 24.** *Miesten ja naisten menestyminen koulutusalan mukaan (%).*

	Miehet			Naiset		
	Tyytymätt. pienip.	Kohtuu- menestyjät	Tyytyväiset suurip.	Tyytymätt. pienip.	Kohtuu- menestyjät	Tyytyväiset suurip.
Kasvatus	15	58	27	20	65	15
Humanistinen	21	59	20	27	56	17
Yhteiskuntat.	15	37	49	18	50	32
Liiketalous	13	39	48	23	45	32
Oikeustiede	18	35	47	20	46	33
Luonnontiede	16	40	45	25	52	23
Insinööritieteet	14	39	47	22	46	33
Maatalous	24	48	28	30	54	16
Terveys ja hyvinvointi	13	44	44	17	64	19
Palvelu	20	43	37	22	50	28
Yhteensä (%)	15	42	43	21	56	23
Yhteensä (f)	611	1690	1748	1208	3180	1332

Ensinnäkin taulukosta 24 voidaan huomata, että suurempi osuus naisista verrattuna miehiin sijoittuu tyytymättömiin pienipalkkaisiin lähes joka koulutusosalalla. Poikkeuksia ovat lähinnä yhteiskuntatieteet, oikeustiede ja palvelut. Toiseksi selvästi suurempi osuus miehistä on sijoittunut tyytyväisiin suuripalkkaisiin lähes joka koulutusosalalla. Erityisesti luonnontieteistä sekä terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneiden menestyneiden miesten ja naisten osuuksissa on selvä ero. Kummaltakin alalta valmistuneista miehistä vajaa puolet sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Puolestaan luonnontieteistä valmistuneista naisista ainoastaan neljännes ja terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneista naisista viidennes luokituu tyytyväisiin suuripalkkaisiin.

Kun ristiintaulukoinnissa huomioidaan koulutusalan lisäksi koulutustaso (liite 2), voidaan todeta, että alemmalta väylältä valmistuneet naiset menestyvät heikoimmassa mittakaavassa lähes kaikilla koulutusaloilla. Ylemmältä väylältä valmistuneista naisista hieman suurempi osuus lukeutuu menestyjiin, mutta heitä

runsaslukuisammin menestyjiin sijoittuvat alemmalta väylältä valmistuneet miehet. Ylemmältä väylältä valmistuneilla miehillä on parhaimmat mahdollisuudet sijoittua menestyjiin yhteiskuntatieteistä ja luonnontieteistä valmistuneita lukuun ottamatta. Näiltä aloilta valmistuneiden alemman väylän miehillä on paremmat mahdollisuudet sijoittua menestyjiin. Poikkeuksia edelliseen on lähinnä humanistiselta ja taidealalta, terveyden ja hyvinvoinnin aloilta ja maatalousaloilta valmistuneiden keskuudessa. Maatalouden aloilla ainoastaan ylemmältä väylältä valmistuneet miehet ovat menestyneet jonkin verran suuremmissa mittakaavassa. Terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneiden työssä menestymisen mahdollisuudet ovat huomattavasti paremmat ylemmältä väylältä valmistuneille sekä miehille että naisille verrattuna alemmalta väylältä valmistuneisiin. Humanistisella alalla ja taiteissa kumpikaan väylä ei juuri ole johtanut valmistuneita menestyjiin.

Kaiken kaikkiaan kasvatuksesta sekä humanistiselta ja taidealalta valmistuneilla on heikoimmat mahdollisuudet sijoittua menestyjiin. Ainoastaan vajaa yksi viidestä sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Myös maataloutta sekä terveyttä ja hyvinvointia opiskeleista ainoastaan reilu viidennes luokittuu menestyjiin. Palvelualalta valmistuneista noin kolmannes ja luonnontieteistä valmistuneista reilu kolmannes sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Yhteiskuntatieteitä, liiketaloustieteitä, oikeustiedettä tai insinööritieteitä opiskeleilla on edellisiin aloihin verrattuna hieman paremmat menestymisen mahdollisuudet. Kolmelta edellä mainituilta aloilta noin kaksi viidestä ja insinööritieteistä reilu kaksi viidestä sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Näin ollen insinööreillä on parhaimmat menestymisen mahdollisuudet tarkasteltuna menestyjien osuuksia koulutusaloittain.

Jos koulutusalan merkitystä työssä menestymiseen analysoidaan ammattiaseman mukaan huomioimatta sukupuolta, tulos on taulukon 25 mukainen. Kun taulukon jakaumia katsotaan ammattiaseman mukaan, voidaan huomata, että kasvatuksen alalta sekä erityisesti terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneilla yrittäjillä on

huomattavasti paremmat mahdollisuudet sijoittua menestyjiin kuin palkkatyöntekijöillä.

**Taulukko 25.** *Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden menestyminen koulutusalan mukaan (%).*

	Yrittäjät			Palkkatyöntekijät		
	Tyytymätt. pienip.	Kohtuu- menestyjät	Tyytyväiset suurip.	Tyytymätt. pienip.	Kohtuu- menestyjät	Tyytyväiset suurip.
Kasvatus	22	44	34	20	64	16
Humanistinen	29	54	17	27	56	17
Yhteiskuntat.	26	44	30	17	45	38
Liiketalous	13	51	36	19	42	39
Oikeustiede	20	58	22	19	39	42
Luonnontiede	35	35	30	20	46	34
Insinööritieteet	27	48	25	15	40	45
Maatalous	25	57	18	27	49	24
Terveys ja hyvinvointi	7	40	53	18	60	21
Palvelu	25	31	44	23	47	30
Yhteensä (%)	22	49	29	19	50	31
Yhteensä (f)	196	430	258	1770	4562	2840

Terveyttä ja hyvinvointia opiskelleista yrittäjistä peräti puolet luokituu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Palkkatyöntekijöillä on puolestaan yrittäjiä huomattavasti paremmat menestymisen mahdollisuudet, jos he ovat opiskelleet oikeustiedettä tai insinööritieteitä. Yhteiskuntatieteistä tai luonnontieteistä valmistuneella on suhteellisen hyvät menestymisen mahdollisuudet yrittäjänä, mutta edellistä paremmat mahdollisuudet palkkatyöntekijänä. Kolmannes näitä aloja opiskelleista yrittäjistä sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin, palkkatyöntekijöistä reilu kolmannes. Liiketaloustiede on ala, jota opiskelleista keskimääräistä useampi on menestynyt hyvin sekä palkkatyöntekijänä että yrittäjänä. Myös palvelualaa opiskelleista varsin moni menestyy hyvin yrittäjänä, mutta myös palkkatyöntekijänä. Hyvät menestymisen mahdollisuudet selittynevät todennäköisesti pitkälti ajan hengellä eli taloudellis-teknisten kykyjen ja

palveluiden tärkeyden korostamisella taloudellista kilpailukykyä ja tehokkuutta painottavassa työelämässä. Puolestaan humanistinen ja taiteet sekä maatalous ovat aloja, joita opiskelleiden menestymisen mahdollisuudet ovat suhteellisen heikot sekä yrittäjinä että palkkatyöntekijöinä.

### **6.3 Miesten ja naisten työssä menestyminen**

Jos miesten ja naisten työssä menestyvien osuuksia arvioidaan esittämäni typologian mukaan, tulos on varsin ”musertava” korkeakoulutetuille naisille. Aineiston naisista ainoastaan yksi neljästä sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaiseen, vastaavasti miehistä kaksi viidestä. Puolet naisista luokituu kohtuumenestyjiin, miehistä vastaavasti kaksi viidestä. Tyytymättömiin pienipalkkaiseen sijoittuu viidesosa naisista, miehistä alle viidesosa (15 %). Naisilla on erityisen heikot mahdollisuudet sijoittua tyytyväisten suuripalkkaisten joukkoon Saksassa (14 %) ja Italiassa (19 %). Maiden välillä on tosin huomattavia eroja menestymisessä ammattiaseman ja sukupuolen mukaan (taulukko 26).

Vaikuttaa siltä, että Saksassa naisten mahdollisuudet työssä menestymiseen ovat lähes olemattomat verrattuna neljään muuhun Euroopan maahan. Palkkatyöntekijänaisista vajaa viidennes luokituu tyytyväisiin suuripalkkaiseen, yrittäjänaisista ainoastaan joka kymmenes. Tosin Saksassa myöskään miehet eivät ole menestyneet samanlaisessa mittakaavassa kuin eurooppalaiset kollegansa. Palkkatyöntekijämiehistä kaksi viidestä sijoittuu menestyjiin, mutta yrittäjistä ainoastaan vajaa viidennes. Vastaavasti yrittäjämiehistä varsin korkea osuus on sijoittunut tyytymättömiin pienipalkkaiseen verrattuna muiden maiden miesyrittäjiin. Verrattuna Saksaan, Italiassa hieman useampi naisista on menestynyt työssään. Joka viides sekä yrittäjänaisista että palkkatyöntekijänaisista sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaiseen. Jonkin asteinen yllätys tosin on, että italialaiset palkkatyöntekijämiehet ovat menestyneet

suuremmalla joukolla verrattuna yrittäjämiehiin. Palkkatyömiehistä kaksi viidestä luokituu tyytyväisiin suuripalkkaisiin, yrittäjämiehistä kolmannes.

**Taulukko 26.** Naisten ja miesten työssä menestyminen ammattiaseman mukaan maittäin (%).

	Italia	Saksa	Hollanti	Suomi	Norja	Yhteensä
<b>Naiset/palkkatyöntekijät</b>						
Tyytymättömät pienip.	29	25	20	18	18	21
Kohtuunenestyjät	52	60	52	55	64	56
Tyytyväiset suurip.	19	15	28	27	19	23
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	882	579	1566	1236	1065	5328
<b>Naiset/yrittäjät</b>						
Tyytymättömät pienip.	27	25	22	25	13	22
Kohtuunenestyjät	51	65	57	41	45	52
Tyytyväiset suurip.	22	11	21	34	43	24
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	143	65	76	61	47	565
<b>Miehet/palkkatyöntekijät</b>						
Tyytymättömät pienip.	17	18	14	11	15	15
Kohtuunenestyjät	45	43	40	39	39	41
Tyytyväiset suurip.	38	39	45	50	47	44
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	671	596	978	693	661	3599
<b>Miehet/yrittäjät</b>						
Tyytymättömät pienip.	20	36	15	8	10	19
Kohtuunenestyjät	49	47	52	50	29	46
Tyytyväiset suurip.	31	17	34	42	61	35
Yhteensä (%)	100	100	100	100	100	100
Yhteensä (f)	190	72	62	64	62	662

Hollannissa sekä palkkatyöntekijämiehistä että -naisista jonkin verran useampi verrattuna yrittäjien osuuksiin on sijoittunut tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Myös Suomessa palkkatyöntekijänaiset ovat menestyneet suhteellisen hyvin verrattuna muihin maihin, mutta yrittäjänaiset vielä paremmin. Suomessa tosin



yrittäjänäisten menestymisen käänöpuolena on se, että verrattuna palkkatyöntekijänaisiin useampi on sijoittunut tyytymättömiin pienipalkkaisiin. Yrittäjänaisista yksi neljästä luokituu tyytymättömiin pienipalkkaisiin, palkkatyöntekijänaisista vastaavasti joka kymmenes. Suomalaisista palkkatyöntekijämiehistä peräti puolet sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin, yrittäjämiehistä kaksi viidestä. Menestyvien palkkatyöntekijämiesten osuus on vertailumaiden suurin Suomessa. Norjassa puolestaan menestyvien yrittäjämiehisten osuus on vertailumaiden suurin. Peräti kolme viidestä yrittäjämiehistä luokituu menestyjiin. Tosin palkkatyöntekijämiehistäkin lähes puolet sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Norjassa yrittäjyys on ollut erittäin hyvä vaihtoehto myös naisille, verrattuna myös muihin maihin. Kaksi viidestä yrittäjänaisesta sijoittuu menestyjiin, kun vastaavasti palkkatyöntekijänaisista tässä luokassa on ainoastaan joka viides.

Kaiken kaikkiaan Italiassa, Saksassa, Hollannissa ja Suomessa useampi palkkatyöntekijämiehistä verrattuna yrittäjämiehiin on sijoittunut tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Norjassa puolestaan yrittäjämiehistä useampi luokituu menestyjiin. Saksassa ja Hollannissa myös naisista jonkin verran useampi on menestynyt hyvin palkkatyöntekijänä verrattuna yrittäjänaisiin. Vastaavasti Suomessa ja Norjassa yrittäjänaiset ovat menestyneet suuremmassa mittakaavassa. Norjassa peräti kaksi viidestä yrittäjänaisesta sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Italiassa näiden kahden ryhmän osuuksissa ei ole juuri eroja.

Jos katsotaan pelkästään taulukon 26 viimeistä saraketta, palkkatyöntekijä- ja yrittäjänaisista tosin vain vajaa neljännes sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Palkkatyöntekijämiehistä tähän joukkoon kuuluu lähes puolet ja yrittäjämiehistäkin reilu kolmannes. Periaatteessa siis yrittäjyys ei ole ollut naisille sen parempi vaihtoehto kuin palkkatyö. Verrattuna miehiin, naisille ei ole menestymisen kannalta kumpikaan työn tekemisen tapa välttämättä hyvä. Toisaalta, vaikka naiset ovat sijoittuneet miehiin verrattuna harvemmin tyytyväisiin suuripalkkaisiin, heitä ei voi pitää täydellisinä työmarkkinoilla

häviäjinä. Valtaosa naisista luokituu kohtuumenestyjiin ja harvemmat, noin yksi viidestä tyytymättömiin pienipalkkaisiin.

#### **6.4 Sosiaalisen taustan ja suhteiden yhteys työssä menestymiseen**

Vanhempien sosiaalinen tausta on yhteydessä palkkatyöntekijöiden työssä menestymiseen, mutta ei yrittäjien menestymiseen (taulukko 27). Korkeakoulutetut vanhemmat lisäävät jonkin verran palkkatyöntekijöiden mahdollisuuksia sijoittua hyvin menestyvien joukkoon, toisaalta ehkäisevät mahdollisuuksia kuulua pienipalkkaisiin tyytymättömiin.<sup>54</sup> Tosin ero osuuksissa on varsin mitätön. Korkeakoulutettujen jälkeläisistä 33 prosenttia kuuluu tyytyväisiin suuripalkkaisiin, peruskoulutettujen jälkeläisistä 30 prosenttia. Yrittäjillä vanhempien sosiaalisen taustan yhteys menestymiseen on lähes päinvastainen kuin palkkatyöntekijöillä, mutta ei tilastollisesti merkitsevällä tasolla.

Maittain tarkasteltuna vanhempien sosiaalisella taustalla on positiivinen yhteys palkkatyöntekijöiden työssä menestymiseen ainoastaan Suomessa ja Norjassa. Suomessa korkeakoulutettujen jälkeläisistä kaksi viidestä sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin, keskiaste- sekä peruskoulutetuista kolmannes. Norjassa vastaavasti yli kolmannes korkeakoulutettujen jälkeläisistä sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin, keskiastetaustaisista vajaa kolmannes ja peruskoulutetuista neljännes. Myös Saksassa valtaosa valmistuneista on korkeakoulutettujen perheistä, joten sosiaalisella taustalla on merkitys hakeuduttaessa

---

<sup>54</sup> Vanhempien sosiaalisen taustan yhteys työssä menestymiseen on monimutkainen ilmiö. Jos työssä menestymisen mittana käytetään ainoastaan valmistuneiden tuloja, vanhempien taustalla on selvä yhteys niihin. Korkeakoulutetut vanhemmat lisäävät mahdollisuuksia ansaita paremmin. Jos työssä menestymistä analysoidaan laadullisella indikaattorilla, vanhempien taustalla ei ole yhteyttä valmistuneiden työn mielekkyyden kokemuksiin.

korkeakoulutukseen. Hyvä sosiaalinen tausta on täyttänyt osan tehtävästään jo korkeakoulutukseen pääsemisessä.

**Taulukko 27.** Vanhempien sosiaalisen taustan yhteys palkkatyöntekijöiden ja yrittäjien työssä menestymiseen (%).

	Palkkatyöntekijät	Yrittäjät	Yhteensä
<b>Korkeakoulutetut vanhemmat</b>			
Tyytymättömät pienipalkkaiset	18	21	18
Kohtuumenestyjät	49	50	49
Tyytyväiset suuripalkkaiset	33	29	33
Yhteensä (%)	100	100	100
Yhteensä (f)	3658	357	4015
<b>Keskiaستetaustaiset vanhemmat</b>			
Tyytymättömät pienipalkkaiset	19	19	19
Kohtuumenestyjät	51	48	51
Tyytyväiset suuripalkkaiset	30	33	31
Yhteensä (%)	100	100	100
Yhteensä (f)	2772	250	3022
<b>Peruskoulutetut vanhemmat</b>			
Tyytymättömät pienipalkkaiset	20	21	20
Kohtuumenestyjät	50	48	49
Tyytyväiset suuripalkkaiset	30	31	31
Yhteensä (%)	100	100	100
Yhteensä (f)	2209	206	2415

Myös sosiaalisilla suhteilla on yhteys työssä menestymiseen. Taulukossa 28 on esitetty mahdollisista työtilaisuuksista saatavan tiedon hyödyllisyyden yhteys työssä menestymiseen ammattiaseman mukaan.

**Taulukko 28.** Työtilaisuuksista saatavan tiedon hyödyllisyyden yhteys työssä menestymiseen ammattiaseman mukaan (%).

	Palkkatyöntekijät	Yrittäjät	Yhteensä
<b>Tieto hyödytön</b>			
Tyytymättömät pienipalkkaiset	24	34	25
Kohtuumenestyjät	50	49	50
Tyytyväiset suurituloiset	26	18	25
Yhteensä (%)	100	100	100
Yhteensä (f)	1828	169	1997
<b>Tieto jossain määrin hyödyllinen</b>			
Tyytymättömät pienipalkkaiset	22	22	22
Kohtuumenestyjät	50	45	50
Tyytyväiset suurituloiset	28	34	29
Yhteensä (%)	100	100	100
Yhteensä (f)	2342	194	2536
<b>Tieto hyödyllinen</b>			
Tyytymättömät pienipalkkaiset	17	19	17
Kohtuumenestyjät	49	50	49
Tyytyväiset suurituloiset	34	31	34
Yhteensä (%)	100	100	100
Yhteensä (f)	4955	513	5468

Taulukosta 28 voidaan nähdä, että työtilaisuuksista saatavan tiedon hyödyllisyys on yhteydessä työssä menestymiseen. Tosin palkkatyöntekijöiden ja yrittäjien välillä on löydettävissä muutamia mielenkiintoisia eroja menestyneiden osuukien perusteella. Niistä palkkatyöntekijöistä, jotka arvioivat sosiaaliset suhteensa hyödyttömiksi tiedon saannissa työtilaisuuksista, neljännes on sijoittunut tyytymättömiin pienipalkkaisiin. Näin arvioineista yrittäjistä selvästi suurempi osuus sijoittuu tyytymättömiin pienipalkkaisiin. Vastaavasti jonkin verran harvempi niistä yrittäjistä, jotka ovat arvioineet sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi, ovat sijoittuneet tyytyväisiin suuripalkkaisiin verrattuna yrittäjiin. Tosin ero osuuksissa on varsin mitätön.

Ristiintaulukoidessa tuloksien tulkinnassa tosin tulee muistaa, että suhde ilmaisee vain kahden tai useamman muuttujan välistä yleistä suhdetta. Se ei ole kausaalinen syy- ja seuraussuhde varsinkaan tilanteissa, joissa kumpaakaan muuttujaa ei voi ajatella selitettäväksi muuttujaksi. (Tähtinen & Kaljonen 1998.) Näin ollen taulukon perusteella ei voida suoraan tehdä päätelmää, että sosiaaliset suhteet vaikuttavat työssä menestymiseen. Taulukon perusteella voidaan kuitenkin todeta, että sosiaalisilla suhteilla, tarkoittaen tiedon saantia työmahdollisuuksista, on yhteys työssä menestymiseen. Yhteys tosin vaihtelee ammattiaseman ja maan mukaan  $\chi^2$ -testin perusteella. Työtilaisuuksista saatavan tiedon hyödyllisyydellä on yhteys italialaisten, hollantilaisten ja suomalaisten palkkatyöntekijöiden menestymiseen sekä saksalaisten ja norjalaisten yrittäjien menestymiseen.

Vastaavasti myös useammat niistä, jotka arvioivat saavansa runsaasti apua oman yritystoiminnan käynnistämiseen, sijoittuvat tyytyväisiin suuripalkkaisiin verrattuna niihin, jotka arvioivat saavansa vähemmän apua (taulukko 29). Sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi arvioivista suurempi osuus sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin verrattuna niihin, jotka ovat arvioineet sosiaaliset suhteensa hyödyttömiksi avun saamisessa yritystoiminnan käynnistämiseen.

Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden väliltä on löydettävissä muutamia mielenkiintoisia eroja. Ensinnäkin niistä palkkatyöntekijöistä, jotka ovat arvioineet sosiaalisen verkostonsa hyödylliseksi yritystoiminnan käynnistämässä, useampi on sijoittunut tyytyväisiin suuripalkkaisiin verrattuna yrittäjiin. Toiseksi niistä yrittäjistä, jotka ovat arvioineet sosiaalisen verkostonsa hyödyttömäksi, useampi on sijoittunut tyytymättömiin pienipalkkaisiin verrattuna palkkatyöntekijöihin. Kolmanneksi maittain on löydettävissä eroja. Sosiaaliset suhteet ovat yhteydessä palkkatyöntekijöiden työssä menestymiseen Italiassa, Hollannissa, Suomessa ja Norjassa, puolestaan yrittäjien työssä menestymiseen ainoastaan Saksassa. Tulos vaikuttaa aluksi hieman nurinkuriselta. Se on kuitenkin selitettävissä ainakin osin.

**Taulukko 29.** Yritystoiminnan käynnistämiseen saatavan avun hyödyllisyyden yhteys työssä menestymiseen ammattiaseman mukaan (%).

	Palkkatyöntekijät	Yrittäjät	Yhteensä
<b>Sosiaalinen verkosto hyödytön</b>			
Tyytymättömät pienipalkkaiset	22	30	22
Kohtuumenestyjät	51	45	50
Tyytyväiset suurituloiset	27	25	27
Yhteensä (%)	100	100	100
Yhteensä (f)	3656	239	3895
<b>Sosiaalinen verkosto jossain määrin hyödyllinen</b>			
Tyytymättömät pienipalkkaiset	19	19	19
Kohtuumenestyjät	49	46	49
Tyytyväiset suurituloiset	32	35	32
Yhteensä (%)	100	100	100
Yhteensä (f)	2072	171	2243
<b>Sosiaalinen verkosto hyödyllinen</b>			
Tyytymättömät pienipalkkaiset	17	19	17
Kohtuumenestyjät	49	51	49
Tyytyväiset suurituloiset	35	29	34
Yhteensä (%)	100	100	100
Yhteensä (f)	3269	459	3728

Yrittäjistä hieman yli puolet arvioi sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi yritystoiminnan käynnistämiseksi. Ilmeisesti valtaosa heistä onkin saanut apua yrittäjäksi ryhtyessään. Palkkatyöntekijöille kysymys on samantekevä, varsinkin jos suunnitelmissa ei ole yrityksen perustaminen. Kaksi viidestä palkkatyöntekijästä arvioikin sosiaaliset suhteensa hyödyttömiksi yritystoiminnan aloittamisessa. Puolestaan palkkatyöntekijöistä lähes yhtä moni kuin yrittäjistäkin arvioi sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi, jos he tarvitsisivat tietoja työtilaisuuksista. Toisaalta kaikista yrittäjistä kaksi viidestä, mutta palkkatyöntekijöistä ainoastaan vajaa kolmannes arvioi sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi sekä tietojen saannissa työtilaisuuksista että avun saamisessa

yrittäjätoiminnan käynnistämiseen. Näin ollen yrittäjät ovat hyötynneet sosiaalisista suhteistaan, ainakin omien arviointiensä perusteella.

Sosiaalisilla suhteilla on oletetusti yhteys vanhempien sosiaaliseen taustaan. Korkeakoulutettujen jälkeläisistä kolme viidestä arvioi sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi, jos he tarvitsisivat tietoja työtilaisuuksista, peruskoulutettujen jälkeläisistä puolet. Vanhempien sosiaalisella taustalla on yhteys italialaisten, saksalaisten ja hollantilaisten mahdollisuuksiin tietojen saamisessa työtilaisuuksista. Vastaavasti korkeakoulutettujen jälkeläisistä kaksi viidestä arvioi sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi, jos he tarvitsisivat apua yrittäjätoiminnan käynnistämiseksi, 35 prosenttia arvioi ne hyödyttömiksi. Peruskoulutettujen jälkeläisistä puolestaan 35 prosenttia arvioi sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi yrittäjätoiminnan käynnistämiseksi, vastaavasti kaksi viidestä hyödyttömiksi. Yrittäjätoiminnan käynnistämiseen mahdollisesti saatava apu on yhteydessä vanhempien sosiaaliseen taustaan Italiassa, Saksassa ja Hollannissa. Verrattuna palkkatyöntekijöihin, useampi on siirtynyt yrittäjäksi korkeakoulutetuista perheistä Italiassa ja Saksassa. Näin ollen voidaan olettaa, että sosiaalisesta taustasta ja suhteista on ollut hyötyä ajatellen yrittäjäksi ryhtymistä. Hyvä sosiaalinen tausta ja suhteet eivät vain välttämättä edesauta yrittäjiä menestymään samalla tavalla kuin palkkatyöntekijöitä.

## 7 TYÖSSÄ MENESTYMISEN TODENNÄKÖISYYS

Edellisessä luvussa keskityin analysoimaan ristiintaulukointien avulla työssä menestymiseen yhteydessä olevia muuttujia. Tässä luvussa analysoidaan logistisen regressioanalyysimallien avulla useampien muuttujien vaikutuksia työssä menestymiseen. Malleissa tutkitaan selittävien muuttujien päävaikutuksia. Regressioanalyysillä selvitetään, vaikuttavatko muuttujat selitettävään ilmiöön. Kyse on siitä, millä todennäköisyydellä tarkasteltavana oleva asia tapahtuu tai pätee. Tulokset kertovat, vaikuttavatko selittävät muuttujat tapahtuman todennäköisyyteen ja kuinka suuri vaikutus on. Työssä menestymiseen vaikuttavat tekijät on esitetty maittain tuloksien yhteenvedossa sen mukaan, kuinka suuri vaikutus muuttujalla on eli vaikuttavin muuttuja ensin (taulukko 37).

Mallien sopivuutta on arvioitu Hosmerin ja Lemeshowin *goodness of fit* testeillä. Tuloksia voidaan pitää luotettavina, jos mallin sopivuutta mittaavan testin tulos on tilastollisesti ei-merkittävä tarkoittaen, että malli sopii hyvin aineistoon. Lisäksi arvioin havaittujen ja mallin perusteella luokiteltujen havaintojen yhteensopivuutta luokittelutaulukkojen *classification tables* avulla. Tosin Hosmerin ja Lemeshowin testiä pidetään luotettavampana kuin luokittelutaulukkoja. (Garson 2008.) Esitän regressiomallien yhteydessä kyseisen testin sekä luokittelutaulukoiden tulokset.

Ensimmäisessä logistisessa regressiomallissa tarkastelun kohde on, mitkä tekijät vaikuttavat korkeakoulutettujen töissä menestymiseen viidessä Euroopan maassa eli Italiassa, Saksassa, Hollannissa, Suomessa ja Norjassa (taulukko 30). Toisessa mallissa analysoidaan erikseen yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden (taulukko 31) ja kolmannessa mallissa miesten ja naisten työssä menestymiseen vaikuttavia tekijöitä (taulukko 32). Malleissa neljästä kuuteen keskitytään eri koulutusaloilta valmistuneiden työssä menestymistä selittäviin tekijöihin (taulukot 33, 34 ja 35).



Tietyt koulutusalat ovat saattaneet useampia valmistuneista yrittäjiksi. Neljä suurinta ovat oikeustiede, maatalous, humanistinen ja taiteet sekä insinööritieteet. Edellisten analyysien mukaan oikeustieteilijöillä ja insinööreillä on hyvät menestymisen mahdollisuudet verrattuna humanistisista ja taiteista sekä maatalouden aloilta valmistuneisiin. Ammattiasema jakaa tosin hieman erilaiset menestymisen mahdollisuudet. Oikeustieteistä ja insinööritieteistä valmistuneista yrittäjistä harvemmat luokituvat tyytyväisiin suuripalkkaisiin verrattuna palkkatyöntekijöihin. Oikeustieteistä valmistuneista yrittäjistä noin joka viides ja insinööritieteistä valmistuneista yrittäjistä neljännes luokituu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Vastaavasti kummaltakin alalta valmistuneista palkkatyöntekijöistä reilu kaksi viidestä sijoittuu hyvin menestyvien luokkaan. Humanistinen ja taiteet sekä maatalous erottuvat siinä mielessä edellisistä, että valmistuneilla on muihin aloihin verrattuna heikot mahdollisuudet sijoittua hyvin menestyvien luokkaan sekä yrittäjinä että palkkatyöntekijöinä. Kolmas mielenkiintoinen ryhmä on kasvatuksen sekä terveyden ja hyvinvoinnin alat. Yleisesti kasvatuksen alalta valmistuneiden sijoittuminen tyytyväisiin suuripalkkaisiin on epätodennäköisintä verrattuna muihin koulutusaloihin. Alalta valmistuneista palkkatyöntekijöistä ainoastaan 16 prosenttia luokituu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Puolestaan yrittäjistä reilu kolmannes sijoittuu tähän luokkaan. Kasvatuksesta valmistuneella yrittäjällä on siis suhteellisen hyvä mahdollisuus sijoittua menestyjiin. Myös terveyttä ja hyvinvointia opiskelleiden menestymisen mahdollisuudet ovat paremmat yrittäjinä kuin palkkatyöntekijöinä. Terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneista yrittäjistä peräti puolet luokituu menestyjiin.

