

**JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO**

**Taloustieteiden tiedekunta**

**JYVÄSKYLÄN YLIOPISTOSTA VALMISTUNEIDEN  
EKONOMIEN TYÖHÖNSIJOITTUMINEN  
JA URAKEHITYS VUOSINA 1990–2000**

Johtaminen, Pro gradu -tutkielma  
Tammikuu 2002

Laatija: Kazimiera Väisänen

Ohjaaja: Professori Tuomo Takala

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO TALOUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Tekijä Kazimiera Väisänen	
Työn nimi Jyväskylän yliopistosta valmistuneiden ekonomien työhönsijoittuminen ja urakehitys vuosina 1990-2000	
Oppiaine Johtaminen	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika 31.01.2002	Sivumäärä 99 + liitteet 20
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Jyväskylän yliopiston taloustieteellisestä tiedekunnasta vuosina 1990—2000 valmistuneiden perustutkinnon suorittaneiden sijoittumista työmarkkinoille. Selvityksessä tarkastellaan opintoja ja opintojen aikaista työssäkäyntiä, varsinaista työnhakuprosessia, työllistymistä sekä valmistumisvuotena että kyselyajankohtana. Varsinainen ammatillinen työhönsijoittuminen ja urakehitys käsitellään yhtenä kokonaisuutena, jossa huomioidaan työnantajasektorit, toimialat, tehtävätyypit, asema yrityksessä, työtehtävien vaatimus ja vakiintuneisuus sekä palkka. Raportin lopussa esitellään tutkimukseen osallistujien mielipiteitä koulutuksen puutteista ja hyvistä puolista.</p> <p>Tutkimus toteutettiin postikyselynä ja tutkimusjoukko muodostui 373:stä ekonomitutkinnon suorittaneesta, jolloin vastausprosentiksi saatiin 59 prosenttia. Tuloksia analysoitiin suorien jakaumien, keskiarvojen, mediaanien ja ristiintaulukointien avulla. Tilastolliseen testaamiseen käytettiin <math>\chi^2</math>- testiä ja varianssianalyysia.</p> <p>Selvityksen mukaan valmistumisajat ovat pidentyneet ja opintojen aikainen työssäkäynti on hyvin yleistä. Valmistuneet ekonomit yhä useammin sijoittuvat työelämään vakinaisiin työsuhteisiin, vaikka ensimmäisen työpaikan saanti koetaan melko vaikeaksi. Yleisimmin työpaikka löytyi omatoimisuuden ansiosta ja eniten sijoittumisessa merkitsee työkokemus. Lama-aika näkyi työttömyyden kasvuna vuonna 1993, työhaun pitkittymisenä ja vakinaisten työpaikkojen vähenemisenä. Yli puolet valmistuneista sijoittui yksityiselle sektorille ja eniten suuryrityksiin. Teollisuus, yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut sekä rahoitustoiminta olivat parhaiten edustettuina olleet työnantajan toimialat. Miesten ura- ja palkkakehitys on huomattavasti naisten kehitystä nopeampi. Miehet useammin kuin naiset sijoittuvat suurempiin yrityksiin, vakinaisempiin työsuhteisiin ja paremmille asematasoille. Vastausajankohtana yli puolet tutkimuksen vastanneista oli sijoittunut työhön Uudenmaan alueelle.</p> <p>Mielipiteet koulutuksen huonoista ja hyvistä puoleista vaihtelivat suuresti. Opetusta pidettiin liian teoreettisena ja opintoihin vaadittiin käytännönläheisyyttä ja yhteyksiä yritysmaailmaan. Parhaana puolena vastaajat pitivät opintojen monipuolisuutta ja laajaa valinnanvapautta.</p>	
Asiasanat Työhönsijoittuminen, urakehitys, palkkakehitys	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto / Taloustieteiden tiedekunta	

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
1.1	Tutkielman tausta .....	1
1.2	Tutkimuksen tavoite ja ongelmanasettelut .....	2
2	TYÖMARKKINOILLE SJOITTUMINEN .....	4
2.1	Työmarkkinoiden segmentoitumisesta .....	4
2.2	Duaalisten työmarkkinoiden teoria .....	4
2.3	Radikaaliteoria .....	7
2.4	Neoklassinen talousteoria .....	8
2.5	Työhönsijoittumiseen vaikuttavat tekijät ja työmarkkinakelpoisuus .....	9
2.6	Työhönsijoittumista koskevat tutkimukset .....	12
3	URATUTKIMUKSEN TÄHÄNASTINEN TUTKIMUS .....	14
3.1	Urakehitysteorioiden kansainvälisiä suuntauksia .....	14
3.2	Suomalainen urakehitykseen liittyvä tutkimus .....	17
3.3	Uran käsite ja sen tulkinnat .....	19
3.4	Uraa koskevan tutkimusongelman täsmentäminen .....	25
4	EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	27
4.1	Tutkimusaineisto ja tutkimuksen suorittaminen .....	27
4.2	Tutkimusaineiston laadun arviointi .....	27
4.3	Aineiston edustavuus ja kato .....	30
4.4	Tutkimusmenetelmät .....	31
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	33
5.1	Vastanneiden taustatiedot ja tutkintorakenteet .....	33
5.2	Opiskelutilanne .....	34
5.2.1	Opiskeluajan pituus .....	34
5.2.2	Työtilanne opiskeluaikana .....	37
5.2.3	Opintojen viivästymisen syyt .....	39
5.2.4	Opiskelutilanne perustutkinnon jälkeen .....	40

5.3	Ensimmäinen työpaikka .....	41
5.3.1	Työtilanne valmistumisen jälkeen .....	42
5.3.2	Työnhaku ja rekrytoitumiskanavat .....	45
5.4	Ensimmäinen työnantaja .....	48
5.4.1	Asema ensimmäisessä työpaikassa .....	52
5.4.2	Sijoittumisen tarkoituksenmukaisuus .....	54
5.5	Valmistumishetken bruttopalkka .....	57
5.5.1	Palkkaus toimialoittain .....	59
5.5.2	Palkkaus tehtävittäin .....	60
5.5.3	Palkat asematasoittain yrityksissä .....	61
5.5.4	Palkkaus pääaineittain .....	62
5.5.5	Alkupalkkojen sukupuolierot .....	63
5.5.6	Työpaikan saantiin vaikuttavien tekijöiden arviointi .....	64
6	EKONOMIT TYÖMARKKINOILLA VASTAUSAJANKOHTANA .....	68
6.1	Työtilanne kesäkuussa 2001 .....	68
6.1.1	Nykyinen työnantaja .....	69
6.1.2	Nykyisen työnantajan toimiala .....	70
6.1.3	Pääasiallinen tehtäväalue .....	71
6.1.4	Asema nykyisessä työpaikassa .....	71
6.1.5	Asematason muutos ensimmäisen työpaikan ja kyselyajankohdan välillä .....	73
6.1.6	Ulkoinen liikkuvuus .....	75
6.3	Palkkaus nykyisessä työssä .....	76
6.3.1	Palkkaus toimialoittain ja tehtäväalueittain .....	77
6.3.2	Palkkaus eri asematasoilla .....	79
6.3.3	Palkkaus alueittain .....	80
6.3.4	Sukupuolten väliset palkkaerot kyselyajankohtana .....	80
6.4	Tyytyväisyys nykyiseen palkkaan .....	82
6.5	Ekonomien alueellinen sijoittuminen .....	83
6.6	Työuraa jarruttavat tekijät .....	85
6.7	Työssä tarvittavat tiedot ja taidot .....	87

7	KOULUTUKSEN PARHAAT PUOLET JA KESKEISIMMÄT PUUTTEET TYÖELÄMÄN KANNALTA .....	89
8	LOPPUPÄÄTELMÄT .....	94
	LÄHTEET .....	97
	LIITTEET	

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkielman tausta

Yliopistojen ja korkeakoulujen päätehtävänä on edistää vapaata tutkimusta ja tieteellistä sivistystä sekä antaa siihen perustuvaa ylintä opetusta. Toisena yhtä tärkeänä yliopistojen tehtävänä on kouluttaa työntekijöitä, joilla on korkea tieto- ja ammattitaito yhteiskunnan eri tehtäviin ja tyydyttää työmarkkinoiden tarpeita tuottamalla kysynnän mukaista työvoimaa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on antaa kuva Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnasta<sup>1</sup> vuosina 1990–2000 valmistuneiden, perustutkinnon suorittaneiden henkilöiden (joista käytän seuraavassa yleisnimitystä ekonomit) sijoittumisesta työelämään.

Tieto jyvaskyläläisten ekonomien urakehityksestä on viime vuosina ollut suppeaa ja hajanaista. Tutkimuksen lähtökohta on opiskelijakeskeinen, sillä ensisijaisena tavoitteena on tarjota opiskelijoille tarpeellista tietoa korkeakoulutettujen työnhakuprosessista, sijoittumisesta työelämään, urakehityksestä ensimmäisten työvuosien aikana sekä opetuksen ja työtehtävien vastaavuudesta. Selvityksen toivotaan tarjoavan hyödyntämiskelpoista tietoa myös yliopiston koulutussuunnittelulle ja alueelliselle työvoimapolitiikalle. Tutkimus tehdään Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan ja opiskelijayhdistys Pörssi ry:n toimeksiannosta.

Suomen talouden romahtaminen vuosina 1991–94 on näkynyt lähes katastrofaalisesti kaikkialla työmarkkinoilla ja työttömyys on koetellut myös ekonomieja. Viime vuosikymmenen alkupuoliskon lama on vaikuttanut ekonomikoulutukseen siten, että opiskeluaikaisia työharjoittelupaikkoja on ollut aiempaa vähemmän tarjolla ja työsuhteet ovat entistä useammin määräaikaista. Suhdanteiden heikkeneminen on koskettanut erityisesti akateemisia, jotka valmistuivat vuosien 1992–94 aikana. Akateeminen työttömyys nousi jyrkästi ja tutkinto, joskus jopa kaksikin tutkintoa, ei ollut lainkaan tae työmarkkinoille

---

<sup>1</sup> Yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan taloustieteen laitos muutettiin taloustieteelliseksi osastoksi vuonna 1997 ja taloustieteiden tiedekunnaksi vuonna 1999.

sijoittumiselle. Tutkimus tarjoaa ajallista perspektiiviä ekonomien työllistymisestä ja työttömyydestä vaihtelevien taloudellisten suhdanteiden aikana.

Millainen on ekonomin arki nyt kun talous on kääntynyt lamavuosien jälkeen kasvuun ja lisääntynyt optimismi on vallannut alaa? Miten kauppatieteellisen koulutuksen sisältö on vastannut vaihteleviin työelämään tarpeisiin? Myös näihin kysymyksiin lähdetään hakemaan vastauksia.

## **1.2 Tutkimuksen tavoite ja ongelmanasettelut**

Nyt käsillä olevan tutkimuksen tarkoituksena on, käyttäen hyväksi Jyväskylän yliopistosta valmistuneista ekonomista kerättyä aineistoa, pyrkiä hahmottamaan niitä eri tyyppisiä, ekonomien taustaan liittyviä mekanismeja, jotka vaikuttavat ekonomien sijoittumiseen työmarkkinoille. Tutkimuksen alussa kuvataan vastanneiden taustatietoja ja tutkintorakenteita. Seuraavaksi selvitetään opiskelun kulkuun liittyviä tekijöitä ja kuvataan opiskelutilanne perustutkinnon jälkeen. Valmistuneiden ekonomien työtilannetta tarkastellaan sekä valmistumis- että kyselyajankohtana. Työllisyyden tarkastelussa huomioidaan työhönsijoittumisen vakiintuneisuus, mahdollinen työttömyys ja vastaajien ulkoinen liikkuvuus. Työnhakuprosessia selvitetään työpaikan saantitapojen ja työpaikan saantiin vaikuttaneiden tekijöiden valossa. Varsinainen ammatillinen työhönsijoittuminen ja urakehitys käsitellään kokonaisuutena, jossa huomioidaan työnantajasektorit, tehtävätyypit, asema yrityksessä, sijoittumisen tarkoituksenmukaisuus, työtehtävien vaativuus, vakiintuneisuus ja palkka. Sekä työnhakuprosessia selvitettäessä että varsinaista alkuvuosien työuraa tarkasteltaessa arvioidaan sukupuolen, työkokemuksen ja nykyisen työpaikan sijaintialueen vaikutusta työhönsijoittumiseen ja uran kehitykseen. Jotta saataisiin tietoa siitä, onko Jyväskylän seutu hyötynyt yliopistonsa tuottamista ekonomista, tarkastellaan myös alueellista työhönsijoittumista. Lopuksi tutkinnon suorittaneiden arvioinnin perusteella kartoitetaan tyytyväisyyttä ja puutteita kauppatieteellisessä koulutuksessa.

Tutkimusongelmat:

1. Miten ekonomin tutkinnon suorittaneet ovat sijoittuneet työelämään?

Alaongelmina ovat:

- a) Mitkä tekijät vaikuttivat koulutusta vastaavan työpaikan saamiseen?
  - b) Työllisyys, jota tarkastellaan sekä valmistumis- että kyselyajankohtana. Työllisyyden tarkastelussa huomioidaan sijoittumisen tarkoituksenmukaisuus ja alueellinen liikkuvuus, työn vakiintuneisuus ja työttömyys.
  - c) Ammatillinen työhönsijoittuminen, jonka tarkastelussa huomioidaan työantajasektorit, toimialat ja tehtävätyypit. Lisäksi tarkastellaan koulutustason ja ammattiaseman vastaavuutta.
  - d) Uralla eteneminen, jota tarkastellaan vastaajien aseman, palkan ja subjektiivisten arvioiden perusteella.
2. Millaisia käsityksiä tutkinnon suorittaneilla on koulutuksen ja työn vaatavuuden vastaavuudesta?

Yhdessä nämä kaksi eri tarkastelutasoilla liikkuvaa tutkimusongelmaa luovat yleiskuvan kauppatieteelliseen koulutuksen ja työelämän kohtaamisesta.



## **2 TYÖMARKKINOILLE SIJOITTUMINEN**

Palkkatyön yleistymisen myötä työmarkkinoista on muodostunut keskeinen yhteiskuntaan vaikuttava mekanismi. Työmarkkinat vaikuttavat olennaisesti tulonjakoon, koulutukseen, ajankäyttöön, arvostukseen jne. Jouko Nätti (1989) määrittelee työmarkkinat paikaksi tai areenaksi, jossa työvoimaa ostetaan ja myydään. Työmarkkinat koostuvat työvoiman ostajista (yrityksistä ja organisaatioista) ja työvoiman myyjistä (työvoimasta) sekä työmarkkinoita säätelevistä instituutioista (lait, sopimukset, tavat, ay-liike, julkinen valta). Työmarkkinoiden keskeisiä prosesseja ovat vastaavasti työvoiman allokaatio eli työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaaminen ja hinnoittelu (palkan muodostus ja laajemmin tulonjako) (Nätti 1989,2).

Tässä kappaleessa tarkastelen työmarkkinoiden rakennetta sekä tekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisten sijoittumiseen työmarkkinoille. Tarkoituksena on valottaa työtehtävien laajempia yhteyksiä sekä syitä, miksi ihmiset sijoittuvat eri tyyppisiin tehtäviin.

### **2.1 Työmarkkinoiden segmentoitumisesta**

Työmarkkinoiden rakennetta kuvaavia teorioita ja näkemyksiä on useita. Esittelen tässä kuitenkin vain tunnetuimpia teorioita, joita ovat duaalisten työmarkkinoiden teoria (dual market theory), radikaaliteoria (radical theory) sekä neoklassinen talousteoria. Duaali- ja radikaaliteorioiden mukaan työmarkkinat ovat segmentoituneet osatyömarkkinoiksi, jotka eroavat olennaisesti toisistaan ja joiden välinen liikkuvuus on vähäistä. Myös koulutuksen vaikutus ansioihin vaihtelee työmarkkinasegmenteittäin. Neoklassisen talousteorian mukaan kaikella työvoimalla on olemassa vain yhdet, jakautumattomat työmarkkinat.

### **2.2 Duaalisten työmarkkinoiden teoria**

Duaaliteoria sai alkunsa 1960-luvulla, jolloin Yhdysvalloissa alettiin tutkia köyhyyttä ja työttömyyttä. Tutkimusten perusteella taloustieteilijät huomasivat työmarkkinoiden jakautuvan primaarisiiin ja sekundaarisiiin työmarkkinoihin. Duaaliteorian tunnetuimmat kehittäjät ovat Doeringerin ja Pioren (1971) ja Gordonin ja hänen kollegoidensa (Gordon 1972; Edwards &

Reich & Gordon, 1982) edustama radikaali suuntaus, jossa painottuu työmarkkina-segmentaation läheinen yhteys yhteiskunnalliseen luokkajakoon. Heidän mukaansa duaali-talouden ydinosa muodostuu suurista, voimakkaista yrityksistä ja perifeerinen sektori puolestaan kattaa pienet ja keskisuuret yritykset. Talouden ydinosan muodostavat pääomavaltaiset suuryritykset, joissa tuotantoprosessiin on kytketty sekä raaka-aineen tuottajat että tuotteiden jakelu. Suuryritykset toimivat useilla toimialoilla ja alueilla suuntautuen kansallisille ja kansainvälisille markkinoille. Lisäksi ne käyttävät teknologisesti pitkälle kehittyneitä tuotanto- ja jakelujärjestelmiä. Talouden periferiassektori koostuu suhteellisen pienistä yrityksistä. Ne ovat suuntautuneet paikallisille markkinoille eivätkä niiden tuotanto- ja markkinointitekniikat ole yhtä kehittyneitä kuin ydinsektorilla. Talouden primaariset työmarkkinat koostuvat suurten yritysten paremmista töistä, joissa palkat, työskentelyolosuhteet ja eteenpäin pääsymahdollisuudet ovat hyvät ja työsuhteet vakaita. Sekundaarisilla työmarkkinoilla taas tarkoitetaan pienten yritysten huonommin palkattuja töitä, joissa työsuhteet ovat lyhyitä, koulutusvaatimukset alhaisia ja järjestäytyminen vähäinen (Cain 1976, 1222, Montagna 1977, 65-67).

Myöhemmin Piore ( Berger & Piore, 1980) on täsmentänyt segmentoitumisnäkemysnsä. Siinä työmarkkinasegmenttejä esitetään kolme: primaarisektorin ylä- ja alakerros ja sekundaarityöpaikat. Ylempään kerrokseen kuuluvat johtajat ja ylemmät asiantuntijat, joilla on parempi palkka, paremmat mahdollisuudet toteuttaa itseään ja edetä urallaan sekä vakaammat työsuhteet kuin alemman kerroksen työntekijöillä, joihin kuuluvat mm. toimistotyöntekijät ja ammattimiehet (Montagna 1977, 68–69). Sekundaarisektori muodostuu työpaikoista, jotka ovat statukseltaan, työskentelyolosuhteiltaan, palkkatasoltaan huonoja. Lisäksi ylä- ja alalohkon väliin mahtuu joukko “ammattipaikkoja”, joita on vaikea luokitella mihinkään kolmesta pääsektorista.

Cain (1976) esittää duaalisille työmarkkinoille seuraavat yleiset piirteet:

1. Jako korkea- ja matalapalkkaiseihin sektoreihin.
2. Liikkuvuus sektorista toiseen on rajoitettua.

3. Korkeapalkkaisiin hyviin tehtäviin liittyvät yrityksen sisäiset ylennykset ja uraliikkuvuus, kun taas huonompipalkkaiset tehtävät tarjoavat harvemmin mahdollisuutta vertikaaliseen siirtymiseen.

4. Korkeapalkkaiset työt ovat suhteellisen vakaita, kun taas huonompipalkkaiset työt ovat epävakaita.

Sekundaarisektorin ammatit ovat edelleen vielä eriytyneempiä ja rutiiniluonteisempia kuin primaarisektorin alemman kerroksen ammatit. Lisäksi Doeringer ja Piore erottavat sisäiset ja ulkoiset työmarkkinat. Sisäisillä työmarkkinoilla tarkoitetaan sitä, että työvoiman kysyntä ja tarjonta tapahtuu yrityksen sisällä: alimman tason työpaikkoihin työvoimaa palkataan yrityksen ulkopuolelta, mutta kaikkiin tätä tasoa ylempiin paikkoihin työvoima saadaan yrityksen sisäisen rekrytoinnin kautta. Ensinnäkin yritys-koon kasvu ja teknologian kehitys merkitsevät tavallisesti työnjaon eriytymistä. Työnjaon lisääntyminen johtaa ammattitaitojen eriytymiseen. Ammattitaidon erikoistuminen vaatii työntajilta investointeja koulutukseen ja tämä johtaa työvoiman vaihtuvuuden supistamiseen (vrt. Doeringer ja Piore, 1971, 13–27, Nätti, 1989, 16–17). Joukko Nätti (1989) on tiivistänyt Doeringerin ja Pioren ajatuskulkua seuraavasti:

työnjako           —>  ammattitaidot —>  työssäoppi-   —>  sisäinen liikkuvuus  
lisääntyä                   eriytyvät                   minen korostuu

Työvoiman allokoointia säätelevät hallinnolliset säännöt ja tavat, jotka suosivat työvoiman hankkimista yrityksen sisältä. Ulkoisilla työmarkkinoilla taas tarkoitetaan yrityksen ulkopuolisia työntekijöitä, ja niiden liikkuvuutta säätelevät taloudelliset tekijät: työvoiman kysyntä ja tarjonta.

Dualistisessa teoriassa koulutuksen merkitys työn kannalta ei ole tärkein tekijä. Valikoituminen työhön tapahtuu yleensä työkokemuksen kautta hankittujen taitojen ja alaan liittyvän osaamisen perusteella. Pelkän koulutuksen ei katsota antavan riittävästi näitä taitoja. Suurin osa työn suorittamiseen liittyvistä taidoista opitaan työpaikalla (Alamäki, 1992). Valittaessa tiettyyn työtehtävään soveltuvaa henkilöä koulutustason katsotaan kertovan

tietyistä henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä sopeutumiskyvystä. Käytännössä valitaan siis henkilö, jolla on kokemusta alan käytännöistä, arvoista ja normeista, ja jolla katsotaan olevan organisaation ja työnantajan kanssa yhteneväiset arvot (Alamäki, 1992, 31). Tämänkaltaisesta henkilöstä on helpointa ja edullisinta kouluttaa ja kehittää tehtäviin soveltuva ammattilainen.

### **2.3 Radikaaliteoria**

Myös radikaaliteorian mukaan työmarkkinat ovat segmentoituneet. Radikaaliteorian kannattajat (mm. Wachtel, Edwards, Reich ja Gordon) ovat saaneet vaikutteita marxilaisesta tutkimuksesta: he kritisoivat kapitalistista järjestelmää ja painottavat luokkakonfliktien merkitystä. Luokkajako aiheutuu tuotantovälineiden omistamisen perusteella, sekä niiden ihmisten välisten sosiaalisten suhteiden perusteella, jotka ovat syntyneet heidän yhteyksistään tuotantoprosessiin. Tuotantovälineiden omistajat eli kapitalistinen eliittiryhmä pyrkii hajottamaan työväenluokkaa ja pitämään työmarkkinat segmentoituneina (Montagna 1977, 72).

Radikaaliekonomistit jakavat työmarkkinoita kolmeen lohkoon: sekundaarimarkkinoihin, alisteisiin primaarimarkkinoihin ja riippumattomiin itsenäisiin primaarimarkkinoihin. Radikaaliekonomistien mukaan työmarkkinoiden segmentoitumisessa on kyse liikkeenjohdon enemmän tai vähemmän tietoisesta toimintastrategiasta työntekijöiden kontrolloimiseksi (Edwards 1979), ja näin ollen työvoiman segmentointi nähdään pääomaa hyödyttävänä tekijänä.

Segmentoitumisajattelun mukaan yksilön työmarkkina-arvo ei ratkaisekaan sijoittumista eri tehtäviin ja eri asemiin, vaan työmarkkinarakenne määräisi sijoittumisen pitkälti yksilön ominaisuuksien perusteella. Työntekijöiden pääsyyn primaarisektorin töihin vaikuttaa dualistien mielestä paljon heidän sosiaalinen hyväksyttävyytensä, jonka määräävät mm. työntekijän rotu, sukupuoli, ikä, sosiaalinen tausta ja mielipiteet. Lisäksi yksilön ensimmäisellä sijoittumispaikalla työelämässä on katsottu olevan vaikutusta myöhempään asemaan ja mahdollisuuksiin, sillä segmentoitumisteorioiden mukaan siirtyminen segmentistä toiseen voi olla ongelmallista erilaisien liikkumisesteiden ja lukkiutumismekanismien takia. (Cain 1976).

Radikaaliekonomistien myöhäisemmässä tuotannossa tarkasteltiin työmarkkinoiden lohkoutumista suhteessa yritysjohdon eriytyneisiin työvoimastrategioihin (suora kontrolli vs. vastuunalainen autonomia). Suoran valvonnan strategia keskittää työn suunnittelun ja valvonnan johdolle pyrkien minimoimaan työntekijän itsenäisyyden. Vastuunalainen autonomian strategia antaa sen sijaan työntekijöille arvostusta, vastuuta ja itsenäisyyttä, ja näin yritysjohto pyrkii yhdentämään työntekijät johdon tavoitteisiin (Nätti 1989, 23).

## 2.4 Neoklassinen talousteoria

Neoklassisen talousteorian peruseriaate on se, että puhtaasti taloudelliset tekijät määräävät työmarkkinoiden muodon. Työmarkkinoilla vallitsee täydellinen kilpailu: ne määräytyvät kysynnän eli työnantajien vaatimusten ja tarjonnan eli työntekijöiden tuottavuuden mukaan. Työntekijät palkataan heidän tehokkuutensa perusteella, eli työnantajat eivät syrji työntekijöitä minkään henkilökohtaisen syyn (rotu, ikä, sukupuoli) vuoksi. Työntekijä saa palkkaa kykyjensä, työkokemuksensa ja tehokkuutensa mukaan.

Neoklassista talousteoriaa on kritisoitu ankarasti, ja neoklassikot ovat joutuneet väljentämään teoriaansa. Tunnetuin muunnos neoklassisesta talousteoriasta on "human capital" -teoria, jonka mukaan yksilön asema työmarkkinoilla määräytyy hänen tuottavuutensa perusteella. Työntekijä voi vaikuttaa tuottavuuteensa ja työmarkkina-arvoonsa hankkimalla koulutusta, työkokemusta ja muuta osaamista (Montagna 1977, 65, 66). Inhimillinen pääoma on yksilölle investointi, joka aiheuttaa kustannuksia ja joista yksilö saa korvauksen palkan muodossa. Neoklassisen taloustieteen olettamukset täydellisestä kilpailusta, kaikelle työvoimalle yhteisistä työmarkkinoista, työvoiman rajoittamattomasta liikkumiskyvystä ja täydellisestä työmarkkinoita koskevasta tiedosta ovat kuitenkin osoittautuneet käytännössä toimimattomaksi. Uralla etenemiseen ja palkkaan vaikuttavat monet muutkin tekijät kuin vain human capital -tekijät.

Inhimillisen pääoman teoria tarkastelee koulutusta vaihtoehtokustannuskäsitteen tai investointikäsitteen näkökulmasta (Alamäki 1992, 20). Kouluttautumalla yksilö luopuu sen hetkisistä ansiotuloistaan koulutuksen hyväksi ja ikään kuin nostaa omaa arvoaan työmarkkinoilla. Koulutuksen jälkeen hänen työpanoksensa on arvokkaampi, sillä hän on hankkinut

inhimillistä pääomaa itselleen, ja työnantajan maksama korvaus siitä on sen mukainen. Korkeampi koulutus nostaa yksilön tuottavuutta ja saa näin aikaan taloudellista kasvua. Teorian näkemystä yksilön tuottavuutta ja sen kautta taloudellista kasvua lisäävästä vaikutuksesta on ankarasti kritisoitu teorian empiirisissä tutkimuksissa saatujen ristiriitaisten tulosten vuoksi. Teorian soveltuvuus taloudellisen kasvun kohdalla näyttää olevan voimakkaasti riippuvainen esimerkiksi yhteiskunnallisista olosuhteista. Vaikka teorian kaikki väittämät eivät ole yleistettävissä, Alamäki (1992) näkee inhimillisen teorian edelleen käyttökelpoisena koulutuksen ja talouden suhteita tarkastelevana näkökulmana.

Vastapainoksi inhimillisen pääoman teorialle syntynyt siiviläteoria näkee koulutuksen valikoitsijana, joka erottaa hyvät akanoista. Alamäen (1992, 22–23) mukaan synnynnäisesti lahjakkaat yksilöt selviytyvät paremmin koulutustasolta toiselle, ja sitä kautta työmarkkinoiden johtaviin tehtäviin. Koulutuksessa menestyneillä yksilöillä on sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joista työnantajat ovat valmiit maksamaan. Siiviläteorian vahva muoto korostaa yksilöllisiä ominaisuuksia, heikko muoto taas koulutuksellisia ominaisuuksia: mitä korkeampi koulutus, sen paremmat kvalifikaatiot. Yksilön työkokemuksen lisääntyessä ja työuran edetessä siivilävaikutus vähenee.

Inhimillisen pääoman teoriasta on johdettu eräitä vaihtoehtoisia ammatilliseen sijoittumiseen liittyviä malleja ja hypoteeseja. Eräs näistä on ns. “seulontahypoteesi” (engl. “screening hypothesis”). Mallin ajatuksena on, että ne ominaisuudet, joita tarvitaan menestymiseen koulutuksessa, ovat samoja kuin ne, jotka tuottavat hyviä työntekijöitä (Karabel & Halsey, 1977). Näin työnantajat voivat käyttää koulutustodistuksia seulonta-apuvälineinä tunnistaakseen kaikkein tuottavimmat työntekijät ja säästääkseen omien testien keksimisestä ja soveltamisesta koituvat kustannukset. Jos tämä ajatus pitäisi paikkansa, murentuisi koulutuksen merkitys suoranaisesti kvalifikaatioita tuottavana toimintana, ja koulutus vain symbolisesti osoittaisi henkilöillä olevan tiettyjä ominaisuuksia ja kvalifikaatioita, jotka toimivat erotteluvälineinä ammatillisessa sijoittumisessa.

## **2.5 Työhönsijoittumiseen vaikuttavat tekijät ja työmarkkinakelpoisuus**

Segmentaatioteoriat näkevät työmarkkinoiden lohkoutuvan eri osiin ja osien välisten raja-

aitojien ylittäminen on vaikeaa. Akateemisen koulutuksen suorittaneet on perinteisesti luettu kuuluviksi primäärisektoriin sekä sisäisille työmarkkinoille, jossa työ on itsenäistä ja etenemismahdollisuudet hyvät. Korkeakoulutus antaa työnhakijalle tiettyjä kvalifikaatioita tietylle tasolle ja alalle hakemiseen ja rekrytoitumiseen. Työllistymiseen vaikuttavat koulutuksen lisäksi työkokemus, sukupuoli, ikä, alan tuntemus ja henkilökohtaiset ominaisuudet sekä ulkoisina tekijöinä kansantalouden tilanne ja suhdannevaihtelut.

Segmentaatioteorioiden mukaan koulutuksella on merkitystä lähinnä työmarkkinoille hakeutumisessa (mitä enemmän koulutusta, sitä todennäköisemmin työntekijä sijoittuu ydintyöpaikkoihin), työkokemuksella taas korostuvasti uran edetessä. Vastavalmistuneiden ekonomien työmarkkinoille sijoittumista tarkasteltaessa (mm. Hakala 1997, 1998) voidaan huomata, että hyvin harvat sijoittuvat korkeakoulutuksesta huolimatta heti työuransa alussa organisaatioiden korkeille tasoille ja vaativiin tehtäviin. Näin tapahtuu siitäkkin huolimatta, että suurimalla osalla valmistuvista on jo jonkinlaista työkokemusta.

Koulutuksen ohella sukupuolta on usein pidetty keskeisenä työvoiman sijoittumiseen vaikuttavana tekijänä. Sukupuolen vaikutus segmenteille sijoittumiseen on tullut esiin useissakin tutkimuksissa: naiset sijoittuvat miehiä todennäköisemmin talouden ja työmarkkinoiden sekundaarisektoreille – myös koulutus, kokemus ja siviilisääty vakioituna. Naispuoliset korkeakoulutetut henkilöt useammin kuin miespuoliset sijoittuvat myös koulutusta vastaamattomiin tehtäviin. Miehet sen sijaan sijoittuvat systemaattisesti naisia useammin ydintyöpaikkoihin samalla koulutustasolla (Vanhala, 1986, 39–40).

Inhimillisen pääoman teoriassa palkkaus määräytyy työntekijän tuottavuuden mukaan. Naisten inhimillinen pääoma on teorian mukaan yleensä pienempi kuin miesten, ja tämän vuoksi voi miesten ja naisten palkoissa olla eroa. Naisten pienempää inhimillisen pääoman varantoa perustellaan naisten roolilla yhteiskunnassa. Naisten tärkeimpänä roolina nähdään lasten synnyttäminen ja hoitaminen sekä yhteiskunnan jatkuvuuden turvaaminen. Lasten synnyttämisen takia naiset ovat poissa työmarkkinoilta; heidän tietonsa ja taitonsa ruostuvat, ja vaikka heillä olisikin suuri inhimillinen pääomavaranto, niin se kuitenkin huononee heidän toteuttaessaan muita tehtäviä kotona. Miehet ovat sen sijaan jatkuvasti työmarkkinoilla, ja heidän inhimillisen pääoman investointinsa ovat huomattavasti kannattavampia kuin naisten. Toisaalta miten hyvin teorian olettamukset pitävät paikkaansa nykyisillä työmarkkinoilla? Sukupuolten

koulutustaso on sama, ja korkeakoulutettujen naisten pitkät poissaolot työmarkkinoilta ovat harvinaisia. Palkkaus määräytyy tuottavuuden mukaan, mutta myös valtiovallan, työnantaja- ja työntekijäliittojen lakien ja asetusten mukaan. Siltasen (1981, 26–29) mukaan palkkaerot syntyvät yksilöiden omista valinnoista, ja siten ne ovat luonnollisia ja hyväksyttäviä. On kuitenkin muistettava, että valinnat eivät tapahdu sosiaalisessa tyhjiössä, vaan sosiaaliset rakenteet, jotka vaikuttavat työvoiman kysyntään ja yksilöiden päätöksentekoon, ohjaavat ja rajoittavat niitä.

Segmentaatioteorioissa on oletettu myös iän vaikututtavan segmenteille sijoittumiseen siten, että sekundaarisille työmarkkinoille sijoittuvat keskimääräistä useammin sekä nuoret että vanhenevat työntekijät. Vastaavasti ydintyöpaikkoihin ovat sijoittuneet keskimääräistä useammin 25–44-vuotiaat työntekijät (Nätti 1989, 67). Nuorten on vaikea saada hyviä työtehtäviä pääasiassa vähäisen työkokemuksen vuoksi, kun taas vanhenevilla työntekijöillä mahdollisuudet työnantajan vaihtoon vähenevät.

Työhönsijoittuminen riippuu sekä yksilön ominaisuuksista että työmarkkinoista, niiden luonteesta ja rakenteesta. Varila (1997, 2–9) puhuu työmarkkinakelpoisuudesta, joka arkielämässä mielletään usein sellaisten ominaisuuksien joukkona, joiden avulla yksilö kilpailee työmarkkinoilla ja jonka tasosta yksilö on itse vastuussa. Työmarkkinakelpoisuus nähdään usein vain ihannetyöntekijän, esimerkiksi yrityksen ihanneresurssin ominaisuuksien koosteena. Koulutuksen ja muiden kvalifikaatioiden arvo eli yksilön työmarkkinakelpoisuus määräytyy aina myös työmarkkinoiden kautta.

Korkeakoulutetun työvoiman työhönsijoittumiseen vaikuttavia, työmarkkinakelpoisuuteen liittyviä tekijöitä, voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Toisaalta työllistymiseen vaikuttavat yksilöön liittyvät tekijät (koulutus, työkokemus, ikä) ja toisaalta taas ulkoiset tekijät, kuten niiden markkinoiden luonne, joille yksilö on pyrkimässä. Työmarkkinakelpoisuus on siis yksilön ominaisuus, mutta työmarkkinakelpoisuuden “toimivuus”, kuten Varila (1997, 2) asian ilmaisee, määräytyy yksilön ulkopuolella – työmarkkinoilla.

Suhdanteiden heikkeneminen aiheuttaa sekä työttömien määrän kasvua että työttömyysaikojen pidentymistä. Avoimen työttömyyden ohella voi esiintyä myös piilotyöttömyyttä. Toisaalta hyvät suhdanteet voivat vaikuttaa myönteisesti uusien työpaikkojen luomisedellytyksiin.



Työhönsijoittuminen ei kuitenkaan koskaan ole ainoastaan ulkoisten olosuhteiden, yhteiskunnan ja sen eri instituutioiden määräämää. Työhönsijoittuminen on aina myös ammatillisten valintojen tekemistä ja valintojen tekemiselle on olennaista tietoisuus valinnan mahdollisuudesta (Turkulainen 1985, 17).

## **2.6 Työhönsijoittumista koskevat tutkimukset**

Useat yliopistot ja korkeakoulut ovat tutkineet oppilaitoksestaan valmistuneiden työllistymistä ja ammatillista sijoittumista. Alamäki (1992) on tutkimuksessaan "Korkeakoulujen työvoiman rekrytointi julkisella ja yksityisellä sektorilla" oman empiirisen selvityksensä pohjaksi kartoittanut 70- ja 80-luvuilla tehtyjä korkeakoulutetun työvoiman työhönsijoittumista koskevia tutkimuksia sekä analysoinut niiden tuloksia. Koulutuksen ja työn vastaavuus koettiin Alamäen (1992) mukaan kaikissa tutkimuksissa verrattain hyväksi. Tutkimuksissa selvitettiin myös tutkinnon suorittaneiden käsityksiä työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Tärkeimmäksi tekijäksi kaikissa tutkimuksissa nousi työkokemus, ja erityisesti koulutusalaan liittyvä työkokemus.

