

»Pojat vievät parhaat paikat»

Hallintotieteiden maistereiden työhönsijoittumiseen vaikuttavat tekijät

Matti Mälkiä, Sirpa Nalli & Päivi Tuominen¹

"BOYS GET THE BEST POSITIONS"

Factors Affecting the Placement of the Masters of Administrative Sciences

In this article, factors that have either positive or negative impact to the placement of the Masters of Administrative Sciences, graduated from the University of Tampere, are analyzed. The article is based on survey data, covering all masters that have graduated between 1.1.1980 and 31.1.1994. 505 persons out of 748 returned the questionnaire.

The respondents were asked to identify, with open-ended questions, first all positive and then all negative factors that had influenced to their first professional placement after their graduation. The responses were analyzed both quantitatively and qualitatively.

According to the quantitative analysis, the most important factors having positive contribution to the placement were aspects of the respondent's formal education (e.g. length of studies, main and minor subjects), previous work experience, personality characteristics and social networks. Gender was considered to be the major factor that had mainly negative effect. In open-ended questions, 26 % of women indicated that their gender had rendered their placement.

Factors that had both positive and negative contribution were age, political activity and family situation. Age and family situation were more often identified by female than male respondents as factors having a negative contribution to their placement; on the other hand, political activity was identified as a negative factor more often by males.

Key words: Masters of Administrative Sciences, Academic Placement

1 HALLINTOTIETEIDEN MAISTERIN KOULUTUS TAMPEREELLA JA SUOMESSA

1.1 Tilanne Tampereella

Hallintotieteiden maisterin tutkinto² on Suomessa ollut pitkälti Tampereen yliopistoon kytkeytyvä erikoisuus. Tutkinto perustettiin Tampereen yliopistoon jo vuonna 1965, samalla kun yliopistoon perustettiin sen kolmas, myöhemmin yliopiston suurimmaksi kasvanut, taloudellis-hallinnollisen tiedekunta.³

Kirjoitusta koskevat kommentit ja kyselyt pyydetään osoittamaan Matti Mälkiälle (Tampereen yliopisto, Hallintotieteiden laitos, PL 607, 33101 Tampere; fax: 03-2156020; email: malkia@uta.fi).

² Tutkintonimekkeiden muutokseen liittyvien epäselvyyksien välttämiseksi tässä artikkelissa hallintotieteellisen koulutusalan ylemmistä yliopistollisista korkeakoulututkinnoista käytetään systemaattisesti nykyisen käytännön mukaista nimitystä hallintotieteiden maisterin tutkinto.

Syksyyn 1994 saakka kyseisen tutkinnon nimenä oli hallintotieteiden kandidaatin tutkinto. Tuolloin voimaan astuneessa uudessa tutkintoasetuksessa (A 245/1994) aiempaa tutkintorakennetta ja -nimekkeitä muutettiin. Alan ylemmän yliopistollisen korkeakoulututkinnon nimeksi tuli tuolloin hallintotieteiden maisterin tutkinto. Samalla hallintotieteiden kandidaatin tutkinnosta tehtiin lähinnä aiempia opetus- ja osastotutkintoja (kunnallistutkinto, hallinto- ja verovirkamiestutkinto ym.) ja humanistisilla aloilla aiemmin käytettyä humanististen tieteiden kandidaatin tutkintoa muistuttava alempi yliopistollinen korkeakoulututkinto.

Sama tai saman tapainen muutos on toteutettu myös kaikissa muissa yhteiskuntatieteellisissä tutkinnoissa. Lisäksi vastaava muutos on toteutettu likipitäen kaikissa muissakin yliopistotutkinnoissa. Yleislinjasta poiketen oikeustieteellisissä tutkinnoissa (A 86/1996) nimeä kandidaatin tutkinto käytetään kuitenkin edelleen alan ylemmän yliopistollisen tutkinnon nimenä.

³ Tampereen yliopisto on perustettu 1925 Helsingissä. Tampereelle korkeakoulu siirtyi vuonna 1960 ja valtion omistukseen se siirtyi vuonna 1973. Vuoteen 1930 asti oppilaitoksen nimenä oli Kansalaiskorkeakoulu, vuoteen 1966 asti Yhteiskunnallinen Kor-

¹ Kirjoittajien keskinäinen työnjako on ollut seuraava: Matti Mälkiä on laatinut kirjoituksen luvut 1, 2, 3.2, 3.3 ja 5 sekä toiminut päävastuisena kirjoittajana luvuissa 3.1 ja 4. Hän on myös tehnyt kaikki kirjoituksessa raportoidut empiiriset analyysit.

Sirpa Nalli ja Päivi Tuominen ovat koodanneet luvussa 4 raportoidut avoimet kysymykset. Lisäksi he ovat laatineet lukujen 3.1, 4 ja 5 pohjalla olleen ensimmäisen version sekä osallistuneet kirjoituksen myöhempään työstämiseen.

Tampereen yliopiston taloudellis-hallinnollinen tiedekunta oli aikanaan ja on pitkälti yhä edelleenkin muista vastaavista koulutusyksiköistä poikkeava, omaperäinen kokonaisuus. Tiedekunnan alkuperäisenä ideana oli yhdistää kauppa-, oikeus- ja yhteiskuntatieteellisen koulutuksen aineksia ja luoda näiden pohjalta uudenlainen, erilaisten organisaatioiden johtamiseen, ohjaukseen ja kehittämiseen keskittyvä, soveltavaa tutkimusta ja tiedonmuodostusta painottava monitieteinen kokonaisuus. Taustalla olivat erityisesti rehtori Paavo Kolin koulutuspoliittiset ideat. Niihin nojautuen oppilaita haluttiin perehdyttää erityisesti organisaatioiden päätöksenteon edellytyksiin, päätöksentekomenettelyyn ja sen tukemiseen. (Tutkimnon taustasta ks. esim. Mälkiä 1984, luku 1 ja siinä mainittu kirjallisuus.)

Jo varsin varhaisessa vaiheessa tiedekunta saavutti pääpiirteissään nykyisen perusrakenteensa. Vuodesta 1971 lähtien tiedekunnan opetus on jakautunut suhteellisen selkeästi kolmeen laajaan päälohkoon: taloustieteiden, hallintotieteiden ja matemaattis-filosofisten tieteiden opintosuuntaan.

Taloustieteiden opintosuuntaan on koottu Tampereen yliopiston sisällä annettava kauppatieteellinen koulutus. Opetusta on annettu pitkään pääasiassa viidessä pääaineessa:

- yrityksen taloustiede, laskentatoimi
- yrityksen taloustiede, markkinointi
- yrityksen hallinto
- yksityisoikeus ja
- kansantaloustiede.

Näiden lisäksi pääainetasoista opetusta on viime vuosina alettu antaa eri oppiaineiden opetus-

keakoulu ja vuodesta 1966 lähtien Tampereen yliopisto.

Tampereen yliopistossa on tällä hetkellä viisi tiedekuntaa: yhteiskuntatieteellinen (perustettu 1949), humanistinen (1964), taloudellis-hallinnollinen (1965), lääketieteellinen (1972) ja kasvatustieteiden tiedekunta (1974). Vuoden 1997 aloituspaikkojen määrillä mitattuna (poislukien erikostapausvalinta) tiedekunnista suurimpia ovat taloudellis-hallinnollinen (410 aloituspaikkaa, josta hallintotieteiden opintosuunnalla 163), humanistinen (299), yhteiskuntatieteellinen (248), kasvatustieteiden (142) ja lääketieteellinen tiedekunta (80). Professorikunnan (professorit ja apulaisprofessorit; tilanne 31.12.1995; mukaan myös lahjoitusvirat) määrän mukaisesti mitattuna suurimpia tiedekunnista ovat taloudellis-hallinnollinen (41, joista hallintotieteiden opintosuunnalla 17), yhteiskuntatieteellinen (34), lääketieteellinen (33), humanistinen (26) ja kasvatustieteiden tiedekunta (13 virkaa).

ta integroivassa palveluiden koulutusohjelmassa. Perus- eli approbatur- ja myöhemmin aine- eli cum laude approbatur -opintojen tasolla opetusta on annettu myös matkailualan opintokokonaisuudessa.

Matemaattis-filosofisella opintosuunnalla painopiste on menetelmäoppiaineissa. Opinnot antavat valmiuksia matemaattisten tieteiden asiantuntemusta edellyttäviin tutkimus-, suunnittelu- ja opetustehtäviin. Pääaineita on jo pitkään ollut neljä: filosofia, matematiikka, tilastotiede ja tietojenkäsittelyoppi. Lisäksi aineopintotasoon saakka opintosuunnalla voidaan opiskella fysiikkaa ja perusopintojen tasolla kemialla.

Hallintotieteiden opintosuunnalla koulutus on kohdistunut ensisijassa julkisyhteisöjen johto-, kehittämis- ja asiantuntijatehtäviin. Vuoden 1996 loppuun mennessä opintosuunnalta on valmistunut yhteensä 1.630 hallintotieteiden maisteria. Pääaineita oli aluksi viisi ja sittemmin neljä:

- aluetiede (vuoteen 1972 nimellä sosiaali- ja talousekologia)
- hallintotiede (syksyyn 1994 asti nimellä julkishallinto)
- julkisoikeus
- kunnallispolitiikka ja
- sosiologia.

Sosiologiaan ei hallintotieteiden opintosuunnalla ole pääaineopiskelijoita otettu vuoden 1980 jälkeen. Muutoinkin sosiologia on hallintotieteiden maisterin tutkinnossa jäänyt pääaineena varsin vähäpätöiseksi. Kaiken kaikkiaan sosiologia pääaineisia hallintotieteiden maistereita on valmistunut vain 15 kpl eli alle 1 % kaikista Tampereelta valmistuneista hallintotieteiden maistereista.

Aluetieteen opetus käynnistyi Tampereen yliopistossa vuonna 1965. Aluetieteessä opetus ja tutkimus kohdistuvat ennen kaikkea yhteiskunnan alueelliseen kehitykseen ja alueellisiin muutoksiin, niissä vaikuttaviin taloudellisiin, sosiaalsiin ja luonnonvoimiin sekä alueellisen kehityksen yhteiskuntapoliittiseen ohjaukseen, johtamiseen ja hallintaan. Näin ymmärrettyä aluetiedettä tutkii yhteiskunnan rakennemuutosta, sen alueellisia piirteitä sekä muutosten vaikutusta ja hallintaa.

Aluetieteellinen koulutus on tähännyttä pitkään ennen kaikkea alueelliseen suunnitteluun sekä aluepolitiikkaan liittyviin asiantuntijatehtäviin, mukaan lukien alan tutkimustehtävät. Vastaavaa koulutusta ei muissa suomalaisissa yliopistoissa ole. Sen sijaan yhtymäkohtia löytyy varsinkin ympäristötieteisiin, aluetalouteen, sosiaaliekologiaan ja suunnittelumaantieteeseen. Vuoden

1996 loppuun mennessä aluetiede pääaineisia hallintotieteiden maistereita on Tampereelta valmistunut yhteensä 234 kpl, eli 14 % tutkinnon suorittaneista.

Myös *hallintotieteen* opetus käynnistyi Tampereen yliopistossa vuonna 1965. Vuoteen 1994 asti oppiaineen nimenä oli julkishallinto.

Hallintotieteessä opetuksen ja tutkimuksen keskeisenä kohteena on ollut erityisesti julkisten organisaatioiden ja julkisten toimintojen johtaminen ja kehittäminen. Mikroteorian tasolla opetuksen painopistealueina ovat olleet ennen kaikkea strateginen suunnittelu, päätöksenteko ja johtaminen, organisaation rakenteiden ja toimintojen analyysi ja kehittäminen sekä henkilöstövoimavarat ja niiden johtaminen. Makroteorian tasolla huomiota on kohdennettu koko yhteiskunnan kattaviin johtamisjärjestelmiin, niiden kehittymiseen sekä niiden kehittämiseen. Alan opetusta ja tutkimusta suuntaavina erityisinä näkökulmina ovat olleet organisaatioiden toiminnan tuloksellisuus ja sen parantaminen, organisaatiomuutokset, niiden toimeenpano ja johtaminen sekä julkisen hallinnon toiminnan vaikutus kansalaisiin ja muihin asiakasryhmiin.

Vuonna 1994 toteutetulla oppiaineen nimen muutoksella julkishallinnosta hallintotieteeksi haluttiin selkeyttää oppiaineen tieteellistä identiteettiä sekä täsmentää rajanvetoa varsinkin valtio-oppiin ja siellä harjoitettuun politologiseen julkisen hallinnon tutkimukseen.⁴ Muutoksella haluttiin korostaa oppiaineen ja sen piirissä harjoitetun tutkimuksen »hallintotieteellistä» tai »hallintokeskeistä» identiteettiä suhteessa yleisempään »julkiskeskeiseen» identiteettiin: Julkisen hallinnon tehtävien ja toimintojen kaikenkattavan tutkimuksen sijasta esille nostettiin »hallintokeskeinen» tai »hallintofunktiokeskeinen» identiteetti – sitoutuminen yleiseen hallintotieteelliseen teorianmuodostukseen ja keskusteluun sekä sen soveltamiseen ennen muuta julkisen hallinnon, julkisten organisaatioiden ja julkisen toiminnan alueella. (Tästä tarkemmin ks. Mälkiä 1995, erityisesti kirjoituksen esipuhe, jossa on pyritty kuvaamaan nimenmuutoksen taustoja ja merkitystä, sekä pääluke 3, jossa on kuvattu käsitteen hallintotiede sisältöä sekä suhdetta käsitteeseen julkishallintotiede.)

Vuoden 1996 loppuun mennessä hallintotiede pääaineisia hallintotieteiden maistereita on Tam-

pereelta valmistunut 423 kpl, eli 26 % tutkinnon suorittaneista.

Julkisoikeudessa opetus ja tutkimus on luonteeltaan oikeustieteellistä. Keskiössä ovat valtio, kunnat ja muut julkisyhteisöt, niiden oikeudellinen rakenne ja toiminta sekä julkisen vallan käyttämistä koskevat oikeusnormit. Opetus kohdistuu ennen kaikkea valtiosääntö- ja hallinto-oikeuteen. Erityisalueita ovat mm. yleinen valtiosääntöoikeus, perus- ja ihmisoikeudet, kunnallis- ja sosiaalioikeus, yleishallinto-oikeus, virkamies- ja työoikeus, finanssihallinto-oikeus ja eurooppaoikeus. Lisäksi opetukseen sisältyy yleistä oikeusteoriaa. Enevässä määrin opetusta on tarjottu myös ympäristöoikeuden sekä kansainvälisen oikeuden aloilta.

Aluetieteen ja hallintotieteen tavoin myös julkisoikeuden opetus käynnistettiin Tampereen yliopistossa vuonna 1965. Vuoden 1996 loppuun mennessä Tampereelta on valmistunut 474 julkisoikeutta pääaineenaan luenutta hallintotieteiden maisteria. Pääaineen osuus on täten 29 % kaikista Tampereelta valmistuneista hallintotieteiden maistereista.

