

Vad gör du nuförtiden? Varför hör du aldrig av dig? Det var alldeles för länge sedan vi sågs

En undersökning av hur samhällsvetare från universiteten i Åbo placerat sig på arbetsmarknaden under 2010-talet

Oscar Nyman (36574)

Avhandling pro gradu

Handledare: Linnéa Henriksson

Offentlig förvaltning

Fakulteten för samhällsvetenskaper och ekonomi

Åbo Akademi

Åbo, våren 2020

ÅBO AKADEMI – FAKULTETEN FÖR SAMHÄLLSVETENSKAPER OCH EKONOMI

Abstrakt för avhandling pro gradu

Ämne: Offentlig förvaltning	
Författare: Oscar Nyman	
Arbetets titel: Vad gör du nuförtiden? Varför hör du aldrig av dig? Det var alldeles för länge sedan vi sågs. - En undersökning av hur samhällsvetare från universiteten i Åbo placerat sig på arbetsmarknaden under 2010-talet	
Handledare: Linnéa Henriksson	Handledare:
<p>Abstrakt</p> <p>Högskoleutbildades sysselsättning och arbete är någonting som intresserar såväl på individuell nivå som på en statlig nivå. Att få en kännedom om hur samhällsvetare i Åbo placerar sig på arbetsmarknaden ger nya möjligheter till diskussion och leder till större mängd kunskap.</p> <p>Grundtanken bakom avhandlingen är att ge en inblick över hur arbetsmarknaden fungerar och hämta fram faktorer som påverkar en individs arbetskarriär. I avhandlingen används kvantitativa data för att jämföra och ge en inblick i Åbo universitets och Åbo Akademis utexaminerade samhällsvetares karriärer, samt jämföra skillnader mellan kvinnor och mäns karriärer.</p> <p>Syftet med avhandlingen är att få en större förståelse för hur samhällsvetare, men också hur högskoleutbildade placerar sig på arbetsmarknaden. Avhandlingen ämnar diskutera skillnaderna mellan Åbo Akademi och Åbo universitet, men också hur samhällsvetare i Åbo placerar sig enligt sektor och geografisk ort, löner, svårigheter med karriären och skillnader mellan män och kvinnor i arbetslivet. Via diskussionen ämnar avhandlingen också att minska på osäkerheten som studerande och nytexaminerade känner, både under och efter studietiden.</p> <p>I resultaten kan inte skönjas större skillnader mellan utexaminerade samhällsvetare från de två universiteten. Sett till löner, arbetsgivare, sysselsättning och karriär i allmänhet, är skillnaderna relativt små. Den största skillnaden är den geografiska placeringen på arbetsmarknaden. Mellan kvinnor och män finns det desto större skillnader, speciellt sett till lönen.</p> <p>Resultaten i analysen stämmer väl överens med tidigare forskning som gjorts kring ämnet och statistik som samlats angående arbetsmarknaden i Finland. Det kan konstateras att utexaminerade samhällsvetare från högskolor i Åbo till en stor del placerar sig på arbetsmarknaden och har en karriär som kan förväntas, utgående från tidigare forskning.</p>	
Nyckelord: Samhällsvetare, sysselsättning, karriär, arbetsmarknad, arbete, Åbo, samhällsvetenskap.	
Datum:	Sidoantal: 92

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	Bakgrund.....	6
1.1	Syfte & disposition.....	9
2.	Arbetsmarknaden, sysselsättning och arbetsmarknadens sektorer.....	13
2.1	Efterfrågan och utbud	13
2.2	Fördelar med högskoleutbildning på arbetsmarknaden	17
2.3	Arbetsmarknadens sektorer	21
2.4	Anställningsformer	24
2.5	Arbetslöshet.....	25
2.6	Löner och lönesystem	28
2.7	Högskoleutbildades geografiska placering.....	31
2.8	Kvinnor och män på en olikvärdig arbetsmarknad.....	34
2.9	Den finlandssvenska befolkningen	40
2.10	Sammanfattning av kunskapsläget.....	41
3.	Metod och material.....	45
4.	Analys av enkätuppgifter	52
4.1	Placering på arbetsmarknaden.	54
4.2	Arbetslöshet och sysselsättning	60

	Oscar Nyman	3
4.3 Löner		64
4.4 Geografisk placering.....		68
4.5 Skillnader mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden		74
5. Sammanfattning och diskussion.....		77
5.1 Sammanfattning.....		77
5.2 Diskussion och avslutning.....		83
Källförteckning		85

Tabellförteckning

Tabell 1: Antal respondenter, samtliga år.....	49
Tabell 2: Svarsprocent, samtliga år.....	49
Tabell 3: Placering på arbetsmarknaden enligt arbetsgivare.....	54
Tabell 4: Exempel på titlar och arbetsplatser.....	59
Tabell 5: Sysselsättning.....	61
Tabell 6: Anställningsformer.....	62
Tabell 7: Löner, euro/månad.....	65
Tabell 8: Löner, enligt arbetsgivarsektor/månad.....	66
Tabell 9: Placering enligt landskap.....	69
Tabell 10: Placering enligt stad/kommun.....	72
Tabell 11: Kvinnor och mäns löner.....	76

Figurförteckning

Figur 1: Placering sektorsvis: Universitet, Yrkeshögskolor & Totalt	23
Figur 2: Utexaminerade från universitet: Geografisk placering (åren 2009-2017).....	33

1 Bakgrund

”Min utbildning, i och med att den är rätt sa (sic!) generell har passat mitt karriärval väldigt bra. Då jag nyligen utexaminerades, kände jag dock att klivet mellan universitetet och arbetsvärlden var allt för stort, och jag kände att jag inte hade praktiska kunskaper (nog teoretiska) för att jobba inom statsförvaltningen (mitt första jobb på Utrikesministeriet).” Åbo Akademi

”(Koulutus) Antaa monipuoliset valmiudet, mutta ei ole urauttanut tietylle, yhdelle alalle”

Åbo universitet

De två inledande citaten på denna sida är tagna ur enkätsvaren som används i avhandlingen. Liknande citat av utexaminerade samhällsvetare i Åbo kommer att inleda samtliga kapitel. Dessa citat presenteras för att bättre ge en inblick i respondenternas tankevärld och åsikter angående studier, utexaminering och arbetsliv.

Arbete, anställning, karriär och sysselsättning; olika ämnen och ord för ett större gemensamt heltäckande tema. Oberoende vad man slutligen väljer att koncentrera sig på eller undersöka, är dessa ämnen någonting som både intresserar och påverkar enskilda individers liv och hela samhällets målsättningar och beslut. Sysselsättningsgraden och individers arbetsmöjligheter, eller avsaknaden av dessa möjligheter, spelar en mycket viktig roll i flera personers liv. Faktum är att det för många är den enskilt viktigaste aspekten i livet. Det har gjorts många undersökningar om ämnet.

Som ett exempel kan nämnas en undersökning från 2010, som fokuserade på finländares attityder gentemot arbetslivet och hur viktigt arbete är. Undersökningens resultat visade att nästan hälften (47 procent) var av den åsikten att arbete är den enskilt viktigaste saken i livet. Visserligen bör det påpekas att frågan starkt delar åsikter, då det i samma undersökning framkom att nästan en lika stor andel (43 procent) var av den totalt motsatta åsikten och i princip ansåg att arbete endast är någonting man måste ha för att klara av de obligatoriska utgifterna som livet för med sig (Haavisto 2010).

Även på samhällsnivå spelar sysselsättningsgraden en central roll, då sysselsättningsgraden och arbetslöshet kan fungera som grund för hela regeringsprogram (Statsrådets publikationer 2019).

Trots landets mycket nordliga läge, var Finland som land och samhälle samt landets invånare under en längre tid starkt beroende av jordbruk. Faktum är, att landets politik och politiska beslut under en längre tid påverkades av en vilja och önskan över att en stor andel av landets befolkning fungerade som småskaliga jordbrukare. Det var egentligen först under 1960-talet som Finland, från att ha varit ett jordbrukssamhälle, utvecklades till ett postindustriellt samhälle (även kallat tjänstesamhälle). Som en följd av detta skifte, upplevde Finland aldrig industrisamhälle-fasen. Den sena urbaniseringen av samhället är någonting som fortfarande kan ses påverka Finlands arbetsliv och arbetsmarknad än idag (Arbets-och näringsministeriet 2019).

Om man ser på den finska arbetsmarknaden under 2000-talet, kan det i allmänhet konstateras att arbetsmarknaden i största allmänhet fungerar väl och att arbetsmarknadens dynamik är stark. I allmänhet reagerar både marknaderna och arbetsmarknaden snabbt på diverse kriser och nyanställning sker relativt snabbt då ekonomiska läget blir bättre efter lågkonjunkturer och ekonomiskt sämre tider. Arbetsmarknaden som helhet kännetecknas av en stark återhämtningsförmåga, spänst och motståndskraft. Det bör dock påpekas att även om situationen i allmänhet är bra i Finland, är situationen ändå inte perfekt. Problempunkter i Finland och landets arbetsmarknad är att vissa branscher och arbetsgivare upplever brist på arbetskraft, vissa grupper i samhället är speciellt utsatta och kan ha svårt att hitta anställning och att personer med invandrarbakgrund inte nödvändigtvis alltid har samma möjligheter som de som fötts i Finland (Arbets-och näringsministeriet 2019).

Generalisternas (de som har en högre högskoleexamen, men som inte utexamineras till något speciellt yrke) arbetsmarknad i Finland har flera intressanta aspekter som kan studeras. Generalisterna skiljer sig från flera andra högskoleutbildade då de inte utexamineras till ett specifikt yrke. Speciellt de första åren efter utexaminering är svåra bland generalister, men denna svåra situation brukar oftast bli bättre ju fler år generalisten är ute i arbetslivet. Dock är denna

skillnad mycket intressant och viktig att förstå, då man diskuterar unga högskoleutbildade generalisters arbetskarriärer (Rouhelo 2009).

Det finns ett stort antal undersökningar om hur högutbildade som helhet, men även specifikt om generalister med akademisk utbildning, upplever sin karriär, sina möjligheter och hur de placerat sig på arbetsmarknaden. Statistikcentralen fungerar som en instans inom den offentliga sektorn och samlar statistik över högskoleutbildades arbetslöshet och antalet sysselsatta (Statistikcentralen [1]). Universitetens gemensamma Aarresaarinätverk (Aarresaari) gör å sin sida mer kvalitativ forskning på universitetsutbildades sysselsättning. Då man undersöker högutbildades placering på arbetsmarknaden, bör man beakta den kvalitativa aspekten av karriär och sysselsättning för högskoleutbildade. Juha Sainio (2009) påpekar att det är en stor skillnad, inte endast för individen i fråga utan även för samhället som helhet, om en akademiskt utbildad arbetar som städare eller som forskare. Djupare förståelse för ämnet är den centrala orsaken bakom denna avhandling och tanken är att få en bättre förståelse över samhällsvetare från Åbos arbetskarriär.

Samhällsvetenskap som ämne i Åbo har långa anor och samhällsvetare har utbildats i staden i över ett sekel. Högskoleutbildning i allmänhet ordnades i staden för första gången för nästan 400 år sedan, då kungliga Akademien i Åbo grundades 1640 som Finlands första akademi. Dock flyttades hela verksamheten till Helsingfors av drottning Kristina efter Åbo brand några hundra år efter att universitetet grundades och fortsatte verksamheten som Helsingfors Universitet (Åbo universitet). Efter att den Kungliga Akademien i Åbo hade flyttat till Helsingfors, gick det nästan 100 år innan högskoleutbildning skulle åter en gång ordnas i Åbo, då Åbo Akademi året 1919 inledde sin förnyade verksamhet. Samtidigt lades även grunderna för denna avhandling, då den statsvetenskapliga fakulteten var en av de tre fakulteterna (tillsammans med de humanistiska och matematisk-naturvetenskapliga fakulteterna) som fanns med då Åbo Akademi grundades.

Under århundradet ökade verksamhetens omfattning och samtidigt ökade även antalet studerande. Året 1992 grundades den Samhälls- och vårdvetenskapliga fakulteten i Vasa, vilket även betyder

att vissa respondenter i enkätsvaren kommer att ha studerat i Vasa, som en del av Åbo Akademi (Åbo Akademi).

Idén bakom det första finskspråkiga universitetet i världen hade funnits redan då Finland blev självständigt. Det fanns intresse under självständighetsprocessen för ett finskspråkigt universitet då landets dåvarande enda universitet, Helsingfors Universitet, enbart fungerade på svenska. Under tre år samlades det in donationer av över 22 000 donatorer och 1920 bestämde *Turun Suomalainen Yliopistoseura* att det skulle grundas ett universitet i Åbo. Då universitetet grundades, grundades det samtidigt två fakulteter: Den Humanistiska fakulteten och den Naturvetenskapliga fakulteten. Efter andra världskriget grundades flera nya fakulteter och slutligen 1967 grundades den Samhällsvetenskapliga fakulteten, då ämnet förgrenade sig från den Humanistiska fakulteten, vilket i sin tur lade grunden för denna avhandling för Åbo universitets del (Åbo universitet).

I och med det allmänna intresset angående arbetsmarknad och karriär (både på en individuell nivå och samhällsnivå) finns det mycket forskning som tangerar detta ämne. De offentliga instanserna (exempelvis Undervisnings- och kulturministeriet, Arbets- och näringsministeriet och Statistikcentralen) gör med jämna tidsintervaller undersökningar och rapporter som fokuserar på sysselsättning, både på allmän nivå och mer specifik angående högskoleutbildade. Men även universitetens Aarresaarinätverk har gjort det möjligt att undersöka högskoleutbildade som helhet som exempelvis Päivi Vuorinen-Lampila eller koncentrera sig mer specifikt på en viss grupp ett visst år, som exempelvis Juha Sainio (2009). Även om det finns flera studier som tangerar ämnet, har det inte tidigare så här noggrant undersökts specifikt Åbos samhällsvetare och inte heller sett till flera års tidsintervall. Därför kommer tyngdpunkten i den här avhandlingen att ligga på samhällsvetare utexaminerade från universiteten i Åbo och deras första fem år ute i arbetslivet.

1.1 Syfte & disposition

Denna avhandling undersöker samhällsvetare utexaminerade från universiteten i Åbo och hur de placerat sig på arbetsmarknaden. Avhandlingens syfte är att undersöka hur samhällsvetare från Åbos karriärer ser ut fem år efter utexaminering, huruvida det finns skillnader mellan hur kvinnor

och män placerar sig på arbetsmarknaden och ifall det finns skillnader i karriären som kan förklaras med om man är utexaminerad från Åbo Akademi eller Åbo universitet?

Den empiriska delen av avhandlingen använder sig av universitetens femårsundersökningar. Dessa femårsundersökningar kommer att förklaras mer specifikt senare i avhandlingen.

Avhandlingen kommer undersöka tre frågor:

1. Hur ser karriären ut fem år efter utexaminering, för samhällsvetare från Åbo?
2. Finns det skillnader mellan hur kvinnor och män placerar sig på arbetsmarknaden?
3. Finns det skillnader i karriären som kan förklaras med om man är utexaminerad från Åbo Akademi eller Åbo universitet?

Dessa tre forskningsfrågor kommer i princip undersökas och jämföras från fem olika vinklar:

1. Inom vilken arbetsgivarsektor och arbetsgivare respondenterna placerar sig.
2. Anställningsformer.
3. Arbetslöshet och sysselsättning.
4. Löner.
5. Geografisk boendeort.

Hypoteserna som tangerar dessa övergripande forskningsfrågor presenteras närmare i kapitel 4, efter att kunskapsläget och hypotesernas bakgrund presenterats i kapitel 2.

Avhandlingen inleds (i kapitel 2) med en allmän överblick över arbetsmarknaden i Finland, men koncentrerar sig mer specifikt på de högskoleutbildades arbetsmarknad och de faktorer som påverkar en individs sysselsättning och beslut. Avhandlingen fokuserar bland annat på fördelar med utbildning, arbetsmarknadens sektorer, anställningsformer, arbetslöshet, löner, geografisk placering, samt skillnaderna mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Analysen (kapitel 4) fokuserar på enkätsvar, insamlat av Åbo universitet och Åbo Akademi via femårsundersökningar.

I femårsundersökningens resultat räknas även utexaminerade samhällsvetare från Åbo Akademi i Vasas med i statistiken. Detta eftersom samhällsvetare utbildas även i Vasas. Även om detta inte utgör en större skillnad, är det viktigt att minnas då avhandlingen närmare går in på att undersöka boendeorten för de utexaminerade. Detta innebär att en viss del av de respondenterna inte studerat i Åbo utan i Vasas.

Idén till varför avhandlingen specifikt fokuserar på Åbos två universitet och mer specifikt på samhällsvetare utexaminerade från universiteten i Åbo, kom ursprungligen ur ett förslag till ett annat projekt. Vid Åbo universitet fanns en idé om att undersöka Åbo universitets samhällsvetares placering på arbetsmarknaden och skriva en historik om ämnets historia vid Åbo universitet. Även om projektet var intressant, kom alla inblandade parter till slut fram till att projektet inte skulle kunna fungera som en avhandling inom samhällsvetenskaper. Dock sådde delen om placering och sysselsättning slutligen fröet till denna avhandling.

Det finns även personligt intresse bakom ämnet. Som (snart utexaminerad) samhällsvetare, ligger min och mina studiekamraters framtida arbetsmarknad nära hjärtat. Arbetsökning under karriärens första år är inte världens enklaste sak och speciellt direkt efter utexaminering kan det krävas tiotals, ibland även hundratals ansökningar innan man får foten mellan dörren för det där första jobbet. Att förstå statistiken och de realiteter man inte kan påverka är en viktig del av all arbetsökning och karriärplanering, då denna kunskap hjälper att förstå och bearbeta de möjliga *tack men nej tack*-svaren man i flera fall måste kämpa med under arbetsökningen (Airo, Rantanen & Salmela 2008).

Det finns flera aspekter som bakgrund bakom avhandlingen. För det första är det en möjlighet att jämföra ett finskspråkigt universitet med ett svenskspråkigt universitet. Sedan finns det även flera intressanta aspekter som berör specifikt båda universiteten. Som ett exempel kan nämnas att

bägge universitets samhällsvetare inte stannar kvar i sin studiestad efter utexaminering i lika stor del som resten av Finlands högskolestuderande (Vipunen)¹.

¹ Med Vipunen avses Utbildningsförvaltningens statistiktjänst. Med andra ord, då avhandlingen hänvisar till Vipunen hänvisar den alltså till statistik från Utbildningsförvaltningens statistiktjänst.

2. Arbetsmarknaden, sysselsättning och arbetsmarknadens sektorer

”Tutkinto antaa hyvät perusvalmiudet moneen tehtävään, mutta toisaalta se ei teoreettisuutensa vuoksi valmista oikein mihinkään. Lisäksi opinnot koostuivat pääasiassa kirjatenteistä, mitkä harvemmin tuovat käytännön työhön lisäarvoa. Käytännön kokemus omalta alalta, esim. Pakollisen harjoittelujakson muodossa, olisi varmasti helpottanut jalan saantia oven väliin työuran alussa, sekä helpottanut omia urasuunnitelmia.” Åbo universitet

”Utbildningen gav en bas att stå på men är för allmän för att kunna tillämpas på en djupare nivå.”
Åbo Akademi

I detta kapitel förklaras orsakerna bakom utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden samt vilka trender och faktorer som påverkar individers karriär, anställning och möjligheter i allmänhet på arbetsmarknaden. Detta för att kunna ge en överblick över faktorerna som påverkar individers karriärmöjligheter, både i allmänhet och på ett personligt plan och så att avhandlingen i ett senare skede (närmare bestämt kapitel 4) kan ta itu med svaren från femårsundersökningarna som undersöks i avhandlingen. En individs möjligheter på arbetsmarknaden påverkas inte enbart av personliga beslut, utan ofta finns det utomstående orsaker som påverkar de beslut en individ gör och de möjligheter som slutligen finns. Detta betyder att avhandlingen måste förklara dessa orsaker för att kunna diskutera sysselsättning och arbetsliv. Aspekterna som presenteras i kapitel två kommer fungera som bakgrund för avhandlingens hypoteser.

2.1 Efterfrågan och utbud

För att förstå hur arbetsmarknaden fungerar och vilka möjligheter individer har, måste vi förstå hur utbudet och efterfrågan bakom arbetskraft fungerar.

Arbetsmarknadens grundprincip är att arbetssökarna på marknaden erbjuder sin tid, sitt arbete eller sin arbetsinsats (med andra ord, utbud), medan arbetsgivarna söker (med andra ord efterfrågar) detta arbete och anställer arbetstagare. Ett centralt antagande bakom detta tankesätt, är att samtliga av arbetsmarknadens aktörer (både med tanke på utbud och efterfrågan) bör fungera på ett rationellt sätt och göra logiska och rationella beslut som passar de mål dessa

aktörer försöker uppnå. Som en följd av detta, är ett antagande också att dessa aktörer söker sig till tillfällena där de får så mycket vinst och personlig nytta som möjligt. Dock bör det minnas att dessa fördelar slutligen är individuella, subjektiva och väldigt beroende av situation och utgångsläge. Detta helt enkelt då olika individer och aktörer på arbetsmarknaden har olika mål de vill uppnå. Beroende på vem man frågar, oberoende om det handlar om en arbetsgivare eller arbetstagar, kan man slutligen få väldigt olika svar på vad som just för dem är tillräckligt med nytta (Statistikcentralen [4] samt Kauhanen & Vihriälä 2016).

Härnäst skall jag, för att få bättre förståelse över hur arbetsmarknaden fungerar, fokusera på att diskutera efterfrågan av arbetskraft. För att göra detta betyder det att arbetsgivaren måste undersökas, då det är arbetsgivaren som möjliggör arbetsplatserna. Ett av arbetsgivarens största intresse är att öka och maximera produktionen som företaget eller organisationen sysslar med. Detta betyder i praktiken att en större arbetskraft och eventuella möjliga nya anställningar i slutändan är beroende av den ökade produktionen som en potentiell nyanställd för med sig till den anställande organisationen. Arbetsgivaren försöker sedan använda denna ökade produktion för att förbättra möjligheterna att sälja produkten och/eller tjänsten på den till produkten relevanta marknaden och således öka vinsten som görs med produkten eller tjänsten. Med andra ord är efterfrågan av arbetskraft väldigt starkt beroende av och kopplad till hur mycket arbetsgivarens produkt eller tjänst efterfrågas, behövs eller säljs (Statistikcentralen [4] samt Kauhanen & Vihriälä 2016). Detta gör behovet av arbetskraft mycket starkt kopplat till det rådande ekonomiska läget på marknaden.