## 7.1 Työssä menestymiseen vaikuttavat tekijät viidessä maassa

Ensimmäisessä regressiomallissa taulukossa 30 tarkasteluni kohde on, mitkä tekijät vaikuttavat korkeakoulutettujen töissä menestymiseen viidessä eri maassa eli Italiassa, Saksassa, Hollannissa, Suomessa ja Norjassa.<sup>55</sup> Olen tarkastellut regressiomallien ennustearvoa katsomalla, kuinka hyvin sen avulla vastaajat pystytään luokittelemaan oikeisiin luokkiin vastausten mukaan (KvantiMOTV). Nämä tulokset on esitetty kunkin regressiomallin yhteydessä alaviitteessä.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Italia: Hosmer ja Lemeshow,  $p = .747$ , Saksa: Hosmer ja Lemeshow,  $p = .089$ , Hollanti: Hosmer ja Lemeshow,  $p = .331$ , Suomi: Hosmer ja Lemeshow,  $p = .056$ , Norja: Hosmer ja Lemeshow,  $p = .336$ .

<sup>56</sup> Italian regressiomalli ennustaa oikein 98 % niistä vastaajista, jotka eivät sijoitu hyvin menestyvien luokkaan, mutta ainoastaan 8 % niistä, jotka menestyvät hyvin. Kokonaisuudessaan malli luokitteli oikein 73 % havainnoista. Saksan malli ennustaa oikein 94 % menestymättömistä ja 34 % menestyjistä. Kokonaisuudessaan malli luokitteli oikein 78 % havainnoista. Hollannin malli ennustaa 86 % menestymättömistä ja 45 % menestyjistä, kokonaisuudessaan malli luokitteli oikein 71 % vastaajista. Suomen malli ennustaa 85 % menestymättömistä ja 45 % menestyjistä, kokonaisuudessaan malli luokitteli oikein 70 % havainnoista. Vastaavasti Norjan malli ennustaa 87 % menestymättömistä ja 50 % menestyjistä, kokonaisuudessaan malli luokitteli oikein 76 % vastaajista. Mallien ennustuskykyä voidaan pitää kohtalaisina.

**Taulukko 30.** Korkeakoulutettujen työssä menestyminen viidessä Euroopan maassa. Regressiokertoimet (b) sekä odds-kertoimet Exp(b).

	Italia		Saksa		Hollanti		Suomi		Norja	
	b	Exp(b)	b	Exp(b)	b	Exp(b)	b	Exp(b)	b	Exp(b)
Ylemmän väylän t.	-.198	.820	.420*	1.522	.962***	2.617	1.002***	2.725	1.179***	3.250
Humanistinen	.048	1.050	-.653	.520	-.631*	.532	-.368	.692	-.584	.558
Yhteiskuntatiede	.596	1.815	.402	1.495	.797***	2.219	-.014	.986	.825***	2.281
Liiketalous	.669	1.952	1.090***	2.973	.636***	1.890	.115	1.122	.879***	2.410
Oikeustiede	.218	1.244	-.291	.748	1.202***	3.328	1.895***	6.654	.125	1.133
Luonnontiede	.560	1.750	.321	1.379	-.039	.962	.209	1.233	.401	1.493
Insinööritieteet	.785	2.191	.509	1.663	.484*	1.623	.496	1.641	.626*	1.870
Maatalous	-.016	.984	-.143	.867	-.219	.804	-.673	.510	-.387	.679
Terveys	1.076*	2.934	.310	1.364	.581***	1.788	-.433	.649	.518*	1.678
Palvelu (ref. kasvatus)	1.955***	7.064	.377	1.458	.266	1.304	.536	1.710	.632	1.881
Parempi arvosana	.109	1.115	.418***	1.519	.278***	1.320	.048	1.049	.361***	1.434
Tieto työtöiläisyydestä	.144**	1.155	.120	1.128	.154***	1.166	.232***	1.261	.040	1.041
Apu yritystoiminnassa	.023	1.024	.083	1.087	.129***	1.138	.013	1.013	.130**	1.139
Mies	.617***	1.853	.875***	2.398	.329***	1.389	.679***	1.972	.852***	2.343
Avo/avioliitto	.208	1.231	.245	1.277	.260**	1.297	.388	1.473	.204	1.226
Lapsia	-.151	.860	.329	1.390	.180	1.197	.060	1.062	-.266	.766
Ikä	.021	1.021	-.018	.982	.049***	1.050	.040***	1.040	.042***	1.043
Korkeak. vanhemmat	.014	1.015	-.041	.959	-.089	.914	.034	1.035	.102	1.107
Yksityinen sektori	.181	1.198	.666***	1.946	.013	1.013	.649***	1.915	.933***	2.543
Työ koulutuslalla	-.122	.885	-.035	.966	.138	1.148	.092	1.097	.434***	1.544
Kokoaikatyö	1.034***	2.812	1.236***	3.442	1.438***	4.214	.763***	2.146	1.033***	2.810
Yrittäjä	-.008	.992	-1.180***	.307	-.001	.999	.114	1.121	.745***	2.105
N	1663		1134		2373		1896		1626	
Nagelkerke R2	.130		.253		.248		.240		.332	
-2 Log likelihood	1806.438		1094.213		259.475		2117.324		1571.371	
Vakio	-4.046	.018	-4.064	.017	-5.376	.005	-5.057	.006	-5.898	.003

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05

Yhteistä kaikille maille on se, että sukupuolella on varsin suuri vaikutus työssä menestymisen todennäköisyyteen. Miesten työssä menestyminen on todennäköisempää verrattuna naisiin. Vaikutus tosin vaihtelee maittain. Hollannissa vaikutus ei ole kovin voimakas, mutta Italiassa ja Suomessa sekä erityisesti Saksassa ja Norjassa miesten työssä menestymisen mahdollisuudet ovat huomattavasti naisia paremmat odds kertoimien perusteella. Saksassa ja Norjassa miehillä on 2,5-kertainen, mutta Hollannissa ”vain” 1,4-kertainen mahdollisuus menestyä. Vaikuttavimmin työssä menestymistä selittää kuitenkin koulutusala varsinkin Italiassa, Suomessa ja Hollannissa. Kolmanneksi ylemmän väylän tutkinnon suorittaneilla on etulyöntiasema verrattuna alemman väylän tutkinnon suorittaneisiin, paitsi Italiassa ja oirehtien Saksassa. Italiassa ylemmältä väylältä valmistumisella näyttäisi olevan jopa negatiivinen vaikutus menestymiseen eli alemmalta väylältä valmistuneet menestyvät todennäköisemmin, tosin ei tilastollisesti merkitsevällä tasolla. Norjassa puolestaan koulutustaso selittää vaikuttavimmin valmistuneiden menestymistä.

Työssä menestymistä selittää myös työaika joka maassa. Kokoajatöissä työskentelevien työssä menestyminen on todennäköisempää verrattuna osa-aikatöissä työskenteleviin. Hollannissa kokoajatöissä olevilla on 4,2-kertainen todennäköisyys menestymiseen verrattuna osa-aikaisiin, Saksassa 3,4-kertainen. Osa-aikaisuus kääntyy siis lähinnä naisten ongelmaksi. Osa-aikatyöt ovat käytännössä naisille varattuja. Miehistä ainoastaan joka kymmenes työskentelee osa-aikaisissa tehtävissä.

Maat myös poikkeavat toisistaan. Italiassa ainoastaan muutamat tekijät vaikuttavat työssä menestymiseen. Taulukon 30 mukaan italialaisten työssä menestymistä ei selitä tilastollisesti merkitsevällä tasolla muut tekijät kuin koulutusala, työaika, sukupuoli sekä sosiaaliset suhteet. Se, että yksilö on valmistunut palvelualalta tai hyvinvoinnin ja terveyden aloilta verrattuna kasvatuksen alaan edesauttaa menestymään. Lisäksi valmistuneet, joilla on hyvät sosiaaliset suhteet niihin, joilla on tietoja mahdollisista työtilaisuuksista,

menestyvät todennäköisemmin kuin ne, joilta nämä hyödylliset suhteet lähes puuttuvat.

Saksassa työajan ja sukupuolen lisäksi koulutusala selittää työssä menestymistä varsin vaikuttavalla tavalla. Liiketaloutta opiskelleiden työssä menestyminen on todennäköisempää verrattuna muilta koulutusaloilta valmistuneisiin. Toisaalta koulutustasolla on merkiityksensä eli ylemmältä väylältä valmistuneiden menestyminen on todennäköisempää verrattuna alemmalta väylältä valmistuneisiin. Tosin vaikutus ei ole niin voimakas kuin Norjassa, Suomessa tai Hollannissa. Saksassa myös tutkintoarvosanoilla on merkitystä menestymisen kannalta. Keskimääräistä paremmilla tutkintoarvosanoilla valmistuneen työssä menestyminen on todennäköisempää verrattuna heikommilla arvosanoilla valmistuneeseen.

Hollannissa työaika ja koulutusala vaikuttavat valmistuneiden menestymiseen oleellisesti. Hollannissa useammalta koulutusosalta valmistuminen tuottaa kasvatuksen alaan nähden paremman todennäköisyyden menestymiseen, kuten myös Norjassa. Hollannissa nämä alat ovat yhteiskuntatiede, liiketalous, oikeustiede, terveys ja hyvinvointi sekä insinööritieteet. Myös koulutustasolla on vaikutusta ylemmältä väylältä valmistuneiden eduksi. Muita merkityksellisiä tekijöitä menestymisen kannalta ovat keskimääräistä paremmat tutkintoarvosanat ja sosiaaliset suhteet. Sekä hyödylliset sosiaaliset suhteet mahdollisiin tiedonlähteisiin työtilaisuuksista että avun saanti yritystoiminnan käynnistämiseen ovat merkityksellisiä. Hollanti on ainoa maa, missä perhesuhteilla näyttäisi olevan vaikutusta menestymiseen. Avo- tai avioliitossa elävien menestyminen on todennäköisempää verrattuna yksin eläviin.

Suomessa koulutusosalalla ja -tasolla on suurin vaikutus menestymiseen. Tietyltä koulutusosalalta eli oikeustieteistä valmistuminen tuottaa hyvän todennäköisyyden työssä menestymiseen. Myös työaika, sukupuoli ja työmarkkinasektori ovat merkityksellisiä tekijöitä menestymisen kannalta. Hyödylliset sosiaaliset

verkostot siinä suhteessa, että jos valmistunut tarvitsisi tietoja työtilaisuuksista, auttavat menestymään.

Norjassa menestymistä selittävät vaikuttavimmin koulutustaso ja työaika. Ylemmältä väylältä valmistuneilla on peräti kolminkertainen todennäköisyys menestyä verrattuna alemmalta väylältä valmistuneisiin. Seuraavaksi vaikuttavimmat tekijät ovat työmarkkinasektori, koulutusala ja sukupuoli. Kuten myös Hollannissa, useammalta koulutusosalta valmistuminen tuottaa kasvatukseen verrattuna hyvän todennäköisyyden menestymiseen. Norjassa nämä alat ovat yhteiskuntatiede, liiketalous, insinööritieteet sekä terveys ja hyvinvointi. Myös mahdollinen apu yritystoiminnan käynnistämiseen sekä tutkintoarvosanat vaikuttavat menestymisen mahdollisuuksiin. Norja on vertailun ainoa maa, missä sijoittuminen täysin koulutusta vastaavan työhön vaikuttaa menestymiseen.

Tutkimukseni kannalta tärkein ja oleellisin huomio on se, että ammattiasema ei vaikuta italialaisten, hollantilaisten tai suomalaisten työssä menestymiseen. Toisin sanoen korkeakoulutetuilla on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä sekä yrittäjinä että palkkatyöntekijöinä. Saksassa yrittäjyydellä on negatiivinen vaikutus työssä menestymiseen, Norjassa puolestaan positiivinen vaikutus. Saksalaisten palkkatyöntekijöiden menestyminen verrattuna yrittäjiin on todennäköisempää, Norjassa päinvastoin. Toinen varsin mielenkiintoinen regressiomalleista esiin tuleva asia on se, että työmarkkinasektori vaikuttaa hieman eri tavoin työssä menestymiseen. Hollannissa ja Italiassa työmarkkinasektorilla ei ole juuri merkitystä, mutta Saksassa, Suomessa ja Norjassa työssä menestyminen yksityisellä sektorilla on todennäköisempää verrattuna julkiseen sektoriin.

Myös sosiaalisilla suhteilla on oma merkityksensä työssä menestymisen kannalta. Saksassa sosiaalisilla suhteilla ei ole vaikutusta työssä menestymiseen (tilastollisesti merkitsevällä tasolla), mutta Hollannissa sekä tieto työtilaisuuksista että mahdollisesti saatava apu yritystoiminnan käynnistämiseen vaikuttavat työssä menestymiseen. Sosiaalisista suhteista saatavat tiedot mahdollisista

työtilaisuuksista auttavat italialaisia ja suomalaisia menestymään töissään. Vastaavasti Norjassa yritystoiminnan aloittamiseen saatava apu vaikuttaa työssä menestymiseen. Toisaalta missään maassa sosiaalisia suhteilla ei ole negatiivista vaikutusta menestymiseen.

Ikä vaikuttaa hollantilaisten, suomalaisten ja norjalaisten menestymiseen. Tulosten tulkinta on helpointa tehdä odds ratio -käsitteen (ristitulosuhde) avulla.  $\text{Exp}(b)$  sarake osoittaa vastaavan odds'in muutoksen. Jos muuttujan arvo lisääntyy yhdellä yksiköllä, niin uusi odds saadaan vanhasta kertomalla vanha odds ratio kertoimella. Esimerkiksi Hollannissa yhdellä vuodella ”vanheneminen” lisää työssä menestymisen todennäköisyyttä  $1 \cdot 1,050 = 105$ . Uusi odds on 105 prosenttia vanhasta. Odds siis kasvaa viisi prosenttia. Jokainen ikävuosi kasvattaa menestymisen todennäköisyyttä viidellä prosentilla Hollannissa, vastaavasti Suomessa ja Norjassa neljä prosenttia.

## **7.2 Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden menestymiseen vaikuttavat tekijät**

Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työssä menestymisestä saimme jo jonkinlaisen käsityksen edellisten regressiomallien perusteella. Suomessa, Hollannissa ja Italiassa ammattiasemalla ei ole vaikutusta työssä menestymiseen. Norjassa yrittäjälle aukeaa paremmat työssä menestymisen mahdollisuudet, Saksassa palkkatyöntekijälle. Seuraavassa regressiomallissa tarkastelen niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat toisaalta yrittäjien, toisaalta palkkatyöntekijöiden työssä menestymiseen. Yrittäjien työssä menestymiseen vaikuttavat tekijät ovat varsin selviä (taulukko 31).<sup>57</sup> Yrittäjien työssä menestyminen selittyy lähinnä maalla,

---

<sup>57</sup> Yrittäjät: malli ennustaa oikein 93 % niistä vastaajista, jotka eivät sijoitu hyvin menestyvien luokkaan ja 38 % niistä, jotka menestyvät. Kokonaisuudessa malli luokitteli oikein 76 % havainnoista. Mallin ennustuskyky on kohtalainen. Palkansaajat: malli ennustaa oikein 89 % menestymättömistä ja 35 % menestyjistä. Kokonaisuudessaan malli ennustaa oikein 72 % havainnoista.

koulutusosalalla, työajalla, koulutustasolla ja sukupuolella. Vaikuttavin näistä tekijöistä on maa. Norjalaisten yrittäjien menestyminen on todennäköisempää verrattuna varsinkin saksalaisiin, mutta myös italialaisiin yrittäjiin. Saksan osalta voisi jopa todeta, että korkeakoulutetun kannattaisi ehkä välttää itsensä työllistämistä, varsinkin jos tarjolla on mahdollisuus tehdä palkkatöitä. Koulutusalan vaikutus menestymiseen on puolestaan yrittäjillä hieman yllättävä. Erityisesti humanistisia ja taiteita, maataloutta tai oikeustieteitä opiskelleiden yrittäjien menestyminen on epätodennäköisempää verrattuna kasvatuksen alalta valmistuneisiin yrittäjiin. Puolestaan terveyttä ja hyvinvointia opiskelleiden yrittäjien menestyminen on todennäköisintä verrattuna muihin aloihin. Myös kasvatuksen alalta valmistuneilla yrittäjillä on varsin hyvät menestymisen mahdollisuudet, regressiomallin mukaan jopa paremmat kuin insinööritieteitä opiskelleilla. Kokoaikaisina toimivien yrittäjien työssä menestyminen on todennäköisempää verrattuna osa-aikaisina työskenteleviin yrittäjiin. Ylemmän väylän tutkinnolla yrittävät menestyvät todennäköisemmin verrattuna alemman korkeakoulututkinnon suorittaneisiin, aivan kuten palkkatyöntekijätkin. Toisaalta miehet menestyvät työssä todennäköisemmin kuin naiset sekä yrittäjinä että palkkatyöntekijöinä. Yrittäjyys tosin ”kaventaa” hieman miesten menestymisen mahdollisuuksia verrattuna naisiin. Yrittäjämiehellä on noin 1,5-kertainen mahdollisuus menestymiseen verrattuna yrittäjänaiseen, palkkatyöntekijämiehellä puolestaan 1,9-kertainen mahdollisuus verrattuna palkkatyöntekijänaiseen.



**Taulukko 31.** Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työssä menestyminen. Logistisen regression regressiokertoimet (b) sekä odds-kertoimet Exp(b).

	Yrittäjä		Palkkatyöntekijä	
	b	Exp(b)	b	Exp(b)
Ylemmän väylän tutkinto	.659**	.932	.847***	2.332
<b>Koulutusala</b>				
Kasvatus	ref.		ref.	
Humanistinen	-.986*	.373	-.262	.769
Yhteiskuntatiede	-.023	.977	.590***	1.803
Liiketalous	-.204	.815	.632***	1.882
Oikeustiede	-1.201*	.301	.695***	2.003
Luonnontiede	-.057	.944	.358***	1.430
Insinööritieteet	-.548	.578	.722***	2.059
Maatalous	-1.621**	.198	-.121	.886
Terveys	.482	1.620	.343***	1.409
Palvelu	-.237	.789	.517***	1.677
Parempi tutkintoarvosana	-.031	.969	.249***	1.283
<b>Sosiaaliset suhteet ja tausta</b>				
Tieto työtilaisuuksista	.152	1.164	.146***	1.157
Apu yritystoiminnassa	.013	1.013	.072***	1.075
Mies	.444**	1.559	.645***	1.907
Avo/avioliitto	.412*	1.510	.248***	1.282
Lapsia	.120	1.128	.025	1.025
Ikä	-.009	.991	.041***	1.042
Vanhemmat kk.	-.210	.810	.017	1.017
Yksityinen sektori	-.274	.760	.471***	1.602
Työ koulutusosalalla	.278	1.321	.090	1.095
Kokoaikatyö	.925***	2.522	1.037***	2.821
Norja	ref.		ref.	
Italia	-1.054***	.349	-.537***	.584
Saksa	-2.050***	.129	-.351***	.704
Hollanti	-.609	.544	.564***	1.758
Suomi	-.174	.841	.221**	1.247
N	697		7995	
Nagelkerke R2	.252		.212	
-2 Log likelihood	722.764		8719.401	
Vakio	-1.338	.262	-5.525	.004

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05, Yrittäjät: Hosmer ja Lemeshow, p= .683 Palkkatyöntekijät: Hosmer ja Lemeshow, p= .050

Palkkatyöntekijöiden työssä menestymistä määrittävät työaika, koulutustaso, koulutusala, sukupuoli sekä maa. Kokoaikatyössä olevien palkkatyöntekijöiden työssä menestyminen on todennäköisempää verrattuna osa-aikaisina työskenteleviin. Koulutusalan mukaan erityisesti insinööritieteitä, mutta myös oikeustiedettä, liiketaloutta, yhteiskuntatieteitä, palvelualaa tai terveyttä ja hyvinvointia opiskelleiden palkkatyöntekijöiden työssä menestyminen on todennäköisempää verrattuna kasvatuksen alalta valmistuneisiin. Puolestaan maataloutta ja erityisesti humanistista ja taiteita opiskelleiden palkkatyöntekijöiden työssä menestyminen on epätodennäköisempää verrattuna kasvatuksen alalta valmistuneisiin. Sukupuolella on oletetunlainen vaikutus menestymiseen: miehillä on lähes kaksi kertaa paremmat mahdollisuudet sijoittua tyytyväisiin suuripalkkaisiin naisiin nähden. Hollantilaisilla ja suomalaisilla palkkatyöntekijöillä työssä menestymisen edellytykset ovat paremmat kuin norjalaisilla ja italialaisilla, saksalaisilla puolestaan heikommat.

Palkkatyöntekijöiden menestymiseen vaikuttavat myös sosiaaliset suhteet, tutkintoarvosanat, perhesuhde sekä ikä. Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä palkkatyöntekijöille, mutta eivät yrittäjille siinä mielessä, että niillä ei ole vaikutusta työssä menestymiseen. Tosin perhesuhteilla on vaikutus menestymiseen, myös yrittäjillä. Avo- tai avioliitossa elävien työssä menestyminen on todennäköisempää naimattomiin verrattuna.

Jonkin verran erikoista on se, että palkkatyöntekijöiden menestyminen on todennäköisempää yksityisellä sektorilla, mutta yksityisellä sektorilla on negatiivinen vaikutus yrittäjien työssä menestymiseen. Näin ollen työskentely julkisella sektorilla voi olla yrittäjälle parempi vaihtoehto. Ristiintaulukoinnin mukaan julkisella sektorilla toimivista itsensä työllistäneistä 33 prosenttia sijoittuukin tyytyväisiin suuripalkkaisiin, vastaavasti yksityisellä sektorilla itsensä työllistävästä 28 prosenttia. Tosin julkisella sektorilla yrittäminen on parempi vaihtoehto ainoastaan suomalaisille ja norjalaisille yrittäjille. Suomalaisista julkisella sektorilla toimivista yrittäjistä puolet luokituu menestyjiin, norjalaisista

peräti kolme viidestä. Valtaosa näistä julkisella sektorilla hyvin toimeentulevista yrittäjistä ovat valmistuneet hyvinvoinnin ja terveyden aloilta. Julkisella sektorilla toimivista palkkatyöntekijöistä ainoastaan vajaa neljännes sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin, vastaavasti yksityisellä sektorilla toimivista kaksi viidestä.

### **7.3 Miesten ja naisten menestymiseen vaikuttavat tekijät**

Analysoitaessa miesten ja naisten työssä menestymisen mahdollisuuksia on pidettävä mielessä se, että miesten työssä menestymisen mahdollisuudet ovat hyvät verrattuna naisten menestymiseen mitattuna sekä työssä menestyvien osuuksien että ansioiden perusteella. Analysoitaessa erikseen miesten ja naisten menestymistä, voidaan todeta, että miesten ja naisten työssä menestymiseen vaikuttavat tekijät ovat lähes samoja, mutta joitain oleellisia erojakin on löydettävissä vaikuttavuuden perusteella (taulukko 32).<sup>58</sup>

Miesten työssä menestymistä selittää vaikuttavimmin työaika. Kokoaikatyössä olevilla miehillä on 2,8-kertainen todennäköisyys menestymiseen verrattuna osa-aikatyössä oleviin. Muita menestymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat koulutusala, koulutustaso, yksityiselle sektorille sijoittuminen, keskimääräistä paremmat tutkintoarvosanat sekä maa. Naisten menestymistä selittää vaikuttavimmin koulutustaso. Ylemmältä väylältä valmistuneella naisella on lähes neljänkertainen todennäköisyys menestyä verrattuna alemmalta väylältä valmistuneeseen.

---

<sup>58</sup> Miehet: malli ennustaa oikein 75 % niistä vastaajista, jotka eivät sijoitu hyvin menestyvien luokkaan ja 50 % niistä, jotka menestyvät. Kokonaisuudessa malli luokitteli oikein 64 % havainnoista. Mallin ennustuskyky on kohtalainen. Naiset: malli ennustaa oikein 96 % menestymättömistä, mutta ainoastaan 21 % menestyjistä. Kokonaisuudessaan malli ennustaa oikein 78 % havainnoista.

**Taulukko 32.** *Miesten ja naisten työssä menestyminen. Logistisen regression regressiokertoimet (b) sekä odds-kertoimet Exp(b).*

	Miehet		Naiset	
	b	Exp(b)	b	Exp(b)
Ylemmän väylän tutkinto	.478***	1.612	1.357***	3.883
<b>Koulutusala</b>				
Kasvatus	ref.		ref.	
Humanistinen	-.539*	.583	-.295	.745
Yhteiskuntatiede	.667***	1.948	.334*	1.396
Liiketalous	.588***	1.800	.714***	2.042
Oikeustiede	.646**	1.908	.231	1.260
Luonnontiede	.541**	1.718	-.099	.906
Insinööri-tieteet	.586***	1.797	.710***	2.033
Maatalous	-.204	.815	-.302	.739
Terveys	.614***	1.847	.371***	1.449
Palvelu	.293	1.340	.669***	1.953
Parempi tutkintoarvosana	.237***	1.267	.241***	1.272
<b>Sosiaaliset suhteet ja tausta</b>				
Tieto työtilaisuuksista	.195***	1.215	.096***	1.101
Apu yritystoiminnan käynnistämisessä	.064*	1.066	.065*	1.067
Avo/avioliitto	.204**	1.226	.277***	1.320
Lapsia	.271***	1.312	-.205*	.815
Ikä	.017*	1.017	.047***	1.048
Korkeakoulutetut vanhemmat	-.018	.982	.022	1.022
Yksityinen sektori	.471***	1.601	.380***	1.462
Työ koulutuslalla	.025	1.026	.175*	1.192
Kokoaikatyö	.966***	2.627	1.046***	2.845
Yrittäjät	-.266*	.766	.160	1.174
Norja	ref.		ref.	
Italia	-.589***	.555	-.665***	0.514
Saksa	-.429***	.651	-.825***	0.438
Hollanti	.087	1.091	.808***	2.244
Suomi	.152	1.164	.155	1.167
N	3645		5047	
Nagelkerke R2	.133		.195	
-2 Log likelihoid	4612.469		4804.172	
Vakio	-3.786	.023	-5.687	.003

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05, Miehet: Hosmer ja Lemeshow, p= .946, naiset: Hosmer ja Lemeshow, p= .789

Muita naisten menestymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat kokoaikatyö, maa, koulutusala, sijoittuminen yksityiselle sektorille sekä keskimääräistä paremmat tutkintoarvosanat. Kokoaikatyössä toimivalla naisella on 2,8-kertainen todennäköisyys menestymiseen verrattuna osa-aikaisena työskentelevään naiseen. Koulutusalojen mukaan tarkasteltuna miehillä on hyvät menestymisen mahdollisuudet, jos on valmistunut erityisesti yhteiskuntatieteistä, oikeustieteistä, terveyden ja hyvinvoinnin aloilta, liiketaloudesta, insinööritieteistä tai luonnontieteistä verrattuna kasvatuksen alalta valmistuneisiin. Naisille menestymisen kannalta hyviä aloja ovat insinööritieteet, liiketaloustiede, palveluala sekä terveys ja hyvinvointi.

Maalla on vaikutusta miesten työssä menestymiseen, mutta erityisesti naisten menestymiseen. Miesten työssä menestymisen mahdollisuudet ovat samanlaiset Suomessa, Hollannissa ja Norjassa, mutta heikommät Saksassa ja Italiassa. Hollantilaisten naisten työssä menestyminen on todennäköisempää verrattuna norjalaisiin naisiin. Norjalaisten ja suomalaisten naisten menestyminen on puolestaan todennäköisempää verrattuna italialaisiin ja saksalaisiin naisiin.

Muita sekä miesten että naisten menestymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat sosiaaliset verkostot ja perhesuhteet. Sosiaalisista verkostoista mahdollisesti saatava tieto työtilaisuuksista vaikuttaa positiivisesti kummankin sukupuolen työssä menestymiseen. Lisäksi avo- tai avioliitossa olevien sekä miesten että naisten työssä menestyminen on todennäköisempää verrattuna naimattomiin. Toisaalta lasten olemassa olo tuottaa odotetun vaikutuksen: lapset lisäävät miesten työssä menestymisen todennäköisyyttä, mutta vähentävät naisten menestymisen todennäköisyyttä.

Ammattiasema vaikuttaa jonkin verran miesten työssä menestymisen mahdollisuuksiin. Palkkatyömiesten menestyminen on yrittäjämiehiin verrattuna todennäköisempää. Naisilla ammattiasema ei juuri vaikuta menestymisen mahdollisuuksiin.