Kunnallispolitiikassa opetuksen ja tutkimuksen keskiössä on kunnallinen itsehallinto. Huomio keskitetään kunnan poliittisen ja palvelutehtävän toteuttamiseen sekä kunnan hallinto- ja palveluorganisaation johtamiseen. Lisäksi huomiota kiinnitetään kunnallishallinnon ja koko yhteiskunnan väliseen vuorovaikutukseen. Tältä osin kiinnostuksen kohteiksi kohoavat mm. paikalliset ja alueelliset valtarakenteet, koulu-, sosiaali- ym. alojen palvelutuotanto, kuntalaisten muuttuva arvomaailma sekä hyvinvointivaltion järjestelmien toiminta.

Kunnallispolitiikan opetuksella on Tampereen yliopistossa taloudellis-hallinnollista tiedekuntaa ja hallintotieteiden maisterin tutkintoa pidemmät perinteet. Oppiainetta on yliopistossa opetettu jo pitkään ennen tiedekunnan syntyä, ja oppiaineen professorin virkakin on perustettu jo vuonna 1950. Taloudellis-hallinnollisen tiedekunnan perustamisen yhteydessä virka siirrettiin (yhdessä kunnallistalouden apulaisprofessorin viran kanssa) uuteen tiedekuntaan yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta. (Ks. esim. Rasila 1973.)

Vuoden 1996 loppuun mennessä kunnallispolitiikka pääaineisia hallintotieteiden maistereita on Tampereelta valmistunut 439 kpl, eli 27 % tutkinnon suorittaneista.

Edellä kuvattujen pääaineiden rinnalle on hallintotieteiden opintosuunnalle perustettu 1990-luvulla neljä uutta pääainetta: hallintotieteestä itsenäiseksi oppiaineeksi on eriytetty finanssihall-

⁴ Muutos käynnistettiin prof. Juha Vartolan aloitteesta ja se toteutettiin samanaikaisesti kaikissa alan suomenkielisissä koulutusyksiköissä eli Tampereen, Vaasan ja Lapin yliopistoissa.

linto ja julkisyhteisöjen laskentatoimi, aluetieteen rinnalle on perustettu ympäristöpolitiikka, kunnallispolitiikan rinnalle kunnallistalous ja julkisoikeuden rinnalle vero-oikeus. Lisäksi perusopintojen tasolla opetusta on annettu kansainvälisessä oikeudessa, ympäristöoikeudessa ja yhdyskuntateknikassa. Aineopintojen tasolla opetusta on annettu kunnallisoikeudessa.

Finanss hallinto ja julkisyhteisöjen laskentatoimi eriytettiin hallintotieteestä asteittain 1990-luvun alussa. Oppiaine muodostettiin yhdistämällä aiemmin perus- ja aineopintojen tasolla opetettu julkisyhteisöjen laskentatoimi hallintotieteen (tuolloin vielä julkishallinnon) 1980-luvun lopulla perustettuun finanss hallinnon linjaan. Ensimmäinen tätä oppiainetta pääaineenaan opiskellut hallintotieteiden maisteri valmistui syksyllä 1993. Vuoden 1996 loppuun mennessä oppiaineesta on valmistunut kaikkiaan 23 maisteria.

Vero-oikeutta on Tampereen yliopistossa voinut opiskella jo 1960-luvun alusta lähtien. Ennen vuotta 1994 oppiaineesta ei voitu suorittaa syventäviä opintoja vaan opetus jäi aineopintojen varaan. Käytännössä opetus olikin pitkään keskittynyt lähinnä alemman korkeakoulututkimuksen tasoiseen ja nyttemmin hallintotieteiden maisterin tutkintoon sulautettuun verovirkamiestutkintoon.

Syventävien opintojen tasolla vero-oikeutta on voinut Tampereella opiskella syksystä 1994 lähtien. Vuoden 1996 loppuun mennessä oppiaineesta on valmistunut 11 hallintotieteiden maisteria.

Kunnallistaloutta on vero-oikeuden tapaan voinut Tampereella opiskella jo 1960-luvun alusta lähtien. Opetusta on annettu pitkään sekä tiedekunnassa että opetusjaostoissa, joissa kunnallistalous on kunnallisoikeuden rinnalla muodostanut kunnallistutkimuksen keskeisen ytimen.

Syventävien opintojen tasolla kunnallistaloutta on Tampereen yliopistossa voinut opiskella syksystä 1994 lähtien. Vuoden 1996 loppuun mennessä oppiaineesta on valmistunut vasta yksi maisteri.

Ympäristöpolitiikka perustettiin aluetieteen yhteyteen 1980-luvun lopulla, aluksi perus- ja aineopintojen tasoiseksi sivuaineeksi. Syksystä 1994 lähtien oppiaineesta on ollut mahdollista suorittaa myös syventävät opinnot. Tuolloin aloitivat opintonsa myös oppiaineen ensimmäiset pääaineopiskelijat. Vuoden 1996 loppuun mennessä oppiaineesta ei ollut vielä valmistunut yhtään maisteria.

1.2 Tilanne muualla Suomessa

Tampereen yliopiston lisäksi hallintotieteiden maisterin tutkinnon voi suorittaa myös Vaasan ja Lapin yliopistoissa. Vaasan yliopistossa tutkinto käynnistettiin vuonna 1983 ja Lapin yliopistossa se käynnistettiin 1986.

Vaasan yliopistossa hallintotieteiden maisterin tutkinnossa pääaineita ovat hallintotiede, vuodesta 1991 lähtien julkisoikeus sekä kolmantena, vuonna 1992 perustettu sosiaali- ja terveyshallinto. Lapin yliopistossa hallintotieteiden maisterin tutkinnossa pääaineena ovat hallintotiede, julkisoikeus ja yrityksen taloustiede. Syksystä 1997 lähtien yrityksen taloustiede jakautuu Lapin yliopistossa kahdeksi pääainevaihtoehdoksi: yrityksen taloustiede, laskentatoimi ja yrityksen taloustiede, markkinointi.

Edellä mainittujen tutkintojen lisäksi vastaavan tapaista koulutusta annetaan Suomessa lähinnä Åbo Akademin julkishallinnon laitoksella (pääaine julkishallinto), Kuopion yliopiston terveyshallinnon ja talouden laitoksella (pääaineet terveydenhuollon hallinto ja terveystaloustiede), Joensuu yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja filosofian laitoksella (pääaine julkisoikeus) sekä Helsingin yliopiston yleisen valtio-opin laitoksella (pääaine valtio-oppi, hallinto-opin linja). Julkisoikeuden osalta rinnastuskohteena voidaan pitää myös oikeustieteen kandidaatin tutkintoa sekä siihen annettavaa julkisoikeudellista opetusta.

2 KYSYMYKSENASETELU JA AINEISTO

2.1 Kysymyksenasettelu

Tässä artikkelissa tarkastellaan Tampereen yliopistosta valmistuneiden hallintotieteiden maistereiden työhönsijoittumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tarkastelun taustalla ovat aihepiiriin kohdistuneet aiemmat tutkimukset, erityisesti Matti Mälkiän (1984) ja varsinkin Harri Rantalan (1989) työt.

Harri Rantalan vuonna 1989 ilmestyneen tutkimuksen mukaan Tampereelta valmistuneiden hallintotieteiden maistereiden työhönsijoittuminen poikkeaa jonkin verran muiden korkeakoulututkintojen suorittaneiden sijoittumisesta. Rantalan tutkimuksessa kolmasosa valmistuneista oli saanut vakituisen, koulutusta vastaavan työpaikan, mutta samalla yhtä moni vastavalmistuneista oli jäänyt työttömäksi. Hallintotieteiden maisterit ovatkin Rantalan mukaan eräänlainen »joko/tai» -ryhmä. Vastajaat sijoittuvat tavallista useammin ääripäi-

hin: Osalla valmistuneista menee työelämässä hyvin, mutta yhtä suurella osalla taas huonosti.

HM-tutkinnon osalta Rantalan esille nostamaa näkemystä tukevat myös muut tutkinnon työhönsijoittumiseen kohdentuneet tutkimukset ja niiden aineistot (esim. Mälkiä 1984; Hiironniemi 1989). Samoin esitettyä johtopäätöstä tuntuu tukevan myös alan valmistuneista tiedossa olevat epäsysteemaattiset havainnot. Selvää on ainakin se, että työelämässä varsin hyvin menestyneiden rinnalla on jatkuvasti ollut joukko henkilöitä, joiden työhönsijoittuminen on osoittautunut vaikeaksi.

Edellä kuvatulta pohjalta tässä artikkelissa haetaan vastausta erityisesti siihen, mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka ovat joko edistäneet tai haitanneet Tampereelta valmistuneiden hallintotieteiden maistereiden työhönsijoittumista. Kirjoituksen taustaolettamuksena on, että tarkastelemalla valmistuneiden työhönsijoittumista edistäviä ja haittaavia tekijöitä voidaan samalla selventää sitä (1) mikä tekee hallintotieteiden maistereista Rantalan kuvaileman tapaisen »joko/tai»-ryhmän; ja (2) mitä tutkinnon kehittäjien toimesta voitaisiin tehdä työhönsijoittumisessa havaittavien esteiden poistamiseksi ja esille nousevien ongelmien ennalta ehkäisemiseksi.

Kaiken kaikkiaan tarkastelun tavoitteena on siis tuottaa tietoa hallintotieteiden maisterin tutkinnon kehittämiseksi sekä syventää ymmärrystä tutkinnosta, sen sisällöstä ja asemasta akateemisilla työmarkkinoilla.

Asioiden tarkastelu etenee siten, että luvussa 3 luodaan lyhyehkö taustoittava katsaus hallintotieteiden maisterin tutkinnosta valmistuneiden työtilanteeseen sekä heidän sijoittumiseensa eri työnantajasektoreille. Tämän jälkeen siirrytään tutkimuksen päätteeseen, työhönsijoittumista edistäviin ja haittaaviin tekijöihin (luku 4). Kirjoituksen lopussa tarkastelua kootaan yhteen lyhyessä pohdinta ja päätösjaksossa (luku 5).

2.2 Tutkimusaineisto

Empiirisiltä osiltaan artikkeli perustuu keväällä 1994 koottuun kyselyaineistoon. Kysely toteutettiin Tampereen yliopiston hallintotieteen laitoksella, laitoksen ja opintotoimiston välisenä yhteistyönä. Käytetyn kyselylomakkeen pohjaversio laadittiin harjoitustyönä Matti Mälkiän vetämällä hallinnon tutkimuksen harjoituskurssilla (AJH13, Hallinnon tutkimus 2). Kurssin vetäjän lisäksi kyselylomakkeen laadintaan osallistuivat opiskelijat Ilkka Hakari, Mauno Iskala, Esa Linjamaa, Jarno Ollikainen ja Olli Riikonen. Kyselylomak-

keen lopullisesta sisällöstä ja rakenteesta, ongelmiseen ja virheiseen, vastaa Matti Mälkiä.

Kyselyn kohdejoukkona olivat kaikki 1.1.1980 ja 31.1.1994 välisenä aikana eli käytännössä vuosina 1980–1993 Tampereen yliopistosta valmistuneet ja Suomessa kirjoilla olleet hallintotieteiden maisterit (748 henkilöä). Analyysikelpoiseena kyselylomakkeen palautti 505 henkilöä, joten kyselyn palautusprosentti oli 67,5. Eri pääaineiden osalta palautusprosentti vaihteli jonkin verran. Aluetieteessä se oli 66,3 %, hallintotieteessä (ent. julkishallinto) 64,8 %, julkisoikeudessa 62,8 % ja kunnallispolitiikassa 71,8 %. Muista HM-tutkinnon pääaineista oli kyselyn kohteena olleena ajankohtana valmistunut vain muutama henkilö: sosiologia pääaineenaan valmistuneita kohdejoukkoon sisältyi 7 kpl ja finanssihallinto ja julkisyhteisöjen laskentatoimi pääaineenaan valmistuneita 2 kpl.

Sosiologiasta valmistuneista kyselyn palautti 5 (palautusprosentti 71,4) ja finanssihallinnosta ja julkisyhteisöjen laskentatoimesta valmistuneista 1 henkilö (palautusprosentti 50 %). Analyysissä viimeksi mainittu henkilö yhdistettiin hallintotieteen pääaineryhmään, jonne hän oli myös itsensä ryhmitelty.

3 HALLINTOTIETEIDEN MAISTEREIDEN TYÖHÖNSIJOITTUMINEN

3.1 Työttömyys

Akateemisen työvoiman määrä on Suomessa lisääntynyt jatkuvasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Tähän on ollut osaltaan vaikuttamassa se, että hyvinvointiyhteiskuntaan liittyvä julkisen sektorin kasvu on tarvinnut akateemisen työvoiman määrän lisäämistä. Esim. vuosien 1981–1991 välisenä aikana korkeakouluopiskelijoiden määrä on lisääntynyt 37 %. (SVT, Korkeakoulut 1994: 10, 4; Akava 1993, 7–14.)

Vuonna 1993 yliopistoissa ja korkeakouluissa suoritettiin 12.400 tutkintoa, joista perustutkintoja oli 9.400 ja lisensiaatin tai tohtorin tutkintoja 1.376 (SVT, Korkeakoulut 1994: 10, 3–4). Korkeakoulututkinnon suorittaneet sijoittuvat useimmin julkiselle kuin yksityiselle sektorille (Karjalainen 1994, 66; Mäläskä 1988, 26).

Korkeakoulutettujen työllisyys on yleisesti ottaen ollut parempi kuin väestön työllisyys keskimäärin (Haapakorpi 1994, 90; Rantala 1989, 2). Akateemisten työmarkkinoiden tilanne on kuitenkin muuttunut 1990-luvulle tultaessa. Tämä ilmenee erityisesti korkeakoulutettujen työhönsijoittu-

Taulukko 1. Tampereen yliopistosta vuosina 1980–1993 valmistuneiden hallintotieteiden maistereiden työtilanne ja sijoittuminen eri työnantajasektoreille keväällä 1994 vastaajan pääaineen mukaan taulukoituna (%).

	Alue- tiede	Hallinto- tiede	Julkis- oikeus	Kunnal- lispoli- tiikka	Kaikki
<i>Työtilanne keväällä 1994:</i>					
Työttömänä	13	11	7	11	10
joista valmistumisensa jälkeen ensimmäistä työpaikkaansa etsiviä	4	5	3	7	4
Lomautettuna				2	1
Opiskelijana		3	2	2	2
Virkasuhteessa	43	57	64	61	58
Työsuhteessa	35	26	23	20	25
Yrittäjänä tai ammatinharjoittajana	3	3	3	5	3
N	79	106	150	152	495
<i>Sijoittuminen eri työnantajasektoreille:</i>					
Valtion hallinto yhteensä	13	21	34	4	18
Ministeriöt ja keskusvirastot	13	9	15	2	9
Lääninhallitukset			8	1	3
Valtion erillinen piiri- ja paikallishallinto		11	10	1	6
Yliopistolaitos	19	20	10	9	13
Kunnat, kuntayhtymät	37	29	26	63	40
Muu julkinen sektori	9	10	9	4	8
Yksityinen sektori	22	19	16	20	19
Valtion ja kuntien yhtiöt ja liikelaitokset	4	4	4	4	4
Yksityiset yritykset	10	11	8	15	12
Yhdistykset ja järjestöt	7	3	3	2	4
Jokin muu	0	1	5	1	2
N	68	89	131	134	428

misen vaikeutumisenä, joka näkyy sekä työttömyytenä että työsuhteiden epävarmuutena. (Karjalainen 1994, 64; Haapakorpi 1994, 90.)

