


TYÖMARKKINA- TUTKIMUS 2021

Nuutti Pursiainen



Yhteiskunta-alan
korkeakoulutetut ry



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry
Mikonkatu 8 A, 00100 Helsinki
Puhelin 010 231 0350
yka.fi
Helsinki 2022
ISSN 1459-2088

SISÄLLYS

ESIPUHE	4
1 YLEISTÄ	5
1.1 Vastausaktiivisuus ja työtilanne	5
1.2 Työvoiman ikärakenne	6
1.3 Valmistumisvuosi ja pääaineet	6
1.4 Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen	7
2 SIJOITTUMINEN TYÖMARKKINOILLE	7
2.1 Toimiasemaluokittelu	7
2.2 Sijoittuminen työnantajasektoreittain	8
2.3 Ensimmäinen työpaikka	8
3 MÄÄRÄAIKAISUUS	9
3.1 Ikäryhmittäin ja sukupuolittain	9
3.2 Toimiaseman ja työnantajasektorin mukaan	9
4 TYÖAIKA	10
4.1 Todellinen viikkotyöaika ylittää sovitun työajan	10
4.2 Etätyö, joustotyö	10
4.3 Työaika putkeen tai pätkiin, aikataulupaineet ja stressi	11
5 PALKKAUS	12
5.1 Taustatiedot	12
5.2 Luontoisedut, ylityökorvaukset ja tulospalkkiot	12
5.3 Palkkatunnusluvut lähes ennallaan	12
5.4 Sukupuolen vaikutus palkkaan	13
5.5 Iän vaikutus palkkaan ja verotus	15
5.6 Toimiasema	15
5.7 Valtio	16
5.8 Yliopistot ja ammattikorkeakoulut	16
5.9 Kunnat	16
5.10 Yritykset	16
5.11 Järjestöt	17
5.12 Uusi tehtävä tai asema, uusi työnantaja ja meriittikorotus	17
6 VASTAVALMISTUNEET	18

ESIPUHE

Tämä on järjestyksessään kahdeskymmenesneljäs raportti työmarkkinoistamme. Liitto on tehnyt työmarkkinakyselyitä vuodesta 1994 lähtien, aluksi joka toinen vuosi ja vuodesta 2002 lähtien vuosittain.

Työmarkkinatutkimuksista saatava tieto on liiton toiminnan kannalta keskeistä. Vuosittaisen kyselyn tuloksia käytetään liiton edunvalvonnan linjausten muodostamiseen sekä palkkaneuvontapalvelumme pohjana. Työmarkkinakyselyiden tuloksia on hyödynnetty myös koulutusosalta valmistuneiden pitkittäisten työelämäkulkujen analysointiin. Kyselyssä on parina viime vuonna tiedusteltu myös liiton palveluiden käytöstä sekä omalla työuralla tapahtuneista muutoksista. Näitä tietoja on käytetty räätälöityjen palvelusuositusten tekemiseen asiasta kiinnostuneille.

Koronapandemia määritteli vahvasti työn tekemisen reunaehdot myös vuonna 2021. Etätyö, hybridityö ja teams-kokoukset olivat edelleen arkipäivää. Kun yksi suuri haaste tuntui juuri asettuvan hiljalleen uomiinsa, räjähti syliimme uusi kriisi: sotatila Euroopan alueella. Työmarkkinoiden perinteisten negatiivisempien ilmiöiden kuten työttömyyden suhteen on päästy toistaiseksi helpommalla. Suomen talouden sakkauksen finanssikriisin jälkimainingeissa 2010-luvun alkupuolella nosti jäsenistön työttömyysasteen lähelle kymmenen prosentin tasoa. Sen jälkeen työttömyys on ollut laskusuunnassa ja tämä suuntaus jatkui edelleen vuonna 2021. Nähtäväksi jää, miten kauaskantoisia seurauksia Venäjän hyökkäys Ukrainaan aiheuttaa.

Kiitos jälleen kerran kaikille kyselyyn vastanneille.

Etätyömoodissa 24. helmikuuta 2022

Nuutti Pursiainen

1 YLEISTÄ

1.1 Vastausaktiivisuus ja työtilanne

Kutsu kyselyyn lähetettiin marraskuussa 2021 kaikille niille liiton 8 133 työmarkkinoilla oleville jäsenille, joiden sähköpostiosoite oli jäsenrekisterissä. Paperisia kutsuja ei lähetetty.

Itse kysely toteutettiin www-kyselylomakkeen avulla. Käyttökelpoisia vastauksia palautui 2152 kappaletta, mikä oli yli 200 vastausta enemmän kuin vuonna 2020. Vastausaktiivisuudeksi muodostui 26 % (2020: 22 %, 2019: 19 %, 2010: 45 %). Vastausaste parani siis selvästi edellisvuoteen verrattuna. Ikä- ja sukupuolijakauman perusteella otos kuvaa kohtuullisesti liiton jäsenistöä verrattuna jäsenrekisteritietoihin.

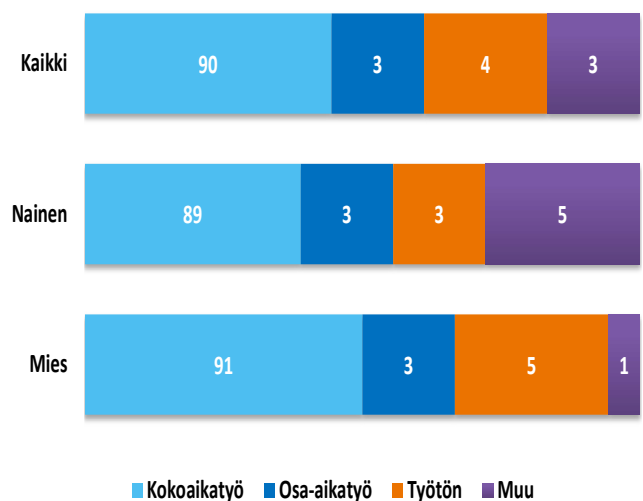
Kyselyn rungon muodostivat perinteiset palvelussuhteeseen, palkkaukseen ja työaikaan liittyvät kysymykset. Kyselylomakkeella oli edellisvuoteen verrattuna myös Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö YTN:n koordinoimia teemakysymyksiä koskien työhyvinvointia ja työn imua. Kyselyssä kartoitettiin lisäksi vastaajien uratilannetta sekä liiton palveluiden käyttöä ja tuntemusta.

Vastanneista työvoimaan luokiteltiin kuuluvaksi 2105 henkilöä eli 98 % vastanneista. Työvoiman ulkopuolelle on rajattu päätoimiset opiskelijat ja eläkeläiset sekä kysymykseen vastaamatta jättäneet. Vuoden 2020 tutkimuksessa työvoimaan kuului 99 % vastanneista. Taulukossa 1 työvoima on jaoteltu työtilanteen mukaan ja kuviossa 1 palvelussuhteen ja sukupuolen mukaan.

	Määrä	Työvoimasta, %
Kokopäivätyö	1836	87,2 (89,1 / 86,8)
Osa-aikatyö	63	3,0 (2,0 / 2,8)
Osa-aikaeläke	3	0,1 (0,1 / 0,2)
Pienten lasten vanhempien lyhennetty työviikko	17	0,8 (1,0 / 1,2)
Opintovapaa tai apuraha	36	1,7 (1,5 / 1,3)
Perhevapaa tai kotiäiti/-isä	66	3,1 (2,1 / 2,3)
Työtön tai työvoimakoulutus	73	3,5 (3,8 / 4,8)
Muu (yrittäjä, freelancer)	11	0,5 (0,4 / 0,7)
Yhteensä	2105	100

Taulukko 1. Työvoiman työtilanne lokakuussa 2021, % (2020 / 2019).