## 7.4 Työssä menestyminen koulutusalojen mukaan

### Oikeustieteilijät ja insinöörit

Yrittäjyys on absorboitumassa vahvasti tieteen tekemisen kentille (Etzkowitz, Webster, Gebhardt & Terra 2000; Clark 1998). Yksi suurimmista kiinnostuksen kohteista on ollut yliopistoon sidoksissa olevien spin-off-yrityksien perustaminen ja yrittäjyyden edistäminen varsinkin insinööri- ja teknologiaopiskelijoiden keskuudessa. Taustalla vaikuttaa käsitys, jonka mukaan tieto on yksi tärkeimmistä tuotannon tekijöistä, joten sen leviäminen on tärkeää talouden kasvulle. Yrittäjyyden oletetaan olevan se mekanismi, joka siirtää ja muuttaa yliopistoissa tuotetun tiedon kaupalliseksi hyödykkeeksi. (Audretsch 2002; Galloway, Anderson, Brown & Wilson 2005.) Ruotsissa teknologia-alan työvoimaan kohdistuneen tutkimuksen tekijät tosin toteavat johtopäätöksissä että,

*“Here we have closely examined the entrepreneurial activities of the science and technology labor force. We have suggested that this labor force is the labor force having the highest access to new and emerging technologies. Therefore, they represent the individuals that have the highest probability of discovering and pursuing entrepreneurial opportunities based on new technological knowledge. We did not find any support for this relationship.”* (Delmar, Sjöberg, Wennberg & Wiklund 2005, 77.)

Kyseinen tutkijaryhmä (Delmar ym. 2005) päätyy tulokseen, jonka mukaan yrittäjyyden ja uuden tiedon kaupallistamisen välinen mekanismi ei toimi. Tutkijoiden mukaan syitä mekanismin toimimattomuuteen voivat olla ympäristöön ja yrittäjyyden kannustamiseen liittyvät tekijät, kuten korkeat esteet yrittäjyyden kentälle pääsemisessä, hallinnollinen vastuu sekä riskipääoman vaikea saanti. Tutkijoiden mukaan voi olla mahdollista, että muut tiedon

levittämisen mekanismit voisivat toimia tehokkaammin talouden kasvattajina. Yrittäjyyttä parempi vaihtoehto voisi esimerkiksi olla korkeasti koulutettujen työntekijöiden siirtyvyys yrityksestä toiseen. (mt. 77.) Voin todeta myös sen, että yrittäjyys ei välttämättä ole insinöörille parhain vaihtoehto ajatellen menestymistä. Insinööritieteitä opiskelleista 12 prosenttia on ryhtynyt yrittämään. Yrittävien insinöörien työssä menestyminen on epätodennäköisempää verrattuna kasvatuksen alalta valmistuneisiin yrittäjiin, toisaalta palkkatyötä tekevien insinöörien työssä menestymiseen (ks. taulukko 31). Ammattiasema vaikuttaa aivan vastaavalla tavalla myös oikeustieteitä opiskelleiden menestymiseen (taulukko 33).

Oikeustieteilijöiden työssä menestymistä selittää vaikuttavimmin maa, toisaalta työaika eli se, että on sijoittunut koko-aikatoihin sekä sukupuoli. Maan työmarkkinoilla on merkitsevä vaikutus siihen, millaisia mahdollisuuksia oikeustieteilijöillä on valmistumisensa jälkeen. Saksa ja Italia ovat oikeustieteilijöiden kannalta varsin huonoja maita verrattuna Norjaan. Puolestaan erityisesti Suomessa, mutta myös Hollannissa oikeustieteistä valmistuneilla on varsin hyvät menestymisen mahdollisuudet. Miesten työssä menestyminen on todennäköisempää naisiin verrattuna, mikä sinänsä ei ole enää yllätys.

Oikeustiedettä opiskelleille varsin merkityksellinen tekijä on myös tiedon saanti mahdollisista työtilaisuuksista. Toiseksi vanhempien korkeakoulutuksella sekä perhesuhteilla eli avioliitolla on positiivinen, mutta ei tilastollisesti merkitsevä yhteys työssä menestymiseen. Huomattavaa on myös, että työmarkkinasektorilla ei ole oikeustieteistä valmistuneille merkitystä, päinvastoin kuin insinööritieteistä valmistuneille.

**Taulukko 33.** Oikeustieteilijöiden ja insinöörien työssä menestyminen. Logistisen regression regressiokertoimet (b) sekä odds-kertoimet  $Exp(b)$ .<sup>59</sup>

	Oikeustiede		Insinöörیتieteet	
	b	Exp(b)	b	Exp(b)
Ylemmän väylän tutkinto	-		.542***	1.719
Parempi tutkintoarvosana	.319	1.376	.161	1.175
<b>Sosiaaliset suhteet ja tausta</b>				
Tieto työtilaisuuksista	.289**	1.335	.145***	1.156
Apu yritystoiminnan käynnistämässä	.003	1.003	.061	1.063
Mies	.994***	2.703	.510***	1.665
Avo/avioliitto	.411	1.508	.104	1.109
Lapsia	-.348	.706	.231	1.260
Ikä	-.033	.968	-.005	.995
Korkeakoulutetut vanhemmat	.283	1.327	-.007	.993
<b>Työ</b>				
Yksityinen sektori	.066	1.068	.562***	1.754
Työ koulutusallalla	.180	1.197	-.121	.886
Kokoaikatyö	1.220***	3.388	1.004***	2.729
Yrittäjät	-.585	.557	-.639***	.528
<b>Maa</b>				
Norja	ref.		ref.	
Italia	-.777*	.460	-.624***	.536
Saksa	-1.577***	.207	-.525**	.592
Hollanti	1.389***	4.012	-.202	.817
Suomi	2.057***	7.825	.048	1.049
N	452		1511	
Nagelkerke R2	.398		.123	
-2 Log likelihood	447.3943		1929.162	
Vakio	-2.422	.089	-2.690	.068

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05

Oikeustiede: Hosmer ja Lemeshow, p= .755, Insinöörیتieteet: Hosmer ja Lemeshow, p= .925

<sup>59</sup> Oikeustiede: malli ennustaa oikein 86 % niistä vastaajista, jotka eivät sijoitu hyvin menestyviin ja 60 % niistä, jotka menestyvät hyvin. Kokonaisuudessa malli luokitteli oikein 76 % havainnoista. Mallin ennustuskyky on kohtalainen. Insinöörit: malli ennustaa oikein 72 % menestymättömistä ja 59 % menestyjistä. Kokonaisuudessaan malli ennustaa oikein 63 % havainnoista.



Insinööritieteitä opiskelleilla ovat menestymisen mahdollisuudet kohdallaan, jos valmistumismaa on Suomi tai Norja, on sijoittunut kokoaikatoihin yksityiselle sektorille palkkatyöntekijäksi ja on mies, joka on hankkinut tutkintopaperinsa ylemmältä korkeakouluväylältä.

### **Humanistinen ala, taidealat, maa- ja metsätalous sekä eläinlääketiede**

Humanistinen ja taiteet sekä maa- ja metsätalous ja eläinlääketiede ovat aloja, joilta valmistuneiden sekä yrittäjien että palkkatyöntekijöiden työssä menestymisen mahdollisuudet ovat muilta koulutusaloilta valmistuneisiin verrattuna heikot. Humanistien ja taidealalta valmistuneiden työssä menestymiseen vaikuttavat ainoastaan muutamat tekijät, vaikuttavimmin koulutustaso, työaika ja maa (taulukko 34).<sup>60</sup> Ylemmältä väylältä valmistuneilla on 2,4-kertainen mahdollisuus menestymiseen verrattuna alemmalta väylältä valmistuneisiin. Saksalaisten humanistien menestyminen on epätodennäköistä verrattuna norjalaisiin. Toisaalta suomalaisilla humanisteilla on varsin hyvät menestymisen mahdollisuudet verrattuna norjalaisiin. Myös iällä on vaikutus humanistien menestymisen mahdollisuuksiin, toisin sanoen ”vanheneminen” lisää hieman menestymisen todennäköisyyttä.

---

<sup>60</sup> Humanistinen ja taiteet: malli ennustaa oikein 99 % niistä vastaajista, jotka eivät sijoitu hyvin menestyvien luokkaan, mutta vain 3 % niistä, jotka menestyvät. Kokonaisuudessaan malli luokitteli oikein 82 % havainnoista. Maatalous ja eläinlääketiede: malli ennustaa oikein 96 % menestymättömistä ja 27 % menestyjistä. Kokonaisuudessaan malli ennustaa oikein 80 % havainnoista.

**Taulukko 34.** Humanistiselta alalta, taidealalta, maa- ja metsätaloudesta sekä eläinlääketieteistä valmistuneiden menestyminen. Logistisen regression regressiokertoimet (b) sekä odds-kertoimet Exp(b).

	Humanistinen		Maatalous	
	b	Exp(b)	b	Exp(b)
Ylemmän väylän tutkinto	.896***	2.451	1.646***	5.187
Parempi tutkintoarvosana	-.068	.934	.408	1.503
<b>Sosiaaliset suhteet ja tausta</b>				
Tieto työtilaisuuksista	.050	1.051	-.105	.900
Apu yritystoiminnan käynnistämisessä	.038	1.039	.088	1.092
Mies	.130	1.139	.718	2.051
Avo/avioliitto	.179	1.197	-.018	.982
Lapsia	.083	1.086	.104	1.110
Ikä	.042**	1.043	-.030	.971
Korkeakoulutetut vanhemmat	-.008	.992	-1.098**	.333
<b>Työ</b>				
Yksityinen sektori	-.076	.927	.155	1.168
Työ koulutuslalla	.188	1.206	-.146	.864
Kokoaikatyö	.848***	2.335	1.670*	5.311
Yrittäjä	.290	1.336	-.454	.635
<b>Maa</b>				
Norja	ref.		ref.	
Italia	-.386	.680	-.641	.527
Saksa	-1.094***	.335	.044	1.045
Hollanti	.290	1.336	.287	1.332
Suomi	.525	1.690	.207	1.230
N	869		193	
Nagelkerke R2	.124		.246	
-2 Log likelihood	756.229		175.219	
Vakio	-4.728	.009	-2.964	.052

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05

Humanistinen ja taiteet: Hosmer ja Lemeshow, p= .350

Maatalous ja eläinlääketide: Hosmer ja Lemeshow, p= .423

Maatalouden aloilta valmistuneiden työssä menestymistä eivät selitä tilastollisesti merkitsevällä tasolla kuin koulutustaso, työaika sekä vanhempien sosiaalinen tausta. Sukupuoli selittää maatalouden aloilta valmistuneiden menestymistä,

mutta humanistien ei. Tulos on siinä mielessä mielenkiintoinen, että humanistinen ja taiteet ovat ainoita aloja, joista valmistuneiden menestymistä ei voida selittää sukupuolella.

Vanhempien sosiaalisella taustalla on varsin mielenkiintoinen vaikutus maatalouden aloilta valmistuneiden menestymiseen. Vanhempien korkeakoulutuksella on negatiivinen yhteys menestymiseen, joten todennäköisemmin menestyvät ne, jotka eivät ole lähtöisin korkeakoulutetuista perheistä. Tulosta voidaan ehkä osaltaan selittää sillä, että todennäköisesti nämä ei-korkeakoulutettujen jälkeläiset ovat maatalojen lapsia.

Ammattiasema ei vaikuta humanistien tai maataloutta opiskelleiden työssä menestymiseen tilastollisesti merkitsevällä tasolla. Tosin taulukosta voidaan huomata, että maatalouden aloilla yrittäjyydellä on negatiivinen vaikutus. Toisin sanoen palkkatyöntekijöillä on paremmat menestymisen mahdollisuudet. Puolestaan humanistien työssä menestymiseen yrittäjyydellä on positiivinen vaikutus. Näin ollen yrittäjillä voi olla paremmat mahdollisuudet menestymiseen palkkatyöntekijöihin verrattuna.

### **Kasvatus sekä terveys ja hyvinvointi**

Kasvatuksen sekä terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneiden menestymiseen vaikuttaa oleellisesti ammattiasema. Kasvatuksen alalta valmistuneiden menestymisen mahdollisuudet palkkatyöntekijöinä ovat heikot verrattuna mihin tahansa muihin koulutusaloihin, paitsi humanistiselta ja taiteista sekä maatalouden aloilta valmistuneisiin. Kasvatuksen alalta valmistuneiden yrittäjien menestymisen mahdollisuudet ovat puolestaan erittäin hyvät, kuten myös terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneilla (ks. taulukko 25). Seuraavassa taulukossa 35 analysoin regressioanalyysillä, mitkä tekijät vaikuttavat näiltä aloilta valmistuneiden menestymiseen.

**Taulukko 35.** Kasvatuksen sekä terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneiden menestyminen. Logistisen regression regressiokertoimet (b) sekä odds-kertoimet  $Exp(b)$ .

	Kasvatus		Terveys	
	b	Exp(b)	b	Exp(b)
Ylemmän väylän tutkinto	1.078***	2.940	1.650***	5.207
Parempi tutkintoarvosana	.198	1.219	.219	1.245
<b>Sosiaaliset suhteet ja tausta</b>				
Tieto työtilaisuuksista	.103	1.109	.028	1.028
Apu yritystoiminnan käynnistämisessä	.060	1.062	.082	1.086
Mies	.656***	1.927	.756***	2.131
Avo/avioliitto	.519*	1.680	.260	1.297
Lapsia	-.158	.854	-.192	0.825
Ikä	.060***	1.062	.046***	1.047
Korkeakoulutetut vanhemmat	.002	1.002	.078	1.081
<b>Työ</b>				
Yksityinen sektori	.289	1.335	.408***	1.503
Työ koulutusalaalla	-.270	.763	.548***	1.731
Kokoaikatyö	.982***	2.670	1.227***	3.410
Yrittäjät	1.367***	3.924	.792***	2.209
<b>Maa</b>				
Norja	Ref.		ref.	
Italia	-1.031	.357	-.035	.965
Saksa	-.520	.594	-1.185***	.306
Hollanti	1.031***	2.805	.944***	2.571
Suomi	.636	1.889	-.405	.667
N	876		1616	
Nagelkerke R2	.201		.323	
-2 Log likelihood	706.482		1358.795	
Vakio	-6.182	.002	-5.550	.004

\*\*\* $p < .001$  \*\* $p < .01$  \* $p < .05$

Kasvatus: Hosmer ja Lemeshow,  $p = .710$

Terveys ja hyvinvointi: Hosmer ja Lemeshow,  $p = .002$

Ammattiasemalla on voimakas vaikutus molemmilta koulutusaloilta valmistuneiden menestymiseen. Kasvatuksen alalta valmistuneella yrittäjillä on

lähes nelinkertainen todennäköisyys menestymiseen verrattuna palkkatyöntekijöihin, terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneilla kaksinkertainen mahdollisuus. Kasvatuksen alalta valmistuneiden menestymiseen vaikuttaakin voimakkaimmin ammattiasema. Muita vaikuttavia tekijöitä ovat koulutustaso, maa, työaika, sukupuoli ja ikä. Terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneiden menestymistä selittää voimakkaimmin koulutustaso, muita menestymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työaika, maa sekä ammattiasema.<sup>61</sup>

Ylemmältä väylältä valmistuneiden terveyden ja hyvinvoinnin alojen ammattilaisen todennäköisyys menestymiseen on viisinkertainen verrattuna alemmalta väylältä valmistuneeseen. Aloilta valmistuneille on menestymisen kannalta merkityksellistä myös se, että sijoittuu työmarkkinoilla täysin koulutusta vastaavaan työhön ja yksityiselle sektorille.

Maalla on voimakas vaikutus menestymisen mahdollisuuksiin. Kasvatuksen alalta valmistuneiden hollantilaisten, mutta myös suomalaisten menestymisen mahdollisuudet on hyvät verrattuna norjalaisiin. Puolestaan erityisesti italialaisilla, mutta myös saksalaisilla on heikot menestymisen mahdollisuudet verrattuna norjalaisiin. Terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneille Hollanti on hyvä maa työntekoon verrattuna Norjaan, puolestaan Saksalla on negatiivinen vaikutus menestymiseen.

---

<sup>61</sup> Kasvatus: malli ennustaa oikein 97 % niistä vastaajista, jotka eivät sijoitu hyvin menestyviin, mutta ainoastaan 13 % niistä, jotka menestyvät. Kokonaisuudessaan malli luokitteli oikein 82 % havainnoista. Terveys ja hyvinvointi: malli ennustaa oikein 94 % menestymättömistä ja 37 % menestyjistä. Kokonaisuudessaan malli ennustaa oikein 80 % havainnoista. Hosmerin ja Lemeshowin testin mukaan mallin sopivuus aineistoon on huono.

## 7.5 Yhteenveto tuloksista

Korkeakoulutettujen yrittäjien osuudet vaihtelevat huomattavasti maittain. Italialaista valmistuneista keskimääräistä useampi on ryhtynyt yrittäjäksi, kuten myös varsin moni saksalaisista. Muissa vertailun maissa yrittäjyys on suhteellisen vähäistä viisi tai kuusi vuotta valmistumisesta. Hollantilaisista ja suomalaisista seitsemän prosenttia yrittää, norjalaisista kuusi prosenttia. Italia poikkeaa muista maista myös siitä syystä, että peräti viisi prosenttia oli ryhtynyt yrittämään ensimmäiseksi työkseen heti valmistumisen aikoihin. Muissa vertailun maissa itsensä työllistäminen heti valmistumisen jälkeen on vähäistä. Verrattuna CHEERS-aineiston vuosina 1994–95 tutkinnon suorittaneiden yrittäjien osuuksiin neljä vuotta valmistumisesta, näyttäisi tosin siltä, että korkeakoulutettujen yrittäjien osuudet ovat kasvaneet erityisesti Italiassa ja Norjassa. Toisaalta muutamissa maissa itsensä työllistäneet etsivät palkkatyöntekijöitä aktiivisemmin muita ansiotyömahdollisuuksia. Saksalaisista, hollantilaisista ja norjalaisista yrittäjistä joka viides oli etsinyt aktiivisesti muuta ansiotyötä neljän viimeisen viikon aikana kyselyhetkestä.

Yhteistä lähes kaikille maille on ollut yrittäjyyden miesvaltaisuus. OECD:n (2008a) tilaston mukaan Euroopan Unionin alueella (EU 15) miehistä yksi viidestä työllisti itsensä, vastaavasti naisista noin joka kymmenes vuonna 2005. REFLEX-aineiston yrittäjistä hieman yli puolet on miehiä. Saksassa korkeakoulutus on hälventänyt eroja miesten ja naisten itsensä työllistäneiksi siirtyneiden määrissä (ks. Karcher 1998). Tämä näkyy myös REFLEX-aineistossa. Saksassa yhtä moni naisista kuin miehistäkin on ryhtynyt yrittämään, kuten myös Hollannissa. Puolestaan Italiassa lähes kolmannes miehistä työllistää itsensä, naisista yksi viidestä. Suomessa ja Norjassa vastaavasti yhdeksän prosenttia miehistä ja viisi prosenttia naisista yrittää.

Koulutusaloittain tarkasteltuna yrittäjien osuudet työllisistä ovat suurimmat oikeustieteen, maatalouden sekä humanistisen ja taiteen aloilla. Käytännössä siis

ne alat, joilta korkeakoulutetut ovat siirtyneet runsaammassa mittakaavassa aikaisemminkin yrittäjiksi, eivät ole juuri muuttuneet (ks. Kivinen ym. 2002; Saarinen & Silvennoinen 1994). Insinööritieteitä opiskelleista noin 12 prosenttia on ryhtynyt yrittämään ja yhteiskuntatieteilijöistäkin joka kymmenes. Keskimääräistä vähäisemmin yrittäjiksi ovat ryhtyneet liiketaloustieteitä, terveyttä ja hyvinvointia sekä luonnontieteitä opiskelleet. Kasvatuksen ja palvelualoilta valmistuneiden yrittäjyys on varsin vähäistä.

Taulukossa 36 esitetään tutkimuksen keskeisimmät tulokset ansioiden ja työssä menestyvien osuuksien mukaan sekä menestymiseen vaikuttavia tekijöitä. Italiassa ja Suomessa yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden ansioissa ei ole eroja aritmeettisten keskiarvojen perusteella. Hollannissa ja erityisesti Saksassa palkkatyöntekijät menestyvät yrittäjiä paremmin ansioilla mitattuna, Norjassa yrittäjät. Jos ansioita analysoidaan sukupuolen mukaan, miesten ja naisten ansioissa on huomattavasti eroa. Voidaan todeta, että miehet ovat ansioilla mitaten työmarkkinoilla voittajia, naiset häviäjiä (ks. Støren & Arnesen 2007). Huomioituna myös ammattiasema, yrittäjänaiset ansaitsevat heikommin verrattuna sekä palkkatyöntekijänaisiin että yrittäjä- ja palkkatyöntekijämiehiin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta lähes kaikissa aineiston maissa, erityisesti Saksassa ja Hollannissa. Kvartiileittain tarkasteltuna (ala-, keski- ja yläkvartiili), saksalaisten, hollantilaisten ja suomalaisten yrittäjänaisen alakvartiilia voitaisiin kutsua korkeakoulutettujen köyhälistöksi ansioiden perusteella. Italialaiset yrittäjänaiset ovat lähes samalla ansiotasolla kuin palkkatöissä olevat naiset. Suomi ja Norja tekevät säännöstä poikkeuksen siinä mielessä, että yrittäjänaisen yläkvartiilin ansiot ovat jonkin verran suuremmat verrattuna palkkatyöntekijänaisen yläkvartiiliin. Myös Saksassa yrittäjänaisen ja palkkatyöntekijänaisen yläkvartiili ansaitsee yhtä hyvin. Norjassa yrittäjänaisen yläkvartiiliin sijoittuneet ansaitsevat jopa paremmin kuin palkkatyössä olevien miesten yläkvartiili, mutta toisaalta alakvartiili ansaitsee heikommin kuin palkkatyöntekijänaisen alakvartiili. Ainoastaan Norjassa yrittäjänaiset ansaitsevat selvästi paremmin verrattuna palkkatyöntekijänaisiin.

**Taulukko 36.** Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden menestyminen ansioiden ja työssä menestyneiden osuuksien mukaan sekä työssä menestymiseen vaikuttavia tekijöitä ammattiaseman mukaan.

ANSIOT	TYÖSSÄ MENESTYNEIDEN OSUUDET	MENESTYMISEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ
<p><b>Aritmeettisten keskiarvojen mukaan:</b></p> <p><b>”Paremmiin” ansaitsevat:</b> Hollannissa ja Saksassa palkkatyöntekijät Norjassa yrittäjät Suomessa ja Italiassa ei eroja</p> <p><b>Järjestys maan, ammattiaseman ja sukupuolen mukaan:</b></p> <p><b>Hollanti, Suomi ja Italia</b> palkkatyöntekijämiehet yrittäjämiehet palkkatyöntekijänaiset yrittäjänaiset</p> <p><b>Saksa</b> palkkatyöntekijämiehet palkkatyöntekijänaiset yrittäjämiehet yrittäjänaiset</p> <p><b>Norja</b> yrittäjämiehet palkkatyöntekijämiehet yrittäjänaiset palkkatyöntekijänaiset</p>	<p><b>”Paremmiin” menestyneet:</b> Hollannissa ja Saksassa palkkatyöntekijät Suomessa ja Norjassa yrittäjät Italiassa ei eroja</p> <p><b>Menestyneiden osuudet maan, ammattiaseman ja sukupuolen mukaan:</b></p> <p><b>Saksa</b> palkkatyöntekijämiehet 39 % yrittäjämiehet 17 % palkkatyöntekijänaiset 15 % yrittäjänaiset 11 %</p> <p><b>Italia</b> palkkatyöntekijämiehet 38 % yrittäjämiehet 31 % yrittäjänaiset 22 % palkkatyöntekijänaiset 19 %</p> <p><b>Norja</b> yrittäjämiehet 61 % palkkatyöntekijämiehet 47 % yrittäjänaiset 43 % palkkatyöntekijänaiset 19 %</p> <p><b>Hollanti</b> palkkatyöntekijämiehet 45 % yrittäjämiehet 34 % palkkatyöntekijänaiset 28 % yrittäjänaiset 21 %</p> <p><b>Suomi</b> palkkatyöntekijämiehet 50 % yrittäjämiehet 42 % yrittäjänaiset 34 % palkkatyöntekijänaiset 27 %</p>	<p><b>Ammattiasema ei vaikuta menestymiseen:</b> Italia Hollanti Suomi</p> <p><b>Todennäköisemmin menestyvät:</b> Saksassa palkkatyöntekijät Norjassa yrittäjät miehet verrattuna naisiin palkkatyöntekijämiehet verrattuna yrittäjämiehiin</p> <p>Ammattiasema ei vaikuta naisten menestymiseen</p> <p><b>Koulutustaso ja -ala vaikuttavat:</b> ylemmältä väylältä todennäköisemmin menestyjiin</p> <p><b>Menestyjiä tuottavat alat:</b> insinööritieteet yhteiskuntatieteet liiketaloustieteet oikeustiede</p> <p><b>Yrittäjiä tuottavat alat:</b> oikeustiede maatalous humanistinen ja taiteet insinööritieteet</p> <p><b>Yrittäjät menestyvät:</b> terveys ja hyvinvointi kasvatus</p> <p><b>Palkkatyöntekijät menestyvät:</b> insinööritieteet oikeustiede</p>



Yrittäjien ansioissa on hajontaa enemmän kuin palkkatyöntekijöiden ansioissa kaikissa muissa maissa paitsi Italiassa. Norjassa, Hollannissa ja Suomessa yrittäjämiesten ja -naisten välisten ansioiden erot ovat jopa suuremmat kuin palkkatyössä olevien miesten ja naisten, Saksassa päinvastoin. Palkkatyöntekijämiehet ovat työmarkkinoiden voittajia ansioilla mitaten Italiassa, Saksassa, Suomessa ja Hollannissa. Norjalaisilla yrittäjämiehillä on puolestaan palkkatyöntekijämiehiin verrattuna korkeamman ansiot. Tosin Suomessakin varsin pieni joukko yrittäjämiehiä ansaitsee paremmin kuin palkkatyössä olevien miesten yläkvartiili. Saksa on poikkeus edellisistä maista siinä mielessä, että kvartiilittain tarkasteltuna palkkatyöntekijänaiset ansaitsevat paremmin kuin yrittäjämiehet. Tosin yrittäjämiesten yläkvartiili ansaitsee paremmin kuin palkkatyöntekijänaisten yläkvartiili.

Jos työssä menestymistä tarkastellaan menestyneiden osuuksien perusteella, hollantilaisista ja saksalaisista palkkatyöntekijöistä useampi luokituu tyytyväisiin suuripalkkaisiin verrattuna yrittäjiin, Suomessa ja Norjassa puolestaan useampi yrittäjistä. Italiassa ei ole eroja näiden kahden ryhmän välillä. Työssä menestyneiden osuuksissa maan, ammattiaseman ja sukupuolen mukaan on kuitenkin huomattavasti eroja. Palkkatyöntekijämiehistä useimmat sijoittuvat tyytyväisiin suuripalkkaisiin, jonka jälkeen osuuksien perusteella seuraavaksi sijoittuvat yrittäjämiehet. Saksassa ja Hollannissa tyytyväisten suuripalkkaisten yrittäjänaisten osuudet ovat matalimmat. Italiassa, Norjassa ja Suomessa puolestaan menestyneiden palkkatyöntekijänaisten osuus on matalin. Verrattaessa palkkatyöntekijöiden ja yrittäjien työssä menestymistä, regressiomallien perusteella Italiassa, Hollannissa ja Suomessa ammattiasema ei vaikuta työssä menestymiseen. Toisin sanoen sekä yrittäjillä että palkkatyöntekijöillä on yhtäläiset menestymisen mahdollisuudet. Puolestaan Saksassa yrittäjien edellytykset menestyä ovat epätodennäköisemmät kuin palkkatyöntekijöiden. Norjassa yrittäjien menestyminen on todennäköisempää verrattuna palkkatyöntekijöihin.

Koulutuksen pituus on yhteydessä yrittäjäksi ryhtymiseen. Ylemmältä väylältä valmistuneista 15 prosenttia on työllistänyt itsensä, alemmalta väylältä valmistuneista kuusi prosenttia. Hollannissa ja Saksassa korkeakoulutuksen tasolla ei ole yhteyttä yrittäjäksi ryhtymiseen, mutta Italiassa, Suomessa ja Norjassa yhteys on selvä. Koulutustasolla on yhteys myös työssä menestymiseen. Ylempi väylä johtaa alemmaa väylää todennäköisemmin työssä menestymiseen Hollannissa, Suomessa ja Norjassa. Korkeasta koulutustasosta on ollut hyötyä varsinkin palkkatyöntekijöille, mutta myös yrittäjille. Saksassa pääsääntöisesti ylempi väylä johtaa varmemmin menestymiseen, mutta toisaalta myös tietyillä alemman väylän tutkinnoilla on menestymisen kannalta merkitystä.

Koulutusaloittain tarkasteltuna yleisesti menestyjiä tuottavia aloja ovat olleet insinööritieteet, yhteiskuntatieteet, liiketaloustieteet sekä oikeustiede. Yrittäjiä tuottaneet alat ovat oikeustiede, maatalous, humanistinen ja taiteet sekä insinööritieteet. Regressioanalyysien mukaan oikeustieteilijöiden ja insinöörien menestyminen on todennäköisempää verrattuna humanistiselta ja taidealoilta, kasvatuksesta sekä maataloudesta valmistuneisiin. Tosin ammattiasema jakaa hieman erilaiset menestymisen mahdollisuudet: oikeustieteistä ja insinööritieteistä valmistuneiden yrittäjien mahdollisuudet sijoittua hyvin työssä menestyvien luokkaan ovat heikommalla verrattuna palkkatyöntekijöihin, toisaalta myös kasvatuksen tai terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneisiin yrittäjiin. Insinööritieteistä tai oikeustieteistä valmistuneista yrittäjistä joka viides, kun puolestaan palkkatyöntekijöistä reilu kaksi viidestä sijoittuu hyvin työssä menestyvien luokkaan. Humanistinen ja taidealat sekä maatalous erottuvat siinä mielessä edellisistä, että valmistuneilla on keskimääräistä heikommalla mahdollisuudet sijoittua hyvin menestyvien luokkaan sekä yrittäjinä että palkkatyöntekijöinä. Humanistinen ja taiteet ovat myös ainoita koulutusaloja, joilta valmistuneiden menestymistä ei voida selittää sukupuolella. Kasvatuksen tai terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneiden mahdollisuudet menestyä palkkatyöntekijöinä ovat heikot, mutta yrittäjinä menestymisen mahdollisuudet ovat hyvät.