Korkeakoulutettujen työmarkkinaongelmat, työttömyys ja epätarjoituksen mukainen sijoittuminen kasaantuvat yleensä uran alkuvaiheeseen. Korkeakoulutetut myös sijoittuvat usein koulutustaan vastaamattomiin työtehtäviin, varsinkin jos työllistyminen oman alan töihin ei onnistu. (Haapakorpi 1994, 27.) Kuitenkin tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen »Koulusta työelämään» (SVT, Koulutus 1994: 8) mukaan korkeakoulututkinnon suorittaneet ovat työllistyneet paremmin kuin ammatillisista oppilaitoksista valmistuneet. Tässä tutkimuksessa hallintotieteiden maistereita oli 89, joista työttömänä oli vuoden kuluttua valmistumisesta 12,4 % ja kahden vuoden kuluttua 18 % eli huono työllisyystilanne näkyi myös hallintotieteiden maistereiden työhönsijoittumisessa.

Tampereen yliopistosta vuosina 1980–1993 valmistuneiden hallintotieteiden maistereiden

kevään 1994 työtilanne ja sijoittuminen eri työnantajasektoreille on kuvattu taulukossa 1. Lukuja tarkasteltaessa on muistettava, että keväällä 1994 julkisen sektorin lama oli ehkä kaikkein syvimmillään. Myöhemmin tilanne on jo monin tavoin helpottanut, vaikka hyvänä sitä tuskin voidaan vielääkään pitää.

Kuten taulukosta 1 käy ilmi valmistuneiden työttömyys vaihteli 7 ja 13 prosentin välillä. Luvuista noin puolet kohdentui vastavalmistuneisiin, kyselyhetkellä ensimmäistä vakinaista työpaikkaansa hakeneisiin. Työssä olevista enemmistö (58 prosenttia) toimi virkasuhteessa. Työsuhteessa hallintotieteiden maistereista toimi joka neljäs.

Kun työtilannetta tarkastellaan vastaajan valmistumisvuoden mukaan, havaitaan tilanteen olevan selvästi edellä ilmaista lohduttomamman. Vuonna 1991 tai sen jälkeen valmistuneista oli keväällä 1994 edelleen työttömänä 32 henkilöä eli 30 %. Eri pääaineiden kohdalla tilanne kuitenkin vaihteli. Eniten työttömiä oli aluetieteessä (7 kpl eli 39 %), kunnallispolitiikassa (13 kpl eli

36 %) ja hallintotieteessä (8 kpl eli 33 %). Vähiten työttömiä oli julkisoikeudessa (6 kpl eli 21 %).

Edellä mainittuja lukuja arvioitaessa on kuitenkin muistettava, että osa näistä vastaajista oli valmistunut vain muutamia viikkoja tai kuukausia ennen kyselyhetkeä. Siksi kaikki em. ryhmään kuuluvat eivät olleet ehtineet olla vielä kovinkaan pitkään työmarkkinoilla. Tällaista tilastollista erhettä voidaan tasoittaa ottamalla tarkastelun kohteeksi vain vuosina 1991 ja 1992 valmistuneet. Kokonaistilanne pysyy kuitenkin melkolailla samana. Koko aineiston tasolla 1991 ja 1992 valmistuneista oli keväällä 1994 työttömänä 27 % eli 20 henkilöä. Aluetieteestä valmistuneista työttöminä oli 6 kpl (40 %), kunnallispolitiikasta 7 (37 %), hallintotieteestä 3 (18 %) ja julkisoikeudesta myös 3 kpl (17 %). Selvimpänä erona oli siis se, että hallintotiedettä pääaineenaan opiskelleiden työttömyysprosentti laski oleellisesti toiselle tasolle.

Kun työttömyyttä tarkastellaan sukupuolittaisissa ryhmissä, havaitaan naisten olevan jonkin verran miehiä useammin työttöminä. Vuonna 1991 tai sen jälkeen valmistuneista naisista työttömänä oli keväällä 1994 32 % (17 kpl) ja miehistä 27 % (15 kpl). Vuosina 1991 ja 1992 valmistuneiden kohdalla naisista työttömänä oli 29 % (12 kpl) ja miehistä 24 % (8 kpl).

3.2 Työnantajasektori

Entä kenen palvelukseen Tampereelta valmistuneet hallintotieteiden maisterit olivat sijoittuneet? Tätäkin tilannetta on kuvattu taulukossa 1.

Työnantajasektoreittain tarkasteltuna suurin osa hallintotieteiden maistereista oli sijoittunut julkiselle sektorille. Kuntiin ja kuntayhtymiin heitä oli sijoittunut 40 %. Valtionhallintoon heistä oli sijoittunut 18 %, yliopistolaitokseen noin 13 % ja muualle julkiselle sektorille 8 %. Yksityiselle sektorille (mukaan lukien valtion ja kuntien yhtiöt ja liikelaitokset) hallintotieteiden maistereista oli sijoittunut joka viides (19 %). Eri pääaineiden kohdalla erot olivat kuitenkin varsin suuret.

Tasaisimmin eri työnantajasektoreille olivat sijoittuneet hallintotieteestä valmistuneet. Varsinkin kunnallispolitiikkaa, mutta myös aluetiedettä opiskelleet olivat sijoittuneet selvästi muita useammin kuntasektorille. Julkisoikeutta pääaineenaan lukeneet olivat sijoittuneet muita useammin valtion hallintoon, erityisesti ministeriöihin ja keskusvirastoihin sekä lääninhallitukseen. Yliopistolaitokselle olivat muita useammin sijoittuneet hallintotieteestä ja aluetieteestä val-

mistuneet.

Kun hallintotieteiden maistereiden työnantaja-sektoria koskevia tietoja (taulukko 1) verrataan aiempiin, vuonna 1992 kerättyihin, vuosina 1967–1982 valmistuneita hallintotieteiden maistereita koskeviin tietoihin (liitetaulukko 1), havaitaan HM-tutkinnosta valmistuneiden työhönsijoittumisessa tapahtuneen varsin voimakkaita muutoksia. Lukujen tulkintaa tosin haittaavat ensinnäkin julkisen hallinnon piirissä vuoden 1982 jälkeen tapahtuneet rakennemuutokset, esim. valtionyhtiöiden ja valtion liikelaitosten muodostamisen osalta (erit. VR, posti ja tele). Toiseksi lukujen tulkintaa haittaa vuonna 1982 toteutetun kyselyn varsin heikko palautusprosentti (53,5 %). Joitakin suhteellisen selkeitä kehitystrendejä voidaan kuitenkin nostaa esille. Tulkinnoissa apuna on käytetty myös vuonna 1994 kerätyn aineiston sisäisiä, pääaineen ja valmistumisvuoden mukaisesti ryhmiteltyjä tietoja (liitetaulukko 2).

Ensimmäinen aineistosta suhteellisen selkeästi esille nouseva yleinen kehitystrendi liittyy kuntasektorin hallintotieteiden maistereita työllistävän merkityksen selvään laskuun. Kun vuonna 1982 kuntasektorille Tampereelta valmistuneista hallintotieteiden maistereista oli sijoittunut 57 % oli tilanne vuonna 1994 enää 40 %. Ja vaikka mukaan otettaisiin kunnallisiin liikelaitoksiin sijoittuneet, jäisi luku vielä tuolloinkin 41 %:iin. Pudotusta on siis tapahtunut vähintään 15 prosenttiyksikköä. Tätä voidaan pitää tutkinnon kehittämisen kannalta jo varsin merkittäväinä muutoksena.

Kun tilannetta tarkastellaan eri pääaineiden osalta havaitaan, että kuntasektorin työllistävää vaikutusta on vähentynyt varsinkin kunnallispolitiikassa ja aluetieteessä – eli oppiaineissa, joista perinteisesti on sijoitettu juuri kuntiin ja kuntayhtymiin. Kunnallispolitiikassa kuntasektorille työllistyneiden osuus on vuosien 1982 ja 1994 välillä vähentynyt 27 prosenttiyksikköä, aluetieteessä 22 prosenttiyksikköä, julkisoikeudessa 18 prosenttiyksikköä ja hallintotieteessäkin 13 prosenttiyksikköä. Tätä kuvaa vahvistavat myös liitetaulukossa 2 kuvatut vuoden 1994 aineiston sisäiset tiedot. Kun verrataan toisiinsa vuosina 1980–1987 ja 1988–1993 valmistuneiden työnantajaa keväällä 1994 havaitaan, että eniten kuntasektorille työllistyneiden määrä on vähentynyt juuri aluetieteestä ja kunnallispolitiikasta valmistuneiden keskuudessa. Julkisoikeudesta valmistuneiden keskuudessa muutosta on tapahtunut vain vähän; ja hallintotieteestä valmistuneiden keskuudessa tilanne on pysynyt lähes paikallaan.

Toinen suhteellisen selvä, yleinen muutos liittyy yksityisen sektorin nousuun HM-tutkinnosta valmistuneiden työllistäjänä. Vuoden 1982 9 % on kasvanut vuoden 1994 19 prosenttiin. Ja vaikka viimeksi mainituista luvuista vähennettäisiinkin valtion liikelaitosuudistuksen aiheuttamat muutokset (erit. VR sekä posti- ja telelaitos), nousee pelkästään yksityisten yritysten ja järjestöjen palvelukseen sijoittuneiden osuus vuonna 1994 lähes puolet vuoden 1982 vastaavaa lukua suuremmaksi.

Pääaineittaisessa tarkastelussa selvimmin yksityisen sektorin työllistävää vaikutusta on kasvattanut kunnallispolitiikka (vuoden 1982 7 %:sta vuoden 1994 20 %:iin). Samalla tavalla merkittäviä muutoksia on tapahtunut julkisoikeudessa (5 %:sta 16 %:iin), hallintotieteessä (12 %:sta 19 %:iin) ja aluetieteessä (18 %:sta 22 %:iin). Vuoden 1994 aineiston sisäiset erot (liitetaulukko 2) viittaavat kuitenkin siihen, että ainakin hallintotieteen ja julkisoikeuden piirissä yksityisen sektorin kasvu valmistuneiden työllistäjänä olisi jo taittunut.

Kolmas koko aineiston läpäisevä yleinen muutos liittyy yliopistosektorin työllistävän aseman kasvuun. Kun vuonna 1982 yliopistoihin ja tutkimuslaitoksiin sijoittui hallintotieteiden maistereista 7 %, oli vastaava luku vuonna 1994 yksin yliopistojen osalta kohonnut 13 %:iin.

Pääaineittain suurimmat muutokset olivat tältä osin tapahtuneet hallintotieteessä (+11 prosenttiyksikköä), aluetieteessä (+9 prosenttiyksikköä) ja kunnallispolitiikassa (+8 prosenttiyksikköä). Julkisoikeuden kohdalla tilanne oli pysynyt ennallaan. Yliopistosektorilla varsinkin hallintotieteen ja julkisoikeuden opiskelijat olivat sijoittuneet pikemminkin yliopistohallintoon kuin opetus- tai tutkimustehtäviin. Sen sijaan aluetieteestä valmistuneet olivat yliopistoissa sijoittuneet enemmänkin opetus- ja tutkimus kuin hallintotehtäviin. Aluetieteen laitoksen tutkimustoiminnan laajuutta kuvaa esim. se, että vuosina 1988–1994 aluetieteestä valmistuneista noin kolmannes oli sijoittunut yliopistolaitokseen, pääasiassa tutkijoiksi (ks. liitetaulukko 2).

Neljäs lähes koko aineiston läpi kulkeva kehityspiirre liittyy valtion erilliseen piiri- ja paikallishallintoon. Yleisesti ottaen sen merkitys hallintotieteiden maistereiden työllistäjänä on näet selvästi kasvanut. Kun vuoden 1982 aineistossa valtion erilliseen piiri- ja paikallishallintoon oli sijoittunut vain 3 % kyselyyn vastanneista, oli vastaava luku vuoden 1994 aineistossa kohonnut jo 6 %:iin. Samalla nousee esille selkeitä pääaineittaisia eroja.

Valtion erilliseen piiri- ja paikallishallintoon on sijoittunut pääasiassa hallintotieteen ja julkisoikeuden opiskelijoita. Kummankin kohdalla sinne on sijoittunut noin 10 % vastaajista. Lisäksi, kun tilannetta tarkastellaan vuoden 1994 aineiston sisällä (liitetaulukko 2), havaitaan piiri- ja paikallishallinnon merkityksen kasvaneen sekä hallintotieteen että julkisoikeuden opiskelijoiden työllistäjänä. Vuonna 1988 tai sen jälkeen hallintotieteestä valmistuneista jo 16 % ja julkisoikeudesta valmistuneista 13 % oli sijoittunut valtion erilliseen piiri- ja paikallishallintoon.

3.3 Palkkatilanne

Taulukossa 2 on kuvattu vielä työssä olleiden vastaajien palkkatilannetta. Kuten tuloksista havaitaan, vastaajien bruttopalkan mediaani oli keväällä 1994 13.000 mk/kk ja keskiarvo 13.400 mk/kk. Taustamuuttujien mukaisessa tarkastelussa suurimpia eroja nousee esille sukupuolen, työmarkkinasektorin ja pääaineen mukaisissa ryhmissä.

Sukupuolen osalta tuskin yllättävää on se, että miesten palkan mediaani on tasan 2.000 mk/kk naisten palkkojen mediaania korkeampi. Itse asiassa sukupuolten välinen palkkaero hallintotieteiden maistereiden keskuudessa on suunnilleen sama kuin mitä se on yleensäkin Suomessa. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 1993 naisten keskimääräinen kuukausiansio oli Suomessa 8.612 markkaa ja miehillä 10.595 mk. (SVT, Elinolot 1994: 2, 92.)

Edellisen lisäksi HM-tutkinnon suorittaneiden sukupuolen mukaisista palkkaeroista voidaan todeta se, että miesten palkkojen keskihajonta on yli 1.000 mk naisten palkkojen keskihajontaa suurempi. Tämä kuvaa osaltaan sitä, että miesten palkkahaitari on selvästi naisten palkkahaitaria leveämpi.

Pääaineittain suurin bruttopalkkojen mediaani vaihteli siten, että suurin se oli kunnallispolitiikassa (14.000 mk/kk), toiseksi suurin julkisoikeudessa (13.500 mk/kk), kolmanneksi suurin hallintotieteessä (13.000 mk/kk) ja pienin aluetieteessä (11.800 mk/kk). Suurinta palkkojen keskihajontaa oli kunnallispolitiikassa ja hallintotieteessä.

Työnantajasektorin osalta suurinta kuukausipalkkaa nauttivat yrityksissä tai järjestöissä (mediaani 15.000 mk/kk) sekä kuntasektorilla toimivat (13.296 mk/kk). Vastaavasti pienimpiä vastaajien keskimääräiset palkat olivat yliopistolaitoksessa (11.000 mk/kk) ja valtion hallinnossa (12.000 mk/kk).

Taulukko 2. Tampereen yliopistosta vuosina 1980–1993 valmistuneiden hallintotieteiden maistereiden bruttopalkka keväällä 1994 eräiden taustamuuttujien mukaan taulukoituna.