Vastaajista 90 % työskenteli kokopäiväisesti ja 3 % osa-aikaisesti. Työttömänä vastaajista oli noin 4 %. Jäsenistön työttömyysaste on asettunut alle viiden prosentin tasolle vuoden 2015 piikin (8 %) jälkeen. Työttömyyden viimeisten kahden vuoden aikana kokeneita oli vastaajista 20 % (2020: 20 %, 2019: 17 %, 2018: 19 %, 2017: 18 %, 2016: 18 %, 2015: 23 %, 2014: 20 %, 2013: 18 %). Miehistä kokopäiväisessä työsuhteessa oli nyt 91 % ja naisista 89 %. Eroa naisten ja miesten työttömyysasteissa oli alle kaksi prosenttiyksikköä. Naisten osuus työvoimaan kuuluvista vastaajista oli nyt 70 %. Mainittavaa muutosta edellisvuoteen verrattuna ei ollut.



■ Kokoaikatyö ■ Osa-aikatyö ■ Työtön ■ Muu

Kuvio 1. Työvoima sukupuolen ja palvelussuhteen mukaan, %.

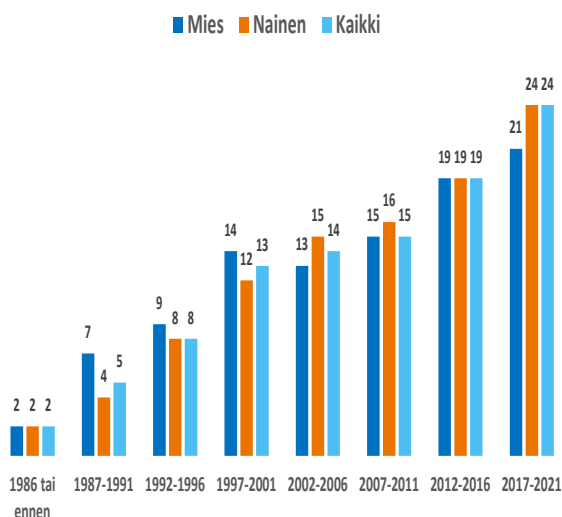
1.2 Työvoiman ikärakenne

Työvoiman keski-ikä laski vuodella ja oli nyt 42 vuotta. Naiset dominoivat nuorempia ikäryhmiä suvereenisti ja miesten osuus nousee hieman vanhempiin ikäryhmiin edettäessä. Miesten osuus ei ole ollut kuitenkaan suurempi enää muutama vuoteen missään ikäryhmässä. Naisten keski-ikä nousi vuodella 42 vuoteen ja miesten keski-ikä laski vuodella 44 vuoteen.

Ikäryhmä	Miehet, %	Naiset, %	Kaikki, %	Naisten osuus, %
Alle 30	8 (6 / 6)	11 (10 / 11)	11 (9 / 10)	77 (82 / 81)
30—39	32 (30 / 34)	34 (32 / 36)	33 (32 / 35)	71 (72 / 72)
40—49	27 (26 / 27)	30 (31 / 31)	29 (29 / 30)	72 (74 / 74)
50—59	24 (30 / 27)	20 (22 / 18)	21 (24 / 20)	67 (64 / 62)
60 ja yli	9 (8 / 6)	5 (5 / 4)	6 (5 / 5)	60 (61 / 63)
Yht.	100	100	100	70 (70 / 71)
Lkm	606	1 448	2 054	

Taulukko 2. Työvoiman ikäjakauma sukupuolittain ja naisten osuus ikäryhmittäin, % (2020 / 2019).

Liiton työvoimaan kuuluvasta jäsenistöstä 44 % oli alle 40-vuotiaita. Naisvaltaisin ryhmä on alle 30-vuotiaiden ikäluokka, jossa 77 % oli naisia. Tässä ryhmässä naisten osuus laski hieman edellisvuoden huippuosuudesta.



Kuvio 2. Työvoima tutkinnon suorittamisvuoden mukaan, %.

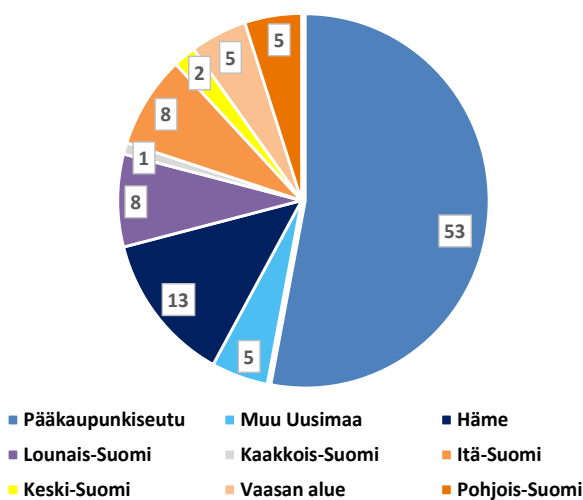
1.3 Valmistumisvuosi ja pääaineet

Kuviosta 2 näkyy työvoiman jakautuminen perustutkinnon suorittamisvuoden mukaan. Miesten ja naisten välillä on havaittavissa pientä eroa tutkinnon suorittamisvuosihaarukoihin sijoittumisessa. Mahdolliset sukupuolten väliset erot suhtautumisessa ammatilliseen järjestäytymiseen ansaitsisivat ehkä tarkempaa selvittelyä.

Kaikkein yleisimpiä pääaineita vastaajien keskuudessa olivat edelleen yhteiskuntatieteellisen koulutusalan perinteiset pääaineet. Toisaalta huomionarvoista on, että hallintotieteelliset oppiaineet ovat vakiinnuttaneet asemansa yleisimpien pääaineiden listalla.

1.4 Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen

Maantieteellisesti työvoimaa tarkasteltaessa (kuvio 3) ilmenee työvoiman sijoittuminen etelään ja suurimpiin kaupunkeihin. Tilanne on pysynyt vuodesta toiseen lähes muuttumattomana. Helsingin ja koko pääkaupunkiseudun merkitys työssäkäyntialueena on huomattava. Pääkaupunkiseudun metropolialueen työpaikkaosuus oli lähes 60 %. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella työpaikat löytyvät todennäköisimmin yliopistokaupungeista ja alueiden keskuspaikkakunnilta.



Kuvio 3. Työvoimaan kuuluvan jäsenistön työssäkäyntialue, %.

2 SIOJITTUMINEN TYÖMARKKINOILLE

2.1 Toimiasemaluokittelu

Tutkimuksessa kysyttiin toimiasemaa, johon vastaaja katsoo sijoittuvansa. Johtotehtäviin luetaan ylin johto, ylempi keskijohto, keskijohto ja alempi keskijohto – siis kaikki johto- ja esihenkilötehtävissä toimivat. Asiantuntijoiksi luokitellaan erilaisissa suunnittelu-, tutkimus- ja kehitystehtävissä toimivat sekä koulutuksellista asiantuntijuutta tehtävissään tarvitsevat. Opetustehtäviin on sisällytetty opettajat sekä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstö. Muihin tehtäviin kuuluvat yrittäjät, toimihenkilöt sekä täysin

koulutusta vastaamatonta suorittavaa työtä tekevät. Erityisesti alle 30-vuotiaiden ikäluokassa voidaan havaita, että asiantuntijatehtävissä tehtävänimikkeen ja palkkatason perusteella työskentelevä vastaaja on useassa tapauksessa määritellyt itsensä toimihenkilöksi ja näin kategoriaan muut tehtävät.