Alamäen ja Mäläskän (1991) tutkimuksessa lähes kaikki kyselyyn vastanneista kokivat olevansa koulutustaan vastaavalla alalla. Naisten ja miesten näkemykset erosivat hieman toisistaan. Suurempi joukko naisista kuin miehistä koki olevansa ammatissa, jonka vaatimustaso ei vastannut koulutusta. Työsuhteen jatkuvuudella oli suuri merkitys työpaikan vaihtohalukkuuteen, sillä tilapäisessä työsuhteessa olevista lähes puolet halusi vaihtaa työpaikkansa (Alamäki & Mäläskä 1991).

Arja Haapakorpi (1994) on tutkinut Helsingin yliopistosta valmistuneiden työllistymistä. Tutkimuksessaan Haapakorpi on hahmottanut akateemisten sijoittumista ja ammattiuralla edistymistä mallin avulla, joka luokittelee akateemiset ammatit neljään luokkaan: professioihin, yleisiin työmarkkinoihin, johtotason tehtäviin ja koulutusta vastaamattomiin työmarkkinoihin. Haapakorven (1994,46) mukaan akateemisten epätarkoituksenmukainen sijoittuminen työmarkkinoille on yleensä ollut vastavalmistuneiden ongelma. Myöhemmin epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneet ovat usein muutaman vuoden jälkeen päässeet siirtymään yleisille työmarkkinoille. Laman myötä tämä siirtyminen on kuitenkin vaikeutunut.

Meri Karjalainen on tutkinut Oulun yliopistosta vuosina 1989–1991 valmistuneiden työllistymistä ja työhönsijoittumista sekä koulutuksen ja työelämän vastaavuutta. Epävarma työllisyystilanne tutkimuksen kyselyajankohtana eli syksyllä 1993 näytti lisänneen halukkuutta suorittaa yliopistollisia jatko-opintoja valmistumisen jälkeen. Tilapäisessä työsuhteessa toimivat olivat sekä suorittaneet erillisiä arvosanaopintoja että harjoittaneet yliopistollisia jatko-opintoja useammin kuin ne, joilla oli vakituinen työ. Työllistymisen kannalta koulutuksen parhaaksi puoleksi nousi koulutuksen laaja-alaisuus ja monipuolisuus. Ongelmaksi koettiin työelämässä tarvittavien hyödyllisten valmiuksien puutteellisuus.

Suomen Ekonomiliitto selvittää vuosittain edellisen vuoden aikana valmistuneiden ekonomien ja kauppatieteen maisterien työmarkkinatilannetta. Joka toinen vuosi selvitetään jonkin aikaa työelämässä jo olleiden mielipiteitä, näkemyksiä ja kokemuksia koulutuksen ja työelämän vaatimusten vastaavuudesta. Vuonna 1997 SEFE aloitti myös joka toinen vuosi toteutettavan tutkimuksen, jossa kerätään työnantajapuolelta palautetta kauppatieteellisestä korkeakoulutuksesta. Nämä kolme selvitystä muodostavat SEFE:n arviointikonaisuuden “Palautetta ekonomikoulutuksesta” (Hakala 1998, 3).

### 3 URATUTKIMUKSEN TÄHÄNASTINEN TUTKIMUS

#### 3.1 Urakehitysteorioiden kansainvälisiä suuntauksia

Laajan katsauksen eri aikakausina tehtyyn uratutkimukseen ovat esittäneet Sonnenfeld & Kotter (1982). Artikkelissaan *Maturation of Career Theory* (1982) Sonnenfeld ja Kotter luovat näkemyksen, jonka mukaan urakehitys-teoriat on jaettavissa neljään eri kehitysvaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa, joka alkoi 1800-luvun loppupuolella, tutkimus oli lähinnä ammatillista (occupational) sosiologista tutkimusta. Siinä kiinnostuksen kohteena olivat erityisesti sosiaalinen liikkuvuus ja yhteiskunnallinen rakennemuutos. Yhteiskunnan luokkarakenteen siirtymistä edelliseltä sukupolvelta seuraavalle painotettiin tärkeänä yksilön uraan vaikuttavana tekijänä. Isän ammatilla ja sosiaalisilla yhteyksillä oli suuri merkitys uralla edistymiselle. Urakehitystutkimuksen kannalta tämä tutkimus nosti esiin lähinnä yksilön sosioekonomisen taustan ja sen vaikutuksen ammatinvalintaan ja urakehitykseen. Tutkimuksen kömpelyydestä kertoo kuitenkin se, että tutkimuksessa sivuutettiin täysin muun muassa ajan vaikutus yksilön elämäntilanteeseen ja -arvoihin.

Urakehitystutkimuksen toisena aaltona Sonnenfeld ja Kotter (1982) pitävät psykologisvaikutteista tutkimusta, jossa tutkijat pyrkivät etsimään yhtäläisyyksiä yksilön persoonallisuuspiirteiden ja tietyn ammattikunnan vallitsevien piirteiden välillä. Vaikka tutkimuksessa löydettiin eri ammattikunnille tyypillisiä piirteitä, ei tutkimus ole vielä pystynyt selvittämään, että mitkä piirteet ovat tärkeitä ja miten ne ovat yhteydessä eri ammatteihin. Tutkimuksen ongelmana oli myös staattisuus, sillä siinä yleensä oletettiin että piirteet säilyisivät samoina koko yksilön elämän ajan. Tätä psykologista lähestymistapaa 1950-luvulla edustivat mm. Blau et al (1956), Super (1953), Holland (1966) sekä Roe (1957). Urakehitystutkimus on tarkentunut vuosien varrella, ja pitkään vain lineaarisena jatkumona (Sonnenfeld & Kotter 1982) kuvattu urakehitys on 1950-luvun jälkeen laajentunut myös yksilön työuran ulkopuolelle ja on näin pyrkinyt arvioimaan yksilön urakehitystä dynaamisemmin ja kokonaisvaltaisemmin.

Vaiheteoriat olivat Sonnenfeldin ja Kotterin (1982) mukaan urakehitystutkimuksen kolmas

aalto. Ne toivat yksilön mahdollisuudet ja valinnat enemmän esiin: yksilöä ei enää haluttu nähdä vain passiivisena olosuhteiden orjana, vaan dynaamisena voimana joka itse pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan tulevaisuuteensa. Tutkimuksessa yksilön urakehitys jaettiin kolmeen osaan: ammatinvalintaan, työssä oloon ja työstä luopumiseen. Vaikka vaiheteoriat toivatkin yksilön valinnat selkeämmin esiin, varsinkin ammatinvalinta vaiheessa, jäi niissä kuitenkin yksilön uran keski- ja loppuvaihe varsin usein uran alkuvaiheen varjoon. Uravaiheiden teorioita ovat esittäneet esim. Super (1957) ja Schein (1971).

Viimeisimpänä urakehityksen suuntauksena Sonnenfeld ja Kotter (1982) esittävät laajan koko elämänuran käsittävän syklisen lähestymistavan. Tämän suuntauksen tutkimus kuvaa yksilön koko elämänkaaren, ei ainoastaan uran ensimmäisiä vuosia. Elämänura-tutkimus ei myöskään rajoitu vain yksilön työuran kehityksen näkökulmaan vaan näkee yksilön muutkin elämän osa-alueet kuten perheen ja yksilön itsenä kehittymisen. Huomioimalla yksilön elämän eri osa-alueet pystyy tutkimus selittämään paremmin yksilön koko urakehitystä, sillä tyytyväisyys ja menestys elämän yhdellä osa-alueella vaikuttaa laajasti muihin elämän osa-alueisiin. Ongelmana elämänura-tutkimukselle on ollut se, että sitä on tehty varsin vähän ja liian lyhyissä aikaperiodeissa. Tutkimus on usein rajoittunut lähinnä miesten tutkimiseen. Vaikka tällaista tutkimusta on siis tehty suhteellisen vähän, näyttää selvältä että pystyäkseen ymmärtämään ja selittämään eri ihmisten menestystä työuralla tulee tutkijan ottaa huomioon yksilön aikuisiän kehitys, perhe ja elämäntapa samoin kuin uravaihe.

Vaikka Sonnenfeld ja Kotter (1982) osoittavat, että urakehitys-tutkimuksessa on tapahtunut selkeää lineaarista kehitystä, eivät kaikki tutkijat näe tilannetta yhtä valoisana: Tutkijat Collin ja Young (1986) ovat kyseenalaistaneet teorian urakehitysteorioiden lineaarisesta kypsymisestä artikkelissaan *New Direction for Theories of Career*. He näkevät viisi perusongelmaa urakehitystutkimuksessa. Ensinnäkin urakehitystutkimuksen kirjallisuudesta puuttuvat selkeät määritelmät ja perusajatusten selvennykset, jotka kuitenkin ovat hyvin oleellisia elementtejä tehtäessä tulkintoja ja mahdollista jatkotutkimusta. Toisena ongelmana Collin ja Young (1986) näkivät urakehitystutkimuksen rajoittuneisuuden: tutkimus ei esimerkiksi ota huomioon yksilön uranvaihtoa. Kolmanneksi kritisoitavaksi asiaksi nousee tutkimuksen näkökulman yksipuolisuus ja rajoittuneisuus. Koska näkökulma on pitäytynyt vain yksilössä, siltä on jäänyt huomiotta ympäristössä vallitsevat poliittiset, sosiaaliset,

taloudelliset, teknologiset että organisatoriset rajoitteet ja ongelmat. Koska nämä ympäristötekijät on suurelta osin jätetty huomioimatta, on eri urakehitysmalleja voitu siirtää kulttuurista toiseen, ja näin on voitu olettaa että on olemassa normatiivinen urakehitysmalli. Neljäntenä ongelmana Collin ja Young (1986) näkevät urakehitys-tutkimuksen keskittymisen objektiivisiin tutkimusmetodeihin, jolloin yksilöiden subjektiiviset tuntemukset, arvot ja odotukset sekä työn ja muun elämän välinen suhde ovat jääneet tutkimuksen ulkopuolelle. Viidentenä ongelma-kohtana urakehitys-tutkimuksessa Collin ja Young (1986) näkevät sen pitäytymisen positivistisessa tiedeihanteessa. Näin subjektiivista urakehitys-tutkimusta on tehty vähän, ja etupäässä tutkimus on ollut kvantitatiivista. Koska urakehitystutkimus kuitenkin on luonteeltaan monimuotoista ja kausaalisuhteiltaan monimutkaista, olisi tutkimuksenkin oltava ymmärtävämpää ja valikoivampaa. Useissa urakehitystutkimuksissa sekä teorit että tutkimusaineisto ovat kuitenkin olleet riittämättömiä, jolloin tutkimukset eivät ole pystyneet vastaamaan tämänhetkisen nopeasti muuttuvan ympäristön vaatimuksiin.

Jatkotutkimuksessa tätä uutta ymmärtävämpää näkökulmaa Collin & Youngin (1986) mukaan edustaa kontekstuaalinen näkemys, jossa korostetaan tutkimuksen tilannesidonnaisuutta joko tarkkailijan tai osallistujan päämäärään että metodiin. Perinteisesti käsitteitä urakehitys, työura tai uraputki on käytetty kuvaamaan yksilön elämänaikaista työssäoloa, jossa yksilön nähtiin kipuavan yhtä valittua uraa pitkin hierarkkisesti ylöspäin (juoksupojasta johtajaksi). Nykyisin urakehitystutkimus pyrkii näkemään yksilön elämän laajempuna kokonaisuutena, jossa on useampia ulottuvuuksia ja siirtymiä. Viime aikainen tutkimus onkin halunnut ottaa työurattutkimuksen tilalle yksilön elämänuran tutkimisen aina kehdestä hautaan asti (vrt. Collin & Young 1986).

Tärkeä tutkimuskohde urakehitystutkimuksessa on ollut ammatinvalintatutkimus. Aluksi tutkimuksessa huomio keskittyi lähinnä yksilön taustatekijöihin kuten vanhempien koulutukseen ja sosioekonomiseen asemaan, mutta varsin nopeasti tutkimus alkoi löytää yhä uusia yksilön urakehitykseen vaikuttavia seikkoja. Näitä olivat mm. yksilöiden luonteenpiirteet, sukupuoli, minäkuva, rooliodotukset ja yksilön luomat kontaktiverkostot. Näin myös ammatinvalintatutkimus on urakehitystutkimuksen tapaan laajentunut yhdestä yksinkertaisesta kuvausmallista useiksi monimutkaisiksi vaikutussuhdemalleiksi.

Näkökulman valinta on aina hyvin ratkaiseva urakehitystutkimuksessa, koska se samalla myös aina antaa koko tutkimuskäsitteistölle uuden sisällön. Esimerkiksi yksilön näkökulmasta urakehitys-käsite on lähinnä sarja pakollisia valintoja, kun taas organisaation näkökulmasta urakehitys-käsite liittyy työvoiman kohdentamiseen eli allokointiin. Ulkopuolisen tarkkailijan näkökulmasta urakehitys-käsite nähdään sekä yksilön että organisaation vuorovaikutusprosessina (Vanhala 1986, Schein 1971).

Urakehitystutkimus on ollut vielä hyvin moninaista ja siihen liittyvät teoriat vakiintumattomia, niin etteivät ne täytä luonnontieteen teorioille asettamia vaatimuksia. Koska monen eri alan tutkijat ovat tehneet urakehitys-tutkimusta, on tutkimuksissa huomio ja pyrkimykset kiinnittyneet hyvin eri seikkoihin. Uratutkimuksia on yleisesti arvosteltu aineistojen ja lähestymistapojen yksipuolisuudesta, pinnallisuudesta, käsitteellisestä kirjavuudesta sekä aikaperspektiivin riittämättömästä huomioon ottamisesta. Niinpä myös urakehitys-tutkimuksessa käytetyt määritelmät ovat osaksi vakiintumattomia (mm. Collin & Young 1986, Hall & et al. 1988, Huuskonen, Lähteenmäki & Paalumäki 1990, Sonnenfeld & Kotter 1982). Urakehitysteoriat eivät ole deterministisiä, joten niitä ei vielä voida käyttää ennustettaessa käyttäytymistä. Urakehitysteoriat ovat lähinnä kontingenssiteorioita, jotka tuovat esiin useiden muuttujien joukossa ilmeneviä malleja ja muuttujien välisiä suhteita (Robins 1983).

### **3.2 Suomalainen urakehitykseen liittyvä tutkimus**

Suomalaisen urakehitys-tutkimuksen edelläkävijä on Oiva Laaksonen, hänen uranuurtava tutkimuksensa Suomen liike-elämän johtajistosta ilmestyi 1962. Leo Ahlstedt (1978) on tutkinut liikkeenjohtajien urakehitystä ja kiinnittänyt erityistä huomiota erikoitumiseen ja liikkuvuuteen. Ahlstedt erottaa toisistaan urapolku- ja urakehitysprosessi-käsitteet. Urakehitysprosessi muodostaa Ahlstedtin mukaan kokonaiskäsitteen, josta urapolku-käsite on selkeästi eriteltävä ja mitattavissa oleva osa. Pelkistettynä urapolku-käsite sisältää yksilön eri toimet aikajärjestyksessä. Urakehitysprosessissa keskeisenä tekijänä on yksilön kapasiteetin muodostuminen, ja sen muutokset suhteutettuna organisaation vaatimuksiin. Ahlstedtin mukaan liikkeenjohtaja yrityksen tapaan on riippuvainen ympäristöstään, työnantajaorganisaatiostaan, ja pyrkii siksi kehittämään omaa kapasiteettiaan aktiivisesti niin, että hänellä olisi mahdollisimman hyvät vaikutusmahdollisuudet organisaatioonsa.

Yrjö-Paavo Häyrynen (1982) psykologisen suuntauksen edustajana kuvaili muuttuvan minäkäsityksen merkitystä koulutuksessa ja ammatillisessa suuntautumisessa.

Sinikka Vanhala puolestaan on tutkinut liikkeenjohtajien työuralla etenemistä ja urakehitykseen vaikuttavia tekijöitä, ja näiden osalta erityisesti sukupuolten välisiä eroja. Tämän tutkimuksen puitteissa hän on julkaissut useamman teoksen, joista tunnetuimmat ovat:

Uusi naisekonomi - haaste vanhalle työelämälle.

Ekonomikunnan segmentoituneet työmarkkinat (1986a).

Liikkeenjohtajien uraan vaikuttavat tekijät (1986b).

Vanhalan tutkimuksesta käy ilmi, että koulutuksellisesta samanarvoisuudesta huolimatta liikkeenjohtoon rekrytoituu pääasiassa miehiä. Vanhala vahvistaa tutkimuksellaan käsitystä johtajien työ- ja palkkamarkkinoiden segmentoitumisesta sukupuolen mukaan. Hänen mukaansa nais- ja miesjohtajien tyypilliset työurat poikkeavat huomattavasti toisistaan. Esimerkiksi naisjohtajat työskentelivät miesjohtajia huomattavasti useammin pienissä yrityksissä. Kuitenkin Vanhala pitää naisjohtajien tulevaisuudennäkymiä kohtalaisen hyvinä muun muassa seuraavien syiden perusteella: 1) Koulutuksellinen tasa-arvo on lisääntynyt, 2) tutkimusten mukaan naisten urasuuntautuneisuus on lähentynyt miesten urasuuntautuneisuutta, 3) tutkimukset ovat osoittaneet, että naisjohtajat eivät ominaisuuksiltaan radikaalisti poikkea miesjohtajista, 4) julkinen keskustelu ja tasa-arvolainsäädäntö mahdollisesti muokkaavat asenteita naisjohtajuudelle otollisemmiksi, 5) naiset ovat itse tiedostaneet joukon miesten luomia pelisääntöjä ja ovat ryhtyneet aktiivisesti vaikuttamaan niihin (mm. kontaktiverkostot).

Pekka Turunen (1989) on tutkinut suomalaisen kansainvälistäjän urapolkua. Turunen on pyrkinyt hahmottamaan kansainvälistymisprosessiin liittyvää ongelmakenttää sekä yksilön että yrityksen näkökulmasta.

Visa Huuskonen, Satu Lähteenmäki ja Anni Paalumäki tutkivat yksilöiden uramuutos- ja uraliikkuvuus päätöksiä. Ensimmäisessä väliraportissaan Huuskonen et al. (1990) luovat yleiskatsauksen urakäyttäytymisen selittämiseen, sekä paneutuvat tarkemmin liikkuvuus- ja kouluttautumispäätöksiin sekä yrittäjäksi ryhtymiseen. Urapäätöksiin Huuskonen et al. katsovat vaikuttajiksi tausta-, henkilö- ja tilannetekijät. Taustatekijöihin he lukevat

demografiset tekijät, sosiaaliset tekijät ja henkilösidonnaiset olosuhdetekijät. Henkilötekijöillä he tarkoittavat psykologisia taustatekijöitä kuten arvoja, asenteita, uskomuksia, minäkuva ja persoonallisuutta. Tilannetekijät Huuskonen et al. jakavat kahteen ryhmään: ympäristösidonnaisiin olosuhdetekijöihin (esim. yrityksen koko) ja tekijöihin, jotka laukaisevat urapäätöksen. Tärkeää raportissa kuitenkin on se, että Huuskonen et al. katsovat urakäyttäytymisen perustuvan subjektiiviseen tilannenäkemykseen (vrt. objektiiviset tiedot). Tämän mukaan tilanne ei itsessään vaikuta määräävästi suoraan yksilön käyttäytymiseen, vaan käyttäytymistä ohjaavat tilanteesta tehty havainto ja sen tulkitseminen. Havaitseminen itsessään on puutteellista ja valikoivaa. Mikäli yksilön tekemät havainnot ovat ristiriidassa hänen maailmankuvansa kanssa, on hän taipuvainen vähättelemään havaintoa tai jopa torjuu sen mielestään. Yksilön havainnoista tekemiin tulkintoihin vaikuttavat tietysti myös henkilön ominaisuudet. Puntaroituaan erillisiä vaihtoehtoja yksilö valitsee sen keinon, jonka uskoo siinä tilanteessa parhaiten vievän senhetkisiin tavoitteisiin ja päämääriin. Huuskonen et al. ovat siis sitä mieltä, että urakäyttäytyminen on erilaisten tekijöiden yhteisvaikutuksen tulos.

### **3.3 Uran käsite ja sen tulkinnat**

Työura on kaikille tuttu sana ja automaattisesti ymmärrettävä asia. Kun käsitteen sisältöä ryhdytään määrittelemään tarkemmin, se osoittautuukin yksinkertaisen sijasta monitahoiseksi. Työuraa koskeva terminologia on ollut toistaiseksi vakiintumatonta: käytetään termejä elämänura, työura, organisatorinen ura, urakehitys ja urapolku. Lisäksi puhutaan uravaiheista tai urakehitysvaiheista. Termit ovat osin erillisiä, mutta niitä käytetään melko vapaasti ja perustelematta toistensa synonyymeinä. Selventääkseni lukijalle eri termien merkityseroja esittelen tässä kappaleessa tärkeimmät uratutkimukseen liittyvät sanat ja käyttämäni synonyymit.

Ahlsted (1978, 29) antaa ura-käsitteelle yleisen ammatissa edistymisen merkityksen ja jakaa urakulun tarkentaen urapolun ja urakehityksen käsitteisiin. Peräkkäisten toimien sarjaa kutsutaan urapoluksi ja kutakin työtehtävää ura-askeleeksi. Urakehitys, jota prosessikäsitteenä sanotaan myös urakehitysprosessiksi on laajempi käsite kuin pelkät toimet järjestyksessään toteava urapolu-käsite. Verrattaessa käsitteitä ura, työura ja urakehitys toisiinsa todetaan, että urakehitys on näistä käsitteenä laajin. Periaatteessa se kattaa niin yksittäiset toimet järjestyk-



sessään, yksittäisen toimen sisällölliset muutokset kutakin tointa vastaavan ura-askeleen aikana kuin yksilön kapasiteetin koko kehitysprosessin suhteessa organisaation vaatimuksiin. ( Ahlstedt, 1978, 28-30)

Yleisemmin puhutaan objektiivisesta työurasta, ja useimmiten se on tarkoitettu kuvaamaan koko elämän aikana tapahtuvaa työssäoloa sisältyipä siihen millaisia työpaikan vaihdoksia tahansa. Työura nähdään etenemisenä toisaalta kronologisen ajan, toisaalta yksilön ammatillisen tai organisatorisen aseman suhteen. Tällöin keskeiseksi nousee yksilön asema organisaation hierarkiassa, niin arvostuksen, päätäntävällän kuin palkkauksenkin suhteen. Työuraa tarkastellaan myös silloin organisaation näkökulmasta. Organisaation osuutta ei kuitenkaan ole mahdollista irrottaa yksilön tarkastelusta, sillä organisaation rakenne ja toimintaperiaatteet vaikuttavat ratkaisevasti siihen, millaisia uria on mahdollista luoda. (Varila ym. 1992, 55). Ura voi olla nouseva, laskeva tai tasainen. Tasainen ura on usein tyypillistä asiantuntija-ammateissa toimiville, esimerkiksi opettajille (Varila ym. 1992, 56).

Kaikissa ammateissa tai ammattitasoilla (esim. yrittäjä, opettaja, lastenhoitaja) ei voida havaita urakulkua, etenemistä uralla, koska niissä ura ei muodostu etenemisenä ammattitasolta toiselle vaan tarkoittaa lähinnä itseä tyydyttävää menestymistä omassa toiminnassa. Silloin uratulkinta perustuu subjektiiviseen työuran käsitteeseen, ja ura muodostuu yksilön kokemustasolla ammatillisen identiteetin kehitysprosessina. Tämän tulkinnan myötä urakäsite laajentuu koskemaan kaikkia mahdollisia ammatteja. Ura voi sitten muodostua myös vähemmän arvostetussa ammatissa ja olla paikallaan polkeva tai taantuva (Schein, 1978, 36).

Bradfordin (1984, 82) mukaan “yhteiskunta ja organisaatiot yhä enemmän tukevat aivan uuden urakäsityksen hyväksymistä, jossa eläkkeelle siirtyminenkin käsitetään pelkästään ajaksi, jolloin ammatti vaihtuu. Ura, vaikka sana tuntuukin mahtailevalta, voi olla mikä tahansa aktiviteetti, joka ylläpitää motivaatiota ja joka antaa suoritukselle oman tai muiden hyväksynnän”. Suurten ikäluokkien eläkkeellesiirtymisen yhteydessä odotettavissa oleva työvoimapula voi tehdä uuden paluun työelämään hyvinkin houkuttelevaksi ja siten yleisemmäksi, jolloin urakäsite laajenee edelleen.

Pyrittäessä systematisoimaan urakäsitteistöä on päätettävä tarkastellaanko uraa tai työuraa objektiivisena vai subjektiivisena työurana, lähestytäänkö sitä yksilön vai organisaation

näkökulmasta. Kun työura yksilöllisen tason ilmiönä nähdään henkilökohtaisena kehitysprosessina ja organisatorisen tai institutionaalisen tason ilmiönä havainnoitavissa olevien peräkkäisten työtehtävien sarjana, on tehdyissä tutkimuksissa yksilön näkökulma johtanut subjektiivisen työuran tarkasteluun sekä vastaavasti organisaation näkökulma objektiivisen urapolun tarkasteluun (vrt. Gutteridge, 1986).

Taulukko 1 jäsentää tässä tutkimuksessa omaksutut työura-termin eri tasoiset merkitykset: objektiivisen, subjektiivisen ja organisatorisen uratulkinnan ja selventää näiden tulkintojen välisiä suhteita. Sen lähtökohtana on, että koska organisaatiot ohjaavat uravirtoja urasuunnittelun ja -johtamisen avulla ja koska uravirroilla väistämättä on merkitystä myös organisaation toimintaa ja kehittymistä ajattellen, ei urakehityksen subjektiksi tule nähdä pelkästään yksilöä, vaan myös organisaatio (vrt. Hall, 1986, Gutteridge, 1986).

TAULUKKO 1 Työura-käsitteen typologisointi objektiivisen, subjektiivisen ja organisatorisen uratulkinnan mukaisesti

		Subjekti	
		Yksilö	Organisaatio
Ura- tulkinta	Objektiivinen	Urapolku/urakulku	Urapolku organisaatiossa
	Subjektiivinen	Ammatillisen identiteetin kehitysprosessi	Yksilön ammatillinen kehityskaari
	Organisatorinen	Organisatoristen roolien muutos ammattilaisena	Organisaation osaamista uusittava prosessi

Objektiivisen uratulkinnan mukaan työura voidaan määritellä urapolku-käsitteen avulla, jolloin sillä voidaan katsoa tarkoitettavan toisiinsa nähden usein, mutta ei välttämättä, hierarkkisesti kytkeytyneiden työpaikkojen tai toimien ketjua, jonka kautta työntekijä etenee tehtävästä toiseen tai ammattitasolta toiselle (mm. Gunz 1991, Ahlsted 1978). Määritelmä on varsin yksipuolinen: ura nähdään irrallisena muusta elämäntoiminnasta, ja siitä riippumattomana etenemisenä hierarkiassa vain yhteen suuntaan – ylöspäin. Tyypillinen urakulku tänä päivänä

on aiempaa selvästi sirpaleisempi ja katkonaisempi ja tekee jatkuvuuteen perustuvan objektiivisen uratulkinnan kyseenalaiseksi. Organisaation kehittymistä ajatellen antaa urapolun käsitteen varaan rakentuva objektiivinen uratulkinna varsin niukasti aineksia ja palvelee lähinnä vain vakanssien täyttö- ja seuraajasuunnitelmien laatimista (Lähtenmäki 1995).

Subjektiiivisen uratulkinnan mukaan urakehitys on läpi elämän jatkuva ammatillinen oppimisprosessi, joka seuraa yksilön ammatillisen identiteetin kehitystä ja jota hänen ammatilliset päämääränsä ohjaavat (mm. Sonnenfeld ja Kotter 1982). Myös Lähtenmäki (1996) tarjoaa perinteisen uratulkinnan tilalle uratulkinnaa subjektin näkökulmasta. Ura syntyy yksilön omalla kokemustasolla eli se on jatkuvaa tietojen ja taitojen syventämistä ja ammatillisten näkemysten laaja-alaistamista. Subjektiiivisen uran kehitys ilmenee myös henkisenä kypsymisenä ja uudenlaisen asenteen omaksumisena suhteessa työhön ja uraan. Subjektiiivinen ura muodostuu tasaisen kehityksen kausien ja kriisivaiheiden vuorotteluna yksilön pyrkiessä tasapainottamaan omat tavoitteensa ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet siten, että tuloksena on sellainen itseä tyydyttävä edistyminen ammatissa, joka vastaa yksilön kulloistakin identiteettiä ja ylläpitää hänen työ- ja elämänmotivaatiotaan (vrt. esim. Gutteridge 1986, Collin 1986, Super 1980). Urasuunnittelun tavoitteena näin ollen on vaikuttaa organisaation jäsenten subjektiiiviseen urakehitykseen myönteisellä tavalla, koska se sitä kautta saa työhönsä motivoituneen ja organisaatioon sitoutuneen henkilöstön (Lähtenmäki 1995, 30).

Myös Schein (1973, 1977) tarkastelee uraa yksilön, organisaation ja ulkopuolisen tarkkailijan näkökulmasta. Yksilön näkökulmasta tällöin kyse on arvoista, odotuksista ja asenteista; organisaation näkökulma viittaa organisaation henkilöstöressurssien allokointiin ja työvoiman sisäisiin siirtoihin, ja ulkopuolisen tarkkailijan näkökulman kohdalla uraa tarkastellaan yksilön ja organisaation vuorovaikutusprosessina, johon kuuluu erilaisia oppimis-, sosialisatio- ja suoritusprosesseja. Edgar H. Scheinin kuvaama ura nähdään polkuna, joka heijastaa kahta asiaa: työhön kohdistuvia yksilön tarpeita, motiiveja ja toisaalta pyrkimyksiä ja yhteiskunnan oletuksia siitä, millaiset toimet johtavat palkitsemiseen joko taloudellisesti tai statuksen kautta. Työurat heijastavat siis sekä yksilöllisiä että yhteisöllisiä määreitä tavoiteltavana pidettävälle toiminnalle.

Schein esittää mielenkiintoisen näkemyksen yksilön urakehitystä säätelevistä henkilökohtaisista "ankkureista". (Schein, II, 1975, 13–14). Hän väittää, että verraten aikaisin

syntyvät yksilön ns. henkilökohtaiset persoonallisuusankkurit, jotka ohjaavat paitsi yksilön uravalintaa sinänsä, myös myöhempiä urakehitykseen liittyviä päätöksiä. Yksilön urapolku on ankkuroitu toisaalta organisaatiossa olevaan toimeen ja organisaation normistoon, toisaalta henkilökohtaisiin tarpeisiin ja motiiveihin. Scheinin määrittelemä ura-ankkuri syntyy vuorovaikutuksessa, jossa kohtaavat yksilö taitoineen ja tavoitteineen ja organisaatio mahdollisuuksineen ja rajoituksineen. Työuransa aikana yksilölle hahmottuu kuva omista vahvoista osaamisen alueistaan, arvoistaan ja odotuksistaan. Samoin selviävät heikommat osa-alueet ja turhauttavat työympäristöt. Työkokemus, motiivit ja arvot yhdessä opastavat ja ohjaavat yksilön urapäätöksiä. (Schein 1977, 50–53). Schein tulkitsee elämän, työn ja uran kokemusten tiedostamisen merkitsevän paljon tulevan uran luomisen kannalta, eli ura on pikemmin suunniteltavissa ja tehtävissä kuin vain odoteltavissa ja jälkeen jätettävissä. Ura-ankkuri on määritelty osaksi minäkuva, josta ei luovuta valinnan edessä. Tämän mukaan jokaisella on yksi vallitseva ankkuri, joka on henkilön minäkuvan kärkihierarkian, tarpeiden, arvojen ja lahjakkuuden yhdistelmä, jossa on lisäksi työkokemusta ja työtä koskevia odotuksia (Salminen 1993, 38).

Yksilöllisiä uran piirteitä painotettaessa puhutaan sisäisestä urakehityksestä. Sisäisellä uralla ymmärretään yksilöllisten valintojen taustalla olevaa tiedollista suhtautumista, emotionaalista asennoitumistapaa työhön sekä tapaa, jolla henkilö käsittelee työstä tai muilta elämänsä alueilta nousevia ristiriitoja. Sisäiseen uraan kuuluvat yksilölliset pyrkimykset, valinnat ja kokemukset sekä niiden muodostuminen. Sisäinen ura voisi vastata käsitystä urasta elinikäisenä, tiettyyn rooliin liittyvänä kokemuksena (Varila ym. 1992, 58).

Organisatorisen tulkinnan mukaan yksilöiden työurat ovat prosesseja, joiden avulla organisaatio uudistaa itseään (Gutteridge 1986). Tässä strategisessa lähestymistavassa nousevat esille molemmat urakehityksen subjektit: sekä yksilö että organisaatio. Yrityksen kannalta keskeinen problematiikka liittyy siihen, miten yksilöiden urapäätöksiin ja uravalintoihin voidaan vaikuttaa niin, että tuloksena olisi organisaation kokonaisosaamisen vahvistuminen sekä kilpailukyvyyn parantuminen. Yksilön kannalta tärkeää on uralla kehittyminen siten, että ammatillinen osaaminen kasvaa ja vahvistaa sekä työmotivaatiota että henkistä kasvua.

Käsitteellä uralla eteneminen viitataan tässä Ahlstedtin mainitsemaan yleiseen merkitykseen ammatissa edistyminen. Urakehitys tarkoittaa tietyn yksilön toimiin liittyvien tapahtumien ketjua, jonka yksilö läpikäy ensimmäisen ura-askelensa (toimensa) alussa tutkimushetkeen saakka. Urakehitysprosessi sisältää perättäisten toimien lisäksi yksilön kapasiteetin koko kehitysprosessin sekä yksittäisen toimen muutokset. (Ahlsted 1979, 29) Urakehitysprosessia voidaan tutkia monella tavalla. Yksi mahdollisuus on se, että kunkin tutkimuksen kohteena olevan yksilön kehitysprosessi kuvataan case-tutkimuksena. Toinen tapa on pyrkiä löytämään sellaisia urakehitysprosessin ominaisuuksia, jotka olisivat tutkimuksen kannalta mielenkiintoisia ja lisäksi laajasta aineistosta helposti havaittavissa ja mitattavissa.

Scheinin (1978) käsityksen mukaan uralla eteneminen tai tarkemmin uraliikkuvuus voi tapahtua perinteisen vertikaalisen, ylöspäinsuuntautuvan liikkuvuuden lisäksi kahdessa muussa ulottuvuudessa. Uraliikkuvuus voi olla tämän mallin mukaan:

- vertikaalista, jolloin yksilön asema muuttuu organisaatiohierarkiassa
- säteittäistä tai keskushakuista (radial), jolloin yksilön keskeisyys, tärkeys organisaation toiminnalle muuttuu
- toimintokohtaista, jolloin yksilö liikkuu organisaation toiminnosta toiseen

Uralla eteneminen on hierarkkisten, toimintokohtaisten ja keskeisyyteen liittyvien rajojen ja esteiden ylittämistä. Schein korostaa, että uralla etenemistä ei pidä liittää ainoastaan etenemiseen asematasoittain, vaan yksilö voi edetä myös tulella keskeisemmäksi tai tärkeämmäksi organisaatiolle, vaikka varsinaiset työtehtävät eivät muuttuisikaan.

Sims (1994) esittää, että taloudellisten romahdusten sekä yritysten alasajojen johdosta epävarmaksi muuttunut työ on muuttanut yksilön asenteita myös ylipäättään työtä kohtaan. Uuden uran käsittämisen ansiosta Simsin (1994) mukaan työntekijän on kiinnitettävä huomiota urallaan neljään seikkaan. Ensinnä, pitkien organisatoristen urien sijaan työnantajien määrä yksilön koko työuran aikana tulee kasvamaan. Toiseksi, yksilöt ovat yhä enemmän vastuussa oman uransa suunnittelemisesta ja sen kehittämistä. Kolmanneksi yksilön täytyy

löytää uusia menestymisen muotoja perinteisen uran rinnalle. Neljänneksi, yksilön täytyy sisäistää elinikäisen oppimisen tärkeys säilyttääkseen työllistymiskykynsä.

### **3.4 Uraa koskevan tutkimusongelman täsmentäminen**

Uralla etenemisen arviointiperusteina on perinteisesti käytetty asemaa organisaatiossa, palkkaa, yrityksen kokoa, alaisten lukumäärää sekä vastaajan subjektiivista arvioita etenemisestään. Uralla etenemisen arviointi niin objektiivisin kuin subjektiivisinkin kriteerein on ongelmallista. Organisaatiot ovat eri kokoisia, joten niiden hierarkiarakenne pakostakin vaihtelee. Eri kokoisten ja erityyppisten organisaatioiden asematasot tuskin ovat yhteismitallisia. Samoin palkkataso vaihtelee organisaatiotyypistä riippuen (Vanhala 1986, 14). Näin ollen uralla etenemisen kriteerit eivät ole kovin yksiselitteisiä ja ongelmattomia.

Yksilöön kohdistuvassa uratutkimuksessa erotetaan toisaalta laaja näkökulma, jossa ura käsitetään yksilön työelämään osallistumisena, toisaalta organisaatiokohtainen näkökulma, jossa tarkastellaan uraa tietyssä organisaatiossa. Tässä tutkimuksessa urakäsitteelle on annettu yleinen merkitys, ja urakehityksen käsitettä tarkastellaan laajasta näkökulmasta. Tiedossa on, mistä asemasta ja millä palkalla tutkittavat henkilöt työnsä aloittivat ja missä asemassa tutkimushetkellä he olivat sekä mikä oli heidän palkkansa ja tyytyväisyytensä työhön. Uralla eteneminen on määritelty ensisijaisesti organisaatioaseman muutoksen mukaan. Yhtä tärkeä urakehitystä mittaava muuttuja on palkkakehitys alkupalkasta joulukuun 2000 palkkaan. Palkkakehitystä tarkastellaan työnantajasektorien, toimialojen, pääasiallisten tehtäväalueiden ja aseman yrityksessä mukaan.