Sosiaalisella pääomalla sekä vanhempien taustalla on merkityksensä työssä menestymisessä, mutta näiden taustatekijöiden vaikutus ei ole voimakas. Korkeakoulutettujen yrittämisen luonteesta kertoo jotain se, että jonkin verran useampi on ryhtynyt yrittäjäksi korkeakoulutaustaisesta perheestä verrattuna palkkatyöntekijöihin. Tämän perusteella voidaan olettaa, että perheiden kulttuurisiin, taloudellisiin ja sosiaalisiin pääomiin linkittyvät tekijät ovat auttaneet yrittäjäksi siirtyviä. Sen lisäksi, että yrittäjistä useampi on korkeakoulutetuista perheistä, heistä jonkin verran useampi on arvioinut sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi sekä tietojen saannissa työmahdollisuuksista että avun saamisessa yritystoiminnan käynnistämiseen verrattuna palkkatyöntekijöihin. Tosin valtaosalle palkkatyöntekijöistä kysymys mahdollisesta avun saamisesta yritystoiminnan käynnistämiseen voi olla epäoleellista, jos yrittäjyys ei kuulu urasuunnitelmiin. Jos sosiaalisten suhteiden merkitystä analysoidaan työssä menestymisen kannalta, työtilaisuuksista mahdollisesti saatavilla tiedoilla on yhteys italialaisten, hollantilaisten ja suomalaisten palkkatyöntekijöiden menestymiseen sekä saksalaisten ja hollantilaisten yrittäjien menestymiseen. Yritystoiminnan käynnistämiseen saatavan avun hyödyllisyys on yhteydessä italialaisten, hollantilaisten, suomalaisten ja norjalaisten palkkatyöntekijöiden työssä menestymiseen, mutta ainoastaan saksalaisten yrittäjien menestymiseen. Tuloksien perusteella vaikuttaa siltä, että sosiaalisista suhteista on hyötyä ajatellen yrittäjäksi ryhtymistä, mutta hyvä sosiaalinen tausta ja suhteet eivät välttämättä edesauta yrittäjiä menestymään samalla tavalla kuin palkkatyöntekijöitä.

Vanhempien sosiaalinen tausta selittää työssä menestymistä ainoastaan maataloudesta valmistuneiden keskuudessa. Korkeakoulutetuilla vanhemmilla on negatiivinen yhteys työssä menestymiseen. Tulos selittyy ehkä sillä, että osa maataloutta opiskelleista on maatalojen lapsia. Vanhempien sosiaalinen tausta vaikuttaakin menestymiseen epäsuorasti korkeakoulutukseen hakeutumisessa sekä pääsemisessä akateemisesti arvostettuihin ohjelmiin (van der Velden & Allen 2007, 53). Sosiaalisella taustalla on yhteys myös valmistuneiden ansioihin,

mutta ei työn mielekkyyden kokemuksiin. Toisin sanoen korkeakoulutettujen jälkeläisillä on paremmat ansiomahdollisuudet verrattuna keskiaste- tai peruskoulutaustaisiin.

Yrittäjien sekä palkkatyöntekijöiden työmarkkinatilanteessa huomion arvoista on osa-aikaisten yrittäjien selvästi suurempi osuus verrattuna palkkatyöntekijöihin. Yrittäjistä peräti kolmannes työskentelee osa-aikaisessa työssä, palkkatyöntekijöistä yksi viidestä. Osa-aikaisten yrittäjien osuus on erityisen suuri Hollannissa, Saksassa sekä Norjassa. Osa-aikaisina yrittäjinä työskentelevien korkeampi osuus voisi kertoa tietyssä määrin yrittämiseen liittyvistä epäkohdista. Osa-aikatyöt on varattu naisille. Kaikista naisista kolmannes, mutta miehistä ainoastaan joka kymmenes työskentelee osa-aikaisena. Osa-aikaisten yrittäjänaisien osuudet ovat korkeita varsinkin Hollannissa, Saksassa ja Norjassa. Tosin Hollannissa ja Saksassa myös palkkatyössä työskentelevien naisten osa-aikaisuus on varsin normaalia. Hollannissa ja Norjassa myös varsin usea yrittäjämiehistä työskentelee osa-aikaisena verrattuna muiden maiden miesyrittäjiin. Lapsien olemassa ololla on selvä yhteys naisten osa-aikaisuuteen, mutta myös lapsia saamattomille yrittäjänaisille osa-aikaiset työt ovat varsin tyypillisiä Italiassa, Saksassa, Hollannissa ja Norjassa. Naisyrittäjyyttä on yleensä edistetty sillä perusteella, että se tarjoaisi naisille joustavimmat mahdollisuudet työn ja perheen yhdistämiseen. Aineiston perusteella yrittäjänaisien osa-aikaisessa työskentelyssä ei välttämättä ole kysymys perheen ja työn yhteensovittamisesta ottaen huomioon lapsettomien yrittäjänaisien osa-aikaisuuden. Toisaalta useampi lapsia saaneista palkkatyöntekijöistä työskentelevät osa-aikaisina verrattuna niihin, joilla ei ole lapsia. Myös palkkatyö on mahdollistanut joustavampia työskentelyjärjestelyitä perheellisille naisille varsinkin Saksassa ja Hollannissa. Se, miksi naimattomatkin yrittäjänaiset työskentelevät osa-aikaisina, ei ole tämän tutkimuksen kysymys. Työssä menestymisen kannalta osa-aikaisuudella on oleellinen merkitys. Kokoaikaisilla on huomattavasti parempi todennäköisyys menestyä sekä yrittäjinä että palkkatyöntekijöinä.

Regressioanalyysien mukaan koulutustaso, koulutusala, sukupuoli ja työaika ovat keskeisimmät valmistuneiden työssä menestymistä selittävistä tekijöistä. Työssä menestymisen mahdollisuudet tosin vaihtelevat maittain. Italialaisten työssä menestyminen on epätodennäköistä verrattuna norjalaisten menestymiseen, toisaalta saksalaistenkaan menestymisen edellytykset eivät ole hyvät. Hollantilaisilla on hyvä todennäköisyys menestyä verrattuna norjalaisiin. Suomalaiset asettuvat työssä menestymisen mahdollisuuksissa hollantilaisten ja norjalaisten väliin. Yrittäjien työssä menestyminen selittyy lähinnä maalla, koulutusosalalla, työajalla, koulutustasolla ja sukupuolella. Vaikuttavin näistä tekijöistä on maa. Palkkatyöntekijöiden työssä menestyminen selittyy regressiomallissa työajalla, koulutustasolla, koulutusosalalla, sukupuolella sekä maalla. Miehet menestyvät työmarkkinoilla naisia paremmin sekä palkkatyöntekijöinä että yrittäjinä. Toisaalta ammattiasema vaikuttaa miesten työssä menestymisen mahdollisuuksiin. Palkkatyöntekijöiden menestyminen on yrittäjiin verrattuna todennäköisempää. Naisilla ammattiasema ei vaikuta työssä menestymisen mahdollisuuksiin.

**Taulukko 37.** Työssä menestymistä selittävät tekijät viidessä Euroopan maassa.

<b>Italia</b>	<b>Saksa</b>	<b>Hollanti</b>	<b>Suomi</b>	<b>Norja</b>
koulutusala	työaika	työaika	koulutusala	koulutustaso
Työaika	koulutusala	koulutusala	koulutustaso	työaika
Sukupuoli	sukupuoli	koulutustaso	työaika	työmarkkinasekt.
tieto työtilais.	työmarkkinasekt.	sukupuoli	sukupuoli	koulutusala
	koulutustaso	tutkintoarvosana	työmarkkinasekt.	sukupuoli
	tutkintoarvosana	perhesuhteet	tieto työtilais.	ammattiasema
	ammattiasema	tieto työtilais.	ikä	työ koulutusosalalla
		apu yrityksen		apu yrityksen
		käynnistämisessä		käynnistämisessä
		ikä		ikä

Taulukossa 37 esitetään työssä menestymistä selittävät tekijät maittain sen mukaan, kuinka suuri vaikutus tekijällä on eli vaikuttavin ensin. Maittain

tarkasteltuna italialainen yhteiskunta on yrittäjämäinen kulttuuri siinä mielessä, että korkeakoulutettujen yrittäjien osuus on suurin eurooppalaisessa mittakaavassa, toisaalta palvelualalta valmistuneella maisterilla on hyvä todennäköisyys menestyä verrattuna muilta koulutusaloilta valmistuneisiin. Ammattiasema ei tosin määritä työssä menestymisen mahdollisuuksia. Toisin sanoen palkkatyöntekijöillä ja yrittäjillä on yhtä huonot tai hyvät mahdollisuudet menestymiseen. Menestymisen mahdollisuudet eivät määräydy myöskään koulutustason perusteella. Ylemmällä korkeakoulututkinnolla on jopa negatiivinen yhteys työssä menestymiseen. Toisaalta koulutuslavalinnat eivät juuri vaikuta. Ainoastaan jo mainitun palvelualan opiskelu verrattuna muihin koulutusaloihin tuottaa paremmat työssä menestymisen mahdollisuudet. Myös terveyden ja hyvinvoinnin alojen opinnot ovat kannattaneet ajatellen työssä menestymistä. Italiassa palkkaerot ovat vähäisiä. Tosin palkkataso on matalampi verrattuna muiden maiden palkkatasoon. Yrittäjänaiset ansaitsevat keskimäärin saman verran kuin palkkatyöntekijänaiset ja kvartiilien perusteella yrittäjämiesten palkat eivät juuri eroa naisten palkoista. Ainoastaan palkkatyössä olevien miesten palkat ovat jonkin verran korkeammat. Tosin työhönsä tyytyväisten suuripalkkaisten osuuksien perusteella sekä yrittäjämiehet että palkkatyöntekijämiehet ovat suuremmassa mittakaavassa tyytyväisempiä työmarkkinoilta saamiinsa etuisuuksiin naisiin verrattuna. Miesten työssä menestyminen on siis todennäköisempää kuin naisten menestyminen.

Saksalaisessa yhteiskunnassa on tapahtunut ilmeisesti jonkin asteisia muutoksia. Käsitys yhden elättäjän perhemallista on muuttumassa korkeakoulutettujen keskuudessa ainakin siinä mielessä, että miesten ja naisten osuudet ovat suunnilleen tasan korkeakoulutuksesta valmistuneista. Naiset ovat myös siirtyneet työmarkkinoille yrittäjinä vastaavassa mittakaavassa kuin miehet. Koulutus ei ole kuitenkaan taannut naisille tasa-arvoa työmarkkinoilla. Saksalaisilla naisilla on eurooppalaisessa mittakaavassa erittäin heikot mahdollisuudet sijoittua tyytyväisten suuripalkkaisten joukkoon sekä yrittäjinä että palkkatyöntekijöinä. Heidän osuutensa kummassakin ryhmässä ovat vertailumaiden matalimmat.

Yrittäjyys ei ole suosinut miestäkään, ainoastaan yksi viidestä on sijoittunut tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Tämäkin osuus on vertailumaiden matalin. Toisaalta yrittäjämiehistä lähes kaksi viidestä on sijoittunut tyytymättömien pienipalkkaisten luokkaan. Saksalaisten miesyrittäjien menestyminen on epätodennäköistä verrattuna muiden maiden miesyrittäjiin. Kaiken kaikkiaan Saksassa yrittäjistä ainoastaan 14 prosenttia kuuluu tyytyväisiin suuripalkkaisiin, palkkatyöntekijöistä puolestaan lähes kolmannes. Richard Arumin ja Walter Müllerin (2004) havainnot itsensä työllistämisen epävarmasta luonteesta pitävät paikkansa myös korkeakoulutettujen keskuudessa. Itsensä työllistamisestä on tulossa mitä moninaisin työn tekemisen tapa. Ongelma tosin on siinä, että vain harvoille yksilöille yrittämisestä on ollut hyötyä mitattuna objektiivisella ja subjektiivisella indikaattorilla. Yrittäjien menestymisen mahdollisuudet ovat heikkomat verrattuna palkkatyöntekijöihin, mutta toisaalta myös muiden maiden yrittäjiin. Saksassa vanhempien sosiaalinen tausta vaikuttaa huomattavasti siihen, kuka loppujen lopuksi korkeakoulutukseen päätyy. Korkeakoulutettujen vanhempien jälkeläiset ovat vallanneet paikat korkeakoulutuksessa. Keskiastetaustaisilla on jonkinlaiset mahdollisuudet päästä koulutukseen, mutta peruskoulutettujen jälkeläisistä ainoastaan kaksi prosenttia on valmistunut korkeakoulutuksesta. Tosin korkeakoulutus sinällään ei välttämättä avaa ovia työelämässä menestymiseen. Korkeakoulutettujen palkkahaitari on varsin suuri. Alakvartiilin eli 25 prosenttia pienipalkkaisimpiin kuuluvista ansaitsevat keskimäärin 1000 euroa kuussa eli saman verran kuin heikoiten palkatut italialaiset (Saksassa yrittäjänaiset). Toisaalta palkkatyöntekijämiesten yläkvartiili tienaa keskimäärin 5000 euroa kuussa. Saksassa liiketalouden opiskelu on kannattavaa, sekä sijoittuminen myöhemmin yksityiselle sektorille. Se, että tutkinnon arvosana on keskimääräistä korkeampi, parantaa mahdollisuuksia selviytyä saksalaisilla työmarkkinoilla.

Hollannissa työssä menestymisen todennäköisyys on maittain verrattuna hyvä. Hollannissa työhönsä tyytyväisten suuripalkkaisten osuus on toiseksi suurin Suomen jälkeen. Hollannissa myös tyytyväisten suuripalkkaisten naisten osuus on

vertailumaiden suurin (28 %). Tosin naiset ovat menestyneet runsaslukuisemmin palkkatyöntekijöinä kuin yrittäjinä, aivan kuten miehet. Hollanti on myös mielenkiintoinen maa sen puolesta, että regressiomallin mukaan palkkatyöntekijöiden menestyminen on todennäköisempää verrattuna norjalaisiin, kuten myös suomalaisiin palkkatyöntekijöihin. Näyttäne siltä, että hollantilaiset työmarkkinat ovat vertailumaiden tasa-arvoisimmat. Hollannissa palkkaerot eri ryhmien välillä ovat suhteellisen pienet. Yrittäjänainen ei välttämättä pärjää ansioiden vertailussa muiden kanssa, mutta yrittäjämiesten ja palkkatyöntekijämiesten, mutta myös palkkatyöntekijänaisten palkkaerot ovat suhteellisen vähäisiä verrattuna Suomeen, Norjaan ja Saksaan. Regressiomallin mukaan ammattiasema ei määritä työssä menestymisen mahdollisuuksia. Hollanti on myös Italian lisäksi maa, missä tietyille työmarkkinasektorille sijoittuminen ei vaikuta työssä menestymisen mahdollisuuksiin. Muissa maissa sijoittuminen yksityiselle sektorille tarjoaa julkista sektoria todennäköisemmin työssä menestymisen mahdollisuuksia. Hollanti, kuten myös Norja, poikkeaa muista maista siinä suhteessa, että työssä menestymisen mahdollisuudet eivät ole varattuina ainoastaan muutamilta koulutusaloilta valmistuneille. Varsinkin oikeustieteilijöillä, mutta myös yhteiskuntatieteistä, liiketaloudesta, terveyden ja hyvinvoinnin aloilta sekä insinööritieteistä valmistuneiden työssä menestyminen on todennäköisempää verrattuna kasvatuksen alalta valmistuneisiin. Tosin humanistien työssä menestymisen mahdollisuudet ovat heikot. Hollannissa myös tutkintoarvosana vaikuttaa työssä menestymiseen. Keskimääräistä paremmalla tutkintoarvosanalla on merkitystä hollantilaisessa työelämässä.

Suomessa hyvin työssä menestyvien osuus on vertailumaiden korkein (34 %). Verrattuna muihin maihin, myös suomalaisella naisella on suhteellisen hyvät menestymisen mahdollisuudet. Hyvin menestyvien naisten osuus on vertailumaiden toiseksi korkein Hollannin jälkeen. Tosin suomalaisella korkeakoulutetulla miehellä on huomattavasti paremmat menestymisen mahdollisuudet. Peräti puolet suomalaisista miehistä luokituu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Osuus on vertailumaiden suurin. Suomessa myös



pienipalkkaisten tyytymättömien osuus on vertailumaiden matalimpia Norjan jälkeen. Suomessa ammattiasema ei juuri määritä työssä menestymisen mahdollisuuksia regressiomallin mukaan. Kun tarkasteluun otetaan myös muut taulukot, kaiken kaikkiaan suomalaisen työelämän kuningas on palkkatyötä tekevä mies. Puolet palkkatyöntekijämiehistä sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Yrittäjämiehistä noin kaksi viidestä luokituu tähän ryhmään, mutta toisaalta ansioiden jakaumien perusteella pieni yrittävien miesten ryhmä ansaitsee keskimääräisesti enemmän kuin palkkatyöntekijämiesten vastaava ryhmä (yläkvartiili). Toiseksi suomalaisilla yrittäjänaisilla on varsin hyvät menestymisen mahdollisuudet verrattuna palkkatyöntekijänaisiin. Yrittäjänaisista hieman yli kolmannes luokituu hyvin menestyviin, palkkatyöntekijänaisista hieman yli neljännes. Yrittäjänaisien menestymisen käänköpuolena on se, että useampi yrittäjänaisista kuuluu tyytymättömiin pienipalkkaisiin verrattuna palkkatyöntekijänaisiin.

Norja on vertailun ainoa maa, missä yrittäminen on ollut korkeakoulutetulle selvästi kannattavampaa kuin palkkatyöläisyys, sekä miehille että naisille. Yrittäjänaisista kaksi viidestä luokituu tyytyväisiin suuripalkkaisiin, miehistä peräti kolme viidestä. Myös palkkatyöntekijämiehistä puolet sijoittuu hyvin menestyviin, mutta palkkatyöntekijänaisilla on yhtä heikot mahdollisuudet sijoittua hyvin menestyvien joukkoon kuin italialaisilla naisilla. Norjalaisilla, varsinkin miehillä, on kaiken kaikkiaan erittäin ”pieni riski” sijoittua tyytymättömiin pienipalkkaisiin. Pienipalkkaisten tyytymättömien osuus on vertailumaiden matalin. Norjalaisilla korkeakoulutetuilla, varsinkin yrittäjillä, menee siis työmarkkinoilla kaikin puolin loistavasti. Myös norjalaisten ansiotaso on varsin korkea verrattuna muihin maihin. Suomalaisten palkansaajamiesten yläkvartiili sijoittuisi Norjassa palkansaajamiesten alakvartiiliin.

## 8 TYÖSSÄ MENESTYMINEN VIIDESSÄ EUROOPAN MAASSA

Tässä työssä olen tutkinut sitä, miten korkeakoulutetut yrittäjät ovat menestyneet työmarkkinoilla viidessä eri Euroopan maassa, Italiassa, Saksassa, Hollannissa, Suomessa ja Norjassa. Analysoin työssä menestymisen eroja ja yhtäläisyyksiä yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden välillä sekä eroja näiden kummankin ryhmän sisällä. REFLEX-aineiston mahdollistamat kansainväliset vertailut auttavat ymmärtämään suomalaisten korkeakoulutettujen yrittäjyyttä ja työssä menestymisen ehtoja. Tutkimuksessani tarkastelin myös sitä, miten yrittäjyys olisi sovitettavissa sosiaalista tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta korostavan ajattelutavan raameihin. Muotoilin tutkimusongelman seuraavasti: miten yrittäjäksi ryhtyneet korkeakoulutetut kokevat menestyneensä työmarkkinoilla eri maissa? Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli, missä määrin korkeakoulutetut ovat ryhtyneet yrittäjiksi viidessä Euroopan maassa eli Italiassa, Saksassa, Hollannissa, Suomessa ja Norjassa. Toiseksi kysyin, onko yrittäjäksi ryhtyneiden ja palkkatyöntekijöiden ansioissa eroja, ja jos on, miten ansiot vaihtelevat ammattiaseman ja sukupuolen mukaan maittain. Kolmanneksi analysoin sitä, onko yrittäjäksi ryhtyneiden ja palkkatyöntekijöiden välillä eroja työssä menestymisessä ja miten koulutusala, koulutustaso, sosiaalinen tausta ja sosiaaliset suhteet sekä sukupuoli vaikuttavat työssä menestymiseen.

Tutkimuksessani en käsitä yksilöitä ainoastaan aseman etsijöiksi tai taloustieteellisistä lähestymistavoista käsin rationaalisiksi talouden toimijoiksi. Kiinnityin työssäni koulutussosiologian näkökulmaan valikoinnin mekanismien merkityksestä koulutuksen ja työn välisissä suhteissa. Analysoin korkeakoulujärjestelmiä ja työmarkkinoita kenttinä, joilla sosiaaliset toimijat toimivat niin kuin toimivat mahdollisuuksiensa ja rajojensa mukaan. Kentät toimivat areenoina, joilla taistellaan resursseista. Sekä yksilöt, instituutiot ja muut kentällä toimivat pyrkivät erottautumaan edukseen ja hankkimaan taloudellisia, kulttuurisia sekä sosiaalisia pääomia, jotka ovat tarpeellisia tai hyödyllisiä

kentällä toimimisessa. (Bourdieu 1986.) Koulutuksen ja työmarkkinoiden välisiä muuttuvia suhteita analysoin inhimillisen pääoman teorian, tutkintovaltakirjäsitteen sekä sosiaalisen pääoman teorian näkökulmista.

Laajensin työssä menestymisen analyysiä työmarkkinatilanteesta kertovan tekijän, kuten palkan lisäksi työn ominaisuuksiin ja valmistuneiden arvioihin työnsä mielekkyydestä. Halusin sisällyttää työssä menestymisen mittariin myös sellaiset työstä kertovat tekijät, joita ihmiset ovat yleisesti työelämässä arvostaneet. Se, miten valmistuneet ovat työssään menestyneet, kertoo toisaalta heidän kyvyistään työllistyä, mutta laajemmin myös mahdollisuuksista tehdä sekä palkitsevaa että mielekästä työtä epävakaisiksi kutsutuilla työmarkkinoilla. Työssä menestymisen objektiivisena indikaattorina ovat valmistuneiden kokonaisansiot kuukaudessa. Subjektivistä työssä menestymistä mittasin kolmen työhön liittyvän ominaisuuden avulla. Erittelin ne tarkemmin mukaillen perinteistä työ sosiologista lähestymistapaa työmarkkinatilannetta, työympäristöä, työn organisointia sekä työnsisältöjä ja työprosesseja kuvaaviin ominaisuuksiin. Laadullisen mittarin muuttujia ovat yleisen työtyytyväisyyden sekä tietojen ja taitojen työssä hyödyntämisen mahdollisuuksien lisäksi mahdollisuus perheen ja työn yhdistämiseen, riittävä vapaa-aika, mahdollisuus yhteiskunnallisesti hyödylliseen työhön, työsuhteen varmuus, sosiaalinen status, hyvät urakehitysnäkymät, työssä avautuvat uudet haasteet, määräysvalta oman työn suhteen sekä mahdollisuus oppia uusia asioita. Yhdistin nämä työn mielekkyydestä kertovat muuttujat yhdeksi indikaattoriksi summamuuttujamenetelmän avulla. Rakensin objektiivisesta ja subjektiivisesta indikaattorista työssä menestymisen typologian, jonka mukaan aineisto voidaan jakaa tyytymättömiin pienipalkkaisiin, kohtuumenestyjiin sekä tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Tyypiluokittelun perusteella puolet valmistuneista sijoittuu kohtuumenestyjiin, kolmannes tyytyväisiin suuripalkkaisiin ja yksi viidestä tyytymättömiin pienipalkkaisiin. Tulos kertoo sitä, että korkeakoulutetuilla on edelleen suhteellisen hyvät mahdollisuudet sijoittua niin sanottuun hyvään työhön. Toisaalta siitä, että korkeakoulutus ei välttämättä avaa kaikille ovia työmarkkinoilla menestykseen.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen voin vastata seuraavalla tavalla. Korkeakoulutettujen yrittäjiksi ryhtyneiden määrät vaihtelevat selvästi maittain. Korkean yrittäjyysaktiivisuuden maassa Italiassa lähes neljännes on ryhtynyt yrittämään viisi vuotta valmistumisestaan. Myös Saksassa varsin moni, 13 prosenttia toimii yrittäjänä. Hollantilaisten, suomalaisten ja norjalaisten yrittäjien osuudet ovat selvästi matalammat kuin kahdessa edellä mainitussa maassa. Toiseksi kysyin, onko yrittäjäksi ryhtyneiden ja palkkatyöntekijöiden ansioissa eroja, ja jos on, miten ansiot vaihtelevat ammattiaseman ja sukupuolen mukaan maittain. Ensinnäkin palkkatyöhön sijoittuneet menestyvät ansioilla mitaten paremmin Hollannissa ja erityisesti Saksassa. Norjassa yrittäjät ansaitsevat huomattavasti palkkatyöntekijöitä paremmin aritmeettisten keskiarvojen mukaan. Suomessa ja Italiassa yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden ansioissa ei ole juuri eroja. Toisaalta Italiassa korkeakoulutettujen ansiotaso sekä yrittäjinä että palkkatyöntekijöinä on matala verrattuna muihin tutkimuksessa mukana oleviin Euroopan maihin. Toiseksi yrittäjien ansioissa on hajontaa enemmän kuin palkkatyöntekijöiden ansioissa. Kolmanneksi ansiot vaihtelevat ammattiaseman ja sukupuolen mukaan. Hollannissa, Suomessa ja Italiassa järjestys ansioiden perusteella on seuraava: yrittäjänaiset, palkkatyöntekijänaiset, yrittäjämiehet ja palkkatyöntekijämiehet. Yrittäjänaiesten ansiotaso on matalin, palkkatyöntekijämiesten korkein. Norjassa järjestys on lähes vastaava, mutta palkkatyöntekijät häviävät ansiotasojen vertailussa yrittäjille. Saksa poikkeaa edellisestä siinä, että yrittäjillä, sekä naisilla että miehillä, ansiotaso on matalampi kuin palkkatyössä olevilla naisilla ja miehillä. Norjassa, Hollannissa ja Suomessa yrittäjämiesten ja -naisten välisten ansioiden erot ovat suuremmat kuin palkkatyössä olevien miesten ja naisten, Saksassa ja Italiassa päinvastoin.

Se puolestaan, mitä työssä menestyminen tarkoittaa, miten sitä voisi mitata ja toisaalta se, mittaako rakentamani mittari nimenomaisesti työssä menestymistä, on tietysti ollut pohdinnassa koko tutkimusprojektin ajan. Tietyllä tavalla rajoittava tekijä on ollut myös valmis aineisto. Sen alkuperäinen tarkoitus ei ole ollut yrittäjyyden tutkiminen, saati että aineiston avulla pyrittäisiin sanomaan

jotain sosiaalisen tasa-arvon toteutumisesta työmarkkinoilla. REFLEX-projektin keskeisimpänä tarkoituksena on tiedon kerääminen siitä, miten Bologna-prosessin sekä EU:n *Tiedon Euroopan* tavoitteet ovat toteutuneet. Projektin keskeisimpiä kysymyksiä ovat, millaisia valmiuksia korkeakoulutetuilta vaaditaan, jotta he voisivat toimia tarkoituksenmukaisesti tietoyhteiskunnassa ja miten korkeakouluinstituutiot auttavat opiskelijoita näiden valmiuksien kehittämisessä. Lisäksi projektin keskeinen kysymys on, millaisia ristiriitoja nousee, kun valmistuneet, korkeakouluinstituutiot, työnantajat ja muut avainpelaajat ajavat kukin omia tavoitteitaan ja miten nämä ristiriidat voidaan ratkaista. Kyselylomakkeessa oli ainoastaan muutamia sellaisia muuttujia, jotka mittasivat suoraan työssä menestymistä, kuten ansiot ja ammattiasema. Saatavilla olivat työtyytyväisyyttä sekä koulutuksessa hankittujen tietojen ja taitojen töissä hyödyntämisen mahdollisuutta mittaavat muuttujat sekä valmistuneiden käsitykset siitä, mitä he arvostavat töissä ja miten heidän arvonsa toteutuvat kyselyhetken työtehtävissä. Myös valmistuneiden sijoittumista koulutusalaansa vastaavaan työhön on pidetty työssä menestymisestä kertovana tekijänä. Käsitykseni mukaan se ei kerro varsinaisesti työssä menestymisestä, vaan siitä, miten koulutus on onnistunut vastaamaan työmarkkinoilla työtehtävissä vaadittaviin taitoihin ja tietoihin. Toisaalta yrittäjyyden kannalta tärkeästä taustatekijästä, vanhempien mahdollisesta yrittäjyydestä, ei kyselylomakkeessa ollut tietoja. Yrittäjäksi ryhtymisen kannalta olisi ollut myös hyödyllistä kartoittaa valmistuneiden jo kertyneen varallisuuden merkitys yrittäjyyteen.