De aspekter som påverkar själva utbudet av arbetskraft är starkt kopplade till själva lönen och lönenivån, då lönen i sig är en stor kostnad för arbetsgivaren. Som redan tidigare nämndes, är lönen i de flesta fall den kompensation som betalas ut åt arbetaren för den produktion hen för med sig till organisationen eller företaget. Samtidigt är lönen även kompensation för förlorad fritid (med andra ord alltså tid som skulle kunna läggas på familjeliv, vänner, fritidssysselsättning mm). Tidsaspekten är viktig att nämna, då även tid är någonting som en person kan anses önska konsumera. Det är alltså slutligen upp till individen att besluta hur hen vill kombinera fritid och arbete och detta beslut kommer å sin tur oundvikligen att påverka de beslut som en individ gör

med tanke på sin karriär (Statistikcentralen [4]). Sambandet mellan tid som läggs ner på arbete, lönen en individ får som kompensation och fritid individen önskar ha är viktigt att minnas, då avhandlingen i ett senare skede närmare undersöker anställningsformer.

Med denna grundläggande ekonomiska teori om utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden, går det till en stor del att förklara arbetsmarknadens dynamik och sambandet mellan efterfrågan och utbud. Det är dock viktigt att påpeka, att teorin slutligen bygger på den privata sektorns vinstmaximerande modell, där varor och tjänster har ett visst pris och efterfrågan av arbetskraft är direkt kopplad till hur mycket marknaden och konsumenter på denna marknad väljer att konsumera dessa varor eller tjänster. Modellen i sig är inte alltid helt fungerande för den offentliga sektorn, då det finns fall då den offentliga sektorn fungerar på ett annat sätt än den vinstmaximerande privata sektorn. Men även om den offentliga sektorn inte helt fungerar som den privata sektorn, finns det ändå flera situationer då den offentliga sektorn kan antas fungera på ett likadant sätt som den privata sektorn. I dessa fall där den offentliga sektorns arbetsgivare strävar efter att uppnå kostmaximerande verksamhet, antingen av egen fri vilja eller på grund av budgetrestriktioner som bestämts högre upp i beslutsfattandes hierarki, går det att hitta ett liknande samband mellan efterfrågan och utbud som mellan de vinstmaximerande företagen och organisationerna inom den privata sektorn. Detta innebär att den offentliga sektorn i flera fall fungerar på liknande sätt som den privata sektorn (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund & Wadensjö, 2013).

Skillnaderna uppstår i de fall då den offentliga sektorn inte har kostnadsmaximering som huvudsakligt mål. I dessa fall går det inte att jämföra den offentliga sektorns arbetsmarknad med den privata sektorns arbetsmarknad. En av dessa skillnader mellan sektorerna, är antagandet att myndigheten försöker maximera den budget som bestämts åt den specifika myndigheten eller organisationen och att budgeten är lika stor eller större än den minimikostnad som bedöms vara realistisk. Den förväntade minimikostnaden blir i detta fall beroende av produktionens storlek. Ju större produktion, desto högre förväntad minimikostnad. Även om detta är ett exempel på skillnaden mellan offentliga och privata sektorn, beror efterfrågan av arbetskraft även i detta fall på lönen, eller kostnaden av arbetstagaren. Detta, eftersom då lönerna förändras, förändras också

sammansättningen av budgeten. Även om produktionens storlek och antalet anställda är en målfunktion, är efterfrågan av arbetskraft beroende av lönen (Björklund m.fl. 2013). Summa summarum betyder alltså detta att behovet av arbetskraft är starkt beroende av arbetskraftens kostnad, oberoende om organisationen är vinstmaximerande eller budgetmaximerande, eller en del av den privata eller offentliga sektorn.

Då arbetsmarknaden inom den offentliga och privata sektorn diskuteras, bör det konstateras att den offentliga sektorn måste kunna erbjuda vissa tjänster, oberoende av konjunkturläge. Den offentliga sektorns budget är också i flera fall begränsad. Detta betyder nödvändigtvis inte att de erbjudna tjänsterna inte behövs av kunderna eller samhällets invånare, utan beror oftast på att det inte finns pengar nog att erbjuda tjänsten eller erbjuda mer av sagda tjänst (Ahokas, Honkatukia, Lehmus, Niemi, Simola & Tamminen 2015). Då den offentliga sektorn har en budget som måste följas enligt de förutsättningar som staten gett den offentliga organisationen, betyder det att den offentliga sektorns organisationer är starkt beroende av utomstående faktorer som påverkar förutsättningarna för tjänsterna som kan erbjudas. Globala finanskriser påverkar, även om det tar en stund innan den offentliga sektorn måste reagera, den offentliga sektorns ekonomi. Likaså kan även ett bättre ekonomiskt läge förbättra möjligheterna (Ahokas m.fl. 2015). Globala konjunkturväxlingar påverkar således alltså inte endast den privata sektorn, utan även den offentliga sektorns förutsättningar, vilket i sin tur även påverkar mängden arbetsplatser inom den offentliga sektorn. Ofta diskuteras konjunkturväxlingarnas inverkan på arbetsmarknaden ur den privata sektorns synvinkel, men diskussionen blir förvrängd ifall den offentliga sektorn glöms.

För att bättre kunna förstå arbetsmarknadens efterfrågan samt utbud, speciellt under 2000-talet, är det viktigt att diskutera hur dessa konjunkturväxlingar påverkat arbetsmarknaden i Finland. Konjunkturväxlingarna påverkar hela samhället och inte heller en högskoleutbildning ger ett skydd mot konjunkturväxlingar. För att bättre kunna förstå arbetslöshet och högskoleutbildades arbetsmarknadssituation under 2000-talet (vilket är ett grundläggande syfte bakom denna avhandling), måste man också förstå konjunkturernas inverkan på arbetslöshet och sysselsättning. Arbetslöshetssiffrorna och konjunkturer har starkt gått hand i hand under 2000-talet (Alatalo, Larja & Mähönen 2019).

Beträffande skillnaderna mellan den offentliga och privata sektorn under konjunkturväxlingar kan man se att de olika sektorerna har olika svårigheter beroende på om det är hög eller-lågkonjunktur. Då det går bättre ekonomiskt har den offentliga sektorn svårare att hitta högt utbildad personal till de lediga tjänsterna, eftersom den högt utbildade arbetskraften oftare söker sig till den privata sektorn. Samtidigt kan den offentliga sektorn ha ett överutbud av högt utbildad personal under lågkonjunktur, då det inte finns lika många lediga arbetsplatser inom den privata sektorn (Maczulski 2017).

Då man undersöker de två senaste lågkonjunkturerna och hur de påverkade Finland och Finlands arbetsmarknad, ser man en trend som genomsyrat båda konjunkturerna. Juha Sainio, forskare vid Åbo universitets karriärtjänster, diskuterade i en intervju 2015 om de nyutexaminerades ställning i arbetslivet. Sainio diskuterade att då den ekonomiska situationen blir bättre, märks det först bland nyutexaminerade. Efter en lågkonjunktur är det först de nyutexaminerades sysselsättning som ökar, varefter resten av arbetskraften följer samma trend (Välimäki 2015). Under 2000-talet märks också en trend som visar att en högskoleexamen inte längre skyddar mot konjunkturväxlingar på samma sätt som tidigare. Lågkonjunkturen under 1990-talet påverkade högskoleutbildades säkerhet på arbetsmarknaden och gjorde det mera osäkert för högskoleutbildade (Tuominen 2013). Samma trend märks även under lågkonjunkturen efter 2010, då högskoleutbildade på samma sätt upplever en höjning i antalet arbetslösa som de med lägre utbildning. Dock bör det påpekas att arbetslöshetsprocenten är betydligt lägre för dem med högskoleexamen, och faktum kvarstår att ju högre examen en person har, desto lägre är risken för arbetslöshet (Statistikcentralen [2]).

2.2 Fördelar med högskoleutbildning på arbetsmarknaden

En stor del av arbetsmarknadsteorierna går alltså ut på att diskutera arbetsmarknaden i allmänhet, utan att mer specifikt beakta utbildningsbakgrund, utbildningsnivå eller hur dessa påverkar högskoleutbildade. Därför skall jag nu fokusera på forskning som specifikt berör högskoleutbildade och deras arbetsmarknad.

För det första bör högskoleutbildning diskuteras ur ett teoretiskt perspektiv och likaså hur högskoleutbildning påverkar arbetsmarknaden i dagens läge. Innan jag går närmare in på högskoleutbildningens inverkan på arbetsmarknaden, måste det påpekas att personliga resurser och kunskaper inte undersökts på ett så brett plan att det går att förklara hur dessa två aspekter påverkar ekonomin och arbetsmarknaden. Som en följd av detta, är det svårt att på ett uttömmande sätt kunna förklara hur utbildning, i detta fall högre utbildning, påverkar individernas beslut och hur man på ett teoretiskt plan kan förklara sambandet mellan utbildningsnivå och arbetskarriärens olika skeden (Hautamäki 2003).

Det finns dock vissa allmänt använda teorier som beskriver utbildningens roll bakom arbetsmarknad och karriär och därför försöker jag också ge en teoretiskt grund för utbildningens inverkan på en individs arbetskarriär. Teorin som närmast belyser ämnet i denna avhandling, är teorin om humankapital. Teorin går ut på att utgifter som läggs på utbildning, träning, läkarvård mm. ses som investering i humankapital. Benämningen humankapital kommer från att man inte kan bortse från faktorer som kunskap, hälsa, färdigheter eller värderingar hos en individ. (Hämäläinen 2002). Teorins slutliga grundtanke är att förklara varför utbildning är viktigt på både individuell nivå och statlig nivå.

Enligt modern teori om humankapital är utbildning, mer specifikt högre utbildning, den enskilt viktigaste aspekten gällande ekonomisk tillväxt. Eftersom vår tid karaktäriseras av en snabb och omfattande introduktion av teknologiska innovationer, bidrar en högre utbildning till denna teknologiska framfart. Samtidigt ökar möjligheterna till produktion, vilket i sin tur ökar värdet på humankapitalet och utbildningen vilket bidrar till den allmänna ekonomiska tillväxten (Kucharcikova 2011). Teorin är mycket mångsidig och är i stor del beroende av vilken av humankapitalets skolor man väljer att följa. Teorin, som har sin grund i mitten av 1900-talet, har utvecklats mycket under de senaste årtiondena.

I grund och botten är utbildning oftast en central och gemensam faktor i teorin om humankapital. Exempelvis OECD karaktäriserar humankapital som kunskap och andra färdigheter som är

relevanta för ekonomisk aktivitet, vilket även i detta fall innefattar utbildning (Kucharcikova 2011). Ett centralt antagande är alltså att utbildning har en central roll med tanke på den moderna arbetsmarknaden och det moderna samhället. Sålunda är utbildningen en viktig del av den ekonomiska tillväxten och de förutsättningar som finns på både statlig och individuell nivå. I teorin ökar alltså högre utbildning tillväxten, vilket i sin tur ökar utbildningens värde ännu mer.

Teorin om humankapital kan anses bekräftas om man undersöker statistik från de senaste 20 åren. Under denna tidsperiod syns det klart och tydligt att den totala andelen högskoleutbildade (åldrarna 18-64) sakta men säkert stigit under i princip hela 2000-talet. Även den totala andelen högskolestuderande steg från ungefär 420 000 personer till 730 000 personer mellan åren 2000 och 2012, vilket betyder en procentuell ökning från 13 procent till 22 procent sett till andelen högskoleutbildade bland befolkningen i Finland (Asplund & Vanhala 2016). Andelen högskolestuderande och via detta även den totala andelen högskoleutbildade, är starkt kopplad till den statliga finansieringen och beslut gjorda på en statlig nivå (Statens revisionsverk). Med detta som stöd, kan det konstateras att den ökade andelen högskoleutbildade är starkt beroende av statens beslut att öka finansieringen och gå in för att utbilda ett större antal högskoleutbildade. Ett rimligt antagande är att det bakom denna investering måste finnas statistik som klart visar fördelarna med att ha en högutbildad befolkning.

Det finns också mer konkreta exempel som stöder påståendet att utbildning lönar sig. Till exempel är utbildningsnivån starkt kopplad till lönenivån och det finns ett starkt samband mellan högre lön och högre utbildning. Ett grundantagande som bottnar i lönestatistik är att ju högre utbildning en individ har, desto högre lön har individen eller kan individen förvänta sig. Detta gäller inte endast för Finlands del, utan är en trend som kan märkas även i andra länder. Dock är skillnaden mellan Finland och flera övriga länder att löneskillnaderna mellan utbildningsnivåer är lägre i Finland liksom i Norden i allmänhet, än i många andra europeiska länder (Kauhanen & Laine 2019).

Högre utbildning betyder även flera andra fördelar på individuell nivå än endast en, statistiskt sett, högre lön. En högre utbildning (i praktiken alltså en högskoleutbildning), innebär också att

en person i regel kan förvänta sig en längre arbetskarriär, sett till aktiva år i arbetslivet. Forskning visar att enbart en grundskoleutbildning kan förkorta karriären med en tredjedel jämfört med dem som har en högskoleutbildning. Lite förenklat kan man alltså säga att ju högre utbildning, desto längre karriär. En högskoleutbildning kan, i allmänhet, väntas betyda 36,4 årsverken för kvinnor och 37,3 årsverken för män. Om man jämför dessa siffror med personer som endast har grundläggande utbildning, är siffrorna endast 22,7 årsverken för kvinnor och 25,7 årsverken för män. (Myrskylä 2013) Procentuellt sett är denna ökning markant, då karriären statistiskt förlängs med över 30 procent. Ökad kunskap och högre utbildning betyder även positiva aspekter inom andra områden än dem som berör arbetslivet och karriär. Det har redan i denna avhandling konstaterats att en person i regel vinner ekonomiskt genom att skaffa sig en högre utbildning, men även i övrigt finns det klara positiva följder av en högskoleutbildning. En person med högre utbildning har i regel mera kunskap, vilket leder till mer aktivt deltagande i samhället och ökad kännedom om möjlig service som finns att tillgå (Kuusinen, Louvesniemi & Penttinen. 2004).

Dessa aspekter ger förklaring åt den ökade andelen högskoleutbildade i Finland under de senaste årtiondena och fungerar samtidigt som exempel på varför det fortsättningsvis är fler som eftersträvar en högskoleutbildning. Även arbetsmarknadens utveckling under de senaste årtiondena visar konkret varför högskoleutbildning lönar sig med tanke på arbetskarriären. Arbetsplatserna som använder sig av högre teknologi och arbetsplatser med hög lönenivå har blivit fler under de senaste årtiondena. I princip har andelen stigit efter andra världskriget, då Finland utvecklades från ett agrarsamhälle till ett postindustriellt samhälle (Arbets- och näringsministeriet 2019), vilket redan nämdes i kapitel 1.

Antalet arbetsplatser som använder sig av hög teknologi och har en högre lönenivå har stigit med upp till 50-70 procent mellan åren 1980 och 2005, medan antalet arbetsplatser som använder sig av lägre nivåer av teknologi och har lägre lönenivå har sjunkit med 20-40 procent under samma tidsperiod. I allmänhet har alltså utvecklingen lett till att utbudet och efterfrågan av arbetskraft har blivit bättre för den högutbildade arbetskraften, medan de med lägre utbildning samtidigt sett karriärmöjligheterna bli färre (Pehkonen 2009). Om trenden fortsätter under de kommande årtionden, verkar det som om betydelsen av högskoleutbildning på arbetsmarknaden kommer

fortsätta öka även i framtiden. En högskoleutbildning kommer således att bli en ännu viktigare investering. Det finns sålunda en risk för att utvecklingen kommer att öka klyftan i samhället mellan de olika utbildningsnivåerna, som för tillfället ännu är relativt liten i Finland, jämfört med resten av världen. Enligt nuvarande forskning verkar denna trend fortsätta i framtiden. Enligt arbets- och näringsministeriet finns det tre trender som kommer styra framtidens arbetsmarknad:

- Digitalisering
- Automatisering
- Globalisering

(Arbets- och näringsministeriet 2019). Alla aspekter har någonting gemensamt, nämligen att den teknologiska framfarten är orsaken bakom varje trend. Framtiden verkar alltså föra med sig en likadan utveckling som skett under de senaste åren.

2.3 Arbetsmarknadens sektorer

I kapitlet 2.1 samt 2.2 undersöktes och diskuterades arbetsmarknaden på en mer allmän nivå och fokuserade på efterfrågan och utbud. Till följande tar avhandlingen ett steg emot någonting lite mer konkret.

Individens valmöjligheter på arbetsmarknaden påverkas alltså av arbetsmarknadens struktur och i vilken utsträckning det finns jobb inom de olika sektorerna. Som ett exempel kan tas att det är omöjligt för alla arbetstagare att jobba inom den privata sektorn, då inte samtliga jobb finns där. Den allmänna diskussionen om arbetsplatser inom diverse sektorer är ofta präglade av det subjektiva argumentet att den offentliga sektorn är alldeles för stor. Med ett argument som detta, är det enkelt att få den bilden av arbetsmarknaden att en stor del av arbetsplatserna hittas inom den offentliga sektorn. Sett till statistiken stämmer detta antagande inte för Finlands del. Finland är ett land där majoriteten av arbetsplatserna hittas inom den privata sektorn. År 2016 hittades nästan tre fjärdedelar av arbetsplatserna inom den privata sektorn, alltså 73 procent. Av resterande arbetsplatser fanns 21 procent i kommunerna och 6 procent inom staten

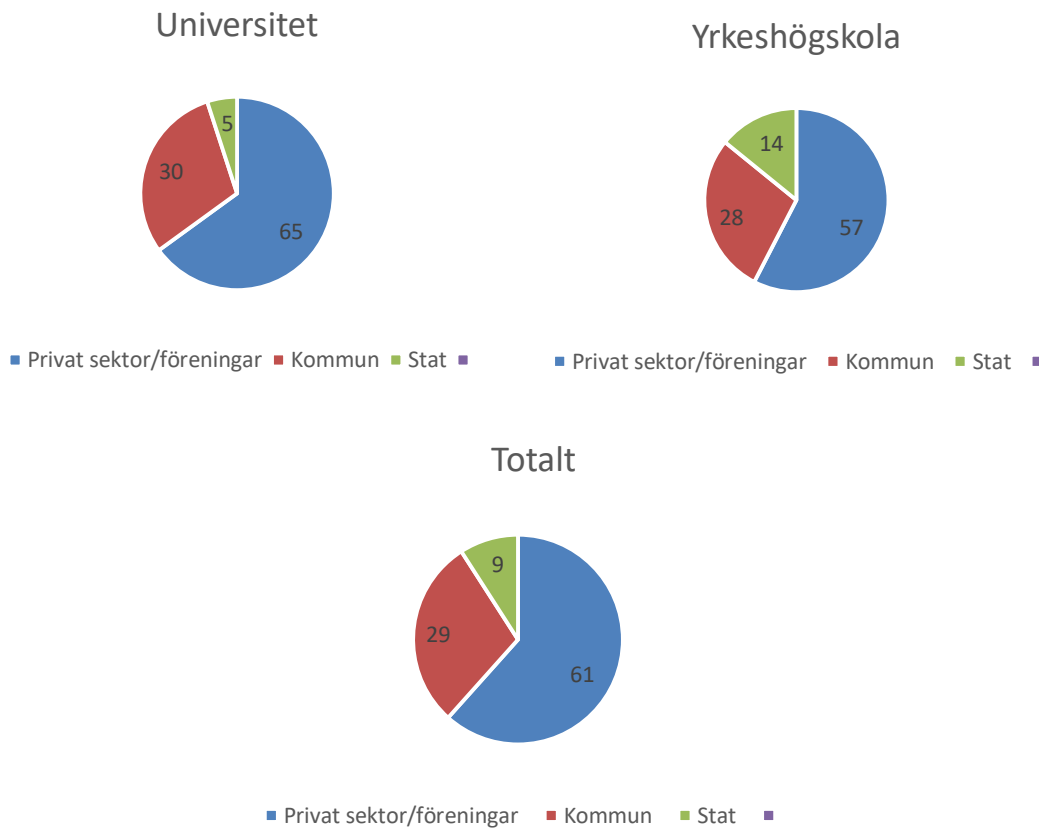
(Statistikcentralen [3]). Andelen arbetsplatser inom den offentliga sektorn var alltså då sammanlagt endast 27 procent av den totala andelen arbetsplatser. Denna indelning i privat sektor, kommun och stat är en av de vanligaste då arbetsmarknaders sektorer diskuteras.

Den starka kopplingen mellan möjligheter på arbetsmarknaden och den privata sektorn blir ännu starkare om man ser på ungas placering på arbetsmarknaden. Personer som antingen nyligen inlett sin karriär eller endast har några års arbetserfarenhet, hittar oftast anställning inom den privata sektorn. Av personer som var yngre än 30 år arbetade 78 procent för den privata sektorn år 2010. Den stora andelen unga inom den privata sektorn kan förklaras med att den privata sektorn (som i hög grad består av industri och- servicebranschen) i allmänhet erbjuder arbete som inte kräver lång utbildning eller flera år av erfarenhet. Den offentliga sektorn (stat och kommun) har oftare platser som kräver längre utbildning och flera års arbetserfarenhet. Den offentliga sektorns hårdare krav på utbildning och erfarenhet förklaras till en stor del av att personer i offentliga positioner ofta fungerar som experter eller sakkunniga (Katainen 2010). Men då avhandlingen fokuserar på personer som inte ännu hunnit samla ihop flera år av arbetserfarenhet och specifikt högskoleutbildade sådana, måste vi även veta hur högskoleutbildade unga placerat sig på arbetsmarknaden.

Högskolesystemet i Finland är uppbyggt av två olika grundorganisationer: Universitet och yrkeshögskolor. Vid universitet betonas vetenskaplig forskning och utbildningen som ges vid universitet bygger starkt på denna. Yrkeshögskolorna i sin tur erbjuder en mer praktisk utbildning som är planerad enligt arbetslivets behov. Vid universitet kan man avlägga både lägre och högre högskoleexamen (samt även vetenskapliga påbyggnadsexamina, licentiat- och doktorsexamina). Vid yrkeshögskolor kan man avlägga yrkeshögskoleexamen och högre yrkeshögskoleexamen (Undervisnings- och kulturministeriet). Då termerna högskoleutbildade och högskolestuderande används, innefattar dessa samtliga personer som fått en högskoleutbildning vid en högskola (både yrkeshögskola och universitet). Då personer med akademisk utbildning diskuteras, avses de med examen från universitet.