Tutkimuksessa paneudutaan myös sukupuolten palkkaerojen tarkasteluun sekä alkupalkoissa että tutkimusajankohdan palkoissa. Organisaatioaseman ja palkkakehityksen ohella käytetään muita muuttujia, kuten vastaajien subjektiivisia arvioita uralla etenemisestään. Uralla etenemiseen vaikuttavista tekijöistä tutkitaan työn vakiintuneisuus, työsuhteiden lukumäärä eli liikkuvuus, vastaajien sukupuoli, nykyisen työpaikan sijaintialue, alkupalkka ja työskentelyaika. Työskentelyajalla tarkoitetaan tässä yhteydessä valmistumisesta tutkimusajankohtaan kulunutta aikaa olettaen, että tutkittava on koko tuon ajan ollut työelämässä. Liikkuvuudella tässä tutkimuksessa tarkoitetaan organisaatioiden välistä eli

ulkoista liikkuvuutta, jolloin henkilön työsuhde katkeaa työtehtävän vaihdoksen yhteydessä. Tutkimusaineiston subjektiivisia arviointeja painottaen urakehitystä tutkitaan siis melko laajalla tasolla.

## 4 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimusaineisto ja tutkimuksen suorittaminen

Tutkimuksen kohdejoukon muodostivat 1.1.1990–31.12.2000 Jyväskylän yliopiston taloustieteellisestä tiedekunnasta perustutkinnon (maisterin tai ekonomin tutkinnon) suorittaneet henkilöt. Tutkintoja suoritettiin tuona aikana kaikkiaan 943. Luvussa eivät ole mukana EU-maisteriohjelmista valmistuneet. Perusjoukosta vähennettiin tietojenkäsittelyoppia ja tietojärjestelmätiedettä pääaineenaan lukeneet 258 valmistunutta. Tutkimuksessa haluttiin kerätä mahdollisimman luotettavaa tietoa ekonomien työhönsijoittumisesta ja urakehityksestä. Tästä syystä tutkimus päätettiin toteuttaa kokonaistutkimuksena, ja lähettää kysely kaikille 658:lle tutkinnon suorittaneille. Koehenkilöiden nimet ja osoitteet saatiin yliopiston tutkintorekisteristä. Perusjoukko muodostui kuitenkin hieman toivottua pienemmäksi, koska käytettävissä olevat osoitetiedot olivat puutteellisia ja postikyselyvaiheessa 27 kyselyä palautettiin vanhentuneen osoitteen takia. Kyselylomakkeet 631 kappaletta lähetettiin postitse toukokuussa ja uusintakysely kesäkuussa 2001. Kysely tehtiin ilman mahdollisuutta henkilöllisyyden tunnistamiseen. Tutkimusjoukko muodostui lopulta 373:stä ekonomitutkinnon suorittaneesta ja vastausprosentiksi tuli 59 %. Kyselyllä kootun aineiston edustavuutta ajatellen selvityksen vastausprosenttia voitaneen pitää riittävänä.

### 4.2 Tutkimusaineiston laadun arviointi

Tutkimustulosten kelpoisuuteen vaikuttaa aineiston hankinnassa käytetyn mittarin eli kyselylomakkeen reliabiliteetti ja validiteetti. Sekä reliabiliteetti että validiteetti liittyvät aineiston sisäiseen luotettavuuteen, eli miten luotettavaa ja oikeaa tietoa tutkimukseen osallistujista saadaan. Ulkoinen luotettavuus puolestaan liittyy siihen, miten hyvin tutkimusaineisto kuvaa sitä joukkoa, johon tulokset on tarkoitus yleistää. Ulkoista luotettavuutta voi heikentää jokin perusjoukkoon kuuluvan osaryhmän yli- tai aliedustus.



Reliabiliteetti tarkoittaa menetelmän tai mittarin kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Mitä vähemmän tuloksissa on sattumanvaraisuutta, sitä suurempi on reliabiliteetti. (Eskola, 1981,77) Sattumanvaraisia luotettavuusvirheitä saattaa vastauksissa esiintyä lähinnä kolmesta syystä: 1. vastaajan halusta vääristellä tietoja tai jättää tahallaan jotain tietoja pois, 2. vastaajan muistin rajoittuneisuudesta johtuvat virheet, 3. kysymysten väärin ymmärtämisen aiheuttamat virheet (Ahlstedt, 1978).

Tahalliset vastausvirheet saattavat liittyä oman uran menestystä osoittavien tekijöiden liioitteluun, esim. palkkatietojen ilmoittaminen todellista suurempina. Muistin rajoittuneisuudesta johtuvat virheet voivat kohdistua pääasiassa urapolun alkuvaiheisiin. Kysymysten väärin ymmärtäminen oli kolmas mahdollinen luotettavuusvirheitä aiheuttava tekijä. Kyselylomakkeen kysymykset ovat kuitenkin siinä määrin yksiselitteisiä faktakysymyksiä, ettei niihin pitäisi liittyä väärän asian mittaamisen vaaraa.

Tutkimusaineisto pohjautuu kyselylomakkeeseen, joka koostuu seuraavista osista:

1. Tausta
2. Opiskelu
3. Ensimmäinen työpaikka valmistumisen jälkeen
4. Urakehitys ja nykyinen työpaikka
5. Tyytyväisyys ja tyytymättömyys kaupallisen alan korkeakoulutukseen

Tutkimuksen reliabiliteettia pyrittiin varmistamaan rakentamalla kyselylomakkeen monivalintaiset kysymykset mahdollisimman yksiselitteisiksi. Kysymyksiä oli 48 ja ne tuottivat melko monta (79) muuttujia. Taustamuuttujien kohdalla kysymyksiin vastattiin täydellisesti. Myös opiskeluaikaa koskevat kysymykset tuottivat täysin luotettavaa ja mitattavissa olevaa tietoa. Ensimmäistä työpaikkaa kuvaavat muuttajat osoittautuivat ainakin kysymyksessä 14 (työnantajan toimiala) ja 15 (pääasiallinen tehtäväalueesi) riittämättömiksi. Kysymyksestä 14 on puuttunut tärkeä vaihtoehto “palvelut elinkeinoelämälle” ja siihen toimialaan itsensä luokitelleet vastaajat ovat luokassa “muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut”. Myös kysymyksestä “pääasiallinen tehtäväalueesi” puuttui ekonomeille varsin yleinen tehtäväalue “konsultti- ja kehitystehtävät”. Niissä tehtävissä olevat ekonomit sijoittuivat luokkaan “muut tehtävät”. Kysymys 29 “montako työpaikkaa sinulla on ollut ennen pysyväisluonteisen työpaikan

saamista?” tuotti vastaajille ongelmia ymmärtämisessä, lasketaanko opiskelun aikaiset työpaikat, valmistumisen jälkeiset työpaikat, ja mitä yleensä pysyväisluonteisella työpaikalla tarkoitetaan. Myös kysymyksen 37 asettelu on osoittautunut monille vastaajille ongelmalliseksi. Tämä näkyi reunahuomautuksina ja vastaamattomuutena.

Monet muuttajista ovat hyvin karkeita, esimerkiksi asemataso, jonka tarkoituksena oli kuvata henkilön saavutuksia organisaatiohierarkiassa ja hänen saamansa vastuun määrää. Asematasoa on voitu mitata vain vastaajan ilmoitetun nimikkeen perusteella. Ylimmän johdon, johdon ja keskijohdon ero voi kuitenkin olla monessa mielessä hyvin häilyvä. Suuryrityksen pääjohtaja saattaa olla samassa luokassa kuin kymmenen työntekijän toimitusjohtaja.

Validiteetilla tarkoitetaan menetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri siitä, mitä on tarkoituskina mitata. Jos mittarin reliabiliteetti on alhainen ja mittaustulokset sattumanvaraisia, on myös validiteetti alhainen, sillä tarkoitus ei ole koskaan mitata sattumanvaraisuutta (Eskola 1981,77). Osa tutkimuksessa käytetyistä muuttujista ovat varsin konkreetteja ja näin helposti mitattavissa. Joukossa on kuitenkin monia mielipidekysymyksiä (esim. olitko palkkaasi tyytyväinen) joiden vastauksia ei voi pitää absoluuttisina vaan lähinnä suuntaa-antavina. Tutkimuksessa käytetään useampia käsitteellisiä muuttujia kuten esimerkiksi ura tai uralla eteneminen ja esitetään subjektiivisia arvioita esim. uraa jarruttaneista seikoista tai koulutus-tyytyväisyydestä. Tämä osaltaan voi alentaa tutkimuksen validiteettia. Toisaalta tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ollut tarkkojen erottelujen löytäminen yksilöiden tai ryhmien välillä, vaan lähinnä työhönsijoittumiseen ja urakehitykseen vaikuttavien tekijöiden karkeat ja ilmeiset erot sekä melko pitkällä ajanjaksolla muodostuvien trendien havaitseminen.

Postikysely oli tämän tutkimuksen kannalta paras mahdollinen tiedonkeruumenetelmä, mutta on muistettava myös sen huonot puolet. Erityisesti vastaamattomuus nimetään usein postikyselyn suurimmaksi heikkoudeksi, vastaamattomuus kun ei ole satunnaista. Vastanneet poikkeavat joiltakin ominaisuuksiltaan vastaamatta jättäneistä (Jyrinki 1976, 25–27).

Kyselytutkimuksiin osallistumattomuuden syyt jäävät usein vain arvailujen varaan. Yleisesti on ajateltu ainakin aiheen tärkeyden ja kiinnostavuuden lisäävän osallistumishalukkuutta. Toisaalta aiheen liiallinen koskettavuus voi aiheuttaa kyselystä kieltäytymistä. (Jyrinki 1976,

110, 113) Työhönsijoittumistutkimuksissa on usein epäilty, että työttömyys tai heikko työhönsijoittuminen olisi eräs syy vastaamattomuuteen (Turkulainen 1985, 31). Tämän tutkimuksen kyselylomake rakennettiin niin, että koko kyselylomakkeeseen pystyivät vastaamaan vain ne, joilla on jo kertynyt kokemusta työelämästä. Lomakkeen heikkoutena voidaan siis pitää kysymysten sopimattomuutta työelämän ulkopuolella oleville ekonomieille.

Lomakkeet oli täytetty varsin huolellisesti ja täydellisesti johtuen ilmeisestikin kohderyhmän koulutustasosta ja ehkä myös kiinnostuksesta tutkimusta kohtaan, eikä lomakkeiden käsittelyn, tietojen tallennuksen tai aineiston analysoinnin yhteydessä ilmennyt mitään sellaista, mikä saattaisi merkittävästi alentaa tulosten luotettavuutta. Vastaajien avointen kysymysten vastauksia ja vapaamuotoisia kommentteja on hyödynnetty ilmiöiden ymmärrettävyyden lisäämisessä.

### **4.3 Aineiston edustavuus ja kato**

Tutkimuksen perusjoukon ollessa tunnettu voidaan kyselyllä saadun aineiston edustavuutta arvioida joidenkin taustamuuttujien avulla. Tällaisia muuttujia ovat syntymävuosi (tai vastaajan ikä), sukupuoli, opintojen aloitusvuosi, valmistumisvuosi ja pääaine. Nämä olivat käytössä koko tutkimuksen perusjoukosta. Samat muuttujat kysyttiin kyselylomakkeella joten vertaamalla kyselyssä saatuja muuttujien jakaumia koko perusjoukon vastaaviin jakaumiin voidaan arvioida tutkimusaineiston edustavuutta.

Välimatka-asteikollisten muuttujien (syntymävuosi, aloitusvuosi, valmistumisvuosi) suhteellisten kertymäjakaumien prosenttipisteiden (fraktiilien) valossa tutkimusaineisto edustaa hyvin koko kohdejoukkoa eli jakaumat ovat samankaltaiset. Pääaineen osalta tulos on myöskin sama eli kustakin oppiaineesta vastaajia on samassa suhteessa. Ainoa selvästi havaittava poikkeama on sukupuolijakaumassa. Naiset ovat vastanneet miehiä selvästi aktiivisemmin, joten naisten vastaukset painottuvat tuloksissa hiukan enemmän kuin mitä heidän osuutensa koko perusjoukossa edellyttäisi. Koska muiden keskeisten taustamuuttujien osalta aineisto on edustava, voidaan saatuja tuloksia hyvin luotettavasti yleistää koko tutkimusjoukkoon vaikka vastausprosentti olikin 59. Seuraavassa taulukossa nähdään

miesten ja naisten osuudet perusjoukossa, kyselyllä kootussa tutkimusjoukossa ja näistä lasketut lopulliset vastausprosentit.

TAULUKKO 2 Tutkimusjoukon edustavuus ja vastausprosentit

	perusjoukko	tutkimusjoukko	vastausprosentti
miehet	326 51.7 %	173 46.4 %	53.0 %
naiset	305 48.3 %	200 53.6 %	65.6 %
yhteensä	631 100 %	373 100 %	59.1 %

Vaikka tutkimuksen kohdejoukko valittiin pääasiassa työhönsijoittumisen ja urakehityksen seurantaan varten, olivat tämän kohdejoukon henkilöt myös erinomainen kohde tiedusteltaessa korkeakoulutettujen käsityksiä koulutuksen ja työn sisältöjen vastaavuudesta. Vastausajan kohtana oli tutkinnon suorittamisesta kulunut yhdestä yhteentoista vuotta. Valmistuneet olivat siis jo jonkin aikaa olleet työelämässä ja näin ollen kohdanneet ne tosiasialliset vaatimukset, jotka työelämässä toimiminen heille asettaa.

#### 4.4 Tutkimusmenetelmät

Aineiston muuttujat ovat palkka- ja aikamuuttujia lukuun ottamatta puhtaasti luokitteluaiteikollisia muuttujia. Tämä rajoittaa aineiston käsittelyssä sovellettavat tilastolliset menetelmät lähinnä frekvenssi- ja prosenttilukuihin. Riippuvissa muuttujissa havaittavaa variaatiota pystytään selittämään ja kuvaamaan kerrallaan yhden taustamuuttujan ristiintaulukoinneilla. Palkkojen keskiarvo- ja mediaanitietoja esitetään kahden taustamuuttujan taulukoinneilla. Ainoa käytetty monimuuttuja-analyysi on regressioanalyysi, jolla pyritään selvittämään palkkaukseen vaikuttavia taustatekijöitä.

Opinnäytetutkimuksissa usein sovellettavien tilastollisten testien käyttöön on tässä tutkimuksessa suhtauduttu varovaisesti. Koska kyseessä on kattava kokonaistutkimus on kyselyllä koottu aineisto tarkasti ajatellen tilastollinen näyte eikä satunnaisotos. Olettaen vastaamattomuuden (41 prosenttia vastaajista) syyt satunnaisiksi tekijöiksi voidaan aineistoa pitää satunnaisotoksena ja tällöin tilastollisen testauksen perusedellytys tulee täytettyä. Ristiintau-

lukoinneissa tutkittavien muuttujien riippumattomuusoletuksen tilastolliseen testaamiseen on käytetty  $\chi^2$ -testiä. Jatkuvatyyppisten riippuvien muuttujien (opiskeluaika, palkkatiedot) keskiarvoerojen testaus on suoritettu varianssianalyysillä.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 5.1 Vastanneiden taustatiedot ja tutkintorakenteet

Aineiston kuvailussa valmistumisvuosi ja sukupuoli ovat keskeiset aineistoa ryhmittelevät taustamuuttujat. Näiden suhteen koehenkilöt jakautuivat seuraavasti.

TAULUKKO 3 Vastajamäärät sukupuolen mukaan valmistumisvuosittain.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	yht
mies	13	19	12	14	11	14	17	21	13	19	20	173
nainen	18	14	9	20	15	23	21	15	18	17	30	200
yht.	31	33	21	34	26	37	38	36	31	36	50	373

Aineiston kuvaamisessa syntyy ongelmia jos tunnuslukujen laskennassa käytettävien havaintojen määrä laskee kovin pieneksi. Perinteisesti eräänlaisena nyrkkisääntönä on pidetty sitä, että tunnusluvuilla on riittävä evidenssiarvo jos havaintomäärä on vähintään 30. Tämä toteutuu tässä tutkittavassa aineistossa paria vuosiryhmää lukuun ottamatta (vuodet 1992 ja 1994).

Yllä olevan taulukon ruutufrekvenssit jäävät yhtä lukuun ottamatta mainitun havaintomäärän alle. Tämä ei juurikaan rajoita aineiston käsittelyä, koska aineiston ajallista tarkastelua ei ole useinkaan tarkoituksenmukaista suorittaa vuositasolla. Tutkimusajanjakson vuodet 1990–2000 on taulukoinneissa jaettu usein neljään ajanjaksoon: vuodet 1990–1991 ennen lamaa, lamavuodet 1992–1994, laman jälkeinen ajanjakso 1995–1999 ja viimeisenä omana tarkasteluajankohtana vuosi 2000.

Taustatietona lomakkeessa kysyttiin vastaajien pääaine. Tutkinnon suorittaneiden pääainejakauma sukupuolittain koko aineistossa nähdään taulukossa 4. Naiset olivat valinneet selvästi miehiä useammin pääaineekseen markkinoinnin ja yrityshallinnon/yritysstrategiat. Miehet taas olivat valinneet naisia useammin kansantaloustieteen ja laskentatoimen.

Suosituin pääaine Jyväskylässä on selvästi laskentatoimi, jota opiskeli 35,9 prosenttia vastaajista, kansantaloustiede 28,4 prosenttia ja markkinointi 24,7 prosenttia.

TAULUKKO 4 Pääainejakauma sukupuolen mukaan

pääaine ja koulutusohjelma	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		fr	pros
	fr	pros	fr	pros		
kansantaloustiede	45	22,5%	61	35,3%	106	28,4%
laskentatoimi	66	33,0%	68	39,3%	134	35,9%
markkinointi	63	31,5%	29	16,8%	92	24,7%
yrytyshallinto/yritysstrategiat	22	11,0%	12	6,9%	34	9,1%
yrytyksen taloustiede	3	1,5%	1	,6%	4	1,1%
yrittäjyys	1	,5%	2	1,2%	3	,8%
<b>yhteensä</b>	<b>200</b>	<b>100,0%</b>	<b>173</b>	<b>100,0%</b>	<b>373</b>	<b>100,0%</b>

## 5.2 Opiskelutilanne

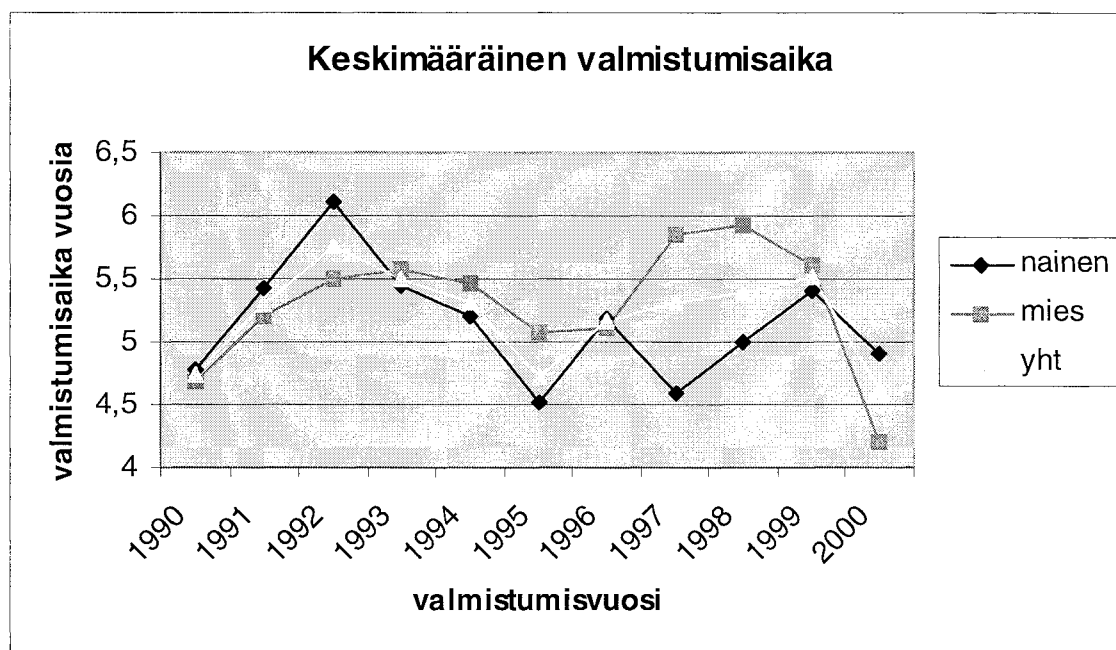
Lomakkeella kysytty opintojen aloitusvuosi sinällään ei ole kovinkaan kiinnostava tieto kuvattavaksi. Jos valmistumisvuodesta vähennetään aloitusvuosi, saadaan lasketuksi opiskeluajan pituus, jota jatkossa voidaan käyttää työn saantia ja urakehitystä selittävänä muuttujana. Opiskeluajan pituudelle saatavat havaintoarvot ovat kokonaisia vuosia, joten muuttujan mittatarkkuus on hyvin karkea johtuen vain siitä, että opintojen aloitus- ja valmistumisajat kysyttiin vain vuosina, ei esimerkiksi kuukauden tarkkuudella. Jos oletetaan, että ihmiset ovat valmistuneet tasaisesti pitkin vuotta, pienenee mittatarkkuudesta aiheutuva virheen osuus keskiarvotiedoissa merkityksettömäksi. Viivakuviossa 1 kuvataan keskimääräinen valmistumisaika valmistumisvuoden ja sukupuolen mukaisilla keskiarvoilla.

### 5.2.1 Opiskeluajan pituus

Suomen Ekonomiliiton tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 2000 kaikkien valmistuneiden ekonomien keskimääräinen valmistumisaika oli 5,4 vuotta ja keskimääräinen valmistumisikä

27,3 vuotta. Tässä tutkimuksessa vuonna 2000 tutkinnon suorittaneet valmistuivat keskimäärin 4,6:ssä vuodessa. Koko aineistossa naiset suorittivat tutkintonsa miehiä nopeammin eli viidessä vuodessa ja miehet 5,3 vuodessa. Keskimääräinen kaikkien vastaajien valmistumisaika oli 5,2 vuotta.

KUVIO 1 Keskimääräiset opiskeluajat valmistumisvuoden ja sukupuolen mukaan



Lamavuodet näkyvät tässä tutkimuksessa keskimääräisten opiskeluajojen lyhentymisenä vuodesta 1993 vuoteen 1996, mitä voidaan selittää harjoittelu- ja työpaikkojen vähäisellä tarjonnalla. Vuodesta 1995 lähtien työtilanteen paranemisen myötä ekonomi-opiskelijoiden valmistumisajat pitenevät. Vuonna 1996 miehet ja naiset suorittivat tutkintonsa keskimäärin yhtä nopeasti.

Opiskeluajan keskiarvoeroja varianssianalyysillä tutkittaessa tulokseksi saatiin, että sukupuolen suhteen erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä ( $F(1,348)=0.795$ ,  $p=.373$ ). Valmistumisvuoden väliset erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä ( $F(10,348)=2.051$ ,  $p=.028$ ).



Vuonna 1990 valmistuneiden keski-ikä oli 26,5 vuotta (taulukko 5), vuonna 2000 vastaava luku oli 28 vuotta ja koko tutkimusjoukon 27,8 vuotta, mikä viittaa siihen, että vastavalmistuneiden ikä on systemaattisesti noussut. Vastaajajoukon keski-ikä oli 32,4 vuotta, iäkkäin valmistunut oli 52-vuotias ja nuorin 20-vuotias.

TAULUKKO 5 Valmistuneiden keski-ikä sukupuolittain valmistumisvuoden mukaan

valmistumisvuosi	sukupuoli		yhteensä
	nainen	mies	keskiarvo
	keskiarvo	keskiarvo	
1990	26,8	25,9	26,5
1991	26,6	27,4	27,0
1992	28,2	26,8	27,4
1993	27,1	27,6	27,3
1994	26,3	28,6	27,3
1995	27,1	29,1	27,9
1996	27,5	27,3	27,4
1997	28,5	29,5	29,1
1998	27,0	30,1	28,3
1999	26,7	30,7	28,8
2000	27,9	28,1	28,0
yhteensä	27,3	28,4	27,8

Pääaineittain tarkasteltuna opinnoistaan nopeimmin selvisivät yrityshallinnon/ yritysstrategian opiskelijat keskimäärin 4,8 vuodessa. Pisimpään valmistuminen kesti kansantaloustiedettä opiskelleilla 5,3 vuotta. Kaiken kaikkiaan pääaineittain erot ovat varsin pieniä, valmistumisajat vaihtelevat 4,8 vuodesta 5,3 vuoteen, eivätkä erot ole tilastollisestikaan merkitseviä ( $F(3,366)=1.737, p=.159$ ). Mainittakoon, että yrittäjyyttä opiskelevat valmistuivat keskimäärin 2,5 vuodessa, vastaajien määrän ollessa kolme.

TAULUKKO 6 Valmistumisaika pääaineen mukaan

pääaine ja koulutusohjelma	keskiarvo (vuotta)	vastaajia
kansantaloustiede	5,3	106
laskentatoimi	5,2	134
markkinointi	5,1	92
yrityshallinto/ yritysstrategiat	4,8	38
yrittäjyys	2,5	3
yhteensä	5,2	373

Suomen Ekonomiliiton vuonna 1998 tekemän ekonomien työhönsijoittumistutkimuksen mukaan viimeisten vuosien valmistumisajat eivät ole lyhentyneet, vaikka vastavalmistuneiden työtilanne on huomattavasti parantunut vaikeista lama-ajoista. Sama ilmiö on havaittavissa taulukkoa 5 tarkasteltaessa. Syynä tähän on esitetty opiskelijoiden ahkera työskentely opintojen aikana ja siirtyminen jopa kokopäivätyöhön opintojen ollessa vielä kesken. Osin keskimääräinen opiskeluajan kasvu on saattanut johtua siitä, että opiskelijat pysyvät yliopiston kirjoissa, vaikka tutkintoa varten tarvittavat suoritukset olisivatkin jo koossa. Omaa asemaa työmarkkinoilla pyritään parantamaan suorittamalla ylimääräisiä arvosanoja sekä opiskelemalla enemmän kuin minimivaatimukset edellyttävät. Samalla voidaan etsiskellä työtä tai olla opiskelun ohessa työssä.

### 5.2.2 Työtilanne opiskeluaikana

Jyväskyläläisten ekonomi-opiskelijoiden työtilannetta opiskeluaikana kuvaavat vastaukset kysymykseen "milloin aloitit jatkuvan työskentelyn"?

TAULUKKO 7 Työtilanne opiskeluaikana

milloin aloitit jatkuvan työskentelyn	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		fr	pros
	fr	pros	fr	pros		
olin työssä aloittaessani opinnot	19	9,5%	19	11,0%	38	10,2%
1.-2. vuosikurssilla	15	7,5%	7	4,0%	22	5,9%
3.-4. vuosikurssilla	51	25,5%	28	16,2%	79	21,2%
5. vuosikurssilla tai myöhemmin	37	18,5%	32	18,5%	69	18,5%
valmistumisen jälkeen	78	39,0%	87	50,3%	165	44,2%
<b>yhteensä</b>	<b>200</b>	<b>100,0%</b>	<b>173</b>	<b>100,0%</b>	<b>373</b>	<b>100,0%</b>

Tutkimusjoukosta 55,8 prosenttia oli työssä opintojen aikana, mikä on selvästi pidentänyt valmistumisaikoja, mutta toisaalta varmasti kartuttanut työkokemusta. Sukupuolella ja jatkuvan työskentelyn aloittamisella ei ole havaittavissa tilastollista riippuvuutta ( $\chi^2(4)=8.54$ ,  $p=.073$ ).

Opiskeluajan keskiarvot (vuosia) sukupuolen ja työtilanteen mukaan ovat taulukossa 8. Alimman luokan (olin työssä aloittaessani opinnot) ja ylimmän luokan (valmistumisen jälkeen) keskiarvot 4,82 ja 4,85 ovat muiden luokkien keskiarvoja selvästi alemmat. Alimman luokan henkilöt ovat iän suhteen muista selvästi poikkeava joukko (kts taulukko 30) eli keskimäärin viisi vuotta muita vanhempia. Joukon vanhempi ikä ja työssä olo näyttää siten olevan yhteydessä nopeampaan opiskeluun.

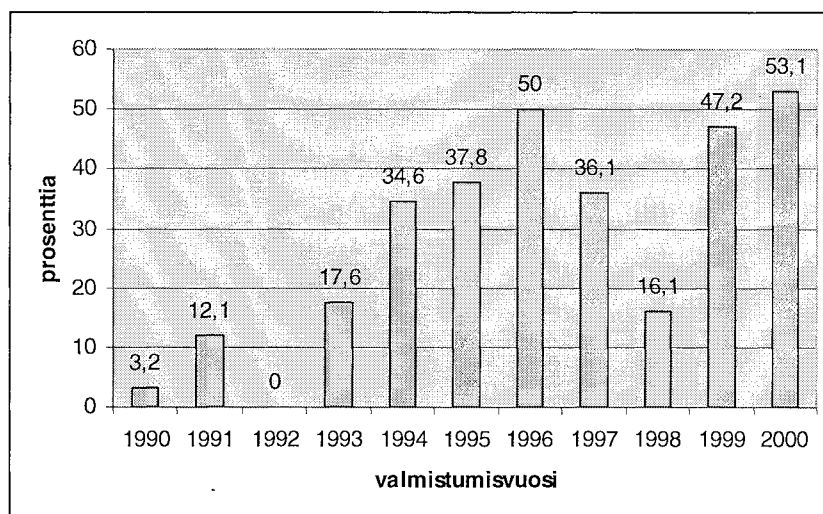
Opintojen aikana jatkuvasti työssä olleiden (neljä alinta luokkaa) valmistumisaika on 5,42 vuotta, kun taas vasta valmistumisen jälkeen jatkuvat työt aloittaneilla (ylin luokka) valmistumisaika on 4,85 vuotta (erotus 6,8 kuukautta). Naisilla erotus on 8,8 kuukautta, joka on suurempi kuin miesten 6,8 kuukautta.

TAULUKKO 8 Työtilanteen yhteys valmistumisaikaan sukupuolen mukaan

milloin aloitit jatkuvan työskentelyn	sukupuoli		yhteensä
	nainen	mies	
	k-arvo	k-arvo	k-arvo
olin työssä aloittaessani opinnot	4,63	5,00	4,82
1.-2. vuosikurssilla	5,33	5,71	5,45
3.-4. vuosikurssilla	5,25	5,25	5,25
5. vuosikurssilla tai valmistumisen jälkeen	5,89	6,03	5,95
4,63	5,06	4,85	
yhteensä	5,08	5,28	5,17

Kauppatieteiden opiskelijoiden kansainvälistyminen on hyvin toteutunut, kun tarkastellaan ulkomailla opiskelleiden tai työssä olleiden kasvavaa osuutta (kuvio 2). Vuonna 1990 valmistuneista vain 3,2 prosenttia on opiskellut tai ollut työssä ulkomailla opintojen aikana. Määrä on ollut lähes jatkuvassa kasvussa ja vuonna 2000 jo 53,1 prosenttia valmistuneista haki lisäopintoja tai työkokemusta ulkomailta. Suosituimmat maat olivat Saksa, Englanti, Ranska, Ruotsi, Yhdysvallat ja Itävalta. Myös kaukomaat Kiina ja Intia kiinnostivat opiskelijoita.

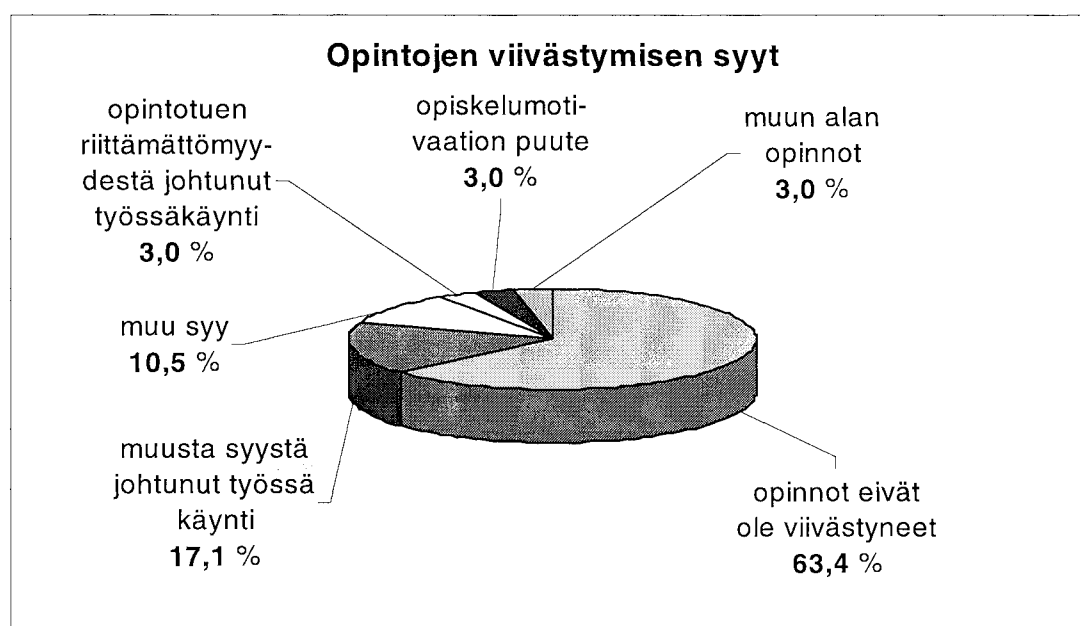
KUVIO 2 Opiskelu ja työssäolo ulkomailla opiskelujen aikana 1990–2000



### 5.2.3 Opintojen viivästymisen syyt

Opintojen viivästymiseen syitä selvitettiin kysymyksellä 9. Valmistuneista 63,4 prosenttia oli sitä mieltä, että opinnot eivät ole viivästyneet, 20,1 prosenttia ilmoitti syyksi työssäkäynnin, 3 prosenttia opiskelumotivaation puutteen tai muun alan opinnot ja 10,5 prosenttia muut syyt.

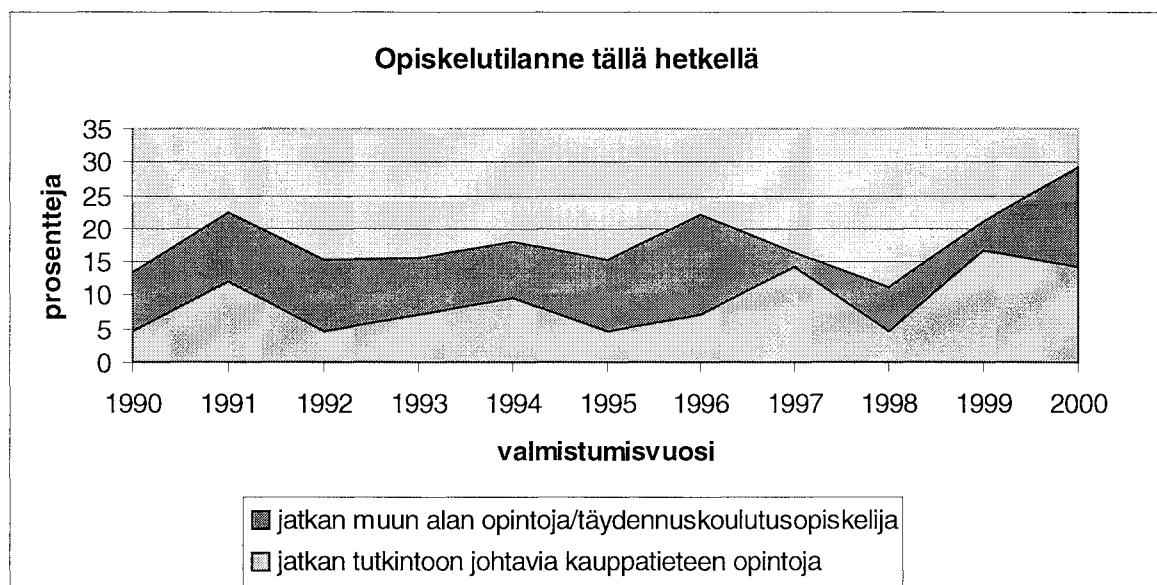
KUVIO 3 Opintojen viivästymisen syyt



### 5.2.4 Opiskelutilanne perustutkinnon jälkeen

Vaikka kaupallinen korkeakoulutus antaa ekonomieille valmiuksia hyvin moniin tehtäviin ja tarjoaa laajat ammatilliset soveltamismahdollisuudet, usein vasta työelämä osoittaa lisäkoulutustarpeet. Lähes 25 prosenttia vastanneista oli tutkinnon suorittamisen jälkeen harjoittanut yliopistollisia opintoja. Opintojaan jossain muodossa jatkavien määrä on ollut hienoisessa nousussa koko ajan. Varsinkin muun alan opinnot kiinnostivat, ja niistä kiinnostuneiden määrä on noussut 3,2 prosentista (v. 1990) 12 prosenttiin vuonna 2000. Voidaan olettaa, että työelämän yhä vaativammaksi kasvavat vaatimukset ja kilpailu edellyttävät valmistuneilta tutkintopohjan laajentamista. Tutkintoon johtavia kauppatieteen opintoja on jatkanut 11,3 prosenttia vastanneista, muun alan opintoja 7,3 prosenttia ja täydennyskoulutuksessa oli 5,4 prosenttia. Opintojen luonteessa on havaittavissa eroja sukupuolten välillä.