	Ala- kvartiili	Mediaani	Ylä- kvartiili	Keski- arvo	Keski- hajonta	N
Pääaine:						
Aluetiede	10.000	11.800	14.500	12.209	3.040	63
Hallintotiede	10.850	12.500	15.000	13.418	4.363	88
Julkisoikeus	10.600	13.000	15.500	13.107	3.595	135
Kunnallispolitiikka	11.500	14.000	16.000	14.307	4.703	129
Sukupuoli:						
Nainen	10.000	12.000	14.000	12.239	3.235	187
Mies	11.500	14.000	16.625	14.351	4.503	235
Työnantajasektori						
Valtion hallinto	10.000	12.000	15.000	12.714	3.891	74
Yliopistot	9.200	11.000	13.000	10.958	2.714	55
Kuntasektori	11.263	13.296	15.400	14.008	4.119	168
Muu julkinen sektori	9.800	13.000	14.500	12.358	3.475	31
Yritys tai järjestö	12.000	15.000	17.000	15.037	4.253	75
Valmistumisvuosi:						
1980–1983 valmistunut	12.000	14.000	16.425	14.752	4.061	108
1984–1987 valmistunut	11.100	14.000	16.000	14.360	4.140	103
1988–1990 valmistunut	10.600	12.000	15.000	13.038	3.576	138
1991 tai myöhemmin	8.000	10.000	13.000	10.604	3.899	71
Kaikki	10.800	13.000	15.000	13.394	4.135	422

Taulukko 3. Tampereen yliopistosta vuosina 1980–1993 valmistuneiden hallintotieteiden maistereiden työhönsijoittumista edistäneet ja haitanneet tekijät (%; N = 415).

	Hyötyä	Haittaa	Sekä hyötyä että haittaa	Ei mainintaa
1) Koulutus	59	5	10	26
2) Työkokemus	55	11	4	30
3) Ikä	9	10	1	80
4) Sukupuoli	4	12	0	84
5) Puoluepoliittinen sitoutuneisuus	5	6	4	85
6) Henkilökohtaiset ominaisuudet	10	1	1	89
7) Poliittinen sitoutumattomuus	2	8	–	90
8) Sosiaaliset verkostot	6	1	1	93
9) Asuinpaikkakunta	3	1	1	95
10) Perhesuhteet	2	3	–	95
11) Yhteiskunnallinen aktiivisuus	3	–	0	97
12) Jokin muu tekijä	3	4	1	93

4 TYÖHÖNSIJOITTUMISTA EDISTÄNEET JA HAITANNEET TEKIJÄT

4.1 Yleiskuva

Tutkimuksessa vastaajia pyydettiin kuvailemaan toisaalta ensimmäisen työpaikkansa saantia edistäneitä ja toisaalta sitä haitanneita tekijöitä. Asiaa tiedusteltiin avoimella kysymyksellä, jonka täsmällinen sanamuoto on kuvattu alla.

Vastaustilaa oli varattu erikseen tekijöille, joista oli työhönsijoittumisessa ollut (a) hyötyä ja (b) haittaa.

Mistä, esim. koulutukseen, työkokemukseen, ikään, sukupuoleen, puoluekantaan ym. liittyvistä tekijöistä oli mielestäsi hyötyä tai haittaa työhön sijoittumisessä? (Kysymys 16.)

Analyysivaiheessa vastauksista muodostettiin taulukossa 3 esille tulevat 12 muuttujaa. Muuttujat tallennettiin kolmiluokkaisina, huomioimalla,

oliko kyseisestä muuttujasta ollut vastaajan työhönsijoittumiselle (1) hyötyä, (2) haittaa vai oliko siitä ollut samanaikaisesti sekä (3) hyötyä että haittaa. Kysymykseen vastasi yhteensä 415 vastaajaa.

Kuten taulukosta 3 voidaan havaita selvästi muita tekijöitä yleisemmin vastauksissa mainittiin koulutus ja työkokemus. Tätä voitaneen pitää kokolailla ennakoitavana. Vastaajista 74 % mainitsi koulutuksen ja 70 % työkokemuksen. Molemmat em. tekijät koettiin vastauksissa ennen kaikkea työhönsijoittumista edistäviksi.

Koulutuksen ja työkokemuksen ohella työhönsijoittumista edistäviksi koettiin henkilökohtaiset ominaisuudet ja sosiaaliset verkostot. Työhönsijoittumista haittaaviksi tulkittiin varsinkin vastaajan sukupuoli ja poliittinen sitoutumattomuus. Työhönsijoittumista samanaikaisesti sekä edistäneitä että sitä haitanneita ominaisuuksia kytkettiin selvimmin vastaajan ikään, puoluepoliittiseen sitoutuneisuuteen ja perhesuhteisiin.

4.2 Koulutus

Kuten taulukosta 3 käy ilmi 74 % kysymykseen vastanneista koki koulutuksen vaikuttaneen työhönsijoittumiseensa. Työhönsijoittumistaan yksinomaan edistäväksi tekijäksi koulutuksen koki vastaajista valtaosa, 59 %. Joka kymmenes vastaaja (10 %) kytki koulutukseen sekä työhönsijoittumista edistäviä että sitä haittaavia ominaisuuksia, samalla kun vain 5 % kytki koulutukseen ainoastaan työhönsijoittumisensa kannalta kielteisiä piirteitä. Kaiken kaikkiaan koulutus on siis ensisijainen ja lähes yksinomaan positiivisena koettu työhönsijoittumiseen vaikuttava tekijä.

Koulutuksen työhönsijoittumista edistävät piirteet

Koulutuksen työhönsijoittumista edistävä luonne todettiin vastauksissa useimmin pelkällä yleis-maininnalla, esim. »hyötyä: koulutuksesta». Vastausten erittelemättömyyden voidaan ajatella viittaavan siihen, että koulutus koettiin usein melkolailla itsestään selvänä työllistymiseen vaikuttavana tekijänä. Siksi sitä ei joko haluttu tai pidetty tarpeellisena eritellä. Kuitenkin osassa vastauksista asiaa eriteltiin myös tarkemmin. Näissä vastauksissa nostettiin esille lähinnä kolmenlaisia seikkoja.

Ensinnäkin esille nostettiin HM-tutkintoon liittyviä yleisiä piirteitä. Näitä olivat esim. tutkinnon laaja-alaisuus, tutkinnon soveltuvuus julkisen sektorin työtehtäviin sekä tutkinnon hyvä maine.

Muutamissa vastauksissa tuotiin esille myös tutkinnon julkisiin virkoihin tarvittavaa muodollista virkamiespätevyyttä tuottava, kvalifioiva merkitys.

Hyötyä: koulutus – tehtävien osaaminen ja tehtävien näkeminen osana laajempia kokonaisuuksia (lomake 62; pääaine: hallintotiede).

Hyötyä: tutkinto antoi hyvät valmiudet mm. julkisen hallinnon kehittämistehtäviin (371; julkisoikeus).

Hyötyä: koulutus; Tampereen yliopistosta valmistuneet hall. kandidit [ovat] arvostettuja julkishallinnossa, erit. julkisoikeus (396; julkisoikeus).

Toiseksi esille nostettiin vastaajan omaan pääaineeseen, suoritettun tutkinnon laajuuteen tai sivuaine- ja kurssivalintoihin liittyviä tekijöitä. Esim. hallintotieteen osalta esille nostettiin pääaine (lomake 24), tutkinnon laajuus (esim. lomake 91) sekä pääaineeseen sisältyvät organisaatioteorioita ja hallinnon rakennemuutosta koskevat opinnot (lomake 117)

Sivuaine yhdistelmien osalta muita useammin esille nostettiin tietojenkäsittelyn tai tietojenkäsittelyopin tuntemus, taloudelliset oppiaineet (kunnallistalous, julkisyhteisöjen laskentatoimi ja kansantaloustiede) sekä julkis- ja/tai yksityisoikeuden opinnot. Useampia myönteisiä mainintoja saivat luetuista sivuaineista osakseen myös kasvatustiede, sosiaalipoliitiikka ja tiedotusoppi. Toisaalta on kuitenkin huomattava, ettei esille välttämättä nostettu opintoja, joita vastaajat pitivät joko itsestään selvinä tai tavanomaisina. Vastausten pohjalta näyttää näet siltä, että usein erityistä lisäarvoa tuottaneiksi miellettiin juuri sellaiset opinnot, jotka olivat opiskelijoiden yleisistä sivuainevalinnoista poikkeavia. Tällaisten opintojen avulla opiskelijat saattoivat profiloitua muista poikkeaviksi – mikä puolestaan paransi heidän menestystään akateemisilla työmarkkinoilla.

Kolmantena koulutukseen liittyvänä työllistymistä edistävä tekijänä vastauksissa nostettiin esille HM-tutkinnon ohella suoritettut muut, joko aiemmat tai myöhemmät tutkinnot. Tältäkin osin vastausten sisäinen logiikka tuntui varsin ymmärrettävältä: Mitä useampia tutkintoja vastaaja on suorittanut, sitä todennäköisempää on, että opinnot yhdessä (esim. opintojen epätavanomainen laajuus) tai erikseen (esim. jokin opiskeltu oppiaine tai kurssi) sisältävät työhönsijoittumista edistäviä aineksia. – Tähän havaintoon palataan uudelleen taustamuuttujien mukaisen tarkastelun yhteydessä.

Koulutuksen työhönsijoittumista haitanneet piirteet

Yleisimmin mainittuja koulutukseen liittyviä työhönsijoittumista haitanneita tekijöitä olivat aineyh-

distelmässä koetut puutteet, kuten aineyhdistelmän suppeus tai väärin valitut sivuaineet. Haittana mainittiin mm. puutteellinen ATK:n, talouden tai oikeuden tuntemus. Tältä osin esille nousivat siis pitkälti samat oppiaineet ja sisällöt, joita pidettiin toisaalta myös työhönsijoittumista »edistävänä» tekijöinä: Haittana oli näiden opintojen puute, hyötynä oli se, että niitä oli opiskeltu.

Useissa vastauksissa huomiota kiinnitettiin myös tutkinnon tai pääaineen huonoon tunnettavuuteen. Tutkinnon heikkoa tunnettavuutta nostivat muita useammin esille varsinkin julkisoikeutta pääaineenaan lukeneet kun taas oman pääaineen heikkoa tunnettavuutta nostivat esille lähinnä aluetiedettä lukeneet. Vertauskohteena käytettiin lähes poikkeuksetta joko oikeus- tai kauppatieteellistä tutkintoa tai niitä molempia. Sen sijaan muihin yhteiskuntatieteellisiin tutkintoihin HM-tutkintoa ei vastauksissa juurikaan verrattu. Näin ollen vastaajien kokema tutkintojen välinen kilpailutilanne akateemisilla työmarkkinoilla virittyi ennen kaikkea HM-tutkinnon sekä oikeus- ja kauppatieteellisten tutkintojen väliseksi kilpailuksi.

Haittaa: Tutkinnon status on epämääräinen ja huono verrattuna esim. perinteisiin oik. kand. ja ekonomin tutkintoihin, joiden kanssa joutuu työmarkkinoilla kilpailemaan. Tutkinto ei ole yleisesti tunnettu. (196; julkisoikeus.)

Haittaa: Hallintotieteiden kandidaatin (julkisoikeus) tutkinto ei ole kovinkaan tunnettu. Ei tiedetä mihin se valmistaa. Minulle esitettiin työhaastattelussa kysymyksiä siitä, onko kysymyksessä lakimiehen vai ekonomin tutkintoa vastaava tutkinto. (191; julkisoikeus.)

Haittaa: Hall. kand. hieman tuntematon ja tällöin jää ekonomien ja juristien jalkoihin helposti (330; julkisoikeus).

Haittaa: tutkintoa ei tunneta (351; julkisoikeus).

Haittaa: pääaineeni tuntematon työhönottajalle (723; aluetiede).

Haittaa: koulutusta ei tunneta laajasti, monasti olen saanut selittää mitä aluetiede on (719; aluetiede).

Todettakoon, että myös vuoden 1982 aineistossa (Mälkiä 1984, 148) juuri julkisoikeudesta valmistuneet pitivät tutkinnon huonoa tunnettavuutta selvästi muita useammin ongelmana. Tältä osin pääaineittaiset suhtautumiserot ovat siis pysyneet pitkälti aiemman kaltaisina: Vuoden 1982 tutkimuksessa vastaajia oli pyydetty arvioimaan sitä, missä määrin eräät tekijät vaikeuttivat hänen uralla etenemismahdollisuuksiaan. Vastausvaihtoehtoja annettiin tuolloin neljä: ei lainkaan, jonkin verran, huomattavasti tai vaikea sanoa. Julkisoikeudesta valmistuneista 28 % katsoi tuolloin HM-tutkinnon heikon tunnettavuuden

vaikeuttavan huomattavasti omaa urakehitystään. Kunnallispolitiikassa vastaava luku oli 14 %, hallintotieteessä 11 % ja aluetieteessä 8 %. Koko aineistossa vastaava luku oli 16 %.

Kun edellä mainittu, HM-tutkinnon heikkoon tunnettavuuteen liittyvä ongelma rinnastetaan aiemmin esille tuotuun näkemykseen tutkinnon hyvästä maineesta, rakentuu kuva kapeasti tunnetusta, mutta hyvämaineisesta tutkinnosta: Hallintotieteiden maisterin tutkinto on hyvämaineinen silloin, kun se tunnetaan, mutta samalla tutkinnon yleinen tunnettuus jättää yhä edelleen paljon toivomisen varaa. Tähän kytkeytyy melko selkeästi myös edellisissä esimerkeissä esille nostettu närkästys siitä, että työhaastattelussa joutuu selittelemään millainen HM-tutkinto oikein on.

Edellä kuvattujen ominaispiirteiden lisäksi muutamissa vastauksissa koulutuksen haittana tuotiin esille tutkinnon tai sen jonkin oppiaineen liialliseksi koettu teoreettisuus, tutkinnon keskittyminen yksinomaan julkiselle sektorille tai tutkinnon huono soveltuvuus yksityiselle sektorille. Yksityisellä sektorilla tutkinto koettiin usein epätarkoituksenmukaiseksi tai »vääräksi». Tätä toivat esille erityisesti yksityiselle sektorille sijoittuneet vastaajat:

Haittaa: »Väärä tutkinto», ylikoulutus (73; hallintotiede, toimii myyntineuvottelijana yksityisellä sektorilla).

Haittaa: ei liiketaloudellista tutkintoa (671; aluetiede, toimii myyntineuvottelijana).

Haittaa: Tutkinto ja siinä luetut aineet eivät sovellu kunnolla yksityiselle sektorille; tutkinnon tuntemattomuus ja heikompi arvostus esim. ekonomin tutkintoon verrattuna. (216; julkisoikeus; verosihteeri, julkisen sektori.)

Haittaa: Julkisoikeus pääaineena rajoittaa pelkästään valtion virkoihin, sivuaineiden avulla voi pitkälti määrätä tulevan sektorin. (325; julkisoikeus.)

Haittaa: ei sovi »kaikille» aloille, esim. yritykset (471; kunnallispolitiikka).

Tilanne taustamuuttujien mukaisissa ryhmissä

Taustamuuttujien mukaisessa tarkastelussa (taulukko 4) huomio kiinnittyy ennen muuta vastaajan suoriin muihin tutkintoihin sekä vastaajan nykyiseen työnantajasektoriin. Näiden molempien taustamuuttujien osalta vastausten määrällinen analyysi vahvistaa voimakkaasti edellä kuvattua, vastausten sisältöön nojautuvaa laadullista analyysiä.