Följande figur beskriver unga högskoleutbildades sysselsättning sektorsvis. Figuren visar sektorsvis hur högskoleutbildade (utexaminerade 2007-2016) placerat sig på arbetsmarknaden år 2016. De som arbetar inom föreningar och dylika räknas med i privat sektor. Siffrorna kommer från Statistikcentralen (Statistikcentralen [1])

Procentuellt sett har placeringen sektorsvis på arbetsmarknaden sett ut som följer:



Figur 1: Placering sektorsvis: Universitet, Yrkeshögskolor & Totalt

Figur 1 visar att den privata sektorn fortsättningsvis är den största arbetsgivarsektorn även för de unga högskoleutbildade i Finland. Den kommunala sektorn kommer på andra plats och den statliga sektorn är tredje störst. Det intressanta är att oavsett om man ser på utexaminerade från universitet eller yrkeshögskolor är rangordningen den samma. Även om man beaktar den offentliga sektorn som en helhet, ser man fortfarande att den privata sektorn mest lockar åt sig högskoleutbildade. Det bör dock påpekas att även om den privata sektorn är den största, framgår

det att unga högskoleutbildade till en viss mån är mer representerade inom den offentliga sektorn än sett till alla utbildningsnivåer. Samma trend och skillnad kan fortsättningsvis ses om man skiljer åt kommun och stat.

2.4 Anställningsformer

Nu undersöks de olika anställningsformer som finns inom de redan diskuterade sektorerna. Det finns flera olika former av anställning och inte nära på alla arbetstagare arbetar heltid med fast eller tillsvidare anställning. Faktum är att en stor del av de sysselsatta arbetar med tidsbundet kontrakt (10-15 procent av männen och 20-22 procent av kvinnorna) eller deltid (8-10 procent av männen och 20-22 procent av kvinnorna) (Findikator 2019). Övriga anställningsformer är alltså mycket vanliga, vilket även kommer fram i själva analysen (kapitel 4).

Bland de olika formerna av anställningsformer (förutom fast heltidsarbete) som är mest relevanta för denna avhandling hittas tidsbundna heltidskontrakt, deltidskontrakt och frilans. Det finns vissa skillnader mellan dessa anställningsformer. Exempelvis Leinikki (2010) diskuterar dessa olika anställningsformer i arbetslivet och vilka regler som styr dem. Tidsbundna arbetskontrakt får endast göras i vissa specifika fall, om inte arbetstagaren själv uttryckligen meddelat att hen vill ha ett tidsbundet kontrakt. De vanligaste orsakerna bakom tidsbundna kontrakt är att arbetet är ett vikariat, eller att behovet av arbetskraft endast är för en kortare period. Ett vanligt exempel på tidsbundna kontrakt är projekt, i vissa fall med utomstående finansiering, som endast har behov av arbetskraft under en kortare period. Rättigheterna och skyldigheterna är de samma som med tillsvidare- eller fast anställning, men det är svårare att avsätta en person som har tidsbundet kontrakt, medan det samtidigt även är svårare för personer med tidsbundet kontrakt att avsluta anställningsformer innan kontraktet tar slut (Leinikki 2010).

En annan vanlig anställningsform är att arbetstagaren jobbar deltid med deltidsanställning. Även om ett allmänt antagande är att det finns en bestämd timgräns på vad som räknas som heltid eller deltid (ofta anses denna gräns vara 30-timmar), är faktumet att det i samtliga fall är frågan om deltidskontrakt då en person arbetar under den allmänna bestämda timmängden. Hur många

timmar det handlar om bestäms i praktiken oftast i kollektivavtalet. Deltidsjobb betyder inte nödvändigtvis att anställningen är tidsbunden, då deltidsjobb även hittas bland dem som har fast anställning eller arbetar med ett tillsvidare-kontrakt. Det är inte heller ovanligt att en arbetstagare arbetar flera deltidsjobb samtidigt (Leinikki 2010).

2.5 Arbetslöshet

Arbetslöshet är sällan någonting som eftersträvas på individnivå och i princip aldrig någonting som önskas av samhället. Högskoleutbildades och akademisk arbetslöshet är speciellt problematiskt från statens synvinkel, då högskoleutbildade arbetslösa är, i proportion, en dyr grupp av arbetslösa. Kostnaderna för staten kan räknas i miljarder och speciellt högskoleutbildades lägre arbetslöshet kan betyda stora inbesparingar åt staten. De stora kostnaderna kommer från minskade skatteinkomster och ökade kostnader i form av arbetslöshetsförmåner. Man bör även minnas att det är dyrt att utbilda akademisk arbetskraft till arbetslöshet, då samhället i Finland till en stor del betalar för individens högskoleutbildning (Alasalmi, Alimov, Ansala, Busk, Huhtala, Kekäläinen, Keskinen, Ruuskanen & Vuori 2019).

Högskoleutbildade samhällsvetare r.f., gör årligen undersökningar åt sina medlemmar. I dessa undersökningar, brukar arbetslöshetsprocenten vara 5 procent, med någon procentenhets kast, beroende på vilket år som undersöks. Bland medlemmarna är staten och kommunen de största arbetsgivarna. Staten är störst med 35 procent, kommunen är näst störst med 20 procent följt av företag 18 procent, stiftelser och föreningar 15 procent och högskolor (yrkeshögskolor & universitet) 10 procent (Lehtonen). Men detta är en undersökning som bygger på samtliga medlemmar oberoende av ålder och fokuserar på grund av detta inte på de samhällsvetare som inlett sin karriär under de senaste åren och inte hunnit samla åt sig erfarenheter.

Akavas ordförande, Sture Fjäder, sade i en intervju 2014 att akademisk och högutbildades arbetslöshet är problematisk på många sätt. Ifall det finns ett antagande att en högskoleutbildning inte för med sig fördelar på arbetsmarknaden (även om teori och statistik fortsättningsvis visar att detta antagande inte är sant), kan utbildningens trovärdighet få sig en törn. Fjäder var även av den

åsikten att nytexaminerades arbetslöshet är ett alarmerande problem, då längre tider av arbetslöshet kan påverka hela den resterande karriären. Fjäder diskuterade även att arbetslöshet bland nytexaminerade kan leda till så kallad *brain drain*. Med uttrycket avser Fjäder situationer där personer (ofta unga) med högskoleutbildning flyttar utomlands. Om flera unga högskoleutbildade flyttar utomlands med ändamålet att hitta arbete, får samhället i princip inte tillbaka någonting efter att ha investerat pengar och resurser i utbildning (Blomqvist 2014). *Brain drain* betyder alltså kompetensflykt, kunskapsflykt eller hjärnflykt. Fenomenet innebär att personer med hög utbildning och/eller kompetens flyttar från landet de fötts i (Baptiste 2014). Oftast går flytten ut på att man söker sig till ett land där man med sina kunskaper har bättre förutsättningar och att landet i allmänhet kan erbjuda bättre karriärutsikter än ursprungslandet.

Det bör dock minnas att högre utbildning fortfarande statistiskt ger ett bättre skydd mot arbetslöshet, jämfört med lägre utbildningar. Under så gott som hela 2000- talet, går det att se en klar trend för de olika utbildningsnivåerna. Statistiken stöder antaganden att utbildning skyddar mot arbetslöshet, även om skillnaden mellan lägre och högre högskoleexamen har blivit mindre under det senaste årtiondet. Jämfört med samtliga arbetslösa, har högskoleutbildade i allmänhet 5 procent lägre arbetslöshet än de med lägre arbetslöshet, oberoende konjunkturläge. Det är också klart att det finns skillnad mellan olika grader av högskoleutbildning, då de med lägre högskoleutbildning oftare upplever arbetslöshet än de med högre högskoleutbildning (Sivista 2019 samt Statistikcentralen [2]).

Det är dock viktigt att minnas, att det finns skillnader mellan enskilda utbildningsprogram, inriktningar och linjer. Vissa utbildningar ger en större avkastning på investeringen som lagts ner på utbildningen, medan det i vissa fall finns utbildningar som till och med kan ge en negativ avkastning. En negativ avkastning innebär att personen i fråga skulle ha förtjänat mera pengar om hen valt att börja arbeta direkt, istället för att ha studerat. Exempelvis i Sverige har det förts debatt om dessa utbildningar och huruvida en högre utbildning lönar sig ekonomiskt. Speciellt lärarutbildningar, konstnärliga utbildningar och biologutbildningar är de som upplever negativ avkastning. Det bör även påpekas att största delen av utbildningarna med negativ avkastning ofta leder till yrken som är starkt kvinnodominerade. Den största avkastningen i sin tur finns i några

relativt stora akademikergrupper som civilingenjörer, civilekonomer, jurister och läkare, som är starkt dominerade av män (Sveriges Akademiker 2011).

Även forskningsresultat i Finland stöder antagandet att det kan finnas skillnader mellan olika utbildningar och ämnen. Högskoleutbildade kan inte ses som en helt homogen grupp med tanke på placering på arbetsmarknaden och hur individer upplever sysselsättning och anställning, speciellt under de första åren efter utexaminering. De med en högskoleexamen som är en professionsutbildning (exempelvis läkare och tandläkare) ser i allmänhet färre hinder på vägen till anställning än de med generalistbakgrund (exempelvis samhällsvetare, humanister och ekonomer). Då unga högskoleutbildade inleder sin arbetskarriär efter utexaminering, är det relativt vanligt att stöta på arbetslöshet under de första åren efter utexaminering. Faktum är att i en undersökning som gjordes bland samtliga utexaminerade magistrar (utexaminerade 2001 och 2003) från Finlands samtliga universitet, hade 30 procent upplevt någon form av arbetslöshet under de första fem åren (27 procent av de med professionsbakgrund och 32 procent av generalisterna). Speciellt det första året verkar vara svårt, speciellt bland generalisterna, då ungefär en tredjedel upplevt arbetslöshet under det första året efter utexaminering (Sainio 2017)

Under de senaste åren har högskoleutbildade upplevt ökad konkurrens jämfört med tidigare, vilket speciellt hårt har påverkat dem som studerat generalistämnen. Förutom konjunkturvåxlingarna, har den ökade konkurrensen om arbetsplatser påverkat generalister, då det kan vara svårare för generalister att berätta om vad man har för kunskap och hur denna kunskap kan användas i arbetet. Detta kopplat med att arbetsgivarna själva inte alltid ser vad en generalistutbildning leder till för kunskap, leder ofta till att generalisten inte själva hittar de ord som behövs för att kunna berätta vad man kan och arbetsgivaren å sin sida inte själv vet vad generalisten har att erbjuda (Tuominen 2013).

Det finns alltså många fördelar med högre utbildning med tanke på karriären på en individuell nivå, men kunskap och kompetens (båda kopplade till utbildning och utbildningsgrad) är någonting som inte endast gynnar individer, utan kunskap och kompetens gynnar även samhället som helhet. Högre utbildning betyder i många fall en ökad grad av internationalisering, vilket

samtidigt ökar rörligheten av tjänster, varor, arbete och kapital. Kundernas krav och behov ökar konstant och därför ökar också behovet av kunskapsinnehåll, både med tanke på produkter och produktionsprocesser. Detta leder till att det är de anställdas kunskap och kompetens som nu står i centrum, vilket leder till att enskilda länder och företag vill locka till sig och behålla arbetskraft med kompetens som de behöver (Berglund m.fl. 2009) med andra ord, motarbeta *brain drain*.

Även internationell forskning visar att högre utbildning är någonting som både individer och samhället som en helhet, vinner på. Även om man räknar med de kostnader som uppstår för staten (då man med offentliga medel finansierar och satsar på högre utbildning) samt räknar med andra variabler på individuell nivå (exempelvis förlorade inkomster under studietiden och högre skatteprocent som den högre inkomsten för med sig efter utexaminering) visar forskningsresultat att både samhället och individen vinner ekonomiskt genom att satsa på en högre utbildning. Man kan även se ett samband mellan de faktorer, att en högre utbildning på ett positivt sätt påverkar individens hälsa och leder till ett större samhällsengagemang. Detta konstaterade tidigare i avhandlingen för Finlands del via Kuusinen m.fl. (2004). Internationell forskning visar, att högre utbildning ökar chanserna för arbete och minskar riskerna för arbetslöshet. De framtida bättre möjligheterna inom arbetsmarknaden och (en teoretisk möjlighet till) högre lön, verkar vara nog för att satsa på utbildning och som en följd av detta, skjuta upp konsumtion och möjligheten att samla inkomst. Även den internationella forskningen visar att samhället vinner på en högre utbildad befolkning. Social- och hälsovårdskostnader sjunker i takt med att utbildningsnivån blir högre, medan satsning på utbildning betalar sig tillbaka med ränta, i form av högre skatteintäkter (OECD 2014).

2.6 Löner och lönesystem

I en perfekt värld skulle kanske lönerna inte ha någon större skillnad, men i nuläget är det en av de realiteter som påverkar individens karriärbeslut, oberoende av utbildningsnivå. Detta är en delorsak till att löner är ett intressant ämne att undersöka.

I Finland kan arbetsgivare och arbetsplatser inte bestämma över löner hur som helst, medan inte heller arbetstagare alltid kan kräva vilken lön som helst. Det finns flera regler och lagar som styr lönenivåerna för olika branscher och sektorer. Dessa olika system skiljer sig mellan olika arbetsplatser och sektorer. Ett faktum är att löner alltid påverkas, mer eller mindre, av utomstående faktorer.

Lönerna bestäms i allmänhet i kollektivavtal och/eller enligt vad som bestämts i arbetskontraktet. Lönenivåerna bestäms vanligen i tjänste- och arbetskollektivavtalen som innehåller bestämmelser om minimilön och möjliga personliga tillägg till lönen. Det finns skillnader mellan dessa avtal och olika kollektivavtal bestämmer lönenivåer på olika sätt. Vanligtvis bestäms lönen enligt kravnivån som arbetet har och eventuella individuella löneandelar som baseras på individuell prestation (återigen, beroende på kollektivavtal och så vidare). Lönens storlek kan också till en viss del påverkas i själva arbetsavtalet. Tillvägagångssättet används vanligtvis om det inte finns ett kollektivavtal, eller ifall det inte bestämts om lönenivåerna i kollektivavtalet. I lönediskussionen bör det också påpekas, att det inte finns en officiell minimilön i Finland, så i teorin finns det ingen gräns på hur lite arbetskraften får betalas, så länge som parterna som representerar arbetsgivarna och arbetstagarna i kollektivavtalet är överens om summan (Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena 2017).

Skillnader mellan individers löner bestäms inte endast i kollektivavtal och arbetskontrakt. Det finns också individuella aspekter som beror på individen. Personens kunskaper och erfarenheter kan också påverka lönenivån. De olika personliga aspekterna som påverkar lönen är:

- Utbildningsnivå
- Arbetserfarenhet (kan räknas på olika sätt, beroende på kollektivavtal)
- Utbildning/fortbildning som skett/sker på arbetsplatsen/erbjuds av arbetsgivaren (exempelvis tilläggsskolning och kurser)
- Byte av arbetsplats, någonting som kan påverka lönen på många olika sätt. Då olika arbetsplatser kan betala olika lön, samtidigt som en organisation också kan betala högre lön för i

princip samma jobb, eftersom personen är viktigare i den nya organisationen (Asplund & Lilja 2010).

Innan jag går in på att undersöka lönerna för högskoleutbildade, speciellt de som utexaminerats under 2000-talet, bör det påpekas att statistiken visar att personer är högre avlönade under den senare tiden av sin arbetskarriär. Exempelvis 2016 hade personer i åldern 40-44 den största medianlönen, 3 267 euro per månad, medan i de äldre åldersgrupperna var medianlönen snäppet mindre. De lägsta lönerna hittar man i allmänhet i de yngsta åldersgrupperna. Detta är en viktig aspekt att minnas, då det gör det svårt att jämföra löner mellan dem som nyligen inlett sin arbetskarriär och dem som varit i arbetslivet 10, 20, 30 eller fler år. (Statistikcentralen [9])

Oberoende utbildningsbakgrund, ser man att lönerna har en tendens att stiga då en person får mera arbetserfarenhet. Denna skillnad är speciellt stor bland högskoleutbildade, då medianlönen för dem med högre högskoleutbildning är nästan 2 000 euro högre under karriärens sista år, jämfört med de första åren. Detta innebär alltså att resultaten som fås av respondenterna från femårsundersökningarna inte bör jämföras allt för noggrant med lönestatistik från samtliga högskoleutbildade ute i arbetslivet. Om man närmare undersöker den utbildningsgrupp avhandlingen är mest intresserad av (alltså då de med högre högskoleutbildning) ser man att lönen är mycket högre under senare delen av karriären än under de första åren. Då medianlönen först rör sig strax under 3 500 euro per månad under karriärens första år, ökar den sakta men säkert längs med hela karriären. Vid ca 40 år kommer man över 4 000 euros-gränsen och vid 50 år ligger medianen redan vid 4 500. Efter detta börjar löneutvecklingen sakta plana ut. Intressant är dock att det verkar som medianlönen än en gång upplever ett lyft vid åldrarna 55-59, då månadslönen får en ökning på några hundra euro. Löneklyftorna ökar alltså markant mellan utbildningsnivåerna under arbetskarriären. Skillnaden ökar från några hundra euro vid 20-30-årsåldern, till tusentals euro under ett senare skede av karriären. (Statistikcentralen [9]).

Löneskillnaderna mellan sektorerna är märkbara och även hur lönerna praktiskt bestäms skiljer sig mellan de olika sektorerna. Den offentliga sektorns löner är starkare reglerade och löneförhandlingar mellan representanter för arbetsgivarna och arbetstagarna görs för hela den

statliga sektorn och hela den kommunala sektorn. Den statliga sektorns löner har upplevt ett uppsving under de senaste åren (medianen år 2015 var 3 513 euro per månad). En stor bidragande orsak till detta är att en större andel av de statligt anställda nuförtiden är sakkunniga. Kommunalt sett är det svårt att diskutera en allmän medianlön eller medellön, då lönerna inom den kommunala sektorn skiljer sig markant, beroende på kommunernas storlek. Större kommuner har fler sakkunniga och det finns skillnader mellan löner mellan samma arbeten/yrken beroende på var man bor, då större kommuner i regel har högre löner (Kattelus & Jokinen 2017).

Även om den privata sektorn också påverkas av kollektivavtal och liknande, har individen och även arbetsgivaren, större utrymme och möjlighet att påverka lönen. Då lönen inom den privata sektorn i större grad påverkas av arbetets kravnivå, hur kunnig en person är och kan vara mer kopplad till de resultat som en enskild arbetstagare uppnår, leder detta till en situation då olika personer kan få olika lön för i princip samma arbete. Detta är inte, i samma utsträckning, möjligt inom den offentliga sektorn (Kattelus & Jokinen 2017). Tredje sektorn fungerar också på liknande sätt. Speciellt under de senaste årtionden (mer bestämt efter lågkonjunkturen under 1990-talet) utvecklades tredje sektorn i Finland mot ett mer professionellt håll, vilket ledde till en ökad mängd arbetsplatser. På 20-25 år har ökningen varit 70 procent av andelen arbetsplatser inom den tredje sektorn. Som en följd av ökningen av arbetsplatser och sektorn som helhet, har allmänna kollektivavtal också börjat påverka lönerna inom sektorn. Fortfarande bestäms lönerna inom de enskilda organisationerna och då flera av organisationerna fungerar med liten budget utan stora möjligheter att öka den, resulterar detta att i flesta fall betalas kollektivavtalens minimilöner (Kattelus & Jokinen 2017).

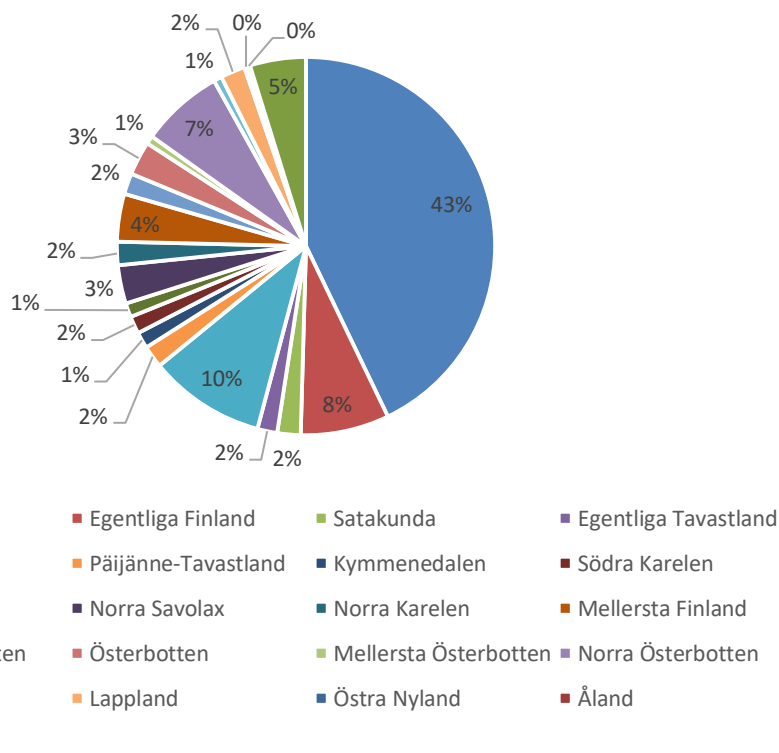
2.7 Högskoleutbildades geografiska placering

Högskoleutbildade i Finland dras ofta till de större städerna och kommunerna. Forskning indikerar att högskoleutbildade verkar ha bäst möjlighet och oftast hittar anställning inom de största kommunerna/städerna i Finland. Ju större en kommun är, desto högre andel högskoleutbildade verkar det finnas bland arbetskraften. I städer/kommuner med 10 000- 20 000 invånare, har vanligtvis endast 10-20 procent av arbetskraften en högskoleexamen, medan det i

Finlands två största städer (sett till invånarantalet) alltså Helsingfors och Esbo, har 41 procent av arbetskraften en högskoleexamen. Det finns även ett starkt samband mellan att ju större en kommun eller stad blir, sett till invånarantalet, desto högre andel högskoleutbildade har staden/kommunen i allmänhet. Det finns dock vissa undantag. Grankulla har en stor andel högskoleutbildade jämfört med invånarantalet, medan Vanda, trots det i proportion stora antalet invånare, har en jämförelsevis låg andel högskoleutbildade invånare (Statistikcentralen [8]). Även om man undersöker endast dem med akademisk utbildning, går det att märka samma trend. Av de magistrar som utexaminerats år 2000, arbetade två tredjedelar inom organisationer som fanns i de nio största städerna (Tuominen 2013).