KUVIO 4 Opiskelutilanne tällä hetkellä valmistumisvuoden mukaan



Miesten innokkuus kauppatieteiden jatko-opiskeluun on yleisempää (12,8 %) kuin naisten (10,0 %) (taulukko 9). Miehet olivat suosineet myös enemmän muun alan opintoja (9,3 %) kuin naiset (5,5 %). Opiskelutilanteella ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä sukupuoleen ( $\chi^2(3)=3.706$ ,  $p=.295$ ).

TAULUKKO 9 Opiskelutilanne sukupuolen mukaan

opiskelutilanne tällä hetkellä	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		fr	pros
	fr	pros	fr	pros		
jatkan tutkintoon johtavia kauppatieteen opintoja	20	10,0%	22	12,8%	42	11,3%
jatkan muun alan opintoja	11	5,5%	16	9,3%	27	7,3%
olen täydennyskoulutusopiskelija	13	6,5%	7	4,1%	20	5,4%
en jatka opintoja	156	78,0%	127	73,8%	283	76,1%
<b>yhteensä</b>	<b>200</b>	<b>100,0%</b>	<b>172</b>	<b>100,0%</b>	<b>372</b>	<b>100,0%</b>

TAULUKKO 10 Opiskelutilanne pääaineen mukaan

opiskelutilanne tällä hetkellä	pääaine ja koulutusohjelma										yhteensä	
	kansantalous				yrittäjyys				yrityshallinto/ yritysstrategia		fr	pros
	- tiede		laskentatoimi		markkinointi		t		yrittäjyys			
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros
jatkan tutkintoon johtavia kauppatieteen opintoja	12	11,3%	13	9,8%	13	14,1%	4	10,5%			42	11,3%
jatkan muun alan opintoja	11	10,4%	8	6,0%	6	6,5%	2	5,3%			27	7,3%
olen täydennyskoulutusopiskelija	3	2,8%	4	3,0%	9	9,8%	3	7,9%	1	33,3%	20	5,4%
en jatka opintoja	80	75,5%	108	81,2%	64	69,6%	29	76,3%	2	66,7%	283	76,1%
<b>yhteensä</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>00,0%</b>	<b>372</b>	<b>100%</b>

Pääainekohtaisia vaihteluja esiintyi jonkun verran. Markkinointia pääaineena opiskelleista on jatkotutkinto-opiskelijoita prosentuaalisesti eniten (14,1 %). Toiseksi suosituinta jatko-opiskelu on kansantaloustieteen lukijoiden keskuudessa (11,3 %), jotka olivat ahkerammin jatkaneet myös muun alan opintoja (10,4 %). Lähes joka kolmas markkinoinnin opiskelija on jatkanut tutkinnon jälkeen opintojaan jossain muodossa. Jatko-opiskelussa ei kuitenkaan ole eri pääaineiden välillä tilastollisesti merkitseviä eroja ( $\chi^2(9)=11.536$ ,  $p=.241$ ).

### 5.3 Ensimmäinen työpaikka

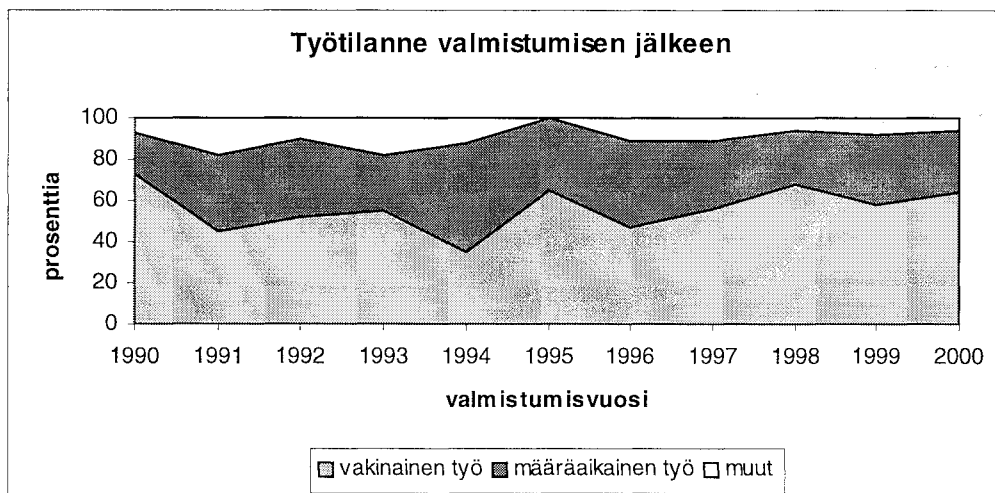
Juuri tutkintonsa suorittaneille korkeakoulutetuille on usein tyypillistä toimiminen määräaikaisissa tai tilapäisissä työsuhteissa. Vastavalmistuneet toimivat usein esimerkiksi viransijai-

sina, ja vakituisen työpaikan saaminen välittömästi valmistumisen jälkeen ei välttämättä ole edes tavoitteena. Tärkeämpänä tavoitteena pidetään heti valmistumisen jälkeen paremminkin sitä, että saatu työ vastaa koulutusta kuin sitä, että työpaikka on vakituinen. (Turkulainen 1985, 81) Vakituisen työpaikan saamista on kuitenkin pidetty tärkeänä tarkastelukohteena työhönsijoittumistutkimuksissa, vaikka joissakin ammateissa (esim. tutkijat, kouluttajat, konsultit) työpaikkojen/työnantajien vaihtuvuus on urakehityksen alkuvaiheessa hyvin tyypillistä, ja määräaikaisissa suhteissa toimiminen on alkuaikoina useimmiten ainoa vaihtoehto. Kuten työllistyminen yleensäkin on myös vakituisen työpaikan saaminen riippuvainen yleisestä taloudellisesta suhdannekehityksestä. Turkulaisen (1985, 100–101) mukaan suhdanteiden heikentyminen pitkittää vakituisen työpaikan saamista ja näin lisää yleistä epävarmuutta tulevasta työpaikasta. Seuraavaksi tarkastellaan vakituisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevien vastaajien suhteellisia osuuksia vuosina 1990–2000.

### **5.3.1 Työtilanne valmistumisen jälkeen**

Vuonna 1990 valmistuneista 73,3 prosenttia ilmoitti ensimmäisen työpaikkansa olleen vakituinen, määräaikaisissa työsuhteissa oli 20 prosenttia (kuvio 5). Vastaavat luvut vuonna 2000 olivat 64 prosenttia ja 30 prosenttia. Lamavuosien aikana vakituisia työpaikkoja saaneiden määrät vaihtelivat 52,4 prosentista (v.1992) 34,6 prosenttiin (v.1994). Viime vuosien kehityssuunta on ollut kohti vakituisia työsuhteita. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on vähentynyt vuoden 1994 korkeasta 53,8 prosentista 30 prosenttiin vuonna 2000. Suurimmillaan työttömyys oli vuonna 1993, jolloin työttömänä heti valmistuttuaan oli neljä henkilöä eli 12,1 prosenttia kyseisenä vuonna valmistuneista (liite). Työttömyys on tutkittavien joukossa ollut kuitenkin hetkellinen ilmiö koska ainoastaan vuosina 1990, 1991 ja 1997 vain yksi henkilö kunakin vuonna valmistuneista oli valmistuttuaan ollut työtön.

KUVIO 5 Ekonomien työtilanne valmistumisen jälkeen vuosina 1990- 2000



Miesten ja naisten tilanteen välillä on tämän kyselyn perusteella lievästi eroja eli erot ovat tilastollisesti melkein merkitsevät ( $\chi^2(2)=7.208$ ,  $p=.027$ ). Koko tutkimusjoukon osalta miehistä vakituisen kokopäivätyön on saanut 61,4 prosenttia, kun taas naisista vakituudessa kokopäivätyössä oli 53 prosenttia. Vielä selkeämpi ero on määräaikaisten työsuhteiden osalla: miehistä vain 26,9 prosenttia mutta naisista 39,5 prosenttia on valmistumisen jälkeen ottanut vastaan tilapäisen työn. Työttömyyden osalta tutkimusjoukon tilanne on päinvastainen: työttömiä miehiä on 2,3 prosenttia ja naisia 1,5%.

TAULUKKO 11 Työtilanne valmistumisen jälkeen sukupuolen mukaan

työsuhde/toiminta valmistumisen jälkeen	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros
vakinaisen työ	106	53,0%	105	61,4%	211	56,9%
määräaikainen työ	79	39,5%	46	26,9%	125	33,7%
osa-aikainen työ	2	1,0%	5	2,9%	7	1,9%
yrittäjyys	5	2,5%	5	2,9%	10	2,7%
jatko-opinnot			5	2,9%	5	1,3%
äitiys/isyysloma tai hoitovapaa	5	2,5%			5	1,3%
ase/siviilipalvelus			1	,6%	1	,3%
työttömyys	3	1,5%	4	2,3%	7	1,9%
<b>yhteensä</b>	<b>200</b>	<b>100,0%</b>	<b>171</b>	<b>100,0%</b>	<b>371</b>	<b>100,0%</b>



Vastavalmistuneiden miesten ja naisten työttömyyslukujen eroon on yhtenä syynä esitetty sitä, että naiset ottaisivat miehiä helpommin vastaan koulutusta vastaamattomankin työpaikan (vrt. Hakala, 1998). Tämä olettaus ei tässä tutkimuksessa saa tukea, koska työttömyyttä on tutkittavilla esiintynyt varsin vähän.

Vuosittaisella tarkastelulla (taulukko 12) voidaan huomata, että vuosina 1990 ja 1993 vakituisten työpaikkojen määrä on melko jyrkästi laskenut. Vuodesta 1995 lähtien suunta on ollut kasvamaan päin. Naisten tilanne vuosina 1994–1998 oli miesten tilannetta kehnempi, mutta viimeisinä tutkimusvuosina 1999–2000 kehityssuunta kääntyi kohti vakituisia työsuhteita.

TAULUKKO 12 Työtilanne valmistumisen jälkeen sukupuolen mukaan

vuosi	mies			yht		nainen			yht
	vakinainen työ	määräai - kainen työ	muu			vakinainen työ	määräai - kainen työ	muu	
	pros	pros	pros			pros	pros	pros	
1990	83,3%	8,3%	8,3%	100,0%		66,7%	27,8%	5,6%	100,0%
1991	57,9%	21,1%	21,1%	100,0%		28,6%	57,1%	14,3%	100,0%
1992	41,7%	50,0%	8,3%	100,0%		66,7%	22,2%	11,1%	100,0%
1993	53,8%	23,1%	23,1%	100,0%		55,0%	30,0%	15,0%	100,0%
1994	63,6%	27,3%	9,1%	100,0%		13,3%	73,3%	13,3%	100,0%
1995	85,7%	14,3%		100,0%		52,2%	47,8%		100,0%
1996	52,9%	41,2%	5,9%	100,0%		42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
1997	61,9%	23,8%	14,3%	100,0%		46,7%	46,7%	6,7%	100,0%
1998	76,9%	23,1%		100,0%		61,1%	27,8%	11,1%	100,0%
1999	57,9%	26,3%	15,8%	100,0%		58,8%	41,2%		100,0%
2000	50,0%	35,0%	15,0%	100,0%		73,3%	26,7%		100,0%
yhteensä	61,4%	26,9%	11,7%	100,0%		53,0%	39,5%	7,5%	100,0%

Laskentatointa pääaineenaan opiskelleiden työtilanne (taulukko 13) oli paras: vakituisen kokopäivätyöhön on pääsyt 60,9 prosenttia ja määräaikaiseen 30,8 prosenttia. Kansantaloustiedettä lukeneiden työllisyystilanne ei ollut yhtä hyvä: vakituisen suhteeseen pääsi 53,3 prosenttia. Muiden pääaineiden välillä ei ole kovin merkittäviä eroja. Taulukosta laskettu khiin neliötesti ei osoita tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta ( $\chi^2(6)=3.130$ ,  $p=.792$ ).

TAULUKKO 13 Työtilanne valmistumisen jälkeen pääaineen mukaan

pääaine ja koulutusohjelma	työsuhde/toiminta valmistumisen jälkeen						yhteensä	
	määräaikainen						fr	pros
	vakainainen työ		työ		muu			
fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros	
kansantaloustiede	56	53,3%	37	35,2%	12	11,4%	105	100,0%
laskentatoimi	81	60,9%	41	30,8%	11	8,3%	133	100,0%
markkinointi	51	55,4%	31	33,7%	10	10,9%	92	100,0%
yrityshallinto/yritysstrategiat	21	55,3%	15	39,5%	2	5,3%	38	100,0%
yrittäjyys	2	66,7%	1	33,3%			3	100,0%
<b>yhteensä</b>	<b>211</b>	<b>56,9%</b>	<b>125</b>	<b>33,7%</b>	<b>35</b>	<b>9,4%</b>	<b>371</b>	<b>100,0%</b>

### 5.3.2 Työnhaku ja rekrytoitumiskanavat

Vastavalmistuneiden työhönsijoittumistutkimuksissa on aina esitetty kysymys “kuinka kauan olet hakenut vakinaista työtä valmistumisesi jälkeen”. Taulukko 14 havainnollistaa työnhakutilannetta ajanjaksoina 1990–1991, 1992–1994, 1995–1999 ja vuonna 2000. Vuosina 1990–1994 vain noin 32 prosentilla oli valmistuessaan tiedossa vakituinen työpaikka. Laman jälkeisinä vuosina 1995–1999 osuus on noussut 42,7 prosenttiin, ja vuonna 2000 jo 57,1 prosenttia valmistuneista oli vakinaisessa työssä. Niiden osalta, joilla ei ollut vielä valmistuessaan työpaikkaa, työnhakuprosessin kesto vaihteli. Nousukauden aikana alle kuukaudessa työpaikan löysi noin 18 % vastaajista, kun vuosikymmen alussa

TAULUKKO 14 Ensimmäisen työpaikan haun kesto vuosina 1990–2000

kauanko hait vak. työtä valmistumisesi jälkeen	ajankohta								yhteensä	
	1990-91		1992-94		1995-99		2000		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
minulla oli jo vakainainen työpaikka	20	32,3%	26	32,5%	76	42,7%	28	57,1%	150	40,7%
alle 1 kuukauden	18	29,0%	13	16,3%	32	18,0%	9	18,4%	72	19,5%
1-3 kuukautta	12	19,4%	15	18,8%	24	13,5%	3	6,1%	54	14,6%
4-6 kuukautta	11	17,7%	14	17,5%	27	15,2%	5	10,2%	57	15,4%
yli 6 kuukautta			11	13,8%	15	8,4%	3	6,1%	29	7,9%
en ole hakenut vakinaista työtä	1	1,6%	1	1,3%	4	2,2%	1	2,0%	7	1,9%
<b>yhteensä</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>369</b>	<b>100%</b>

samassa ajassa työn löysi 29 %. Yli neljä kuukautta työtä hakeneiden määrä on tasaisesti vähentynyt lama-ajasta vuoteen 2000. Erot työnhaun kestossa eri ajankohtien välillä osoittautuivat tilastollisesti melkein merkitseviksi ( $\chi^2(12)=21.925$ ,  $p=.038$ ).

Työnhaku oli kuitenkin vuonna 2000 valmistuneillekin vaativa ponnistus. Joka viides vastavalmistunut on ollut viidestä kymmeneen kertaan yhteydessä työnantajaan hakiessaan ensimmäistä työpaikkaa. Työnhakijoista 28,6 prosenttia tiedusteli tai lähetti työpaikkahakemuksensa kahdesta neljään työnantajalle ja 18,4 prosenttia on saanut työpaikkansa yhdellä kontaktilla. Ajankohtien väliset erot ovat tilastollisesti melkein merkitsevät ( $\chi^2(12)=24.318$ ,  $p=.018$ ).

TAULUKKO 15 Yhteyksiä työnantajaan ajankohdittain

moneenko taajaan yhteydessä	ajankohta								yhteensä	
	1990-91		1992-94		1995-99		2000		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
0	7	11,1%	19	23,8%	38	21,3%	9	18,4%	73	19,7%
1	12	19,0%	11	13,8%	28	15,7%	9	18,4%	60	16,2%
2-4	30	47,6%	23	28,8%	39	21,9%	14	28,6%	106	28,6%
5-10	7	11,1%	17	21,3%	30	16,9%	10	20,4%	64	17,3%
yli 10	7	11,1%	10	12,5%	43	24,2%	7	14,3%	67	18,1%
yhteensä	63	100,0%	80	100,0%	178	100,0%	49	100,0%	370	100,0%

Pääaineittain yhteydenottojen määrissä oli jonkun verran eroja prosenttilukujen valossa. Helpointa työllistyminen oli markkinointia ja yritysstrategiaa/yrityshallintoa opiskelleilla, joista joka viides on saanut työpaikan ensimmäisellä kontaktilla työnantajaan (taulukko 16). Laskenta-toimeja lukeneista 15 prosenttia on saanut työpaikkansa yhdellä yhteydenotolla, ja 28,6 prosenttia tarvitsi kahdesta neljään yhteydenottoa. Kansantaloustieteilijöistä joka kolmas oli yhteydessä työnantajaan kahdesta neljään kertaan ja joka neljäs yli 10 kertaa ennen kuin työpaikka löytyi. Erot eivät osoittautuneet tilastollisesti merkitseviksi ( $\chi^2(12)=17.162$ ,  $p=.144$ ).

TAULUKKO 16 Yhteydet työnantajaan pääaineittain

moneenko- tajaan yhteydessä	pääaine ja koulutusohjelma										yhteensä	
	kansantalous- tiede		laskentatoimi		markkinointi		yrityshallinto/ yritysstrategiat		yrittäjyys		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
0	16	15,4%	28	21,1%	18	19,6%	11	28,9%			73	19,7%
1	11	10,6%	20	15,0%	20	21,7%	8	21,1%	1	33,3%	60	16,2%
2-4	37	35,6%	38	28,6%	25	27,2%	6	15,8%			106	28,6%
5-10	14	13,5%	26	19,5%	15	16,3%	9	23,7%			64	17,3%
yli 10	26	25,0%	21	15,8%	14	15,2%	4	10,5%	2	66,7%	67	18,1%
yhteensä	104	100,0%	133	100,0%	92	100%	38	100,0%	3	100%	370	100,0%

Suurin osa tutkitusta joukosta eli 33,3 prosenttia on saanut työpaikkansa lehti-ilmoituksen kautta, vaikka sen merkitys on vähenemään päin. Oma-aloitteisuus, suorat yhteydenotot työnantajiin ja henkilökohtaiset suhteet ovat viime vuosikymmenenä lisääntyvästi auttaneet valmistuneita ekonomia saamaan työpaikan. Työvoimatoimisto ei pystynyt kovin tehokkaasti tarjoamaan vastavalmistuneille ekonomieille työtä. Vain 2,7 prosenttia tutkimusjoukosta on saanut sitä kautta työtä. On myös huomattava, että Internetin kautta tapahtuva työn hakeminen on lisännyt suosiota, ja vuonna 2000 jopa joka kymmenes työnhakija on saanut sitä kautta ensimmäisen työpaikkansa.

TAULUKKO 17 Miten ensimmäinen työpaikka löytyi?

tieto ens. työpaikasta	ajankohta								yhteensä	
	1990-91		1992-94		1995-99		2000		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
lehti-ilmoituksesta	28	45,2%	24	30,0%	60	33,7%	11	22,4%	123	33,3%
työvoimatoimistosta	3	4,8%	1	1,3%	6	3,4%			10	2,7%
suoralla yhteydellä työnantaja- minulle tarjottiin työtä	8	12,9%	16	20,0%	28	15,7%	9	18,4%	61	16,5%
henk.koht. suhteiden kautta	7	11,3%	7	8,8%	19	10,7%	8	16,3%	41	11,1%
harjoittelun/kesätyön kautta	6	9,7%	6	7,5%	11	6,2%	5	10,2%	28	7,6%
Internetin kautta					5	2,8%	5	10,2%	10	2,7%
muuta kautta	1	1,6%	8	10,0%	20	11,2%	4	8,2%	33	8,9%
yhteensä	62	100,0%	80	100,0%	178	100,0%	49	100,0%	369	100,0%

Taulukon laajuudesta johtuen (32 ruutufrekvenssiä) aineisto ei riitä eroavuuksien tilastolliseen testaamiseen, vaan odotetut frekvenssit jäävät liiaksi alle testin edellytyksenä olevan minimiarvon. Tutkittavan kysymyksen (Tieto ensimmäisestä työpaikasta) luokkiakaan ei ole mahdollista yhdistellä keskenään sisällöllisesti mielekkäästi taulukon dimension pienentämiseksi.

## 5.4 Ensimmäinen työnantaja

Ylivoimaisesti suurin ensimmäinen työnantaja oli yksityinen sektori, joka työllisti vuosina 1990–1995 valmistuneista 73,6 % ja 72 % vuonna 2000 (taulukko 18). Kovin suuria vaihteluja ei ole nähtävissä edes pahimpana lama-aikana, tosin vastavalmistuneiden työllistyminen suuryrityksissä heikkeni muutaman prosenttiyksikön verran.. Pienet yritykset sen sijaan melko tasaisesti tarjosivat uusille ekonomieille työpaikkojaan, ja vuonna 2000 ne työllistivät 28 % valmistuneista. Valtionyhtiöiden ja liikelaitoksien palveluksesta löysi työtä vähemmän ekonomieja: vuosikymmenen alussa 7,8 % mutta vuosina 1995–1999 vain 2,2 %. Laman jälkeen julkinen sektori veti puoleensa Jyväskylältä valmistuneita ekonomieja tasaisesti, ja esimerkiksi yliopistojen ja korkeakoulujen työllistämisaikutus vuonna 2000 lähes nelinkertaistui vuosikymmenen alkuun nähden. Yrittäjäksi on ryhtynyt lama-aikana noin 5 % vastavalmistuneista, mutta noususuhdanteen aikana luku putosi

TAULUKKO 18 Ensimmäinen työnantaja eri tutkimusajankohtina

ensimmäinen työnantaja valmistumisen jälkeen	ajankohta								yhteensä	
	1990-91		1992-94		1995-99		2000		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
suuri yritys, väh. 250 tt	26	40,6%	29	36,3%	83	46,6%	22	44,0%	160	43,0%
pieni yritys, alle 250 tt	19	29,7%	25	31,3%	48	27,0%	14	28,0%	106	28,5%
valtionyhtiö tai liikelaitos	5	7,8%	3	3,8%	4	2,2%			12	3,2%
järjestö, säätiö			3	3,8%	5	2,8%	1	2,0%	9	2,4%
oma yritys, toiminimi	3	4,7%	4	5,0%	3	1,7%			10	2,7%
valtion virasto	4	6,3%	3	3,8%	8	4,5%	4	8,0%	19	5,1%
yliopisto/korkeakoulu	2	3,1%	4	5,0%	14	7,9%	6	12,0%	26	7,0%
kunta tai kuntayhtymä	5	7,8%	9	11,3%	10	5,6%	2	4,0%	26	7,0%
muu					3	1,7%	1	2,0%	4	1,1%
<b>yhteensä</b>	<b>64</b>	<b>100,0%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>	<b>178</b>	<b>100,0%</b>	<b>50</b>	<b>100,0%</b>	<b>372</b>	<b>100,0%</b>

1,7 prosenttiin. Vuonna 2000 viidestäkymmenestä valmistuneesta kukaan ei ollut kiinnostunut yrittäjän urasta. Työnantajajakaumissa ei eri ajankohtien välillä ole tilastollisesti merkitseviä eroja ( $\chi^2(6)=2.643$ ,  $p=.852$ ).

Miesten ja naisten työnantajatyypin mukaisessa sijoittumisessa on jonkin verran eroja, jotka tarkastellaan seuraavassa taulukossa yhtenä ajanjaksona vuosina 1990–2000.

TAULUKKO 19 Ensimmäinen työnantaja hakijan sukupuolen mukaan

ensimmäinen työnantaja valmistumisen jälkeen	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		fr	pros
	fr	pros	fr	pros		
suuri yritys, väh. 250 tt	82	41,0%	78	45,3%	160	43,0%
pieni yritys, alle 250 tt	68	34,0%	38	22,1%	106	28,5%
valtionyhtiö tai liikelaitos	7	3,5%	5	2,9%	12	3,2%
järjestö, säätiö	3	1,5%	6	3,5%	9	2,4%
oma yritys, toiminimi	4	2,0%	6	3,5%	10	2,7%
valtion virasto	9	4,5%	10	5,8%	19	5,1%
yliopisto/korkeakoulu	9	4,5%	17	9,9%	26	7,0%
kunta tai kuntayhtymä	15	7,5%	11	6,4%	26	7,0%
muu	3	1,5%	1	,6%	4	1,1%
<b>yhteensä</b>	<b>200</b>	<b>100,0%</b>	<b>172</b>	<b>100,0%</b>	<b>372</b>	<b>100,0%</b>

Suuryrityksiin on hakeutunut miehistä suurempi osa (45,3 %) kuin naisista (41 %). Pienyrityksistä sen sijaan löysi ensimmäisen työpaikan huomattavasti useammin nainen (33 %) kuin mies (22,1 %). Yliopistot ja korkeakoulut kiinnostivat taas kaksin verroin enemmän miehiä (9,9 %) kuin naisia (4,5 %). Muissa työnantajaluokissa kovin suuria eroja ei ole havaittavissa. Tilastollista testaamista varten työnantajaluokitus tiivistettiin kolmeen luokkaan (1=suuri yritys, 2= pieni yritys, 3=muut). Merkitsevyydesti osoittaa sukupuolten välillä olevan tilastollisesti melkein merkitsevän eron työnantajajakaumassa ( $\chi^2(2)=6.862$ ,  $p=.032$ ).

Ensimmäiset työnantajat toimialoittain sukupuolen mukaan eroteltuina näkyvät taulukossa 20. Suurin osa kaikista vastaajista työskenteli teollisuuden (20,7 %), tukku- ja vähittäiskaupan (17,7 %), koulutuksen (13,9 %) ja rahoituksen (10,9 %) parissa. Muiden yhteiskunnallisten

ja henkilökohtaisten palvelujen alalla työskenteli 14,4 %, joka sisältää myös liike-elämän palveluissa työskentelevät.

TAULUKKO 20 Työnantajan toimiala sukupuolittain

työnantajan toimiala	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		fr	pros
	fr	pros	fr	pros		
maa-, riista-, metsätalous	5	2,5%	3	1,8%	8	2,2%
mineraalien kaivu	1	,5%			1	,3%
teollisuus	45	22,8%	31	18,1%	76	20,7%
tukku- ja vähittäiskauppa	36	18,3%	29	17,0%	65	17,7%
majoitus- ja ravitsemustoiminta	5	2,5%			5	1,4%
kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	21	10,7%	9	5,3%	30	8,2%
rahoitustoiminta	16	8,1%	24	14,0%	40	10,9%
kiinteistö, vuokraus ja tutkimuspalvelut	7	3,6%	7	4,1%	14	3,8%
julkinen hallinto, maanpuolustus	12	6,1%	12	7,0%	24	6,5%
koulutus	24	12,2%	27	15,8%	51	13,9%
terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut	1	,5%			1	,3%
muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	24	12,2%	29	17,0%	53	14,4%
<b>yhteensä</b>	<b>197</b>	<b>100,0%</b>	<b>171</b>	<b>100,0%</b>	<b>368</b>	<b>100,0%</b>

Naisten ja miesten sijoittumisessa toimialoittain oli vain pieniä eroja. Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne ovat työllistäneet selvästi enemmän naisia (10,7 %) kuin miehiä (5,3 %). Rahoituksen alalla miehiä oli 6 prosenttiyksikköä (14 %) naisia enemmän (8,1 %). Myös teollisuuden palveluksessa miehet olivat enemmistönä. Sukupuolten välillä ei työnantajan toimialajakaumassa kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä eroja ( $\chi^2(6)=10.123$ ,  $p=.120$ ).

Taulukosta 22 käy ilmi toimialasijoittuminen pääaineittain. Markkinointia ja laskentatoimea pääaineenaan opiskelleet sijoittuvat parhaiten teollisuuden palvelukseen. Kansantaloutta lukeneet sijoittuivat eniten rahoitustoiminnan tehtäviin, tukku- ja vähittäiskaupan sekä julkisen hallinnon tehtäviin. Yrityshallinnon ja yritysstrategian ammattilaiset sijoittuvat suurin piirtein yhtä paljon yrityssektorin palvelukseen ja koulutustehtäviin.

Taulukosta 21 laskettu testi osoittaa eri pääaineista valmistuneiden työnantajan toimialajakauman välillä olevan tilastollisesti erittäin merkitsevät erot ( $\chi^2(18)=56.344$ ,  $p=.000$ ).

Tuloksesta voidaan perustellusti vetää johtopäätös, että pääaine ennakoi hyvin selvästi toimialan jolle opiskelija työelämässä sijoittuu.

TAULUKKO 21 Työnantajan toimiala pääaineen mukaan.

työnantajan toimiala	pääaine ja koulutusohjelma										yhteensä	
	kansantaloustiede		laskenta-toimi		markkinointi		yrityshallinto/yritystrategiat		yrittäjyys		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
maa-, riista-, metsätalous			3	2,2%	2	2,2%	3	8,1%			8	2,2%
mineraalien kaivu							1	2,7%			1	,3%
teollisuus	13	12,5%	33	24,6%	25	27,8%	5	13,5%			76	20,7%
tukku- ja vähittäiskauppa	19	18,3%	24	17,9%	17	18,9%	4	10,8%	1	33,3%	65	17,7%
majoitus- ja ravitsemustoiminta					4	4,4%	1	2,7%			5	1,4%
kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	6	5,8%	7	5,2%	10	11,1%	6	16,2%	1	33,3%	30	8,2%
rahoitustoiminta	24	23,1%	8	6,0%	6	6,7%	2	5,4%			40	10,9%
kiinteistö, vuokraus ja tutkimuspalvelut	4	3,8%	4	3,0%	5	5,6%	1	2,7%			14	3,8%
julkinen hallinto, maanpuolustus	16	15,4%	3	2,2%	2	2,2%	2	5,4%	1	33,3%	24	6,5%
koulutus	13	12,5%	23	17,2%	8	8,9%	7	18,9%			51	13,9%
terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut	1	1,0%									1	,3%
muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	8	7,7%	29	21,6%	11	12,2%	5	13,5%			53	14,4%
<b>yhteensä</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	<b>134</b>	<b>100%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>368</b>	<b>100%</b>

Lomakkeessa kysyttiin vastaajien pääasiallista tehtäväaluetta ensimmäisessä työpaikassa. Yleisimpiä olivat taloudelliset tehtävät, joissa toimi 32,8 prosenttia kaikista vastaajista. Markkinointi- ja myyntitehtävissä toimi 25 prosenttia ja opetus-, koulutus- ja tutkimustehtäviin sijoittui 17,2 prosenttia vastavalmistuneista. Aikaperspektiivistä katsottuna (liite xx) henkilöstöhallinnolliset ja taloudelliset tehtävät ovat selvästi vähentyneet viimeisten vuosien aikana, sen sijaan markkinointi- ja myyntitehtävät ovat lisääntyneet.

Naisten ja miesten tehtävissä on havaittavissa pieniä eroja (taulukko 22). Naisia toimii enemmän henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä, taloudellisissa ja materiaalitaloudellisissa tehtävissä sekä sihteerin- ja kirjeenvaihtotehtävissä. Miehiä toimii selvästi enemmän tietojenkäsittelytehtävissä ja muissa tehtävissä, joihin sisältyvät myös liike-elämän palvelut. Tilastollisesti erot eivät kuitenkaan osoittautu merkitseviksi ( $\chi^2(5)=4.995$ ,  $p=.416$ ).



TAULUKKO 22 Pääasiallinen tehtäväalue sukupuolen mukaan

pääasiallinen tehtäväalueesi	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		fr	pros
	fr	pros	fr	pros		
yleishallinnolliset tehtävät	15	7,5%	13	7,6%	28	7,5%
henkilöstöhallinnolliset tehtävät	5	2,5%	1	,6%	6	1,6%
tietojenkäsittelytehtävät	3	1,5%	7	4,1%	10	2,7%
taloudelliset tehtävät	71	35,5%	51	29,7%	122	32,8%
markkinointi- ja myyntitehtävät	47	23,5%	46	26,7%	93	25,0%
materiaalitaloudelliset tehtävät	6	3,0%	3	1,7%	9	2,4%
opetus-, koulutus- ja tutkimustehtävät	33	16,5%	31	18,0%	64	17,2%
sihteeri- ja kirjeenvaihtotehtävät	7	3,5%	1	,6%	8	2,2%
muut tehtävät	13	6,5%	19	11,0%	32	8,6%
<b>yhteensä</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>	<b>372</b>	<b>100%</b>

#### 5.4.1 Asema ensimmäisessä työpaikassa

Tutkimukseen osallistuneita pyydettiin määrittelemään asemataso, johon he ovat ensimmäisessä työpaikassaan sijoittuneet. Taulukosta 23 nähdään, että yli kolmasosa valmistuneista (naisista 29,6 prosenttia ja miehistä 39 prosenttia) määritteli itsensä asiantuntija-asemaan. Toimihenkilötasolle sijoittui 28,6 prosenttia (naisia enemmän eli 35,7 prosenttia ja miehiä 20,3 prosenttia). Esimiestehtävissä (ylin johto, johto ja keskijohto) työskenteli yhteensä 26,1 prosenttia; naisten prosentuaalinen osuus oli 7,7 prosenttia pienempi kuin miesten. Prosenttilukuja vertaamalla voidaan selvästi todeta, että jo ensimmäisessä työpaikassa naiset sijoittuvat alemmalle hierarkkiselle asematasolle kuin miehet. Sukupuolten väliset erot osoittautuvat myös tilastollisesti merkitseviksi ( $\chi^2(3)=12.667$ ,  $p=.005$ ) eli aineistosta saatu tulos antaa perusteita myös laajemmalle yleistettävyydelle.

TAULUKKO 23 Asema yrityksessä sukupuolittain

asemasi yrityksessä	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		fr	pros
	fr	pros	fr	pros		
ylin johto	3	1,5%	6	3,5%	9	2,4%
johto	12	6,0%	7	4,1%	19	5,1%
keskijohto	30	15,1%	39	22,7%	69	18,6%
asiantuntijat	59	29,6%	68	39,5%	127	34,2%
toimihenkilöt	71	35,7%	35	20,3%	106	28,6%
elinkeinonharjoittajat	3	1,5%	2	1,2%	5	1,3%
tutkijat, kouluttajat	19	9,5%	15	8,7%	34	9,2%
muu	2	1,0%			2	,5%
<b>yhteensä</b>	<b>199</b>	<b>100,0%</b>	<b>172</b>	<b>100,0%</b>	<b>371</b>	<b>100,0%</b>

Kansantaloustiedettä ja laskentatointia opiskelleet sijoittuvat keskimääräistä useammin asiantuntijatason tehtäviin. Noin 30 prosenttia markkinointia lukeneista ilmoitti työskennelleensä ensimmäiseksi keskijohtotehtävissä. Muiden koulutusohjelmien edustajat sijoituivat melko tasaisesti, noin 30 prosenttia jokaisesta ryhmästä toimihenkilötasolle. Tilastollisesti erot eivät osoittautuneet merkitseviksi.

TAULUKKO 24 Asema yrityksessä pääaineen mukaan

asemasi yrityksessä	pääaine ja koulutusohjelma										yhteensä	
	kansanta- loustiede		laskenta- toimi		markki- nointi		yrityshallin- to/yritys- strategiat		yrittäjäyys		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
ylin johto	3	2,9%	4	3,0%	1	1,1%	1	2,7%			9	2,4%
johto	2	1,9%	9	6,7%	6	6,5%	1	2,7%	1	33,3%	19	5,1%
keskijohto	16	15,2%	16	11,9%	28	30,4%	9	24,3%			69	18,6%
asiantuntijat	42	40,0%	53	39,6%	20	21,7%	11	29,7%	1	33,3%	127	34,2%
toimihenkilöt	30	28,6%	37	27,6%	28	30,4%	10	27,0%	1	33,3%	106	28,6%
elinkeinonharjoittajat	1	1,0%	2	1,5%	1	1,1%	1	2,7%			5	1,3%
tutkijat, kouluttajat	11	10,5%	12	9,0%	7	7,6%	4	10,8%			34	9,2%
muu			1	,7%	1	1,1%					2	,5%
<b>yhteensä</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>	<b>134</b>	<b>100,0%</b>	<b>92</b>	<b>100,0%</b>	<b>37</b>	<b>100,0%</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>	<b>371</b>	<b>100,0%</b>

Jatkuva työskentely opiskeluaikana on kartuttanut ekonomiopiskelijoiden työkokemuksia ja varmistanut paremman aseman työpaikalla tutkinnon suorittamisen jälkeen. Johtoasemaan

kuuluvista 60,8 prosenttia oli työssä opintojen aikana ja 17,5 prosenttia työskenteli jo opintojaan aloittaessaan. Vähiten työkokemusta kertyi tutkija- ja kouluttajaryhmälle, joista 50 prosenttia aloitti työskentelyn valmistumisen jälkeen. Yleisemmin aloitettiin työnteko vasta viidennellä vuosikurssilla tai myöhemmin. Erot jatkuvan työskentelyn aloittamisessa erilaisessa asemassa olevien välillä osoittautuvat tilastollisesti melkein merkitseviksi ( $\chi^2(12)=21.910$ ,  $p=.039$ ).