Myönnän toki, että mittarissa olisi voinut olla vähemmän muuttujia. Työssä menestymistä olisi voinut mitata muillakin tavoin käyttäen pelkästään työssä menestymisestä kertovia muuttujia yksitellen analyysissä. Toisaalta työssä menestymisen typologian puolustuksena pitäisin sitä, että halusin saada aineistosta esille ne, jotka sekä ansaitsevat hyvin, mutta ovat myös tyytyväisiä työnsä mielekkyyteen.

Reliaabelius ja validius muodostavat yhdessä mittarin kokonaisuutettavuuden. Validius määrittellään yleensä mittarin kyvyksi mitata täsmälleen sitä, mitä se on

tarkoitettu mittaamaan. (Alkkula ym. 1994, 89.) Työssä menestymisen laadullisen indikaattorin vahvuutena pidän reliabiliteettitestin Cronbachin alfan hyvää kerrointa. Testin mukaan mittarin alfakerroin on 0.9. Kerrointa voidaan pitää hyvänä eli mittarin kyky mitata sisäisesti konsistenssia on tilastollisen testin perusteella erinomainen. Mitä lähempänä testin arvo on ykköstä, sen homogeenisempi mittari on eli sitä vähemmän se sisältää virhevariانسista johtuvia selitysosuuksia. Koska laadullinen mittari edustaa arvomittausta, on hyvä huomioida kuitenkin se, että vastaajan mielialan ailahtelutkin aiheuttavat mittaustuloksiin siirtymiä eli satunnaisvirhettä (Alkkula ym. 1994, 94-95). Toiseksi hyvä mitta työssä menestymisen typologian toimivuudelle on tuloksien vastaavuus aikaisempien tutkimuksien tuloksiin. Esimerkiksi Ulrich Teichler (1996b, 450) on huomauttanut, että hyvän vertailevan tutkimuksen päämääränä eivät ole täysin yllättävät ja odottamattomat tutkimustulokset, jotka kyseenalaistaisivat aikaisemmat oletukset. Typologian voi arvioida luotettavaksi siinä suhteessa, että Italiassa ja Saksassa harvemmat ovat sijoittuneet tyytyväisten suuripalkkaisten joukkoon verrattuna Suomeen, Hollantiin tai Norjaan. Saksan yllättävän vähäinen tyytyväisten suuripalkkaisten osuus on varsin yhdenmukainen siihen nähden, että vaikka saksalaiset korkeakoulutetut sijoittuvat varsin korkealle eurooppalaisten korkeakoulutettujen ansiotasojen rankkauksissa, maa sijoittuu keskimääräistä heikommille sijoille työtyytyväisyyttä mittaavien indikaattoreiden perusteella. Italian tulos ei ole yllättävä siinä suhteessa, että se sijoittuu sekä ansioilla että työtyytyväisyydellä mitaten eurooppalaisessa mittakaavassa heikommille sijoille. (Schomburg 2007a.) Myös naisten heikompi menestyminen verrattuna miehiin on jo havaittu useissa aikaisemmissä tutkimuksissa. Kolmanneksi olen pyrkinyt lisäämään tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta sillä, että olen kuvannut tutkimukseeni liittyvät prosessit ja valinnat perusteluineen mahdollisimman yksinkertaisesti ja tarkasti kuitenkin venyttämättä sivumäärää mahdollisimman pitkäksi. Olen pyrkinyt jäsentämään työni ja kuvaamaan vaihe vaiheelta sitä, miten tutkimustyöni on edennyt. Suhtaudun siis varovaisen positiivisesti tutkimuksen tuloksiin. Joudun tosin kiinnittämään huomiota kahteen tulokseen, jotka voivat juontua aineiston luonteesta. Tulos siitä,

että yrittäjät voisivat menestyä julkisella sektorilla paremmin kuin yksityisellä sektorilla (ei tilastollisesti merkitsevällä tasolla) sekä kasvatuksen alalta valmistuneiden yllättävän hyvä menestyminen yrittäjinä verrattuna jopa muilta aloilta valmistuneisiin yrittäjiin nähden, herättää kysymyksen näiden kahden tuloksen yleistettävyydestä. Yrittäjien menestyminen vaatisi siis lisää tutkimusta, koska aihetta on tutkittu yllättävän vähän runsaasta yrittäjyyskirjallisuudesta huolimatta.

Analysoin valmistuneiden työssä menestymistä selittäviä tekijöitä ristiintaulukoinneilla ja logistisella regressioanalyysillä. Regressiomallien tulokset kertovat, vaikuttavatko selittävät muuttujat tapahtuman todennäköisyyteen ja kuinka suuri vaikutus on. Regressiomallien sopivuutta arvioin luokittelutaulukoiden sekä Hosmerin ja Lemenshowin testien avulla. Ensimmäisessä regressiomallissa analysoin työssä menestymiseen vaikuttavia tekijöitä eri maissa, toisessa mallissa yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työssä menestymiseen vaikuttavia tekijöitä, kolmannessa mallissa miesten ja naisten menestymisen mahdollisuuksia ja malleissa neljästä kuuteen otin kohteeksi työssä menestymisen valmistuneiden koulutusalojen mukaan.

Kolmanteen tutkimuskysymyksen voin vastata aika suoraviivaisesti. Se, mikä tutkimukseni kannalta onkin korostettava tulos, on ammattiaseman jakamat työssä menestymisen mahdollisuudet. Regressiomalleissa ammattiasema ei selitä työssä menestymistä Italiassa, Hollannissa ja Suomessa. Toisin sanoen korkeakoulutetuilla on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä sekä yrittäjinä että palkkatöissä. Saksalaiset palkkatyöntekijät menestyvät töissään yrittäjiä huomattavasti todennäköisemmin. Ainoastaan norjalaiset yrittäjät ovat hyötäneet enemmän työn tekemisen asemastaan verrattuna palkkatyöntekijöihin.

Koulutuksen pituus on todellakin yhteydessä yrittäjäksi ryhtymiseen, mutta myös yleisesti työssä menestymiseen. Korkeasta koulutustasosta on hyötyä varsinkin palkkatyöntekijöille, mutta myös yrittäjille. Inhimillisen pääoman teoria siis

toimii. Koulutus kehittää työmarkkinoilla tarvittavia vaihdantakelpoisia taitoja, tietoja ja kykyjä, toisin sanoen parantaa yksilöiden taloudellista kyvykkyyttä ja työllistyvyyttä. Teoria ei tosin kykene selittämään sukupuolen, sosiaalisen taustan tai joiden muiden yksilöllisten tekijöiden merkitystä siirryttäessä työmarkkinoille, koulutuksen vaikutuksia yrittäjyyteen tai koulutuksen lisäksi menestymiseen vaikuttavia muita mekanismeja. Inhimillisen pääoman teoria ei pysty kertomaan sitä, miksi samalta koulutustasolta ja -alalta valmistuneilla yksilöillä ei ole yhtäläisiä menestymisen mahdollisuuksia. Sukupuoli on yksi keskeisimmistä työssä menestymistä selittävästä tekijöistä. Tutkimukseni viitekehyksen mukaisesti työmarkkinoille rekrytoidaan ”sopivin” yksilö. Työssä menestymisen mahdollisuuksien kannalta tällainen yksilö on ylempältä koulutusväylältä ja tietyiltä koulutusaloilta valmistunut mies. Tietyiltä alemman väylän aloilta (varsinkin insinööritiede, yhteiskuntatiede ja luonnontiede) valmistuneilla miehillä on jopa paremmat menestymisen mahdollisuudet kuin vastaavilta aloilta, mutta ylempältä väylältä valmistuneilla naisilla. Inhimillisen pääoman teoria ei riitä selittämään myöskään sitä, miksi yksi viidestä korkeasti kouluttautuneesta on päättänyt tyytymättömiin pienipalkkaisiin pitkistä koulutusurasta huolimatta. Varsinkin humanistien ja maatalouden aloilta valmistuneiden koulutusta voisi kuvata menestymisen kannalta inhimillisen riskipääoman käsitteellä (ks. Kivinen & Ahola 1999). Aloilta valmistuneiden työssä menestymisen mahdollisuudet ovat eurooppalaisessa mittakaavassa heikot verrattuna muilta koulutusaloilta valmistuneisiin. Inhimillisen pääoman teoriassa on siis puutteita ja aukkoja, joita täydentämään tarvitaan muita teorioita.

Tutkintovaltakirjan käsite kuvaa hyvin muutamia koulutusaloja. Nämä alat ovat oikeustiede sekä terveys ja hyvinvointi. Oikeustieteissä ei edelleenkään ole vakavasti otettavaa alemmaa koulutusväylää ja alalta valmistuneilla sekä miehillä että naisilla on hyvät työssä menestymisen mahdollisuudet palkkatyöntekijöinä. Terveiden ja hyvinvoinnin aloilla on ylempi ja alempi koulutusväylä. Ylempi väylä johdattaa sekä miehet että naiset alemmaa väylää todennäköisemmin työssä menestymiseen kuin alempi väylä. Terveiden ja hyvinvoinnin aloilla ylempältä



koulutusväylältä valmistuneet ovat onnistuneet menestymään myös yrittäjinä varsin laajassa mittakaavassa. Kyseiset koulutusalat ovat siis pystyneet säilyttämään ammattikuntiansa korkean statuksen ja rajaamaan myös ammatinharjoittamisen muodollisen tutkinnon haltijan oikeudeksi. Tutkintovaltakirjat ovat merkityksellisiä myös siinä mielessä, että keskimääräistä korkeammilla arvosanoilla on yhteys työssä menestymiseen Saksassa, Hollannissa ja Norjassa.

Sosiaalisella pääomalla sekä vanhempien taustalla on merkityksensä työssä menestymisessä, mutta näiden taustatekijöiden vaikutus ei ole voimakas ja vaihtelee jonkin verran maittain. Vanhempien sosiaalisen taustan on osoitettu vaikuttavan epäsuorasti menestymiseen korkeakoulutukseen hakeutumisessa sekä pääsemisessä akateemisesti arvostettuihin ohjelmiin (van der Velden & Allen 2007, 53). Sosiaalisella taustalla on yhteys myös valmistuneiden ansioihin, mutta ei työn mielekkyyden kokemuksiin. Toisin sanoen korkeakoulutettujen jälkeläisillä on paremmat ansiomahdollisuudet verrattuna keskiaste- tai peruskoulutaustaisiin. Korkeakoulutettujen yrittämisen luonteesta kertoo jotain se, että jonkin verran useampi on ryhtynyt yrittäjäksi korkeakoulutaustaisesta perheestä verrattuna palkkatyöntekijöihin. Tämän perusteella voidaan olettaa, että perheiden kulttuurisiin, taloudellisiin ja sosiaalisiin pääomiin linkittyvät tekijät ovat auttaneet yrittäjäksi siirtyviä. Sen lisäksi, että yrittäjistä useampi on korkeakoulutetuista perheistä, heistä jonkin verran useampi on arvioinut sosiaaliset suhteensa hyödyllisiksi sekä tietojen saannissa työmahdollisuuksista että avun saamisessa yritystoiminnan käynnistämiseen verrattuna palkkatyöntekijöihin. Tuloksien perusteella vaikuttaa tosin siltä, että sosiaalisista suhteista on hyötyä ajatellen yrittäjäksi ryhtymistä, mutta hyvä sosiaalinen tausta ja suhteet eivät välttämättä edesauta yrittäjiä menestymään samalla tavalla kuin palkkatyöntekijöitä.

Työni tuloksissa erittäin merkitsevää on se, että yrittäminen ei tuota samanlaisia työssä menestymisen mahdollisuuksia joka maassa. Yrittäjänä menestymistä

selittää vaikuttavimmin maa. Italiassa, kuten myös Saksassa, korkeakoulutetut ovat siirtyneet yrittäjiksi runsaammassa mittakaavassa, mutta heidän työssä menestymisen edellytykset ovat heikommalla verrattuna muiden maiden yrittäjiin. Toisaalta, jos Suomea verrataan yrittäjyyden mallimaaksi sanottuun Italiaan, itsensä työllistämisen puitteet ovat varsin erilaiset. Onhan selvää, että jos suhteellisen samankokoisella pinta-alalla yrittää noin 58 miljoonaa tai 5.3 miljoonaa yksilöä, tulos on itsensä työllistämisen kannalta aivan eri asia. Italiassa yrittäjien mahdolliset asiakkaat ovat erittäin lähellä, Suomessa niitä joutuu jo etsiskelemään. Sen lisäksi, että yrittämisessä tarvitaan yleisesti erilaisia resursseja (taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen), itsensä työllistämisen edellytykset vaihtelevat maittain. Näin ollen itsensä työllistämistä tulisi selittää maittain erillisillä selityksillä. (Lohman & Luber 2004.) Yrittäjyys ei siis toteudu saman ”universaalina” mallin mukaan joka maassa, vaan maan kulttuurisilla ja muilla tekijöillä on merkitystä siihen, että yrittäjyys tarkoittaa käytännössä erilaisia menestymisen mahdollisuuksia. REFLEX-aineistossa on kaksi ääripään esimerkkiä siitä, miten korkeakoulutetut yrittäjinä menestyvät työmarkkinoilla. Saksalaisten yrittäjien menestymisen mahdollisuudet ovat heikot verrattuna saksalaisiin palkkatyöntekijöihin, mutta myös neljään muuhun Euroopan maahan. Norjalaisilla yrittäjillä on puolestaan erinomaiset menestymisen mahdollisuudet, myös yrittäjänaisilla verrattuna palkkatyöntekijöihin. Italia, Suomi ja Hollanti asettuvat näiden kahden ääripään väliin järjestyksen riippuen siitä, arvioidaanko menestymistä pelkästään ansioiden vai luoman typologian avulla. Aritmeettisten keskiarvojen mukaan hollantilaiset palkkatyöntekijät ansaitsevat yrittäjiä paremmin, Suomessa ja Italiassa näiden kahden ryhmän ansioissa ei ole juuri eroja. Puolestaan typologian mukaan Hollannissa palkkatyöntekijöistä useampi luokituu menestyjiin, Suomessa useampi yrittäjistä. Italiassa yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden välillä ei ole eroja.

Se, miksi yrittäjät menestyvät hyvin Norjassa, mutta eivät Saksassa, on mielenkiintoinen kysymys. Aineistoni ei vastaa suoraan tähän kysymykseen. Korkeakoulutettujen yrittäjien osuudella näyttäisi kuitenkin olevan yhteys maan

julkiselle sektorille työllistyvien valmistuneiden määrään. Norjassa peräti kolme viidestä korkeakoulutetusta työllistyy julkiselle sektorille, mutta yrittäjien osuus on maittain verrattuna matalin, kuusi prosenttia. Puolestaan Italiassa ainoastaan vajaa kolmannes työllistyy julkiselle sektorille, vastaavasti yrittäjien osuus on maiden korkein, 23 prosenttia. Toisaalta italialaiset yrittäjät, korkeasta osuudesta huolimatta, ovat menestyneet yrittäjinä huomattavasti heikommin verrattuna norjalaisiin yrittäjiin, jotka menestyvät erityisesti julkisella sektorilla. Norjalaisten yrittäjien menestymiselle voisi siis hakea selityksiä maan suhteellisen suuresta julkisesta sektorista. Saksalaisten heikompa menestymistä voitaisiin selittää esimerkiksi itsensä työllistämiseen liittyvillä alakohtaisilla muutoksilla ja marginaalisilla aktiviteeteilla, joita ovat itsensä työllistämisen uudet mahdollisuudet, uudet työskentelyjärjestelyt, yksin yrittämisen lisääntyminen sekä työttömyydestä itsensä työllistäneeksi siirtymisen lisääntyminen (ks. Lohmann & Luber 2004). Muita selityksiä maakohtaisille eroille voitaisiin hakea Etelä-Pohjoinen vinoumasta, maan elintasosta, taloudellisesta tilanteesta, työmarkkinoiden luonteesta, työntekemisen tavoista, koulutusjärjestelmien erilaisesta luonteesta, koulutusreittien yhteyksistä työn maailmaan, erilaisista maakohtaisista traditioista, resursseista sekä yhteiskunnan sosiaalisista valta- ja voimasuhteista.

Yrittäjyyttä on edistetty muun muassa sillä, että se tarjoaisi uusia ja parempia töitä. Empiiristen tulosten mukaan näyttää tosin siltä, että yrittäjyys ei välttämättä ole onnistunut synnyttämään korkeapalkkaisia parempia työpaikkoja (esim. Slaughter & Leslie 1997). Paremminkin, kuten Phillip Brown ja Hugh Lauder ovat todenneet, itsensä työllistäneiden osuuden kasvu on johtanut suhteellisen matalia palkkoja ansaitsevien lisääntymiseen. Kyseisten tutkijoiden mukaan tulos voi heijastella sitä, että itsensä työllistäneet eivät raportoi kaikista tuloistaan, mutta siitäkin huolimatta on olemassa selvää evidenssiä sille, että *“there is clearly a growing group for whom ‘self-employment’ involves marginal activities generating little income.”* (Brown & Lauder 2001, 158.) REFLEX-aineistossa on jopa löydettävissä selvä korkeakoulutettujen yrittäjänäisten köyhälistön joukko

Suomessa, Hollannissa ja Saksassa. Koska itsensä työllistäneet eivät välttämättä hyödy työstään rahallisin ansioin mitattuna, on päätelty, että itsensä työllistämistä ohjaisivat jotkin muut työstä saatavat hyödyt, kuten mahdollisuus olla itsensä pomo (OECD 2006). Tosin itse en kykene ymmärtämään yrittäjyyttä kokeilleena sitä, millaista iloa itsensä pomona oleminen tuottaa, jos ei pysty ansaitsemaan työllään leipää pöytään.

Niiltä aloilta, joilta valmistuneet ovat runsaammassa mittakaavassa ryhtyneet yrittäjiksi (humanistinen ja taidealat, maa- ja metsätalous sekä eläinlääketiede), menestyminen sekä palkkatyöntekijänä että yrittäjänä on varsin vaikeaa, jos huomioidaan tyytyväisiin suuripalkkaisiin sijoittuneiden osuudet. Se, että tietyiltä aloilta lähdetään runsaammin yrittäjiksi, ei kerro koulutuksen erityispiirteistä, vaan siitä, että tiettyjen alojen työmarkkinoilla on vakiintuneet ammatinharjoittamisen asemat sekä työllisyys- ja uramallit (Ahola & Silvennoinen 1999; Silvennoinen ym. 1998). Lisäksi työllistyminen tietyillä aloilla voi olla vaikeaa, jolloin yrittäjyydestä syntyy varteenotettava vaihtoehto. Toisaalta se, että liiketaloutta opiskelleet eivät ole ryhtyneet yrittäjiksi kovin innokkaasti viisi vuotta valmistumisensa jälkeen, kertoo puolestaan siitä, että yrittäjyyttä kartetaan vaikeana keinona hankkia toimeentulo, varsinkin jos palkkatöitä on tarjolla. Voisihan olettaa, että liiketaloutta opiskelleilla olisi sellaisia koulutuksessa hankittuja tietoja ja taitoja, joiden ansiosta yrittäminen olisi helpompaa verrattuna muilta aloilta valmistuneisiin. Vaikuttaa myös siltä, että korkeakoulutetut eivät siirry yrittäjiksi kovinkaan innokkaasti viisi vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Korkeakoulutus toisin sanoen helpottaa palkkatyösektorille siirtymistä ja siten vähentää itsensä työllistämisen todennäköisyyttä (ks. Le 1999).

Tuloksien mukaan näyttää aika selvältä, että yrittäjien ansioiden hajonta on suurempi kuin palkkatyöntekijöiden useimmissa maissa. Norjassa, Suomessa ja Hollannissa yrittäjämiesten ja -naisten välisten ansioiden erot ovat suuremmat kuin palkkatyössä olevien miesten ja naisten. Miesten ja naisten ansioissa on

huomattavasti eroa. Yrittäjänaiset ansaitsevat heikoiten verrattuna palkkatyöntekijänaisiin sekä yrittäjä- ja palkkatyöntekijämiehiin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Näyttäisi siltä, että palkkatyömalli on sosiaalisen tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kannalta parempi malli, paitsi Norjassa. Perustelen argumenttiani kahdella jo aikaisemmin esittämälläni empiirisellä havainnolla liittyen yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden ansiotasoihin sekä työssä menestyneiden osuuksiin. Palkkatyö jakaa useammalle joko hyvät tai kohtuulliset menestymisen mahdollisuudet. Yrittäjyys puolestaan jakaa valmistuneet selvemmin työmarkkinoilla häviäjiin ja voittajiin. Suomessa esimerkiksi vain pieni yrittävien miesten joukko on ansainnut paremmin kuin palkkatyöntekijämiesten parhaiten ansaitseva joukko. Toisaalta suomalaisista naisyrittäjistäkin pieni joukko on menestynyt ansioilla mitaten paremmin kuin palkkatyöntekijänaiset. Suomalaisten menestyvien yrittäjänaisen kääntöpuolena on se, että yrittäjänaisista useampi on sijoittunut tyytymättömiin pienipalkkaisiin verrattuna palkkatyöntekijänaisiin. Yrittäjyyttä on siis paikoin vaikea sijoittaa sosiaalista tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta korostavan ajattelutavan raameihin. En ole tosin määritellyt sitä, mitä tasa-arvolla ja oikeudenmukaisuudella tarkoitan. Jos sillä tarkoitetaan viitekehyksen mukaisesti mahdollisuuksien tasa-arvon periaatteella tasoitettua pelikentää, jotta samanlaisilla kyvyillä varustetut yksilöt voisivat tasa-arvoisesti kilpailla samoista asemista työmarkkinoilla niin halutessaan, käsitykseni mukaan kuilu häviäjien ja voittajien välillä ei ole osoitus mahdollisuuksien tasa-arvon toteutumisesta. Toisaalta voitaisiin ajatella, että olisi hyvinkin oikeudenmukaista, että kyvykkäämmät saisivat toteuttaa itseään myös työmarkkinoilla. Tässä suhteessa joudun palailemaan työni alkuun ja miettimään sitä, missä määrin menestymistä määrittävät kyvykkyys ja taidot vai jo perityt etuoikeudet ja pääomat.

Naiset ovat hakeutuneet viime aikoina miehiä innokkaammin korkeakoulutukseen, mutta se ei ole välttämättä tasoittanut työelämässä menestymisen mahdollisuuksia. Koulutukseen osallistumisen suhteen naiset ovat saavuttaneet tasa-arvon, itse asiassa yliopistojen opiskelijoiden ja

maisteritutkinnon suorittaneiden enemmistö on nykyisin naisia. Naisten innokas kouluttautuminen ei välttämättä ole tuonut tuloksia, jos niitä tarkastellaan työssä menestymisen mahdollisuuksien ja koulutuksesta saadun tuoton avulla. Erityisen heikot työssä menestymisen mahdollisuudet naisilla on Saksassa. Parhaimmat menestymisen mahdollisuudet tarjoutuvat hollantilaisille ja suomalaisille naisille. Näin ollen edes täysin tasa-arvoinen korkeakoulutukseen pääsemisen mahdollisuus ei tuota tasa-arvoistavia tuloksia. Ihmisten sijoittuminen asemiinsa on riippuvainen heidän koulutuksestaan, mutta myös sosiaalisesta taustasta (Ahola 2005; Kivinen ym. 2007; Lynch & O’Riordan 1998). Eri valmistuneiden ryhmät saavat koulutuksesta erilaisen tuoton sukupuolen sekä etnisen ja sosiaalisen taustan mukaan (Connor ym. 1997; Elias ym. 1999; Smetherham 2004).

Toisaalta se, onko yrittäjyyden kenttä naisille tasa-arvoisempi ja suotuisampi kuin perinteinen palkkatyö, on varsin mielenkiintoinen kysymys. Aineistoni mukaan sekä palkkatöissä olevista naisista että yrittäjänaisista vajaa neljännes sijoittuu tyytyväisiin suuripalkkaisiin. Palkkatyöntekijämiehistä tähän joukkoon kuuluu lähes puolet ja yrittäjämiehistäkin reilu kolmannes. Periaatteessa siis yrittäjyys ei ole ollut naisille sen parempi vaihtoehto kuin palkkatyö muutamia poikkeuksia huomioimatta Norjassa ja Suomessa. Ansiolla mitaten naiset ovat työmarkkinoilla häviäjiä (ks. Støren & Arnesen 2007) ja joustavampaa työvoimaa kuin miehet, jos huomioidaan myös osa-aikaisten naisten suuri osuus varsinkin yrittäjinä. Esimerkiksi Anne Kovalainen (1995) todensi väitöskirjassaan yrittäjyyden varsin sukupuolittuneen luonteen käyttäen empiirisesti hyväksi suomalaista työssäolotilastoa. Käsitys siitä, että naiset olisivat vapautuneet yrittäjyyden avulla palkkatyöhön liittyvistä stereotyyppisistä odotuksista, särkyi Kovalaisen tuloksien perusteella. Yrittäjyys ei vapauta naisia patriarkaalisista ja sukupuolisesti värityneistä suhteista. On siis syytä epäillä, että naisten menestymistä yrittäjinä määrittävät vähintään samat ”institutionaaliset realiteetit” kuin palkkatyömarkkinoilla (Kupferberg 2001; Weiler & Bernasek 2001).

Tutkimuksesta nousee esille muutamia mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita. Ensimmäinen kysymys kuuluisi, miten korkeakoulutetut ovat yrittäjinä menestyneet verrattuna muilta koulutustasoilta yrittäjiksi ryhtyneisiin kansallisessa sekä kansainvälisessä mittakaavassa. Onko korkeammasta koulutuksesta hyötyä tai etua yrittäjyyden kentällä verrattuna muilta koulutustasoilta valmistuneisiin? Tämän tutkimuksen tuloksien mukaan näyttää siltä, että koulutuksen tasosta on hyötyä yrittäjäksi siirryttäessä. Maisteriksi valmistuneista useampi on ryhtynyt yrittämään verrattuna kandidaatin tutkinnon suorittaneisiin. Toisaalta maistereilla on paremmat edellytykset menestyä yrittäjinä, paitsi Italiassa ja tiettyssä määrin Saksassa. Myös korkeakoulutettujen yrittämisen luonnetta voitaisiin tutkia enemmän jo tehdyistä tutkimuksista huolimatta. Yrittäjiksi ryhtyvien siirtyminen työmarkkinoille poikkeaa jonkin verran palkkatyöntekijöiden reiteistä, joten yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat tekijät, työn kesto ja mahdollinen pätkätyömaisyys olisivat haastavia tutkimuksen kohteita muuttuvilla työmarkkinoilla. Yrittäjäksi on suhteellisen helppo ryhtyä, mutta yritystoiminnan jatkuvuus ja menestyminen on monimutkaisempi kysymys. Kolmanneksi se, että naiset ovat menestyneet huomattavasti heikommin miehiin nähden, herättää monia kysymyksiä. Selväähän on, että sukupuoli itsessään ei vaikuta yksilöiden työmarkkinamenestykseen. Työni tulokset kertovat siitä, että miehillä on yleisesti naisia parempi todennäköisyys menestyä työmarkkinoilla ja erityisesti yrittäjinä, mutta ei kerro sitä, miksi näin on. Jotta tähän kysymykseen voitaisiin vastata, pitäisi selvittää ne yleiset sosiaaliset mekanismit, jotka tuottavat havaitut erot menestymisessä miesten ja naisten väillä (Hedström & Swedberg 1996, 289). Missä määrin yrittäjänaiset kokevat diskriminaatiota työmarkkinoilla juuri sukupuolensa vuoksi? Bourdieun (1998c) *At the heart of any political battle. On male domination* artikkelin mukaan olisi erittäin tärkeää tutkia aihetta, toisaalta hän antoi artikkelissaan tähän myös työkaluja. Lähestyisin tosin miesten ja naisten työmarkkinoilla menestymiseen liittyviä eroja näkökulmasta, jonka mukaan työmarkkinat ovat haastavat sekä miehille että naisille, olettaisin näin. Aivan kuten naisista, myös miehistä tietty osa menestyy työmarkkinoilla heikommin verrattuna erityisesti muihin miehiin. Toisaalta myös yrittäjämiehet

kokevat työmarkkinoilla aivan samanlaisia vaikeuksia kuin naisyrittäjät. Naiset kokevat ehkä tietyssä määrin enemmän diskriminaatiota yrittäjien kentällä johtuen siitä, että taloudellisessa toiminnassa tarvittavat sosiaaliset suhteet ovat yleensä miesten dominoimia. Ihmiset eivät ole olemassa myöskään työn tekemistä varten. Kuten Antti Kasvio (1994) on kirjoittanut, palkkaa vastaan tehtävä työ on yksi niistä institutionaalisen muodon yhteiskunnassa saaneista toiminnoista, joiden välityksellä ihmiset voivat pyrkiä toteuttamaan tärkeinä pitämiään asioita. Miesten on ehkä vaikea välttää osallistumista tähän työmarkkinakentällä käytävään kilpailuun paremmista elämänedellytyksistä. Naiset puolestaan voivat välttää työelämän karikoita menemällä naimisiin eli hankkimalla itselleen elättäjän. Perinteiset perhemallit jopa suosivat tällaista käyttäytymismallia tehden siitä sosiaalisesti hyväksyttävää.