Nyland som landskap är ett område som överlägset mest verkar locka till sig finländska högskoleutbildade. Om man undersöker statistik från 2016, bodde 37,8 procent av samtliga utexaminerade högskoleutbildade, ett år efter examen, i Nyland. Birkaland låg på andra plats med 9,5 procent, Egentliga-Finland tredje med 8,2 procent, Norra Österbotten fjärde med 6,9 procent och Mellersta Finland femte med 5 procent. Studerande stannade också, i proportion, oftare kvar i Nyland efter utexaminering, jämfört med de övriga landskapen utexaminering, då 85 procent av dem som studerat i Nyland, också bodde kvar i Nyland ett år efter utexaminering. Motsvarande siffror för Norra Österbotten var 67 procent, Södra Österbotten 64 procent, Egentliga Finland 63 procent och Birkarland 61 procent (Vipunen).

Då man specifikt tar och undersöker dem som utexaminerats från universitet och samtidigt undersöker en längre tidsperiod (Statistikåren 2009-2017, fem år efter utexaminering) får man fram följande resultat:



Figur 2: Utexaminerade från universitet: Geografisk placering (åren 2009-2017)

Ovanstående figur 2 som använder information från Utbildningsförvaltningens statistikjänst (Vipunen) visar regional placering bland dem som utexaminerats från universitet (Vipunen). Påståendet att Nyland, Birkaland och Egentliga Finland lockar till sig största andelen av de utexaminerade högskoleutbildade stöds av ovanstående. Nyland är fortfarande det överlägset största landskapet, då Nyland lockar nästan lika många högskoleutbildade som resten av landskapen tillsammans.

Det finns vissa förklaringar till att högskoleutbildade placerar sig i de stora städerna och kommunerna. En av dessa är att större kommuner vanligtvis också har flera uppgifter och

arbetsplatser som behöver sakkunnig personal och positioner som kräver ledarskap. Året 2017 arbetade 62 procent av högskoleutbildade, i kommuner med över 200 000, invånare (Helsingfors, Esbo, Tammerfors, Vanda och Uleåborg) med uppgifter som gick ut på ledarskap och sakkunnighet. En annan förklaring bakom den stora andelen högskoleutbildade i de största städerna, är att de största universiteterna (och högskolorna i allmänhet) hittas i dessa. Detta leder till att några få större städer och områden lockar till sig en stor del av högskolestuderande, vilket samtidigt betyder att de i ett tidigt skede får tag på framtidens högutbildade arbetskraft. Detta antagande får stöd av olika åldrars flyttrörelser, då flyttrörelsen till stora städer är starkast bland unga mellan åldrarna 18-24 år. Flyttrörelsen i ett tidigt skede stöder även antagandet att större städer lockar åt sig högskoleutbildade. De som flyttar från större städer placerar sig och stannar oftast i samma stad eller andra större städer, medan de som flyttar från randområden utanför stora städer ofta flyttar för gott. Alla unga flyttar visserligen inte från sina barndomsområden. Speciellt de som bor inom Helsingfors metropolområde flyttar sällan på grund av studier eller arbete (Tuominen 2013). De stora tillväxtcentrena lockar också till sig den inhemska produktionen, vilket leder till att de arbetsplatser som redan finns, flyttar till de områden som växer och nya arbetsplatser som tillkommer koncentrerar sig till tillväxtcentrena. Åren 2003-2005 fanns 65 procent av de nya arbetsplatserna i de fem största tillväxtcentra och åren 2005-2007 växte företagets nettomängd 20 procent mer i de stora tillväxtområdena än i landet i medeltal (Pehkonen 2009). Det bör även påpekas att invånarantalet i vissa områden påverkar statistiken. Då exempelvis Nyland är störst med tanke på invånarantal, är det logiskt att även flera högskoleutbildade bor i området.

2.8 Kvinnor och män på en olikvärdig arbetsmarknad

Att det finns skillnader och orättvisor mellan män och kvinnor i arbetslivet, är ett faktum som de flesta känner till. Att förstå dessa skillnader och hur de påverkar individers möjligheter under karriären är en viktig aspekt av processen att försöka förstå skillnader mellan män och kvinnor i arbetslivet, men också för att förstå högskoleutbildades placering som helhet. Då avhandlingen undersöker arbetsmarknadsskillnader mellan män och kvinnor, måste även kunskapsläget förklaras, för att bättre kunna diskutera resultaten i kapitel 4.

Stora steg har tagits för att minska skillnaderna mellan män och kvinnor i arbetslivet under 1900-talet (den största utvecklingen har skett från 1950-talet framåt). Detta gäller inte bara i Finland utan även internationellt. Ett av de största stegen är ett större antal kvinnor på arbetsmarknaden (Berglund 2009). Även om skillnaderna mellan män och kvinnor i arbetslivet blivit mindre, finns det fortfarande stora skillnader mellan hur män och kvinnor placerar sig på arbetsmarknaden och hur deras karriärer ser ut.

Kvinnor har sakta men säkert till en stor del tagit över högskolestudierna i allmänhet och varit en klar majoritet av de utexaminerade högskoleutbildade. Exempelvis 2012 var 61 procent av universitetens utexaminerade magistrar kvinnor, medan 63 procent av utexaminerade från yrkeshögskolorna var kvinnor (Vuorinen-Lampila 2014). Skillnaden och utvecklingen går också att se i totala antalet högskoleutbildade, då det ännu år 2000 var ungefär lika stor andel (män 51 procent, kvinnor 49 procent) medan kvinnorna år 2012 hade klättrat förbi männen och var i majoritet (kvinnor 56 procent, män 44 procent) (Asplund & Vanhala 2016). Även om den större andelen kvinnliga högskolestuderande och utexaminerade under den senaste tiden blivit en trend, har det inte ändrat på de stora ämnesvisa skillnaderna och skillnaderna mellan branscherna, som fortfarande präglar Finlands arbetsliv. Fortfarande är utbildning och arbetsliv väldigt starkt beroende av om man är man eller kvinna och vissa branscher lockar män och kvinnor på olika sätt. Utbildning, hälsovård och psykologi är fortsättningsvis starkt kvinnodominerade branscher och inriktningar, medan de tekniska ämnena är mycket starkt dominerade av män (Vuorinen-Lampila 2014).

Inom social- och hälsovård är 87 procent av arbetskraften kvinnor, medan inom exempelvis hotell- och restaurangbranschen samt utbildningsbranschen är 69 respektive 68 procent av arbetskraften kvinnor. Andelen män dominerar speciellt byggnadsbranschen, transport och lagerjobb samt industri, el, värme, vatten och avfallshantering där minst 75 procent av arbetskraften är män. Inom byggnadsbranschen uppgår denna procent till över 90 procent (Keränen 2016). Liknande resultat har presenterats av exempelvis av Päivi Vuorinen-Lampila (2016). Skillnaden gäller inte endast lågutbildade och inom de traditionella branscher som

nämndes tidigare. Även om Finland har hög utbildningsnivå och kvinnor i flera fall utbildar sig högre än männen, är karriärbeslut fortsättningsvis starkt påverkade av om man är man eller kvinna, även då man undersöker högskolestudier och högskoleutbildade. En stor orsak bakom denna skillnad kan ses redan vid val av utbildning, då manliga och kvinnliga studerande ofta väljer olika studieinriktningar. Då skillnader uppstår redan innan karriären ens börjat, påverkas arbetsmarknadssegregationen redan vid utbildningsskedet (Vuorinen-Lampila 2016).

Kvinnor arbetar oftare inom den kommunala sektorn än män, medan män oftare fungerar som företagare och arbetar inom den privata sektorn och företag. Inom den statliga sektorn är andelen män och kvinnor ungefär lika stor (Statistikcentralen [7]).

Som bland annat Kauhanen & Laine (2019) redan påpekade, betyder högre utbildning oftast även högre lön, men detta har inte i avgörande grad påverkat löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Även om kvinnornas andel bland högskoleutbildade stigit kraftigt under de senaste årtiondena, har lönerna inte stigit i samma takt. Sett till befolkningen som helhet, har kvinnor i medeltal förtjänat 500-600 euro mindre/månad under hela 2000-talet. Då man ser på de senaste åren förefaller det som om skillnaden blivit större i vissa fall. Faktum är att oberoende av sektor, bransch, utbildningsnivå och i vissa fallbålder, är män högre avlönade än kvinnor.

Kvinnors löneinkomster är alltså mindre än männens, oberoende av utbildningsnivå, sektor och i vissa fall, ålder. Även om de sektorsvisa skillnaderna blivit mindre under de senaste åren (med mindre menas då några procentenheter) förtjänar kvinnor som bäst 86,8 procent av det som männen förtjänar. Denna skillnad hittas bland dem som arbetar för staten. Inom den kommunala sektorn förtjänar kvinnor 86,5 procent av vad männen gör, medan kvinnor inom den privata sektorn förtjänar 84,9 procent av vad männen förtjänar. Även om skillnaderna har blivit mindre jämfört med statistik från början av 2000-talet, (ungefär 5 procent inom den privata sektorn, och nästan 7 procent inom staten och kommunerna), är skillnaderna fortfarande märkbara (Statistikcentralen 2018). Faktum är, att även om staten i regel betalar högre lön, förtjänar ändå män inom privata sektorn mera än kvinnor som arbetar inom staten och även om kommunala

sektorn i allmänhet betalar sämst lön av de olika sektorerna, förtjänar ändå män som jobbar inom den kommunala sektorn, mera än kvinnor i allmänhet inom privata sektorn (Findikator 2020).

Inte heller sett till utbildningsnivå får män och kvinnor likadan lön. Även bland den högskoleutbildade befolkningen, är inkomstskillnaderna närmare 1 000 euro/månad mellan män och kvinnor och den är faktiskt lika stor som skillnaderna mellan kvinnor och män bland de med lägre utbildning. Minst skillnad hittas bland dem med doktorsutbildning (Statistikcentralen 2018).

Kvinnors karriärer börjar i regel i ett tidigare skede än männens. Redan vid tjugooårsåldern är kvinnor i större grad i arbetslivet. Det bör påpekas att en förklarande faktor bakom denna skillnad är den allmänna värnplikten, som i många fall skjuter upp männens arbetskarriär med ett halvt år till ett år, i vissa fall ännu längre. Kvinnor i sin tur är i medeltal 1-2 år ute från arbetslivet mellan åldrarna 25-40, på grund av olika former av familjeledigheter som kvinnor oftare använder. Definitionsmässigt bör det påpekas att en viss (ålders-)grupps karriär börjar då 50 procent, eller över, av sagda grupp är ute i arbetslivet. På samma sätt kan man räkna att en viss (ålders-) grupps karriär slutar då 50 procent, eller under, av en åldersgrupp inte längre har anställning (Myrskylä 2013).

Det går att hitta skillnader mellan män och kvinnor även då man undersöker hur väl arbetsuppgifterna motsvarar utbildningen och utbildningsnivån. Bland dem med högskoleexamen hade 74 procent av männen anställning som motsvarade utbildningen, medan endast 60 procent av kvinnorna hade arbete som motsvarade utbildningen. Kvinnorna upplevde även oftare arbetslöshet efter utexaminering (30 procent av kvinnorna och 21 procent av männen hade upplevt arbetslöshet 3 år efter utexaminering). Det finns skillnader mellan olika utbildningslinjer. Exempelvis var skillnaderna mellan män och kvinnor i ekonomiutbildning väldigt liten. Skillnaden inom teknologi- branschen var stor, då det för kvinnor, enligt statistiken, var tuffare att inleda sin karriär inom den branschen, jämfört med flera andra (Vuorinen-Lampila 2016).

Det finns även skillnader mellan anställningsformer mellan högutbildade män och kvinnor under de första åren av karriären. Kvinnor upplever oftare deltidsanställningar och visstidsanställningar. Ett sampel av utexaminerade 2007 (ett år efter utexaminering), visade att en tredjedel av männen hade tidsbunden anställning, medan över hälften av kvinnorna hade tidsbunden anställning. Fem år efter utexaminering hade skillnaderna blivit mindre, men även då fanns det skillnader mellan kvinnors och mäns anställningsformer. Fem år efter utexaminering hade situationen ändrats och endast 10 procent av männen hade tidsbunden anställning. Även om andelen kvinnor med tidsbunden anställning hade sjunkit, arbetade fortfarande en femtedel med tidsbunden anställning. Liknande skillnader hittas också om man undersöker deltidsanställning bland kvinnor och män. Samma sampel från 2007 visade att endast några procentenheter av männen arbetade deltid, medan motsvarande siffror bland kvinnor var 10 procent. Största orsaken bakom deltidskontrakt var i de flesta fall att det helt inte finns heltidsanställning tillgängligt, vilket verkar påverka kvinnor i en större grad än män. Unga kvinnors deltidsjobb förklaras också med att de oftare sköter om egna eller andras anhöriga, vilket i teorin ofta betyder egna barn (Viinikka 2014).

Skillnaden kan också förklaras med de olika sektorerna och i vilken grad män och kvinnor placerar sig inom dessa sektorer. Undersökningar har visat att män oftare placerar sig inom den privata sektorn. Ett sampel av högutbildade inom ekonomi och teknologi visade att 80 procent av de undersökta männen hade placerat sig inom den privata sektorn, jämfört med endast 71 procent av kvinnorna. Även om dessa är två specifika branscher, gäller det även i allmänhet att den privata sektorn oftare har tillsvidare anställningar medan den offentliga sektorn oftare hade tidsbundna kontrakt (Vuorinen-Lampila 2016). Då kvinnor oftare placerar sig inom den offentliga sektorn, leder detta oundvikligen till att kvinnor påverkas mer av detta än männen.

Det kan alltså konstateras att det finns märkbara skillnader mellan män och kvinnor bland högskoleutbildade i arbetslivet, oavsett ålder. Detta är också någonting som unga högskoleutbildade är medvetna om och anser det vara någonting som är viktigt att ändra på. Att minska ojämlikhet som helhet och ojämlikhet mellan män och kvinnor är någonting som Finlands unga högskoleutbildade önskar arbeta för. Över hälften av unga (mellan 18-35) som svarade på en undersökning av Akava ansåg att dessa var viktiga mål att arbeta för och jämlikhet i

arbetslivet ansågs vara viktigare än exempelvis ökad mängd fritid eller höjd levnadsstandard. Bland respondenterna, var det speciellt kvinnor som ansåg dessa vara viktiga ämnen att arbeta för (Sahamies 2018).

En teori som försöker förklara skillnader mellan män och kvinnor är Gottfredsons *Theory of Circumscription and Compromise*. Gottfredsons teori hör till de så kallade fem stora- teorierna, som oftast används för att förklara personliga val på arbetsmarknaden. Teorin går ut på att val av karriär är en process som kräver hög nivå av kognitiva färdigheter. Gottfredson redogör att genetiska karaktärsdrag spelar en central roll i formandet av grundläggande karaktärsdrag, exempelvis intressen, färdigheter och värderingar. Hur de tar sig i uttryck påverkas i sin tur av omgivningen som individen utsätts för. Även om genetik spelar en central roll i val av karriär, är individen fortfarande en aktiv individ som kan påverka eller forma sin omgivning. Teorin går ut på att karriärval bygger mera på uteslutning än selektion och denna uteslutning följer med olika faser av människans utveckling. Teorin använder sig av en modell som är uppdelad i fyra stadier: Första stadiet är *orientation to size and power* (åldrarna 3-5) då barnet ser yrke som roller som hör till stora människor, alltså vuxna. Andra stadiet kallas *orientation to sex-roles* (åldrarna 6-8) då barnets självkoncept styrs av könsroller och-normer. Teorin redogör att barnet i denna ålder utvärderar yrken enligt huruvida de passar individens kön. Tredje stadiet kallas *orientation to social valuation* (åldrarna 9-13) och i denna ålder utesluter barnet yrken som antingen anses vara för låga eller höga i prestige. Fjärde stadiet, *orientation to the internal, unique self* (åldern 14 och uppåt) är då faktorer som personlighet, intressen, färdigheter och värderingar blir framträdande. I detta stadie undersöker individen vilka yrken som inte vid tidigare stadier uteslutits och jämför hur väl de passar in med den egna personligheten (Leung 2008). Enligt teorin, börjar alltså bakgrunderna för kvinnor och mäns olika karriärval synas redan i ett tidigt skede.

Könsrollsperspektivet i teorier innebär att samhället har skilda förväntningar på kvinnors och mäns roll i samhället, hur kvinnor och män bör vara, vad kvinnor respektive män bör göra, hur kvinnor och män ska tänka och så vidare. På individnivå inlärs dessa könsroller i ett tidigt skede. Samhällets informella och formella belönings-och bestraffningssystem ser till att samhällets invånare i stort sett handlar och tänker könsenligt (Berglund 2009).

2.9 Den finlandssvenska befolkningen

Då jag ämnar diskutera skillnaderna mellan universiteten, är det även viktigt att förstå skillnaderna mellan den svenskspråkiga och finskspråkiga befolkningen, speciellt med tanke på arbetsmarknaden och de områden avhandlingen undersöker.

Finlandssvenskarnas andel av befolkningen har blivit mindre under 1900-talet och de senaste årtiondena. Även om antalet finlandssvenskar hållits relativt konstant under 2000-talet, har Finlands demografiska utveckling lett till att andelen finlandssvenskar bland befolkningen sjunkit 3 procent under de senaste årtiondena och ligger nu på ungefär 5 procent (Finnäs 2013).

Sett till arbetsmarknaden generellt, har Finlandssvenskar på flera sätt en bättre situation än övriga befolkningen. För det första har den svenskspråkiga befolkningen en högre utbildningsnivå och är oftare representerad bland de med högre högskoleutbildning. Detta gäller både män och kvinnor, oberoende av ålder. Dock går det även bland finlandssvenskar att se samma trend som med landet övrigt, nämligen att kvinnorna i större grad utbildar sig än männen (Finnäs 2013). Detta passar in med vad Vuorinen-Lampila (2014) samt Asplund & Vanhala (2016) kommit fram till i sin forskning angående Finlands befolkning i allmänhet. Finlandssvenskarnas arbetslöshetsgrad är lägre, oberoende utbildningsnivå eller geografisk placering. Detta leder även till att finlandssvenskarnas sysselsättningsgrad är högre än i Finland i allmänhet. Dock ser man även bland finlandssvenskar att konjunkturerna under 2000-talet påverkat arbetslöshetssiffrorna. Det verkar ändå inte finnas större skillnader mellan finlandssvenskar och resten av Finland sett till näringsgrenar, då andelen finlandssvenskar inom diverse näringsgrenar i princip är lika stor som i allmänhet (Finnäs 2013)

Sett till löner finns det vissa skillnader mellan språkgrupperna. Svenskspråkiga hushåll och familjer har högre löner än finskspråkiga. Största skillnaden går att hitta i huvudstadsregionen, var finlandssvenskar förtjänar upp till 25 procent mer. Det verkar dock inte vara helt så svartvitt, då det i resten av Finland finns områden var situationen är den motsatta. Samtidigt är finlandssvenskar oftare fattiga jämfört med resten av befolkningen, även om denna skillnad är

mycket liten. Inkomstskillnaderna mellan hushåll beror också på ifall båda eller ena partnern talar svenska (Härtull 2018).

Geografiskt sett är Österbotten det landskap (efter Åland) som har störst andel svenskspråkiga invånare. Faktum är, att skillnaden mellan Österbotten och näststörsta landskapet (Nyland) är flera tiotals procent (Statistikcentralen [6]). Nyland och Österbotten (tillsammans med Egentliga Finland och Åland) var även landskapen som hade störst andel finlandssvenskar bosatta i sitt födelselandskap. I allmänhet är alltså Nyland, Österbotten, Åland och Egentliga Finland de landskap som har flest finlandssvenskar som invånare i proportion.

Kallinen & Berg (2019) från Tankesmedjan Agenda, har kommit fram till att finlandssvenskar oftare söker sig utomlands, jämfört med resten av landets befolkning. En starkt bidragande orsak bakom detta verkar vara kraven på att kunna finska. Det finns en trend bland skolelever, då flera tänker att de inte behöver lära sig finska, då de eftersträvar studier eller karriär i Sverige eller utomlands i allmänhet. Flera positioner inom den offentliga sektorn kräver dessutom ofta mycket goda kunskaper i finska, medan kunskaper i svenska endast behöver vara tillfredsställande. Denna skillnad leder snabbt till att de svenskspråkiga och finskspråkiga har olika förutsättningar för karriär i Finland (Stenberg-Sirén 2020). I sig kan man se att det i viss mån kan handla om *brain drain* som diskuterades i kapitel 2.5.

2.10 Sammanfattning av kunskapsläget

Jag har i förra kapitlet presenterat faktorer som påverkar en individs placering och val i arbetslivet. Denna grund kommer att användas som bakgrund för avhandlingens empiriska del i kapitel 4.

Som Statistikcentralen (Statistikcentralen [4]), Ahokas m.fl. (2015) Kauhanen & Vihriälä (2016) och Björklund m.fl. (2013) diskuterar, är arbetsmarknaden och möjliga arbetsplatser slutligen beroende av efterfrågan på den arbetskraft som finns tillgänglig. Även om den privata och offentliga sektorn inte fungerar på helt samma sätt, påverkas båda till en stor del av det rådande

ekonomiska läget. Samtidigt, som Maczulski (2017) & Juha Sainio (Välimäki 2015) för fram, påverkar det rådande ekonomiska läget sysselsättningsgraden till en stor del. Speciellt unga påverkas starkt av konjunkturer, då de oftast är de första som får gå då det ekonomiska läget försämras, men är även de första som hittar anställning då ekonomin återhämtar sig.

Tuominen (2013) diskuterar, att högskoleutbildning inte längre ett perfekt skydd åt högskoleutbildade med tanke på arbetslöshet. Tidigare forskning visar att det under 2010-talet funnits stora skillnader mellan arbetslöshet och sysselsättningsgraden som en följd av konjunkturväxlingarna. Denna, i vissa fall väldigt stora skillnad mellan år, kommer att vara intressant att undersöka i kapitel 4 och hur den påverkar sysselsättningsgraden mellan utexaminerings- och svarsåren (Alatalo m.fl. 2019).

Som de ekonomiska teorierna visar, exempelvis genom Björklund m.fl. (2013), Kauhanen & Vihriälä (2016) samt bland annat Statistikcentralen (Statistikcentralen [1]) är antagandet att arbetstagarna söker sig till platser där de får största möjliga nytta, även om denna nytta är subjektiv. Med detta antagande bör man förvänta sig att utexaminerade samhällsvetare i Åbo inte endast söker personlig nytta. De vill även kunna använda sig av den utbildning de skaffat sig och söker sig till platser som kan anses passa en högskoleutbildad utexaminerad samhällsvetare.

Som Asplund & Vanhala (2016) Hämäläinen (2002) och Kucharcikova (2011) redogör, har andelen högskoleutbildade kraftigt stigit under de senaste årtiondena. Speciellt kvinnornas andel bland de högskoleutbildade har stigit och till stor del är kvinnorna nuförtiden en majoritet av de utexaminerade. Detta framgår även av resultaten i kapitel 4.