TAULUKKO 25 Jatkuvan työskentelyn aloittaminen asematason mukaan

milloin aloitit jatkuvan työskentelyn	asemasi yrityksessä								yhteensä	
	johto		asiantuntijat		toimihenkilöt		tutkijat, kouluttajat		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
olin työssä aloittaessani opinnot	17	17,5%	6	4,7%	9	8,5%	5	14,7%	37	10,2%
1.-2. vuosikurssilla	6	6,2%	5	3,9%	7	6,6%	3	8,8%	21	5,8%
3.-4. vuosikurssilla	18	18,6%	33	26,0%	26	24,5%			77	21,2%
5. vuosikurssilla tai myöhemmin	18	18,6%	23	18,1%	17	16,0%	9	26,5%	67	18,4%
valmistumisen jälkeen	38	39,2%	60	47,2%	47	44,3%	17	50,0%	162	44,5%
yhteensä	97	100%	127	100,0%	106	100,0%	34	100%	364	100%

#### 5.4.2 Sijoittumisen tarkoituksenmukaisuus

Avoimen työttömyyden ohella akateemisten työllisyysongelmana voidaan pitää myös piilotyöttömyyttä ja epätarkoituksenmukaista sijoittumista. Epätarkoituksenmukaista sijoittumista on myös pidetty eräänä piilotyöttömyyden muotona, ja sen on todettu olevan monilla aloilla avointa työttömyyttä yleisempi ongelma. Epätarkoituksenmukaisella sijoittumisella tarkoitetaan tilannetta, jolloin henkilö on sijoittunut koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin. Kauppateieteelliseltä alalta valmistuneiden koulutuksen ja työn vastaavuuden arviointi on vaikeaa, koska ekonomit voivat sijoittua hyvinkin monenlaisiin tehtäviin. Koska sijoittumisen tarkoituksenmukaisuutta koulutusalan suhteen ei ollut mahdollista lähestyä tilastollisin kriteerein, pyydettiin vastaajia itse arvioimaan sijoittumistaan. Työn ja koulutuksen vastaavuutta analysoitiin kahdella ulottuvuudella: vastaajat arvioivat työtehtäviensä ja koulutusoh-

jelmansa vastaavuutta ja työnsä vaatimustasoa suhteessa ekonomin koulutustasoon. Kyse on subjektiivisesta arvioinnista: objektiivista arviointia edustaa ammatillinen sijoittuminen.

TAULUKKO 26 Vastasiko ensimmäinen työpaikka ekonomin koulutustasoa

vastasiko ens.työpaikka ekonomin koulutustaso	yhteensä					
	nainen		mies			
	fr	pros	fr	pros	fr	pros
hyvin	63	31,5%	67	39,0%	130	34,9%
melko hyvin	69	34,5%	66	38,4%	135	36,3%
ei erityisen hyvin	50	25,0%	32	18,6%	82	22,0%
ei lainkaan	18	9,0%	7	4,1%	25	6,7%
<b>yhteensä</b>	<b>200</b>	<b>100,0%</b>	<b>172</b>	<b>100,0%</b>	<b>372</b>	<b>100,0%</b>

Koko tutkittavan joukon osalta tilanne on varsin hyvä: 71,2 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon “hyvin” ja “melko hyvin”. Miesvastaajista 39 prosenttia on sitä mieltä, että heidän ensimmäinen työpaikkansa on vastannut ekonomin koulutustasoa hyvin, mutta naisvastaajista vain 31,5 prosenttia on samaa mieltä. Tyytymättömyys ensimmäisiin työtehtäviin (ei erityisen hyvin, ei lainkaan) on selvästi yleisempi naisilla (34 %) kun miehillä (22,7 %). Sukupuolten välillä ei vastauksissa ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ( $\chi^2(3)=6.913$ ,  $p=.075$ ).

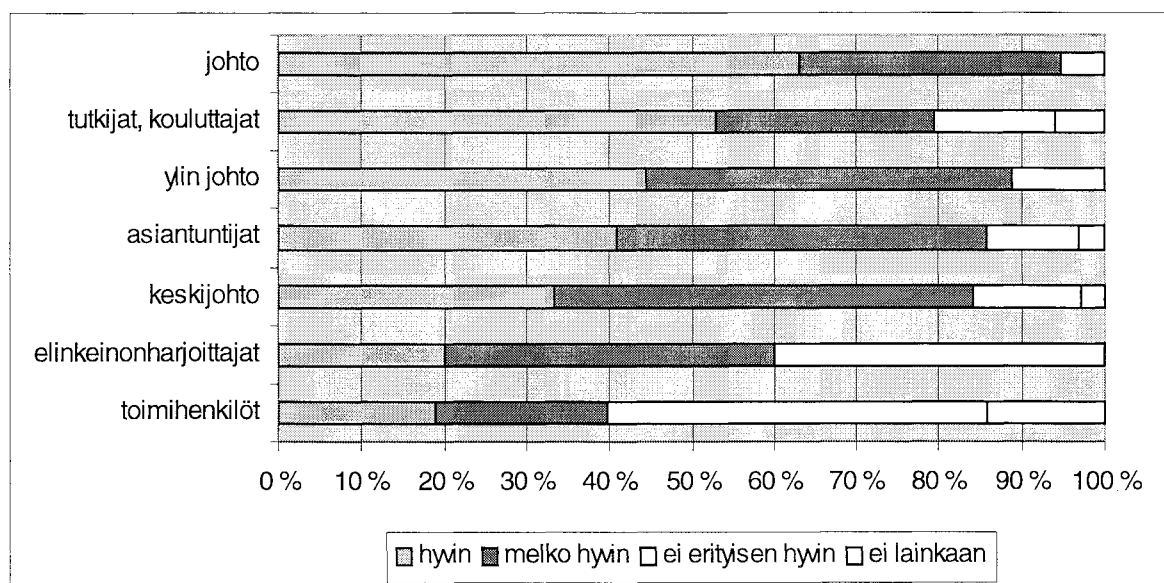
Työtehtävä vastasi pääainevalintaa (taulukko 27) hyvin tai melko hyvin laskentatoimen ammattilaisilla (82,1 %) ja markkinointia opiskelleiden joukossa (65,2 %). Tyytymättömiä sen sijaan olivat kansantaloustiedettä ja yrityshallintoa/yritysstrategiaa lukeneet. Yli 50 prosenttia viimeksi mainituista eivät pitäneet työtehtävien ja koulutusohjelman vastaavuutta kovin hyvänä. Taulukolle laskettu testisuure sai arvon  $\chi^2(9)=68.538$  ( $p=.000$ ), joka osoittaa tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja pääaineiden välillä.

TAULUKKO 27 Työtehtävän vastaavuus pääaineen mukaan

oliko työtehtävä, joka vastasi pääainevalintaasi/ko	pääaine ja koulutusohjelma								yhteensä			
	kansantalous - tiede				laskentatoimi				markkinointi		yrityshallinto/ yritysstrategiat	
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
hyvin	16	15,4%	66	49,3%	29	31,5%	4	10,5%	115	31,3%		
melko hyvin	30	28,8%	44	32,8%	31	33,7%	14	36,8%	119	32,3%		
ei erityisen hyvin	29	27,9%	14	10,4%	26	28,3%	16	42,1%	85	23,1%		
ei lainkaan	29	27,9%	10	7,5%	6	6,5%	4	10,5%	49	13,3%		
<b>yhteensä</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	<b>134</b>	<b>100,0%</b>	<b>92</b>	<b>100,0%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>368</b>	<b>100%</b>		

Koulutuksen ja työtehtävien vastaavuutta voidaan myös tarkastella pääasiallisen tehtäväalueen ja asematason avulla. Seuraavasta kuviosta voidaan nähdä, että asematasolla on selvä yhteys siihen, miten vastaajat arvioivat työtehtäviensä vastaavan koulutustaan. Johtotehtävissä toimivista reilu 60 prosenttia katsoi vastaavuuden olevan hyvä, myös tutkijat ja opettajat sekä kouluttajat (noin 50%) olivat tyytyväisiä. Toimihenkilöistä tilanteensa koki samanlaiseksi vain vajaa 20 prosenttia.

KUVIO 6 Koulutuksen ja työtehtävien vastaavuus vastaajien asematason mukaan



## 5.5 Valmistumishetken bruttopalkka

Taulukko 28 kuvaa vastavalmistuneiden keskimääräisiä palkkoja aikavälillä 1990–2000. Seuranta-aika jaettiin neljään ajanjaksoon ja vastaajien palkat deflatoitiin vuoden 2000 tasolle vertailtavuuden saavuttamiseksi eri ajankohtien välille. Keskipalkan ilmaisemisessa päädyttiin käyttämään mediaania, jolla tässä tapauksessa tarkoitetaan palkkasummaa, jonka molemmin puolin sijoittuu 50 prosenttia tutkittavista kun ne on laitettu palkanmukaiseen järjestykseen. Palkkajakaumat osoittautuivat vinoutuneiksi ylöspäin eli kaikissa ryhmissä on aina muutamia henkilöitä, joilla on keskimääräistä huomattavasti suurempi palkka. Huomattavasti keskimääräisestä poikkeavat palkka-arvot kasvattavat hajontaa ja vääristävät aritmeettista keskiarvoa, joka antaa siten harhaisen kuvan tilanteesta. Keskiarvo soveltuu hyvin käytettäväksi normaalisti jakautuneiden muuttujien kuvaamiseen, mutta tässä tapauksessa mediaani on luotettavampi keskiluku, koska huomattavan poikkeavat ääriarvot vaikuttavat siihen vähemmän vääristävästi. Palkkaerojen tilastolliseen testaamiseen käytetään varianssianalyysia.

TAULUKKO 28 Alkupalkka (mediaani) valmistumisajanjaksoittain sukupuolen mukaan

ajankohta	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		mediaani	n
	mediaani	n	mediaani	n		
1990-91	10818	32	11485	32	10973	64
1992-94	10744	44	11508	37	10900	81
1995-99	10857	94	12029	84	11440	178
2000	13000	30	12250	20	12900	50
yhteensä	11010	200	11870	173	11419	373

Vuosikymmenen alussa (1990–1991) kaikkien palkkatietonsa antaneiden mediaanipalkka oli 10973 markkaa kuukaudessa: miehillä korkeampi palkka 11485 markkaa ja naisilla 10818 markkaa. Pahimpina lamavuosina 1992–1994 naisten mediaanipalkat putosivat hieman, miesten palkkojen säilyttäessä entisen tasonsa. Talouden kasvuvuosina 1995–1999 valmistu-

mishetken mediaanipalkkojen kehitys on ollut varsin maltillinen. Edelliseen ajanjaksoon verrattuna eli vuosiin 1992–1994 nousua on ollut vain 5 prosenttia. Vuonna 2000 valmistuneiden mediaanipalkka oli 12900 markkaa kuukaudessa. Eri ryhmien palkkatasojen vertailu varianssianalyysillä antaa seuraavan tuloksen: sukupuolten väliset erot ovat tilastollisesti melkein merkitsevät ( $F(1,349)=5.351$ ,  $p=.021$ ), valmistumisajanjaksojen väliset erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä ( $F(3,349)=2.544$ ,  $p=.056$ ).

Työkokemuksen vaikutus alkupalkkaan on kiistaton, kun tarkastellaan taulukkoa 29. Niiden ekonomien mediaanipalkka, jotka olivat työssä ennen opintojaan nousi reiluun 13000 markkaan. Mediaanipalkka laski työkokemuksen vähentyessä ja oli valmistumisen jälkeen työnsä aloittavilla 10818 markkaa. Eli kääntäen, mitä enemmän työkokemusta valmistumishetkellä sen parempi palkka. Varianssianalyysin tuloksen mukaan ( $F(4,352)=11.156$ ,  $p=.000$ ) erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitsevät.

TAULUKKO 29 Työkokemuksen vaikutus alkupalkkaan

milloin aloitit jatkuvan työskentelyn	k-arvo	mediaani	fr
olin työssä aloittaessani opinnot	14669,49	13040	38
1.-2. vuosikurssilla	11850,99	12370	22
3.-4. vuosikurssilla	11865,82	11616	79
5. vuosikurssilla tai valmistumisen jälkeen	11475,25	11550	69
yhteensä	11098,84	10818	165
	11734,88	11419	373

Taulukkoon 29 on tulostettu vertailun vuoksi mediaanien rinnalle aritmeettiset keskiarvot. Mediaanit ja keskiarvot poikkeavat toisistaan varsin vähän kahta ensimmäistä ryhmää lukuun ottamatta. Lisäksi on huomattava, että ensimmäisen ryhmän palkkataso poikkeaa muista erittäin paljon. Selitys suureen poikkeamaan on nähtävissä taulukossa 30, jossa näkyy kunkin ryhmän opiskelujen aloitustiän keskiarvo. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat opiskelijat, joilla on opiskelua aloittaessaan jo usean vuoden työhistoria takanaan ja siten myös valmistuessaan ovat muita vanhempia. Tällä on selvä syy-yhteys korkeampaan palkkatasoon valmistumishet-

kellä. Ensimmäisen ryhmän palkan keskiarvo on reilut 1600 markkaa mediaaniarvoa suurempi. Tämä kertoo siitä että ryhmän palkkajakauma on ylöspäin vinoutunut eli ryhmästä löytyy keskiarvosta huomattavasti poikkeavia suuripalkkaisia henkilöitä. Näiden henkilöiden havaintoarvot nostavat keskiarvon huomattavasti mediaania suuremmaksi.

Toisessa ryhmässä tilanne on päinvastainen. Palkkajakauma on vinoutunut alaspäin eli ryhmästä löytyy huomattavan pieniä palkka-arvoja, jotka vetävät keskiarvon mediaania alhaisemmaksi. Tämän voisi selittää sillä, että ryhmässä on heti opiskelujen alkuvaiheissa pienipalkkaisissa ja koulutusta vastaamattomissa tehtävissä työnteon aloittaneita, joiden palkkataso heijastuu vielä valmistumishetken palkkaukseenkin.

TAULUKKO 30 Opiskelujen aloitusikä (keskiarvo) työskentelyn aloituksen mukaan

milloin aloitit jatkuvan työskentelyn	keskiarvo	n
olin työssä aloittaessani opinnot	27,39	38
1.-2. vuosikurssilla	22,82	22
3.-4. vuosikurssilla	22,11	79
5. vuosikurssilla tai myöhemmin	21,65	69
valmistumisen jälkeen	21,79	165
yhteensä	22,46	373

### 5.5.1 Palkkaus toimialoittain

Toimialakohtaisia eroja mediaanipalkoissa oli julkista hallintoa ja koulutusalaan lukuun ottamatta varsin vähän (taulukko 31), eivätkä erot ole tilastollisesti merkitseviä ( $F(6,340)=2.758$ ,  $p=.012$ ). Sukupuolten suhteen palkkaerot ovat tilastollisesti merkitsevät ( $F(1,340)=8.374$ ,  $p=.004$ ). Mediaanipalkka oli korkein teollisuusaloilla, rahoitus-, kiinteistö- ja vuokraaloilla. Julkinen hallinto ja koulutusalat jäivät selvästi jälkeen muista aloista.



TAULUKKO 31 Keskimääräinen alkupalkka toimialoittain sukupuolen mukaan

työnantajan toimiala	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies			
	mediaani	n	mediaani	n	mediaani	n
maa-, riista-, metsätalous	12720	5	12340	3	12530	8
mineraalien kaivu	13180	1	,		13180	1
teollisuus	10818	45	11880	31	11335	76
tukku- ja vähittäiskauppa	10000	36	11650	29	10460	65
majoitus- ja ravitsemus	13339	5	,		13339	5
kuljetus, varastointi ja	11660	21	12876	9	11889	30
rahoitustoiminta	12020	16	12122	24	12020	40
kiinteistö, vuokraus ja	12402	7	12705	7	12554	14
julkinen hallinto,	10070	12	11803	12	10423	24
koulutus	10328	24	10239	27	10328	51
terveydenhuolto- ja	7714	1	,		7714	1
muut yht.kunn. ja	11580	24	12025	29	11660	53
<b>yhteensä</b>	<b>11020</b>	<b>197</b>	<b>11875</b>	<b>171</b>	<b>11473</b>	<b>368</b>

### 5.5.2 Palkkaus tehtävittäin

TAULUKKO 32 Keskimääräinen alkupalkka tehtävittäin sukupuolen mukaan

pääasiallinen tehtäväalueesi	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies			
	mediaani	n	mediaani	n	mediaani	n
yleishallinnolliset tehtävät	10875	15	12705	13	11660	28
henkilöstöhallinnolliset	12305	5	11571	1	11571	6
tietojenkäsittelytehtävät	10857	3	13049	7	12051	10
taloudelliset tehtävät	10818	71	11410	51	11020	122
markkinointi- ja	11990	47	12071	46	12020	93
materiaalitaloudelliset	9689	6	18360	3	10146	9
opetus-, koulutus- ja	10857	33	10337	31	10504	64
sihteeri- ja	10800	7	9306	1	10276	8
muut tehtävät	12408	13	12340	19	12357	32
<b>yhteensä</b>	<b>11010</b>	<b>200</b>	<b>11870</b>	<b>172</b>	<b>11419</b>	<b>372</b>

Tehtäväkohtaisia eroja mediaanipalkoissa tarkasteltaessa (taulukko 32) voidaan todeta mediaanipalkan olleen korkein tietojenkäsittelytehtävissä, markkinointi- ja myyntitehtävissä toimivilla sekä muissa tehtävissä toimivilla (asiantuntija- ja konsulttitehtävät). Edellä mainittujen ryhmien mediaanipalkka nousi yli 12000 markkaan. Matalimmaksi mediaani jäi sihteerin- ja kirjeenvaihtotehtävissä ja materiaalitaloudellisissa tehtävissä toimivilla. Myös opetus- ja tutkimustehtävistä maksettiin kehnosti. Varianssianalyysin tuloksen mukaan sukupuoli/tehtäväalue-asetelmassa sukupuolierot ovat tilastollisesti erittäin merkitsevät ( $F(1,345)=13.113$ ,  $p=.000$ ), mutta tehtäväalueiden suhteen palkat eivät eroa tilastollisesti merkitsevästi.

### 5.5.3 Palkat asematasoittain yrityksissä

Taulukossa 33 on esitetty mediaanipalkat vastavalmistuneiden asematason mukaan. Johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivien mediaanipalkka on selkeästi korkeampi kuin toimihenkilöiden ja tutkija-, kouluttajatehtävissä toimineiden. On huomattava, että asematasoon, joka on palkkaukseen vaikuttavista tekijöistä tärkeimpiä, vaikuttavat myös tutkinnon lisäksi aikaisempi työkokemus ja yleinen soveltuvuus. Suurimpien vastaajajoukkojen, eli asiantuntijoiden (127) ja toimihenkilöiden (106) välinen mediaanipalkan ero oli 800 mk.

TAULUKKO 33 Keskimääräinen alkupalkka asematasoittain sukupuolen mukaan

asemasi yrityksessä	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		mediaani	n
	mediaani	n	mediaani	n		
yllin johto	13860	3	11245	6	12029	9
johto	13224	12	13080	7	13152	19
keskijohto	12128	30	13442	39	12960	69
asiantuntijat	11398	59	11571	68	11500	127
toimihenkilöt	10320	71	10900	35	10700	106
elinkeinonharjoittajat	10730	3	18480	2	13540	5
tutkijat, kouluttajat	9937	19	10070	15	10035	34
muu	6525	2	,		6525	2
yhteensä	11020	199	11870	172	11432	371

Keskijohdon (69 vastaajaa) ja asiantuntijoiden (127 vastaajaa) mediaanipalkan ero nousi 1460 markkaan. Taulukkoa tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon se, että asematasokseen ylimmän johdon ilmoittaneista (9) viisi vastaajista työskenteli pienissä yrityksissä ja järjestössä/säätiössä ja kolme omassa yrityksessä. Tilastollisesti asematasojen palkkaerot osoittautuvat erittäin merkitseviksi ( $F(3,348)=13.291$ ,  $p=.000$ ).

#### 5.5.4 Palkkaus pääaineittain

Eri koulutusohjelmista valmistuneiden palkkauksessa oli jonkin verran eroja, ei kuitenkaan tilastollisesti merkitsevästi ( $F(3,349)=2.551$ ,  $p=.056$ ). Mediaanipalkkojen vertailussa parhaiten pärjäsivät markkinointia opiskelleet: heidän mediaaninsa oli 11842 markkaa, eli 423 markkaa kaikkien yhteistä mediaania korkeampi. Toiseksi parhaiten ensityöpaikan palkkaverailussa sijoittuivat yrityshallintoa, yritysstrategiaa ja laskentatoimea lukeneet.

TAULUKKO 34 Keskimääräinen alkupalkka pääaineittain sukupuolen mukaan

pääaine ja koulutusohjelma	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		mediaani	n
	mediaani	n	mediaani	n		
kansantaloustiede	10700	45	11660	61	10818	106
laskentatoimi	11106	66	11870	68	11374	134
markkinointi	11732	63	11955	29	11842	92
yrityshallinto/yritysstrategiat	11462	25	12720	13	11571	38
yrittäjyys	10000	1	14750	2	14500	3
yhteensä	11010	200	11870	173	11419	373

Matalimmat mediaanipalkat olivat kansantaloustieteilijöillä, heidän eronsa koko joukon mediaaniin oli 601 markkaa. Yrittäjyyttä pääaineenaan lukeneiden mediaanipalkat nousivat 14500 markkaan, mutta havaintoja ollessa vain kolme on mahdotonta näitä palkka-arvoja yleistää. Miesten ja naisten mediaanipalkoista käy ilmi, että miesten mediaanipalkat ovat kaikilla tarkastelluilla ryhmillä naisten mediaanipalkoja korkeampia. Varianssianalyysin

mukaan taulukon asetelmassa palkkaerot sukupuolten välillä ovat tilastollisesti merkitsevät ( $F(1,349)=10.121$ ,  $p=.002$ ), mutta pääaineiden väliset erot eivät ( $F(3,349)=2.551$ ,  $p=.056$ ).

### 5.5.5 Alkupalkkojen sukupuolierot

Edellä esitetyn tiedon pohjalta on mielenkiintoista tehdä joitakin päätelmiä naisten ja miesten välisistä palkkaeroista. Taulukossa 35 esitetään koko tutkimusjoukon mediaanipalkkojen erot vuosina 1990–2000. Miesten mediaanipalkat olivat kaikkina tarkasteluaikoina paitsi vuonna 2000 suuremmat kuin naisten mediaanipalkat ja suunta vuodesta 1990 on ollut kohti suurempaa eroa sekä mediaani- että keskiarvopalkkoissa. Vuosina 1990–1991 miesten mediaanipalkka oli 667 markkaa naisten mediaania suurempi. Tarkasteluajankohtana 1995–1999 palkka-mediaaniero miesten ja naisten välillä oli kasvanut 1172 markkaan. Tutkinnon suorittamishetkellä vuonna 2000 havaintomäärän ollessa 50 naisten mediaani oli 750 markkaa miesten mediaania suurempi. Keskiarvopalkat olivat vuonna 2000 lähes samanarvoiset. Miesten ja naisten palkkaeroja voidaan yrittää selittää esimerkiksi miesten sijoittumisella suurempien työnantajien palvelukseen ja korkeammalle asematasolle yrityksessä. Naiset sijoittuvat jonkun verran miehiä enemmän (naiset 34 prosenttia ja miehet 22,1 prosenttia) pienempiin yrityksiin ja heidän työsuhteensa on useammin ollut määräaikainen (naiset 39,5 prosenttia, miehet 26,9 prosenttia). Edellä tarkastellun pohjalta (taulukko 7) naiset aloittavat kuitenkin aikaisemmin työskentelyn opintojen aikana ja ovat ahkerammin töissä kuin miehet.

TAULUKKO 35 Miesten ja naisten mediaanipalkkojen erot ajanjaksoittain

valmistumisvuosi	mies	nainen	mediaanien erotus
1990–1991	11485	10818	667
1992–1994	11508	10744	764
1995–1999	12029	10857	1172
2000	12250	13000	-750

Alla olevaan taulukkoon on valittu kysymyksistä “pääasiallinen tehtäväsi” ja “asemasi yrityksessä” sellaiset luokat, jossa on ollut riittävästi havaintoja molempien sukupuolten mediaanien laskemiseksi. Aineistona on koko tutkimusjoukko.

TAULUKKO 36 Miesten ja naisten mediaanipalkkojen vertailua.

luokka	mies	nainen	erotus
yleishallinnolliset tehtävät	12705	10875	1830
tietojenkäsittelytehtävät	13049	10857	2192
taloudelliset tehtävät	11410	10818	592
markkinointi ja myyntitehtävät	12071	11990	81
opetus-, koulutus- ja tutkimustehtävät	10337	10857	-520
johto	13080	13224	-144
keskijohto	13442	12128	1314
asiantuntijat	11571	11398	173
toimihenkilöt	10900	10320	580
tutkijat, kouluttajat, opettajat	10070	9937	133

Kuten taulukosta voi päätellä, miesten mediaanipalkat ovat kaikilla muilla tarkasteluilla ryhmillä naisten mediaanipalkoja korkeampia paitsi opetus-, koulutus- ja tutkimusryhmällä ja johtoasematasolla olevilla.

### 5.5.6 Työpaikan saantiin vaikuttavien tekijöiden arviointi

Tässä kappaleessa esitetty työn saantiin vaikuttaneiden tekijöiden arviointi perustuu vastaajien subjektiiviseen arvioon heidän omalla kohdallaan työn saantiin vaikuttaneista tekijöistä. Subjektiiviseen arvioon liittyy aina virheiden mahdollisuus, sillä arviot heijastavat aina vastaajan omia olettamuksia, jotka eivät välttämättä ole aina yhteneviä työnantajan näkemyksen kanssa. Koulutussuunnittelun näkökulmasta olisi tärkeä selvittää myös niitä odotuksia, joita työnantajalla on ekonomitutkinnon suorittaneista.

Alussa esitetään jakaumat, jotka kuvaavat koulutusta vastaavan työpaikan saamisen helppoutta tai vaikeutta valmistumisen jälkeen. Taulukossa 37 on esitetty vastaukset neljänä tarkasteluajanjaksona vuosina 1990–2000.

TAULUKKO 37 Miten vaikeana pidit koulutusta vastaavan paikan saamista

piditkö koulutustasi vast. paikan saamista	ajankohta								yhteensä	
	1990-91		1992-94		1995-99		2000		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
erittäin helppona	6	9,8%	11	13,9%	29	16,3%	8	16,0%	54	14,7%
melko helppona	34	55,7%	30	38,0%	75	42,1%	26	52,0%	165	44,8%
melko vaikeana	14	23,0%	27	34,2%	56	31,5%	14	28,0%	111	30,2%
erittäin vaikeana	3	4,9%	8	10,1%	6	3,4%	1	2,0%	18	4,9%
en saanut koulutustani vast. paikkaa	4	6,6%	3	3,8%	12	6,7%	1	2,0%	20	5,4%
<b>yhteensä</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>368</b>	<b>100,0%</b>

Vuosikymmenen alussa 1990–91 ja vuonna 2000 valmistuneista yli puolet piti työpaikan saamista melko helppona, pahimpana lamavuotena 1993 vain 38 prosenttia oli enää sama mieltä, nousukautena 1995–99 luku nousi 42 prosenttiin. Joka kymmenes vuosina 1992–94 valmistuneista on pitänyt koulutusta vastaavan paikan saamista erittäin vaikeana. Tilanne on helpottunut viime vuosina, ja vuonna 2000 enää 2 prosenttia tutkijajoukosta on valinnut “erittäin vaikea” ja “en saanut koulutustani vastaava paikkaa” vaihtoehdon. Tilastollisesti valmistumisajankohtien väliset erot eivät ole merkitseviä ( $\chi^2(12)=14.639$ ,  $p=.262$ ).

Taulukossa 38 nähdään vastaukset pääaineen mukaan. Laskentatoimea ja markkinointia opiskelleet pitivät koulutusta vastaavan työpaikan saamista helppona. Vaikeammaksi

TAULUKKO 38 Miten vaikeana pidit koulutusta vastaavan paikan saamista pääaineittain

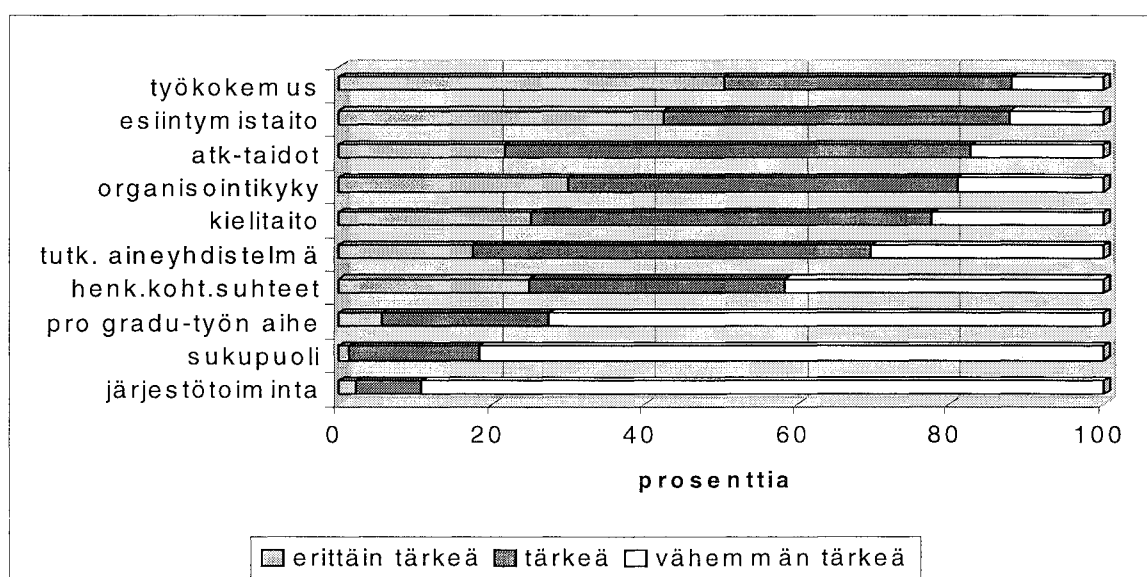
piditkö koulutustasi vast. paikan saamista	pääaine ja koulutusohjelma								yhteensä	
	kansanta- loustiede		laskentatoimi		markkinointi		yrityshallinto/ yritysstrategiat		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
erittäin helppona	9	8,7%	26	19,5%	12	13,2%	7	18,4%	54	14,8%
melko helppona	43	41,7%	62	46,6%	44	48,4%	14	36,8%	163	44,7%
melko vaikeana	33	32,0%	38	28,6%	29	31,9%	11	28,9%	111	30,4%
erittäin vaikeana	8	7,8%	5	3,8%	3	3,3%	1	2,6%	17	4,7%
en saanut koulutustani vast. paikkaa	10	9,7%	2	1,5%	3	3,3%	5	13,2%	20	5,5%
<b>yhteensä</b>	<b>103</b>	<b>100,0%</b>	<b>133</b>	<b>100,0%</b>	<b>91</b>	<b>100,0%</b>	<b>38</b>	<b>100,0%</b>	<b>365</b>	<b>100,0%</b>

työhaun kokivat yrityshallinto/yritysstrategian opiskelijat ja kansantaloustieteilijät, joista vastaavasti 13,2 prosenttia ja 9,7 prosenttia eivät saaneet lainkaan koulutusta vastaavaa työpaikkaa. Oppiaineiden väliset erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä ( $\chi^2(12)=20.288$ ,  $p=.062$ ).

Kysymyksessä 25 pyydettiin tutkinnon suorittaneita arvioimaan ensimmäisen työpaikan saantiin vaikuttavia tekijöitä kolmeluokkaisella asteikolla: eli pitikö vastaaja tekijää erittäin tärkeänä, tärkeänä vai vähemmän tärkeänä. Kuviossa 7 eri tekijät on tulostettu luokkien erittäin tärkeä ja tärkeä yhteisen prosenttiosuuden mukaan alenevasti.

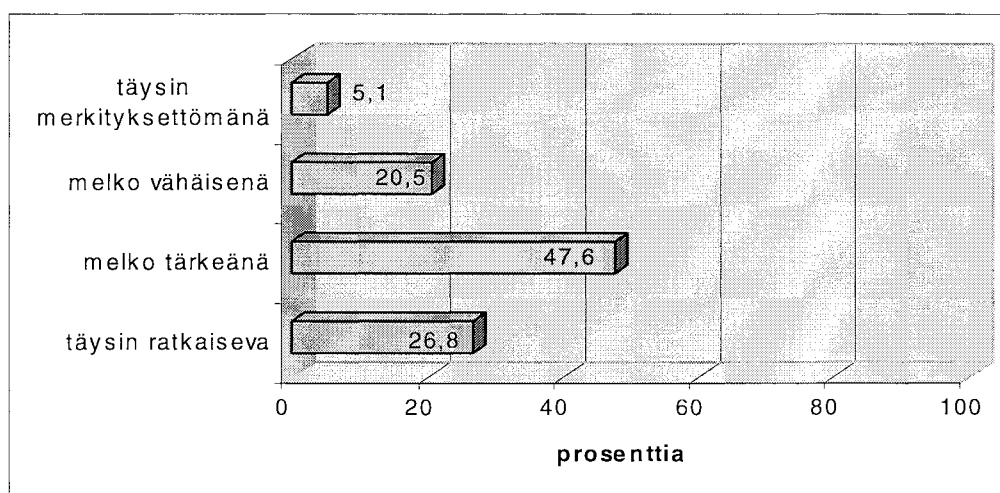
Eniten merkitystä työhönsijoittumisen kannalta arvioitiin olevan työkokemuksella, jota piti erittäin tärkeänä ja tärkeänä 88,1 prosenttia ensimmäisen työpaikan hakijoista. Turkulaisen mukaan (1985, 76) työkokemus yleensä kertoo henkilön sekä kyvystä että sosiaalisesta sopeutuvuudesta työorganisaatioon. Työkokemuksen kautta opiskelija solmii suhteita työnantajiin, mikä auttaa työsaannissa tutkinnon suorittamisen jälkeen. Henkilökohtaisia suhteita arvosti 58 prosenttia vastaajista. Muut tärkeät tekijät olivat esiintymistaito, atk-aidot, organisointikyky, kielitaito ja tutkinnon aineyhdistelmä. Vähemmän tärkeiksi osoittautuivat järjestötoiminta, sukupuoli, ja pro gradu -työnaihe.

KUVIO 7 Työpaikan saantiin vaikuttavat tekijät



Viimeisessä ensimmäistä työpaikkaa koskevassa kysymyksessä pyrittiin selvittämään miten suuri vaikutus oli vastaajien ensimmäisellä työpaikalla koko myöhempää urakehitystä ajatellen. Jopa 26,8 prosenttia tutkimusjoukosta piti ensimmäistä työpaikkaa täysin ratkaisevana, melko tärkeä se oli 47,6 prosentille ja joka viidennelle vastaajalle ensimmäisen työpaikan merkitys oli melko vähäinen jatkourakehityksen kannalta.

KUVIO 8 Ensimmäisen työpaikan vaikutus myöhempään urakehitykseen





4	EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	27
4.1	Tutkimusaineisto ja tutkimuksen suorittaminen .....	27
4.2	Tutkimusaineiston laadun arviointi .....	27
4.3	Aineiston edustavuus ja kato .....	30
4.4	Tutkimusmenetelmät .....	31
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	33
5.1	Vastanneiden taustatiedot ja tutkintorakenteet .....	33
5.2	Opiskelutilanne .....	34
5.2.1	Opiskeluajan pituus .....	34
5.2.2	Työtilanne opiskeluaikana .....	37
5.2.3	Opintojen viivästymisen syyt .....	39
5.2.4	Opiskelutilanne perustutkinnon jälkeen .....	40
5.3	Ensimmäinen työpaikka .....	41
5.3.1	Työtilanne valmistumisen jälkeen .....	42
5.3.2	Työnhaku ja rekrytoitumiskanavat .....	45
5.4	Ensimmäinen työnantaja .....	48
5.4.1	Asema ensimmäisessä työpaikassa .....	52
5.4.2	Sijoittumisen tarkoituksenmukaisuus .....	54
5.5	Valmistumishetken bruttopalkka .....	57
5.5.1	Palkkaus toimialoittain .....	59
5.5.2	Palkkaus tehtävittäin .....	60
5.5.3	Palkat asematasoittain yrityksissä .....	61
	Keskijohdon (69 vastaajaa) ja asiantuntijoiden (127vastaajaa) mediaanipalkan ero nousi 1460 markkaan. Taulukkoa tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon se, että asematasokseen ylimmän johdon ilmoittaneista (9) viisi vastaajista työskenteli pienissä yrityksissä ja järjestössä/säätiössä ja kolme omassa yrityksessä. Tilastollisesti asematasojen palkkaerot osoittautuvat erittäin merkitseviksi ( $F(3,348)=13.291, p=.000$ ).	
	<b>5.5.4 Palkkaus pääaineittain .....</b>	<b>62</b>

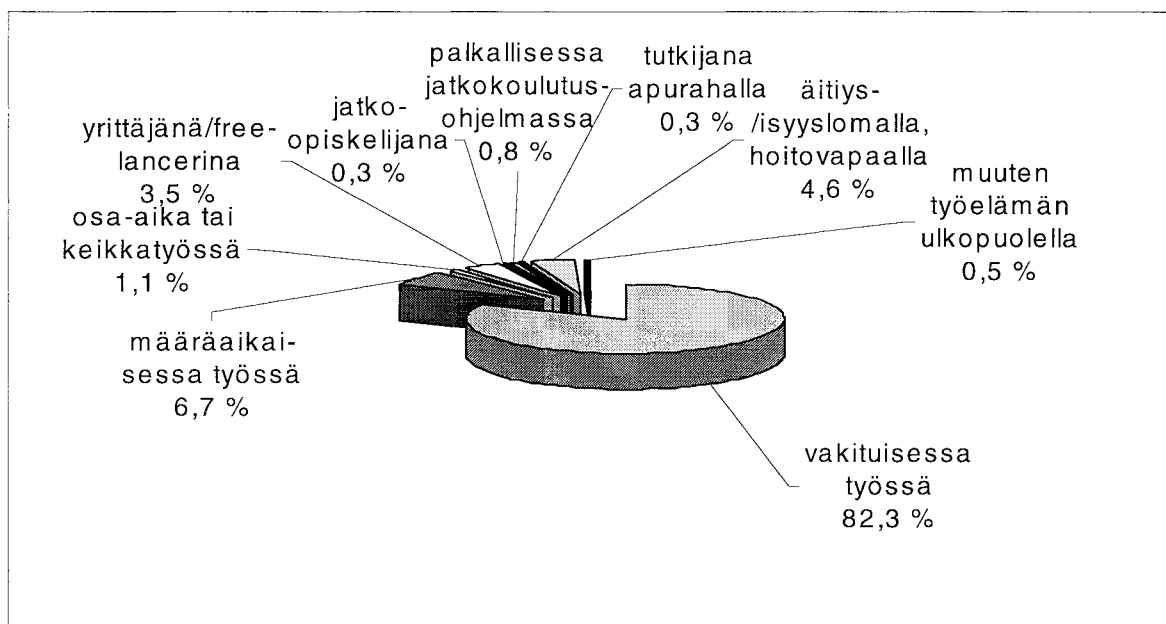
5.5.5	Alkupalkkojen sukupuolierot .....	63
5.5.6	Työpaikan saantiin vaikuttavien tekijöiden arviointi .....	64

## 6 EKONOMIT TYÖMARKKINOILLA VASTAUSAJAN-KOHTANA

### 6.1 Työtilanne kesäkuussa 2001

Kyselyhetkellä kesäkuussa 2001 vastaajien valmistumisesta oli kuulunut yhdestä yhteentoista vuoteen. Vastaajat ovat olleet siis työelämässä useamman vuoden, hankkineet työkokemusta, vaihtaneet työpaikkoja ja muodostaneet arvioita omaan uraansa vaikuttavista tekijöistä. Vakituudessa työssä oli kyselyhetkellä 82,3 prosenttia koko tutkimusjoukosta, määräaikaisessa työssä 6,7 prosenttia ja yrittäjänä/free-lancerina 3,5 prosenttia. Työelämän ulkopuolella ilmoitti olevansa 0,5 prosenttia. Kuviossa 9 nähdään koko tutkimusjoukon tilanne kesäkuussa vuonna 2001.