Kokopäivätyössä olevista enemmistö, 71 %, toimi erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat erilaisissa johtotehtävissä työskentelevät 24 % osuudella. Opetustehtävissä toimivien osuus oli 1 % ja kategoriaan muut kuului 4 % vastanneista. Edelliseen tutkimukseen verrattuna jakauma pysyi käytännössä ennallaan: opetustehtävissä toimivien osuus laski prosenttiyksiköllä ja muissa tehtävissä toimivien joukko kasvoi prosenttiyksikön. Asiantuntijastuminen on ollut vuosien saatossa liiton jäsenkunnan keskeisimpiä kehityspiirteitä ja nyt asiantuntijatehtävissä toimivien osuus on asettunut vakaiseen 70 % tasoon.

Ikäryhmittäiset erot osoittavat luonnollisen urakehityksen olemassaolon. Työura alkaa useimmiten perusasiantuntijatehtävissä ja ajan kuluessa on mahdollista siirtyä esihenkilö- ja johtotehtäviin, kuten kuviosta 4 näkyy. Urakehitys on nähtävissä myös vertailtaessa alle 30-vuotiaiden ja 30-39-vuotiaiden ryhmien Muu tehtävät -ryhmien osuutta ikäluokissaan. Siirtymä 15 % osuudesta 5 % osuuteen kertoo osaltaan myös siitä, että työmarkkinoilta löytyy ajan myötä ainakin periaatteessa koulutustasoa vastaavaa työtä.

Toimiasemien nelijaon kautta voidaan havaita jälleen pieniä sukupuolten välisiä eroja. Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus on miesten osuutta hieman suurempi, johtotehtävissä tilanne on puolestaan päinvastainen. Opetus- sekä muissa tehtävissä toimivien osalta osuudet ovat lähes samaa tasoa.

2.2 Sijoittuminen työnantajasektoreittain

Työntantajasektoreittain jaoteltuna kokopäivätyössä olevista vastaajista 31 % sijoittui valtion palvelukseen, 20 % kuntasektorille, 19 % yritysten palvelukseen, 15 % järjestöihin ja säätiöihin sekä 12 % yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen palvelukseen. Edellisvuoteen verrattuna ei ole havaittavissa selkeitä siirtymiä työnantajasektorilta toiselle.

Tarkasteltaessa eri työnantajasektoreille sijoittumista sukupuolittain ja ikäryhmittäin (kuvio 5) voidaan havaita valtiosektorin merkityksellisyys työnantajana. Sen osuus vaihteli ikäryhmittäin 27 prosentista 37 prosenttiin.

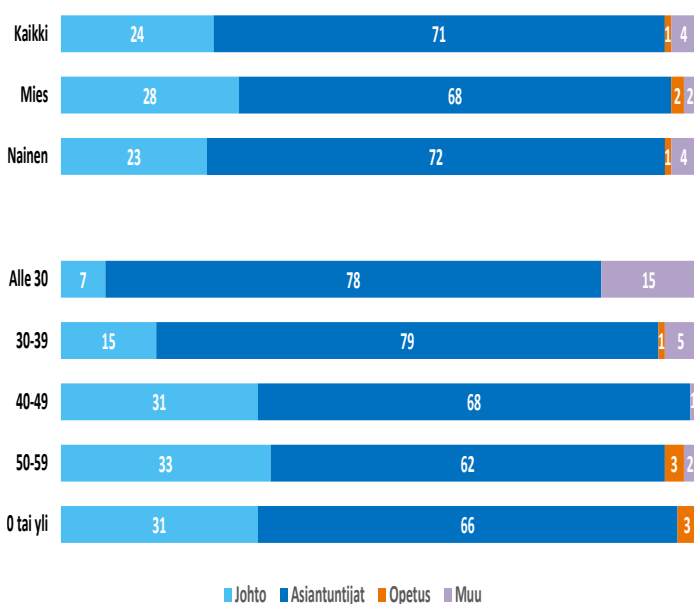
Ikäryhmittäisessä tarkastelussa ei ole enää nähtävissä kovin selkeitä eroja ryhmien välillä. Kuntasektorille työllistyneitä oli vanhimmassa ikäryhmässä kaksinkertainen osuus nuorimpaan ikäryhmään verrattuna, mutta aiemmin kuntasektorin osuus oli vanhimmilla nelinkertainen nuorimpiin verrattuna. Vanhimmassa ikäryhmässä yksityisen sektorin (yritykset ja järjestöt) merkitys työllistäjänä on muita ikäryhmiä pienempi. Työmarkkinoille sijoittuminen on osaltamme edelleen

hyvin monimuotoista niin työnantajasektorin kuin tehtävien suhteen.

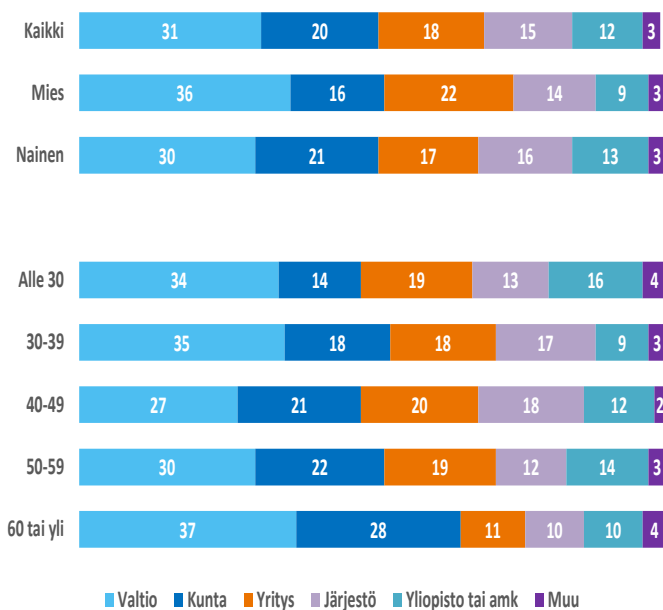
2.3 Ensimmäinen työpaikka

Kaikista työmarkkinatutkimukseen vastanneista 60 prosentilla oli ollut pysyvä tai määräaikainen koulutusta vastaava työpaikka jo valmistumishetkellä. Edellisvuoteen verrattuna tämän ryhmän osuus pysyi ennallaan. Valmistumisen jälkeen työpaikkaa hakeneiden työnetsintä oli tyypillisimmin kestänyt kolme kuukautta. Valmistumisen jälkeen työtä hakeneista puolet oli työllistynyt neljän kuukauden kuluessa. Työhaun keston keskiarvo niillä, joilla ei työpaikkaa valmistuksessa ollut valmiina, oli puolestaan seitsemän kuukautta. Nämä ajat pitenevät kuukaudella edellisvuoteen verrattuna.

Valmistuneiden työllistymisajoissa on edelleen suurta eroavaisuutta, sillä vastaajien joukosta löytyi yksittäistapauksia, joissa työhaun kestosta puhutaan vuosina. Toisaalta alle 30-vuotiaiden ryhmässä – jonka voi ajatella parhaiten kuvaavan nykytilannetta – 63 prosentilla oli ollut työtä jo valmistumishetkellä. Vuoden kulut-



Kuvio 4. Toimiasemajakauma sukupuolen ja iän mukaan, kokopäivätyössä olevat, %.