Teorin om humankapital (Hämäläinen 2002, OECD 2014, Hautamäki 2003 samt Kucharcikova 2011) visar konkret att en högre utbildning på flera sätt påverkar en individs arbetskarriär positivt. Bland annat Myrskylä (2013) och Kuusinen m.fl. (2004) för fram att en högre utbildning betyder längre arbetskarriär och ökad kunskap om samhället och om hur samhället fungerar. Deras forskning visar även att en högre utbildning leder till en statistiskt högre lön, vilket även Statistikcentralens barometer som fokuserar på arbetsmarknaden visar (Statistikcentralen 2016).

Faktum är att den förväntade lönen stiger för varje nivå av utbildning. Dock finns det fortsättningsvis stora löneskillnader mellan män och kvinnor, även bland högskoleutbildade. Som med samtliga andra utbildningsnivåer, är kvinnorna lägre avlönade än män, sett till medelinkomster, även bland högskoleutbildade (exempelvis Kauhanen & Laine 2019). Dock har skillnaderna krympt under 2000-talet. En högskoleutbildning i sig kan alltså anses betyda många fördelar med tanke på karriären, vilket är någonting att lägga på minnet då avhandlingen diskuterar forskningsfrågan och hypoteserna i kapitel 4.

Som bland annat Tuominen (2013) Pehkonen (2009) och Statistikcentralen ([8]) för fram, samlas högskoleutbildade väldigt ofta i de största städerna och kommunerna. Nyland är det största landskapet beträffande högskoleutbildad arbetskraft, och har mångfaldigt fler högskoleutbildade än de övriga landskapen i Finland. Detta är inte i sig överraskande, då en stor del av Finlands befolkning bor i landskapet. Med detta faktum som bakgrund, är högskoleutbildade mer representerade i Nyland än i de övriga landskapen. De ungas flyttrörelse och flyttbeteende verkar starkt ligga bakom faktumet att högskoleutbildade i en så stor del stannar i de stora städerna och kommunerna (Tuominen 2013)

Sektorsvis kan man se via exempelvis Statistikcentralen (Statistikcentralen [3]), att unga oftast placerar sig inom den privata sektorn, men som bland annat Katainen (2010) poängterar, har den offentliga sektorn oftare arbete som kräver högre utbildning och är mer lämplig för experter med hög kunskap. Den privata sektorn däremot kräver lägre nivåer av kunskap och utbildning. Dessa två faktorer motsäger varandra till en viss del med tanke på högskoleutbildade unga.

Statistikcentralen visar att högskoleutbildningen påverkar med tanke på sektorsvis placering, då andelen högskoleutbildade betydligt oftare är anställda inom den offentliga sektorn än resten av unga i arbetslivet. Skillnader mellan sektorerna är också att den statliga sektorn betalar ut högre löner (t.ex. Kattelus & Jokinen 2017 samt Statistikcentralen [3]) än vad den privata och den kommunala sektorn gör.

Finlandssvenskar har högre utbildningsgrad och lägre arbetslöshet än resten av befolkningen. (Finnäs 2013) och är även i vissa fall högre avlönade än resten av befolkningen. (Härtull 2018)

Geografiskt sett centreras finlandssvenskar till ett visst område, ofta nära kusten (Statistikcentralen [6]). Dock flyttar en stor andel finlandssvenskar utomlands, antingen innan eller efter studier (Kallinen & Berg (2019)). En orsak bakom detta är att de språkliga kraven i arbetslivet kan göra det svårare för finlandssvenskar att hitta anställning inom exempelvis den offentliga sektorn (Stenberg-Sirén 2020).

3. Metod och material

”Tutkinto hyvä, työelämässä opitaan sitten työ. Pois lukien valmiiseen profession tähtäävät tutkinnot, ei ylemmän korkeakoulututkinnon tulekaan antaa suoraa ammatillista pätevyyttä. Generalistialoilla tulee oppia lukemaan ja kirjoittamaan, joka tässä yhteydessä tarkoittaa isojen tietomäärien kriittistä arviointia ja siitä olennaisen löytämistä ja tämän kirjoittamista tiiviisti ja ymmärrettävästi” Åbo universitet

”Jag anser att kunskapen i sig inte är det mest värdefulla utan mera handlar om en både psykisk och kognitiv mognadsprocess som är grundläggande för att klara arbetslivet. Kunskap kan man alltid läsa sig till i min bransch,” Åbo Akademi

Denna avhandling är en kvantitativ hypotestestande studie av universitetens (närmare bestämt Åbo Akademi och Åbo universitet) femårsundersökningar och respondenternas svar i dessa femårsundersökningar. Hypotestestande studier går ut på att undersöka (statistiska) hypoteser och sedan använda insamlad data för att pröva dessa hypoteser. Detta passar in i denna avhandling då grundtanken är att jämföra enkätsvar från Åbo Akademi och Åbo universitet, samt skillnaderna mellan kvinnor och mäns arbetskarriärer. (O’Dwyer & Bernauer 2014). Avhandlingen använder sig av kvantitativ metod, vilket är en mycket vanlig metod inom samhällsvetenskaper.

Karaktäriserande för kvantitativ metod är att metoden använder siffror och statistik för att förklara någonting på ett generellt plan, medan den testar hypoteser. Då kvantitativ metod passar bäst åt att undersöka ett större antal fall, passar metoden bäst för denna avhandling. Resultat som uppnåtts via kvantitativ metod, är i teorin resultat som skulle uppnås oberoende vem som skulle göra forskningen (King, Keohane & Verba 1994). Den empiriska delen i denna avhandling kommer att undersöka samhällsvetare från Åbos karriärer, jämföra Åbo universitet och Åbo Akademi utexaminerade med varandra, samt jämföra kvinnor och mäns karriärer.

Som bakgrund för avhandlingen används både finländska och internationella undersökningar och statistik, som presenterades i kapitel 2. Detta för att försöka ge en heltäckande bild av de förutsättningar som utexaminerade har på arbetsmarknaden. En stor del av den tidigare forskningen som används i denna avhandling bygger på offentliga myndigheters, som Statistikcentralens och olika ministeriers och universitets undersökningar och insamlade statistik. Dessa undersökningar är bäst lämpade då undersökningar av finländska myndigheter fokuserar på

Finlands situation och inte så mycket på det internationella läget. Då grundidén med avhandlingen är att ge en helhetsbild över samhällsvetare utexaminerade från universiteten i Åbo, som till största del placerar sig i Finland (mer om detta i kapitel 4), är det mest centrala att få en bild över hur Finlands läge sett ut under 2000-talet.

Materialet som används och undersöks i kapitel 4 använder sig av svarsresultaten som Åbo Akademi och Åbo universitet samlat via femårs-undersökningar, alltså frågeformulär som skickas ut till samtliga utexaminerade med högre högskoleexamen, fem år efter utexaminering.

Undersökningarna görs gemensamt av Aarresaarinätverket, som är ett nätverk för Finlands akademiska rekryteringstjänster. Till detta nätverk hör samtliga karriär- och rekryteringstjänster bland Finlands universitet. Grundtanken med femårsundersökningarna är att följa med och få mera information över hur akademiskt utbildade placerar sig i arbetslivet. Nätverket har gjort gemensamma enkäter för utexaminerade från Finlands universitet, sedan 2005 (Aarresaari).

För att förstå bakgrunden bakom undersökningarna och således även bakgrunden bakom femårsundersökningarnas svar som används i denna avhandling, måste avhandlingen gå tillbaka till år 2004. Då uppdagades ett behov att samla in karriäruppföljnings-statistik. Flera universitet i Finland hade redan tidigare på egen hand samlat information om utexaminerades sysselsättning något år efter utexaminering, om än något sporadiskt, men de inblandade universiteten hade uppdagat att informationen bör samlas in under en längre tid. Ett beslut gjordes om att kollektivt samla in information fem år efter utexaminering, då både internationell och inhemsk forskning visat att individers karriärer hunnit etablera sig under den tiden. Genom att systematiskt samla in information om de utexaminerades sysselsättning, skulle den insamlade informationen bättre representera de första åren i arbetslivet efter studietiden, istället för att endast förklara själva konkreta flytten till arbetslivet och ge statistik och information om det (Puhakka & Tuominen 2017).

Frågeformulären är uppbyggda enligt grundtanken att (minst) 80 procent av formulärets frågor skall vara gemensamma för universiteten, medan resterande delen av frågorna är valfria och universiteten själva får bestämma frågeställningen. Även om grundidén bakom de gemensamma

frågeformulären var att få jämförbar och omfattande statistik, har universiteten ändå möjlighet att via dessa universitetsspecifika frågor samlat svar på frågor som är viktiga eller speciellt intressanta för just det enskilda universitetet. Som grund för formulären och dess frågor fungerar Korhons frågeformulär från 2004 samt frågor som formulerats i samband med AKAVAs LAASER-projekt (Puhakka & Tuominen 2017).

De specifika riktlinjerna och reglerna för karriäruppföljningen av magistrar förklaras på universitetens Aarresaari-nätverks hemsida på följande sätt:

”Process för karriäruppföljning av magistrar

Målgrupp:

Målgruppen för karriäruppföljningen är personer som 5 år tidigare avlade högre högskoleexamen och s.k. avslutande lägre högskoleexamen. Som allmän beskrivning av målgruppen används termen magistrar.

Mål:

Enkäten för karriäruppföljning av magistrar genomförs som ett riksomfattande samarbete mellan universiteten. Syftet är att få information om kvaliteten och ändamålsenligheten när det gäller akademiskt utbildade personers placering på arbetsmarknaden, deras karriärutveckling och tillfredsställelse med avlagd examen. Informationen samlas i huvudsak in med hjälp av enhetliga blanketter och processer. Därför kan materialen kombineras och jämföras på riksnivå. Enkäten ger aktuell information som används vid kvalitetssäkring, handledning av studerande och forskning vid universiteten.

Behandling av materialet:

Vid genomförande av enkäten iakttas personuppgiftslagen. Svaren behandlas strikt konfidentiellt och rapporteringen av resultaten sker statistiskt så att enskilda svarspersoner inte går att urskilja. Namnen på dem som mottar enkäten visas endast vid utskicket, och redan i det skede när svaren sparas kombineras svaren enbart utifrån ett identifikationsnummer med bakgrundsuppgifter från studieregistret (t.ex. utbildningsområde). Materialet anonymiseras innan det lämnas ut för forskningsändamål.

Etiska principer för universitetens enkäter:

Finlands universitetsrektorers råd Unifi, sammanställt gemensamma etiska principer för enkäter. Principerna redogör för villkoren för hur universitetens gemensamma enkäter skall genomföras och strävar också till att klargöra bland annat praxis för rekryteringen av respondenter.” (Aarresaari)

Denna avhandling använder då alltså enkätsvar från Åbo Akademi och Åbo universitet, från magistrarnas karriäruppföljning. Avhandlingen fokuserar på utexaminerade 2005, 2007, 2009 och

2011 och deras arbetsmarknadssituation fem år efter utexaminering. Avhandlingen fokuserar på följande frågor från enkäten:

- Placering sektorsvis (enligt indelningen i femårsundersökningarna)
- Arbetslöshet och sysselsättning
- Löner
- Geografisk boendeort (landskap samt stad/kommun)

Områden som undersöks kommer även att undersökas genom att jämföra skillnaderna mellan universitet och skillnader mellan män och kvinnor.

Enkätsvaren har valts ut enligt respondenternas svar. För att få fram det slutliga materialet som undersöks, avgränsades helhetsmaterialet först genom att välja ut de svar som var givna av antingen Åbo universitets studerande eller Åbo Akademis studerande. Efter att ha skalat ner materialet till att endast innehålla respondenter från de två universitet som undersöks, avgränsades urvalet ytterligare genom att välja de respondenter som angett samhällsvetenskaper som ämneshelhet. I praktiken valdes alltså först respondenterna med numeriska värdet för antingen Åbo Akademi eller Åbo universitet från samtliga år. Då samtliga respondenter från samtliga år var utvalda, gjordes ytterligare en gallring då endast de som hade meddelat samhällsvetenskaper (*Yhteiskuntatieteet*) som sitt studieområde (*Koulutusala*) valdes. På detta sätt gallrades fram de respondenter som undersöks i denna avhandling. Som en extra försäkring att rätt personer valts ut, kontrollerades ännu de utvalda respondenterna. Jag ville på detta sätt försäkra mig om att samtliga utvalda respondenter hade antingen Politics magister (de som utexaminerats från Åbo Akademi) eller *Valtiotieteiden maisteri* (de som utexaminerats från Åbo universitet) som examen. Detta så att det inte i misstag skulle tas med som individer som av någon orsak antingen skulle ha valt fel fakultet eller fel ämneshelhet då hen svarade på undersökningen.

Antalet respondenter, per år, såg slutligen ut som följer:

Tabell 1: Antal respondenter, samtliga år.

	Åbo universitet	Åbo Akademi	Totalt
2005	41	36	77
2007	47	38	85
2009	36	19	55
2011	67	26	93
Totalt	191	119	310

Medan svarsprocenten för samtliga år såg ut som följer:

Tabell 2: Svarsprocent, samtliga år.

	Åbo universitet %	Åbo Akademi %
2005	35	46
2007	40	46
2009	42	34
2011	47	31

Totalt handlar det alltså om 310 respondenter som svarat på enkäten, 191 för Åbo universitet och 119 för Åbo Akademi. Genom att använda mig av flera års undersökningar har jag försökt minska på slumpen som kan påverka resultaten, ifall jag endast använt svar från ett år. Då det i vissa fall handlar om endast några tiotals utexaminerade något år, måste det finnas ett större sampel respondenter.

Svarsprocenten för Åbo Akademis del var 39 procent (119 av 298 utexaminerade under tidsperioden) av den totala andelen svarande för samtliga år, medan Åbo universitets siffra var 41 procent (191 av 461 utexaminerade under tidsperioden) som svarade av totala antalet möjliga respondenter. Totalt, var svarsprocenten sammanlagt mellan universiteten 40 procent (310 svarande av 759 möjliga). Detta är liknande svarsprocenter som universitetens

femårsundersökningar i allmänhet har, vilket innebär att resultatens trovärdighet kan anses vara på liknande nivå som övriga undersökningar som använder sig av femårsundersökningarnas resultat. Det bör även poängteras att respondenterna har väldigt uttömmande svarat på undersökningarnas frågor. I de allra flesta frågorna handlar det endast om en handfull respondenter som inte svarat på frågan. Största bortfallet hittas i lönestatistiken, men även i den frågan är urvalet fortfarande stort för bägge universitet. Universitetens storlekar påverkar givetvis även antalet respondenter. Även om Åbo Akademi år 2005 har 11 procent högre svarsprocent, har universitetet ändå 5 respondenter färre än Åbo universitet. För Åbo universitets del är det en stor skillnad mellan antalet respondenter av dem som utexaminerats 2009 och 2011, men största orsaken bakom detta är det totala antalet utexaminerade de specifika åren, även om svarsprocenten ökar med 5 procent mellan 2009 och 2011.

Kvinnorna utgör en klar majoritet bland respondenterna. Totalt 209 (eller 67 procent) av respondenterna meddelade att de är kvinnor, medan männens andel var 101 (eller 32 procent). Detta resultat stämmer överens med vad Vuorinen- Lampila (2014) och Asplund & Vanhala (2016) kom fram till i sina undersökningar, där båda diskuterade att kvinnorna utgör en klar majoritet bland högskoleutbildade i allmänhet, men även bland de utexaminerade från universitet. Bland femårsundersökningarnas respondenter i denna avhandling är kvinnornas andel till och med större än vad resten av den högskoleutbildade befolkningen. Även Berglund (2009) tar i sin forskning upp att kvinnornas andel på arbetsmarknaden har stigit markant under de senaste årtiondena.

I allmänhet ökar Åbo universitets svarsprocent för varje år, medan Åbo Akademis svarsprocent å sin sida sjunker mellan åren 2005 och 2011. Lägst svarsprocent har Åbo Akademi år 2011 då endast 31 procent svarade på enkäten.

Magistrars utexaminering, sysselsättning och arbetskarriär har blivit väl undersökt på ett brett plan under 2000-talet, speciellt efter 2010, inte minst tack vare universitetens Aarresaari-nätverk och karriärtjänster som organiserar karriärverksamheten vid Finlands universitet. Speciellt Sainio (bland annat 2009 och 2017) Puhakka & Tuominen (2017) Vuorinen-Lampila (2014) och

Rouhelo (2009) har undersökt ämnet och skrivit flera rapporter och undersökningar om magistrars karriärer och sysselsättning.

4. Analys av enkätuppgifter

”Jag är nöjd med de arbeten jag haft efter utbildningen. Har även arbetat med sådant som krävt mera utbildning. Examen visade sig således vara en bra källa att utgå ifrån. Har dock funderat på vidareutbildning.” Åbo Akademi

*”Laaja-alainen, perustiedot antava koulutus. Ei kovin käytännönläheinen / työelämään liittyvä”-
Åbo universitet*

Den empiriska delen av avhandlingen använder sig av universitetens femårsundersökningar som mer detaljerat presenterades i kapitel 4. Forskningsfrågorna presenterades redan i kapitel 1.1 Det finns alltså tre grundläggande forskningsfrågor. Samtliga forskningsfrågor har fem mindre hypoteser. Hypoteserna bygger på forskning som tidigare presenterats i avhandlingen, men också egna förväntningar. Forskningsfrågorna och hypoteserna är:

Hur ser karriären ut fem år efter utexaminering, för samhällsvetare från Åbo?

Hypoteserna är

H1a: Respondenterna är oftare anställda inom företag än inom andra sektorer. Dessa respondenter är dock oftare anställda av staten, än högskoleutbildade i allmänhet.

H1b: Respondenterna arbetar oftare heltid och tillsvidare, än deltid och tidsbundet.

H1c: Arbetslösheten är ca 5 procent, men varierar mellan olika år.

H1d: Medellönen och medianlönen rör sig kring 3 000-3 500 euro.

H1e: Respondenterna arbetar oftare i större städer, speciellt inom Nyland, än på mindre orter.

- Finns det skillnader mellan hur kvinnor och män placerar sig på arbetsmarknaden?

H2a: Männerna är oftare anställda inom företag än kvinnorna, medan kvinnorna oftare är anställda av den kommunala sektorn.

H2b: Kvinnorna arbetar oftare deltid och har oftare tidsbundna kontrakt. Kvinnorna är oftare på familjeledighet.

H2c: Det kan inte hittas större skillnader i arbetslöshetsprocent.

H2d : Männerna har högre lön än kvinnorna, både sett till median och medellön

H2e: Sett till geografisk boendeort hittas det inte större skillnader.

- Finns det skillnader i karriären som kan förklaras med om man är utexaminerad från Åbo Akademi eller Åbo universitet?

H3a: Det finns inte stora skillnader sett till arbetsgivarsektor och arbetsgivare.

H3b: Det finns inte stora skillnader sett till anställningsformer.

H3c: Det finns inte stora skillnader sett till arbetslöshet.

H3d: Utexaminerade från Åbo Akademi har högre lön än utexaminerade från Åbo universitet.

H3e: Examinerade från olika universitet placerar sig geografiskt olika, dock så att Nyland är den vanligaste placeringsorten inom båda grupperna.

I detta kapitel undersöks placering på arbetsmarknaden, arbetslöshet och sysselsättning, löner, geografisk placering samt skillnader mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Dessa aspekter undersöks för att kunna svara på forskningsfrågorna samt hypoteserna. Med hjälp av dessa ämnen kartlägger avhandlingen samhällsvetares från Åbos karriärer, skillnader mellan de utexaminerade kvinnornas och männens karriärer samt skillnaderna mellan universitetens utexaminerade samhällsvetare. Resultaten kan även jämföras med resultaten i kapitel 2, för att svara på den första forskningsfrågan.

4.1 Placering på arbetsmarknaden.

Vi inleder analysdelen med att undersöka placering på arbetsmarknaden enligt arbetsgivare.

Tabell 3: Placering på arbetsmarknaden enligt arbetsgivare

Arbetsgivare	Åbo universitet % (N)	Åbo Akademi % (N)	Totalt % (N)
Privat företag eller statligt bolag (över 250 anställda)	17 (31)	18 (19)	17 (50)
Privat företag eller statligt bolag (50-250 anställda)	11 (19)	7 (8)	9 (27)
Privat företag eller statligt bolag (under 50 anställda)	13 (23)	7 (8)	11 (31)
Kommun, samkommun, kommunala affärsverk	19 (35)	24 (26)	21 (61)
Yrkeshögskola	2 (3)	1 (1)	1 (4)
Stat, statligt affärsverk	13 (23)	8 (9)	11 (32)
Universitet	13 (23)	12 (13)	13 (36)
Förening, församling, stiftelse eller liknande	11 (19)	20 (22)	14 (41)
Eget företag, freelance, övrigt	2 (4)	2 (2)	2 (6)
Totalt (N)	N= 180	N= 108	N= 288

Tabellen 3 visar resultaten enligt arbetsgivarsektorerna, så som de delats in i femårsundersökningarna, och hur samhällsvetare utexaminerade från universiteten i Åbo placerat sig på arbetsmarknaden enligt denna indelning. I det stora hela hittas inte större skillnader mellan universiteten. Sett till den privata sektorn och statliga bolag, oberoende storlek, placerar sig respondenterna relativt lika i de största företagen (ungefär 17 procent) men i de mindre företagen har Åbo universitets samhällsvetare en större andel utexaminerade. Skillnaden ligger mellan 3-5 procent till Åbo universitets fördel. Åbo Akademis samhällsvetare är i större grad anställda i kommunen, medan Åbo universitets samhällsvetare är oftare anställda för staten. Den stora andelen kommunalt anställda bland Åbo Akademis utexaminerade är intressant då man jämför resultatet med diskussionen över att den offentliga sektorn ofta kräver bättre kunskaper i finska, vilket i vissa fall anses försvåra finlandssvenskarnas möjligheter för arbete inom den offentliga sektorn (Stenberg-Sirén 2020). Den absolut största skillnaden universiteten emellan hittas i kategorin ”Förening, församling, stiftelse eller dylik”, då ungefär 10 procent av Åbo universitets samhällsvetare har jobb inom denna sektor medan 20 procent av utexaminerade från Åbo Akademis respondenter meddelat att de jobbar inom denna sektor. En möjlig förklaring bakom skillnaden är, att finlandssvenskar i regel har något mer aktivt föreningsliv än resten av befolkningen (Folktinget 2010). Ett rimligt antagande är att ifall kontakterna till föreningsliv finns från tidigare, är det också enklare att få foten in mellan dörren för arbete.