Toinen tutkinto

Kuten taulukosta 4 havaitaan, se onko vastaaja suorittanut HM-tutkinnon ohella myös jonkin

Taulukko 4. Koulutuksen vaikutus työhönsijoittumiseen (% avoimeen kysymykseen vastanneista).

	Hyötyä	Haittaa	Sekä hyötyä että haittaa	Ei mainintaa	N
Toinen tutkinto:					
Ei toista tutkintoa	54	6	13	28	189
Opistotasoinen tutkinto	56	5	7	33	43
Toinen korkeakoulututkinto	66	3	8	24	183
Työnantajasektori:					
Valtio	63		14	23	70
Yliopistolaitos	56		8	36	50
Kunnat ja kuntayhtymät	67	3	5	25	150
Yritys tai järjestö	44	11	19	26	70
Pääaine:					
Aluetiede	48	11	17	25	65
Hallintotiede	56	5	6	34	86
Julkisoikeus	60	4	12	25	126
Kunnallispolitiikka	66	2	8	25	130
Koko aineisto	59	5	10	26	415

toisen yliopistollisen (joko alemman tai ylemmän) tutkinnon, vaikuttaa selvästi siihen, miten hän suhtautuu koulutuksensa työllistymistä edistäneeseen merkitykseen. Kyse lienee pitkälti koulutukseen kytketyistä suhteellisista eduista: Mitä enemmän vastaajalla on koulutusta ja tutkintoja, sitä enemmän koulutuksen koetaan tuottavan työmarkkinoilla menestymisessä tarvittavaa lisäarvoa.

Kun toisen korkeakoulututkinnon suorittaneista 66 % katsoi koulutuksellaan olevan työhönsijoittumista yksinomaisesti hyödyttävää merkitystä, oli vastaava luku vain HM-tutkinnon suorittaneiden keskuudessa 54 % – siis 12 prosenttiyksikköä pienempi. Vastaavasti vain 3 % toisen korkeakoulututkinnon suorittaneista koki koulutuksessaan olevan vain työhönsijoittumisen kannalta kielteisiä ominaispiirteitä. Pelkän HM-tutkinnon suorittaneilla tämä luku oli tasan kaksi kertaa suurempi.

Edellä kuvatun havainnon merkitystä korostaa se, että toisen korkeakoulututkinnon suorittaneita on hallintotieteiden maistereiden keskuudessa varsin paljon. Opistotasoinen toisen tutkinnon, esim. yo-merkonomin tutkinnon, vastaajista oli suorittanut joka neljäs (27 %). Alemman korkeakoulututkinnon, esim. Tampereen yliopiston opetusjaostoissa suoritettua hallintovirkamies-, verovirkamies- tai kunnallistutkinnon, oli vastaajista suorittanut joka kolmas (40 %). Toisen ylemmän korkeakoulututkinnon oli vastaajista suorittanut 3 % (13 kpl) ja lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon 4 % (22 kpl). Varsinkin kahden ensiksi mainitun

ryhmän kohdalla havaittiin aineistossa myös varsin suuria pääaineittaisia eroja. Eniten alemman akateemisen tutkinnon suorittaneita oli julkisoikeudesta (59 %) ja kunnallispolitiikasta (46 %) valmistuneissa ja vähiten heitä oli aluetieteestä (10 %) ja hallintotieteestä (23 %) valmistuneissa. Erojen pääasiallinen selitys lienee siinä, että aluetiedettä tai hallintotiedettä ei opetusjaostotutkinnoissa ole voinut opiskella. Siksi opetusjaostotutkinnoista opintojaan jatkavat ovat HM-tutkinnossa valikoituneet pääasiassa joko julkisoikeuden tai kunnallispolitiikan pääaineopiskelijoiksi.

Se, että monet HM-tutkinnon suorittaneet ovat jatkaneet opintojaan esim. suorittamalla toisen tutkinnon ei yhteiskuntatieteellisellä koulutusalaalla ole erityisen harvinaista. Vastaavia, jatkuvan kouluttautumisen merkitystä esille nostavia havaintoja on myös muualta. Esim. Valtiotieteilijöiden liiton vuoden 1996 jäsentutkimuksen mukaan noin puolet tutkimukseen vastanneista oli hankkinut perustutkintoonsa jotakin lisäkoulutusta. Heistä 3–12 kk lisäkoulutusta hankkineita oli 29 %, 1–2 vuotta lisää opiskelleita 9 %, 2–3 vuotta lisää opiskelleita oli 5 % ja yli kolme vuotta lisää opiskelleita niin ikään 5 %. (Knuutila & Mäntysola 1996, 29.)

Työnantajasektori

Työnantajasektoreittaisessa tarkastelussa selvimmän koulutuksen hyödyllisyyttä nostavat esille kuntasektorille ja valtiolle sijoittuneet. Edellisistä 67 % ja jälkimmäisistäkin 63 % kytkeytyivät

koulutukseensa vain työhönsijoittumista edistäviä tekijöitä. Selvästi muita vähemmän koulutuksesta oli puolestaan ollut hyötyä niille, jotka olivat sijoittuneet joko yritys- tai järjestösektorille. Heistä vain 44 % mainitsi koulutuksen työhönsijoittumistaan edistävänä tekijänä; samalla kun heistä joka yhdeksäs (11 %) katsoi koulutuksesta olleen työhönsijoittumisessa haittaa ja joka viides (19 %) katsoi siitä olleen samanaikaisesti sekä hyötyä että haittaa. Ero valtiolle ja kuntiin sijoittuneisiin verrattuna oli selkeä. Vastausten pohjalta näyttääkin varsin selvältä, että HM-tutkinnosta koettiin olevan hyötyä ennen kaikkea julkisella sektorilla. Sen sijaan yksityiselle sektorille HM-tutkinto ei tuottanut erityistä lisäarvoa.

Pääaine

Pääaineittaisessa tarkastelussa havaitaan, että eniten työhönsijoittumistaan hyödyttäviä, positiivisia merkityksiä koulutukseensa kytkevät kunnallispolitiikan ja julkisoikeuden opiskelijat. Vain positiivisia merkityksiä koulutukseensa kytkeviä on kunnallispolitiikasta valmistuneissa 66 %, julkisoikeudesta valmistuneissa 60 %, hallintotieteestä valmistuneista 56 % ja aluetieteestä valmistuneissa enää 48 %. Vastaavasti eniten (17 %) työhönsijoittumistaan haitanneita piirteitä koulutukseensa kytkevät aluetiedettä opiskelleet (11 %). Heidän kohdallaan on myös eniten niitä, joiden vastauksissa koulutukseen kytkettiin samanaikaisesti sekä myönteisiä että kielteisiä piirteitä.

Pääaineittaisten erojen tulkintaan on kuitenkin suhtauduttava varsin suurin varauksin. Jatkoanalyysit viittaavat näet siihen, että pääaine on ehkä pikemminkin välintuleva kuin selittävä muuttuja. Esim. se, että kunnallispolitiikasta ja julkisoikeudesta valmistuneet kytkevät koulutukseensa muita useammin työhönsijoittumistaan edistäviä piirteitä, kytkeytyy merkittävin osin siihen, jo edellä esille tuotuun seikkaan, että heidän keskuudessaan on myös selvästi muita enemmän toisen tutkinnon suorittaneita, esim. opetusjaostoista tiedekuntaan siirtyneitä. Kun vastaajien tutkintomäärä vakioidaan pääaineittaiset erot tasoituvat.

4.3 Työkokemus

Koulutuksen tapaan myös työkokemus koettiin vastauksissa pääasiassa työhönsijoittumista edistävänä tekijäksi. Työkokemuksen mainitsi vastauksessaan kaksi kolmesta vastaajasta. Heistä

valtaosa – 55 % kaikista kysymykseen vastanneista – piti työkokemusta yksinomaisesti työhönsijoittumistaan edistävänä tekijänä. Samalla kuitenkin joka yhdeksäs vastaaja kytki työkokemukseen yksinomaisesti työhönsijoittumistaan haittaneita piirteitä ja 4 % suhtautui työkokemukseen ambivalentisti.

Työkokemuksen työhönsijoittumista edistäneet piirteet

Monissa vastauksissa työkokemuksen työhönsijoittumista edistäviä ominaispiirteitä eriteltiin myös tarkemmin. Myönteisinä seikkoina nostettiin esille ennen muuta työkokemuksen pituus sekä työkokemuksen »oikea» sisältö. Hyväksi koettiin esim. »samassa työpaikassa olo pitemmän aikaa» (66; hallintotiede) sekä »pitkä julkisen hallinnon kesätyökokemus ja työssä olo opintojen aikana» (376; julkisoikeus).

Myös vuoden 1982 aineistossa työkokemuksen pituus osoittautui merkittäväksi vastaajien työhönsijoittumista edistävänä tekijäksi (ks. Mälkiä 1984, luku 3.2). Itse asiassa tuolloin pitkä, vähintään 5 kk:n mittainen yhtäjaksoinen työkokemus osoittautui kaikkein selkeimmäksi vastaajan myöhemmää työllistymistä ennustavaksi tekijäksi. Pitkän yhtäjaksoisen työkokemuksen omaavista vain 3 %:lla valmistumisen jälkeinen alkutyöttömyys oli kestänyt yli vuoden. Vastaava luku niillä, joilla pitkää työkokemusta ei ollut oli 12 %.

Työkokemuksen pituuden lisäksi vastaajat korostivat työkokemuksen »oikeaa» sisältöä – esim. »kunnallisen alan työkokemus» (13; hallintotiede). Työkokemuksen »oikeasta» laadusta vastaajien keskuudessa vallitsi kuitenkin suhteellisen selvää erimielisyyttä. Tämä lienee ymmärrettävää, varsinkin kun otetaan huomioon ne erilaiset tehtävät, joihin vastaajat ovat voineet sijoittua. Toisaalta vastauksissa pidettiin hyvänä keskittymistä tiettyyn hallintosektoriin tai tiettyihin virkoihin; mutta toisaalta hyvänä pidettiin myös monipuolisen ja laaja-alaisen työkokemuksen hankintaa erilaisista tehtävistä ja erilaisista organisaatioista. Vahvaa erikoistumista suosivan opiskelu- ja urasuunnittelustrategian rinnalla esille nousi myös perinteinen, laaja-alaisen työkokemuksen sekä monipuolisen ja laajan opiskelun merkitystä painottava generalistinen opiskelu- ja urasuunnittelustrategia. Osittain kyseessä saattoivat olla myös vastaajien yleiseen opiskeluorientaatioon ja persoonaan sekä osin jopa vastaajan pääaine- tai oppiainetaustaankin liittyvät erot. Esim. opiskeluorientaation osalta vastauksiin vaikuttaa epäilemättä se, miten pitkäjänteisesti, ammatti-

Taulukko 5. Työkokemuksen vaikutus työhönsijoittumiseen (% avoimeen kysymykseen vastanneista).

	Hyötyä	Haittaa	Sekä hyötyä että haittaa	Ei mainintaa	N
<i>Vastaajan ikä valmistumishetkellä:</i>					
Alle 26 vuotias	39	22	2	37	59
26–28 vuotias	52	14	5	30	156
29–33 vuotias	63	7	5	26	105
Yli 34 vuotias	61	4	3	31	93
<i>Työnantajasektori:</i>					
Valtio	47	11	6	34	70
Yliopistolaitos	54	6		40	50
Kunnat ja kuntayhtymät	63	9	5	23	150
Yritys tai järjestö	50	19	1	30	70
<i>Pääaine:</i>					
Aluetiede	57	14	0	29	65
Hallintotiede	57	15	2	26	86
Julkisoikeus	48	12	6	33	126
Kunnallispolitiikka	58	8	5	30	130
<i>Koko aineisto</i>	<i>55</i>	<i>11</i>	<i>4</i>	<i>30</i>	<i>415</i>

suuntautuneesti ja tavoitetietoisesti opintoja ja tulevaa työtä suunnitellaan ja työkokemusta haetaan. Jos tavoiteammatti, -työnantaja tai tavoiteltu työtehtävä on selvästi tiedossa, opintoja voidaan toki kaiken aikaa suunnata ja työkokemusta hakea juuri tätä tavoitetta silmälläpitäen. Toisaalta monille, varsinkin suoraan lukioista yliopistoon tuleville opiskelijoille tällainen pitkäjänteinen urasuunnittelu lienee vaikeaa tai jopa mahdotonta. Syynä on esim. se, että varsinkaan opintojen alkuvaiheessa kaikilla opiskelijoilla ei ole, eikä ehkä voi edes olla mitään selviä uratavoitteita. Tulevalle uralle pikemminkin ajaututaan kuin hakeudutaan; ja ajautuminen tapahtuu usein monien pienten peräkkäisten valintojen ja sattumienkin kautta.

Hyötyä: työkokemus – oltava runsaasti tietyllä hallinnonalalla ennen kuin voi odottaa hyvää työpaikkaa → keskittyminen → työpaikka löytyy (343; julkisoikeus).

Hyötyä: työkokemus – monipuolinen, opiskeluaikana hankittu (ei välttämättä »omalta alalta») (97; hallintotiede).

Työkokemuksen työhönsijoittumista haitanneet piirteet

Työkokemukseen liittyvinä, työhönsijoittumista haitanneina ominaispiirteinä vastauksissa nousivat esille lähinnä työkokemuksen määrän vähäisyys ja sen »vääränlainen» sisältö. Kuten eräässä vastauksessa todettiin, työkokemuksen puutetta korostaa usein se, että samoja virkoja ha-

kevat myös monet jo useita vuosia työssä olleet. Siksi varsinkin huonoina aikoina työkokemuksen määrä ja laatu saattavat olla työllistymisen kannalta ensiarvoisia tekijöitä. Tämä korostuu varsinkin aloilla, joilla »ammatit» ja »työkuvat» ovat pitkälti sellaisia, ettei niihin ole avoimena olevien työpaikkojen vähäisestä määrästä ja sisäisestä eriytyneisyydestä johtuen edes mahdollista tuottaa täsmällistä »ammatillista» koulutusta. Käsitksemme mukaan pääosa esim. hallintotieteiden maistereiden tulevista työn kuvista ja ammateista on juuri tällaisia.

Haittaa: harjoittelua alalla vain 3 kk (72; hallintotiede).

Haittaa: työkokemuksen puute (samoja virkoja ha-kevat monta vuotta työssä olleet) (298; julkisoikeus).

Haittaa: yksityissektorilla hankitun työkokemuksen puuttuminen (216; julkisoikeus).

Tilanne taustamuuttujien mukaisissa ryhmissä

Taustamuuttujien mukaisissa ryhmissä työkokemus kytkeytyi selvimmän vastaajan ikään valmistumishetkellä, työnantajasektoriin sekä pääaineeseen (taulukko 5).

Valmistumisiän osalta havaitaan, että kaikkein eniten työkokemuksensa puutteisiin huomiotaan kiinnittivät alle 26 vuotiaina valmistuneet. Heistä peräti 22 % koki työkokemuksensa eli lähinnä sen vähäisyyden tai laadun ennen kaikkea haittana, ja vain 39 % piti työkokemustaan yksinomaaisesti työllistymistään edistävänä tekijänä.