Kuvio 5. Työnantajasektori iän ja sukupuolen mukaan, kokopäivätyössä olevat, %.

tua valmistumisesta enää kaksi prosenttia koko tästä ikäryhmästä oli ollut vaille työtä.

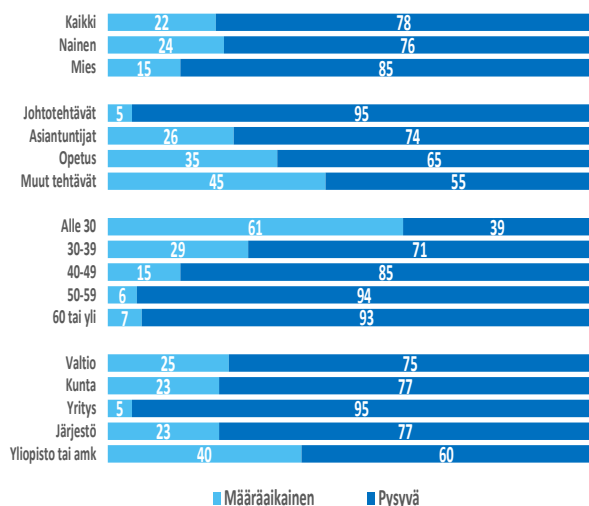
Valmistumishetkellä työtä saaneiden tai jo sitä ennen työllistyneiden osuus pysyi ennallaan vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Lukujen valossa melko positiivista tilannetta selittää osaltaan varmasti myös valmistumisen ajoittaminen työllistymisen yhteyteen.

3 MÄÄRÄAIKAISUUS

3.1 Ikäryhmittäin ja sukupuolittain

Työllisistä vastaajista 22 % työskenteli kyselyhetkellä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna tämän ryhmän osuus kasvoi kolme prosenttiyksikköä, palautuen takaisin vuoden 2019 tasolle.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna voidaan selkeästi havaita, että mitä vanhempiin ikäryhmiin mennään, sitä harvinaisempaa määräaikaisuus on (kuvio 6). Alle kolmekymppisistä noin 60 % työskenteli määräaikaisena ja yli kuusikymppisistä vain alle 10 % ryhmästä. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmän määräaikaisuuksien osuus kertoo osaltaan erästä työmarkkinoiden rakenteelli-



Kuvio 6. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus sukupuolen, työnantajasektorin, toimiaseman ja ikäryhmän mukaan, %.

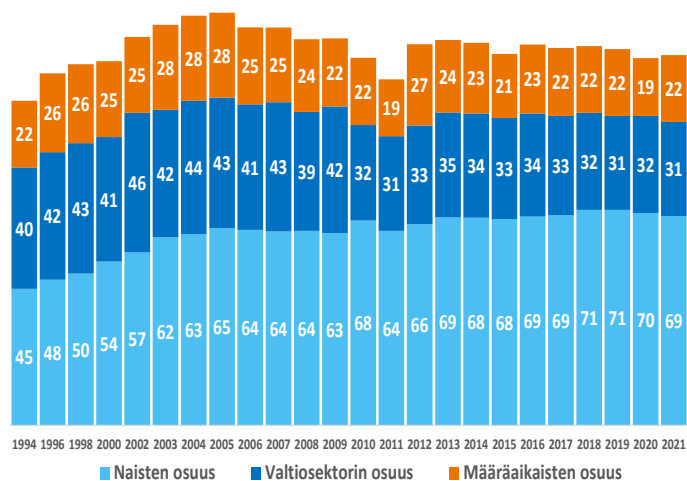
sesta ilmiöstä eli työuran alkamisesta määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Suurin muutos edellisiin tutkimustuloksiin verrattuna on alle 30-vuotiaiden määräaikaisuuksien osuuden viiden prosenttiyksikön kasvu. Myös yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen palveluksessa työskentelevien keskuudessa määräaikaisuudet yleistyivät selvästi. Miesten ja naisten välinen ero määräaikaisuuksien yleisyydessä on asettunut kymmenen prosenttiyksikön tienoille. Nykyinen palvelussuhde oli määräaikainen vain 15 % miehistä kun naisista puolestaan lähes 25 % työskenteli määräaikaisena.

3.2 Toimiaseman ja työnantajasektorin mukaan

Myös toimiasemien välillä on eroa määräaikaisuuksien yleisyyden suhteen. Johtotehtävistä vain 5 % oli määräaikaisia, kun puolestaan asiantuntijatehtävistä 26 % ja opetustehtävistä 35 % oli määräaikaisia. Toimiamakategoriassa muut tehtävät määräaikaisia oli noin 45 % palvelussuhteista.

Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli suurin yliopistosektorilla, jossa useampi kuin joka kolmas (40 %) oli määräaikainen. Julkisella sektorilla ja järjestöissä määräaikaisten osuus asettui 25 % tuntumaan. Yritys-



Kuvio 7. Naisjäsenten, valtiosektorin, ja määräaikaisuuksien osuuden kehitys jäsenistössä 1994-2021, %.

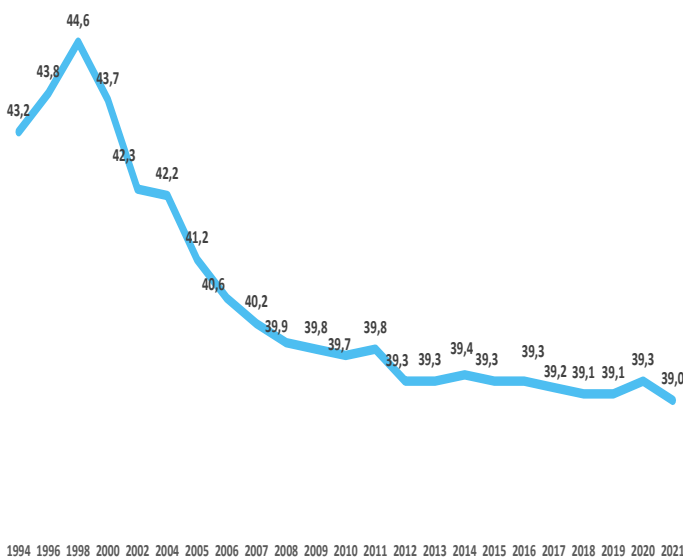
ten palveluksessa olevien jäsenten työsuhteista vain 5 % oli määräaikaisia. Tyypillisin määräaikainen liiton jäsen on edelleenkin – hieman yleistäen profiloituina – valtiosektorilla asiantuntijatehtävissä työskentelevä nuorehko nainen (kuvio 7).

4 TYÖAIKA

4.1 Todellinen viikkotyöaika ylittää sovittu työajan

Kokopäivätyötä tekevien keskimääräinen viikkotuntimäärä oli kyselyn tekohetkellä 39,0 tuntia. Työajan mediaani oli 38 tuntia. Toteutunut työaika väheni marginaalisesti vuoden takaiseen kyselyyn verrattuna. Liiton jäsenistön työtuntien määrä on ollut laskusuunnassa sitten vuodesta 1998, joka oli viikkotuntimäärällä mitattuna rankin vuosi (kuvio 8). Huomionarvoista on, että 94 prosentilla vastaajista sovittu viikkotyöaika oli 37,5 tuntia tai vähemmän. Yleisin sovittu viikkotyöaika oli 37,5 tuntia.