KUVIO 9 Työtilanne kyselyhetkellä kesäkuussa 2001



Seuraavasta taulukosta voidaan tarkastella eri ajanjaksoina valmistuneiden työtilanne. Luonnollisesti pitempään työssä olleiden ekonomien vakituisen työpaikan suhteelliset osuudet ovat korkeammat. Vuonna 1990–91 valmistuneista 85,9 prosenttia on vakituudessa ja 1,6 prosenttia määräaikaisessa työssä. Lama-aikana määräaikaisissa työsuhteissa olevien

osuudet ovat kasvanneet ja suunta on edelleen kasvamaan päin. Vuonna 2000 uusista ekonomeista 70 prosenttia on ollut pysyvässä työssä ja 22 prosenttia määräaikaaisessa työsuhteessa.

TAULUKKO 39 Eri ajanjaksoina valmistuneiden työtilanne kesäkuussa 2001

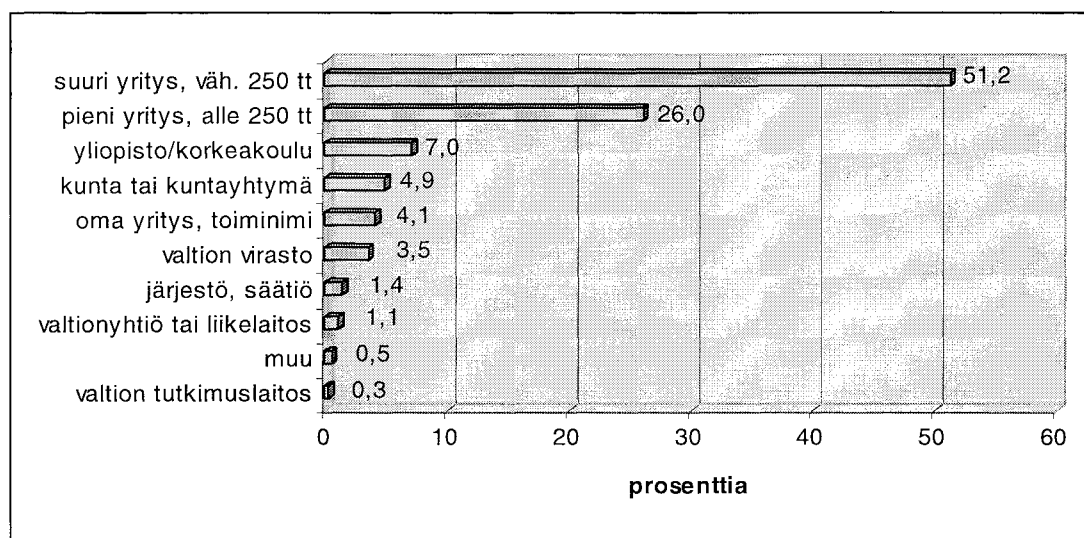
oletko tällä hetkellä	ajankohta								yhteensä	
	1990-91		1992-94		1995-99		2000		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
vakituisessa työssä	55	85,9%	66	81,5%	151	84,8%	35	70,0%	307	82,3%
määräaikaaisessa työssä	1	1,6%	4	4,9%	9	5,1%	11	22,0%	25	6,7%
osa-aika tai keikkatyössä	1	1,6%			1	,6%	2	4,0%	4	1,1%
yrittäjänä/free-lancerina	6	9,4%	5	6,2%	2	1,1%			13	3,5%
jatko-opiskelijana					1	,6%			1	,3%
palkallisessa jatkokoulutusohjelmassa			1	1,2%	2	1,1%			3	,8%
tutkijana apurahalla							1	2,0%	1	,3%
äitiys-/isyyslomalla, hoitovapaalla	1	1,6%	5	6,2%	11	6,2%			17	4,6%
muuten työelämän ulkopuolella					1	,6%	1	2,0%	2	,5%
<b>yhteensä</b>	<b>64</b>	<b>100,0%</b>	<b>81</b>	<b>100,0%</b>	<b>178</b>	<b>100,0%</b>	<b>50</b>	<b>100,0%</b>	<b>373</b>	<b>100,0%</b>

Toisen mielenkiintoisen vaihtelun voimme huomata yrittäjän/free-lancerin ryhmässä. Pisimpään työssä olleiden joukossa 9,4 prosenttia vastaajista toimii yrittäjänä tai free-lancerina. Vuonna 2000 valmistuneiden joukosta ei löytyy yhtään yrittäjä/free-lanceria.

### 6.1.1 Nykyinen työnantaja

Yksityinen sektori on edelleen ekonomien suurin työnantaja: 77,2 prosenttia vastaajista työskentelee yksityisessä yrityksessä (kuvio 10). Suuryrityksissä työskentelevien osuus (51,2 %) on kasvanut, sen sijaan pienyrityksissä työskentelevien osuus (26 %) on pienempi kuin ensimmäisen työpaikan osalta. Valtionyhtiö tai liikelaitos on menettänyt osuutensa työllistäjänä ensimmäisen työpaikan 3,2 prosentista 1,1 prosenttiin, samoin kunta/kuntayhtymä 7 prosentista 4,9 prosenttiin. Yliopistoissa ja korkeakouluissa työskenteli edelleen 7 prosenttia vastanneista. Yrittäjien/ammattiharjoittajien osuus on kasvanut 2,7 prosentista 4 prosenttiin.

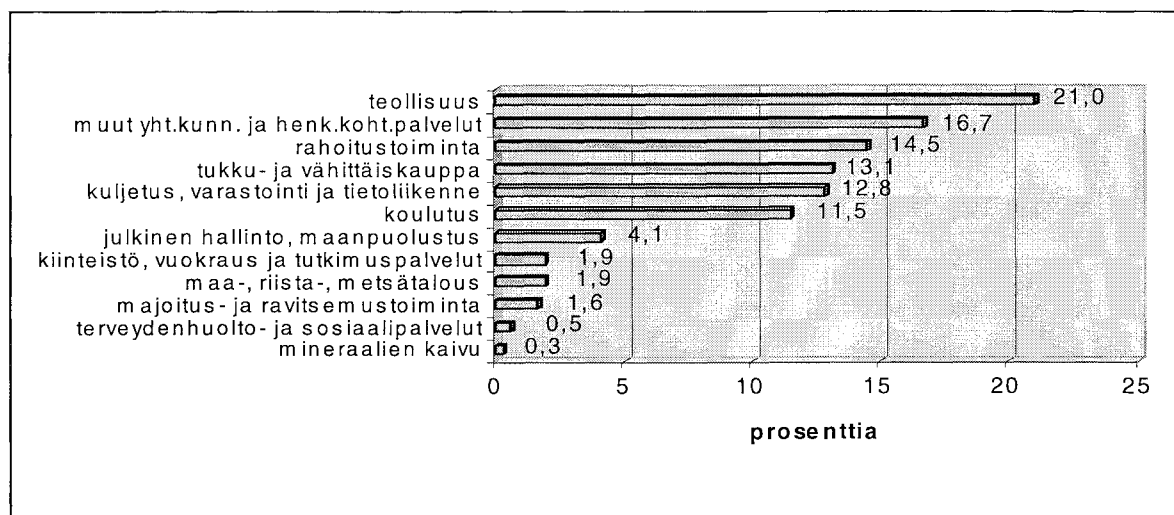
KUVIO 10 Nykyinen työnantaja



### 6.1.2 Nykyisen työnantajan toimiala

Nykyisen työnantajan toimiala näkyy kuviossa 11. Suurin osa ekonomista työskentelee edelleen teollisuuden palveluksessa (21%). Kuljetus, varastointi ja tietoliikennealalla työskentelevien osuus on kasvanut 8,2 prosentista (1. työnantaja) 12,8 prosenttiin, samoin rahoitusalan ammattilaisten osuus on kasvanut 10,9 prosentista 14,5 prosenttiin ja muun yhteiskunnan ja henkilökohtaisten palvelujen osuus 14,4 prosentista 16,7 prosenttiin.

KUVIO 11 Nykyisen työnantajan toimiala

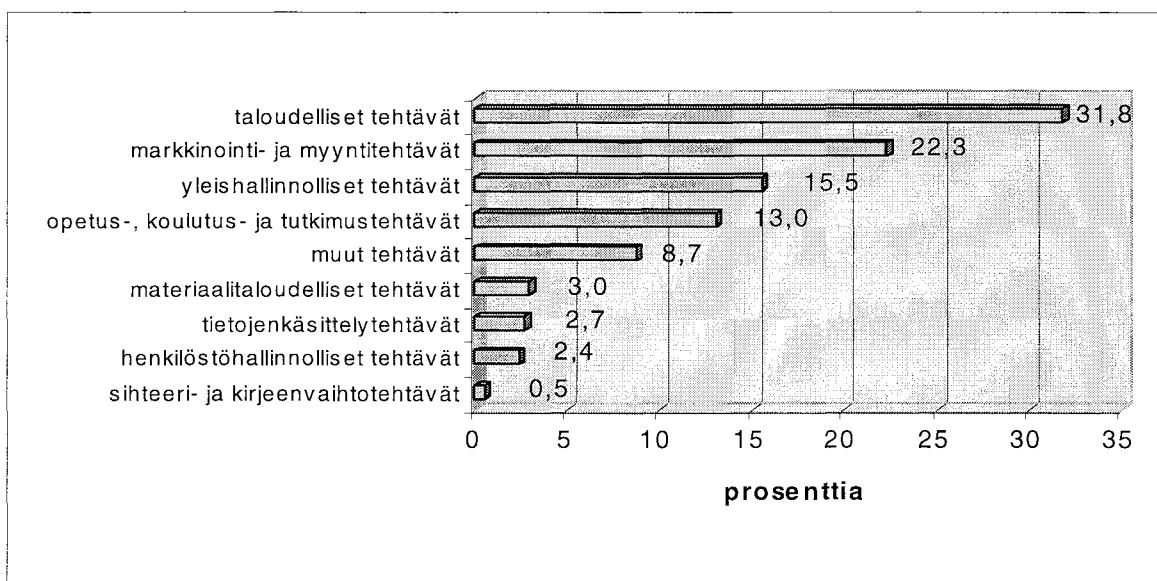


Tukku- ja vähittäiskauppa, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, julkinen hallinto ja maanpuolustus sekä koulutusala ovat työllistäjinä menettäneet osuuttaan.

### 6.1.3 Pääasiallinen tehtäväalue

Ekonomien yleisimmät tehtävät nykyisessä työpaikassa olivat taloudelliset tehtävät, joissa toimi 31,8 prosenttia vastaajista. Seuraavaksi suurin luokka eli 22,3 prosenttia muodostui markkinointitehtävistä. Yleishallinnollisissa tehtävissä toimi 15,5 prosenttia ekonomeista eli kaksi kertaa enemmän kuin ensimmäisen työpaikan tarkasteluryhmässä. Sihteeri ja kirjeenvaihtotehtävissä olevien osuus pieneni 2,2 prosentista 0,5 prosenttiin. Myös opetus- ja koulutustehtävien parissa työskentelevien osuus pieneni.

KUVIO 12 Pääasiallinen tehtäväalue nykyisessä työpaikassa



### 6.1.4 Asema nykyisessä työpaikassa

Kyselyajankohtana yrityksen johtoon (ylin johto + johto+keskijohto) kuului 54,4 prosenttia vastanneista eli kaksi kertaa enemmän kuin ensimmäisen työpaikan tarkastelussa, jolloin johtotasoon kuului 26 prosenttia. Asiantuntijoiksi määritteli itsensä 30,4 prosenttia ja toimihenkilöiksi 7 prosenttia. Miesten ja naisten yleisin toimenkuva oli melko tasaisesti keskijohto-

ja asiantuntijatasolla. Taulukosta 40 käyvät ilmi asematasot sukupuolen mukaan. Miesten organisatorinen asema on korkeampi kuin naisten, mitkä erityisesti näkyy naisten pienempänä osuutena sekä ylimmässä johtoluokassa että johtoluokassa, ja lähes kolminkertaisena toimihenkilömääränä miesten vastaavaan osuuteen nähden. Erot asematasossa naisten ja miesten välillä ovat tilastollisesti merkitsevät ( $\chi^2(4)=17.818$ ,  $p=.001$ ).

TAULUKKO 40 Asema nykyisessä työpaikassa

asema nykyisessä yrityksessä	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		fr	pros
	fr	pros	fr	pros		
ylin johto	8	4,1%	18	10,5%	26	7,0%
johto	21	10,7%	33	19,2%	54	14,6%
keskijohto	73	37,1%	48	27,9%	121	32,8%
asiantuntijat	58	29,4%	54	31,4%	112	30,4%
toimihenkilöt	20	10,2%	6	3,5%	26	7,0%
elinkeinonharjoittajat	3	1,5%	3	1,7%	6	1,6%
tutkijat, kouluttajat	13	6,6%	10	5,8%	23	6,2%
muu	1	,5%			1	,3%
<b>yhteensä</b>	<b>197</b>	<b>100,0%</b>	<b>172</b>	<b>100,0%</b>	<b>369</b>	<b>100,0%</b>

Taulukossa 41 voidaan tarkastella vastaajien asematason nousua ja tapahtunutta urakehitystä eri ajanjaksoina valmistuneilla. Työkokemuksen myötä ekonomi siis etenee tyypillisesti asiantuntija- ja toimihenkilötehtävistä johtotehtäviin. Vuosina 1990–1991 valmistuneista asiantuntijatehtävissä toimi enää 21,9 prosenttia ja toimihenkilöinä 3,1 prosenttia. Ylimpään johtoon ja johtoon pääsi 34,4 prosenttia vuosina 1990–91 valmistuneista ja 32 prosenttia seuraavana tarkastelujaksona valmistuneista. Noususuhdanne vuosina 1995–99 on antanut hyvän lähtökohdan sinä aikana valmistuneille ekonomieille ja heistä keskijohtoon sijoittui 40,9 prosenttia. Opetustehtävissä toimivien osuudet vaihtelivat 4,7 prosentista (1990–91) 10,4 prosenttiin vuonna 2000 valmistuneista. Yrittäjäksi aletaan neljä kertaa niin aktiivisesti työuran kestäessä kuin sen alkaessa. Valmistumisajanjaksojen väliset erot asematasossa ovat tilastollisesti erittäin merkitsevät ( $\chi^2(12)=50.541$ ,  $p=.000$ ).

TAULUKKO 41 Asema nykyisessä työpaikassa valmistumisajanjaksoittain

asemasi nykyisessä yrityksessä	ajankohta								yhteensä	
	1990-91		1992-94		1995-99		2000		fr	pros
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros		
ylin johto	11	17,2%	5	6,2%	10	5,7%			26	7,0%
johto	11	17,2%	21	25,9%	20	11,4%	2	4,2%	54	14,6%
keskijohto	19	29,7%	19	23,5%	72	40,9%	11	22,9%	121	32,8%
asiantuntijat	14	21,9%	20	24,7%	58	33,0%	20	41,7%	112	30,4%
toimihenkilöt	2	3,1%	8	9,9%	6	3,4%	10	20,8%	26	7,0%
elinkeinonharjoittajat	4	6,3%	1	1,2%	1	,6%			6	1,6%
tutkijat, kouluttajat	3	4,7%	6	7,4%	9	5,1%	5	10,4%	23	6,2%
muu			1	1,2%					1	,3%
<b>yhteensä</b>	<b>64</b>	<b>100,0%</b>	<b>81</b>	<b>100,0%</b>	<b>176</b>	<b>100,0%</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>	<b>369</b>	<b>100,0%</b>

### 6.1.5 Asematason muutos ensimmäisen työpaikan ja kyselyajankohdan välillä

Koska aineisto koostuu yksitoista vuotta pitkän ajanjakson tiedoista, on kiinnostavaa tarkastella vastaajien asemassa tapahtunutta muutosta asemasta ensimmäisessä työpaikassa kyselyajankohdan tehtäväasemaan. Muutoksen suunta ja suuruus kuvastaa aikaväleillä tapahtunutta urakehitystä. Seuraavassa tarkastelua syvennetään sukupuolen ja valmistumisajanjakson suhteen.

TAULUKKO 42 Asematason muutos (prosenttiyksikköä) sukupuolittain

	mies	nainen
ylin johto	7,0	2,6
johto	15,1	4,6
keskijohto	5,2	22,0
asiantuntijat	-8,1	-0,2
toimihenkilöt	-16,9	-25,5
elinkeinonharjoittajat	0,6	0,0
tutkijat, kouluttajat	-2,9	-2,9
muu	0,0	-0,5

Taulukossa luvut ilmoittavat kunkin luokan suhteellisen osuuden (prosenttiluvun) muutoksen, positiiviset luvut kasvuna ja negatiiviset luvut pienenemisenä. Esimerkiksi miesten ylimmän johdon osuuden muutos on seitsemän prosenttiyksikköä. Ylimpään johtoon ja johtoon



kuuluvien osuus miehillä on lisääntynyt lähes kolme kertaa enemmän kuin naisilla. Keskijohtoon kuuluvien naisten osuus on kasvanut nelinkertaisesti miehiin verrattuna. Vähennystä on tapahtunut asiantuntija- ja toimihenkilöryhmissä.

Taulukossa 43 esitetään neljänä eri ajanjaksona valmistuneiden muutos asematasossa. Sarakkeissa olevat luvut ilmaisevat prosenttiyksikköinä ensimmäisen työpaikan asematasojakauman ja nykyisen työpaikan asematasojakauman välisen muutoksen. Ylimpään johtoon kuuluvien osuus vuonna 1990–91 valmistuneiden joukossa on kasvanut 14,1 prosenttiyksikön verran. Muutoksen suuruus pienenee johdonmukaisesti sitä mukaa kun valmistumisajankohdan ja tutkimusajankohdan aikaero pienenee. Kääntäen ilmaistuna: mitä pitempi työura sitä korkeampi asemasaso. Tätä tulkintaa tukevat myös johtoon ja keskijohtoon kuuluvien joukossa tapahtuneet muutokset. Johtoon kuuluvilla suurin prosenttiyksikkömuutos on tapahtunut vuosina 1992–94 valmistuneilla, vastaavasti keskijohtoon kuuluvilla vuosina 1995–99 valmistuneilla.

Siirtyminen johtavaan asemaan näkyy asiantuntija- ja toimihenkilötehtävien osuuksien vastaavana vähenemisenä. Merkillepantavaa on vanhimmassa ikäryhmässä tapahtunut elinkeinon harjoittajien osuuden kasvu toisin kuin muissa ikäryhmissä, joissa lisääntymistä ei ole tapahtunut.

TAULUKKO 43 Asematason muutos (prosenttiyksikköä) eri ajanjaksoina valmistuneilla

asema yrityksessä	1990-91	1992-94	1995-99	2000
yllin johto	14,1	3,6	2,9	0,0
johto	14,1	17,1	7,4	-1,8
keskijohto	6,3	13,3	19,6	6,9
asiantuntijat	-1,6	-9,5	-1,3	-6,3
toimihenkilöt	-31,3	-20,5	-24,1	-1,2
elinkeinonharjoittajat	3,1	0,0	-0,6	0,0
tutkijat, kouluttajat	-4,7	-4,0	-3,3	2,4
muu	0,0	0,0	-0,6	0,0

### 6.1.6 Ulkoinen liikkuvuus

Ulkoisen liikkuvuuden, joka osoittaa työpaikkojen (=työnantajien) vaihdoksien määrää, ja sen vaikutus urakehitykseen yritettiin selvittää kysymyksellä 28. Työpaikkojen lukumäärää (1= yksi työpaikka, 2 = kaksi työpaikka, 3–6 = kolmesta kuuteen työpaikkaan) ristiintaulukoiitiin vastaajien nykyiseen asemaan yrityksessä. Tulokset näkyvät taulukossa 44. Ylin johto ja johtoluokkaan kuuluvien ekonomien prosentuaalinen osuus oli korkein (28,6 %) ryhmässä, jossa työpaikkaa vaihdettiin 3–6 kertaan. Seuraavaksi suuressa ylin johto- ja johto luokassa (23,7 %) viihdyttiin kahdessa työpaikassa. Yhden työpaikan ryhmään (14,5 %) saattoivat kuulua joko työnantajaansa tyytyväiset ekonomi-johtajat tai ne, jotka eivät vielä kerinneet työpaikkaansa vaihtaa. Keskijohtoon ja asiantuntijaryhmään kuuluvien luokissa kovin suuria vaihteluita ei ole havaittavissa. Se sijaan toimihenkilöiden osuus oli suurin (10,7 %) ensimmäisessä työpaikassa pysyvien ekonomien ryhmässä.

TAULUKKO 44 Valmistumisen jälkeisten työsuhteiden määrän vaikutus nykyiseen asemaan yrityksessä

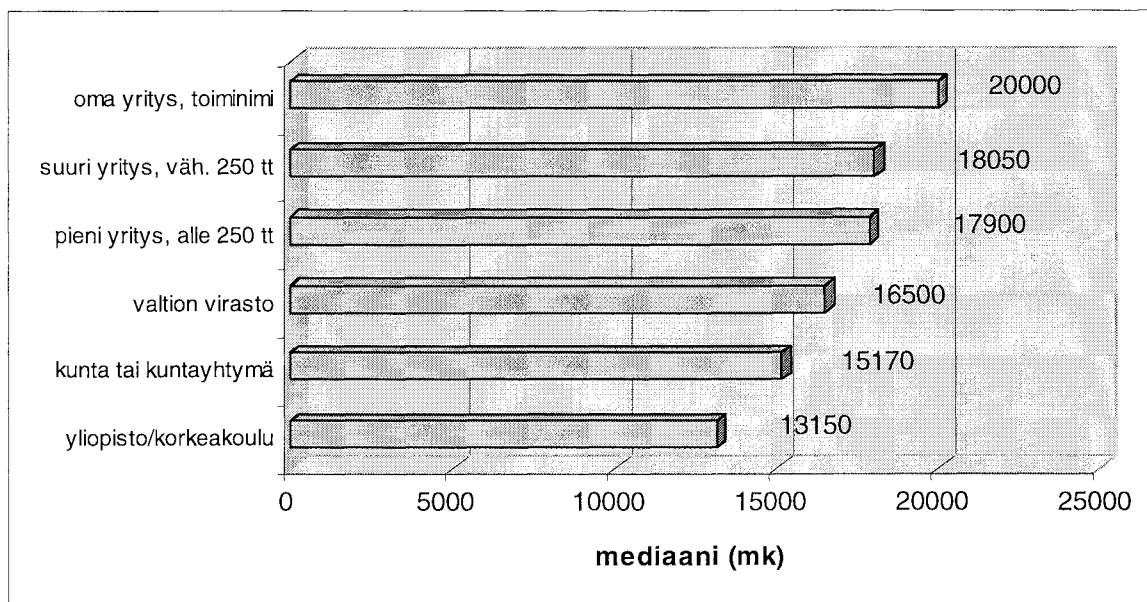
asemasi yrityksessä	1		2		'3-6		yhteensä	
	fr	pros	fr	pros	fr	pros	fr	pros
ylin johto ja johto	19	14,5 %	32	23,7 %	28	28,6 %	79	21,7 %
keskijohto	42	32,1%	48	35,6%	29	29,6%	119	32,7%
asiantuntijat	43	32,8%	41	30,4%	28	28,6%	112	30,8%
toimihenkilöt	14	10,7%	6	4,4%	5	5,1%	25	6,9%
elinkeinonharjoittajat	3	2,3%	2	1,5%			5	1,4%
tutkijat, kouluttajat	10	7,6%	6	4,4%	7	7,1%	23	6,3%
muu					1	1,0%	1	,3%
<b>yhteensä</b>	<b>131</b>	<b>100,0%</b>	<b>135</b>	<b>100,0%</b>	<b>98</b>	<b>100,0%</b>	<b>364</b>	<b>100,0%</b>



Taulukon beetta-kertoimien tulkinnan mukaan merkittävimmin palkkausta selittää työskenteleminen, sitten alkupalkka, sukupuoli ja viimeisenä nykyisen työpaikan sijaintialue.

Kyselylomakkeessa kysyttiin bruttopalkka joulukuussa 2000 (kaikki toimeen liittyvät rahatulo sekä luontaisedut verotusarvostaan). Kaikkien palkkatietonsa antaneiden vastaajien mediaanipalkka oli 17500 markkaa kuukaudessa. Nousua vuonna 1990 valmistuneiden mediaanipalkkaan 11419 verrattuna oli reilu 53 prosenttia. Eri työnantajien eroja mediaanipalkkoissa voidaan tarkastella taulukossa 30. Korkeampiin ansioihin pääsivät omassa yrityksessä tai toiminimillä työskentelevät (15 havaintoa) ja heidän mediaanipalkkansa nousi 20000 markkaan. Aikaisemmassakin tarkastelussa edukseen eronnut suuryritys maksoi korkeampia palkkoja kuin muut työnantajat. Mediaanipalkka oli 18050 markkaa. Yliopistot ja korkeakoulut jäivät mediaanipalkkoissa selvästi jälkeen muista työnantajista (13 150 mk). Varianssianalyysin tuloksen mukaan työnantajaryhmien palkkaerot ovat tilastollisesti melkein merkitsevät ( $F(6,338)=2.278, p=.036$ ).

KUVIO 13 Palkkaus työnantajittain

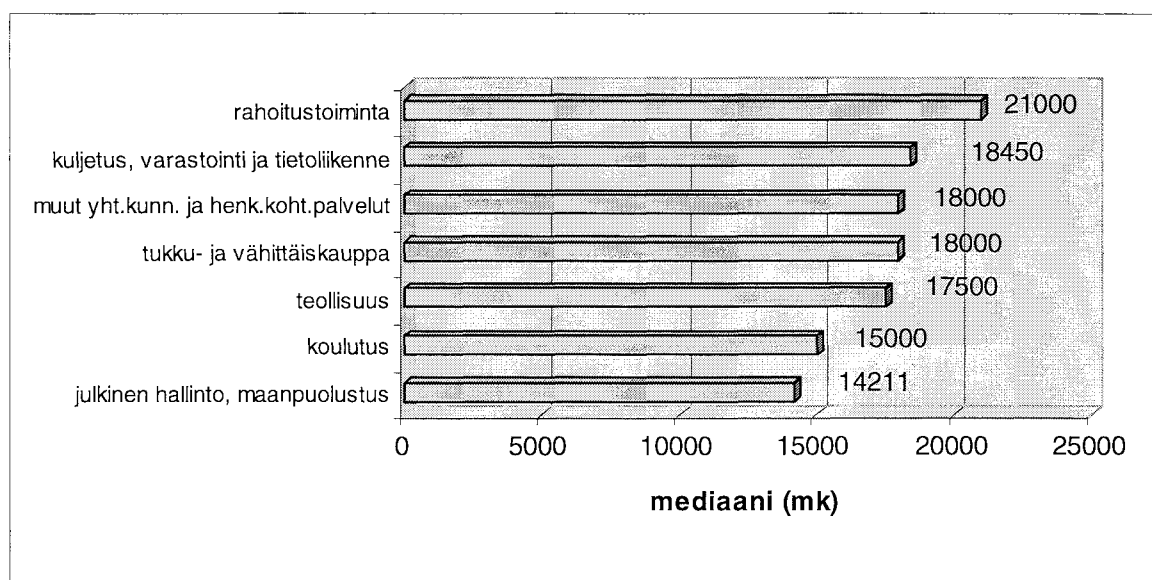


### 6.3.1 Palkkaus toimialoittain ja tehtäväalueittain

Toimialakohtaisia eroja mediaanipalkkoissa tarkastellaan kuviossa 14, jossa on esitetty keskiarvo- ja mediaanipalkat yleisimmillä toimialoilla, joissa oli vähintään 15 havaintoa. Korkeinta

palkkaa nauttivat rahoitusalaalla työskentelevät mediaanipalkan ollessa 21000 markkaa. Muita toimialakohtaisia eroja mediaanipalkoissa oli julkista hallintoa ja koulutusala lukuun ottamatta varsin vähän ja mediaanipalkat liikkuvat 17500 markasta 18500 markkaan. Kehnointa palkkaa maksoivat julkinen hallinto ja koulutusala. Varianssianalyysin antaman tuloksen mukaan palkkaerot toimialojen välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitsevät ( $F(6,338)=2.278, p=.000$ ).

KUVIO 14 Toimialakohtaiset mediaanipalkat joulukuussa 2000



Tarkasteltaessa vastaajien palkkausta tehtävittäin (taulukko 46) voidaan todeta mediaanipalkan olleen korkein yleis- ja henkilöstöhallinnon tehtävissä, jonka ryhmän vastaajien mediaanipalkka nousi 19500 markkaan. Seuraavaksi korkein mediaanipalkka oli muissa tehtävissä (mm. palvelut liike-elämälle) toimivilla, kun taas matalimmaksi mediaani jäi sihteeri- ja kirjeenvaihtotehtävissä toimivilla. Palkkaero on miesten eduksi kaikissa tehtäväluokissa. Taulukon asetelman mukaisen varianssianalyysin tuloksessa sukupuolierot ovat tilastollisesti erittäin merkitsevät ( $F(1,339)=12.511, p=.000$ ). Tehtäväryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja ( $F(8,339)=1.506, p=.154$ ).

TAULUKKO 46 Palkkaus tehtävittäin sukupuolen mukaan

pääasiallinen tehtäväalueesi	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		mediaani	lkm
	mediaani	lkm	mediaani	lkm		
yleishallinnolliset tehtävät	17000	24	20500	33	19450	57
henkilöstöhallinnolliset tehtävät	17500	4	24000	5	19500	9
tietojenkäsittelytehtävät	17000	7	21000	3	18000	10
taloudelliset tehtävät	16500	68	20500	49	18000	117
markkinointi- ja myyntitehtävät	15650	45	19750	37	17050	82
materiaalitaloudelliset tehtävät	16500	9	24483	2	16739	11
opetus-, koulutus- ja tutkimustehtävät	14250	23	15000	25	15000	48
sihteeri- ja kirjeenvaihtotehtävät	10000	2			10000	2
muut tehtävät	16750	14	19500	18	18750	32
<b>yhteensä</b>	<b>16150</b>	<b>196</b>	<b>20000</b>	<b>172</b>	<b>17500</b>	<b>368</b>

### 6.3.2 Palkkaus eri asematasoilla

Asemataso yrityksessä on yksittäisistä urakehitykseen ja palkkaukseen vaikuttavista tekijöistä tärkeimpiä. Taulukossa 47 on esitetty keskipalkat asematasoittain. Korkein mediaanipalkka (23000 markkaa) oli johtotasoon kuuluvilla ekonomeilla. Matalin mediaani 13400 markka oli toimihenkilöillä. Elinkeinonharjoittajien korkeaa mediaanipalkkaa (20000 markkaa) tarkasteltaessa on syytä huomata vastaajien määrän siinä ryhmässä olevan vain 6. Neljässä ylimmässä yrityksen asematasossa miesten mediaani on naisten mediaania korkeampi. Taulukon 47

TAULUKKO 47 Palkkaus asematason mukaan sukupuolittain

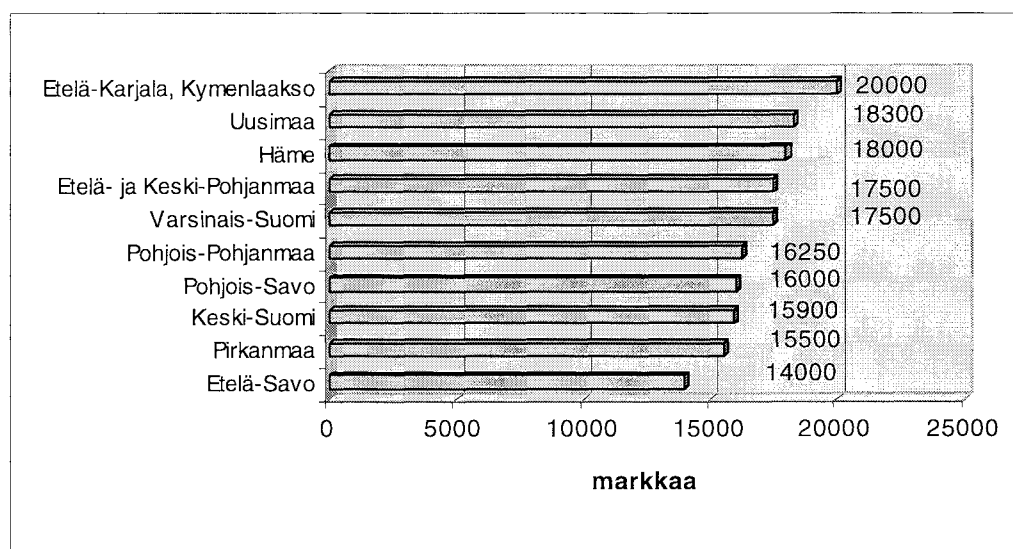
asemasi yrityksessä	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		mediaani	lkm
	bruttopalkka		bruttopalkka			
	mediaani	lkm	mediaani	lkm		
ylin johto	16000	8	22540	18	19000	26
johto	20000	21	25000	33	23000	54
keskijohto	17000	73	19300	48	18000	121
asiantuntijat	16000	58	18240	54	16100	112
toimihenkilöt	13650	20	11840	6	13400	26
elinkeinonharjoittajat	20000	3	18750	3	20000	6
tutkijat, kouluttajat	15000	13	12900	10	14500	23
muu	27500	1			27500	1
<b>yhteensä</b>	<b>16200</b>	<b>197</b>	<b>20000</b>	<b>172</b>	<b>17500</b>	<b>369</b>

asetelmassa sukupuolierot ovat tilastollisesti merkitsevät ( $F(1,347)=7.866, p=.005$ ) ja asematasojen erot ovat erittäin merkitsevät ( $F(4,347)=12.380, p=.000$ ).

### 6.3.3 Palkkaus alueittain

Palkkaeroja voidaan selittää myös työpaikan alueellisella sijoittumisella (kuvio 15). Kuvioon on otettu mukana maakunnat, joissa on tapauksia vähintään 5. Koko aineiston mediaanin (17500 markkaa) yläpuolelle sijoittuvat Etelä-Karjala, Kymenlaakso, Uusimaa ja Häme. Keski-Suomen alueella työskentelevien mediaanipalkka oli 1600 markkaa pienempi kuin koko maan mediaanipalkka. Kaikkien maakuntien ja ulkomailla asuvien tarkemmat mediaanipalkat ja havaintomäärät löytyvät liitetaulukosta.

KUVIO 15 Nykyisen työpaikan mediaanipalkat maakunnittain



### 6.3.4 Sukupuolten väliset palkkaerot kyselyajankohtana

Miesten mediaanipalkka joulukuussa vuonna 2000 oli 20000 markkaa kuukaudessa ja naisten 16200 markkaa kuukaudessa. Miesten mediaani oli sitten 3800 markkaa naisten mediaania korkeampi. Suurin palkkaero miesten ja naisten välillä 5500 markkaa syntyi vuosina 1992–94 valmistuneilla ekonomeilla. Viime vuosina palkkaerot pienenevät ja vuonna 2000 valmistuneilla naisten mediaani oli miesten mediaania korkeampi. Taulukossa 48 sukupuolten

palkkaerot ovat tilastollisesti erittäin merkitsevät ( $F(1,349)=19.542$ ,  $p=.000$ ), samoin erittäin merkitsevät ovat eri ajankohtina valmistuneiden palkkaerot ( $F(3,349)= 11.272$ ,  $p=.000$ ).

TAULUKKO 48 Nykypalkka valmistumisajankohdan ja sukupuolen mukaan

ajankohta	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		mediaani	lkm
	bruttopalkka		bruttopalkka			
	mediaani	lkm	mediaani	lkm		
1990-91	17000	32	20120	32	18000	64
1992-94	18500	44	23000	37	20000	81
1995-99	16000	94	19000	84	17000	178
2000	13500	30	13350	20	13500	50
yhteensä	16200	200	20000	173	17500	373

Naisten selvästi miehiä matalammat palkat johtunevat ainakin osittain epätasaisesta asematasojakaumasta. Jo ensimmäisessä työpaikassa miehet sijoittuvat jonkin verran korkeammille asematasoille kuin naiset (taulukko 23) Myös uran edetessä ylempiin johtotehtäviin sekä asiantuntijoiksi sijoittuu enemmän miehiä kuin naisia (taulukko 40), sen sijaan toimihenkilöinä toimivien naisten osuus on miesten osuutta suurempi.