Viimeiseksi, mutta ei vähäisempänä, työni merkitys. Toivon avaavani uusia tutkimussuuntia korkeakoulutuksen ja yhteiskunnan välisiin suhteisiin. Tutkimuksen merkityksen näen myös siinä, että se voisi parhaimmillaan herättää laajemminkin yhteiskunnallista keskustelua koulutuksen, yrittäjyyden ja työmarkkinoiden välisistä suhteista myös poliittisten päättäjien keskuudessa.



## **English summary**

This dissertation explores graduate entrepreneurs' employment success in five European countries. I have analysed the differences and similarities in employment success between entrepreneurs and waged workers, along with intra-group differences, in Italy, Germany, the Netherlands, Finland and Norway. Taking Finnish graduates' success as entrepreneurs and employment conditions as a starting point, international comparisons help us to understand them more comprehensively. My research problem was formulated as follows: How have graduate entrepreneurs succeeded in the labour market in the countries under comparison? My first research question is to what extent graduates have become entrepreneurs in five European countries. Secondly, I ask if there are differences between entrepreneurs' and waged workers' earnings, and how their income varies according to country, professional status and gender. Thirdly, I study the differences between entrepreneurs' and waged workers' employment success according to country, and how their degree programme, type of qualification, social background, social relationships and gender affect their success.

I have decided not to treat individuals as status seekers or like as rational economic actors, as is often done in the field of economics. Graduates' success is studied from a perspective that emphasizes the significance of the selection mechanisms in the transitions from school to work. I understand the higher education systems and the labour market as fields where the actors operate according to their opportunities and limits. The fields serve as arenas where actors fight for resources. Individuals, institutions and others alike operate to raise such capital that are necessary or useful in the field. (Bourdieu 1986.) Changing relations between education and the labour market are analysed from the perspectives of the theory of human capital, the concept of credentials, and Bourdieuesque theory of social capital.

The empirical study is based on a comparative database titled REFLEX. Collected through a cross-European written questionnaire on the relationships between higher education and employment in 16 countries, the database incorporates the views of 70,000 graduates. For each country under comparison, a representative sample has been drawn of graduates who gained their degree in the academic year 1999/2000. The data were collected in 2005, some five or six years after graduation. Graduates from various institutions of higher education answered questions on educational experiences before and during higher education, their transition to the labour market, the characteristics of their occupational and labour market career up to present, and socio-biographic background, along with work orientations and values. My data include only the 11,000 graduates who were in paid employment at the time of the survey. The measures for employment success are grouped into objective and subjective measures. The indicator of the objective success is total gross monthly earnings. The variables included in the subjective indicator are the employment values important to graduates personally. Respondents were asked about the following values: work autonomy, job security, the opportunity to learn new things, new challenges, career prospects, time for leisure activities, social status, change of doing something useful for society and good change to combine work with family life. How graduates have succeeded in their work not only tells about their employability, but also more widely about their possibilities to find both rewarding and meaningful jobs in the labour market.

I connected the variables that measured the value aspects of work into one indicator with the help of the sum variable method. After that I constructed the typology of employment success from the objective and the subjective indicators. According to the typology, graduates are divided into three groups: unsatisfied low salaried, moderately successful (they have high salaries but unsatisfying jobs or low salaries but satisfying jobs), and satisfied high salaried. I used this typology because I wanted to draw out of data both those who earn well and those who are satisfied with their jobs. On the basis of this type classification, ca. 50%

belong to the moderately successful category, and one third to the category satisfied high salaried. One in every five respondents belongs to the 'loser' category with low salaries and unsatisfied jobs. This result indicates that graduates still have relatively good chances of being placed in what could be called 'good' jobs. On the other hand, it tells that higher education does not necessarily open the door to success in the labour market.

Cross tabulations and binary logistic regression models are used to analyse factors that explain employment success. The regression models' predictive success and significance is estimated with the help of the classification tables and the goodness-of-fit test for survey data (Hosmer and Lemenshow test). The first regression model includes variables predicting employment success in each country separately, the second model variables predicting both entrepreneurs' and waged workers' employment success, and the third model separate variables that predict both women's and men's employment success. Models four to six describe employment success according to the fields of education.

I summarise the main results as follows: The shares of graduate entrepreneurs vary according to country. In Italy, nearly a quarter of graduates has started a business after graduation. In Germany 13 per cent have become self-employed. The Dutch, Finnish and Norwegian entrepreneurs' shares are distinctly lower than in the two aforementioned countries. Out of the Dutch and the Finns, seven per cent have become self-employed, and six per cent of the Norwegians. Also the graduates' income varies according to professional status, gender and country. First, in the Netherlands and especially in Germany, waged workers earn more than entrepreneurs. In Norway, entrepreneurs enjoy considerably better earnings than waged workers according to arithmetical averages. In Finland and Italy, there are no differences between the entrepreneurs' and the waged workers' incomes. However, the income level of the Italians is lower in comparison with other European countries. Second, the dispersion of the entrepreneurs' income is greater than that of the waged workers' in most countries. Third, women earn

considerably less than men. In the Netherlands, Finland and Italy, the order on the basis of the income level is the following: entrepreneur women, waged worker women, entrepreneur men and waged worker men. The entrepreneur women's income level is the lowest, the waged worker men's the highest. In Norway, the order is nearly the same, but the waged workers lose in comparison to the entrepreneurs. In Germany, both entrepreneur women's and men's income levels are lower than those enjoyed by both female and male waged workers. In Norway, the Netherlands and Finland, income dispersion between entrepreneur men and entrepreneur women is greater than between the waged worker men and women; in Germany and Italy the situation is the opposite.

Entrepreneurs' employment success can be explained mainly by country, the field of education, working hours, education level and gender. The most impressive factor is country. Waged workers' employment success can be explained by working hours, education level, field of education, gender and country. Full-time workers have a better probability for success both as entrepreneurs and waged workers as compared with part-time workers. Men have better opportunities for success both as waged workers and entrepreneurs than women. Among men, professional status affects employment success. Waged worker men have better possibilities for employment success compared with the entrepreneur men. Among women, on the other hand, the status does not have influence on the possibilities of the success.

The level of education is connected with becoming an entrepreneur. Out of those graduates who graduated from long degree programmes providing direct access to the doctorate (i.e. master's degree), 15 per cent are self-employed. On the other hand out of those who graduated from long degree programmes not providing direct access to the doctorate (bachelor's degree), only six per cent have become self-employed. There is also a connection between the education level and employment success. A master's degree leads to employment success more probably than the bachelor's degree in the Netherlands, Finland and Norway. The

master's degree has been useful for both entrepreneurs and waged workers. Thus, the human capital theory operates in practice. Education develops skills, knowledge and abilities needed in the labour market. In other words, it improves the individual's economic capability and employability. However, the theory cannot explain why gender, social background or other individual factors affect the school-to-work transitions or employment success.

The human capital theory cannot tell why graduates from the same level and field of education do not have similar possibilities for success. Gender is a powerful factor affecting employment success. As my frame of reference anticipates, the most suitable individuals are recruited to the labour market. From the point of view of employment success opportunities, the suitable individual is a man who has graduated with a higher academic degree and from certain fields. In certain fields (particularly engineering, social sciences and natural sciences), men who have bachelor's degrees still have better chances of succeeding than women who have graduated from the same field but with a higher degree. Human capital theory does not explain why every fifth has ended up in unsatisfied low-salaried jobs despite their education. Particularly, training in the field of the humanities and arts, or agriculture, forestry and veterinary sciences could be described with the concept of the human risk capital (see Kivinen & Ahola 1999). In these particular fields, graduates have unlikely chances for success as compared with the other fields.

The concept of credentials describes a few fields of education well. These fields include law as well as health and welfare. All graduates in the field of law have a Master's degree. It seems that there is no seriously taken lower track, and both men and women have good opportunities for success as waged workers. In the fields of health and welfare, the higher track is more likely to lead both men and women for employment success than the lower track. The aforementioned two fields have been able to retain high status of their respective profession. Those who have a health and welfare master's have also by and large succeeded as

entrepreneurs. These credentials are significant in Germany, the Netherlands and Norway in the sense that there is a connection between the grades and employment success. Graduates who have received above-average grades succeed more probably than others.

Social background and relationships have significance on employment success, but the effects of these underlying factors are not strong. A slightly greater share of graduates from highly-educated families has become entrepreneurs as compared with waged worker's, particularly in Finland and the Netherlands. On the other hand, fewer graduates whose parents only have a basic level of education have ended up as entrepreneurs. On the basis of this observation, we can suppose that the factors interfacing with the cultural, economic and social capital of the family help the graduate become an entrepreneur. In addition, more entrepreneurs have estimated that social relations are useful if they need information on job opportunities or if they need help in setting up their businesses. Social relations are also meaningful to employment success. There is a connection between employment success and obtained information on job opportunities among the Italian, Dutch and Finnish waged workers and German and Dutch entrepreneurs. The usefulness of the help needed in setting up a business is connected to the Italian, Dutch, Finnish and Norwegian waged workers' employment success, but as concerns entrepreneurs, it only affects the Germans' success. On the basis of these results, it seems that social relations have been beneficial for those who have started a business, but social background and relationships do not necessarily enable entrepreneurs to succeed in the same way as the waged workers. Social background also affects graduates' incomes, but not the meaningfulness of work. In other words, the offspring of the highly educated have better opportunities for higher incomes as compared with others. Indeed, according to the general results of the Reflex project, the graduates' social background exercises its influence mainly indirectly, by the offspring of graduates entering higher education in the first place and by choosing particular

fields of study, levels of degrees or academically prestigious programmes (van der Velden & Allen 2007, 53).

A result that should be emphasised is that entrepreneurship does not produce similar opportunities for success in every country. The success of entrepreneurs is most clearly explained by country. In Italy, as well as Germany, graduates have become entrepreneurs more commonly, but their opportunities for success are smaller as compared with entrepreneurs from other countries. Only in Norway entrepreneurs have more opportunities for success as compared with waged workers and with other countries' self-employed graduates. In addition, as different capitals are generally needed (economic, social and cultural) in entrepreneurship, the preconditions for self-employment vary according to country. Thus, entrepreneurship should be explained differently in each country. (Lohman & Lubert 2004.) Entrepreneurship does not manifest itself according to one 'universal' model. Cultural and other differences between countries produce different kinds of opportunities for the self-employed. Explanations could be searched from the following factors, for example: the South-North distortion, the standards of living, the economic situation, the characteristics of the labour market, working models, the characteristics of training systems, different routes from education to the world of the work, country-specific traditions, resources and the societies' social dynamics.

From this study there rise some interesting topics for further study. The first question is whether graduate entrepreneurs have been more successful than entrepreneurs with other levels of qualifications both nationally and internationally. Do the graduates benefit from their education in the field of entrepreneurship? Secondly, also the characteristics graduate entrepreneurship should be studied more comprehensively in spite of the already existing studies. For example, the duration and the nature of entrepreneurial work would be a challenging subject of study. It is relatively easy to set up the shop, but the continuity and success of the activity are more complex questions. Thirdly, the

fact that the satisfied high salaried women's shares are considerably smaller than those of the men evokes many questions. It is clear that gender itself does not affect the labour market success of individuals. The results of my work tell about the fact that men have a better probability to succeed in the labour market. The results do not tell why this is the case, however. In order to answer this question, we should analyse the general social mechanisms that produce the perceived differences in employment success between men and women (Hedström & Swedberg 1996, 289).

I hope that my study will open new vistas to the relations between higher education and society. The significance of the study is, at best, that it could evoke wider social discussion about the relations between education, entrepreneurship and the labour market.



## Lähteet ja kirjallisuus

- Aaltonen, S. & Heinonen, J. 2008. *Kuka Suomessa luopuu liiketoiminnasta ja miksi?* Executive summary. Sähköinen julkaisusarja. Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus. Turun kauppakorkeakoulu.
- Abell, P. 1996. Self-Employment and Entrepreneurship: A Study of Entry and Exit. In: J. Clark (ed.): *James S. Coleman*. London: Falmer Press, 175-206.
- Abell, P., Crouchley, R. & Mills, C. 2001. Social Capital and Entrepreneurship in Great Britain. *Enterprise and Innovation Management Studies* 2 (2), 119-144.
- Abell, P., Crouchley, R. & Mills, C. 2001. Social Capital and Entrepreneurship in Great Britain. *Enterprise and Innovation Management Studies* 2 (2), 119-144.
- Acs, Z.J., Carlsson, B. & Karlsson, C. 1999. The Linkages Among Entrepreneurship, SMEs and the Macroeconomy. In: Z.J. Acs, B. Carlsson & C. Karlsson (ed.): *Entrepreneurship, Small and Medium-Sized Enterprises and the Macroeconomy*. The United States of America: Cambridge University Press, 3-42.
- Ahl, H.J. 2002. *The Making of the Female Entrepreneur. A Discourse Analysis of Research Text on Women's Entrepreneurship*. Jönköping International Business School. JIBS Dissertation Series No. 015. Jönköping University.
- Aho, S., Kivimäki, R. & Koski, P. 1995. *Uusi, kestävä yrittäjyys? Tutkimus yrittäjäksi ryhtymisestä ja uusyrityskeskusten toiminnasta*. Työpoliittinen tutkimus Nro 118. Työministeriö.
- Ahola, S., Kivinen, O. & Rinne, R. 1991. *Koulutuksesta työelämään. Koulutus- ja ammattirakenteiden kytkeytyminen*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 7. Turun yliopisto.
- Ahola, S. 1995. *Eliitin yliopistosta massojen korkeakoulutukseen. Korkeakoulutuksen muuttuva asema yhteiskunnallisen valikoinnin järjestelmänä*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 30. Turun yliopisto.
- Ahola, S. 2005. Matkalla meritokratiaan? Koulutuksen rooli sosiaalisen liikkuvuuden ja tasa-arvon edistämässä. Teoksessa: P. Räsänen, A-H. Anttila & H. Melin (toim.): *Tutkimus menetelmien pyörteessä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat*. Juva: PS-kustannus, 237-255.
- Ahola, S. & Nurmi, J. 1995. *Kilpahaku korkeakoulutukseen*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 31. Turun yliopisto.
- Ahola, S. & Silvennoinen, H. 1999. Towards New Understanding of School-to-Work Transitions. In: O. Kivinen, H. Silvennoinen & P. Puustelli (ed.):

- Work-Based Learning Prospects and Challenges*. Ministry of Education. Helsinki.
- Aldrich, H. & Zimmer, C. 1986. Entrepreneurship through Social Networks. In: D. Sexton & R. Smilor (ed.): *The Art and Science of Entrepreneurship*. Cambridge: Ballinger Publishing Company, 3-23.
- Aldrich, H.E. & Martinez, M.A. 2001. Many are Called, but Few are Chosen: An Evaluatory Perspective for the Study of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice* 25 (4), 41–57.
- Alestalo, M. 1994. Variations and trends in comparative welfare state research. In: P. Kosonen & P.K. Madsen (ed.): *Convergence or divergence? Welfare states facing the European integration*. COST A7 Publications. Luxembourg: European Commission, 13-32.
- Allen, J., Boezeroy, P., de Weert, E. & van der Velden, R. 2000. Higher Education and Graduate Employment in the Netherlands. *European Journal of Education* 35 (2), 221–219.
- Allen, J. & van der Velden, R. 2007. (ed.): *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*. Research Centre for Education and the Labour Market. Maastricht University.
- Altbach, P.G. 1991. Trends in comparative education. *Comparative Education Review*, 35(3), 491-507.
- Altbach, P.G. & Kelly, G.P. 1986. Introduction: Perspectives on Comparative Education. In: P.G. Altbach & G.P. Kelly (ed.): *New Approaches to Comparative Education*. Chicago: The University of Chicago Press, 1-10.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. Juva: WSOY.
- Althausen, R. & Kallenberg, A. 1981. Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets. In: Berg, I. (ed.): *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic Press, 119-149.
- Akola, E., Heinonen, J., Kovalainen, A., Pukkinen, T. & Österberg, J. 2007. *Yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalla? Työn ja toimeentulon rakentuminen eri ammateissa 2000-luvun Suomessa*. Työpoliittinen tutkimus 326. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Andersson, P. & Wadensjö, E. 2007. Do the unemployed become successful entrepreneurs? *International Journal of Manpower* (28) 7, 604-626.
- Anttila, J. 1999. Fixed-term employment relationships. In: J. Anttila & P. Ylöstalo (ed.): *Enterprises as Employers in Finland. Flexible Enterprise Project*. Labour Policy Studies Nro 205. Helsinki: Ministry of Labour.
- Anttonen, A. 2005. Vertailut ja sosiaalipolitiikan tutkimuksen uusi suunta. *Janus* 13 (3), 268-288.
- Arenius, P., Autio, E. & Kovalainen, A. 2005. Finnish entrepreneurial activity in regional, national and global context. *Technology Review* 176/2005. TEKES.

- Arnesen C. A. & Baekken, J. 1998. Career and Wage Differences Between Female and Male Engineers and Scientists: The Norwegian Experience. In: T. Lange (ed.): *Understanding the School-to-Work-Transition: An international Perspective*. Commack, New York: Nova Science Publisher, Inc.
- Armstrong, P. 2001. Science, enterprise and profit: ideology in the knowledge-driven economy. *Economy and society* 30 (4), 524-552.
- Arrow, K.J. 1973. Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics* 2, 193-216.
- Arthur, M.B. 1994. The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior* 15 (4), 295-306.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. 1996. Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In: M.B. Arthur & D.M. Rousseau (ed.): *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press, 3-20.
- Arum, R. & Müller, W. 2004. The Reemergence of Self-Employment: Comparative Findings and Empirical Propositions. In: R. Arum & W. Müller (ed.): *The Reemergence of Self-Employment. A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*. Princeton and Oxford: Princeton University Press, 426-457.
- Audretsch, D.B. 2002. *Entrepreneurship: A Survey of the Literature*. Prepared for the European Commission, Enterprise Directorate General. London: Centre for Economic Policy Research.
- Atkinson, J. & Storey, D. 1994. Small firms and employment. In: J. Atkinson & D. Storey (ed.): *Employment, the small firm and the labour market*. London: Routledge, 1-27.
- van Bastelaer, A., Lemaître, G. & Marianna. P. 1997. *The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 22. OECD Publishing.
- Barbieri, P. & Bisson, I. 2004. Self-Employment in Italy: Scaling the Class Barriers. In: R. Arum & W. Müller (ed.): *The Reemergence of Self-Employment. A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*. Princeton and Oxford: Princeton University Press, 310-348.
- Bauman, Z. 2002. *Notkea moderni*. Vastapaino.
- Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Becker, G.S. 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy* 70 (5), 9-49.
- Belussi, F. 1998. A Framework of Analysis for Self-employment in Italy. *Paper presented in International Conference on Self-employment*, Burlington, Canada, on 24<sup>th</sup>-25 September, 1998.

- Bills, D.B. 2003. Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research* 73 (4), 441-463.
- Blanchflower, D.G. 2000. Self-employment in OECD countries. *Labour Economics* 7, 471-505.
- Blanchflower, D.G. 2004. *Self-employment: more may not be better*. NBER Working Paper No. 10286. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Blanchflower, D.G. & Oswald, A.J. 1998. What Makes an Entrepreneur? *Journal of Labour Economics* 16 (1), 26-60.
- Blanchflower, D.G. & Shadforth C. 2007. *Entrepreneurship in the UK*. Discussion Paper No. 2818. Germany: Institute for the Study of Labor.
- Blasko, Z., Brennan, J., Little, B. & Shah, T. 2002. *Access to what? Analysis of Factors determining graduate employability*. A report to the HEFCE. London: Centre for Higher Education Research and Information.
- Blenker, P., Dreisler, P., Færgemann, H.M., & Kjeldsen, J. 2004. Entrepreneurship education and university context. *Paper presented at IntEnt2004 "Internationalising Entrepreneurship Education and Training"*, Napoli, Italy.
- Blumberg, B.F. & de Graaf, P.M. 2004. Dutch Self-Employment between 1980 and 1997. In: R. Arum & W. Müller (ed.): *The Reemergence of Self-Employment. A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*. Princeton and Oxford: Princeton University Press, 104-134.
- Bosker, R.J., van der Velden, R.K.W. & van de Loo, P.J.E. 1997. *Differential Effects of Colleges on the Labour Market Success of their Graduates*. Maastricht: ROA.
- Borghans, L. & Heijke, H. 2005. The Production and Use of Human Capital: Introduction. *Education Economics* 13 (2), 133-142.
- Bortne, E.A., Westgaard, S. & Ofstad, S. 2005. Simulating Entrepreneurship through E-learning and Higher Education. *Paper presented at the Conference Internationalizing Entrepreneurship Education and Training*, IntEnt05, Guildford, UK, July 10-13, 2005.
- Bourdieu, P. 1984. *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. Cambridge, Mass: Harvard U.P.
- Bourdieu, P. 1986. The Forms of Capital. In: J.G. Richardson (ed.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, 241-58.
- Bourdieu, P. 1998a. Järjen käytännöllisyys: Toiminnan teorian lähtökohtia. Tampere: Vastapaino.
- Bourdieu, P. 1998b. *Acts of Resistance. Against the New Myths of Our Time*. UK: Polity Press.

- Bourdieu, P. 1998c. At the heart of any political battle. On male domination. *Le Monde diplomatique*, October 1998.
- Bourdieu, P. 2000. Making the Economic Habitus: Algerian Workers Revisited. *Ethnography* 1 (1), 17-41.
- Bourdieu, P. & Passeron, J-C. 1990. *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage Publications.
- Bowles, S. & Gintis, H. 2001. *Schooling in Capitalist America Revisited*. [viitattu 12.8.2008]. Saatavana sähköisessä muodossa: <[www.umass.edu/preferen/gintis/soced.pdf](http://www.umass.edu/preferen/gintis/soced.pdf)>
- Bradley, K. 2000. The Incorporation of Women into Higher Education: Paradoxical Outcomes? *Sociology of Education* 73, 1-18.
- Brennan, J., Enders, J., Välimaa, J., Mussolin, C. & Teichler, U. 2008. *Higher Education Looking Forward: An Agendda for Future Research*. European Science Foundation. [viitattu 1.3.2010]. Saatavana sähköisessä muodossa: <[www.esh.org](http://www.esh.org)>
- Brennan, J., Kogan, M. & Teichler, U. 1996. Higher education and Work: A conceptual Framework. In: J. Brennan, M. Kogan & U. Teichler (ed.): *Higher Education and Work*. Higher Education Policy Series 23. London: Jessica Kingsley Publishers, 1-23.
- Broadly, D. 1986. *Piilo-opetussuunnitelma. Mihin koulussa opitaan?* Jyväskylä: Vastapaino.
- Brown, P. 2003. The Opportunity Trap: education and employment in a global economy. *European Educational Research Journal* 2 (1), 141-179.
- Brown, P. & Hesketh, A. 2004. *The Mismanagement of Talent. Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford: University Press.
- Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S. 2003. Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work* 16 (2), 107-126.
- Brown, P. & Lauder, H. 2001. *Capitalism and Social Progress: The Future of Society in a Global Economy*. Basingstoke: Palgrave.
- Brown, P. & Scase, R. 1994. *Higher Education and Corporate Realities: Class, Culture and the Decline of Graduate Careers*. London: ULC Press.
- Burt, R.S. 1992. *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- Bruederl, J. & Preisendoerfer, P. 1998. Network Support and the Success of Newly Founded Businesses. *Small Business Economics* 10 (3), 213-225.
- Brynin, M. 2002. Overqualification in employment. *Work, employment and society* 16 (4), 637-654.
- Brynin, M. & Schupp, J. 2000. Education, Employment, and Gender Inequality amongs Couples. *European Sociological Review* 16, 349-365.
- Carton, R. B., Hofer, C. W. & Meeks, M. D. (2003) The Entrepreneur and Entrepreneurship - Operational Definitions of Their Role in Society. Paper

- presented at the annual International Council for Small Business conference, Singapore. Retrieved January 16, 2003.
- Castells, M. 1998. End of Millenium. The Information Age: Economy, Society and Culture, vol. III. Blackwell: Oxford.
- Charles, M. & Bradley, K. 2002. Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education. *American Sociological Review* 67 (4), 573-599.
- Clark, B.R. 1998. *Creating Entrepreneurial Universities. Organisational Pathways of Transformation*. France: IAU PRESS.
- Clarke, J. 2005. New Labour's citizens: activated, empowered, responsabilized, abandoned? *Critical Social Policy* 25 (4), 447-463.
- Cohen, L. & Musson, G. 2000. Entrepreneurial Identities: Reflections from Two Case Studies. *Organization* 7 (1), 31-48.
- Coleman, J.S. 1988. Social Capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology* 94, 95-121.
- Collins, R. 1979. *Credential Society. An historical sociology of education and stratification*. Academic Press, New York.
- Connor, H., La Valle, I., Pollard, E. & Millmore, B. 1997. *What do graduates do newt?* Report 343. Brighton: Institution for Employment Studies.
- Cowen, R. 2000. Comparing Futures or Comparing Pasts? *Comparative Education* 36 (3), 333-342.
- Dale, R. 2001. Shaping the Sociology of Education Over Half-a-Century. In: J. Demaine (ed.): *Sociology of Education Today*. Great Britain: Palgrave, 5-29.
- Dale, R. 2005. Globalisation, Knowledge Economy and Comparative Education. *Comparative Education* 41 (2), 117-149.
- De Grip, A., Hoevenberg, J. & Williams, E. 1997. Atypical employment in the European Union. *International Labour Review* 136 (1), 49-71.
- Delmar, F., Sjöberg, K., Wennberg, K. & Wiklund, J. 2005. *Self-Employed among the Swedish Science and Technology Labor Force: The Evolution of the firms between 1990 and 2000*. Stockholm: ITPS.
- De Wit, G. & van Winden, F.A. 1989. An Empirical Analysis of Self-Employment in the Netherlands. *Small Business Economics* 1 (4), 263-272.
- During, W.E., Kerkhof, M., Klein, R.J.A., Woolthuis, J.M.J. & De Smit, J. 1997. Entrepreneurship and small business management in Dutch environment. In: H. Landström, H. Frank & J.M. Veciana (ed.): *Entrepreneurship and small business research in Europe*. Aldershot: Avebyry Publishing Limited, 86-112.
- Eckstein, M.A. 1983. The Comparative Mind. *Comparative Education Review* 27 (3), 311-322.
- Einarsdottir, T. 2007. "On different Tracks": The Gendered Landscape of Educational and Occupational Paths Among European Graduates. In: U.

- Teichler (ed.): *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives*. Dordrecht: Springer, 179-194.
- Elias, P., McKnight, A., Pitcher, J., Purcell, K. & Simm, C. 1999. *Moving on: graduate careers three years after graduation*. Higher Education Careers Service Unit-Department for Education and Employment-Institute for Employment Research-AgCAS. Manchester: CSU Ltd.
- Erkkilä, K. 2000. *Entrepreneurial education. Mapping the debates in the United States, the United Kingdom and Finland*. New York: Garland Publishing, Inc.
- Esping-Andersen, G. 1999. *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University.
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C. & Terra, B.R.C. 2000. The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research Policy* 29 (2), 313-330.
- European Commission 1999. *Bologna Declaration. The European Higher Education Area (EHEA)*. European Commission.
- European Commission 2000. *Communication from the Commission. Challenges for enterprise policy in the knowledge-driven economy. Proposal for a Council Decision on a Multiannual Programme for Enterprise and Entrepreneurship (2001-2005)*. COM(2000) 256 final/2. European Commission.
- European Commission 2001. *Towards the European higher education area*. Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001. European Commission.
- European Commission 2003. *Green Paper on Entrepreneurship in Europe* (presented by the Commission). Document based on COM(2003) 27 final. European Commission.
- European Commission 2004. *Helping to create an entrepreneurial culture. A guide on good practices in promoting entrepreneurial attitudes and skills through education*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission 2006a. *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Delivering on the Modernisation Agenda for Universities: Education, Research and Innovation*. Brussels, 10.5.2006, COM(2006) 208 final. European Commission.
- European Commission 2006b. *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning*. (2006/962/EC) Official Journal of the European Union 30.12.2006.
- European Commission 2007a. *European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)*. Activities Report 2006. European Commission.

- European Commission 2007b. *Taking European Knowledge Society Seriously*. Report of the Expert Group on Science and Governance to the Science, Economy and Society Directorate, Directorate-General for Research. European Commission.
- European Commission 2008a. *Best Procedure Project: Entrepreneurship in higher education, especially in non-business studies*. Final report of the expert group. European Commission.
- European Commission 2008b. *Survey of Entrepreneurship in Higher Education in Europe. Main Report*. European Commission.
- Evans, G.H., Jr. 1949. Theory of Entrepreneurship. The Entrepreneur and Economic Theory: A Historical and Analytical Approach. *The American Economic Review* 39 (3), 336-348.
- Farber, H.S. 1997. *Job Creation in the United States: Good Jobs or Bad?* Working Paper 358. Industrial Relations Section. New Jersey: Princeton University.
- Falter, J-M. 2005. The changing structure of male self-employment in Switzerland. *International Journal of Manpower* 26 (3), 296-312.
- Faris, S. 1999. *Seeking Entrepreneurial Origins: Are Entrepreneurs Born or Made?* December 1, DIGEST Number 99-1. CELCEE Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership Clearinghouse on Entrepreneurship Education.
- Fehrenbach, S. & Lauxen-Ulbrich, M. 2006. Gender view on self-employment in Germany. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 3 (5), 572-593.
- Fevre, R. 1992. *The Sociology of Labour Markets*. Worcester: Harvester Wheatsheaf.
- Foti, A. & Marco Vivarelli, M. 1994. An Econometric Test of the Self-employment Model – the Case of Italy. *Small Business Economics* (6) 2, 81-93.
- Galloway, L., Anderson, M., Brown, W. & Wilson, L. 2005. Enterprise Skills for the Economy. *Education & Training* 47 (1), 7–18.
- Gamoran, A. 1996. Educational stratification and individual careers. In: A.C. Kerckhoff (ed.): *Generating social stratification: Toward a new research agenda*. Boulder, CO: Westview, 59-74.
- Garson, D.G. 2008. *Logistic Regression*. North Carolina State University. [viitattu 3.9.2008]. Saatavana sähköisessä muodossa: <<http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/logistic.htm>>
- Gartner, W.B. 1989. Some suggestions for research on entrepreneurial traits and characteristics. *Entrepreneurship: Theory and Practice* 14, 27-37.
- Gibb, A. 1996. Entrepreneurship and Small business Management; Can we Afford to Neglect Them in the Twenty-first Century Business School? *British Journal of Management* 7 (4), 309–321.