Miesten ja naisten välinen ero keskimääräisissä todellisissa viikkotyöajoissa oli noin 20 minuuttia. Miesten keskimääräinen toteutunut työaika oli 39,2 tuntia viikossa ja naisilla 38,9 tuntia. Mediaaneilla mitattuna



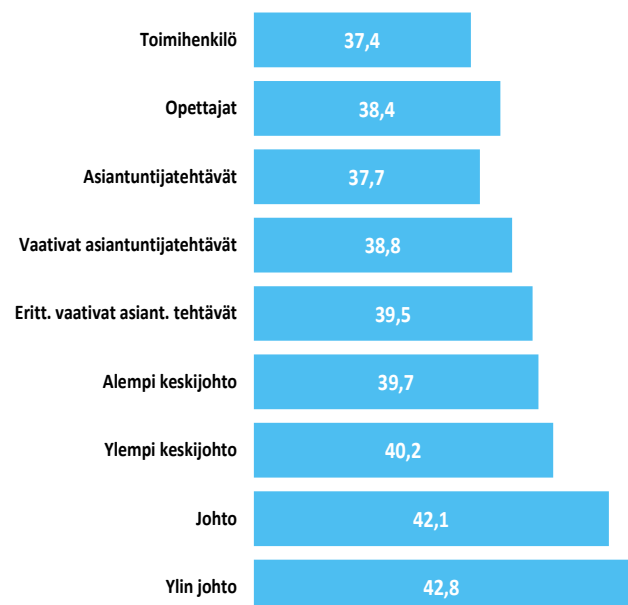
Kuvio 8. Työmarkkinatutkimuksissa 1994-2021 ilmoitettujen viikkotuntimäärien keskiarvot.

toteutunut työaika oli molemmilla 38 tuntia. Sovittu säännöllinen työaika oli mediaaneilla mitaten miehillä sekä naisilla 37,5 tuntia, keskiarvona molemmilla hieman pienempi: naisilla 37,0 ja miehillä 37,1 tuntia.

Johtotehtävissä toimivien työviikko oli asiantuntijoi- ta pidempi. Johto teki töitä keskimäärin 42,8 tuntia viikossa, noin viisi tuntia enemmän kuin perusasi- antuntijat. Tendenssi tuntuisi kuitenkin olevan eri toimi- asemiin liittyvien erojen kaventuminen. Tarkemmat toimiasemittaiset viikkotuntimäärätoteumat ilmene- vät kuvioista 9.

4.2 Etätö, joustotyö

Vastaajista runsas kolmannes (35 %) oli täysin etätöy- sä kyselyhetkellä marraskuussa 2021. Osin työpaikalla, osin etänä -hybridityötä teki noin puolet vastanneista: 1-2 etätöpäivää tehneitä oli 21 % ja 3-4 etätöpäivää tehneitä 31 % vastaajista. Ei lainkaan etätöitä tehneitä tai vain muutamia etätöytunteja tehneitä oli 13 % vas- taajista.



Kuvio 9. Ilmoitettujen viikkotuntimäärien keskiarvot toimiasemittain (kokopäivätyötä tekevät).

Etätyön sujumisen koki positiivisesti valtaosa vastaajista: erittäin tyytyväisiä oli 41 % ja melko tyytyväisiä 49 % etätyötä tehneistä. Melko tai erittäin tyytymättömiä oli alle 10 % ryhmästä. Pari prosenttia ei osannut muodostaa näkemystä asiaan.

Vuoden 2020 alussa uudistunut työaikalaki toi mukanaan uudenlaisen työaikamuodon, joustotyöajan. Joustotyöajasta voidaan sopia sellaisissa tehtävissä, joissa työntekijä voi itsenäisesti päättää työaikansa sijoittamisesta ja työntekopaikastaan vähintään puolet työajastaan. Jäseniltä tiedusteltiin kyselyssä joustotyöjärjestelyn mahdollista käyttöönottoa. Vastaajista 7 % kertoi tehneensä tällaisen henkilökohtaisen sopimuksen työnantajan kanssa. Joustotyösopimuksen tehneiden osuus kasvoi kaksi prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna, mutta todennäköisesti koronapandemiaan liittyneet laajamittaiset etätyöjärjestelyt ovat osaltaan vaikuttaneet joustotyömahdollisuuden jäämiseen hieman taka-alalle.

Jää nähtäväksi millaiseksi nyt koetun etätyömurroksen jälkeen työn tekeminen loppujen lopuksi muotoutuu. Selvää varmasti on, että yhtä ainoaa kaikille yhteistä ja sopivaa toimintamallia ei tule muodostumaan. Eletyn laajamittaisen etätyöjakson myötä on selvinnyt, että niin yksilöiden kuin organisaatioidenkin intressit ja tarpeet voivat olla hyvinkin tapauskohtaisia ja yhteisten käytänteiden rakentaminen on entistä enemmän organisaation oman toimintakulttuurin kehittämistä.

4.3 Työpäivä putkeen tai pätkiin, aikataulupaineet ja stressi

Suuri enemmistö vastanneista teki töitä perinteiseen tapaan ”yhdenjaksoisesti putkeen”, esim. klo 9-17 (ruokatauolla). Näin vastanneiden osuus oli 83 %. Hieman useampi kuin joka kymmenes (14 %) jakoi työpäivän

pätkiin omaan intressiin pohjautuen. Näin saattaa mahdollistua työn ja muun elämän parempi yhteensovittaminen. Kolme prosenttia vastaajista joutui pätkimään työpäiväänsä työstä johtuvista syistä, kun työssä operoidaan vaikkapa eri aikavyöhykkeillä olevien työntekijöiden kesken ja palaverien aikataulus on haasteellista.

Kyselyssä kysyttiin myös työhön liittyvistä tiukoista aikatauluista ja työn nopeatahtisuudesta. Vastausvaihtoehdot liukuivat akselilla ei koskaan – päivittäin. Vastauksiin liittyy subjektiivien kokemisen aspekti, mutta huomionarvoista on, että vastaajista 16 % vastasi työn olevan tarkasti aikataulutetua ja/tai nopeatahtista päivittäin. Vastaavasti 1 % totesi, ettei näin ollut koskaan. Vajaalla puolella vastanneista (45 %) aikataulut ja nopeatahtisuus oli viikoittaista, viidenneksellä vastanneista (22 %) kuukausittaista ja lopuilla 16 prosentilla tämä oli satunnaista.

Työhön liittyvää stressiä vastaajat olivat tunteneet hyvin vaihtelevasti. Stressillä tässä yhteydessä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua työasioiden vaivatesa jatkuvasti mieltä. Arviointiasteikon ääripäitä edustivat vaihtoehdot ’erittäin paljon’ ja ’en lainkaan’. Erittäin paljon tai melko paljon stressiä tunteneita oli noin joka neljäs (erittäin paljon 7 %, melko paljon 20 %) ja ei lainkaan tai vain vähän stressioireita tunteneita noin joka kolmas (ei lainkaan 4 %, vähän 28 %). Jonkin verran stressiä oli kokenut noin 40 % vastaajista. Sukupuolten välisiä eroja tarkasteltaessa huomio kohdistui siihen, että naiset olivat tunteneet stressioireita hieman miehiä enemmän. Eri työnantajasektoreiden välillä ei ollut havaittavissa suuria eroja stressikokemuksissa.