Sukupuolten välisiä eroja voidaan tarkastella myös taulukosta 49. Taulukkoon on kerätty sellaiset muuttujat, joissa on ollut riittävästi havaintoja molempien sukupuolten mediaanien laskemiseksi.

Kaikissa tarkasteluluokissa miesten palkat ovat huomattavasti naisten palkkoja korkeammat, ja erot kyselyhetken ja alkupalkkojen mediaaniarvojen välillä ovat kasvaneet moninkertaisesti. Suurin yli 5000 markkaan mediaaniero miesten hyväksi esiintyy ylimmässä johdossa, johdos- ja henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä toimivilla. Pienin miesten ja naisten palkkaero (750 markkaa) on opetus- ja koulutustehtävissä toimivilla. Aikaisemmin jo todettiin, että miehet useammin kuin naiset sijoittuvat jo ensimmäisessä työpaikassa suurempiin yrityksiin, paremmille asematasoille, vakinaisempiin työsuhteisiin ja heidän alkupalkkansa on naisten alkupalk-



koja korkeampi. Voidaan arvioida, että miesten paremmat lähtökohdat edesauttavat heidän nopeampaa urakehitystä ja huomattavasti nopeampaa palkkatason kehitystä.

TAULUKKO 49 Miesten ja naisten mediaanipalkojen vertailua

asema/pääasiallinen tehtävä- alue	mediaani miehet	mediaa- ni naiset	kyselyhetken mediaaniero	alkupalkojen mediaaniero
ylin johto	22540	16000	6540	
johto	25000	20000	5000	-144
keskijohto	19300	17000	2300	1314
asiantuntijat	18240	16000	2240	173
toimihenkilöt	11840	13650	-1810	580
yleishallinnolliset tehtävät	20500	17000	3500	1830
henkilöstöhallinnolliset teht.	24000	17500	6500	
tietojenkäsittelytehtävät	21000	17000	4000	2192
taloudelliset tehtävät	20500	16500	4000	592
markkinointitehtävät	19750	15650	4100	81
opetus-, koulutus ja tutki- mustehtävä	15000	14250	750	-520

## 6.4 Tyytyväisyys nykyiseen palkkaan

Ottaen huomioon työtehtävän, aseman ja työpanoksen 75,4 prosenttia vastaajista on melko tai hyvin tyytyväinen nykyiseen palkkaansa. Palkkaansa tyytymättömien osuus on 24,7 prosenttia vastaajista, mikä on vain 3 prosenttia vähemmän kuin vastaava lukema ensimmäisen työn palkan osalta. Naisten ja miesten välillä jakaumien erot ovat varsin pienet: kahdesta neljään prosenttiyksikköön, eivätkä erot ole tilastollisesti merkitseviä ( $\chi^2(3)=3.681$ ,  $p=.298$ ).

TAULUKKO 50 Tyytyväisyys nykyiseen palkkaan

oletko palkkaasi tyytyväinen	sukupuoli				yhteensä	
	nainen		mies		fr	pros
	fr	pros	fr	pros		
hyvin tyytyväinen	23	11,8%	32	18,8%	55	15,1%
melko tyytyväinen	124	63,6%	101	59,4%	225	61,6%
melko tyytymätön	43	22,1%	34	20,0%	77	21,1%
hyvin tyytymätön	5	2,6%	3	1,8%	8	2,2%
<b>yhteensä</b>	<b>195</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>365</b>	<b>100,0%</b>

Liitteenä olevan taulukon 27 perusteella voidaan todeta, että “tutkijat, kouluttajat” ryhmään kuuluvat muodostivat suurimman (77,3 %) melko tyytyväisen joukon. Eniten hyvin tyytymättömiä oli toimihenkilöryhmässä: 11,5 prosenttia.

## 6.5 Ekonomien alueellinen sijoittuminen

Eräs korkeakoulutettujen työhönsijoittumiseen liittyvä oleellinen taustatekijä on alueellinen liikkuvuus. Urakehitykselle eli siirtymiselle vaativimpiin ja paremmin palkattuihin töihin on alueellisella liikkuvuudella usein jopa ratkaiseva merkitys, koska avoimia ylemmäntasoisia toimihenkilötehtäviä, asiantuntija- tai johtotehtäviä on suhteellisen vähän kullakin toimialalla koko maassa (Turkulainen 1985, 49).

Korkeakoulutukseen liittyvä alueellinen liikkuvuus on toisaalta korkeakouluihin tapahtuvaa alueellista rekrytoitumista ja toisaalta tutkinnon suorittaneiden alueellista sijoittumista. Jyväskylän yliopistoon tapahtunutta alueellista rekrytoitumista ja myöhempää sijoittumista tarkastellaan tässä kahden muuttujan avulla. Tarkastelun kohteena ovat kotipaikkakunta ennen Jyväskylän yliopistoon tuloa ja nykyinen työpaikan sijaintialue. Seuraavassa luodaan katsaus alueelliseen liikkuvuuteen tarkastelemalla rekrytoitumista Jyväskylän yliopistoon, eli sitä, miltä alueilta tutkimukseen osallistuneet ovat lähtöisin, ja tutkinnon suorittaneiden alueellista sijoittumista vastausajankohtana. Tutkimusjoukosta 26,9 prosenttia on kotoisin Keski-Suomesta, 11,7 prosenttia Pohjois-Savosta, 10,9 prosenttia Uudeltamaalta ja Etelä-Savosta 9 prosenttia.

Lomakkeessa kysyttiin taustatietona vastaajan nykyisen työpaikan sijaintialuetta voimassa olevaa maakuntajakoa (20 maakuntaa) supistamalla 15 maakuntaan lisättynä vaihtoehdolla 'ulkomailla'. Koko työssäkävystä tutkimusjoukosta asuu Uudenmaan alueella 52,3 %. Keski-Suomen alueelle sijoittui 20,4 % kaikista Jyväskylän yliopistosta valmistuneista. Vastaajista 8 (2,1%) ilmoitti olevansa töissä ulkomailla.

Taulukoitaessa ristiin kotikunta ennen Jyväskylän yliopistoon tuloa yhdessä nykyisen työpaikan sijaintialueen kanssa, voidaan laskea esimerkiksi, kuinka monta opiskelijaa on työelämään siirryttyään palannut lähtömaakuntaansa. Seuraavassa taulukossa esitetään kotipaikan maakuntajakauma (lähteneitä), takaisin palanneiden osuus ja nykyisen työpaikan sijaintimaakunta.

TAULUKKO 51 Ekonomien alueellinen työhön sijoittuminen

maakunta	lähteneitä (frekv, %)	palanneiden osuus %	nyk.. työpaikan sijainti (frekv, %)
Uusimaa	40 10,9 %	82,5	195 52,3 %
Häme	20 5,4 %	5,0	14 3,8 %
Etelä-Karjala ja Kymenlaakso	29 7,9 %	24,1	11 2,9 %
Varsinais-Suomi	5 1,4 %	20,0	6 1,6 %
Satakunta	7 1,9 %	14,3	3 0,8 %
Keski-Suomi	99 26,9 %	43,4	76 20,4 %
Pirkanmaa	10 2,7 %	30,0	6 1,6 %
Etelä- ja Keski-Pohjanmaa	28 7,6 %	21,4	9 2,4 %
Etelä-Savo	33 9,0 %	12,1	6 1,6 %
Pohjois-Savo	43 11,7 %	32,6	25 6,7 %
Pohjois-Karjala	20 5,4 %	10,0	2 0,5 %
Pohjois-Pohjanmaa	21 5,7 %	23,8	9 2,4 %
Kainuu	7 1,9 %	14,3	2 0,5 %
Lappi	6 1,6 %	0,0	1 0,3 %
ulkomaat			8 2,1 %
yhteensä	368 100 %		373 100 %

Kotimaakuntaan palanneiden osuuden valossa ensimmäisellä rivillä oleva Uusimaa erottuu selvästi muista; peräti 82,5 prosenttia palasi takaisin opintojen jälkeen. Seuraavana ovat

Keski-Suomi (43,4 prosenttia) ja Pohjois-Savo (32,6 prosenttia). Vähiten palasi Lappiin (ei yhtään) ja Hämeeseen (5,0 prosenttia).

Vertaamalla taulukon vasemman ja oikean sarakkeen lukuja riveittäin nähdään selvästi kunkin maakunnan muuttovoitto tai -tappio. Tässäkin Uusimaa on omassa luokassaan, koska tutkittavassa joukossa se sai lisäystä 155 (195-40) henkeä. Uudenmaan lisäksi ainoastaan Varsinais-Suomeen sijoittui sieltä lähteneiden määrää enemmän henkilöitä. Kaikki muut maakunnat menettivät henkilöitä, mm. Keski-Suomesta oli kotoisin 26,9 prosenttia mutta sinne sijoittui 20,4 prosenttia kaikista tutkituista.

Yhtenä muuttoliikettä selittävänä tekijänä voidaan käyttää nykyisen työpaikan vakituisuutta suhteessa sijaintialueeseen. Uudenmaan parempia työmarkkinoita kuvaa seuraava taulukko, jossa maa on jaettu kahteen luokkaan (Uusimaa, muu Suomi) ja nykyinen työpaikka luokkiin “vakituinen työ” ja “muu työ”. Uudellamaalla työnsä ilmoitti vakituiseksi 88,2 prosenttia ja muualla maassa 75,8 prosenttia. Erot työn vakiintuneisuudessa ovat tilastollisesti merkitsevät ( $\chi^2(1)=9.765$ ,  $p=.002$ ).

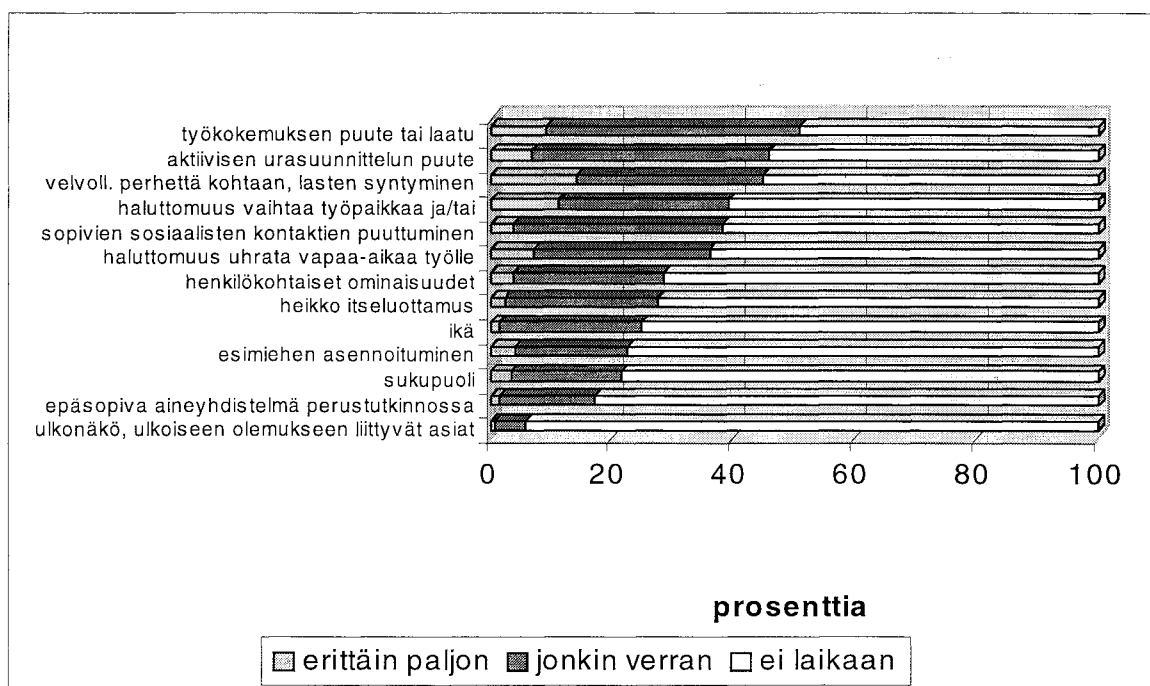
TAULUKKO 52 Nykyisen työpaikan vakiintuneisuuden yhteys sijaintialueeseen

	nykyisen työpaikan sijaintialue				yhteensä	
	Uusimaa		muu Suomi		lkm	pros
	lkm	pros	lkm	pros		
vakituinen työ	172	88,2%	135	75,8%	307	82,3%
muu työ	23	11,8%	43	24,2%	66	17,7%
<b>yhteensä</b>	<b>195</b>	<b>100,0%</b>	<b>178</b>	<b>100,0%</b>	<b>373</b>	<b>100,0%</b>

## 6.6 Työuraa jarruttavat tekijät

Kysymyksessä 37 ekonomeilta kysyttiin, mitkä tekijät ja missä määrin ovat heidän mielestään jarruttaneet uralla etenemistä. Kuviossa 16 eri tekijät on tulostettu luokkien “erittäin paljon” ja “jonkin verran” yhteisen prosenttiosuuden mukaan alenevasti. Oikean työkokemuksen puuttuminen oli 58 prosentille ekonomieista muodostunut eniten uraa haittaavaksi tekijäksi.

KUVIO 16 Työuraa jarruttavat tekijät



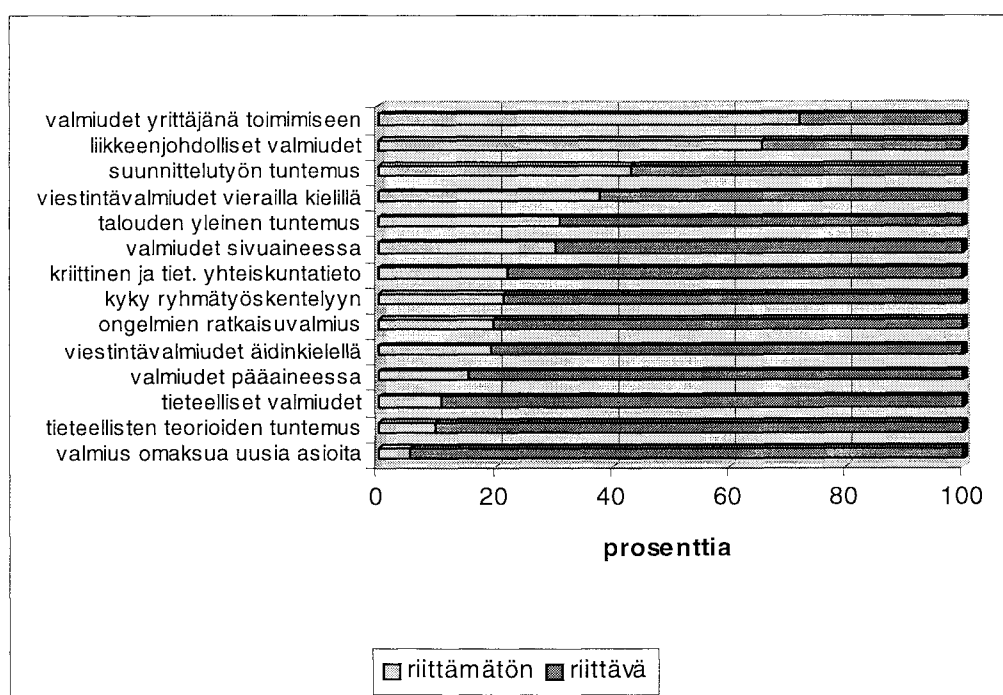
Tältä osin tuloksia ei voitane pitää yllättävinä. Onkin selvää, ettei mikään yliopistollinen tutkinto voi tarjota kovinkaan paljon suoranaisia työssä tarvittavia tietoja tai taitoja, vaan niiden hankinnassa painottuu välttämättä työkokemuksen merkitys. Toiseksi tärkeäksi tekijäksi nousi aktiivisen urasuunnittelun taito. Sen puutetta urakehityksessä on painottanut 45,9 prosenttia vastaajista. Velvollisuudet perhettä kohtaan ja lasten syntyminen olivat varsinkin naisille (lähes puolet vastaajista) ja vähemmässä määrin myös miehille esteenä uralla etenemisessä. Haluttomuus vaihtaa työpaikka ja/tai muuttaa toiselle paikkakunnalle sekä sopivien sosiaalisten kontaktien puuttuminen ovat haitanneet 39 prosenttia ekonomieista työuran rakentamisessa. Ulkonäkö, sukupuoli tai epäsopiva aineyhdistelmä olivat uran kehityksen kannalta vähemmän tärkeitä tekijöitä.

Monet vastaajista ovat pitäneet uralla etenemistä melko helppona vain pääkaupunkiseudulla. Koulutusta vastaavan työpaikan saaminen ilman sopivaa verkostoa on ollut vaikeaa Jyväskylällä jopa viime vuosina.

## 6.7 Työssä tarvittavat tiedot ja taidot

Koulutustyytyväisyys on eräs näkökulma, jonka avulla voidaan tarkastella koulutuksen onnistumista yksilön näkökulmasta. Tyytyväisyys kertoo paitsi siitä, miten hyvin koulutus on vastannut sille asetettuja odotuksia, niin myös siitä, miten käyttökelpoiseksi ja hyödylliseksi koulutus yksilön kannalta on osoittautunut. Valmistuneiden tyytyväisyyttä tiedusteltiin pyytämällä arvioimaan vastausvaihtoehdoilla ”riittävä” ja ”riittämätön” nykyisen työn kannalta tutkintoon johtavan koulutuksen riittävyttä kuviossa 17 lueteltujen valmiuksien perusteella. Yliopistollinen koulutus on vastaajien mielestä parhaiten kehittänyt vastaajien valmiuksia omaksua uusia asioita, tieteellisiä valmiuksia ja tieteellisten teorioiden tuntemusta (noin 90 prosenttia vastauksista). Valmiudet pääaineessa, viestintävalmiudet äidinkielellä, ongelmien ratkaisuvalmius ja kyky ryhmätyöskentelyyn saivat myös hyvän arvostelun. Sen sijaan vain 56,2 prosenttia vastaajista arvioi suunnittelutyön tuntemuksen riittäväksi. Myös opintojen tarjoamat vieraiden kielten käytännön valmiudet koettiin puutteelliseksi. Erityisen heikoksi valmistuneet ekonomit katsoivat koulutuksessa saatuja liikkeenjohdollisia valmiuksia ja valmiuksia yrittäjänä toimimiseen: noin joka kolmas koki ne riittämättömiksi.

KUVIO 17 Onko tutkintoon johtava koulutus tarjonnut sinulle nykyisen työsi kannalta riittävästi seuraavia valmiuksia ?



Eri ajankohtina valmistuneilla kovin suuria eroja mielipiteissä ei ole havaittavissa. Tyytyväisyys tieteellisten teorioiden tuntemukseen on kasvanut vuonna 2000 valmistuneilla; sen sijaan talouden yleinen tuntemus on heikentynyt tasaisesti vastaajien mielestä: 77,8 prosentista vuosikymmenen alussa 60,4 prosenttiin vuonna 2000. Tyytymättömyyden nousu on myös havaittavissa äidinkielen viestintävalmiuksien kohdalla: riittävänä niitä piti vuosina 1991–92 noin 89 prosenttia, mutta vuonna 2000 luku putosi 81 prosenttiin. Suurimmat vaihtelut voidaan huomata yrittäjyysvalmiuksien kohdalla. Vuosikymmen alussa joka kolmas valmistunut piti saatua yrittämistä tukevaa yliopistokoulutusta riittävänä, mutta lama-aikana ja sen jälkeisenä nousuaikana vain joka viides oli samaa mieltä. Yrittäjyyttä pääaineena alettiin opettaa Jyväskylässä vuonna 1995, ja tyytyväisyys valmiuksiin yrittäjänä toimimiseen on noussut vuonna 2000 lähes 40 prosenttiin.

6	EKONOMIT TYÖMARKKINOILLA VASTAUSAJANKOHTANA .....	68
6.1	Työtilanne kesäkuussa 2001 .....	68
6.1.1	Nykyinen työnantaja .....	69
6.1.2	Nykyisen työnantajan toimiala .....	70
6.1.3	Pääasiallinen tehtäväalue .....	71
6.1.4	Asema nykyisessä työpaikassa .....	71
6.1.5	Asematason muutos ensimmäisen työpaikan ja kyselyajankohdan välillä .....	73
6.1.6	Ulkoinen liikkuvuus .....	75
6.3	Palkkaus nykyisessä työssä .....	76
6.3.1	Palkkaus toimialoittain ja tehtäväalueittain .....	77
6.3.2	Palkkaus eri asematasoilla .....	79
6.3.3	Palkkaus alueittain .....	80
	<b>6.3.4 Sukupuolten väliset palkkaerot kyselyajankohtana .....</b>	<b>80</b>
6.4	Tyytyväisyys nykyiseen palkkaan .....	82
6.5	Ekonomien alueellinen sijoittuminen .....	83
6.6	Työuraa jarruttavat tekijät .....	85
6.7	Työssä tarvittavat tiedot ja taidot .....	87



## 7 KOULUTUKSEN PARHAAT PUOLET JA KESKEISIMMÄT PUUTTEET TYÖELÄMÄN KANNALTA

Koulutuksen ja työn sisältöjen tarkasteluun liittyvät myös tutkinnon suorittaneiden näkemykset koulutuksen hyvistä puolista ja keskeisimmistä puutteista nykyisen ammatin kannalta. Kyselylomakkeessa mielipiteitä koulutuksen laadusta tiedusteltiin kolmen avoimen kysymyksen avulla. Jokaisen kysymyksen alle oli varattu parin lauseen verran vastaustilaa, eli vastaajien odotettiin mainitsevan vain oleellisimmat asiat. Valmiita vastausvaihtoehtoja ei annettu, ja ehkä juuri tämän vuoksi vastaamatta jättäneiden määrä nousi melko suureksi. Keskimäärin noin joka toinen jätti vastaamatta näihin kysymyksiin tai vastaukset olivat puutteellisia. Koska koulutuksen hyviä puolia ja puutteita kartoittavat kysymykset olivat avoimia, saattoivat tutkinnon suorittaneet esittää vastauksissaan useita erilaisia asioita. Kun vastaukset luokiteltiin jälkikäteen, käsiteltiin kysymyksiä ikään kuin monivalintakysymyksinä, ja monia eri asioita sisältävät vastaukset jaettiin useampaan eri luokkaan.

Tehdyssä kyselyssä kysyttiin yliopistosta valmistuneilta heidän mielipidettään seuraavasti:

1. Mitä ainesosia olisi ollut tarpeen sisällyttää tutkinnon opiskeluun?
2. Mitä epäkohtia, puutteita näet saamassasi kaupallisessa korkeakoulussa nykyisten työelämän vaatimusten kannalta?
3. Mitä pidät koulutuksen hyvinä puolina?

1. Mitä ainesosia olisi ollut tarpeen sisällyttää tutkinnon opiskeluun?

Kaikkien vastanneiden vastauksista löytyi selkeä teema: useimmat vastaukset sisälsivät toiveen käytännönläheisemmästä opetuksesta lähes identtisessä muodossa vastaajan pääaineesta riippumatta. Opetusta pidettiin liian teoreettisena, eikä siinä nähty kytkentöjä käytäntöön. Oltiinpa sitäkin mieltä, että opinnot tarjosivat taitoja lähinnä vain tutkijan työhön. Puutteena koettiin myös yritysmaailmaan ja yrittäjyyteen ajankohtaisen tiedon ja sen liittyvän

analysointiin puuttuminen. Useat esittivät myös konkreettisia keinoja käytännön tuomisesta yliopistoon:

*”Vaikka opiskelu oli korkeakouluopiskelua, eli teoreettista, olisi ollut hyvä olla enemmän teorian kytkeviä todellisuuteen”*

*”Yrittäjyyden ja yrityselämän tuntemusta, käytännön läheistä tietoa yritysten taloushallinnosta.”*

*”Enemmän oppia ja esimerkkejä ”oikeasta maailmasta”.”*

*Enemmän vierailuluentoja liike-elämästä ja enemmän ”guruja”!”*

*”Pakollinen harjoittelujakso yrityksessä.”*

*” Käytännön yrityselämän tuntemusta, vanhoille teorioille ei ole käyttöä työelämässä.”*

*”Huomattavasti enemmän käytännön caseja, kuinka oikeassa työelämässä asiat etenevät ja kuinka teorioita sovelletaan.”*

*” Yhteiskunnassa myös globaalisti tapahtuvien ajankohtaisten muutosten syy- ja seuraussuhteiden analysointi.”*

Valmistuneiden vastaukset tuntuivat painottuvan sellaisten taitojen puutteeseen, joita vastaajat olivat tarvinneet työelämässä. Laskentatoimesta valmistuneet olisivat kaivanneet tietoa erityisesti sopimusjuridiikasta, yritysjuridiikasta, vero-oikeudesta, yritysrahoituksesta (vakuudet) ja tilinpäätösanalyysistä. Kansantaloustieteilijät toivoivat enemmän rahoitusteorian opetusta ja osakemarkkinoiden ja pörssi maailman tuntemusta. Käytännöntaidoissa opetusta kaivattiin erityisesti esiintymistaitojen ja kommunikointitaitojen kehittämiseksi. Toinen keskeinen puuttuva taito olivat atk-valmiudet, ja vaadittiinpa Excel-tilukkolaskentaohjelman käyttötaitoa suoraan tutkintovaatimuksiinkin. Myös kielten opetukselle toivottiin enemmän painoarvoa.

*”Sopimusjuridiikkaa, yritysjuridiikka, vero-oikeus, yritysrahoitus ja siihen liittyen vakuudet, tilinpäätösanalyysi.”*

*”Enemmän yritysanalyysipainotteista materiaalia ja laaja-alaisempaa rahoitusteorian opetusta”*

*” Osakemarkkinoiden ja pörssi elämän tuntemusta, enemmän caseja.”*

*”Enemmän esiintymistaidon harjoituksia sekä valmistuvien opiskelijoiden itseluottamuksen pönkittämistä (vrt. ammattikorkeakouluun).”*

*”Neuvottelu- ja kommunikointikursseja enemmän, argumentointitaitoa lisäävää opetusta, väittelytilaisuuksia.”*

*”Atk-taidot, erityisesti Excel-osaaminen sisällytettävä tutkintoon pakollisena!”*

*”Atk:sta kaikki mahdollinen.”*

*”Laskentatoimen atk-sovellukset.”*

2. Mitä epäkohtia, puutteita näet saamassasi kaupallisessa korkeakoulussa nykyisten työelämän vaatimusten kannalta?

Keskeisenä ongelmana valmistuneet näkivät opetuksen ja työelämän kohtaamattomuuden: opetus ei tarjonnut tietoa yrityselämästä eikä antanut siitä käytännön kokemusta. Luennoitsijoita moitittiin käytännön tuntemuksen puutteesta, perinteisistä jäykistä opetusmetodeista, ja todellisen oppilaiden kanssakäydyksen dialogin puuttumisesta.

*”Epäilen vahvasti riittääkö kaupallinen koulutus mihinkään yrityksen johtotehtävään. Osaaminen jää hyvin pinnalliseksi, opettajien taso heikko, ei yrityselämän tuntemusta.”*

*”Liian teoreettinen ja tenttikeskeinen, niillä ei mitään tekemistä normaalin pienyrittäjyyteen kanssa.”*

*”Liian vähän kouluttaja, kapeat näkökulmat.”*

*”Perinteinen luento-opetus ei anna mitään valmiuksia työelämään.”*

*”Aitoa dialogia: opiskelijat vs. opettajat.”*

*”Opetus oli turhan passivoivaa ja kirjatentteihin pohjautuvaa. Kaipasin enemmän aktiivista keskustelevaa otetta ja innostuneita opettajia.”*

Suuri puute opinnoissa oli yrittäjyyttä ja yrityselämää koskevan opetuksen vähyys tai jopa puuttuminen. Valmistuneet valittelivat, etteivät he olleet saaneet lainkaan tietoa yrittäjyyteen liittyvistä käytännön tai edes teorian asioista. Myös tiedot yritysmaailmasta, niin teoreettiset kuin erityisesti käytännön asiat, olisivat valmistuneiden mukaan olleet tarpeen.

*”Yrityksen perustaminen -teeman laiminlyönti.”*

*”Hallintoon kuuluu liikaa erilaisten tieteellisten teorioiden opiskelua, liian vähän käytännön liikkeenjohtamiseen perehtymistä.”*

*”Liika teoria, jota tarvitsee vain tutkijan uralle suuntautuvat, lisää käytännön yritysasioita.”*

*”Tutkinto yritysstrategioista antaa valmiuksia, joita ei voi hyödyntää kuin ylimmässä johdossa työskentelemällä – se on monille pitkä tie, jota on vaikea saavuttaa.”*

*”Urasuunnittelun puute, opinto-ohjaus kohti uraa!”*

Opintoihin olisi myös kaivattu enemmän todellisia esimerkkejä (caseja) yritysmaailman puolelta. Yhteyttä yritysmaailmaan olisi toivottu myös yritysvierailujen, liike-elämän vaikuttajien luentojen ja yrityksille tehtyjen harjoitustöiden muodossa.

*”Yritysvierailuja saisi olla enemmän, lisää myös liike-elämän puhujia ja caseja luennoille!”* (laskentatoimi)

*”Lisää yhteistyötä yritysten kanssa!”* (laskentatoimi)

*”Vasta työelämässä ollessa on moni luennoilla ulkoa opittu asia oikeasti valjennut tai sitten on osoittautunut, että luennoitsija ei ole todellakaan tien nyt minkälaista yritysmaailmassa nykyään on.”* (laskentatoimi)

*”Enemmän caseja, käytännönläheisyyttä, vierailevia luennoitsijoita.”*

Yliopistoa pidettiin myös liian teoreettisena, ja opintoihin vaadittiin käytännönläheisyyttä. Tenttisuorittaminen koettiin raskaaksi ja epämotivoivaksi; sen sijaan ehdotettiin ryhmätöitä, projektitöitä, ja jopa työharjoittelua. Valmistuneet kertoivat myös teoretisoituneensa liikaa opintojensa aikana, niin että työelämän käytännön rutiinien hoitaminen oli ollut heille aluksi yllättävänkin hankalaa.

*”Liikkeenjohdolliset valmiudet ja pääaineen yhtymäkohdat epäselvät, kansantaloustieteen opiskelijoista pyrittiin tekemään tieteilijöitä, valmiudet arvopaperikaupan tuntemuksessa melko vaatimattomat.”*

*”Ei tilaa eikä tilaisuuksia omille ajatuksille ja pohdinnoille, enemmän caseja ja ryhmätöitä, joissa teoriaa pitää yhdistää käytäntöön ja mahdollisuus vaihtaa ja kuulla toisten opiskelijoiden ajatuksia ja mielipiteitä.”*

*” 238 opintoviikon jälkeen olin teoretisoitunut niin paljon, että oli työläistä orientoitua taas käytännönläheiseksi.”*

### 3. Mitä pidät koulutuksen hyvinä puolina?

Vastaukset painottuivat lähinnä opintojen rakenteeseen ja opittuihin taitoihin, vaikka mukana oli myös yleisemmin opiskeluun ja elämään liittyviä asioita. Eniten vastaajat olivat arvostaneet opintojen monipuolisuutta ja laajaa valinnanvapautta, jonka yliopisto eri tiedekuntineen pystyy tarjoamaan.

*“Hyvinä puolina olivat opetuksen laaja-alaisuus ja mahdollisuus yhdistää eri alojen opintoja”*

*Hyvä laaja kokonaisuus, antoi laajat valmiudet moniin taloudellisiin tehtäviin.”*

Toinen selkeästi erottuva seikka oli ajattelutaidon kehittyminen. Valmistuneet mainitsivat oppineensa ajattelemaan kriittisesti ja analyttisesti, mikä on antanut heille vankan pohjan hakea tarvitsemaansa uutta tietoa.

*”Analyttisen ja kriittisen ajattelun oppiminen, vankka pohja osata hakea tarvitsemaansa tietoa.”*

*”Yleistieteellisiä ja analyttisiä valmiuksia, kannustamista uuden oppimiseen ja ongelmaratkaisuun.”*

Kolmantena useasti esiintyvänä seikkana opintonsa päättäneet mainitsivat opetuksen laadun, joka on koettu hyväksi ja monipuoliseksi. Vastajat tunsivat saaneensa laajat valmiudet moniin taloudellisiin tehtäviin. Tämän lisäksi mainittiin myös laajat perustiedot ja –taidot, joiden avulla on ollut mahdollisuus perehtyä tarkemmin työtehtävän kannalta tarpeellisiin alueisiin. Lisäksi vastajat mainitsivat hyvinä puolina myös muutamia hieman yleisluontoisempia asioita kuten koulutuksen aikana syntyneet uudet ihmissuhteet, ryhmätyöskentelytaidon kehittymisen, hyvän ohjauksen pro gradu-työssä ja ilmaisen opetuksen.

*”Koulutus oli erinomaista; olen opiskellut Oulussa ja Rovaniemellä myöhemmin, ja niihin verrattuna Jyväskylän opetus oli parempaa.”*

*”Laajan ja monipuolisen yleiskäsityksen avartuminen, kanssakäynti, ja jatkuvat kontaktit toisten opiskelijoiden kanssa, tajunnan laajentuminen, joka jatkuu edelleen.”*

*”Koulutuksen aikana syntyneet ihmissuhteet.”*

*”Yliopistossa opiskelu on täyttä elämää, ei mikään välivaihe.”*

## LOPPUPÄÄTELMÄT

Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata Jyväskylän yliopiston taloustieteellisestä tiedekunnasta vuosina 1990-2000 valmistuneiden perustutkinnon suorittaneiden työelämään sijoittumista ja alku-urakehitystä huomioiden erityisesti ne tekijät, jotka ovat olleet merkittävimpiä ammatillisen kehityksen kannalta. Selvityksessä tarkasteltiin opintoja ja opintojen aikaista työssäkäyntiä, varsinaista työnhakuprosessia, työllistymistä sekä alku-uran kehittymistä. Tehdyn tutkimuksen yhtenä teemana on ollut kattavan kuvan muodostaminen 1990-luvun alun taantuman vaikutuksesta ekonomien työmarkkinoihin. Raportin lopussa tutkimukseen osallistujat esittävät arvionsa koulutuksen keskeisimmistä puutteista ja parhaista puolista nykyisen ammattinsa kannalta. Tiedonhankintamenetelmänä käytettiin postikyselyä. Kyselyyn vastasi 373 tutkinnon suorittanutta ja vastausprosentiksi saatiin 59 %.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehityksessä tarkasteltiin niitä työmarkkinoiden tekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisen sijoittumiseen työmarkkinoille ja kuvattiin uraan sekä urakehitykseen liittyviä teoreettisia tulkintoja. Koska tutkimuksen painopiste oli empiirisessä tiedonhankinnassa ja sen analysoimisessa, oli teoreettisen osuuden tarkoituksena käsitteellistää ja valottaa tarkasteltavat ilmiöt sen empiiristä tutkimusta varten.

Opiskelijoiden keskimääräinen valmistumisaika on lamavuosina työpaikkojen vähäisen tarjonnan vuoksi lyhentynyt, mutta laman jälkeen vuodesta 1996 yleisen työtilanteen paranemisen myötä opiskeluaikat pitenevät, ja olivat vuonna 2000 keskimääräistä valtakunnallista ekonomien valmistumisaikaa (5,4 vuotta) lyhyemmät eli 4,6 vuotta. Vastaavasti valmistuneiden keski-ikä on systemaattisesti noussut. Tutkimusjoukosta pisimpään olivat opiskelleet kansantaloustieteilijät ja nopeammin valmistuivat yrityshallinnon/yritysstrategian opiskelijat. Naiset suorittivat tutkintonsa miehiä nopeammin.

Vaikuttaa siltä, että jo opiskeluaikana opiskelijat ovat varsin urasuuntautuneita tai ainakin he pyrkivät työkokemuksellaan varmistamaan helpomman siirtymisen työmarkkinoille. Opiskeluaikainen työssäkäynti näyttää olevan varsin yleistä ekonomiopiskelijoiden keskuudessa, sillä yli puolet tutkinnon suorittaneista oli käynyt työssä opintojen aikana. Opiskeluaikaisella

työssäkäynnillä oli yhteyttä valmistumisaikoihin, sillä mitä pitempi keskimääräinen työssäkäyntiaika oli, sitä kauemmin tutkinnon suorittaminen on kestänyt. Poikkeuksena oli joukko vanhempia työssä olleita opiskelijoita, jotka opiskelivat yhtä nopeasti kuin vain pelkästään opiskelleet. Työkokemuksen hankkiminen ja talouden kohentaminen olivat keskeisimmät opintojen aikaisen työssäkäynnin syyt. Ahkera työssäkäynti näkyy vastanneiden työllistymisessä, sillä vuonna 2000 valmistuneiden ja vakinaisen työpaikan saaneiden määrä on noussut 64 prosenttiin.

Lähes neljännes vastanneista oli tutkinnon suorittamisen jälkeen jatkanut yliopistollisia opintojaan, ja opintoja jossain muodossa jatkavien määrä on ollut hienoisessa nousussa koko ajan. Epävarma työllisyystilanne mutta myös työelämän jatkuvasti kasvavat vaatimukset ja erityisesti kilpailu työpaikoista lisäävät halukkuutta jatko-opintoihin.