- Gibb, A. 2000. Enterprise in education. Educating tomorrows entrepreneurs. Teoksessa: P. Mankinen (toim.): *Näkökulmia yrittäjyys- ja teknologiakasvatukseen kehittämiseen*. Osa II & osa III. Oulun yliopiston Kajaanin opettajankoulutusyksikön julkaisuja. Sarja B: Opetusmonisteita ja selosteita 13. Oulun yliopisto.
- Giddens, A. 1981. *Introductory Sociology*. London: Macmillan Education Ltd.
- Granovetter, M. 1985. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology* 91 (3), 481-510.
- Grant, N. 2000. Tasks for Comparative Education in the New Millenium. *Comparative Education* 36 (3), 309-322.
- Granger, B., Stanworth, J. & Stanworth, C. 1995. Self-Employment Career Dynamics: The Case of 'Unemployment Push' in UK Book Publishing. *Work, Employment & Society* 9 (3), 499-516.
- Gray, J. 2002. *False Dawn. The Delusion of Global Capitalism*. (2. edit.) London: Granta Books.
- Greenfield, S. M. & Strickon, A. 1986. *Entrepreneurship and Social Change*. Lanham, MD: University Press of America.
- Goedegebuure, L. & Van Vught, F. 1996. Comparative higher education studies: The perspective from the policy sciences. *Higher Education* 32 (4), 371-394.
- Haapakorpi, A., Manninen, J. & Paasto, P. 2007. *Maisterit ja päättötutkinon suorittaneet kandidaatit työmarkkinoilla. Vuonna 2001 Helsingin yliopistossa ylemmän korkeakoulututkinon ja päättötutkinon suorittaneiden kandidaattien sijoittuminen työmarkkinoille viisi vuotta tutkinon suorittamisen jälkeen*. Helsingin yliopiston hallinnon julkaisuja 42. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsinki: Yliopistopaino.
- Halsey, A.H. 2000. Educational Systems and the Economy. *Current Sociology* 38 (2), 79-101.
- Hamilton, B.H. 2000. Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns of Self-Employment. *The Journal of Political Economy* 108 (3), 604-31.
- Hantrais, L. & Mangen, S. 1996. Method and Management of Cross-National Social Research. Teoksessa: L. Hantrais & S. Mangen (ed.): *Cross-national research methods in the social sciences*. London: Printer, 1-12.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review* 19,131-147.
- Heinonen, J. 2004. Yrittävä yliopisto. Teoksessa: U. Hytti (toim.): *Yrittäjyyden kipinä yliopistosta? Tapaus Turun kauppakorkeakoulu*. Turun kauppakorkeakoulu. Turku: PK-Instituutti, 135-144.
- Heinonen, J., Kovalainen, A., Paasio, K., Pukkinen, T. & Österberg, J. 2006. *Palkkatyöstä yrittäjäksi. Tutkimus yrittäjäksi ryhtymisen reiteistä sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupallisella ja teknisellä alalla*. Työpoliittinen tutkimus

297. Helsinki: Työministeriö.
- Henderson, R. & Robertson, M. 2000. Who wants to be an entrepreneur? Young adult attitudes to entrepreneurship as career. *Career Development International* (5) 6, 279-287.
- Herbert, R.F. & Link, A.N. 1989. In Search of the Meaning of Entrepreneurship. *Small Business Economics* 1 (1), 39-49.
- Hedström, P. & Swedberg, R. 1996. Social Mechanisms. *Acta Sociologica* 39 (3), 281-308.
- Holm, P. 2000. Taloudelliset kannustimet ja yrittäjyys. *Työpoliittinen aikakauskirja* 1, 91-96.
- Holtz-Eakin, D., Joulfaian, D. & Rosen, H.S. 1994. Entrepreneurial Decisions and Liquidity Constrains. *RAND Journal of Economics* 25 (2), 334-347.
- Honkanen, V. & Ahola, S. 2003. *Kulttuurin koulutus ja uudet urat. Ammattikorkeakouluista kulttuurialalta valmistuneiden koulutuskokemukset, työllistyminen ja yrittäjyys*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 61. Turku: Digipaino.
- Honkanen, V. 2004. *Yrittänyttä ei laiteta. Ammattikorkeakoulujen yrittäjyyskoulutuksen viisasten kiveä etsimässä*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 63. Turku: Digipaino.
- Honkanen, V. 2008a. *Ammattikorkeakoulusta yrittäjäksi. Yrittäjyyden yksiköistä valmistuneiden koulutuskokemukset, yrittäjäurat ja menestyminen*. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Turun yliopisto. Raportti saatavissa: <https://oa.doria.fi/handle/10024/42333>.
- Honkanen, V. 2008b. Higher Education Graduates' Self-employment in Europe. In: M.A. Pereyra (ed.): *Changing Knowledge and Education. Communities, Mobilities and New Policies in Global Societies*. Frankfurt: Peter Lang Verlag, 205-223.
- Honkanen, V. 2010. Superhessu ja yrittäjä-Jussi kilpasilla tietoyhteiskunnassa. Projektina korkeakoulutettu itsensä työllistänyt? Teoksessa: R. Rinne, A. Jauhiainen, J. Tähtinen, M. Broberg & T. Kaunisto (toim.): *Koulutuspolitiikan käytännöt kansallisessa ja ylikansallisessa kehityksessä*. (toimitettavana).
- Hynes, B. 1996. Entrepreneurship education and training – introducing entrepreneurship into non- business disciplines. *Journal of European Industrial Training* 20 (8), 10-17.
- Huuskonen, V. 1992. *Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu*. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-2. Turun kauppakorkeakoulu.
- Hytti, U. & O’Gorman, C. 2004. What is “Enterprise Education”? An Analysis of the Objectives and Methods of Enterprise Education Programmes in Four European Countries. *Education + Training* 46 (1), 11-23.

- Hytti, U., Paasio, K. & Pukkinen, T. 2004. Johdanto. Teoksessa: U. Hytti (toim.): *Yrittäjyyden kipinä yliopistosta? Tapaus Turun kauppakorkeakoulu*. Pk-Instituutti. Turun kauppakorkeakoulu.
- Hyrsky, K. 2006. *Yrittäjyyskatsaus 2006*. Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja 28. Elinkeino-osasto. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hyytinen, A. & Rouvinen, P. 2005. Onko talouskasvua ilman yrittäjiä? Teoksessa: A., Hyytinen & Pajarinen, M. (toim.): *Mistä talouskasvu syntyy?* Helsinki: Taloustieto Oy, 137-158.
- Hämäläinen, T. & Schienstock, G. 2001. *Transformation of the Finnish innovation system: A network approach*. Helsinki: Sitra.
- ILO 2005. *Key Indicators of the Labour Market*. (fourth edit.) [viitattu 2.2.2006] Saatavana sähköisessä muodossa:  
<<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/stratprod.htm>>
- ILO 2006. *Global Employment Trends Brief*. [viitattu 2.2.2006] Saatavana sähköisessä muodossa:  
<<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/stratprod.htm>>
- Jacobs, J.A. 1996. Gender Inequality and Higher Education. *Annual Review of Sociology* 22, 153-185.
- Jenssen, J.I. & Havnes, P.A. 2002. Public intervention in the entrepreneurial process. A study based on three Norwegian cases. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 8 (3), 173–187.
- Johnston, B. & Little, B. 2007. Socio-biographical Background and Educational Path. In: U. Teichler (ed.): *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspective*. Dordrecht: Springer, 15-40.
- Jolkkonen, A. 1985. *Korkeakoululaitoksen muotoutuminen ja uudet tehtävät*. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita 5.
- Jolkkonen, A. 1995. Tasa-arvosta yrittäjämäärään – Hyvinvointivaltion murros ja muuttuva korkeakoulupoliittinen retoriikka. *Kasvatus* 26 (3), 224-233.
- Jones, S. 1995. Managing Curriculum Development. A Case Study of Enterprise in Higher Education. In: J. Brennan, M. Kogan & U. Teichler (ed.): *Higher Education and Work*. Higher Education Policy Series 23. London: Jessica Kingsley Publishers, 136-160.
- Julien, P-A. 1989. The Entrepreneur and economic theory. *International Small Business Journal* 7 (3), 29-38.
- Julkunen, R. 1995. Feministiseen analyysiin. Teoksessa: L. Eräsaari, R. Julkunen & H. Silius (toim.): *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla*. Tampere: Vastapaino, 15-28.
- Julkunen, R. 2001. Hyvinvointivaltion suunnanmuutos. *Ennen & nyt* 4/2001.
- Julkunen, R. 2006. *Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu*. Stakes: Helsinki.

- Julkunen, R. & Nätti, J. 1997. *Työn jakaminen: moraali, talous, politiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. *Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa*. Vastapaino: Tampere.
- Kalleberg, A. 2000. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26, 341-65.
- Kalleberg, A., Freskin, B.F. & Hudson, K. 2000. Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review* 65 (2), 256-278.
- Kallo, J. 2009. *OECD education policy. A comparative and historical study focusing on the thematic reviews of tertiary education*. Kasvatusalan tutkimuksia 45. Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Kanervo, O. 2006. *Korkeasti koulutetut ja työ. Valintojen rationaalisuus eurooppalaisessa vertailussa*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 68. Turun yliopisto.
- Kangasharju, A. & Pekkala, S. 2000. *Self-Selected Self-Employed: The Role of Education in Success*. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen työpapereita N:o 38. Helsinki: PPT.
- Karcher, B-L. 1998. Does Gender Really Matter? The Influences of Gender and Qualifications on Self-employment and Their Implications on Entrepreneurship Education. *Paper presented at the Conference Internationalizing Entrepreneurship Education and Training, IntEnt98, Oestrich-Winkel, Germany, July 27-29, 1998*.
- Karoly, L.A. & Zissimopolous, J. 2003. *Self-Employment Trends and Patterns Among Older U.S. Workers*. RAND Working Paper WR-136. Santa Monica, CA: RAND.
- Kasvio, A. 1994. *Uusi työn yhteiskunta: suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kauhanen, A. 2004. *Yrittäjien ansiot, työajat ja työkuormitus: Selvitys ekonomien ja insinöörin yrittäjyydestä*. Keskustelunaiheita No. 960. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.
- Kelly, G.P. & Altbach, P.G. 1986. Comparative Education: Challenge and Respponse. In: P.G. Altbach & G.P. Kelly (ed.): *New Approaches to Comparative Education*. Chicago: The University of Chicago Press, 309-327.
- Kerckhoff, A.C. 1976. The Status Attainment Process: Socialization or Allocation? *Social Forces* 55 (2), 368-381.
- Kiander, J. 2004. *Onko Suomessa liian vähän yrittäjiä?* VATT -keskustelualoitteita 343. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Kim, A. & Kurz, K. 2001. *Precarious Employment, Education and Gender: A Comparison of Germany and the United Kingdom*. Working papers Nr. 39. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

- Kirby, D.A. 2004. Entrepreneurship Education and Incubators: Pre-incubators, Incubators and Science Parks as Enterprise Laboratories. *Paper presented at the Conference Internationalizing Entrepreneurship Education and Training, IntEnt04, Napoli, Italy, July 5–7, 2004.*
- Kivinen, O. 1988. Koulutus kulttuuripääomana. *Kasvatus* 19 (6), 445-452.
- Kivinen, O. 1997. Higher Education and Employment: Graduate Credentials in Changing Labour Market. *Higher Education in Europe* 28 (3), 443-455.
- Kivinen, O. 2003. Käytännölle vierasta teoriaa käytännöstä. *Bourdieu ja minä -verkkoluento- ja keskusteluseuran julkaisu*. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. [viitattu 9.3.2010]. Saatavana sähköisessä muodossa: <<http://www.valt.helsinki.fi/staff/parikka/laitos/bourdieu.htm>>
- Kivinen, O. & Ahola, S. 1999. Higher education as human risk capital. *Higher Education* 38 (3), 191–208.
- Kivinen, O., Ahola, S. & Hedman, J. 2001. Expanding education and improving odds? Participation in higher education Finland in the 1980s and 1990s. *Acta Sociologica* 44 (2), 171-181.
- Kivinen, O., Ahola, S. & Kankaanpää, A. 1995. Current and the future demand for graduates: Problem of comparative analysis. *European Journal of Education* 30, 2, 187-203.
- Kivinen, O., Hedman, J. & Kaipainen, P. 2007. From Elite to Mass Higher Education. Educational Expansion, Equality of Opportunity and Returns to University Education. *Acta Sociologica* 50 (3), 231-237.
- Kivinen, O. & Nurmi, J. 2003. Unifying Higher Education for Different Kinds of Europeans. Higher Education and Work: A comparison of ten countries. *Comparative Education* 39 (1), 83-103.
- Kivinen, O. & Nurmi, J. 2007. Job Requirements and Competences: Do Qualifications Matter? In: U. Teichler (ed.): *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspective*. Higher Education Dynamics 17. Dordrecht: Springer, 131-142.
- Kivinen, O. & Nurmi, J. 2008. *Työ, koulutus ja osaaminen. Yliopisto ja ammattikorkeakoulu yhdeksän maan eurooppalaisessa vertailussa*. Koulutus- ja tutkimuskeskuksen raportti 72. Turku: Uniprint.
- Kivinen, O., Nurmi, J. & Kanervo, O. 2002. *Maisteriopista työuralle. Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa*. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 94. Helsinki: Opetusministeriö.
- 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. 1988. Suomalainen peruskoulutus: yhteiskunnallishistoriallinen näkökulma koulutustutkimukseen. *Kasvatus* 19 (6), 427-429.

- Kivinen, O. & Rinne, R. 1989. Korkeakoululaitoksen kehitys, ongelmat ja näkymät. Teoksessa: O. Kivinen & R. Rinne (toim.): *Korkeakoulutus tutkimuskenttänä*. Koulutussosiologian tutkimusyksikkö. Tutkimusraportteja 1. Turun yliopisto, 11-40.
- Kivinen, O. & Rinne, R. 1992. Education in Transition. In: O. Kivinen & R. Rinne (ed.): *Educational Strategies in Finland in the 1990s*. Research Unit for the Sociology of Education. Research Report 8. University of Turku, 11-15.
- Kivinen, O. & Rinne, R. 1995a. *The Social Inheritance of Education. Equality of Educational Opportunity Among Young People in Finland*. SVT. Education 1995: 15. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kivinen, O. & Rinne, R. 1995b. Vertailevan korkeakoulututkimuksen metodologisia haasteita. Teoksessa: J. Nieminen (toim.): *Menetelmävalintojen viidakossa. Pohdintoja kasvatuksen tutkimuksen lähtökohdista*. Kasvatustieteiden laitos. Julkaisusarja B: N:o 13. Tampereen yliopisto, 227-244.
- Kivinen, O. & Ristelä, P. 2001. *Totuus, kieli ja käytäntö. Pragmatistisia näkökulmia toimintaan ja osaamiseen*. Helsinki: WSOY.
- Klandt, H. & Volkmann, C. 2006. Development and Prospects of Academic Entrepreneurship Education in Germany. *Higher Education in Europe* 31 (2), 195-208.
- Klofsten, M. & Jones-Evans, D. 2000. Comparing Academic Entrepreneurship in Europe – The Case of Sweden and Ireland. *Small Business Economics* 14 (4), 299-309.
- Kokko, A. 2003. *Käytäntöä vai tiedettä – Kauppatieteilijöiden koulutus ja työ kansainvälisessä vertailussa*. Turku: Painosalama.
- Komulainen, K. 2005. Sukupuolitettu yrittäjämää. Sanomalehtiaineiston analyysi. *Naistutkimus* 18, 18-30.
- Komulainen, K. & Sinisalo, P. 2006. ”Mul on amerikkalainen työajattelumalli” Itsensä työllistävien naisten urakertomukset ja yrittäjämää. *Työelämän tutkimus* 3 (4), 149-159.
- Koskinen, K. 2002. *Maisterista menestyjäksi. Tutkimus humanistien ja yhteiskuntatieteilijöiden työhön sijoittumisesta ja työelämässä menestymisestä*. Pro gradu-tutkielma. Sosiologia. Turun yliopisto.
- Korkeakoulujen arviointineuvosto 2004. *Korkeakoulujen arviointineuvoston toimintasuunnitelma 2004-2007*. Verkkojulkaisu 1:2004. Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Korhonen, P. 2004. *Tutkinto ja työkokemus työllistymisen avaimina. Työurien käynnistyminen yhteiskuntatieteellisellä koulutusallalla*. Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut. Tampereen yliopisto.

- Korhonen, P. & Sainio, J. 2006. *Viisi vuotta työelämässä. Monialayliopistoissa vuonna 2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille*. Aarresaari. Kirjapaino Hermes Oy.
- Kortteinen, M. 1992. *Kunnian kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hanki ja jää.
- Kotila, H. 2004. Tutkimus- ja kehitystoiminnan haasteet ammattikorkeakoulussa. Teoksessa: H. Kotila & A. Mutanen (toim.): *Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu*. Helsinki: Edita, 11-23.
- Koucky, J., Meng, C. & van der Velden, R. 2007. *Reflex Country study*. Draft version 23-07-2007. [viitattu 17.09.2008]. Saatavana sähköisessä muodossa: <<http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/>>
- Kovalainen, A. 1995. *At the margins of the economy: Women's self-employment in Finland*. Aldershot: Avebury.
- Kovalainen, A. 2003. Yrittäjyyden sukupuolen mukaiset jaot 2000-luvulla. Hyvinvointikatsaus. Teema: Tasa-arvo: naiset johdossa. *Tilastollinen aikakauslehti* 4, 25-30.
- Kovalainen, A. & Arenius, P. 2006. Women's Entrepreneurship in Finland. In: C.G Brush, N.M. Carter, E.J. Gatewood, P.G. Greene & M.M. Myra (ed.): *Growth-oriented women entrepreneurs and their businesses: a global research perspective*. UK: Edward Elgar Publishing Limited, 112-127.
- KTM 2001. *Alueelliset yrittäjyys Hankkeet*. Kauppa- ja teollisuusministeriön kertomuksia ja selvityksiä 4/2001. Elinkeino-osasto. Helsinki: OY Edita Ab.
- KTM 2002. *Hallituksen yrittäjyys Hankkeen arviointi*. Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja 3/2002. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kuijpers, M.A.C.T., & Scheerens, J. 2006. Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319.
- Kupferberg, F. 2001. Entrepreneurship Training and Entrepreneurial Commitment. Beyond the "Traits" and "Rates" Approach. *Paper presented at the Conference Internationalizing Entrepreneurship Education and Training*, IntEnt01, Kruger National Park, South Africa, July 2-4, 2001.
- KvantiMOTV. Menetelmäoppaat. *Logistinen regressio*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. [viitattu 22.9.2009]. Saatavana sähköisessä muodossa: <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/logregressio/logistinen.html>>
- Känsälä, M. & Kovalainen, A. 2007. *Perheen ja yrittäjyyden yhteensovittaminen*. [viitattu 19.12.2007]. Saatavana sähköisessä muodossa: <[http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/B2F63403-9EC4-49F9-87C062A87E62D525/0/artikkelit\\_kansala\\_et\\_al.pdf](http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/B2F63403-9EC4-49F9-87C062A87E62D525/0/artikkelit_kansala_et_al.pdf)>
- Laferrere, A. & McEntee, P. 1995. Self-employment and Intergenerational Transfers of Physical and Human Capital: An Empirical Analysis of French Data. *Economic and Social Review* 27 (1), 43-54.

- Lavikka, R. 2000. Palvelukseen halutaan 'hyvä tyyppi' eli osaaminen perinteisessä teollisuudessa. *Sosiologia* 37 (1), 1-17.
- Le, A.T. 1999. Empirical Studies of Self-Employment. *Journal of Economic Surveys* 13 (4), 381-416.
- Lehikoinen, A., Saarniaho, R. & Suikkanen, A. 2002. *Oppimisella osallisuutta - vastauksia työn murrokseen*. Elektroninen aineisto. Helsinki: Sitra.
- Liiketaloudellinen aikakauskirja 1999. *Yrittäjyyden moderni tarina. Kirja-arvostelu*. The Finnish Journal of Business Economics 3/99.
- Lindberg, M. 2008. *Diverse Routes from School, via Higher Education, to Employment. Comparison of Nine European Countries*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 70. Turun yliopisto.
- Lindroos, R.. 1995. *Yrittäjien työelämäkerrat ja ammatissa selviytyminen*. Työpoliittinen tutkimus 103. Työministeriö.
- Little, B. 2001. Reading Between the Lines of Graduate Employment. *Quality in Higher Education* 7 (2), 121-129.
- Ljunggren, E. & Foss, L. 2004. Women's Entrepreneurship in Norway: The Need for and Access to New Venture Capital. *Paper presented at 13th Nordic Conference on Small Business Research*.
- Lohmann, H. 2001. *Self-employed or employee, full-time or part-time? Gender differences in the determinants and conditions for self-employment in Europe and the US*. Working papers Nr. 38. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Lohmann, H. & Lubert, S. 2004. Trends in Self-Employment in Germany: Different Types, Different Developments? In: R. Arum & W. Müller (ed.): *The Reemergence of Self-Employment. A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*. Princeton and Oxford: Princeton University Press, 36-74.
- Lohmann, H., Lubert, S. & Müller, W. 1999. *Who is Self-Employed in France, the United Kingdom and West Germany? Patterns of Non-Agricultural Self-Employment*. Working papers Nr. 11. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Lubert, S. & Leicht, R. 2000. Growing self-employment in Western Europe: an effect of modernization? *International Review of Sociology* 10 (1), 101-123.
- Lubert, S., Lohmann, H., Müller, W. & Barbieri, P. 2000. Male Self-Employment in Four European Countries. The Relevance of Education and Experience Across Industries. *International Journal of Sociology* 30 (3), 5-44.
- Lustgarten, S. 1995. *Business ownership as an employment opportunity for women*. Prepared for the Office of Advocacy, US Small Business Administration. Washington, DC: Commerce Department.
- Lynch, K. & O'Riordan, C. 1998. Inequality in Higher Education: a study of class barriers. *British Journal of Sociology of Education* 19 (4), 445-478.



- Lyon, S.E. 1996. Success with qualifications: comparative perspectives on women graduates in the labour market. *Higher Education* 31 (3), 301-323.
- Magnac, T. & Robin, J-M. 1996. Occupational Choice and Liquidity Constrains. *Ricerche Economiche* 50 (2), 105-133.
- Manninen, 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 yliopiston hallinnon julkaisuja 27. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsinki: Yliopistopaino.
- Martinez, D. Mora, J-G., & Vila, L.E. 2007. Entrepreneurs, self-employed and employees among young European higher education graduates. *European Journal of Education* 42 (1) 99-117.
- McClelland, D. 1961. *The achieving society.* Princeton: D. Van Nostrand.
- Meyer, J.W. 1977. The Effects of Education as an Institution. *The American Journal of Sociology* 83 (1), 55-77.
- Meyer, J.W. 1986. Types of Explanation in the Sociology of Education. In: J.G. Richardson (ed.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education.* Westport: Greenwood Press, 341-359.
- Mikkola, J. & Nurmi, J. 2001. *Ammattikorkeakoulussa asiantuntijaksi. Koulutuksen missio ja opiskelijan arki.* Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 56. Turku: Painosalama Oy.
- Milliken, J. 2004. Postmodernism versus Professionalism in Higher Education. *Higher Education in Europe* 29 (1), 10-18.
- Ministry of Economic Affairs 2003. *Entrepreneurship in the Netherlands. Knowledge transfer: developing high-tech ventures.* EIM Business & Policy Research. [viitattu 13.11.2007]. Saatavana sähköisessä muodossa: <[www.ondernemerschap.nl/pdf-ez/A200302.pdf](http://www.ondernemerschap.nl/pdf-ez/A200302.pdf)>
- Mitter, W. 1992. Comparative Education. In: B.R. Clark & Neave, G.R. (ed.): *The Encyclopedia of Higher Education. Volume 3. Analytical Perspectives.* Oxford: Pergamon Press, 1788-97.
- Moreau, M-P. & Leathwood, C. 2006. Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of education and work* (19) 4, 305-324.
- Moscatti, R. & Rostan, M. 2000. Higher Education and Graduate Employment in Italy. *European Journal of Education* 35 (2), 201-209.
- Murdoch, J. 2002. *The effect of the reputation and the teaching quality of higher education departments on graduate employment – A comparison across 7 European countries and Japan.* Ph.D. thesis. Dijon, France: IREDU, Université de Bourgogne.

- Murdoch, J. & Paul, J-J. 2007. Links Between Knowledge and Work and Appropriate Employment. In: U. Teichler (ed.): *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspective*. Higher Education Dynamics 17. Dordrecht: Springer, 143-158.
- Müller, W. & Arum, R. 2004. Self-Employment Dynamics in Advanced Economies. In: R. Arum & W. Müller (ed.): *The Reemergence of Self-Employment. A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*. Princeton and Oxford: Princeton University Press, 1-35.
- Murnane, R.J. & Willett, J.B. & Levy, F. 1995. The Growing Importance of Cognitive Skills in Wage Determination. *The Review of Economics and Statistics* 77 (2), 251-66.
- Mörtvik, P. & Rautio, K. 2007. *Kompetent, lojal, otrygg. Medelklassen i den nya globala ekonomin*. Stockholm: TCO.
- Naumanen, P. 2002. *Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57. Turku: Painosalama Oy.
- Nevanlinna, A. 2002. *Regressioanalyysi*. [viitattu 13.11.2007]. Saatavana sähköisessä muodossa:  
<<http://www.helsinki.fi/atk/tilasto/Spssjatko/regressio/regressio.html>>
- Noah, H.J. 1984. The Use and Abuse of Comparative Education. *Comparative Education Review* 28 (4), 550-562.
- Noorderhaven, N., Thurik, R., Wennekers, S. & van Stel, A. 2004. The Role of Dissatisfaction and per Capita Income in Explaining Self-Employment across 15 European Countries. *Entrepreneurship Theory and Practice* 28 (5), 447-466.
- Numminen, U., Lampinen, O., Mykkänen, T. & Blom, H. 1997. *Nuorisoasteen koulutuskokeilut ja ammattikorkeakoulukokeilut*. Raportti 7. Kokeiluvuodet 1991-96 ja lukuvuosi 1995-96. Opetusministeriö.
- Numminen U., Lampinen O., Mykkänen T. & Blom H. 2001. *Nuorisoasteen koulutuskokeilut ja ammattikorkeakoulut*. Raportti 10. Lukuvuodet 1992-2000. Opetusministeriö.
- Nyysölä, K. 1996. *Työvoimakoulutus ja akateeminen yrittäjyys*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 34. Turun yliopisto.
- Nätti, J. 1991. *Atypical Forms of Employment in Finland*. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 1. (Work Research Unit, University of Jyväskylä Research Reports). Jyväskylän yliopisto.
- Nätti, J. 1997. *Atypical Employment and Gender in Finland*. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Keskustelunaiheita No. 602. Helsinki: ETLA.
- OECD 1998. *Fostering Entrepreneurship*. The OECD Jobs Strategy. Paris: OECD.
- OECD 1999. *The Response of Higher Educational Institutions to Regional Needs*.

- Paris: OECD.
- OECD 2000. *Employment Outlook 2000*. Paris: OECD.
- OECD 2005. *Education at a Glance. OECD Indicators 2004*. Paris: OECD.
- OECD 2006. *Factbook 2006. Economic, Environmental and Social Statistics*. Paris: OECD.
- OECD 2008a. *Factbook 2008*. Paris: OECD.
- OECD 2008b. *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. Paris: OECD.
- OECD 2009. *Factbook 2009: Economic, Environmental and Social Statistics*. Paris: OECD.
- OPM. AMKOTA: <<http://amkota2.csc.fi:8080/portal/>>
- OPM. Kota-tietokanta: <<https://kotaplus.csc.fi/online/Etusivu.do>>
- OPM 2004. *Yrittäjyyskasvatuksen linjaukset ja toimenpideohjelma*. Opetusministeriön julkaisuja 2004: 18. Helsinki: Opetusministeriö.
- OPM 2005. *Elinikäinen oppiminen yliopistossa –työryhmän muistio*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:38. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Helsinki: Opetusministeriö.
- OPM 2009. *Korkeakoulupohjaisen yrittäjyyden edistäminen*. Opetusministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön korkeakoulupohjaisen yrittäjyyden edistämisen yhteistyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009: 10. Helsinki: Opetusministeriö.
- Paasio, K., Nurmi, P. & Heinonen, J. 2005. *Yrittäjyys yliopiston tehtävänä?* Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005/10. Helsinki: Yliopistopaino.
- Paasio, K. & Pukkinen, T. 2006. *Korkeasti koulutettujen ammatinharjoittajana ja yrittäjänä toimiminen. Selvitys AKAVAn jäsenistössä*. AKAVA ry.
- Paul, J-J., Teichler, U. & van der Velden, R. 2000. Editorial. *European Journal of Education* 35 (2), 139-140.
- Paul, J-J. 2007. The Graduates in the Knowledge and Innovation Society. In: J. Allen & R. van der Velden (ed.): *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*. Research Centre for Education and the Labour Market. Maastricht University, 129-157.
- Paulston, R.G. 2003. Mapping Comparative Education after Postmodernity. In: E.R. Beauchamp (ed): *Comparative Education Reader*. New York: RoutledgeFalmer, 17-44.
- Pelkonen, T. 1999. *Uusmediatoimialan toimenkuvat ja osaamistarpeet 1999*. ESR-julkaisut 40. Helsinki: Työministeriö.
- Peltomäki, M. 2002. *Maan keskellä mammonan vuori. Suomalaisen yrittämisen henki*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 58. Turku: Painosalama Oy.