Taulukko 6. Iän vaikutus työhönsijoittumiseen (% avoimeen kysymykseen vastanneista).

	Hyötyä	Haittaa	Sekä hyötyä että haittaa	Ei mainintaa	N
Sukupuoli:					
Nainen	9	15	–	76	188
Mies	10	6	1	83	227
Vastaajan ikä valmistumishetkellä:					
Alle 26 vuotias	12	22	–	66	59
26–28 vuotias	9	7	–	84	156
29–33 vuotias	9	8	1	83	105
Yli 34 vuotias	10	12	1	77	93
Työnantajasektori:					
Valtio	9	6	–	86	70
Yliopistolaitos	6	8	–	86	50
Kunnat ja kuntayhtymät	8	12	1	79	150
Yritys tai järjestö	14	4	–	81	70
Pääaine:					
Aluetiede	9	8	–	83	65
Hallintotiede	11	9	–	80	86
Julkisoikeus	6	10	1	83	126
Kunnallispolitiikka	12	12	1	75	130
Koko aineisto	9	10	4	80	415

26–28 vuotiaana ja sitä vanhempana valmistuneiden ryhmissä tilanne on jo aivan toinen. Tätä pohjalta voidaan päätellä, että liian nopea valmistuminen saattaa myöhemmin osoittautua ongelmalliseksi, koska työkokemusta ei tuolloin ehdi kertyä. Samalla ongelmaksi kohoaa myös se, että työkokemuksen määrän jäädessä vähäiseksi myös työllistymisessä tarvittavat sosiaaliset verkostot (ks. jäljempänä luku 4.6) jäävät helposti kehittymättä. Ongelmien kasautumista lisää edelleen se, että pyrkimys valmistumisajan nopeuttamiseen rohkaisee opiskelijoita tyytymään minimilaaajuutta lähenevään tutkintoon. Tällainen tutkinto ei työmarkkinoita ajatellen ole kuitenkaan välttämättä riittävä (vrt. luku 4.2): Muodollinen pätevyys julkisiin tehtäviin sillä kyllä saavutetaan, mutta samalla voidaan kysyä, jääkö tutkinnon asiallinen sisältö akateemista koulutusta vaativia tehtäviä ajatellen vielä aivan liian kapeaksi?

Työnantajasektoreittain työkokemuksen hyödyllisyyttä painottavat varsinkin kunnissa ja kuntayhtymissä toimivat. Työkokemuksen puutteeseen tai sen sisältöön liittyviä haittoja taas painottavat varsinkin yrityksiin ja järjestöihin sijoittuneet (taulukko 2).

Pääaineittain erot ovat edellisiin verrattuna jo selvästi pienempiä. Muita vähemmän työko-

muksen hyödyllisyyttä painottavia löytyy lähinnä julkisoikeuden opiskelijoista.

4.4 Ikä ja sukupuoli

Vastaajista joka viides (20 %) piti ikää työhönsijoittumiseensa vaikuttavana tekijänä. Lähes puolet heistä koki iän edistäneen ja hieman yli puolet taas katsoi iän haitanneen työhönsijoittumistaan.

Taustamuuttujien mukaisessa tarkastelussa ikä kytkeytyy selvimmin sukupuoleen. Erityisesti naiset kokivat iän työhönsijoittumistaan haittaavana. Kun miehistä vain 6 % katsoi iästä olevan haittaa, vastaava luku oli naisilla tasan kymmenen prosenttiyksikköä suurempi (ks. taulukko 6). Selvää yksimielisyyttä naisille »sopivasta» iästä ei vastaajien keskuudesta kuitenkaan löytynyt. Tavalla tai toisella haitallisiksi koettiin oikeastaan kaikki vaihtoehdot: Nuorilla naisilla iän arveltiin heikentää uskottavuutta ja auktoriteettiä; 25–35 vuotiailla ongelmaksi koettiin se, että työnantaja karttaa heitä, koska heidät nähdään potentiaalisina äitiyslomalle jääjinä. Yli 35 vuotiaita naisia saatetaan puolestaan pitää jo liian vanhoina uuteen työpaikkaan tai uusiin tehtäviin. – Miehillä ei vastaavia ongelmia juurikaan ollut.

Taulukko 7. Sukupuolen vaikutus työhönsijoittumiseen (% avoimeen kysymykseen vastanneista).

	Hyötyä	Haittaa	Sekä hyötyä että haittaa	Ei mainintaa	N
Sukupuoli:					
Nainen	4	26		70	188
Mies	5	0		95	227
Vastaajan ikä valmistumis- hetkellä (naiset):					
Alle 26 vuotias	3	23		74	35
26–28 vuotias	3	24	2	71	63
29–33 vuotias	8	28		65	40
Yli 34 vuotias		31		69	48
Työnantajasektori (naiset):					
Valtio		22	3	75	36
Yliopistolaitos	4	12		84	25
Kunnat ja kuntayhtymät	3	33		64	66
Yritys tai järjestö	12	20		68	25
Pääaine (naiset):					
Aluetiede	6	24		70	33
Hallintotiede	5	14		81	43
Julkisoikeus		27	2	72	64
Kunnallispolitiikka	7	36		58	45
Koko aineisto	4	12	0	83	415

Haittaa: sukupuolesta ja iästä — ensin pidettiin liian nuorena (kun olin alle 30 v.) nyt kai jo pidetään liian vanhana (38 v.) (605; kunnallispolitiikka, nainen)

Haittaa: ikä + nainen eli alle 30 v. nainen on työhön-
hupakko (vasta yli 35 vuotiaat naiset aletaan ottaa-
maan tosissaan merkittäviin tehtäviin) (396; julkisoikeus, nainen)

Haittaa: ikä ja sukupuoli (116; hallintotiede, nainen, valmistumisikä 39 v.)

Haittaa: sukupuoli, ikä (25–30 vuotias nainen näh-
dään usein potentiaalisena äitiyslomalle jääjänä) (598, kunnallispolitiikka, nainen).

Sukupuolella katsoi olevan merkitystä työhönsijoittumiseensa 17 % vastaajista. Vastaajista 12 % katsoi sukupuolesta olevan haittaa ja 4 % katsoi siitä olevan hyötyä. Erityisesti naisilla sukupuoli korostui työhönsijoittumista haittaavana tekijänä. Tätä mieltä oli naisista joka neljäs (26 %), kun vastaava luku miehillä oli alle yhden prosentin. Vain yksi mies katsoi miessukupuolestaan olleen itselleen haittaa.

Kokonaiskuvan kannalta kuvaavia ovat esimerkiksi seuraavat haitallisia tekijöitä koskevat kuvaukset:

Haittaa: Valmistumiseni jälkeen eräässä työpaikka-
haastattelussa kyseltiin lapsenhankkimissuunnitel-
mia. Mieshakijoilta ei varmaan vastaavaa kysytty. (227; julkisoikeus, nainen.)

Haittaa: Nuori vastavalmistunut nainen joutui osoit-
tamaan pätevyytään ja asiantuntemustaan ehkä
enemmän kuin mieskollegat. (687; aluetiede, nainen.)

Haittaa: Lähes 30-vuotias nainen, joka pamahtaa
paksuksi kuitenkin (693; aluetiede, nainen).

Haittaa: Sukupuoli vaikutti siten, että tarvitaan enem-
män koulutusta kuin samaa virkaa hakeva mies. (188;
julkisoikeus, nainen.)

Haittaa: ikä (nuori); sukupuoli (töitä kyllä sai, mutta
pojat veivät paremmat paikat). (601, kunnallispolitiikka,
nainen.)

Edellä kuvatun tilanteen vastapuolena voidaan pitää sitä, että vain 7 naista katsoi sukupuolestaan olevan hyötyä työhönsijoittumisessa. Tällöinkin hyöty saattoi johtua esim. tasa-arvolainsäädännön vaatimuksista tai valmiudesta ottaa vastaan tavallista huonommiksi arvostettuja tehtäviä. Naisia saatetaan myös palkata ainokaisiksi muuten »kiusallisen» miesvaltaiseksi koettuun työyhteisöön. Naissukupuoleen liittyviä hyötyjä vastaajat kuvasivat mm. seuraavasti:

Hyötyä: Tällä hetkellä akateemisen tutkinnon suorittaneen naisen on tasa-arvo vaatimuksista johtuen helpompi saada työtä kuin miehen. (731; aluetiede, nainen.)

Hyötyä: Oli varmaan sukupuolesta, että oli valmis ottamaan ensimmäisen koulutusta vastaamattoman työpaikan. Tuskin mies olisi lähtenyt osastosihteeriksi. (247; julkisoikeus, nainen, nyk. ylirtarkastaja.)

Hyötyä: Sukupuolestani lienee ollut välillistä hyötyä työyhteisön siihen aikaan ollessa hyvin miesvaltainen. Tilanne koettiin osin kiusalliseksi. (710; aluetiede, nainen.)

Naisista poiketen miehet kokivat sukupuolensa yleensä joko eduksi tai sitten he suhtautuivat asiaan neutraalisti. Tätä kuvaa parhaiten se, jo edellä esille tuotu seikka, että vain yksi mies ilmoitti sukupuolensa työhönsijoittumistaan haitanneeksi tekijäksi. Kuvaavaa on, että tuolloinkin kyse oli suorittavista tehtävistä, joihin miesten ei ehkä oletettu jäävän pidemmäksi ajaksi kuin on ehdottoman pakko:

Haittaa: Sukupuoli; johtotehtäviin ei kokemus riitä ja suorittaviin tehtäviin, joista saisi kokemusta valitaan vain naisia. (298; julkisoikeus, mies.)

Koska sukupuoli vaikutti ennen kaikkea naisten työhönsijoittumiseen, on taulukossa 7 tarkasteltu valmistumisiän, työnantajasektorin ja pääaineen vaikutusta vain naisten keskuudessa. Keskeisimmät esille nousevat havainnot voidaan tiivistää seuraavasti:

Vastaajan valmistumisiän osalta voidaan havaita, että naissukupuolesta on ollut sitä enemmän haittaa, mitä vanhempana vastaaja on valmistunut. Yli 34 vuotiaana valmistuneista 31 % katsoi sukupuolestaan olleen haittaa työhönsijoittumisessa. 29–33 vuotiaissa vastaava luku oli 28 % ja tätä nuoremmassa 24 tai 23 %. Samalla 29–33 vuotiaana valmistuneista 8 % katsoi hyötynensä sukupuolestaan.

Työnantajasektoreittain eniten sukupuolesta oli haittaa ollut kuntasektorille sijoittuneilla (33 %) ja vähiten yliopistoihin (12 %) sekä yrityksiin ja järjestöihin (20 %) sijoittuneilla. Yrityksissä ja järjestöissä naissukupuolesta oli ollut myös selvästi muita enemmän hyötyä.

Pääaineittain sukupuolesta haittaa oli eniten ollut kunnallispolitiikasta (36 %), julkisoikeudesta (27 %) ja aluetieteestä (24 %) valmistuneille. Selvästi muita vähemmän naissukupuolestaan olivat haittaa kärsineet hallintotieteen pääaineopiskelijat – heistä vain 14 % oli tätä mieltä.

Kun edellä kuvattuja lukuja verrataan vuoden 1992 aineistossa esitettyihin vastaaviin kysymyksiin (Mälkiä 1984, luku 5.4) havaitaan tilanteen muuttuneen monin tavoin. Vuoden 1992 kyselyssä vastaaja oli pyydetty arvioimaan onko hänelle »perusteltua syytä olettaa, että hän on tullut syrjityksiä virkavalinnassa» (a) sukupuolen, (b) puoluekannan tai (c) poliittisen sitoutumattomuutensa takia. Sukupuoleensa perustuvaa syrjintää oli naisista tuolloin kokenut 36 %. Eniten heitä oli yksityisellä sektorilla (40 %), valtion hallinnos-

sa (39 %) ja yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa (38 %). Vähiten heitä oli tuolloin kuntasektorille sijoittuneissa (30 %). Työnantajasektoreittaiset erot ovat siis selvästi muuttuneet kuluneen 12 vuoden aikana.

Myös pääaineittainen tilanne on muuttunut. Vuoden 1982 aineistossa vähiten sukupuolista syrjintää olivat kokeneet kunnallispolitiikasta (26 %) ja aluetieteestä (29 %) valmistuneet naiset. Julkisoikeudesta valmistuneista naisista sukupuolista syrjintää oli työelämässä tuolloin kokenut 43% ja hallintotieteestä valmistuneista 35 %.

4.5 Puoluekanta ja poliittinen sitoutumattomuus

Puoluekannan katsoi vaikuttaneen työhönsijoittumiseensa 15 % vastaajista. Vastaajista 5 % katsoi siitä olleen hyötyä, 6 % katsoi siitä olleen yksinomaan haittaa ja 4 % katsoi siitä olleen tilanteesta riippuen sekä hyötyä että haittaa. Hyötyä puoluekannasta oli silloin kun se oli oikean »värinen» ja haittaa siitä oli silloin kun oma puoluekanta oli työtä ajatellen väärä.

Hyötyä: puoluekanta (riippuen kunnan väristä); *Haittaa:* puoluekanta (vasemmistolaisen on turha hakea oikeistolaiseen kuntaan ja päinvastoin) (273; julkisoikeus)

Haittaa: kuntien ja kuntainliittojen tehtäviin on vaikea päästä ilman jäsenkirjaa (731; aluetiede).

Taustamuuttujien osalta puoluekanta sitoutuu selkeimmin työnantajasektoriin, pääaineeseen ja sukupuoleen. Työnantajasektoreittain puoluekanta liittyy ennen muuta kuntiin ja kuntayhtymiin. Kun kunnissa toimivista 22 % eli joka viides nimeää puoluekannan työhönsijoittamiseensa vaikuttavaksi tekijäksi on vastaava luku valtionhallinnossa 6 %, yliopistolaitoksessa 4 % ja yritys- ja järjestösektorilla 13 %. Kuntasektorilla puoluekanta koettiin yhtä usein haitaksi kuin hyödyksi. Yritys- ja järjestösektorilla puoluekanta koettiin useammin eduksi kuin haitaksi.

Työnantajasektoreiden väliset erot olivat vuonna 1994 pitkälti samansuuntaiset kuin mitä ne olivat myös vuonna 1982 kootussa aineistossa (Mälkiä 1984, taulukko 22). Tuolloin vastaajilta kysyttiin mm. työelämässä koetun syrjinnän määrää. Puoluekannastaan johtuvaa syrjintää oli vastaajista kokenut 17 %. Työnantajasektoreittain eniten puoluekantaan liittyvää syrjintää olivat tuolloin kokeneet kunnissa työskennelleet (22 %), toiseksi eniten sitä olivat kokeneet yrityksissä ja järjestöissä työskennelleet (15 %) ja kolmanneksi eniten sitä olivat kokeneet yliopistoihin ja tut-

Taulukko 8. Puoluekannan vaikutus työhönsijoittumiseen (% avoimeen kysymykseen vastanneista).