Vastavalmistuneiden ekonomien työtilanne näyttää tutkimuksen valossa olleen varsin hyvä. Koko tutkimusjoukosta yli yhdeksänkymmentä prosenttia työllistyi valmistuttuaan. Lama-aika näkyi pahimmillaan vuonna 1993, jolloin 12 prosenttia tutkituista oli valmistuttuaan työttömänä. Muina vuosina tässä tutkimusjoukossa työttömyys on kuitenkin ollut varsin marginaalinen ilmiö. Talouden taantuma vähensi ensin melko jyrkästi varsinkin naisilla vakinaisten työpaikkojen määrää, mutta vuosikymmenen loppua kohti tilanne on jatkuvasti parantunut.

Lama-aika on selvästi pitkittänyt valmistumisen jälkeisen työpaikan hakua. Tuolloin joka kolmas valmistunut on hakenut työpaikkaansa yli neljä kuukautta, joka on selvästi enemmän kuin muina tutkimusjaksoina. Yleisimmin työpaikka löytyi työnhakijan omatoimisuudella joko vastaamalla lehti-ilmoitukseen tai suoralla yhteydenotolla työnantajaan. Viimeisenä tutkimusvuotena joka kymmenes työnhakijoista on löytänyt työpaikkansa Internetin kautta.

Yli puolet valmistuneista sijoittui yksityiselle sektorille ja eniten suuryrityksiin. Joka neljäs valmistunut löysi työpaikkansa pienestä yrityksestä. Kolmanneksi suurimpana työnantajana on pysynyt yliopisto/korkeakoulu. Uran edistyessä ekonomit siirtyvät julkisen sektorin tehtävistä paremmin palkattuihin yksityisen sektorin tehtäviin. Teollisuus, yhteiskunnalliset

ja henkilökohtaiset palvelut sekä rahoitustoiminta olivat tutkimushetkellä parhaiten edustettuina olleet työnantajan toimialat.

Kyselyajankohtana yrityksen johtotehtävissä työskenteli yli puolet vastanneista eli kaksi kertaa ensimmäisen työpaikan asematasoon verrattuna. Ensimmäisen ja nykyisen työpaikan välillä tapahtunut urakehitys näkyy miesten osuuden kolminkertaisena lisääntymisenä ylimmässä johdossa ja johdossa naisten osuuteen verrattuna. Naisilla urakehitys näyttää useimmiten ulottuneen vain keskijohdosta saakka, jossa naisten osuus on kasvanut nelinkertaisesti miehiin verrattuna. Vähennys naisilla on tapahtunut toimihenkilötehtävissä, miehillä asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä. Työpaikan vaihtaminen on selvästi yhteydessä johtotehtäviin pääsyn kanssa. Johtoon kuuluvilla on ollut muilla asematasoilla työskenteleviin verrattuna enemmän työsuhteita.

Nykyistä palkkausta eniten selittäviksi tekijöiksi nousivat työskentelyaika, alkupalkka, sukupuoli ja nykyisen työpaikan sijaintialue. Suurimmat palkat olivat omassa yrityksessä työskentelevillä, rahoitustoiminnassa olevilla, ja johtoon kuuluvilla. Alueellisesti tarkasteltuna parhaimmat ansiot olivat ulkomailla työskentelevillä ja Suomessa Etelä-Karjalan/Kymenlaakson ja Uudenmaan alueella työskentelevillä. Sukupuolten välisissä palkkaeroissa oli silmiinpistävää miesten huomattavasti suuremmat palkat lähes kaikilla asematasoilla ja tehtäväalueilla toimihenkilöluokkaa lukuun ottamatta. Parhaiten palkkauksellinen tasa-arvo on toteutunut opetus-, koulutus- ja tutkimustehtävissä. Kolme neljäsosaa ekonomista on hyvin tai melko tyytyväinen palkkaukseensa.

Helsingin seudun vetovoimaisuus ekonomien työmarkkinoilla näkyy tässäkin tutkimuksessa kiistattomasti. Nykyisen työpaikan sijainnin mukaan Uudellamaalla työskenteli viisinkertainen määrä ekonomista sieltä Jyväskylän yliopistoon opiskelemaan tulleiden määrään verrattuna. Kaikki muut maakunnat menettivät osuuttaan. Opiskelemaan tulleista noin neljäsosa oli lähtöisin Keski-Suomesta, mutta nykyinen työpaikka sijaitsi siellä noin joka viidennellä.



## LÄHTEET

- Alamäki, K. 1992. Korkeakoulutetun työvoiman rekrytointi julkisella ja yksityisellä sektorilla. Oulun yliopisto. Opintotoimiston julkaisuja A 4.
- Alamäki, K. & Mäläskä, A. 1991. Yliopistosta yhteiskuntaan. Oulun yliopistosta vuosina 1984-1989 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työhönsijoittuminen. Oulun yliopisto. Opintoasiaintoimiston julkaisuja. Sarja A: 8
- Ahlstedt, L. 1978. Erikoistuminen ja liikkuvuus liikkeenjohtajan urakehitystekijöinä. Acta academicae helsingensis, Series A:25. Helsinki
- Aitta, U. 1983 Uusi naisekonomi - Haaste vanhalle työelämälle. Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisuja D-63. Helsinki 1983
- Berger, S. & Piore, M. J. 1980. Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cain, G. G. 1976. The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. Journal of Economic Literature, 4/1976, 1215-1257.
- Collin, A. & Young, R. 1986. A New Directions for Theories of Career Human Relations, Vol 39, No 9, 1986
- Doeringer, P.B. & Piore, M.J. 1971. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, Mass.: D.C: Heath and Co.
- Edwards, R. 1975. The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure. Teoksessa R. Edwards, M. Reicg & D. Gordin (toim.) Labor Market Segmentation. Lexington, Mass.: D.C. Heath and Co.
- Eskola, A. 1981. Sosiologian tutkimusmenetelmät I (4. painoksen 2. lisäp.). Juva: WSOY
- Friedman, A. 1977. Industry and Labour. London.
- Gordon, D. M. 1972. Theories of poverty and underemployment. Orthodox, radical and dual labor market perspectives. Lexington Books. Lexington.
- Gunz, H. 1991. Careers and the Corporate Climbing Frame. Leadership & Organization Development Journal. Vol. 11, No 2, 17.24.
- Gutteridge, T. G. 1986. Organizational Career Development Systems: The State of the practice. Teoksessa Hall, D.T. and associates (1986) Career Development on Organizations. Jossey Bass. San Fransisco.

- Haapakorpi, A. 1994. Akateemiset työurat. Helsingin yliopisto. Opintoasiain osaston julkaisuja 7.
- Hakala, A. 1998. Vuonna 1997 valmistuneet ekonomit työmarkkinoilla. Selvitys vastavalmistuneiden työhön sijoittumisesta, palkkauksesta ja työnhausta. SEFE. Helsinki.
- Hall, D. T. ym. 1986. Career development in Organizations. Jossey-Bass Ltd. London.
- Hall, D. T. and Associates. 1988. Career Development in Organizations. Jossey-Bass Ltd. London.
- Heikkilä, T. 1998. Tilastollinen tutkimus. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Helenius, R. 1987. Aukeneeko ura? Toimihenkilöekonomin uratoiveet kysely- ja haastattelututkimuksen valossa. Suomen Ekonomiliitto-Finlands Ekonomförbund-SEFE ry 1987
- Huuskonen, V., Lähteenmäki, S., Paalumäki, A. 1990. Urapäätös ja sen taustatekijät uran eri valintatilanteissa. Turun kauppakorkeakoulu.
- Jyrinki, E. 1976. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. 2 uudistettu painos. Gaudeamus. Helsinki
- Karabel J. & Halsey, A. H. 1977. Educational Research: A Review and Interpretation. Teoksessa Karabel, J & Halsey, A. H. (toim.): Power and Ideology in Education. New York: Oxford University Press, 1-85.
- Lähteenmäki, S. 1995. Mitä kuuluu - kuka käskee? Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä vaihemallin mukainen tarkastelu. Väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja D-2: 1995.
- Montagna, P. D. 1977 Occupations and society: towards a sociology of labor market. John Wiley & Sons Inc. New York.
- Nätti, J. 1985. Katsaus työmarkkinoiden segmentaatioteorioihin. Työministeriö. Työvoimapoliittisia tutkimuksia nro 53. Helsinki.
- Nätti, J. 1988. Työmarkkinoiden lohkoutuminen Suomessa. Työministeriö. Työvoimapoliittisia tutkimuksia nro 78. Helsinki.
- Nätti, J. 1989. Työmarkkinoiden lohkoutuminen. Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research. Jyväskylä.

- Salminen, A & Niemi-Lahti, A. 1985. Naisjohtajuus ja julkinen byrokratia 1980-luvun Suomessa. Vaasan korkeakoulun julkaisuja. Tutkimuksia No 110. Hallintotiede 5. Vaasa.
- Schein, E. H. 1971. The individual, the organization and the career: A conceptual Scheme. *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 4/1971.
- Schein, E. H. 1975. How career anchors hold executives to their career paths. *Personnel*, May-June 1975
- Schein, E.H. 1978. Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Addison Wesley, Mass.
- SEFE, 2001. Ekonomit työelämässä. <http://www.sefe.fi/sefe.asp>
- Siltanen, J. 1981. A Commentary on Theories of Female Wage Labour. Teoksessa *Women in Society. Interdisciplinary Essays*. The Cambridge Women`s Studies Group. Virago. London.
- Sims, R. R. 1994. Human Resource Management`s Role in Clarifying the New Psychological Contract. *Human Resource management*, Fall 1994, Vol.33, Number 3, 373-382.
- Sonnenfeld, J. & Kotter, J. 1982. The Maturation of Career Theory. *Human Relations*, Vol. 35, 19-46.
- Turkulainen, M. 1985. 1970-luvulla korkeakoulututkinon suorittaneiden ammatillinen ja alueellinen sijoittuminen Suomessa. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita n:o 6.
- Vanhala, S. 1986. Ekonomikunnan segmentoituneet työmarkkinat. Tutkimus kauppatieteellisen loppututkinon suorittaneiden toimihenkilöiden ja johtajien erityisistä. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja D-81.
- Varila, J. 1997. Tuuliko tuo työmarkkinakelpoisuuden?. Tutkimus työmarkkinakelpoisuuden luonnehahmon synnyn ja kehityksen arvoituksesta. Joensuun yliopisto.

TAULUKKO 1	Työura -käsitteen typologisointi objektiivisen, subjektiivisen ja organisatorisen uratulkinnan mukaisesti . . . . .	21
TAULUKKO 2	Tutkimusjoukon edustavuus ja vastausprosentit . . . . .	31
TAULUKKO 3	Vastajamäärät sukupuolen mukaan valmistumisvuosittain . . . . .	33
TAULUKKO 4	Pääainejakauma sukupuolen mukaan . . . . .	34
TAULUKKO 5	Valmistuneiden keski-ikä sukupuolittain valmistumisvuoden mukaan . . . . .	36
TAULUKKO 6	Valmistumisaika pääaineen mukaan . . . . .	36
TAULUKKO 7	Työtilanne opiskeluaikana . . . . .	37
TAULUKKO 8	Työtilanteen yhteys valmistumisaikaan sukupuolen mukaan . . . . .	38
TAULUKKO 9	Opiskelutilanne sukupuolen mukaan . . . . .	41
TAULUKKO 10	Opiskelutilanne pääaineen mukaan . . . . .	41
TAULUKKO 11	Työtilanne valmistumisen jälkeen . . . . .	43
TAULUKKO 12	Työtilanne valmistumisen jälkeen sukupuolen mukaan . . . . .	44
TAULUKKO 13	Työtilanne valmistumisen jälkeen pääaineen mukaan . . . . .	45
TAULUKKO 14	Ensimmäisen työpaikan haun kesto vuosina 1990–2000 . . . . .	45
TAULUKKO 15	Yhteyksiä työnantajaan ajankohdittain . . . . .	46
TAULUKKO 16	Yhteydet työnantajaan pääaineittain . . . . .	47
TAULUKKO 17	Miten ensimmäinen työpaikka löytyi? . . . . .	47
TAULUKKO 18	Ensimmäinen työnantaja eri tutkimusajankohtina . . . . .	48
TAULUKKO 19	Ensimmäinen työnantaja hakijan sukupuolen mukaan . . . . .	49
TAULUKKO 20	Työnantajan toimiala sukupuolittain . . . . .	50
TAULUKKO 21	Työnantajan toimiala pääaineen mukaan . . . . .	51
TAULUKKO 22	Pääasiallinen tehtäväalue sukupuolen mukaan . . . . .	52
TAULUKKO 23	Asema yrityksessä sukupuolittain . . . . .	53
TAULUKKO 24	Asema yrityksessä pääaineen mukaan . . . . .	53
TAULUKKO 25	Jatkuvan työskentelyn aloittaminen asematason mukaan . . . . .	54
TAULUKKO 26	Vastasiko ensimmäinen työpaikka ekonomin koulutustasoa . . . . .	55
TAULUKKO 27	Työtehtävän vastaavuus pääaineen mukaan . . . . .	56
TAULUKKO 28	Alkupalkka (mediaani) valmistumisajanjaksoittain sukupuolen mukaan . . . . .	57

TAULUKKO 29	Työkokemuksen vaikutus alkupalkkaan . . . . .	58
TAULUKKO 30	Opiskelujen aloitusikä (keskiarvo) työskentelyn aloituksen mukaan . . . . .	59
TAULUKKO 31	Keskimääräinen alkupalkka toimialoittain sukupuolen mukaan .	60
TAULUKKO 32	Keskimääräinen alkupalkka tehtävittäin sukupuolen mukaan . . .	60
TAULUKKO 33	Keskimääräinen alkupalkka asematasoittain sukupuolen mukaan	61
TAULUKKO 34	Keskimääräinen alkupalkka pääaineittain sukupuolen mukaan .	62
TAULUKKO 35	Miesten ja naisten mediaanipalkkojen erot ajanjaksoittain . . . . .	63
TAULUKKO 36	Miesten ja naisten mediaanipalkkojen vertailua . . . . .	64
TAULUKKO 37	Miten vaikeana pidit koulutusta vastaavan paikan saamista . . . . .	65
TAULUKKO 38	Miten vaikeana pidit koulutusta vastaavan paikan saamista, pääaineen mukaan . . . . .	65
TAULUKKO 39	Eri ajanjaksoina valmistuneiden työtilanne kesäkuussa 2001 . . . . .	69
TAULUKKO 40	Asema nykyisessä työpaikassa . . . . .	72
TAULUKKO 41	Asema nykyisessä työpaikassa valmistumisajanjaksoittain . . . . .	73
TAULUKKO 42	Asematason muutos (prosenttiyksikköä) sukupuolittain . . . . .	73
TAULUKKO 43	Asematason muutos (prosenttiyksikköä) eri ajanjaksoina valmistuneilla . . . . .	74
TAULUKKO 44	Valmistumisen jälkeisten työsuhteiden määrän vaikutus nykyiseen asemaan yrityksessä . . . . .	75
TAULUKKO 45	Regressioyhtälön parametrit . . . . .	76
TAULUKKO 46	Palkkaus tehtävittäin sukupuolen mukaan . . . . .	79
TAULUKKO 47	Palkkaus asematason mukaan sukupuolittain . . . . .	79
TAULUKKO 48	Nykypalkka valmistumisajankohdan ja sukupuolen mukaan . . . . .	81
TAULUKKO 49	Miesten ja naisten mediaanipalkkojen vertailua . . . . .	82
TAULUKKO 50	Tyytyväisyys nykyiseen palkkaan . . . . .	83
TAULUKKO 51	Ekonomien alueellinen työhön sijoittuminen . . . . .	84
TAULUKKO 52	Nykyisen työpaikan vakiintuneisuuden yhteys sijaintialueeseen .	85

KUVIO 1	Keskimääräiset opiskeluaajat valmistumisvuoden ja sukupuolen mukaan .....	35
KUVIO 2	Opiskelu ja työssäolo ulkomailla opiskelujen aikana 1990-2000 ....	39
KUVIO 3	Opintojen viivästymisen syyt .....	39
KUVIO 4	Opiskelutilanne tällä hetkellä valmistumisvuoden mukaan .....	40
KUVIO 5	Ekonomien työtilanne valmistumisen jälkeen vuosina 1990- 2000 ...	43
KUVIO 6	Koulutuksen ja työtehtävien vastaavuus vastaajien asematason mukaan .....	56
KUVIO 7	Työpaikan saantiin vaikuttavat tekijät .....	66
KUVIO 8	Ensimmäisen työpaikan vaikutus myöhempään urakehitykseen .....	67
KUVIO 9	Työtilanne kyselyhetkellä kesäkuussa 2001 .....	68
KUVIO 10	Nykyinen työnantaja .....	70
KUVIO 11	Nykyisen työnantajan toimiala .....	70
KUVIO 12	Pääasiallinen tehtäväalue nykyisessä työpaikassa .....	71
KUVIO 13	Palkkaus työnantajittain .....	77
KUVIO 14	Toimialakohtaiset mediaanipalkat joulukuussa 2000 .....	78
KUVIO 15	Nykyisen työpaikan keskiarvopalkat maakunnittain .....	80
KUVIO 16	Työuraa jarruttavat tekijät .....	85
KUVIO 14	Onko tutkintoon johtava koulutus tarjonnut sinulle nykyisen työsi kannalta riittävästi seuraavia valmiuksia ? .....	87



Hyvä vastaanottaja

Jyväskylän yliopistossa on annettu yli 30 vuoden ajan kauppatieteellistä opetusta. Koko tuona aikana ei ole tehty perusteellista selvitystä tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta työelämään ja heidän työuransa myöhemmästä kehitymisestä. Taloustieteellisen tiedekunnan ja opiskelijayhdistys Pörssin aloitteesta on meneillään pro gradu -tutkimus, johon oheinen kyselylomake liittyy.

Tutkimuksen kohdejoukoksi on valittu Jyväskylän yliopiston taloustieteen laitokselta vuosina 1990-2000 valmistuneet ylemmän kandidaatin tutkinnon suorittaneet, joista tutkimuksessa käytetään yhteisnimitystä ekonomi. Tutkimusjakso tarjoaa varsin pitkän aikaperspektiivin ekonomien työhön sijoittumisen ja työuran alun tarkasteluun. Aikajaksolle sijoittuu myös Suomen kansantaloutta ankarasti koetellut lama-aika työmarkkinoille aiheuttamine omine vaikutuksineen.

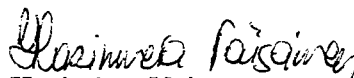
Tutkimuksen lähtökohdissa on pyritty opiskelu- ja opiskelijakeskeisyyteen siten, että tutkimukselta toivotaan hyödyntämiskelpoista tietoa uusien ekonomien koulutukseen tavoitteellisuuden ja sisältöjen muuttamiseksi vastaamaan mahdollisimman hyvin työelämän tarpeita. Tämän toteutumiseksi tarvitsemme kaikkien tutkimukseen kuuluvien henkilöiden tietoja ja työelämäkokemuksia. Toivon, että voit nähdä pienen vaivan ja antaa arvokkaan panoksesi yhteiseen hankkeeseemme vastaamalla ja palauttamalla oheisen kyselyn. Koska kysely on kattava tutkimus, on erityisen tärkeää saada kyselyn vastausprosentti mahdollisimman korkeaksi. Kysely tehdään ilman henkilökohtaisia tunnistetietoja ja tiedot käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti vain tilastollisina kokonaisuuksina.

Tutkimusta suorittaa kauppatieteiden opiskelija Kazimiera Väisänen ja työtä ohjaa professori Tuomo Takala. Tutkimuksen tukijoihin kuuluvat Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan lisäksi ainejärjestö Pörssi ry ja Suomen Ekonomiliitto.

Toivon Sinun palauttavan kyselyn 1.6.2001 mennessä oheisella palautuskuorella. Lisätietoja tutkimuksesta antavat tutkimuksen tekijä (puh. 014-2603610) ja ohjaaja professori Tuomo Takala (puh. 014-2602953).

Arvokkaasta panoksestasi tutkimuksen onnistumiseksi jo ennakkoon kiittäen

Jyväskylässä, 16.5.01

  
Kazimiera Väisänen  
kauppat.yo



Hyvä vastaanottaja

Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnasta lähetettiin Sinulle noin kaksi viikkoa sitten kyselylomake, jolla kartoitettiin taloustieteiden tiedekunnasta vuosina 1990 - 2000 valmistuneiden ylemmän kandidaatin tutkinnon suorittaneiden työhönsijoittumista ja ammatillista urakehitystä. Lisäksi tiedusteltiin valmistuneiden käsityksiä korkeakoulutuksen ja työn sisältöjen vastaavuudesta.

Ensimmäisellä kyselykerralla lomakkeita ei vielä palautunut riittävästi tutkimuksen onnistumisen kannalta, joten lähetämme uuden kyselylomakkeen palautuskuorineen. Mikäli olet jo vastannut kyselyyn, tämä vastauskehotus on aiheeton. Mikäli et ole vielä vastannut kyselyyn, toivomme Sinun vastaavan mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 22.6.2001 mennessä.

Jyväskylän yliopistossa on annettu yli 30 vuoden ajan kauppatieteellistä opetusta. Koko tuona aikana ei ole tehty perusteellista selvitystä tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta työelämään ja heidän työuransa myöhemmästä kehitymisestä. Toivon Sinun avustavan tässä tutkimuksessa. Kysytyt tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia, eikä vastaaminen edellytä henkilöllisyyden ilmaisemista. Kauppatieteiden ylioppilas Kazimiera Väisänen vastaa mielellään tutkimusta koskeviin mahdollisiin kysymyksiin puh. 014-2603610.

Arvokkaasta panoksestasi tutkimuksen onnistumiseksi jo enakkoon kiittäen

Jyväskylässä, 1.6.2001

*Kazimiera Väisänen*  
Kazimiera Väisänen  
kauppat.yo



**TAUSTA**

1. Syntymävuosi 19\_\_\_\_\_
2. Sukupuoli
  1.  Nainen
  2.  Mies
3. Opintojen aloitusvuosi \_\_\_\_\_
4. Valmistumisvuosi \_\_\_\_\_
5. Pääaine ja koulutusohjelma
  1.  Kansantaloustiede
  2.  Laskentatoimi
  3.  Markkinointi
  4.  Yrityshallinto/yritysstrategiat
  5.  Yrityksen taloustiede
  6.  Yrittäjäyys
6. Kotipaikkasi ennen Jyväskylän yliopistoon tuloa:  
\_\_\_\_\_
7. Nykyisen työpaikan sijaintialue:
  1.  Uusimaa
  2.  Häme
  3.  Etelä Karjala ja Kymenlaakso
  4.  Varsinais-Suomi
  5.  Satakunta
  6.  Keski-Suomi
  7.  Pirkanmaa
  8.  Etelä- ja Keski-Pohjanmaa
  9.  Etelä-Savo
  10.  Pohjois- Savo
  11.  Pohjois-Karjala
  12.  Pohjois-Pohjanmaa
  13.  Kainuu
  14.  Lappi
  15.  Ahvenanmaa
  16.  ulkomailla

**OPISKELU**

8. Milloin aloitit jatkuvan työskentelyn
  1.  Olin työssä aloittaessani opinnot
  2.  1.- 2. vuosikursilla
  3.  3.- 4. vuosikursilla
  4.  5. vuosikursilla tai myöhemmin
  5.  Valmistumisen jälkeen
9. Jos katsot opintojesi viivästyneen, niin mikä oli pääasiallinen syy tähän
  1.  Opintotuen riittämättömyydestä johtunut työssä käynti
  2.  Muusta syystä johtunut työssäkäynti

3.  Opiskelumotivaation puute
4.  Muun alan opinnot
5.  Muu syy, mikä \_\_\_\_\_
6.  Opinnot eivät ole viivästyneet

10. Opiskelitko tai olitko töissä ulkomailla opintojesi aikana?
  1.  en
  2.  kyllä; missä maassa ja kuinka kauan  
\_\_\_\_\_

11. Opiskelutilanne tällä hetkellä
  1.  Jatkan tutkintoon johtavia kauppatieteen opintoja
  2.  Jatkan muun alan opintoja, minkä  
\_\_\_\_\_
  3.  Olen täydennyskoulutusopiskelija
  4.  En jatka opintoja

**ENSIMMÄINEN TYÖPAIKKA  
VALMISTUMISEN JÄLKEEN**

12. Kuvaile työsuhteesi tai muu toimintaa Jyväskylän yliopistosta valmistumisen jälkeen
  1.  Vakinainen työ
  2.  Määräaikainen työ
  3.  Osa-aikainen työ
  4.  Yrittäjäyys
  5.  Toisen alan opinnot
  6.  Jatko-opinnot
  7.  Äitiys/isyysloma tai hoitovapaa
  8.  Ase-/siviilipalvelus
  9.  Työttömyys

13. Ensimmäinen työnantajasi valmistumisen jälkeen

1.  suuri yritys, vähint. 250 työntekijää
2.  pieni yritys, alle 250 työntekijää
3.  valtionyhtiö tai liikelaitos
4.  järjestö, säätiö tms.
5.  oma yritys, toiminimi
6.  valtion virasto
7.  yliopisto/korkeakoulu
8.  valtion tutkimuslaitos
9.  kunta tai kuntayhtymä
10.  muu, mikä \_\_\_\_\_

14. Ko. työnantajan toimiala (mikäli yritys toimii usealla toimialalla, merkitse se toimialoista, jonka piirissä itse työskentelit)

1.  Maa-, riista- ja metsätalous
2.  Mineraalien kaivu
3.  Teollisuus
4.  Tukku- ja vähittäiskauppa
5.  Majoitus- ja ravitsemistoiminta

- 6.  Kuljetus-, varastointi ja tietoliikenne
- 7.  Rahoitustoiminta
- 8.  Kiinteistö-, vuokraus-, tutkimuspalvelut
- 9.  Julkinen hallinto, maanpuolustus jne.
- 10.  Koulutus
- 11.  Terveystieteiden- ja sosiaalipalvelut
- 12.  Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut

15. Pääasiallinen tehtäväalueesi

- 1.  Yleishallinnolliset tehtävät
- 2.  Henkilöstöhallinnolliset tehtävät
- 3.  Tietojenkäsittelytehtävät
- 4.  Taloudelliset tehtävät
- 5.  Markkinointi- ja myyntitehtävät
- 6.  Materiaalitaloudelliset tehtävät
- 7.  Opetus-, koulutus- ja tutkimustehtävät
- 8.  Sihteeri- ja kirjeenvaihtotehtävät
- 9.  Muut tehtävät, mikä \_\_\_\_\_

16. Asemasi yrityksessä

- 1.  Ylin johto (pää-, toimitus- ja varajohtaja, päätoimiset johtokunnan jäsenet)
- 2.  Johto (markkinointi-, henkilöstö-, talous- ja apulaisjohtajat)
- 3.  Keskijohto (jaosto-, konttori-, myynti-, osto-, alue-, piiri-, tuote- yms. päälliköt)
- 4.  Asiantuntijat (tarkastajat, johdon assistentit, tutkijat, kouluttajat)
- 5.  Toimihenkilöt, ei esimiesasemassa
- 6.  Elinkeinonharjoittajat, yrittäjät
- 7.  Tutkijat, kouluttajat, opettajat
- 8.  Muu, mikä \_\_\_\_\_

17. Vastaisiko mielestäsi valmistumisen jälkeinen ensimmäinen työpaikka ekonomin koulutustasoa

- 1.  Hyvin
- 2.  Melko hyvin
- 3.  Ei erityisen hyvin
- 4.  Ei lainkaan

18. Oliko sinulla mielestäsi työtehtävä, joka vastasi pääainevalintaasi /koulutusohjelmaasi

- 1.  Hyvin
- 2.  Melko hyvin
- 3.  Ei erityisen hyvin
- 4.  Ei lainkaan

19. Mikä oli alkupalkkasi (brutto) tutkinnon jälkeisessä ensimmäisessä työpaikassasi (rahapalkka + luontoisedut) \_\_\_\_\_ mk/kk Ilmoita myös ajankohta \_\_\_\_\_ kuussa 19 \_\_\_\_\_

20. Ottaen huomioon työtehtäväsi, asemasi ja työpanoksesi, olitko palkkaasi tyytyväinen

- 1.  Hyvin tyytyväinen
- 2.  Melko tyytyväinen
- 3.  Melko tyytymätön

21. Moneenko työnantajaan olit yhteydessä hakiessasi tätä ensimmäistä työpaikkaasi.

(Yhteydellä tarkoitetaan paikkoja, joita suullisesti tai kirjallisesti tiedustelit, joihin lähetit hakemuksia)

- 1.  0
- 2.  1
- 3.  2-4
- 4.  5-10
- 5.  yli 10

22. Mitä kautta sait tiedon valmistumisen jälkeen ensimmäisestä työpaikastasi.

- 1.  Lehti-ilmoituksesta
- 2.  Työvoimatoimistosta
- 3.  Suoralla yhteydellä työnantajaan
- 4.  Minulle tarjottiin työtä
- 5.  Henkilökohtaisten suhteiden kautta
- 6.  Harjoittelun/kesätyön jatkona
- 7.  Internetin kautta
- 8.  Muuta kautta, miten \_\_\_\_\_

23. Kauanko hait vakinaista työtä valmistumisesi jälkeen

- 1.  Minulla oli jo vakinaisen työpaikka
- 2.  Alle 1 kuukauden
- 3.  1-3 kuukautta
- 4.  4-6 kuukautta
- 5.  Yli 6 kuukautta
- 6.  En ole hakenut vakinaista työtä

24. Piditkö koulutustasi vastaavan paikan saamista

- 1.  erittäin helppona
- 2.  Melko helppona
- 3.  Melko vaikeana
- 4.  Erittäin vaikeana
- 5.  En saanut koulutustani vastaavaa paikkaa

25. Arvioi seuraavat työpaikan saantiin vaikuttavat tekijät ?

	väh. tärkeä	tärkeä	erittäin tärkeä
1. <input type="checkbox"/> Tutkinnon aineyhdistelmä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. <input type="checkbox"/> Työkokemus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. <input type="checkbox"/> Kielitaito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. <input type="checkbox"/> Atk-taidot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. <input type="checkbox"/> Esiintymistaito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. <input type="checkbox"/> Organisoitukyky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. <input type="checkbox"/> Järjestötoiminta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. <input type="checkbox"/> Henk.koht. suhteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. <input type="checkbox"/> Pro gradu -työn aihe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. <input type="checkbox"/> Sukupuoli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Millaisena pidät ensimmäisen työpaikan vaikutusta koko myöhempää urakehitystäsi ajatellen?

- 1.  Täysin ratkaisevana

2.  Melko tärkeänä
3.  Melko vähäisenä
4.  Täysin merkityksettömänä

## URAKEHITYS JA NYKYINEN TYÖPAIKKA

### 27. Oletko tällä hetkellä

1.  Vakituksessa työssä
2.  Määräaikaisessa työssä
3.  Osa-aika tai keikkatyössä
4.  Yrittäjänä/freelancerina
5.  Jatko-opiskelijana
6.  Päätoimisena opiskelijana
7.  Palkallisessa jatkokoulutusohjelmassa
8.  Tutkijana apurahalla
9.  Äitiys-/isyyslomalla, hoitovapaalla
10.  Muuten työelämän ulkopuolella, miten

### 28. Mikä on valmistumisesi jälkeisten työsuhteiden lukumäärää ja työsuhteiden kestot

#### Työsuhteet

	Työsuhteiden pituus			
	alle 1 v	1-2 v	yli 2-5v	yli 5 v
1. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 29. Montako työpaikkaa sinulla on ollut ennen pysyväisluonteisen työpaikan saamista? \_\_\_\_\_

1.  ei ole pysyvää työpaikkaa

### 30. Nykyinen työnantaja

1.  Suuri yritys, vähint. 250 työntekijää
2.  Pieni yritys, alle 250 työntekijää
3.  Valtionyhtiö tai liikelaitos
4.  Järjestö, säätiö tms.
5.  Oma yritys, toiminimi
6.  Valtion virasto
7.  Yliopisto/korkeakoulu
8.  Valtion tutkimuslaitos
9.  Kunta tai kuntayhtymä
10.  Muu, mikä? \_\_\_\_\_

### 31. Nykyisen työnantajan toimiala

1.  Maa-, riista- ja metsätalous
2.  Mineraalien kaivu
3.  Teollisuus
4.  Tukku- ja vähittäiskauppa
5.  Majointus- ja ravitsemistoiminta

6.  Kuljetus-, varastointi ja tietoliikenne
7.  Rahoitustoiminta
8.  Kiinteistö-, vuokraus-, tutkimuspalvelut
9.  Julkinen hallinto, maanpuolustus jne.
10.  Koulutus
11.  Terveystieteiden- ja sosiaalipalvelut
12.  Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut

### 32. Pääasiallinen tehtäväalueesi

1.  Yleishallinnolliset tehtävät
2.  Tietojenkäsittelytehtävät
3.  Henkilöstöhallinnolliset tehtävät
4.  Taloudelliset tehtävät
5.  Markkinointitehtävät
6.  Materiaalitaloudelliset tehtävät (ostot,
7.  Opetus-, koulutus- ja tutkimustehtävät
8.  Sihteeri – ja kirjeenvaihtotehtävät
9.  Muut tehtävät, mikä \_\_\_\_\_

### 33. Asemasi yrityksessä

1.  Ylin johto (pää-, toimitus- ja varajohtaja, päätoimiset johtokunnan jäsenet)
2.  Johto (markkinointi-, henkilöstö-, talous- ja apulaisjohtajat)
3.  Keskijohto (jaosto-, konttori-, myynti-, osto-, alue-, piiri-, tuote- yms. päälliköt)
4.  Asiantuntijat (tarkastajat, johdon assistentit, tutkijat, kouluttajat)
5.  Toimihenkilöt, ei esimiesasemassa
6.  Elinkeinonharjoittajat, yrittäjät
7.  Tutkijat, kouluttajat, opettajat
8.  Muu, mikä \_\_\_\_\_

### 34. Kuinka hyvin nykyinen työsi vastaa koulutustasi ja työkokemustasi vaatimustason osalta?

1.  Työni vaatimustaso on alhaisempi kuin koulutukseni ja kokemukseni edellyttäisi
2.  Työni vaatimustaso vastaa koulutustani
3.  Työni vaatimustaso on korkeampi kuin koulutukseni ja kokemukseni edellyttäisi
4.  En osaa sanoa

### 35. Mikä oli bruttopalkkasi joulukuussa 2000?

1. Rahatulot \_\_\_\_\_ mk/kk
2. Luontoisetujen verotusarvo \_\_\_\_\_ mk/kk
3. Yhteensä \_\_\_\_\_ mk/kk

### 36. Ottaen huomioon työtehtäväsi, asemasi ja työpanoksesi, oletko palkkaasi tyytyväinen

1.  Hyvin tyytyväinen
2.  Melko tyytyväinen
3.  Melko tyytymätön
4.  Hyvin tyytymätön

37. Missä määrin katsot seuraavien seikkojen jarruttaneen uralla etenemistä. Ota kantaa kuhunkin lueteltuun asiaan. Jos jokin asia ei koske sinua (kuten lapsen syntyminen silloin, kun ei ole lapsia) jätä se kokonaan pois.

Vastausvaihtoehdot ovat: 1.  ei lainkaan uraani jarruttavaa merkitystä  
2.  jonkin verran uraani jarruttava merkitys  
3.  erittäin paljon uraani jarruttava merkitys

1. Työkokemuksen puute tai laatu	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
2. Epäsopiva aineyhdistelmä perustutkinnoissa	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
3. Henkilökohtaiset ominaisuudet	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
4. Heikko itseluottamus	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
5. Aktiivisen urasuunnittelun puute	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
6. Ikä	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
7. Sukupuoli	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
8. Ulkonäkö, ulkoiseen olemukseen liittyvät asiat	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
9. Velvollisuudet perhettä kohtaan, lasten syntyminen	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
10. Sopivien sosiaalisten kontaktien puuttuminen	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
11. Haluttomuus vaihtaa työpaikkaa ja/tai muuttaa	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
12. Haluttomuus uhrata vapaa-aikaa työlle	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
13. Esimiehen asennoituminen	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
14. Muu, mikä?			

### TYTYTYVÄISYYS JA TYTYMÄTTÖMYYS KAUPALLISEN ALAN KORKEAKOULUTUKSEEN

38 Seuraavassa on lueteltu valmiuksia; arvioi miten tutkintoon johtava koulutus on tarjonnut sinulle nykyisen työsi kannalta kutakin valmiutta. Tiedon /taidon riittävyys:

1.  = riittävä    2.  = riittämätön

1. Tieteellisten teorioiden tuntemus	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
2. Kriittinen ja tiet. yhteiskuntatieto	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
3. Tieteelliset valmiudet	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
4. Talouden yleinen tuntemus	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
5. Suunnittelutyön tuntemus	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
6. Valmiudet pääaineessa	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
7. Valmiudet sivuaineessa	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
8. Viestintävalmiudet äidinkielessä	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
9. Viestintävalmiudet vierailla kielillä	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
10. Valmius omaksua uusia asioita	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
11. Ongelmien ratkaisunvalmius	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
12. Kyky ryhmätyöskentelyyn	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
13. Liikkeenjohdolliset valmiudet	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
14. Valmiudet yrittäjänä toimimiseen	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>

39. Mitä ainesosia olisi ollut tarpeen sisällyttää tutkinnon opiskeluun ajatellen nykyisen työsi vaatimuksia?

---

---

---

---

---

40. Mitä epäkohtia, puutteita näet saamassasi kaupallisessa korkeakoulutuksessasi nykyisten työelämän vaatimuksien kannalta?

---

---

---

---

---

41. Mitä pidät koulutuksen hyvinä puolina

---

---

---

---

---

Lämpimät kiitokset yhteistyöstä!

Vielä yksi pyyntö, johon vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Yliopistomme kauppatieteen opiskelijat ovat halukkaita saamaan tietoa ja kuulemaan ajankohtaisista työelämän asioista. Jos olet valmis yhteistyöhön esim. luentoja ja esitelmien muodossa, ilmoita yhteystietosi sähköpostitse Pörssi ry:n sihteerille Kaisa Vilantille: **kmvilant@st.jyu.fi**