- Pihkala, J. 2008. *Ammattikorkeakoulutuksen aikaiset yrittäjyysintentioiden muutokset*. Opetusministeriön julkaisuja 2008:1. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Opetusministeriö.
- Polanyi, K. 2001. *The great transformation: the political and economic origins of our time*. (2nd ed.) Boston, MA: Beacon Press.
- Portes, A. 1998. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology* 24, 1-24.
- Powell, W.W. & Snellman, K. (2004.) The Knowledge Economy. *Annual Review of Sociology* 30 (1), 199-220.
- Psacharopoulos, G. 1979. On the weak versus the strong version of the screening hypothesis. *Economics Letters* 4 (2), 181-185.
- Psacharopoulos, G. & Patrinos, H.A. 2004. Returns to investment in education: A further update. *Education Economics* 12 (2), 111-34.
- Puhakka, A. & Tuominen, V. 2006. *Viisi vuotta myöhemmin. Joensuun yliopistosta vuosina 1999 ja 2000 valmistuneiden maistereiden ja lastentarhanopettajien työllistyminen*. Hallintoviraston raportteja ja selvityksiä N:o 41. Joensuun yliopisto.
- Pulli, P. & Laine, S. 1991. *Yrittäjäkurssien seurantatutkimus*. Julkaisusarja Nro 6. Porin koulutus- ja tutkimuskeskus.
- Pöntinen, S. 1990. Koulutuksen kehityslinjoja. Teoksessa: O. Riihinen (toim.): *Suomi 2017*. Jyväskylä: Gummerus.
- Pöntinen, S. 2004. Vertailtavuus ja mittaamisen ongelma. Teoksessa: R. Alapuro & I. Arminen (toim.): *Vertailevan tutkimuksen ulottuvuuksia*. Helsinki: WSOY, 41-52.
- Ragin, C.C. 1981. Comparative Sociology and the Comparative Method. *International Journal of Comparative Sociology* XXII (1-2), 102-120.
- Rantala, A. 2006. *Growth of New Firms; Evidence from Finland 1996-2003*. Pellervo Economic Research Institute Reports No. 197. Helsinki: PTT.
- Rantalaiho, L. 1994. Sukupuolisopimus ja suomen malli. Teoksessa: A. Anttonen, L. Henrikson & R. Nätkin (toim.): *Naisten hyvinvointivaltio*. Tampere: Vastapaino, 9-30.
- Rasmussen, E. & Deeks, J. 1998. Entrepreneurial workers taking the rough with the smooth. In: J. Lind (ed.): *Denmark and Down Under. Essays on Labour Market Regulation*. LEO-serien 17. Aalborg University, 145-162.
- Riley, J.G. 1979. Testing the Educational Screening Hypothesis. *The Journal of Political Economy* 87 (5), 227-252.
- Ripsas, S. 2002. *10 Propositions to Foster the Culture of Entrepreneurship at German Universities*. Berlin: Existenz-Grunder Institut.
- Ristimäki, K. 1998. *Yliopisto ja yrittäjyyskasvatus: Yrittäjyys yliopistojen koulutusohjelmissa*. Vaasan yliopiston julkaisuja. Selvityksiä ja raportteja 31. Vaasan yliopisto.

- Robertson, M., Collins, A., Medeira, N. & Slater, J. 2003. Barriers to start-up and their effect on aspirant entrepreneurs. *Education + Training* 45 (6), 308-316.
- Robinson, P.B. & Sexton, E.A. 1994. The Effect of Education and Experience on Self-employment success. *Journal of business Venturing* 9, 141-156.
- Robson, M.T. 1997. The Relative Earnings from Self and Paid Employment: A Time-Series Analysis for the UK. *Scottish Journal of Political Economy* 44 (5), 502-518.
- Roman, C. 1994. *Lika på olika villkor: könssegregering i kunskapsföretag*. Stockholm: Symposion Graduale.
- Rosenbaum, J. E. 1986. Institutional Career Structures and the Social Construction of Ability. In: J. G. Richardson (ed.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, 139-171.
- Rosenbaum, J., DeLuca, S., Miller, S. & Roy, K. 1999. Pathways into Work: Short- and Long-term Effects of Personal and Institutional Ties. *Sociology of Education* 72 (3), 179-196.
- Rotter, J. 1966. Generalized expectations for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs* 80, 1-28.
- Ruonavaara, H. 2004. Toiminnan sosiologia ja empiirinen tutkimus. Teoksessa: P. Räsänen, A-H. Anttila & H. Melin (toim.): *Tutkimus menetelmien pyörteessä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat*. Juva: PS-kustannus, 163-180.
- Rust, V.D., Soumare, A., Pescador, O. & Shibuya, M. 1999. Research Strategies in Comparative Education. *Comparative Education Review* 43 (1), 86-109.
- Saarinen, T. & Silvennoinen, H. 1994. Hyvinkoulutettu työllistyy huonoinakin aikoina? Työllistyminen, tuloksellisuus ja laatu. Teoksessa: O. Kivinen (toim.): *Korkeakoulut valtiiovallan ohjauksessa ja markkinavoimien vietävinä*. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Turku: Turun yliopisto, 181-212.
- Sattinger, M. 1993. Assignment Models of the Distribution of earnings. *Journal of Economic Literature* 31(2), 831-880.
- Schiller, B., R. & Crewson, P.E. 1997. Entrepreneurial Origins: A Longitudinal Inquiry. *Economic Inquiry* 35 (3), 67-79.
- Schmid, G. 1998. *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy. Discussion*. Paper FS I 98 -206. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schomburg, H. 2000. Higher Education and Graduate Employment in Germany. *European Journal of Education* 35 (2), 189-200.
- Schomburg, H. 2007a. Causes of Professional Success of Highly Skilled Professionals. *European Journal of Education*, Vol. 42 (1), 35-57.
- Schomburg, H. 2007b. The Professional Work of Graduates. In: J. Allen & R. van der Velden (ed.): *The Flexible Professional in the Knowledge Society*:

- General Results of the REFLEX Project.* Research Centre for Education and the Labour Market. Maastricht University, 57-92.
- Schomburg, H. & Teichler, U. 2006. *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results from Graduate Surveys from Twelve Countries.* Higher Education Dynamics 15. Dordrecht: Springer.
- Schuetze, H.J. 1998. *Taxes, Economic Conditions and Recent Trends in Male Self-employment: A Canada-U.S. comparison.* [viitattu 19.6.2006]. Saatavana sähköisessä muodossa:  
<<http://www.ciln.mcmaster.ca/papers/seconf/cilnwp11.pdf>.>
- Schumpeter, J. A. 1989. The Instability of Capitalism. In: R.V. Clemence (ed.): *Essays On Entrepreneurs, Innovations, Business Cycles, and the Evolution of Capitalism.* U.S.A.: Transaction Publishers, 47-72
- Schumpeter, J. A. 1934. *The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle.* Cambridge (MA): Harvard UP.
- Schuster, J. 1992. Academic Labor Market. In: B.R. Clark & G.R. Neave (ed.): *The Encyclopedia of Higher Education. Volume 3. Analytical Perspectives.* Oxford: Pergamon Press, 1537-47.
- Schweickart, D. 1996. *Against Capitalism.* The United States of America: Westview Press.
- Scott, P. 2005. Universities and the Knowledge Economy. Essay Review. *Minerva* 43, 297-309.
- Siitonen, M. 2007. *Viisi vuotta valmistumisesta. Turun yliopistosta vuosina 1999-2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille.* Turun yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut.
- Silius., H. 1995. Sukupuolitetun ammatillisuuden julkisuus ja yksityisyys. Teoksessa: L. Eräsaari, R. Julkunen & H. Silius (toim.): *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla.* Tampere: Vastapaino, 49-66.
- Silvennoinen, H. 1992. *Koulutus ja työmarkkinoilla pärjääminen.* Koulutussosiologian tutkimusyksikkö. Tutkimusraportteja 9. Turun yliopisto.
- Silvennoinen, H. 2002. *Koulutus marginalisaation hallintana.* Helsinki: Gaudeamus.
- Silvennoinen H., Saarinen T. & Hedman J. 1998. Suurtyöttömyys ja vastavalmistuneen vaihtoehdot. *Kasvatus* 29 (3), 267-279.
- Slaughter, S. & Leslie, L. 1997. *Academic capitalism: Politics, policies, and the Entrepreneurial University.* Baltimore: John Hopkins University Press.
- Smetherham, C. 2004. *First Class Women in the World of Work: Employment & Labour Market Orientations.* Working Paper Series Paper 45. Cardiff University School of Social Sciences.
- Sorokin, P. 1927. *Social and Cultural Mobility.* Illinois: The Free Press of Glencoe.

- Suikkanen, A., Kauppinen, P. & Viinamäki, L. 1996. *Suomalaisten hyvinvointimuutokset syrjäytymisen ja selviytymisen pelinä*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 12. Helsinki: Edita.
- Suikkanen, A. & Linnakangas, R. 1998. *Uusi työmarkkinajärjestys?* SITRA:n julkaisu 182. Helsinki: SITRA.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Kallinen, S. & Karjalainen, A. 1998. *Palkkatyömarkkinat*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sulkunen, P. 2003. Bourdieu tiedonsosiologina. *Bourdieu ja minä -verkkoluento*. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. [viitattu 9.3.2010]. Saatavana sähköisessä muodossa: <<http://www.valt.helsinki.fi/staff/parikka/laitos/bourdieu.htm>>
- Suomen Yrittäjät 2008. *Yrittäjien tulot ja verot 2008 vuoden 2006 verotustietojen mukaan*. Suomen Yrittäjät ry.
- Stiglitz, J.E. 1975. The theory of “screening”, education, and the distribution of income. *The American Economic Review* 65 (3), 283-300.
- Støren, L.A. & Arnesen, C.Å. 2007. Winners and Losers. In: J. Allen & R. van der Velden (ed.): *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*. Research Centre for Education and the Labour Market. Maastricht University, 221-266.
- Storey, D.J. & Johnson, S. 1987. *Job generation and labour market change*. Basingstoke: Macmillan.
- Sweetland, S.R. 1996. Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry. *Review of Educational Research* 66 (3), 341-359.
- Sweeting, A. 2005. The Historical dimension: A Contribution to Conversation about Theory and Methodology in Comparative Education. *Comparative Education* 41 (1), 25-44.
- Taimio, H. 2004. *Työmarkkinoiden polarisaatio OECD-maissa*. Raportteja 5. Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Teichler, U. 1988. European practise in ensuring equality of opportunity to higher education. *Journal of Higher Education Studies* 3 (2), 2-11.
- Teichler, U. 1996a. The changing nature of higher education in Western Europe. *Higher Education Policy* 9 (2), 89-111.
- Teichler, U. 1996b. Comparative higher education: potentials and limits. *Higher Education* 32, 431-465.
- Teichler, U. 1999. Research on the relationships between higher education and the world of work: Past achievements, problems and new challenges. *Higher Education* 38 (2), 169-190.
- Teichler, U. 2007. Graduate Employment and Work: Various issues in a Comparative Perspective. In: U. Teichler (ed.): *Careers of University*

- Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives*. Dordrecht: Springer, 1-14.
- Thornton, P. 1999. The Sociology of Entrepreneurship. *Annual Review of Sociology* (25), 19-46.
- Tilastokeskus 2006. *Yleisimmät ammattiryhmät 2004*. [viitattu 13.3.2007]. Saatavana sähköisessä muodossa: <[http://www.stat.fi/til/tyokay/2004/tyokay\\_2004\\_2006-12-15\\_tie\\_004.html](http://www.stat.fi/til/tyokay/2004/tyokay_2004_2006-12-15_tie_004.html)>
- Tilastokeskus 2007. *Vastavalmistuneiden työllisyys lähes ennallaan*. [viitattu 13.3.2007]. Saatavana sähköisessä muodossa: [http://www.stat.fi/til/sijk/2004/sijk\\_2004\\_2006-03-16\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/sijk/2004/sijk_2004_2006-03-16_tie_001.html).
- Tilastokeskus 2008. *Suomalaisten kulutus edelleen maltillista*. [Viitattu 26.1.2010]. Saatavana sähköisessä muodossa: [http://www.stat.fi/ajk/poimintoja/2008-04-07\\_kulutustutkimus.html](http://www.stat.fi/ajk/poimintoja/2008-04-07_kulutustutkimus.html).
- Tilastokeskus 2009. *Sosioekonominen asema vapaa-aikatutkimuksessa 2002*. [viitattu 5.1.2009]. Saatavana sähköisessä muodossa: <[http://www.stat.fi/tk/tt/luokitukset/lk/sosioekon\\_asema\\_index.html](http://www.stat.fi/tk/tt/luokitukset/lk/sosioekon_asema_index.html)>
- Tonttila, K. 2001. *Mitä mieltä yrittäjyydestä? Yliopistosta valmistuvien nuorten asenteet yrittäjyyteen ja itsensä työllistämiseen*. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Raportteja ja selvityksiä 36. Helsinki: Yliopistopaino.
- Treuthardt, L. & Välimaa, J. 2008. Analysing Finnish steering system from the perspective of social space: the case of the "Campus University". *Higher Education* 55, 607-622.
- Tuomisto, J. 1986. *Teollisuuden koulutustehtävien kehittyminen. Tutkimus teollisuustyönantajien koulutustoiminnan ja kvaifikaatiointressien historiallisesta kehityksestä Suomessa*. Acta Universitatis Tamperensis. Ser. A; 209. Tampereen yliopisto.
- Tynjälä, P., Välimaa, J. & Sarja, A. 2003. Pedagogical perspectives on the relationships between higher education and working life. *Higher Education* 46, 147-166.
- Tähtinen, J. & Kaljonen, A. 1998. *Tilastollisen analyysin perusteita kasvatustieteellisessä tutkimuksessa*. Turun yliopiston kasvatustieteiden julkaisusarja B:59. Turku: Turun opettajankoulutuslaitos.
- Unesco 2006. *International Standard Classification of Education: ISCED 1997*. Revised version II. Unesco.
- Uusitalo, R. 1999. *Homo Entrepreneurus?* VATT-keskustelualoitteita. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- van der Velden, R. & Allen, J. 2007. The Flexible Professional in the Knowledge Society. In: J. Allen & R. van der Velden (ed.): *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*. Research Centre for Education and the Labour Market. Maastricht University, 9-56.



- Vainio-Korhonen, K. 2001. Suomalaisen naisyrittäjän historia – ruokaa, vaatteita ja hoivaa. *Aikuiskasvatus* 21 (2), 133-140.
- Verheul, I. & Thurik, R. 2001. Start-Up Capital: Does Gender Matter? *Small Business Economics* 16 (4), 329-345.
- Vesala, K.M. 1996. *Yrittäjyys ja individualismi: Relationistinen linjaus*. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 2. Helsinki: Yliopistopaino.
- Välimaa, J. 1994. A Trying Game: experiments and reforms in Finnish higher education. *European Journal of Education* 29 (2), 149-163.
- Välimaa, J. 2001. The changing nature of academic employment in Finnish higher education. In: J. Enders (Ed.): *Academic staff in Europe: Changing contexts and conditions*. Westport: Greenwood Publishing Group, 67-90.
- Välimaa, J. 2004. Nationalisation, localisation and globalisation in Finnish higher education. *Higher Education* 48, 27-54.
- Välimaa, J. (2008). On Comparative Research in Higher Education. In: A. Amaral, I. Bleiklie & C. Musselin (ed.): *From Governance to Identity. A Festschrift for Mary Henkel*. Higher Education Dynamics 24. Springer, 141-155.
- Välimaa, J. & Hoffman, D. 2008. Knowledge society discourse and higher education. *Higher Education* 56, 262-285.
- Weber, M. 1964. *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: The Free Press.
- Welch, A.R. 1993. Class, culture and the state in comparative education: problems, perspectives and prospects. *Comparative Education* 29 (1), 7-27.
- Weiler, S. & Bernasek, A. 2001. Dodging the Glass Ceiling? Networks and the New Wave of Women Entrepreneurs. *The Social Science Journal* 38, 85-103.
- Wolpin, K.I. 1977. Education and Screening. *The American Economic Review* 67 (5), 949-958.
- Wortman, M.S. 1987. Entrepreneurship: an integrating typology and evaluation of the empirical research in the field. *Journal of Management* 13 (2), 259-279.
- Wuensch, K.L. 2006. *Binary Logistic Regression with SPSS*. [viitattu 4.10.2007]. Saatavana sähköisessä muodossa:  
<<http://core.ecu.edu/psyc/wuenschk/MV/MultReg/Logistic-SPSS.doc>>
- Ylöstalo, P. 2006. *Työolobarometri Lokakuu 2005*. Työpoliittinen tutkimus 311. Työministeriö. Helsinki.
- Ylöstalo, P. & Jukka, P. (2008) *Työolobarometri Lokakuu 2008. Ennakkotietoja*. Työ- ja elinkeinoministeriö. [viitattu 15.9.2009]. Saatavana sähköisessä muodossa:  
<[http://www.tem.fi/files/21367/Tyoolobarometri2008\\_ennakkotiedot.pdf](http://www.tem.fi/files/21367/Tyoolobarometri2008_ennakkotiedot.pdf)>

## **Kuvio- ja taulukkoluetelo**

<b>Kuvio 1.</b> <i>Tutkimusasetelma</i> .....	11
<b>Kuvio 2.</b> <i>Itsensä työllistäneitä työvoimasta viidessä Euroopan maassa vuosina 1970-2002 (% ,huomioimatta maatalousyrittäjiä)</i> .....	27
<b>Kuvio 3.</b> <i>Itsensä työllistäneitä työvoimasta viidessä Euroopan maassa vuosina 1998-2005 (% , mukana maatalousyrittäjät)</i> .....	28
<b>Kuvio 4.</b> <i>Itsensä työllistäneitä työvoimasta vuonna 2005</i> .....	29
<b>Kuvio 5.</b> <i>Työmarkkinoille siirtymisen viitekehys</i> .....	65
<b>Kuvio 6.</b> <i>Sosiaalisen pääoman todelliset ja mahdolliset edut ja hyödyt</i> .....	93
<b>Kuvio 7.</b> <i>Työssä menestymistä eli työn mielekkyyttä kuvaavat sosiologiset ulottuvuudet</i> .....	126
<b>Kuvio 8.</b> <i>Työssä menestymisen typologia</i> .....	134
<b>Taulukko 1.</b> <i>Vastanneet sekä työmarkkinoilla kyselyhetkellä toimivat</i> .....	109
<b>Taulukko 2.</b> <i>Valmistuneiden koulutustaustat maittain (%)</i> .....	114
<b>Taulukko 3.</b> <i>Valmistuneiden taustat maittain (%)</i> .....	116
<b>Taulukko 4.</b> <i>Valmistuneiden käsitykset sosiaalisten suhteiden hyödyistä maittain (%)</i> .....	119
<b>Taulukko 5.</b> <i>Valmistuneiden työn luonne maittain (%)</i> .....	121
<b>Taulukko 6.</b> <i>Työhönsä tyytyväisten osuudet sekä niiden osuudet, jotka voivat hyödyntää hyvin tai suuressa määrin työssään koulutuksessa hankittuja tietoja ja taitoja ammattiaseman mukaan maittain (%)</i> .....	130
<b>Taulukko 7.</b> <i>Yrittäjät ja palkkatyöntekijät, joiden henkilökohtaiset arvot ja tavoitteet toteutuvat hyvin työtehtävissä ammattiaseman mukaan maittain (%)</i> .....	132
<b>Taulukko 8.</b> <i>Regressiomallien selittävät muuttujat ja koodaustapa</i> ....	136
<b>Taulukko 9.</b> <i>Yrittäjien osuus työmarkkinoilla sukupuolen ja maan mukaan Reflex -aineistossa (f, %)</i> .....	143
<b>Taulukko 10.</b> <i>Yrittäjät koulutusalan ja maan mukaan (%)</i> .....	146

<b>Taulukko 11.</b> <i>Suomalaisten korkeakoulutettujen ammattiasema koulutustason ja -alan mukaan (%)</i> .....	148
<b>Taulukko 12.</b> <i>Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden sosiaalinen tausta vanhempien koulutustason mukaan maittain (%)</i> .....	149
<b>Taulukko 13.</b> <i>Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden sosiaalisten suhteiden hyödyllisyys tietojen saamisessa työtilaisuuksista maittain (%)</i> .....	150
<b>Taulukko 14.</b> <i>Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden sosiaalisten suhteiden hyödyllisyys yritystoiminnan käynnistämisessä maittain (%)</i>	150
<b>Taulukko 15.</b> <i>Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden ammattinimikkeet maittain (%)</i> .....	152
<b>Taulukko 16.</b> <i>Työaika ammattiaseman ja sukupuolen mukaan maittain (%)</i> .....	155
<b>Taulukko 17.</b> <i>Naisten työaika lasten olemassa olon (ei/kyllä) ja ammattiaseman mukaan maittain (%)</i> .....	156
<b>Taulukko 18.</b> <i>Miesten työaika lasten olemassa olon (ei/kyllä) ja ammattiaseman mukaan maittain (%)</i> .....	157
<b>Taulukko 19.</b> <i>Valmistuneiden kuukausiansiot ammattiaseman ja sukupuolen mukaan maittain (euro)</i> .....	161
<b>Taulukko 20.</b> <i>Tyytymättömät pienipalkkaiset, kohtuumenestyjät ja tyytyväiset suuripalkkaiset maittain (%)</i> .....	164
<b>Taulukko 21.</b> <i>Tyytymättömien pienipalkkaisten, kohtuumenestyjien ja tyytyväisten suuripalkkaisten yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden osuudet maittain (%)</i> .....	165
<b>Taulukko 22.</b> <i>Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden menestyminen koulutustason mukaan maittain (%)</i> .....	167
<b>Taulukko 23.</b> <i>Työssä menestyminen koulutustason ja -alan mukaan (%)</i>	168
<b>Taulukko 24.</b> <i>Miesten ja naisten menestyminen koulutusalan mukaan (%)</i> .....	172
<b>Taulukko 25.</b> <i>Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden menestyminen koulutusalan mukaan (%)</i> .....	174

<b>Taulukko 26.</b> <i>Naisten ja miesten työssä menestyminen ammattiaseman Mukaan maittain (%)</i> .....	176
<b>Taulukko 27.</b> <i>Vanhempien sosiaalisen taustan yhteys palkkatyöntekijöiden ja yrittäjien työssä menestymiseen (%)</i> .....	179
<b>Taulukko 28.</b> <i>Työtilaisuuksista saatavan tiedon hyödyllisyyden yhteys työssä menestymiseen ammattiaseman mukaan (%)</i> .....	180
<b>Taulukko 29.</b> <i>Yritystoiminnan käynnistämiseen saatavan avun hyödyllisyyden yhteys työssä menestymiseen ammattiaseman mukaan (%)</i> .....	182
<b>Taulukko 30.</b> <i>Korkeakoulutettujen työssä menestyminen viidessä Euroopan maassa</i> .....	187
<b>Taulukko 31.</b> <i>Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työssä menestyminen</i>	193
<b>Taulukko 32.</b> <i>Miesten ja naisten työssä menestyminen</i> .....	196
<b>Taulukko 33.</b> <i>Oikeustieteilijöiden ja insinöörien työssä menestyminen</i>	200
<b>Taulukko 34.</b> <i>Humanistiselta alalta, taidealalta, maa- ja metsätaloudesta sekä eläinlääketieteistä valmistuneiden menestyminen</i> .....	202
<b>Taulukko 35.</b> <i>Kasvatuksen sekä terveyden ja hyvinvoinnin aloilta valmistuneiden menestyminen</i> .....	204
<b>Taulukko 36.</b> <i>Yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden työssä menestyminen ansioiden ja työssä menestyneiden osuuksien mukaan sekä työssä menestymiseen vaikuttavat tekijät ammattiaseman mukaan</i> .....	208
<b>Taulukko 37.</b> <i>Työssä menestymiseen vaikuttavat tekijät viidessä Euroopan maassa</i> .....	213

**Liite 1.** Koulutusohjelmat maittain.

ISCED 5A long programme providing direct access to doctorate			kesto vuosina	ISCED 5A long programme not providing direct access to doctorate			kesto vuosina
	f	%			f	%	
IT: Laurea	2884	92	5	IT: Diploma universitario	255	8	3
DE: Diplom Universität, Diplom II an Gesamthochschule	532	32	5	DE: Diplom Fachhochschule, Diplom I an Gesamthochschule	539	32	4
DE: Magister	102	6	5	DE: Bachelor	5	0,3	3
DE: LA Grund- und Hauptschulen	110	7	4				
DE: LA Realschulen	25	2	5				
DE: LA Gymnasien	99	6	6				
DE: LA Sonderschulen	28	2	5				
DE: LA Berufliche Schule	15	1	5				
DE: LA Sontiges	2	0,1	5				
DE: Sonstiges Staatsexamen	209	12	6				
DE: Kirchlicher Abschluss	5	0,3	5				
DE: Künstlerischer/musischer Abschluss	10	0,6	5				
DE: Master	5	0,3	5				
NL: WO doctoraal (drs., mr. of ir.)	1023	30	4	NL: HBO	2291	67	3
NL: WO opleiding tot basisarts, tandarts of apotheker	111	3	6				
FI: Masterintutkinto tai vastaava	1489	56	5	FI: AMK-tutkinto	1187	44	3
NO: Hovedfag/høyere grads embetseksamen	804	37	6	NO: 3-4 års hogskoleutdanning	1397	64	3
Yhteensä	15798			Yhteensä	11043		

**Liite 2.** Miesten ja naisten työssä menestyminen koulutustason ja -alan mukaan (%).

	Ylempi väylä		Alempi väylä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
<b>Koulutus</b>				
Tyytymättömät pienip.	5	16	19	22
Kohtuumenestyjät	61	61	57	68
Tyytyväiset suurituloiset	34	23	24	11
Yhteensä (%)	100	100	100	100
Yhteensä (f)	59	293	136	514
<b>Humanistinen</b>				
Tyytymättömät pienip.	21	26	21	31
Kohtuumenestyjät	58	56	60	60
Tyytyväiset suurituloiset	20	18	19	9
Yhteensä (%)	100	100	100	100
Yhteensä (f)	207	625	48	110
<b>Yhteiskuntatiede</b>				
Tyytymättömät pienip.	16	19	12	15
Kohtuumenestyjät	38	50	30	48
Tyytyväiset suurituloiset	46	32	58	37
Yhteensä (%)	100	100	100	100
Yhteensä (f)	232	463	66	71
<b>Liiketaloustiede</b>				
Tyytymättömät pienip.	9	21	16	25
Kohtuumenestyjät	42	37	37	49
Tyytyväiset suurituloiset	49	42	46	26
Yhteensä (%)	100	100	100	100
Yhteensä (f)	371	292	379	491
<b>Oikeustiede</b>				
Tyytymättömät pienip.	18	20	.	.
Kohtuumenestyjät	35	47	.	.
Tyytyväiset suurituloiset	47	33	.	.
Yhteensä (%)	100	100	.	.
Yhteensä (f)	188	293	.	.

taulukko jatkuu

	Ylempi väylä		Alempi väylä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
<b>Luonnontiede</b>				
Tyytymättömät pienip.	15	25	19	28
Kohtuumenestyjät	41	52	35	51
Tyytyväiset suurituloiset	44	23	46	21
Yhteensä (%)	100	100	100	100
Yhteensä (f)	347	332	134	47
<b>Insinööritieteet</b>				
Tyytymättömät pienip.	12	17	16	27
Kohtuumenestyjät	38	43	39	49
Tyytyväiset suurituloiset	50	39	44	24
Yhteensä (%)	100	100	100	100
Yhteensä (f)	223	676	587	166
<b>Maatalous- ja metsät., eläinlääketiede</b>				
Tyytymättömät pienip.	21	30	29	29
Kohtuumenestyjät	40	51	59	59
Tyytyväiset suurituloiset	40	19	12	12
Yhteensä (%)	100	100	100	100
Yhteensä (f)	68	57	51	41
<b>Terveys ja hyvinvointi</b>				
Tyytymättömät pienip.	9	10	16	19
Kohtuumenestyjät	30	43	54	69
Tyytyväiset suurituloiset	61	47	30	12
Yhteensä (%)	100	100	100	100
Yhteensä (f)	157	312	203	1184
<b>Palvelut</b>				
Tyytymättömät pienip.	7	19	24	23
Kohtuumenestyjät	46	48	42	51
Tyytyväiset suurituloiset	46	33	34	26
Yhteensä (%)	100	100	100	100
Yhteensä (f)	28	48	95	131