	Hyötyä	Haittaa	Sekä hyötyä että haittaa	Ei mainintaa	N
<i>Työnantajasektori:</i>					
Valtio	3	1	1	94	70
Yliopistolaitos		2	2	96	50
Kunnat ja kuntayhtymät	8	8	6	78	150
Yritys tai järjestö	7	4	1	87	70
<i>Pääaine:</i>					
Aluetiede	3	5	2	91	65
Hallintotiede	5	2	2	91	86
Julkisoikeus	7	5	3	85	126
Kunnallispolitiikka	5	11	5	80	130
<i>Sukupuoli:</i>					
Nainen	4	3	3	90	188
Mies	6	9	4	81	227
<i>Koko aineisto</i>	5	6	4	85	415

Taulukko 9. Poliittisen sitoutumattomuuden vaikutus työhönsijoittumiseen (% avoimeen kysymykseen vastanneista).

	Hyötyä	Haittaa	Sekä hyötyä että haittaa	Ei mainintaa	N
<i>Työnantajasektori:</i>					
Valtio		7		93	70
Yliopistolaitos		4		96	50
Kunnat ja kuntayhtymät	3	9		88	150
Yritys tai järjestö	4	8		89	70
<i>Pääaine:</i>					
Aluetiede	6	8		86	65
Hallintotiede		6		94	86
Julkisoikeus	2	8		90	126
Kunnallispolitiikka	2	11		88	130
<i>Sukupuoli:</i>					
Nainen	2	11		87	188
Mies	2	6		92	227
<i>Koko aineisto</i>	2	8		90	415

kimuslaitoksiin sijoittuneet (14 %). Vähiten puoluepoliittisen syrjinnän kohteeksi olivat joutuneet valtion hallinnossa työskennelleet (6 %). Vaikka edellä kuvatut luvut eivät sinänsä olekaan täysin vertailukelpoisia vuoden 1994 tietojen kanssa, hahmottavat ne silti melko yhtenäistä kuvaa eri työnantajasektoreiden hallintotieteiden maistereille asettamista vaatimuksista. Poliittisia vaatimuksia tutkinnon suorittajiin kohdistetaan ennen kaikkea kuntasektorilla. Valtionhallinnossa ja yliopistoissa tällaisten vaatimusten merkitys on ainakin hallintotieteiden maistereiden ensimmäis-

ten työtehtävien kohdalla suhteellisen vähäinen.

Pääaineiden mukaisissa ryhmissä puoluekanta kytkeytyy selkeimmin kunnallispolitiikan ja julkisoikeuden opiskelijoihin. Sukupuolen mukaisessa ryhmittelyssä puoluekanta kytkeytyy selvästi miehiin: Kun naisista 10 % nimeää puoluekannan työhönsijoittumiseensa vaikuttaneeksi tekijäksi, oli vastaava luku miehillä lähes puolta suurempi (19 %). Poliittisia kelpoisuusehtoja kohdistetaan siis ennen kaikkea miehiin.

Poliittisen sitoutumattomuuden katsoi vaikuttaneen työhönsijoittumiseensa 10 % vastaajista.

Taulukko 10. Henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutus työhönsijoittumiseen (% avoimeen kysymykseen vastanneista).

	Hyötyä	Haittaa	Sekä hyötyä että haittaa	Ei mainintaa	N
Pääaine:					
Aluetiede	8	–	–	92	65
Hallintotiede	16	–	1	83	86
Julkisoikeus	9	–	1	91	126
Kunnallispolitiikka	8	3	–	89	130
Työnantajasektori:					
Valtio	6	–	–	94	70
Yliopistolaitos	12	–	–	88	50
Kunnat ja kuntayhtymät	8	3	–	89	150
Yritys tai järjestö	19	–	–	81	70
Koko aineisto	10	1	1	89	415

Taulukko 11. Sosiaalisten verkostojen vaikutus työhönsijoittumiseen (% avoimeen kysymykseen vastanneista).

	Hyötyä	Haittaa	Sekä hyötyä että haittaa	Ei mainintaa	N
Pääaine:					
Aluetiede	5	–	–	95	65
Hallintotiede	2	1	1	95	86
Julkisoikeus	9	1	–	91	126
Kunnallispolitiikka	5	1	1	93	130
Koko aineisto	6	1	1	93	415

Vastaajista 8 % koki sitoutumattomuuden työhönsijoittumistaan haittaavaksi ja 2 % työhönsijoittumistaan edistäväksi tekijäksi. Muita osaryhmiä useammin työhönsijoittumistaan haitanneeksi tekijäksi sitoutumattomuuden kokivat kunnallispolitiikan pääaineopiskelijat (11 %), naiset (11 %) ja kuntasektorille sijoittuneet (9 %).

Haittaa: Sitoutumattomuus oli esteenä työsuhteen jatkumiselle. (...) »kaivattiin» Kepun tai SDP:n jäsenkirjaa. (397; julkisoikeus.)

Vuoden 1982 aineistossa (Mälkiä 1984, luku 5.4) eniten poliittisen sitoutumattomuutensa johdosta syrjintää olivat kokeneet yliopistoihin ja tutkimuslaitoksiin (20 %) sekä yksityiselle sektorille (15 %) sijoittuneet. Vähiten heitä oli puolestaan valtion hallinnossa (11 %) ja kuntasektorilla (14 %). Pääaineittain eniten syrjintää olivat kokeneet hallintotieteestä (20 %) ja kunnallispolitiikasta (15 %) valmistuneet. Muita vähemmän poliittisen sitoutumattomuutensa vuoksi syrjittyjä oli tuolloin erityisesti aluetieteen opiskelijoissa (11 %).

4.6 Henkilökohtaiset ominaisuudet ja sosiaaliset verkostot

Joka yhdeksäs (11 %) vastaaja katsoi henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vaikuttaneen työhönsijoittumiseensa. Yleensä henkilökohtaiset ominaisuudet koettiin työhönsijoittumista edistäviksi tekijöiksi. Työhönsijoittumista edistävinä ominaisuuksina esille nostettiin esim. oma-aloitteisuus, aktiivisuus ja itsevarmuus, viestintäkyvyt ja -valmiudet sekä halu kehittää omaa itseään. Lähinnä viestinnällisinä kykyinä mainittiin esim. sanavalmius, esiintymistaito sekä kyky tulla toimeen ihmisten kanssa.

Henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitystä painottivat selvästi muita useammin varsinkin hallintotiedettä pääaineenaan opiskelleet. Useissa vastauksissa henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitys kytkettiin selvästi koulutuksen laaja-alaiseen ja yleissivistävään luonteeseen. Selvän tavoite- tai koulutusammattin puuttuessa työhönsijoittumisessa korostuvat toisaalta työkokemus sekä vastaajan henkilökohtaiset ominaisuudet.

det. Näistä riippuu samanaikaisesti sekä vastaajan soveltuvuus haettuihin tehtäviin (esim. kehittämis-, tutkimus- tai koulutustehtävät) että vastaajan kyky vakuuttaa mahdollinen työnantaja siitä, että juuri hän on haettavana olevaan työpaikkaan soveltuva ehdokas. Työnhakutilanteessa oma pätevyys ja kyvyt onkin osattava tuoda tehokkaasti ja taitavasti esille.

Edellä hahmotettua ajattelutapaa havainnollistavat esim. seuraavat esimerkit:

Hyötyä: Hall. kand. tutkinto on ns. »yleinen» tutkinto, jolla voi hakea kaikkiin valtion, kuntien ym. yhteisöihin. Se ei rajaa mitään varsinaisesti pois, ei ainakaan julkishallinto pääaineena. Sillä on ilmeisesti helpoin päästä esim. eri tehtäviin valtion hallinnossa. *Haittaa:* Työkokemuksen vähäisyys haittaa huomattavasti. Toisaalta tarvitaan vain jokin ylempi korkeakoulututkinto, jonkin verran alan työkokemusta, henkilökohtaiset ominaisuudet painavat erittäin paljon. (75; hallintotiede.)

Koulutus ei valmista mihinkään, ei ole ammattitutkimomainen (vrt. esim. DI, oik.kand.), jolloin hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet korostuvat haastattelutilanteissa, jos pääsee haastateltavaksi. (156; hallintotiede.)

Suunnilleen samankaltaiset tekijät ovat nousseet esille myös eräissä muissa viimeaikaisissa akateemisia työmarkkinoita koskevissa tutkimuksissa (esim. Knuutila & Mäntyselä 1996, 28). Samoin voidaan ajatella, että julkisen hallinnon ohjaus- ja johtamisjärjestelmien ja -ajattelutapojen kehitys vahvistaa jatkuvasti henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitystä. Pelkkä yliopistokoulutus ei julkisellakaan sektorilla ole enää riittävä henkilövalintakriteeri. Samalla henkilöstön valintaprosessi nähdään yhä keskeisemmäksi viraston tai laitoksen koko toimintaan ja tulevaisuuteen vaikuttavaksi ratkaisuksi. Epäonnistuneet henkilövalinnat tulevat organisaatioille kalliiksi. Turhia riskejä ei siis haluttu ottaa.

Sosiaaliset verkostot sisälsivät muita kuin perheeseen liittyviä sosiaalisia suhteita, esim. yliopiston opettajien ja työharjoittelun kautta syntyneet tuttavuudet. Vastaajista 7 % katsoi, että sosiaalisilla verkostoilla tai niiden puutteella on ollut vaikutusta työhönsijoittumiseen. Sosiaalisten verkostojen katsottiin yleensä edistäneen työhönsijoittumista.

Työhönsijoittumista hyödyttäväksi tekijöiksi nähtiin esim. päättäjien sukulaisuus ja tuttavuus, 'sisäpiiriin' kuuluminen, sekä työkokemuksen, harastusten ja yhdistystoiminnan yhteydessä muodostuneet henkilösuhteet. Apua saattoi olla myös siitä, että opiskelukaveri oli töissä haun kohteena olevassa työpaikassa.

Taustamuuttujien mukaisissa ryhmissä muita enemmän sosiaalisten verkostojen työhönsijoit-

tumista edistävää merkitystä painottivat miehet (8 %; naisilla 2 %), julkisoikeutta pääaineenaan opiskelleet (9 %) sekä yliopistolaitokseen sijoittuneet (8 %). Viimeksi mainittujen osalta kyse lie-nee ennen muuta opiskelun aikana luoduista kontakteista esim. opettaja- ja tutkijakuntaan

Kaikkein vähimmin sosiaalisten verkostojen työllistymistä edistävää merkitystä nostivat esille naiset (2 %) sekä hallintotiede pääaineenaan valmistuneet (2 %). Se, missä määrin nämä erot johtuivat sosiaalisten verkostojen puuttumisesta tai esim. siitä, ettei niistä ole yksinkertaisesti ollut hyötyä, jää epäselväksi.

4.7 Asuinpaikkakunta ja perhesuhteet

Asuinpaikkakunnan ja perhesuhteiden merkitystä painotti kumpaakin 5 % vastaajista. Molemmat tekijät nähtiin lähes yhtä usein työhönsijoittumista edistävinä kuin myös sitä haittaavinakin tekijöinä. Usein ne kytkeytyivät myös läheisesti toinen toisiinsa.

Asuinpaikkakunnan osalta työhönsijoittumista hyödyttäväksi tekijöiksi nähtiin kotipaikkakunnan läheisyys sekä vastaajan mahdollisuus siirtyä mahdolliselle uudelle työpaikkakunnalle. Vastavasti haitaksi koettiin kunnissa suhteellisen yleinen vaatimus asumisesta työpaikkakunnalla – muu perhe (puoliso, lapset) ei tällaista ratkaisua välttämättä hyväksy.

Haittaa: kotipaikka ei ollut aluksi oikea, mutta tämä ei lopulta tyrmännyt työhön pääsyä, kun vakuutteli (halua) muuttaa kuntaan. (735; aluetiede, mies.)

Hyötyä: valmis liikkumaan (asunpaikkakunta ei sido) (665; aluetiede, nainen).

Perhesuhteiden osalta työhönsijoittumista haittaavaksi tekijäksi nähtiin perheen vastaajan uravalintamahdollisuuksia kaventava ja kulloisellekin asuinpaikkakunnalle sitova merkitys. Työhönsijoittumista hyödyttäväksi nähtiin puolestaan perheettömyys sekä esim. isot lapset.

Haittaa: perhesiteistä (rajoittaa alueellisesti) (611, kunnallispolitiikka, nainen).

Haittaa: yksinhuoltajuus (112, kunnallispolitiikka, nainen).

Hyötyä: opiskeluaikana tehdyt lapset (2 kpl) tuntuivat vakuuttavan työnantajaa, etten ainakaan ole heti jäämässä äitiyslomalle. (233, julkisoikeus, nainen.)

Hyötyä: Perheettömyys, mahdollisuus vaihtaa paikkakuntaa (ollut etu myöh. työuralla). (281, julkisoikeus, nainen.)

Hyötyä: ikä – perhe ja lapset isoja (204; julkisoikeus, nainen).

Kuten jo edellisistä lainauksistakin voidaan ar- vella, kytkeytyvät sekä asuinpaikkakuntaan että perhesuhteisiin liittyvät tekijät jokseenkin selvästi sukupuoleen. Naiset mainitsevat molemmat tekijät selvästi miehiä useammin: Kun miehistä perhesuhteet mainitsee 2 % oli vastaava luku naisten kohdalla 8 %; ja kun miehistä asuinpaikkakunnan mainitsee 3 % oli vastaava luku naisten kohdalla 7 %. Taustalla lieenee perinteisiin sukupuolirooleihin kytkeytyvä odotus siitä, että perheen asuinpaikan valinta tehdään pikemmin aviomiehen kuin vaimon ehdoilla.

Naisten lisäksi muita useammin perhesuhteisiin huomiotaan kiinnittivät julkisoikeudesta valmistuneet (9 % mainitsee tekijän joko hyötynä tai haittana).

4.8 Jokin muu tekijä

Edellä kuvattujen tekijöiden lisäksi vastauksissa mainittiin myös lukuisia muita satunnaisemmin esille nousseita tekijöitä. Näistä yleisimmin esille nousi yhteiskunnallinen aktiivisuus, joka koettiin pääasiassa työhönsijoittumista edistäneeksi tekijäksi. (ks. edellä taulukko 3)

Työhönsijoittumista haittanneena tekijänä vastauksissa nostettiin esille mm. julkisen hallinnon ja talouden yleinen lama, sitä seuranut työtilanteen kiristyminen sekä julkisten työmarkkinoiden aiempaa vahvempi sulkeutuminen varsinkin uusia ja kokemattomia hakijoita kohtaan. Haittana pidettiin myös siviilipalvelusta sekä Tampereen yliopiston vasemmistolaista mainetta.

Haittaa: yleinen lama ja rekrytointikielto vaikutti, ettei työtä löytnyt. Haastatteluihin pääsemisen vaikeuteen vaikutti varmaankin se, että haettiin alemman koulutustason ja enemmän työkokemusta omaavaa »ammattilaista». (63; hallintotiede.)

Haittaa: Työpaikkojen ns. »omat jonot» (esim. valtionhallinnossa), joista työntekijät ensisijaisesti otetaan, uudelle alalle on nykyisin vaikea päästä sisään. (37; hallintotiede.)

5 KESKUSTELUA

Kuten luvussa 4 esille nousseet seikat osoittavat hallintotieteiden maistereiden työhönsijoittumiseen vaikuttavien tekijöiden kirjo on varsin laaja ja monimuotoinen. Merkittävimpinä työhönsijoittumista edistävinä tekijöinä esille nousevat varsinkin koulutus sekä aiempi työkokemus.