5 PALKKAUS

5.1 Taustatiedot

Palkkatiedot on laskettu lokakuussa 2021 kokopäivätyötä tehneiden vastaajien palkoista. Heistä kaikkiaan 1 831 henkilöä antoi palkkalukuihin riittävät tiedot. Kyseinen joukko vastaa riittävissä määrin jäsenrekisteristä poimitua jäsenkunnan profiilia.

Kokonaiskuukausiansio koostuu lokakuussa 2021 maksetusta bruttomääräisestä rahapalkasta sekä mahdollisista bonuksista ja muista palkkioista kuukausikohtaisesti jaettuna, rahana maksetuista ylityökorvauksista ja luontoisetujen verotusarvosta. Säännöllisen työajan ansiot muodostivat jäsenistön keskimääräisestä kokonaisbruttopalkasta 97 %. Peruspalkan merkitys palkanmuodostuksessa pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Luontoisetujen verotusarvo, liikkuvat palkanerät ja ylityökorvaukset muodostivat jäljelle jäävän kahden prosentin osan.

5.2 Luontoisedut, ylityöt ja tulospalkkiot

Palkkatietonsa ilmoittaneista 40 % sai luontoisetuja ja niiden arvo oli keskimäärin 123 euroa. Luontoisetuja saaneiden osuus pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Ylityökorvauksia kysyttynä ajanjaksona ilmoitti saaneensa 5 % vastanneista, keskimäärin 379 euroa/kk.

Edellisen vuoden (1.11.2020 – 31.10.2021) aikana säännöllisen kuukausiansion lisäksi päätoimesta oli saanut tulospalkkioita, bonuksia, voitonjakoja tms. liikkuvia palkaneriä 17 % tarkasteltavasta ryhmästä. Keskimääräinen liikkuvien palkanerien summa oli 4 402 euroa vuodessa, kun vuonna 2020 vastaava summa oli 4 160 euroa. Liikkuvia palkaneriä saaneiden joukosta puolella summa oli välillä 500–4500 euroa (F25–F75 -tunnusluvut).

Sukupuolten välinen ero liikkuvia palkaneriä saaneiden osuuksissa poistui lähes täysin, mutta ero näiden erien keskiarvoissa kasvoi entisestään. Miehistä 18 % ja naisista 17 % oli saanut näitä eriä. Miehillä summa oli keskimäärin 7 522 euroa ja naisilla puolestaan keskimäärin 3 044 euroa. Mediaanisummassa ero oli selvästi pienempi, 1 400 euroa (miehet 2 900 euroa ja naiset 1 500 euroa).

Yritysten palveluksessa liikkuvia palkaneriä oli vuoden aikana saanut 44 %, kunnissa 17 %, järjestösektorilla 12 %, valtiolla 8 % sekä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen puolella 7 % tarkasteltavasta ryhmästä. Yritysten palveluksessa olevien joukossa erien suuruus oli keskimäärin 7 120 euroa vuodessa, järjestöissä 2 420 euroa, yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 1 150 euroa, kunnissa 1 020 euroa ja valtiolla 1 650 euroa. Taulukossa 3 on eritelty liikkuvat palkanerät ikäryhmittäin. Niitä saaneita oli kaikissa ikäryhmissä.

Ikäryhmä	Tulospalkkiot yms. palkanlisät edellisen vuoden aikana keskimäärin, € (TMT 2020)	Tulospalkkioita saaneita ikäryhmästä, % (TMT 2020)
Alle 30	1700 (1440)	13 (16)
30-39	2930 (3190)	19 (19)
40-49	5290 (5190)	18 (20)
50-59	5860 (5080)	15 (20)
60 ja yli	6850 (1870)	18 (9)
Kaikki	4400 (4170)	17 (19)

Taulukko 3. Tulospalkkiot edellisen vuoden aikana ikäryhmittäin (TMT2020).

5.3 Palkkatunnusluvut lähes ennallaan

Kokopäivätyössä olevan tarkasteluryhmän kokonaispalkan keskiarvo laski vuoden 2020 työmarkkinatutkimukseen verrattuna 0,3 %, 4 591 eurosta 4 576 euroon. Keskiarvopalkan ja mediaanipalkan erotus oli 356 euroa. Mediaanipalkka nousi 0,2 %, 4 260 eurosta 4 253 euroon.

Säännöllisen työajan ansion keskiarvo oli 4 460 euroa ja mediaani 4 189 euroa. Säännöllisen työajan palkan keskiarvo nousi 0,8 % ja mediaanipalkka 1,0 %. Nettopalkalla mitattuna ansiotasoa nousi keskiarvopalkassa 1,3 % (nyt 2 962 euroa) ja mediaanipalkassa 0,4 % (nyt 2 812 euroa).

Taulukosta 4 ilmenevät keskiarvopalkat työmarkkina-tutkimusvuosilta 1994-2021 sekä muutosten suuruusluokka. Vuosien 1998 ja 2002 suurehkoa prosentuaalista palkkatason nousua selittää luonnollisesti osaltaan kahden vuoden tutkimusväli.

Vuosi	Keskipalkka, €/kk	Muutos edelliseen, %	2021 keskipalkasta, %
2021	4 576	-0,3	100
2020	4 591	4,7	100,3
2019	4 384	2,6	95,8
2018	4 271	-0,8	93,3
2017	4 307	-1,1	94,1
2016	4 353	1,9	95,1
2015	4 272	2,4	93,4
2014	4 171	-0,1	91,2
2013	4 176	3,1	91,3
2012*	4 049	-2,6	88,5
2011*	4 159	2,1	90,9
2011	4 356	7,0	95,2
2010	4 072	3,9	89,0
2009	3 920	2,3	85,7
2008	3 832	8,5	83,8
2007	3 532	1,8	77,2
2006	3 470	3,9	79,5
2005	3 340	3,7	75,9
2004	3 220	4,2	70,4
2003	3 090	1,3	67,6
2002	3 050	6,3	66,7
2000	2 870	3,6	62,8
1998	2 770	7,4	60,6
1996	2 580	0,8	56,5
1994	2 560		56,1

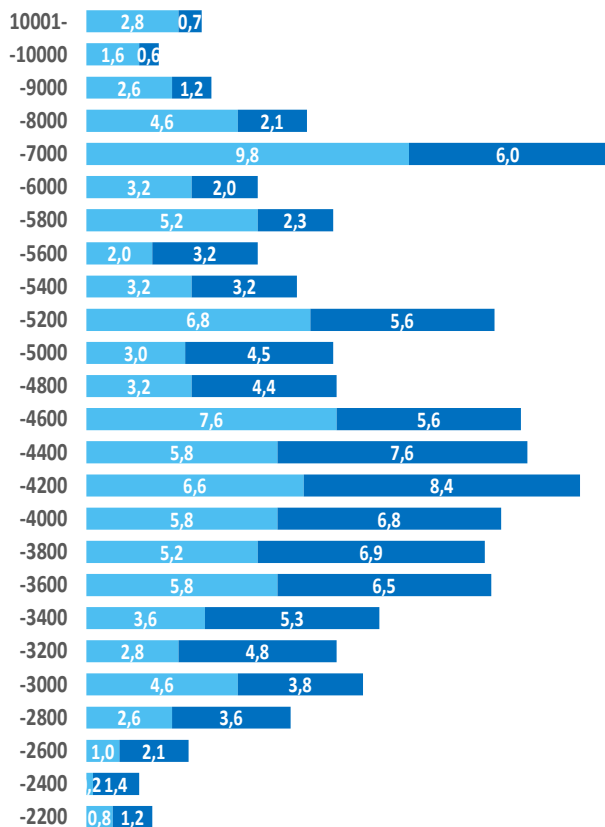
Taulukko 4. Bruttopalkan (ml. bonukset) keskiarvo ja muutos vuosina 1994-2021, painokertoimin tarkastettuna vuosina 2011-2012*.