Genom att slå ihop vissa liknande sektorer, kan man se att ungefär 39 procent av Åbo universitet och ungefär 37 procent av Åbo Akademi placerar sig inom företagsvärlden, 19 procent av Åbo universitet och 24 procent av Åbo universitet placerar sig inom kommuner och samkommuner, 13 procent och 8 procent placerar sig inom den statliga sektorn, 14 procent och 13 procent placerar sig inom Finlands högskolor och 10 procent och 20 procent placerar sig inom föreningar m.fl.

Åbos samhällsvetare skiljer sig kanske överraskande mycket från Statistikcentralens (Statistikcentralen [3]) resultat. Visserligen är samhällsvetare från Åbo (oberoende av universitet) fortfarande oftast anställda av någon form av företag, antingen offentligt eller privat ägt, men

andelen är mycket mer jämn. Som Katainen (2010) redogör, är landets unga (under 30 år) oftare anställda av företag, då nästan 80 procent av de under 30 är anställda inom sektorn.

Företagande kan inte anses vara direkt vanligt bland samhällsvetare från Åbo. Av respondenterna fungerade endast 2 procent av Åbo universitets samhällsvetare som företagare (eller liknande), medan siffran för Åbo Akademis del var den samma, alltså 2 procent. Detta är inte speciellt överraskande om man jämför med den nationella statistiken angående företagande. Av högskoleutbildade med en examen från universitet (utexaminerade 2007-2016) arbetade 5 751 (eller 4 procent) som företagare, medan 6 485 (eller 3 procent) av högskoleutbildade som utexaminerade från yrkeshögskolor arbetade som företagare. Sammanlagt handlar det alltså om ungefär 4 procent av högskoleutbildade som arbetar som företagare av dem som undersökts, vilket även Utbildningsförvaltningens statistiktjänst visar. Av yrkeshögskolestuderande som utexaminerats mellan 2009-2019 arbetade, enligt deras statistik, endast 3 procent som företagare (Vipunen) medan siffrorna för universitetsutexaminerade under samma tidsperiod var 3 procent (Vipunen). Statistiken visar att högskoleutbildade inte fungerar som företagare särskilt ofta jämfört med resten av landet. Exempelvis 2016 arbetade 10 procent av den sysselsatta arbetskraften i Finland som företagare. Dock är en förklaring till den stora skillnaden att företagande blir vanligare ju äldre man blir (Katainen 2016) och statistiken som används fokuserar mest på dem som endast under några år varit ute i arbetslivet och är i ett relativt tidigt skede av sin arbetskarriär.

Intressant är att det finns stora skillnader årsvis sett till sektorsvis placering på arbetsmarknaden. Exempelvis av dem som utexaminerats 2007, placerade sig knappt under 30 procent inom företagsvärlden, medan samma siffra år 2005 var knappt över 30 procent. Dessa siffror är märkbart mindre än bland dem som utexaminerats 2011 då upp till 60 procent av de utexaminerade arbetade inom företagsvärlden fem år efter utexaminering. Även sett till företagens storlekar finns det stora skillnader. Av utexaminerade år 2011 arbetade 21 procent inom de absolut största företagen (över 250 anställda) medan samma siffra bland dem som utexaminerats året 2009 endast var 10 procent. De stora skillnaderna mellan företagen betyder givetvis också att det oundvikligen kommer att hittas skillnader mellan resten av arbetsgivarna.

Utexaminerade 2009 hade högst andel inom staten (18 procent) medan utexaminerade 2011 hade minst andel (8 procent). Kommunen var en väldigt stor arbetsgivare för utexaminerade 2005 (29 procent) 2007 (25 procent) och 2009 (22 procent) medan den var en av den minsta för utexaminerade 2011 (endast 10 procent). Då universiteten jämförs årsvis blir N dock mycket litet (i Åbo Akademis del endast några tiotals utexaminerade 2009). Intressant är att som man ser i statistik angående utbildning och arbetslöshet (Statistikcentralen [2]) var arbetslösheten i Finland väldigt hög 2016, innan den började sjunka efter det. Enligt exempelvis Maczulski (2017) skulle man via detta kunna anta att antalet anställda inom den offentliga sektorn skulle vara högre, då de olika sektorerna har olika söktryck under lågkonjunkturer och högkonjunkturer. Den offentliga sektorn har ett större söktryck under sämre ekonomiska tider, medan den privata sektorn rekryterar fler personer då det är högkonjunktur. I femårsundersökningarna går det dock inte att hitta resultat som stöder detta antagande, då situationen är den totalt motsatta. Ett alternativ kan vara, som Juha Sainio (Välimäki 2015) diskuterar, att då det ekonomiska läget blir bättre, ser man det först på unga (alltså dem som varit en kortare tid ute i arbetslivet). Detta kan ge en förklaring till skillnaden och skulle då betyda att respondenterna i femårsundersökningen visar ett fall av att det ekonomiskt bättre läget redan påverkat företags rekryteringspolicy, vilket först syns med att de som endast varit en kort stund ute i arbetslivet, är de första som flyttar sig till företagsvärlden från den offentliga sektorn.

Intressant är också att samtliga företagare (även om det handlar om väldigt få respondenter) hör till den grupp som utexaminerades 2011 och utgör härmed 5 procent av det årets sysselsättning. Även om urvalet är relativt litet och det handlar endast om en handfull personer, passar detta resultat in i det allmänna läget angående högskoleutbildades företagande. Under 2010-talet har egenföretagande blivit vanligare och faktiskt stigit relativt kraftigt bland dem med högskoleutbildning och faktum är att de med högskoleutbildning håller på att komma ikapp dem som har andra stadieutbildning och fungerar som företagare, då deras antal fortfarande är samma som under 2010 (Pärnänen 2016).

Jämfört med den övriga befolkningen, speciellt de med högskoleutbildning, placerar sig Åbos samhällsvetare sig oftare inom staten,. Detta även om endast ungefär 10 procent av den totala

andelen utexaminerade gör det. Detta bör dock kanske inte ses som någonting överraskande, då det passar väl in på de antaganden och förväntningar som finns med tanke på samhällsvetenskaplig utbildning och placeringen i arbetslivet. I sig, kan det kanske ses som en överraskning att antalet statligt anställda är så litet, men detta är även förståeligt då statliga tjänster oftast är sådana som individer uppnår vid en senare tidpunkt av sin karriär. Den relativt stora andelen som placerat sig inom de absolut största företagen (de med över 249 anställda) är lite överraskande. Både med tanke på att de, som togs upp i kapitel 2.3, medelstora och mindre företagen brukar vara i en mycket klar majoritet av de arbetsplatser som specifikt finns inom den privata sektorn, men för samhällsvetare från Åbos del är den procentuella andelen nästa lika, alltså 50-50 procent.

På följande sida tar jag upp exempel på arbetstitlar och arbetsgivare som respondenterna har meddelat. Listan är alltså oförändrad av det som respondenterna själva meddelat i enkäten. Titlarna och arbetsgivarna har alltså nödvändigtvis inte någon koppling till varandra, utan de är presenterade utan någon specifik ordning. Dessa titlar skall så klar inte ses som att de representerar samtliga samhällsvetare från Åbo eller samhällsvetare i allmänhet, men de kan ge en inblick i vilka arbetsgivare samhällsvetare jobbar för och vilka titlar de har.

Tabell 4: Exempel på titlar och arbetsplatser

Titlar	Arbetsgivare
Analyttikko	Aktion Östebotten
Fundraising manager	Alandia Försäkring
Amanuens	Amazon
Journalist	Arkea, Turun Seudun Kiinteistöpalvelu Oy
Myyntipäällikkö	HUS-Tietohallinto (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoito-
Senior analyst	If
Head of operations	Kronoby kommun
Maakunta-analyttikko	Kustmedia
Marknadsföringsplanerare	Kwh Mirka
Global buyer	Kårkulla samkommun
Fundraising manager	Lastensuojelun Keskusliitto
Apurahatutkija	Linköpings kommun
Asiantuntija	Maahanmuuttovirasto
Business controller	Moomin Characters
Consultant	Omnia koulutus kuntayhtymä
Etuuskäsittelijä	Oriflame
Hallintopäällikkö	Rikosseuraamuslaitos
Hankepäällikkö	Valtakunnanvoudinvirasto
HR -specialist	Sitra
Kehityspäällikkö	OSG Creative
Koulutussuunnittelija	Pelastakaa Lapset ry
KV.asioiden sihteeri	Pirkanmaan liitto
Liiketoiminta-asiantuntija	Puolustusvoimat
Ministerin erityisavustaja	Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus
Opintoneuvoja	Ray
Palvelujohtaja	Rikosseuraamuslaitos, Keravan vankila
Parlamenttiavustaja	SOSTE
Patenttiassistentti	Staden Jakobstad
Phd candidate	Stipre
Projektiasiantuntija	Suomen Keskusta r.p.
Projektipäällikkö	Suomen Kuntaliitto/ Sosiaali- ja terveysministeriö
Projektkoordinator	Tammerfors universitet
Projektledare	Tavastehus landsarkiv
Senior statistician	Turun kaupunki
Suunnittelija	Työeläkevakuutusyhtiö Elo
Tarkastaja	UCB Biosciences
Technology scout	Vasa sjukvårdsdistrikt
Tiedottaja	Vasa universitet
Tiimipäällikkö	Verso Globe Oy
Tohtorikoulutettava	

Avslutningsvis kan det också nämnas att respondenterna verkar vara nöjda med sin karriär och nyttan de fått via utbildningen. 77 procent av respondenterna meddelade att kravnivån representerar utbildningsnivån väl, eller att kravnivån var högre. I allmänhet var respondenterna i stort sett nöjda med utbildningen och hur den kunde användas på arbetsmarknaden. Med detta kan antas att respondenterna verkar i stort sätt placera sig inom uppgifter som motsvarar utbildningen.

4.2 Arbetslöshet och sysselsättning

Olika institutioner och organisationer följer med arbetslöshetsstatistik och sysselsättning på olika sätt på ett internationellt plan. I Finland finns det två huvudsakliga sätt att följa med arbetslöshet och sysselsättning. Det beror främst på att det finns två olika organisationer som separat undersöker och följer arbetslöshet. Dessa är Statistikcentralen samt Arbets- och näringsministeriet. Även om båda visserligen är offentliga instanser inom Finlands offentliga förvaltning, skiljer sig metoderna och hur man följer arbetslöshet till en viss del. Dessa skillnader syns kanske bäst i och med att statistiken som rapporteras av båda, kan visa olika arbetslöshetsciffror. Orsaken bakom skillnaderna går att förklara relativt enkelt. Statistikcentralen följer FNs rekommendationer och EUs förordningar angående rapportering och uppföljning och gör arbetsmarknadsforskning som är jämförbar på ett internationellt plan. Ministeriet å andra sidan, följer med statistik där en arbetslös definieras som en individ som anmält sig som arbetssökande till TE-byrån. Statistikcentralens siffror grundar sig på undersökningar som görs varje månad, då man intervjuar 12 000 slumpmässigt valda personer. Respondenten räknas som arbetslös ifall hen varit arbetslös den veckan eller har sökt jobb under de senaste fyra veckorna och är redo att börja nytt jobb inom de kommande veckorna (Sundqvist 2017). Arbetslöshet och sysselsättning i femårsundersökningar grundar sig å sin sida på vad den rådande situationen varit då respondenten svarat på universitetets enkät. Svaren i enkäten är således subjektiva för just den respondenten som svarat och är tidsbunden till exakt det ögonblick då respondenten svarat på undersökningen

Nu undersöks sysselsättning. Resultaten hittas i tabell 5, som först undersöker arbetslöshet och sysselsättning på ett mer allmänt plan.

Tabell 5: Sysselsättning

Sysselsättning	Åbo universitet (%)	Åbo Akademi (%)
I arbete	82	80
Arbetslös/arbetskraftsutbildning	5	2
Familjeledighet	8	11
Studerande	1	3
Freelance/företagare	2	2
Övrigt	2	2

Tabell 5 diskuterar sysselsättningsgraden för samhällsvetare från Åbo. Till "I arbete" räknas samtliga respondenter som antingen jobbar heltid (tillsvidare och fast-anställning), deltid eller med en anställningsform som finansieras av utomstående medel. Till "familjeledighet" räknas både de som är anställda och inte är anställda. Orsaken bakom att det inte går att göra skillnad mellan om en person på föräldraledighet är anställd eller inte, är att det endast utexaminerade 2011 separat meddelat ifall personen är anställd eller arbetslös under familjeledigheten. Man kan dock dra vissa slutsatser om anställningsformer, då majoriteten av dem som utexaminerats 2011 och var på familjeledighet, var anställda och inte arbetslösa. Med "arbetskraftsutbildning" menas i detta fall TE-tjänsternas utbildning som i första hand är avsedd för arbetslösa vuxna eller vuxna som hotas av arbetslöshet och som fullgjort sin läroplikt. (TE-tjänster). Därför räknas denna kategori ihop med kategorin "arbetslös".

Andelen arbetslösa/de som deltar i arbetskraftsutbildning är liten. Endast 2 procent för Åbo Akademi del och 5 procent för Åbo universitets del. Andelen familjeledighet för båda universitet kan anses vara stor, men som tidigare nämdes så innehåller dessa siffror både dem under arbetskontrakt och dem som för tillfället inte har ett arbetskontrakt, vilket oundvikligen skulle

påverka både sysselsättningsgraden och arbetslöshetsgraden, även om det verkar som om det mer påverkar sysselsättningsgrader.

Tabell 6: Anställningsformer

Anställningsformer	Åbo universitet % (N)	Åbo Akademi % (N)	Totalt % (N)
Fast heltid	54 (104)	55 (47)	55 (168)
Tidsunden heltid	25 (47)	18 (22)	22 (69)
Deltid	1 (2)	5 (6)	3 (8)
Privat företagare/freelance	2 (4)	2 (2)	2 (6)
Arbetslös/arbetskraftsutbildning	5 (10)	2 (3)	4 (14)
Studerande	1 (2)	3 (3)	2 (5)
Familjeledighet	8 (15)	11 (13)	9 (28)
Arbete med stipendium/anslag	2 (4)	2 (2)	2 (6)
Övrig	2 (3)	2 (2)	2 (6)
	N= 191	N= 117	N=308

Tabell 6 visar resultaten mer detaljerat. Skillnaderna som syntes i figurerna 3 och 4 förklaras också bättre genom tabellen. Akademis utexaminerade arbetar oftare deltid och en större andel är på familjeledighet. Skillnaderna är 7 procent mellan dem med tidsbundet kontrakt till Åbo

universitetets fördel och 4 procent av dem med deltidskontrakt till Åbo Akademis fördel. Dock blir N litet i dessa fall, speciellt med tanke på de som arbetar deltid.

Dessa resultat verkar även överensstämma med de allmänna siffrorna under 2000-talet. Utbildningsförvaltningens statistiktjänst (statistikåren 2009-2017) har arbetslösheten för bägge universitetens samhällsvetare vid 4 procent för Åbo Akademi och 3 procent för Åbo universitet. (Vipunen)

Även om arbetslöshet inte verkar vara ett stort problem för respondenterna under enkätens svarstidpunkt, har ändå flera upplevt en period av arbetslöshet någon gång under de första fem åren efter utexaminering. Upp till 41 procent av samtliga respondenter hade upplevt arbetslöshet. Av Åbo universitets utexaminerade hade 43 procent upplevt arbetslöshet och av Åbo Akademis utexaminerade hade 38 procent upplevt arbetslöshet under de första fem åren. Längden på arbetslösheten varierade något, men i de flesta fall handlade det endast om några månader. En del av dem som hade upplevt arbetslöshet hade också flera perioder av arbetslöshet, men detta var ovanligt. Denna statistik verkar även stämma överens med tidigare forskning. Som Sainio (2017) diskuterar, upplever en stor andel av de med generalistutbildning arbetslöshet under de första åren efter utexaminering. Speciellt faktumet att 30 procent av generalisterna upplever arbetslöshet under det första året efter utexaminering är intressant, då denna 30 procent skulle förklara nästan 75 procent av samtliga fall av arbetslöshet bland respondenterna. Oavsett situationen, kan man konstatera att arbetslöshetsperioder inte är ovanliga, varken för generalister i allmänhet eller för samhällsvetare från Åbo.

Det går att hitta vissa skillnader vid en jämförelse av åren. Utexaminerade 2005 hade minst arbetslöshet (1 procent) flest personer som var anställda heltid med tillsvidarekontrakt (65 procent) och hade också lägst andel respondenter med deltidskontrakt (1 procent). Högst arbetslöshet hade utexaminerade 2009 (7 procent). Utexaminerade 2009 hade högst andel som jobbade med tidsbundna kontrakt, medan utexaminerade 2007 hade störst andel respondenter som var på familjeledighet (13 procent). Resultaten passar i viss mån in med resultaten som Statistikcentralen (Statistikcentralen [2]) visar, med hjälp av forskning och med diskussionen som

fördes i kapitel 2. Det verkar, enligt arbetslöshetsstatistiken, som om de utexaminerade 2011 är bland de första som får ta del av det bättre sysselsättningsläget efter en sämre ekonomisk period med högre arbetslöshet, då arbetslösheten sjunker jämfört med de tidigare åren. Samtidigt är utexaminerade 2009 den grupp med högst arbetslöshet, vilket även det passar in med vad som diskuterats i denna avhandling. Bland annat Tuominen (2013) uppvisar att högskoleutbildning inte ger ett skydd emot konjunkturväxlingar som tidigare, vilket kan ses i de olika årens resultat. Respondenternas arbetslöshet och arbetskontrakt påverkas av det rådande konjunkturläget i Finland.

I enkätsvaren kom det fram att de som hade upplevt svårigheter med anställning och karriär, nämnde som orsaker bland annat stor konkurrens om arbetsplatser, hälsoproblem, avsaknad av relevanta kontakter i arbetslivet, det allmänna ekonomiska läget och en för bred och diffus utbildning.

4.3 Löner

Även respondenternas löner efterfrågas i femårsundersökningarna. Respondenterna får själva meddela lönerna i frågeformuläret. Lönerna är meddelade som bruttolöner, men räknar regelbundna lönetillägg, i de fall det finns sådana tillägg. Tabell 7 visar bland annat medellönen (per månad) och medianen för respondenterna, enligt universitet (samtliga med sysselsättning, oberoende vilken typ av anställningsform det handlar om)

Tabell 7: Löner, euro/månad

Löner	Åbo universitet (euro/månad)	Åbo Akademi (euro/månad)	Totalt (euro/månad)
Medelvärde	3 446,71	3 273,02	3 381,00
Median	3 300	3 100	3 200
Minst	1 200	1 100	1 100
Högst	8 750	13 000	13 000
Totalt	N= 165	N= 98	N=265

Tabellen 7 visar då alltså medellöner, medianlöner och högsta samt lägsta löner för universiteten. Samtliga sysselsatta (heltid och deltid) räknas med i tabellen. Från tabellen kan för det första avläsas att utexaminerade från Åbo universitet har högre lön, oberoende om man ser på medeltal eller median, än utexaminerade från Åbo Akademi. Utexaminerade från Åbo Akademi har i medeltal ungefär 170 euro mindre månadslön än utexaminerade från Åbo universitet. Om man undersöker medianen, är skillnaden 200 euro mindre/månad. Det bör påpekas att för Åbo Akademis samhällsvetare (utexaminerad 2009), utelämnades en månatlig summa på 27 480 euro från jämförelsen, då skillnaden var så stor jämfört med de andra respondenterna och skulle ha förvrängt resultatet för mycket.

Årsvis fanns det inte desto större skillnader i lönerna. Medellönerna för utexaminerade de olika åren var 3 366 euro för utexaminerade 2005, 3 468 euro för utexaminerade 2007, 3 269 euro för utexaminerade 2009 och 3 393 euro för utexaminerade 2011. Skillnaden var alltså knappt 200 euro/månad mellan året med högst medellön och året med lägst medellön. Inte heller universiteten emellan fanns det större skillnader mellan de olika åren

Tabell 8: Löner, enligt arbetsgivarsektor/månad

Arbetsgivare	Medeltal (euro/ månad)	Median (euro/ månad)
Privat företag eller statligt bolag (över 250 anställda)	3581,8	3300
Privat företag eller statligt bolag (50-250 anställda)	3719,8	3600
Privat företag eller statligt bolag (under 50 anställda)	3841,7	3290
Kommun	3009,3	3043
Yrkeshögskola	2733,7	2550
Stat	3151,6	3100
Universitet	3180,2	3257
Förening, församling, stiftelse eller dylik	3118,1	2980
Eget företag eller dylikt	3840	4100
Annan arbetsgivare	3400	3400
Total	3359,56	3200

I tabell 8 redogörs för löner enligt arbetsgivare/organisationer. De arbetsgivarna inom kategorierna företag och statliga bolag (oberoende storlek) verkar betala högst lön åt sina arbetstagare. Statligt anställda har i allmänhet högre lön än den kommunala sektorn och de inom föreningar, församlingar och stiftelser. Den kommunala sektorn hade den tredje lägsta lönen (efter yrkeshögskolor och föreningar) medan de som fungerar som egenföretagare meddelade högst lön av alla respondenter. Det bör dock påpekas att endast fyra av dem som arbetade som företagare eller liknande hade meddelat månadslönen i formuläret.

Intressant är att detta inte verkar passa in med statistikcentralens (Statistikcentralen [5]) statistik angående lön enligt privat sektor, kommunal sektor och stat, då staten, enligt den statistiken, betalar högst lön. Detta gäller inte för avhandlingens del, då företagen och bolagen betalar högst lön. Dock precis som i statistikcentralens resultat, betalar kommunen sämre lön än företagsvärlden och staten. Intressant är också att, som Kattelus & Jokinen (2017) visade i sin forskning, tredje sektorn verkar betala relativt låg lön.

En sak som således förklarar löneskillnaderna mellan universiteten är hur de olika universitetens utexaminerade placerar sig enligt arbetsgivare. Även om, som redan tidigare konstaterades, skillnaderna enligt placering höll sig relativt små, visar resultatet att en större andel av Åbo universitets utexaminerade arbetar hos de arbetsgivare som betalar mer lön. Även om företagen i allmänhet, har en stor andel av båda universitetens utexaminerade, går det att hitta liten skillnad mellan Åbo universitets och Åbo Akademis studerande, då Åbo universitet har några procentenheter fler anställda i de mindre företagen, som har en högre medellön än de andra. Samtidigt är även Åbo Akademis utexaminerade i större grad representerade på den kommunala sidan och inom föreningar, församlingar stiftelser som enligt statistiken betalar lägre lön. Alla dessa små skillnader leder till att en stor del av löneskillnaderna kan förklaras helt enkelt med placering enligt arbetsgivare och sektor.