Koulutukseen liittyen työhönsijoittumista edistävinä tekijöinä esille nousivat mm. tavanomais-

ta laajempi koulutus sekä tulevaa työtä palvelevat pää- ja sivuainevalinnat. Sivuaineista hyödyn- lisinä mainittiin ennen kaikkea tietojenkäsittely sekä taloudelliset ja oikeudelliset aineet. Kuitenkin osassa vastauksista koulutuksen merkitys nähtiin lähinnä muodollisten virkakelpoisuuseh- tojen täyttäjänä.

Koulutuksen ohella huomiota kiinnitettiin työ- kokemukseen, sen määrään ja laatuun, henkilö- kohtaisiin ominaisuuksiin sekä sosiaalisiin ihmis- suhdeverkostoihin. Henkilökohtaisten ominai- suuksien merkitystä painottivat varsinkin hallin- totieteen opiskelijat. Hyvinä ominaisuuksina esil- le nostettiin esim. oma-aloitteisuus, aktiivisuus ja itsevarmuus, viestintäkyvyt ja -valmiudet sekä halu kehittää omaa itseään.

Työhönsijoittumista haittaavina tekijöinä vas- tauksissa mainittiin ennen muuta naissukupuoli, työkokemuksen puute tai sen väärä sisältö sekä poliittinen sitoutumattomuus. Tapauksesta riippu- en sekä työhönsijoittumista haittaavina että sitä edistävinä tekijöinä mainittiin puoluepoliittinen sitoutuneisuus, ikä ja perhesuhteet. Puoluepoliit- tisesta sitoutuneisuudesta haittaa oli varsinkin miehille sekä kunnallispolitiikasta pääaineenaan valmistuneille. Iästä ja perhesuhteista haittaa oli varsinkin naisille.

Monet empiirisissä analyyseissä esille nous- seet seikat korostavat toisaalta työhönsijoittumi- sen monimuotoista ja kilpailullista luonnetta sekä toisaalta työelämään liittyvien kontaktien ensiar- voisen tärkeää merkitystä. Kaikki nämä tekijät kytkeytyvät puolestaan vahvasti akateemisten työmarkkinoiden piirissä tapahtuneisiin muutok- siin.

Julkisen hallinnon taloudellisen laman ja su- pistusten johdosta korkeakoulutettujen työtilanne on 1990-luvulla selvästi vaikeutunut. Uudessa tilanteessa yliopistotutkinnosta valmistuvien työ- hönsijoittuminen ei ole enää samalla tavalla it- sestään selvä asia, kuin mitä se on ehkä joskus 1970-luvulla ollut. Kiristyneillä akateemisilla työ- markkinoilla työhönsijoittumisesta on tullut entis- tä kilpailullisempi prosessi. Kilpailussa menesty- miselle pelkkä akateeminen tutkinto ei riitä. Pelk- kään tutkintoon perustuvia henkilövalintoja ei enää juurikaan tehdä.

Henkilövalinnoissa tutkinto ja siihen liittyvät tekijät, kuten tutkinnon laajuus, sisältö ja maine, muodostavat vain yhden valintaan vaikuttavan kilpailutekijän. Tutkinnon rinnalla tarvitaan varsin- kin työkokemusta, sopivia henkilökohtaisia omi- naisuuksia, sosiaalisia kontaktiverkostoja sekä ennen kaikkea kykyä vakuuttaa mahdollinen työn- antaja siitä, että juuri hakija on sopiva henkilö

paitsi haettuun tehtävään myös laajemminkin asianomaiseen työyhteisöön.

Työelämän tutkinnolle asettamia vaatimuksia ajatellen hallintotieteiden maisterin tutkintoa pitäisi kehittää suuntaan, jossa tutkinto tarjoaa jatkuvasti työelämän kannalta ajankohtaisia ja tärkeitä sisältöjä. Tältä osin HM-tutkinnon pääaineet ja koulutusohjelmat ovat jo nyky muodossaan sekä ajankohtaisia että kilpailukykyisiä. Esimerkiksi finanssiahallinto ja julkisyhteisöjen laskenta-toimi sekä kunnallistalous tarjoavat julkisen hallinnon tänä päivänä vahvasti kaipaamia taloushallinnollisia tietoja ja taitoja. Hallintotiede puolestaan tarjoaa julkisen hallinnon kaipaamaa manageriaalista julkisen johtamisen tietotaitoa. Hallintotieteen opetuksessa keskitytään erityisesti strategiseen ajatteluun, päätöksentekoon ja johtamiseen, organisaatioanalyysiin ja -suunnitteluun, henkilöstövoimavarojen johtamiseen, julkisiin palveluihin ja niiden kehittämiseen, julkisten toimintojen arviointiin sekä organisaatiomuutosten johtamiseen.

Koulutusohjelmien sisällön jatkuvan kehittämisen ohella huomiota tulisi jatkuvasti kiinnittää myös koulutuksen ja työelämän välisten kontaktipintojen vahvistamiseen, pakollisen työharjoittelun jatkuvaan kehittämiseen sekä opiskelijoiden työelämän vaatimuksia koskevien tietojen ja taitojen, erityisesti työnhaku- ja urasuunnittelutaitojen vahvistamiseen. Tämän tapaisiin asioihin onkin 1990-luvun aikana alettu kiinnittää jatkuvasti enemmän huomiota.

Oppiaineiden ja laitosten piirissä tämän tapaisiin asioihin huomiota on kiinnitetty mm. kehittämällä pakollista harjoittelujärjestelmää. Järjestelmän kautta opiskelijoille on voitu tarjota vähintään 3 kk:n mittainen työharjoittelu. Laitosten taholta on korostettu, että harjoittelu muodostaa erinomaisen tilaisuuden arvokkaiden työelämäkontaktien luontiin, ennen kaikkea julkisen hallinnon organisaatioihin. Siksi harjoittelupaikka onkin syytä valita tarkasti; samoin harjoittelu on ehkä hyvä ajoittaa vasta opintojen loppupuolelle, lähelle pro gradu -työtä. Tuolloin opiskelijalla on näet jo enemmän tarjottavaa myös työharjoittelupaikalle, ja siksi paremmat mahdollisuudet osoittaa erityisosaamisensa ja pätevyytensä.

Oppiaineiden omaan toimintaan kuuluvat myös erilaiset työolosuhdetutkimukset ja selvitykset, kuten vaikkapa tämäkin kirjoitus ja sen pohjalla oleva kysely. Niiden avulla pyritään keräämään systemaattista tietoa työelämässä saaduista kokemuksista, työelämän vaatimuksista sekä koulutuksen kehittämistarpeista ja -paineista.

Laitoksen oman toiminnan ohella työmarkkina-asioihin on kiinnitetty erityistä huomiota esim. syksyllä 1994 perustetussa Tampereen yliopiston rekrytointipalveluissa. Lähinnä amerikkalaisiin esikuviiin nojautuen vastaavia palveluita on perustettu myös muihin yliopistoihin ja korkeakouluihin. Palveluista saadut kokemukset ovat olleet hyviä.

Akateemisen rekrytointipalvelut ovat yliopistoyhteisön uusi palvelumuoto toisaalta opiskelijoille ja toisaalta työnantajille. Palveluiden perustavoitteena on madaltaa opiskelijoiden kynnystä siirtymä opintojensa päätyttyä joustavasti työelämään.

Työnantajille rekrytointipalvelut tarjoavat mm. työnvälityspalveluita, haastattelu- ja testaustiluja, yritys- tai teematilaisuuksia, työharjoittelijoiden välitystä sekä kumppanuutta opinnäytetöiden (esim. pro gradu -tutkielmien) teossa. Opiskelijoille rekrytointipalvelut tarjoavat akateemisen työnvälitystoiminnan lisäksi koulutusta ja valmennusta työnhauun taitoihin, opiskelu ja urasuunnitteluun sekä työelämää koskeviin tietoihin. Rekrytointipalvelut pyrkivät myös kokoamaan ja välittämään työelämäpalautetta opiskelijoiden ja muun yliopistoyhteisön käyttöön.

Hallintotieteiden opintosuunnalla yhteyksiä rekrytointipalveluihin on pidetty jatkuvasti tärkeinä. Viimevuosien aikana yhteistyö on tuottanut useita yhteisiä opetus- ja keskustelutilaisuuksia. Esim. syksyllä 1996 rekrytointipalvelut järjestivät hallintotieteiden opiskelijoille suunnatun 15 opetustunnin mittaisen opintojakson »Ammattikuvat ja työura». Jaksolla keskusteltiin mm. alan koulutuksen ja työelämän vaatimusten suhteista, alan ammattikuvista ja niiden muutospainesta, opintojen suunnittelusta, työharjoittelusta ja työelämäyhteyksistä, alan työnantajien näkemyksistä ja visioista sekä vaihtoehtoisista työurista ja opintosuunnitelmista.

Rekrytointipalvelut muodostavat toki vain yhden tavan, jolla opiskelijoiden työelämäyhteyksiä ja kontakteja voidaan kehittää. Työenttä on kuitenkin laaja, joten siellä riittää töitä useammallekin eri toimijalle.

Edellä kuvatut kehityslinjat muodostavat joitakin suuntia, joita kohti voidaan pikkuhiljaa edetä. Tulevaisuus näyttää missä määrin esille nostetut tekijät voivat edistää tutkinnon suorittaneiden työhönsijoittumista. Niin kauan kun kehitys kulkee eteen päin on toivossa hyvä elää!

LÄHTEET

- Akava: *Julkisen sektorin muutos ja akavalaisten työllisyys. Raportti ja toimenpide-ehdotukset*. Helsinki: Akava, 1993.
- Haapakorpi, Arja: *Akateemiset työurat*. Helsinki: Helsingin yliopisto, 1994. Helsingin yliopiston opintoasian julkaisuja 7/1994.
- Hiironniemi, Outi: *Tilastokeskuksen aineistoon perustuva selvitys hallintotieteistä 1983–1992 valmistuneiden työllisyydestä, työnantajasta ja palkkauksesta vuonna 1992*. Tampere: Tampereen yliopisto, Opin-toimisto, 1996.
- Karjalainen, Meri: *Yliopistokoulutuksesta työelämään. Oulun yliopistosta vuosina 1989–1991 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työhönsijoittuminen sekä käsityksiä korkeakoulutuksen ja työn sisältöjen vastaavuudesta*. Oulu: Oulun yliopisto, 1994.
- Knuutila, Päivi & Mäntysola, Sari: *Miten tutkinnolla pärjää? Yhteiskuntatieteellisen tutkinnon käyttökelpoisuus työmarkkinoilla. Valtiotieteilijä, 1996, N:o 3, s. 27–33*.
- Mälkiä, Matti: *Hallintotieteiden kandidaattien työhönsijoittuminen. Selvitys vuosina 1967–1982 valmistuneiden hallintotieteiden kandidaattien työhönsijoittumisesta, uralla etenemisestä sekä tyytyväisyydestä*

- suoritettuun tutkintoon*. Tampere: Tampereen yliopisto, Hallintotieteiden laitos, 1994. Tampereen yliopisto, Julkishallinnon julkaisusarja N:o 1/1984 B.
- Mäläskä, Anja: *Yliopistosta yhteiskuntaan. Oulun yliopistosta vuosina 1982–1984 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työhönsijoittuminen*. Oulu: Oulun yliopisto, 1988. Oulun yliopisto, Opintotoimiston julkaisuja 2.
- Rantala, Harri: *Tampereen yliopistosta valmistuneet ja työmarkkinat. Selvitys ylemmän kandidaatintutkinnon vuosina 1984–1987 suorittaneiden työhönsijoittumisesta*. Tampere: Tampereen yliopiston opintotoimisto, 1989. Tampereen yliopisto, Opintotoimisto, Tutkimuksia ja selvityksiä 31/1989.
- Rasila, Viljo: *Yhteiskunnallinen korkeakoulu 1925–1966*. Tampere: Tampereen yliopisto, 1973. Acta Universitatis Tamperensis, Ser B, Vol 7.
- SVT: *Elinolot 1994: 2. Naiset ja miehet Suomessa 1994*. Helsinki: Tilastokeskus, 1994. Suomen Virallinen Tilasto.
- SVT: *Korkeakoulut 1994: 8. Koulusta työelämään. Vuonna 1991 tutkinnon suorittaneiden työhön sijoittuminen vuonna 1992*. Helsinki: Tilastokeskus, 1994. Suomen Virallinen Tilasto.
- SVT: *Korkeakoulut 1994: 10*. Helsinki: Tilastokeskus, 1994. Suomen virallinen tilasto.

LIITETAULUKOT

Liitetaulukko 1. Vuosina 1967–1982 valmistuneiden hallintotieteiden maistereiden sijoittuminen eri työnantajasektoreille (tilanne 1982).

	Aluetiede	Hallintotiede (ent. julkis- hallinto)	Julkis- oikeus	Kunnallis- politiikka	Kaikki
Valtion hallinto yhteensä	13	36	40	2	25
Keskushallinto	8	25	23	1	16
Väliportaanhallinto	5	7	11	1	6
Piiri ja paikallishallinto	–	4	6	–	3
Yliopistot ja tutkimuslaitokset	10	9	10	1	7
Kunnat ja kuntainliitot	59	42	44	90	57
Seurakunnat	–	1	2	–	1
Järjestöt	5	2	1	3	2
Muu yksityinen sektori	13	9	4	4	7
N	39	138	104	114	402
Palautusprosentti	49,4	58,0	44,4	59,7	53,5

Lähde: Mälkiä 1984, taulukot 1 ja 13.

Liitetaulukko 2. Tampereen yliopistosta vuosina 1980–87 ja 1988–1993 valmistuneiden hallintotieteiden maistereiden sijoittuminen eri työnantajasektoreille keväällä 1994 vastaajan pääaineen mukaan taulukoituna (%).

	Aluetiede		Hallintotiede		Julkisoikeus		Kunnallispolitiikka		Kaikki	
	1980– 1987 valm.	1988– 1993 valm.	1980– 1987 valm.	1988– 1993 valm.	1980– 1987 valm.	1988– 1993 valm.	1980– 1987 valm.	1988– 1993 valm.	1980– 1987 valm.	1988– 1993 valm.
Valtion hallinto yhteensä	13	13	13	27	30	38	2	6	15	21
Ministeriöt ja keskusvirastot	13	13	8	10	15	16	2	3	9	10
Lääninhallitukset	–	–	–	–	9	8	–	1	3	3
Valtion erillinen piiri- ja paikallishallinto	–	–	5	16	7	13	–	1	3	8
Yliopistolaitos	11	30	18	22	9	12	7	10	11	16
Kunnat, kuntayhtymät	50	20	31	29	28	23	71	55	45	35
Muu julkinen sektori	5	13	8	10	12	7	2	6	7	8
Yksityinen sektori	21	23	31	10	20	12	17	23	22	17
Valtion ja kuntien yhtiöt ja liikelaitokset	5	3	8	2	3	7	3	3	4	4
Yksityiset yritykset	8	13	15	8	13	3	14	12	13	10
Yhdistykset ja järjestöt	8	7	8	–	4	2	–	3	4	3
Jokin muu	–	–	–	2	1	10	2	–	1	3
N	38	30	39	49	69	61	65	69	214	212