Vastaajista 10 % ansaitsi vähemmän kuin 2 950 €/kk ja 10 % puolestaan enemmän kuin 6 400 €/kk. Vuonna 2020 vastaavat summat olivat 2 940 €/kk ja 6 500 €/kk ja vuonna 2019 puolestaan 2 790 €/kk ja 5 980 €/kk. Alakvartiilin (F25) ja yläkvartiilin (F75) väliin jää 50 % tarkasteluryhmän palkoista ja vaihteluväliksi muotoutui 3 500-5 200 euroa/kk. Näiden fraktiilien välinen ero pysyi ennallaan 1700 euron tasolla. Taulukossa 5 on eritelty lisää palkkatunnuslukuja.

5.4 Sukupuolen vaikutus palkkaan

Kokopäivätyössä olevat naiset ansaitsivat lokakuussa 2020 keskimäärin 86 % kokopäivätyötä tekevien miesten palkoista. Tämä ero pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Miehillä keskiarvokuukausipalkka oli 5 078 euroa ja naisilla 4 381 euroa. Miehet ansaitsivat pysyvässä kokopäiväisessä palvelussuhteessa keskimäärin 5 311 euroa, kun naisilla tulot jäivät vastaavassa tilanteessa 4 626 euroon. Ero on selvästi pienempi, 3 786 euroa vs. 3 571 euroa, jos tarkastellaan määräaikaisia työsuhteita. Kuviosta 10 ilmenevät erot miesten ja naisten palkkojen jakaumissa.

Sukupuolten välisiä eroja palkkauksessa on syytä tarkastella toimiasemittain. Taulukosta 6 näkyvät käytännön palkkaerot toimiasemien sisällä lokakuussa 2021, vuotta aiemmin ja 10 vuotta sitten. Kaikki toimiasemat olivat naisvaltaisia. Ylimmän johdon osalta sukupuolten väliset palkkaerot ovat heilahdelleet vuosittain, tällä kertaa ne kasvoivat selvästi. Muun johdon osalta palkkaerot pienuivat. Opetushenkilöstön osalta palkkaerot kasvoivat naisten hyväksi, ja näissä ryhmissä naisten keskipalkat olivat miesten keskipalkkoja suu-



■ Miehet ■ Naiset

Kuvio 10. Bruttopalkkojen (ml. bonukset) jakautuminen sukupuolen mukaan, %.

rempia. Erilaisissa asiantuntijatehtävissä palkkaerot ovat asettuneet melko vakiintuneelle tasolle. Liiton palkkaneuvonnalla on osaltaan pyritty kaventamaan sukupuolten välistä palkkaeroa rohkaisemalla jäseniä hinnoittelemaan osaamisensa oikealle tasolle, sukupuolesta riippumatta.

	2021	2020	2011
Ylin johto	8 397 (72)	7 699 (76)	7 679 (80)
Johto	7 074 (89)	7 991 (77)	6 097 (95)
Ylempi keskijohto	5 785 (94)	5 908 (93)	5 868 (79)
Alempi keskijohto	5 273 (94)	5 306 (92)	4 509 (87)
Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät	5 770 (90)	5 453 (93)	5 052 (90)
Vaativat asiantuntijatehtävät	4 551 (97)	4 630 (94)	4 168 (94)
Asiantuntijatehtävät	3 692 (96)	3 722 (96)	3 338 (94)
Opetushenkilöstö	3 909 (114)	4 164 (103)	4 549 (84)
Toimihenkilö	2 894 (93)	2 587 (103)	2 762 (90)

Taulukko 6. Miesten keskiarvopalkat toimiasemittain, €/kk. (Naisten palkat miesten palkoista, %).

	Keskiarvo	Mediaani	F10	F25	F75	F90
Säännöllisen työajan ansio	4 460	4 190	2 900	3 500	5 100	6 200
Luontoisedut	123	33	20	20	167	240
Ylityökorvaukset	378	100	28	50	200	605
Päätoimen kuukausiansio	4 520	4 200	2 950	3 500	5 155	6 300
Nettopalkka	2 960	2 810	2 150	2 450	3 300	3 800
Liikkuvat palkanerät /kk	367	142	25	42	375	750
Kokonaisansio	4 576	4 220	2 950	3 500	5 200	6 400

Taulukko 5. Ilmoitettujen palkkojen tunnusluvut, €/kk.

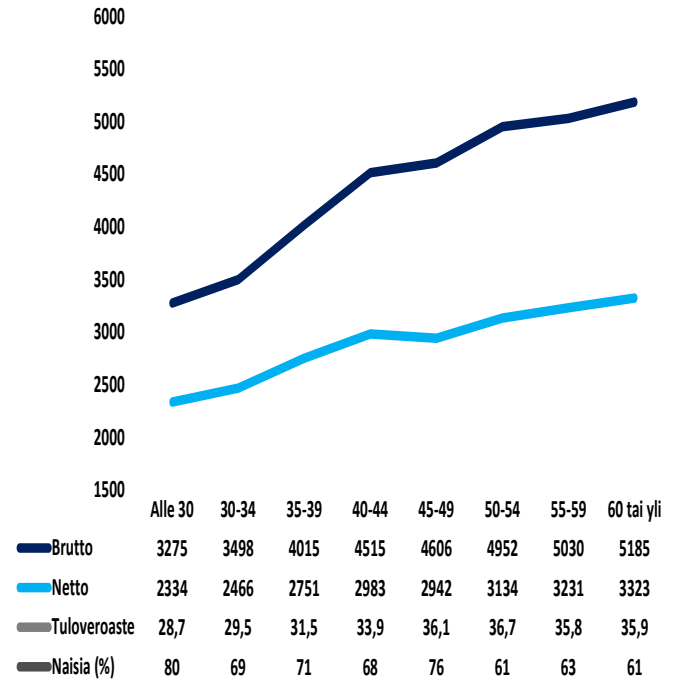
5.5 Iän vaikutus palkkaan ja verotus

Kuviossa 11 näkyy palkkatunnuslukuja ikäryhmittäin. Naisten osuus nuorimmassa ikäryhmässä on miehiin verrattuna moninkertainen. Alle 30-vuotiaista lähes 80 % on naisia. Yli 50-vuotiaiden ikäryhmissä osuudet ovat aavistuksen tasaisempia, joskin naiset ovat niissäkin enemmistönä.

5.6 Toimiasema

Kokonaisansioiden keskiarvomuuutos vaihteli toimiasemittain. Tarkasteltaessa puolestaan mediaanipalkkoja ainoastaan yhden toimiaseman (johto) muutos oli negatiivinen. Erityisesti ylin johto on altis otoksesta johtuvalle vaihtelulle, erityisesti keskiarvojen osalta. Vastaajajoukoltaan suurimman yleisen ryhmän eli eriasiantuntijoiden palkkatunnusluvuissa ei suurta muutosta tapahtunut. Taulukossa 7 on esitetty palkkatunnusluvut ja niiden muutokset toimiasemittain.