Lönerna som redogjorts för bör inte jämföras med statistik eller undersökningar som visar lönerna för hela arbetskraften (oberoende ålder) då lönerna utveckling och tillväxt i Finland är starkt kopplat till arbetserfarenheten och antal år man jobbat. Som det diskuterades i kapitel 2.2, ser man speciellt med högskoleutbildade att lönen stiger stadigt längs med karriären i samma takt som en person får mera arbetserfarenhet. Det är först efter 30-årsåldern som medianlönen för högskoleutbildade börjar stiga över 4 000 euros-gränsen och innan det är lönen kring lite över 3 000-euro/månad. Den relativt korta arbetskarriären, vilket leder till att respondenter inte kan ha årtionden av arbetserfarenhet, visar att samhällsvetare från Åbo, sett till utexamineringsår och den allmänna lönenivån under tiden av utfrågning, verkar vara relativt hög. Speciellt då man tar i beaktande höjningen av den allmänna lönenivån då personerna svarade på enkäten och den allmänna konstanta höjningen av månadslön under de senaste åren. Det verkar alltså som att

samhällsvetare från Åbo kan förvänta sig en liknande höjning av inkomster under senare tiden av sin karriär, då statistikcentralens ([9]) siffror verkar stämma väl överens med resultaten i denna avhandling.

4.4 Geografisk placering.

Nu går avhandlingen närmare in på den geografiska placeringen. Hur Åbos samhällsvetare placerat sig geografiskt enligt landskap, hittas i tabell 9.

Tabell 9: Placering enligt landskap

Korkeakoulu	Åbo universitet % (N=)	Åbo Akademi % (N=)	Total % (N=)
Nyland	37 (72)	33 (39)	36 (111)
Egentliga Finland	37 (72)	13 (16)	31 (88)
Satakunda	3 (6)	0 (0)	2 (6)
Egentliga Tavastland	0 (0)	1 (1)	0 (1)
Birkaland	3 (7)	2 (2)	3 (9)
Päijänne Tavastland	2 (3)	0 (0)	1 (3)
Södra Savolax	1 (2)	0 (0)	1 (2)
Norra Karelen	1 (2)	0 (0)	1 (2)
Mellersta Finland	2 (3)	0 (0)	1 (3)
Österbotten	0 (0)	30 (36)	12 (36)
Mellersta Österbotten	0 (0)	3 (4)	1 (4)
Norra Österbotten	1 (1)	0 (0)	0 (1)
Kajanaland	1 (1)	0 (0)	0 (1)
Åland	0 (0)	3 (3)	1 (3)
Norra Savolax	1 (1)	0 (0)	0 (1)
Utomlands	4 (7)	8 (9)	5 (16)
Tom	7 (14) (N= 191)	8 (9) (N= 119)	7 (23) (N=310)

I tabell 9 ser vi alltså placering enligt landskap. Speciellt tre landskap sticker ut bland samhällsvetare från Åbo, nämligen Nyland, Egentliga Finland och Österbotten. Nästan 80

procent av respondenterna som hade meddelat sin geografiska boendeort bodde i någon av dessa tre landskap. Nyland har flest utexaminerade, sammanlagt och sett till de båda universiteten. Ungefär en tredjedel av Åbo Akademis samhällsvetare och nästan 40 procent av Åbo universitets samhällsvetare bodde i landskapet. Egentliga Finland är väl representerat bland Åbo universitets utexaminerade, medan Åbo Akademis samhällsvetare i en större grad söker sig annanstans från Åbo efter utexaminering. Den kanske största skillnaden hittas i landskapet Österbotten, där ingen av Åbo universitets samhällsvetare har placerat sig, jämfört med 30 procent av Åbo Akademis samhällsvetare. Det går tyvärr inte att få noggrann bild av hur många de facto som bor kvar i Vasa efter utexaminering, då det vissa år inte specifikt frågats efter utbildningsorten eller boendeorten innan studierna och de åren då man frågat, har respondenterna i flera fall utelämnat en eller båda frågorna obesvarade. I de fall som det har frågats och respondenterna har svarat, ser man att en del av de som bor i Vasa även studerat där, men samtidigt har flera utexaminerade från Vasa flyttat till Helsingfors. Intressant är också att samtliga Österbottniska landskap inte verkar locka till sig Åbo universitets samhällsvetare, då enda landskapet som visar någon utexaminerad från Åbo universitet är Norra Österbotten och även i det fallet handlar det endast om en respondent.

Jämfört med resten av den högskoleutbildade befolkningen (Vipunen samt Tuominen 2013) placerar sig respondenterna lite annorlunda i landskapen. Nyland är fortsättningsvis störst, men intressant är hur centrerat respondenterna placerar sig. Upp till 74 procent av Åbo universitets utexaminerade bosätter sig i Nyland och Egentliga-Finland medan 76 procent av Åbo Akademis utexaminerade placerar sig inom Nyland, Österbotten och Egentliga-Finland (varav 63 procent inom Nyland och Österbotten). Detta skiljer sig jämfört med resten av landets högskoleutbildade (Vipunen)

En för övrigt intressant observation är att en relativt stor andel (5 procent, sammanlagt 16 respondenter) meddelade att de bodde utomlands. För Åbo universitets del handlar det om sju respondenter (eller 4 procent) medan det för Åbo Akademis del handlar om nio respondenter (eller 7 procent). Åbo Akademis andel kan anses vara stor, medan andelen för Åbo universitet kan anses vara nära medeltalet, jämfört med statistik över högskoleutbildade i Finland. Andelen

högskoleutbildade som flyttar utomlands har rört sig kring 3-5 procent under stora delar av 2000-talet, även om trenden varit stigande under de senaste åren (Haapamäki 2017) Orsakerna bakom varför individerna fattat beslutet att flytta utomlands förklaras inte av respondenterna, men det verkar inte finnas orsaker att anta att det är, som Sture Fjäder i en intervju året 2014 (Blomqvist 2014) och Baptiste (2014) framställer, direkt dåliga förutsättningar som skulle leda till denna *brain-drain* från landet. Skillnaden mellan universiteten stämmer dock överens med vad Kallinen & Berg (2019) kommit fram till, nämligen att finlandssvenskar oftare söker sig utomlands, jämfört med resten av landets befolkning. Flera positioner inom den offentliga sektorn kräver ofta mycket goda kunskaper i finska, medan svenska kunskaper endast behöver vara tillfredsställande. Denna skillnad leder snabbt till att de svenskspråkiga och finskspråkiga har olika förutsättningar för karriär i Finland (Stenberg-Sirén 2020).

Det bör påpekas att det inte fanns några utexaminerade som flyttat till Kymmenedalen, Södra Österbotten, Lappland och Södra Karelen, vilket ledde till att dessa avgränsades från undersökningen, då de inte var relevanta för avhandlingen.

Jag har nu presenterat i vilken grad våra respondenter bor i dessa landskap. Närmast skall jag gå närmare in på de olika städerna/kommunerna för att kontrollera ifall även respondenterna placerar sig i de större städerna/kommunerna, som redan av bland annat Tuominen (2013) konstaterades vara vanligt bland högskoleutbildade.

Tabell 10: Placering enligt stad/kommun

Stad	Åbo universitet % (N)	Åbo Akademi % (N)	Totalt % (N=)
Helsingfors	31 (55)	22 (25)	28 (80)
Åbo	33 (60)	14 (15)	26 (75)
Esbo	7 (12)	6 (6)	6 (18)
Vasa	0 (0)	16 (17)	6 (17)
Tammerfors	3 (6)	2 (2)	2 (7)
Jakobstad	0 (0)	6 (6)	2 (6)
Vanda	2 (4)	0 (0)	1 (4)
St:Karins	2 (4)	0 (0)	1 (4)
Korsholm	0 (0)	4 (4)	1 (4)
Karleby	0 (0)	4 (4)	1 (4)
Reso	2 (3)	0 (0)	1 (3)
Lahtis	2 (3)	0 (0)	1 (3)
Jyväskylä	2 (3)	0 (0)	1 (3)
Övriga städer/kommuner	12 (21)	20 (22)	15 (43)
Utomlands	3 (7)	7 (8)	5 (15)
Totalt	(178)	(109)	(287)

Tabell 10 är ett urval över de kommunerna/städerna med flest respondenter. Angående själva städerna, finns det relativt stora skillnader mellan universiteten. Detta kan inte anses vara överraskande. Då de enskilda landskapen undersöktes hittades relativt stora skillnader mellan universitetens utexaminerade, vilket då självklart även påverkar i vilken grad de utexaminerade placerar sig i de enskilda kommunerna/städerna. De största skillnaderna mellan universiteten

hittas mellan Åbo, huvudstadsregionen och Vasa. Ungefär 39 procent av de utexaminerade från Åbo universitet placerar sig i huvudstadsregionen, medan motsvarande siffra för Åbo Akademis samhällsvetare ligger på ungefär 28 procent, en skillnad på lite över 10 procent. Likväl finns det en stor skillnad mellan universiteten angående dem som stannar kvar i (eller flyttar tillbaka till) Åbo. Av utexaminerade från Åbo universitet, bor en tredjedel (33 procent) kvar i Åbo 5 år efter utexaminering, medan samma siffra för Åbo Akademis utexaminerades del endast är 14 procent, en skillnad på nästan 20 procent. Till sist bör även Jakobstad och Vasa nämnas, då det även här finns en skillnad, dock denna gång åt andra hållet. Då landskapet Österbotten hade noll utexaminerade från Åbo universitet som bor i landskapet, är det föga överraskande att varken Vasa eller Jakobstad har några respondenter som utexaminerats från Åbo universitet. Men då skillnaden är så stor, bör man påpeka det, speciellt då 16 procent av Åbo Akademis utexaminerade bodde i Vasa fem år efter utexaminering. Även om Vasa inte är en av de största städerna (befolkningsmässigt) i Finland, går det att se i Statistikcentralens statistik (Statistikcentralen [8]) att Vasa i proportion är en av de städerna där en stor del av arbetskraften är högskoleutbildad. Detta är således inte förvånande att en så stor andel av Åbo Akademis samhällsvetare har Vasa som hemort. Denna skillnad förklaras också till en viss del av att Åbo Akademi utexaminerar samhällsvetare även i Vasa. Som redan tidigare nämnades går det inte att förklara denna skillnad fullt ut då respondenterna inte angett tidigare boendeort eller studieort. Dock i de fall då Vasa har angetts som boendeort fem år efter utexaminering, har vissa av respondenterna bott någonstans i Österbotten innan studierna, även om det inte specifikt handlar om att de skulle ha bott i Vasa.

Precis som statistikcentralens (Statistikcentralen [8]) statistik uppvisade, placerar sig även avhandlingens respondenter oftare sig inom de största städerna. Upp till 77 procent av Åbo universitets samhällsvetare bodde i någon av de sex största städerna, alltså Helsingfors, Esbo, Tammerfors, Vanda, Uleåborg eller Åbo (Kommunförbundet 2019). För Åbo Akademis del var siffran dock mindre, nämligen endast 45 procent. Skillnaden förklaras dock av att 30 procent av Åbo Akademis respondenter bodde i Vasa, Jakobstad, Karleby eller Korsholm.

Sett till de olika utexamineringsåren går det inte att hitta stora skillnader. Nyland är landskapet med flest utexaminerade, oberoende utexamineringsår. Det finns inte heller större skillnader mellan de andra landskapen, då största skillnaderna som finns mellan åren endast kastar med några procentenheter år ett håll eller annat, vilket även gäller Österbotten, Birkaland och Egentliga Finland. En av de största skillnaderna som kan hittas är 2007, då en relativt liten andel av utexaminerade det året (24 procent) bodde i Egentliga Finland. Av de som utexaminerats två år senare hade andelen stigit till 31 procent. Även i detta fall är det viktigt att minnas att N blir litet då man jämför universitet och år, men skillnaderna hölls alltså väldigt små i dessa fall.

Det finns vissa saker som skiljer samhällsvetare från Åbo både från utexaminerade högskoleutbildade i allmänhet och från resten av de utexaminerade från Åbo universitet och Åbo Akademi.

Som det framkom fram i kapitel 2, stannar nästan 70 procent av Åbos högskoleutbildade i allmänhet kvar i Åboregionen, men endast ungefär en tredjedel av samhällsvetarna gör det. Samhällsvetare från Åbo placerar sig inte heller i lika stor del i de absolut största städerna/kommunerna som resten av landets högskoleutbildade befolkning. Även om Helsingfors och Åbo är starkt representerade, saknas städer som Uleåborg, Jyväskylä och Lahtis nästan helt och hållet.

4.5 Skillnader mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden

Som redan nämndes, är en målsättning med den här avhandlingen också att undersöka skillnaderna mellan män och kvinnor bland utexaminerade samhällsvetare i Åbo.

En av de absolut största skillnaderna mellan kvinnor och män i undersökningen, var att männen oftare placerade sig inom den privata sektorn eller statliga företag och inom företag i allmänhet (ungefär 44 procent) medan motsvarande siffra för kvinnorna endast var 34 procent. Männen placerade sig också något oftare inom universitet (15 procent) än kvinnorna (11 procent). Kvinnorna å sin tur placerade sig oftare inom den kommunala sektorn (24 procent) än männen

(15 procent) samt inom föreningar, församlingar, offentligrättsliga samfund etc. (16 procent mot 10 procent). Detta verkar överensstämma med Statistikcentralens statistik angående sysselsättning enligt arbetsgivarsektor. Även om skillnaderna är mindre mellan utexaminerade samhällsvetare i Åbo och resten av befolkningen, går det fortfarande att se en tydlig skillnad mellan vilka arbetsgivare männen och kvinnorna oftast är anställda av (Statistikcentralen [7]). Det verkar alltså som om Gottfredsons *Theory of Circumscription and Compromise*, (Leung 2008) som presenterades i kapitel 2.8 också verkar stämma in på respondenterna som undersöks i denna avhandling.

Geografiskt sett finns det inte några större skillnader mellan kvinnor och män i femårsundersökningarna. De största skillnaderna landskapsvis hittas i Egentliga Finland, då 30 procent av kvinnorna arbetade inom landskapet, medan motsvarande siffra för männen var 25 procent. Den andra stora skillnaden var de som bodde utomlands, då endast 2 procent av männen arbetade utomlands medan motsvarande siffra för kvinnorna var 7 procent. I resten av landskapen fanns det i princip endast små procentenheters kast mellan män och kvinnor och skillnaderna var i allmänhet mycket små. Sett till böningsorterna var skillnaderna ännu mindre. Som mest var skillnaderna ett par procentenheter och Helsingfors, Åbo, Vasa, Vanda och Esbo var i princip i lika stor del representerade både bland män och kvinnor. Även i detta fall går det alltså att hitta liknande resultat som bland annat Utbildningsförvaltningens statistiktjänst (Vipunen) och Tuominen (2013) diskuterar. De större områdena lockar till sig en stor andel högskoleutbildade. I detta fall oberoende av kön.

En klart större andel av männen (70 procent) hade fast heltidsanställning jämfört med kvinnorna (47 procent). Kvinnorna arbetade oftare med tidsbundna kontrakt (25 procent mot männens 15 procent) och deltid (3 procent mot männens 1 procent). Kvinnorna var även mer representerade sett till familjeledighet, då 13 procent av kvinnorna hade svarat att de var på familjeledighet och endast 1 procent av männen var på familjeledighet. Kvinnorna hade dock mindre arbetslöshet än männen, 2 procent mot männens 8 procent. Dessa resultat överensstämmer med tidigare forskning. Vuorinen-Lampila (2014 och 2016) visar med flera exempel att kvinnor oftare arbetar

deltid och mer sällan har fast anställning än män, vilket stämmer överens med femårsundersökningarnas material.

I kapitel 2.8 konstaterades det att inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män tidvis är mycket stora, vilket även gällde högskoleutbildade. Även om kvinnorna bland respondenterna förtjänade mindre både sett till medianen (300 euro mindre/månad) och medeltalet (423 euro mindre/månad) är skillnaden mindre än bland högskoleutbildade som helhet. Då kvinnorna i allmänhet förtjänade endast 82 procent av vad de högskoleutbildade männen förtjänade, är skillnaden mindre mellan utexaminerade samhällsvetare i Åbo. Bland avhandlingens respondenter förtjänar kvinnorna 88 procent av vad männen gör. Även om skillnaden kan anses vara stor, är den dock mindre än i allmänhet (Statistikcentralen 2018)

I tabell 11 undersöks lönenivåerna (och löneskillnaderna) mellan män och kvinnor. Resultaten ser ut som följer.

Tabell 11: Kvinnor och mäns löner

Löner	Män (euro/månad)	Kvinnor (euro/månad)	Totalt (euro/månad)
Medelvärde	3 666,03	3 234,22	3 381,00
Median	3 400	3 100	3 200
Minst	1 300	1 100	1 100
Högst	13 000	8 750	13 000
	N=90	N= 173	N=263

Det står alltså klart att männen är högre avlönade än kvinnorna. Både medianen och medellönerna visar att klyftan är flera hundra euro mellan könen.

5. Sammanfattning och diskussion

”VTM-tutkinto ja valtio-oppi pääaineena oli oikea valinta yleisellä tasolla. Tutkinnon sisällöstä kuitenkin puuttui paljon sellaisia yleisiä taitoja, joista olisi erityisesti työnhaussa suurta hyötyä. Esimerkkeinä vaikkapa (EU)- projektinhallinta ja taloushallinnon perusteet.” Åbo universitet

”Allmän utbildning som gav bra grund. Mycket självständigt arbete och uppsatsskrivande lärde mej att analysera o sammanfatta. Mera praktisk koppling hade varit värdefullt” Åbo Akademi

5.1 Sammanfattning

Denna avhandling har fokuserat på utexaminerade samhällsvetare från Åbo universitet och Åbo Akademi åren 2005, 2007, 2009 och 2011 samt deras placering på arbetsmarknaden.

Som sammanfattning, skall nu forskningsfrågorna och hypoteserna undersökas. Den första forskningsfrågan var:

Hur ser karriären ut fem år efter utexaminering, för samhällsvetare från Åbo?

Hypoteserna var:

H1a: Respondenterna är oftare anställda inom företag än inom andra sektorer. Dessa respondenter är dock oftare anställda av staten, än högskoleutbildade i allmänhet.

H1b: Respondenterna arbetar oftare heltid och tillsvidare, än deltid och tidsbundet.

H1c: Arbetslösheten är ca 5 procent, men varierar mellan olika år.

H1d: Medellönen och medianlönen rör sig kring 3 000-3 500 euro.

H1e: Respondenterna arbetar oftare i större städer, speciellt inom Nyland, än på mindre orter.

Varken Åbo Akademi eller Åbo universitets respondenter var huvudsakligen anställda av företag eller bolag. Jämfört med Statistikcentralens ([1]) statistik, är skillnaderna små mellan avhandlingens respondenter och högskoleutbildade i allmänhet, även om respondenterna arbetar för staten oftare än högskoleutbildade i allmänhet. Om man buntar ihop arbetsgivarna till de tre sektorerna som presenterats i Figur 1, är skillnaderna mycket små. Katainen (2010) och Statistikcentralen (Statistikcentralen [3]) gjorde det oklart om man kan förvänta sig att respondenterna skulle ha varit fler inom företag och bolag då de var unga, eller fler inom den offentliga sektorn då de är högutbildade och offentliga sektorn har ett större krav på utbildning. Slutligen kan det konstateras att det blev någon form av blandning av båda. Visserligen är företagen och bolagen de som anställer flest respondenter, men inte som hypotesen förväntade sig.

Hypotes H1a förkastas.

77 procent svarade att de arbetade heltid (varav över 50 procent svarade att de arbetade heltid tillsvidare). Resultatet stämmer överens med tidigare forskning (Findikator 2019). För framtida forskning skulle det kunna vara intressant att mer ingående undersöka dessa anställningsformer (exempelvis med stöd av Leinikki 2010). Dock kan det med resultatet konstateras att:

Hypotes H1b kan bekräftas.

Arbetslösheten sett till samtliga respondenter var 4 procent. Resultaten i avhandlingen visar klart att respondenterna har statistiskt sett lägre arbetslöshet än de med lägre utbildning (Sivista 2019 samt Statistikcentralen [2]). Dock verkar konjunkturer starkt påverka arbetslösheten bland respondenterna. Som lägst handlar det om 1 procent, medan det som värst handlar om 7 procent. Respondenterna verkar också vara relativt nöjda med hur krävande arbetet är sett till utbildningsnivån. Den absolut största delen anser också att de kan använda de kunskaper de tillägnat sig under sina universitetsstudier. Resultatet verkar även stöda teorin om humankapital (bland annat OECD 2014 samt Hämäläinen 2002). Detta indikerar att utbildningen respondenterna

fått, har lett till att de är mer efterfrågade på arbetsmarknaden. Vilket för Finlands del stämmer överens med vad exempelvis Kuusinen m.fl (2004) kommit fram till. Respondenternas utbildning har alltså varit en bra investering med tanke på karriär och sysselsättning.

Hypotes H1c kan bekräftas.

Månadslönernas medeltal var 3 381 euro (medianen 3 200). Det fanns vissa skillnader mellan åren, men som mest handlade det om skillnader på 200 euro per månad. Lönerna och lönenivån i kapitel 4.3 verkar även få stöd av andra undersökningar. Bland annat statistik från Högskoleutbildade samhällsvetare r.f. (2020) påpekar faktumet att nyutexaminerade (som även om de inte varit fem år i arbetslivet) hade en lön på 3 232 euro, alltså lite lägre än i avhandlingens resultat. Ifall man ser på löneutvecklingen per år och att lönerna i medeltal stigit under de senaste åren, kan man konstatera att avhandlingens löner verkar ge en korrekt bild över lönenivån. Jämfört med resten av populationen (speciellt de med högskoleutbildning) (Sivista 2019) kan det konstateras att respondenternas löner i allmänhet verkar utvecklas enligt vad som kan förväntas för högskoleutbildade.

Hypotes H1d kan bekräftas.

Över 60% av respondenterna bodde i någon av de sex största städerna. Nyland var också landskapet med flest respondenter (nästan en tredjedel). Respondenterna bor något mer centrerat i Finlands landskap än högskoleutbildade i allmänhet (Vipunen). Sett till städer/kommuner, placerar sig respondenterna också inom vissa få ställen, även om Åbo Akademi skiljer sig från högskoleutbildade i allmänhet, då Österbotten är så starkt representerat bland respondenternas bostäder.

Hypotes H1e kan bekräftas.

Den andra forskningsfrågan var: Finns det skillnader mellan hur kvinnor och män placerar sig på arbetsmarknaden?

Hypoteserna var.

H2a: Männerna är oftare anställda inom företag än kvinnorna, medan kvinnorna oftare är anställda av den kommunala sektorn.

H2b: Kvinnorna arbetar oftare deltid och har oftare tidsbundna kontrakt. Kvinnorna är oftare på familjeledighet.

H2c: Det kan inte hittas större skillnader i arbetslöshetsprocent.

H2d : Männerna har högre lön än kvinnorna, både sett till median och medellön.

H2e: Sett till geografisk boendeort hittas det inte större skillnader.

Männerna var oftare anställda av statliga bolag och företag än kvinnorna, medan kvinnorna oftare var anställda av den kommunala sektorn. Bland annat Vuorinen-Lampilas (2014 samt 2016) forskning visade att män och kvinnor, även högskoleutbildade, placerar sig enligt olika arbetsgivare. Detta verkar även stämma in på respondenterna i avhandlingen.

Hypotes H2a kan bekräftas.

Kvinnorna arbetade oftare deltid och hade oftare tidsbundna arbetskontrakt och är också klart oftare (13 procent) familjelediga än vad männen är (1 procent). Det verkar som om respondenterna i stort sett är i samma situation som kvinnorna i Finland i allmänhet (Viinikka 2014).

Hypotes H2b kan bekräftas.

Kvinnorna hade dock lägre arbetslöshetsprocent (2 procent mot männens 8 procent). Även om denna lägre procent högst antagligen påverkas av den stora andelen kvinnor på familjeledighet.

Hypotes H2c förkastas.

Då man ser på medellönerna (och medianlönen) kan man hitta relativt stora skillnader mellan män och kvinnor. Kvinnorna får nästan 400 euro mindre per månad i medeltal, och även medianlönen är 300 euro mindre hos kvinnorna. Detta resultat överensstämmer med tidigare forskning (Kauhanen & Laine 2019, Findikator 2020 samt Statistikcentralen [8]). Återigen kan det konstateras att män är högre avlönade än kvinnor.

Hypotes H2d kan bekräftas.

Geografiskt sett fanns det inte större skillnader mellan män och kvinnor. En intressant fotnot är dock att kvinnor oftare bodde utomlands.

Hypotes H2e kan bekräftas.

Den tredje och sista forskningsfrågan var:

- Finns det skillnader i karriären som kan förklaras med om man är utexaminerad från Åbo Akademi eller Åbo universitet?

Hypoteserna var:

H3a: Det finns inte stora skillnader sett till arbetsgivarsektor och arbetsgivare.

H3b: Det finns inte stora skillnader sett till anställningsformer.

H3c: Det finns inte stora skillnader sett till arbetslöshet.

H3d: Utexaminerade från Åbo Akademi har högre lön än utexaminera från Åbo universitet.

H3e: Examinerade från olika universitet placerar sig geografiskt olika, dock så att Nyland är den vanligaste placeringsorten inom båda grupperna.

Slutligen fanns det vissa skillnader mellan den sektorsvisa placeringen. Största skillnaderna hittades i "Privat företag eller statligt bolag (under 50 anställda)" "Kommun, samkommun, kommunala affärsverk" och Förening m.fl. Intressant var att Åbo Akademis respondenter oftare arbetade för kommunen, då offentliga sektorns tjänster ofta kräver kunskaper i finska (Stenberg-Sirén 2020). Dock arbetade Åbo Akademis utexaminerade mer sällan för staten.

Hypotes H3a förkastas delvis.

Åbo Akademis respondenter arbetade oftare deltid och var oftare på familjeledighet. Åbo universitets respondenter arbetade oftare med tidsbundna kontrakt.

Hypotes H3b förkastas delvis.

Arbetslösheten (2 procent och 5 procent) är ungefär lika, medan anställningsformerna också var relativt lika.

Hypotes H3c kan bekräftas.

Åbo universitet hade högre medellön, men denna skillnad kan till en stor del förklaras med de skillnaderna som kunden hittas mellan arbetsgivarsektorerna, då Åbo universitets utexaminerade snäppet oftare arbetade för de arbetsgivare som betalade högre lön. Företagen och de statliga bolagen betalar den högsta lönen, medan staten, enligt respondenterna, inte verkar betala märkbart hög lön under de första åren efter utexaminering. Egenföretagande verkar vara lukrativ verksamhet, men återigen måste man minnas att endast en väldigt liten andel av respondenterna

faktiskt arbetade med någonting som skulle kunna klassas som företagande. Dock är situationen motsatt från vad som förväntades.

Hypotesen H3d förkastas

Slutligen är den i princip enda stora skillnaden den geografiska placeringen. Speciellt i Åbo Akademis fall placera sig en stor andel av utexaminerade i Österbotten, medan Åbo universitets utexaminerade inte alls placerar sig där. Denna skillnad påverkar så klart de övriga landskapens andel av utexaminerade. Intressant är också att då 77 procent av Åbo universitets utexaminerade bor i någon av de sex största städerna, är Åbo Akademis siffra endast 45 procent. Visserligen beror skillnaden mest på att Åbo Akademis utexaminerade ofta bor i Vasa och Jakobstad, som inte hör till de största städerna.

Hypotes H3d kan bekräftas.

För att sammanfatta kan det alltså konstateras att samhällsvetare från Åbos karriärer ser relativt bra ut. Resultaten passar väl in med tidigare forskning över hur högutbildades (speciellt de som utexaminerats från universitet) karriärer i allmänhet ser ut. Skillnaderna mellan män och kvinnors karriärer går att se även bland Åbos samhällsvetare. Skillnaderna mellan universiteten är slutligen relativt små, även om det så klart finns skillnader.

5.2 Diskussion och avslutning

Som citaten vid varje kapitelns inledning tar upp, är vissa väldigt nöjda med utbildningen och de färdigheter som utbildningen gav, medan andra inte är fullt lika nöjda. Även om man bland respondenterna inte kan hitta några större svårigheter bland samhällsvetare från Åbo och deras karriär, verkar det ändå som om en del av Åbos samhällsvetare måste kämpa med samma osäkerhet och samma problem med att man blir allting och ingenting, precis som övriga generalister.

Då detta byggde på kvantitativ forskning och enkätsvar, vore det möjligt att fortsätta forskningen och gå in på djupet med mer kvalitativ undersökning. Citaten i avhandlingen och femårsundersökningarnas respondenter ger en viss inblick i den mer personliga aspekten och det fanns väldigt intressanta kommentarer om såväl karriären som arbetsmöjligheterna som en individ har med en samhällsvetenskaplig examen från Åbo Akademi eller Åbo universitet. Kommentarna och åsikterna skiljde sig starkt, från ett extremvärde till ett annat, angående både hur studierna förberedde sig för karriären, men även hur arbetsmarknaden såg ut för samhällsvetare.

Resultaten i denna avhandling kan kanske ses som en liten ögonöppnare för både personal och studerande. Det finns andra alternativ för arbetsplatser än riksdag och kommun och det finns goda förutsättningar att arbeta inom företag och statliga bolag med en samhällsvetenskaplig utbildning, om det är vad man vill göra. En samhällsvetenskaplig utbildning betyder inte heller en livstid av arbetslöshet och snuttjobb, utan redan vid ett tidigt skede av karriären går det att se att Åbos samhällsvetare har goda förutsättningar för arbetslivet. Inte heller lönerna är direkt dåliga. Många gamla fördomar lever kvar bland både studerande och utexaminerade, men som så många gånger tidigare, lönar det sig att undersöka statistik, innan man blint börjar lyssna på domedagsprofetior.

Avhandlingens syfte var att undersöka hur samhällsvetare från Åbo karriärer ser ut fem år efter utexaminering, huruvida det finns skillnader mellan hur kvinnor och män placerar sig på arbetsmarknaden och ifall det finns skillnader i karriären som kan förklaras med om man är utexaminerad från Åbo Akademi eller Åbo universitet? Det kan konstateras att syftet uppfylldes, då resultaten har gett en bättre inblick över hur samhällsvetare från Åbos karriärer ser ut. Även om samtliga hypoteser inte kunde bekräftas, har denna avhandling ändå uppfyllt sitt syfte. Detta har varit en kvantitativ inblick i samhällsvetare från Åbos karriärer och arbetsliv. Avhandlingen har endast skrapat på ytan vad gäller samhällsvetarnas karriär. Det finns goda möjligheter att göra en kvalitativ undersökning på detta ämne och om ämnet intresserar det minsta uppmanar jag möjliga läsare att undersöka saken i framtiden.

Källförteckning

Alatalo, Johanna. Larja, Liisa & Mähönen, Erno. (2019) *TEM-analyyseja 92/2019- Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyenaikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2019*. Arbets- och näringsministeriet

Alasalmi, Juho. Alimov, Naufal. Ansala, Laura. Busk, Henna. Huhtala, Ville-Valtteri. Kekäläinen, Antti. Keskinen, Peetu. Ruuskanen, Olli-Pekka & Vuori, Lauri. (2019) *Arbetslöshetens övergripandekostnader för samhälle*. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 16/2019 Statsrådets kansli.

Asplund, Rita. Lilja, Reija. (2010) *Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä* social- och hälsovårdsministeriet. Yliopistopaino, Helsinki

Airo, Juha-Pekka. Rantanen, Jarkko & Salmela, Timo (2008) *Om ura, paras ura* Talentum Media Oy, Kariston kirjapaino Oy

Ahokas, Jussi. Honkatukia, Juha. Lehmus, Markku. Niemi, Janne. Simola, Antti & Tamminen, Saara (2015) *Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2015–2030* Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsingfors: Juvenes Print

Asplund, Rita & Vanhala, Pekka. (2016) *Korkeasti koulutettujen työmarkkinapolut-Työllisyys, työttömyys ja syrjäytymisriski* Arbets- och näringsministeriet. Lönnberg Print & Promo

Arbets- och näringsministeriet (2019) *Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista- Työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila*. Helsingfors Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Berglund, Tomas (2009) *Arbetslivet* (Andra upplagan) Schedin, Stefan (red.) Lund: Studentlitteratur.

Björklund, Anders. Edin, Per-Anders. Fredriksson, Peter. Holmlund, Bertil & Wadensjö, Eskil (2013) *Arbetsmarknaden* (Fjärde upplagan) Lund: Studentlitteratur.

Finnäs, Fjalar. (2013) *Finlandssvenskarna 2012-En statistisk rapport*. Svenska Finlands folkting. DMP. Helsingfors.

Haavisto, Ilkka (2010) *Työelämän kulttuurivallankumous- EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010*. Helsingfors. Yliopistopaino

- Hautamäki, Antti (2003) *Kyllä Amerikka opettaa. Hyvinvointivaltio muutosten edessä*. Edita. Helsingfors 2003.
- Hämäläinen, Ulla (2002) *Koulutuksesta työelämään-nuorten työllistymiseen vaikuttavat tekijät*. Löntagarnas forskningsinstitut. Helsingfors.
- Högskoleutbildade samhällsvetare r.f. (2020) Yhteiskunta-ala: Yhdessä yhteiskuntaa rakentamassa. Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry.
- Kallinen, Sami & Berg, Jens (2019) *Unga och valet av nyhetsämnen. En analys av 29 olika nyhetsmedier*. Tankesmedjan Agenda.
- Katainen, Antti (2010) *Ansiotaso kehittyy työnantajan ja iän mukaan: Hyvinvointikatsaus 2/2010 – Elämänvaiheet*
- Kattelus Ritva & Jokinen Tom. (2017) *Uraopas- Työelämän lyhyt oppimäärä*. Gaudeamus. Helsingfors
- King, Gary. Keohane, Robert O & Verba, Sidney (1994) *Designing social inquiry: scientific inference in qualitative research*. Princeton University Press. New Jersey.
- Kucharcikova, Alzbeta (2011) *Human capital- Definitions and approaches*. Human Resources Management & Ergonomics Volume V 2/2011
- Leinikki, Sikke (2010) *Pätkätyössä! -Selviytymisen opas*. TJS Opintokeskus. Edita Prima Oy.
- Leung, Alvin (2008) *The Big Five Career Theories*. (115-132) International Handbook of Career Guidance (Editerad av James A. Athanasou & R. van Esbroeck). Springer Science+ Business Media B.V
- Maczulskij, Terhi (2017) *Ketkä päätyvät työskentelemään julkisella sektorilla?* Löntagarnas forskningsinstitut. Talous & Yhteiskunta 4/2017. Helsingfors.
- Myrskylä, Pekka (2013) Hyvin koulutetuilla naisilla ja miehillä on pitkä työura *Työ, talous ja tasa-arvo* (17-41) (Marjut Pietilä red.) Statistikcentralen. Helsingfors
- O'Dwyer, Laura. & Bernauer. James (2014) *Quantitative Research for the Qualitative Researcher*. SAGE Publications, Inc
- OECD (2014), "Indicator A7: What are the incentives to invest in education?" Education at a Glance 2014: OECD Indicators, OECD Publishing.

- Pehkonen, Jaakko (2009) *Pulaa työstä ja työvoimasta*, Elinkeinoelämän valtuuskunta. Yliopistopaino. Helsingfors
- Puhakka Antero & Tuominen Visa (2017) *Uraseuranta– selvityksistä tutkimukseksi*. Aarresaari-verkosto. Tammerfors. Juvenes Print Tampereen yliopistopaino Oy
- Rouhelo, Anne (2009) *Akateemiset urapolut- Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla*. Åbo universitet. Pallosalma Oy. Åbo
- Sainio, Juha (2009) *Viisi vuotta kentällä- Katsaus vuonna 2002 valmistuneiden yhteiskuntatieteilijöiden työuran alkuun*. Åbo. Aarresaari
- Sainio, Juha (2017) *Valmistumishetken työmarkkinatilanteen vaikutus maistereiden työhönsäntarkastelussa* Aarresaari-verkosto. Tammerfors. Juvenes Print Tampereen yliopistopaino Oy
- Statistikcentralen (2018) *”Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018”* Grano Oy Helsingfors
- Statsrådets publikationer (2019) *Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019 Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta* Helsingfors. Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto
- Tuominen, Visa (2013) *Maistereiden työllistyvyys* (Doktorsavhandling, Östra Finlands universitet)
- Vuorinen-Lampila, Päivi (2014) Korkeakoulutettujen työelämänäkymät. *Talous ja yhteiskunta*, 42 (3), 42-47

Webbkällor

- Aarresaari *Karriäruppföljning av magistrar*
https://www.aarresaari.net/karriaruppfoljning/karriaruppfoljning_av_magistrar (Hämtad 10.10.2019)
- Baptiste, Nathalie (2014) *Brain Drain and the Politics of Immigration*. Washington: Inter-Hemispheric Resource Center Press
<https://search.proquest.com/docview/1508002003?accountid=14774> (Hämtad 12.12.2019)

- Blomqvist, Sarita (2014) *Korkeasti koulutettuja työttömiä on ennätysmäärä*. Yle. 13 maj. <https://yle.fi/uutiset/3-7235337> (Hämtad 16.8.2019)
- Findikator (2019) *Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet* <https://findikaattori.fi/fi/53> (Hämtad 5.1.2020)
- Findikator (2020) *Löneutvecklingen* <https://findikaattori.fi/sv/13> (Hämtad 15.3.2020)
- Folktinget (2010) *Svenskt i Finland* https://folktinget.fi/Site/Data/1597/Files/SVENSK_i_FINLAND.pdf (Hämtad 24.4.2020)
- Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena (2017) *Mitkä ovat palkan määrätymisen perusteet?* <https://www.jhl.fi/kysymys/mitka-ovat-palkan-maaraytymisen-perusteet/> (Hämtad 10.12.2019)
- Kauhanen, Antti. Vihriälä, Vesa. (2016) *Työn määrä: Miksi Suomessa pitäisi tehdä enemmän työtä?* ETLA Raportit No 50. <http://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-50.pdf> (Hämtad 1.5.2020)
- Kauhanen, Merja & Laine Olli-Matti (2019) *Suomalainen palkkataso eurooppalaisessa vertailussa*. Löntagarnas forskningsinstitut http://www.labour.fi/?wpfb_dl=4878 (Hämtad 11.11.2019)
- Keränen Timo, (2016) *Miehet ja naiset yhä eri ammateissa – Suomi kärkimaiden joukossa Euroopassa*. Yle 24.oktober <https://yle.fi/uutiset/3-9244101> (Hämtad 13.2.2019)
- Haapamäki, Jukka (2017) *Korkeakoulutettujen maastamuutto*. Vipunen-Tilastoneuvos. <https://tilastoneuvos.vipunen.fi/2017/01/11/korkeakoulutettujen-maastamuutto/> (Hämtad 4.4.2020)
- Katainen, Antti (2016) *Yrittäjien lukumäärä polkenut paikallaan*. Statistikcentralen <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/yrittajien-lukumaara-polkenut-paikallaan/> (Hämtad 16.8.2019)
- Kommunförbundet (2019) *Antalet kommuner och städer och befolkningsuppgifter* <https://www.kommunforbundet.fi/statistik-och-fakta/antalet-kommuner-och-stader> (Hämtad 24.4.2020)
- Kuusinen, Jorma. Louvesniemi, Kirsi. & Penttinen, Pekka. (2004) *Koulutus - tuottava investointi vai riskibisnes?* Jyväskylän universitet. <http://users.jyu.fi/~mjkakkon/pdf/Artikkelitulot2000.pdf> (Hämtad 1.12.2019)

Lehtonen, Toni. *Yhteiskuntatieteilijät työelämässä*. Ammattinetti http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/33_artikkeli%3Bjsessionid%3DD6075BCF8AE834C17C3B646BAA58B2A0%3Fdirect%3Dtrue (Hämtad 14.2.2020)

Pärnänen, Anna. (2016) *Korkeakoulutettuja aikaisempaa enemmän itsensätyöllistäjissä*. Statistikcentralen. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2016/korkeakoulutettuja-aikaisempaa-enemman-itsensatyollistajissa/> (Hämtad 14.2.2020)

Sahamies, Miika (2018) *Korkeakoulutettujen nuorten kokemuksia syrjinnästä työelämässä*, *Artikkeli 8/2018*. Akava Works. <https://akavaworks.fi/julkaisut/artikkelit/korkeakoulutettujen-nuorten-kokemuksia-syrjinnasta-tyoelamassa/> (Hämtad 13.12.2019)

Sundqvist, Vesa (2017) *Ihmetteletkö miksi eri työttömyystilastoissa on jatkuvasti toisistaan poikkeavat luvut? – Näillä tiedoilla asia selittyy*. Yle. 28.7 <https://yle.fi/uutiset/3-9746254> (Hämtad 29.8.2019)

Statens revisionsverk *Yliopistojen valtionrahoitus* <https://www.vtv.fi/julkaisut/yliopistojen-valtionrahoitus/> (Hämtad 19.12.2019)

Statistikcentralen [1] <https://www.stat.fi/tup/sijoittumispalvelu/kirjautuminen.html> (Hämtad 10.2.2020)

Statistikcentralen [2] Liitetaulukko 25. Työttömyysasteet koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuosina 2008 - 2016, 15-74-vuotiaat https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_tau_025_fi.html (Hämtad 13.2.2020)

Statistikcentralen [3] Työvoimatutkimus. <https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2016/index.html> (Hämtad 11.2.2020)

Statistikcentralen [4] *Työmarkkinatilastot- Työn kysyntä ja tarjonta talousteorian perusmallissa* https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tmt&lesson_id=1&subject_id=1&page_type=sisalto (Hämtad 15.2.2020)

Statistikcentralen [5] *Liitetaulukko 11. Palkansaajien keskiansiot kuukaudessa työnantajasektoreittain ja sukupuolittain, euroa/kuukausi* https://www.stat.fi/til/ati/2019/04/ati_2019_04_2020-02-06_tau_011_fi.html (Hämtad 1.2.2020)

Statistikcentralen [6] *Två tredjedelar av finländarna bor i sitt födelselandskap*
https://www.stat.fi/til/vaerak/2016/01/vaerak_2016_01_2017-09-22_tie_001_sv.html (Hämtad 14.12.2019)

Statistikcentralen [7] *Työssäkäyntitilasto 2009*
https://www.stat.fi/til/tyokay/2009/04/tyokay_2009_04_2011-11-28_kat_001_fi.html (Hämtad 14.3.2020)

Statistikcentralen [8] *Palkansaajien ansiot suurimmillaan väkirikkaissa kunnissa*
https://www.stat.fi/til/pru/2017/pru_2017_2019-03-07_tie_001_fi.html (Hämtad 20.1.2020)

Statistikcentralen [9] *Palkat ja työvoimakustannukset*
https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html (Hämtad 11.11.2019)

Sveriges Akademiker (2011) *Lönsamma studier? Livslönerapport 2011.*
<https://www.saco.se/opinion/rapporter/lonsamma-studier-livslonerapport-2011/> (Hämtad 22.9.2019)

Sivista -Sivistystyönantajat. (2019) *Koulutuksen hyödyt* https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Koulutuksen_hyodyt.pdf (Hämtad 13.1.2020)

TE-tjänster *Yrkesinriktad arbetskraftsutbildning* http://www.te-tjanster.fi/te/sv/arbetssookande/yrkesval_och_utbildning/arbetskraftsutbildning/index.html
 (Hämtad 22.1.2020)

Undervisnings- och kulturministeriet *Finlands utbildningssystem*
<https://minedu.fi/sv/utbildningssystemet> (Hämtad 3.6.2019)

Viinikka, Joanna (2014) *Taantumana aikana valmistuminen ei ole jättänyt pysyvää jälkeä nuorten työllistymiseen. Hyvinvointikatsaus 3/2014 – Teema: Inhimillinen pääoma.* Statistikcentralen
https://www.stat.fi/artikkelit/2014/art_2014-09-29_009.html?s=0 (Hämtad 1.5.2020)

Vipunen - Utbildningsförvaltningens statistiktjänst. *Placering efter avlagd examen*
<https://vipunen.fi/sv-fi/universitet/Sidor/Tutkinnon-suorittaneiden-sijoittuminen.aspx> (Hämtad 2.2.2020)

Vuorinen-Lampila, Päivi. (2016). Gender segregation in the employment of higher education graduates. (284–308) *Journal of Education and Work*, 29 (3)
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13639080.2014.934788> (Hämtad 15.11.2019)

Välimäki, Matti (2015) Miltä näyttää yhteiskuntatieteilijän työtilanne? *Ura* 21.maj
<https://uralehti.fi/ilmiot/milta-nayttaa-yhteiskuntatieteilijan-tyotilanne/> (Hämtad 6.7.2019)

Åbo Akademi “*Milstolpar i Åbo Akademis historia*” <https://www.abo.fi/milstolpar-i-abo-akademis-historia/> (Hämtad 11.2.2020)

Åbo universitet “*Turun yliopiston historia*” <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/historia> (Hämtad 11.2.2020)