Palkkojen toimiasemakohtainen hajonta oli edelleen melko maltillista. Asiantuntijatehtävissä 50 % palkoista asettuu alle 1 000 euron vaihteluvälin sisään (tunnuslukujen F75 ja F25 erotus). Vaativissa asiantuntijatehtävissä vaihteluväli kasvaa yli 1 000 euroon ja erittäin vaativissa asiantuntijatehtävissä 2 600 euroon. Eri johtotehtävissä vaihteluväli kasvaa vastaavasti alemman keskijohdon 1 400 eurosta ylimmän johdon 3 800 euroon. Selkeintä hajonta oli siis ylimmässä johdossa. Toisaalta se on hyvinkin luonnollista – mahtuuhan samaan kategoriaan ylintä johtoa kaikenkokoisista organisaatioista yhtä lailla yritysmaailmasta, järjestöistä kuin julkiselta sektoriltakin.



Kuvio 11. Brutto- ja nettopalkat sekä tuloveroaste ikäryhmittäin, €/kk.

	Keskiarvo (muutos, %)	Mediaani (muutos, %)
Ylin johto (82)	7 215 (9)	6 175 (2)
Johto (91)	6 540 (-3)	6 050 (-2)
Ylempi keskijohto (144)	5 543 (-1)	5 365 (2)
Alempi keskijohto (121)	5 014 (0)	4 886 (0)
Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (223)	5 400 (4)	5 100 (2)
Vaativat asiantuntijatehtävät (498)	4 444 (0)	4 300 (0)
Asiantuntijatehtävät (573)	3 578 (0)	3 500 (0)
Opetushenkilöstö (22)	4 226 (-1)	4 398 (4)
Toimihenkilöt (68)	2 731 (3)	2 700 (4)

Taulukko 7. Bruttopalkka ml. bonukset toimiasemittain (vastaajien lkm), €/kk (muutos vuodesta 2020, %).

5.7 Valtio

Valtiosektorilla keskiarvopalkka oli 4 487 €/kk, mikä on noin 90 euroa pienempi kuin kaikkien vastanneiden keskiarvopalkka 4 576 €/kk. Mediaanipalkka oli puolestaan 4 288 €/kk. Valtiosektorin F10-tunnuslukupalkka oli 2 920 €/kk ja F90-tunnuslukupalkka 6 200 €/kk. Puolet palkoista asettui vaihteluvälille 3 500 – 5 183 €/kk (F25-F75). Tunnusluvuissa tapahtuneet muutokset olivat vähäisiä.

Sukupuolittain tarkasteltuna miehillä keskipalkka oli 4 856 euroa/kk ja naisilla 4 320 euroa/kk. Vastaavat mediaanikuukausipalkat olivat 4 500 euroa ja 4 200 euroa. Valtiosektorilla noin 85 % vastaajista työskenteli jonkinlaisissa asiantuntijatehtävissä, joissa keskipalkaksi muodostui 4 363 €/kk. Valtiosektorin jäsenistöstä lähes 15 % toimi johtotehtävissä, joiden keskipalkka oli 5 838 €/kk.

5.8 Yliopistot ja ammattikorkeakoulut

Yliopistosektorin keskiarvopalkka oli 3 859 €/kk, miehillä 3 846 €/kk ja naisilla 3 894 €/kk. Vastaava mediaanipalkka oli 3 680 €/kk, miehillä 3 600 €/kk ja naisilla 3 780 €/kk. Yliopistosektorilla F10-tunnuslukupalkka oli 2 600 €/kk ja F90-tunnuslukupalkka 5 200 €/kk. Palkoista 50 % asettui välille 3 055-4 500 €/kk (F25-F75).

Ammattikorkeakouluissa työskentelevien jäsenten keskiarvopalkka oli 4 643 €/kk ja mediaanipalkka 4 300 €/kk. Miehillä nämä palkkatunnusluvut olivat 5 437 €/kk ja 5 120 €/kk, naisilla 4 454 €/kk ja 4 300 €/kk. Sektorin F10-tunnuslukupalkka oli 3 200 €/kk ja F90-tunnuslukupalkka 6 870 €/kk. Palkoista 50 % asettui välille 3 617-5 270 €/kk (F25-F75).

Yliopistoissa työskentelevistä jäsenistä noin 75 % toimi asiantuntijatehtävissä ja vajaa 20 % johtotehtävissä. Näiden ryhmien keskiarvopalkat olivat 3 650 €/kk ja 5 279 €/kk. Ammattikorkeasektorille työllistyneistä jäsenistä noin 65 % toimi asiantuntijatehtävissä ja runsaat 20 % johtotehtävissä. Vastaavien toimiasemaryhmien keskiarvopalkat olivat 4 182 €/kk ja 5 964 €/kk.

5.9 Kunnat

Kuntasektorilla kokonaisansioiden keskiarvopalkka oli 4 258 €/kk. Mediaanipalkka oli puolestaan 4 050 €/kk. F10-palkka oli 3 000 €/kk ja F90-tunnuslukupalkka 5 670 euroa. Palkkahaarukka tunnuslukujen F25 ja F75 välillä oli 3 520-4 770 €/kk. Miesten keskiarvokuukausipalkka kuntasektorilla oli 4 618 euroa ja naisten 4 165 euroa. Vastaavat mediaanipalkat olivat miehillä 4 250 €/kk ja naisilla 3 980 €/kk.

Kuntasektorin vastaajista lähes joka kolmas toimi johtotehtävissä. Heidän keskipalkkansa oli 5 389 €/kk. Asiantuntijatehtävissä toimivien osuus oli puolestaan kaksi kolmasosaa kuntasektorin vastanneista ja ryhmän keskipalkka 3 868 €/kk.

5.10 Yritykset

Yritysten palveluksessa työskentelevän jäsenistön keskiarvopalkka oli 5 326 euroa ja mediaanipalkka 4 700 euroa kuukaudessa. Palkkatunnusluvuista F10 oli 3 160 €/kk ja F90 puolestaan 7 705 €/kk. Palkoista 50 % asettui välille 3 945-6 020 €/kk (F25-F75). Miesten keskiarvopalkka oli yrityksissä 5 880 €/kk ja mediaanipalkka 4 992 €/kk. Naisilla keskiarvopalkka oli 5 026 €/kk ja mediaanipalkka 4 570 €/kk.

Yritysten palveluksessa työskentelevistä vastaajista lähes kolmasosa toimi johtotehtävissä. Heidän keskiarvopalkkansa oli 6 808 €/kk. Asiantuntijatehtävissä työskenteli puolestaan kaksi kolmesta yrityssektorin jäsenestä ja tämän ryhmän keskiarvopalkka oli 4 794 €/kk.

5.11 Järjestöt

Järjestöjen palveluksessa työskentelevien keskiarvopalkka oli 4 581 €/kk. Järjestösektorin mediaanipalkka oli puolestaan 4 100 €/kk. Palkkatunnusluku F10 oli 3 000 €/kk ja tunnusluku F90 vastaavasti 6 600 €/kk. Puolet palkoista asettui välille 3 440-5 450 €/kk (F25-F75).

Miehillä keskiarvopalkka oli 5 395 €/kk ja mediaanipalkka 5 183 €/kk. Järjestösektorin naisjäsenistön keskiarvopalkka oli puolestaan 4 283 euroa/kk ja mediaanipalkka 3 940 euroa/kk.

Järjestösektorin jäsenistä reilu kolmannes työskenteli johtotehtävissä, joissa keskiarvopalkka oli 5 634 €/kk. Asiantuntijatehtävissä työskentelevien osuus oli vajaa kolmasosa sektorille sijoittuneista ja tähän ryhmään kuuluvien keskiarvopalkka oli 3 991 €/kk.

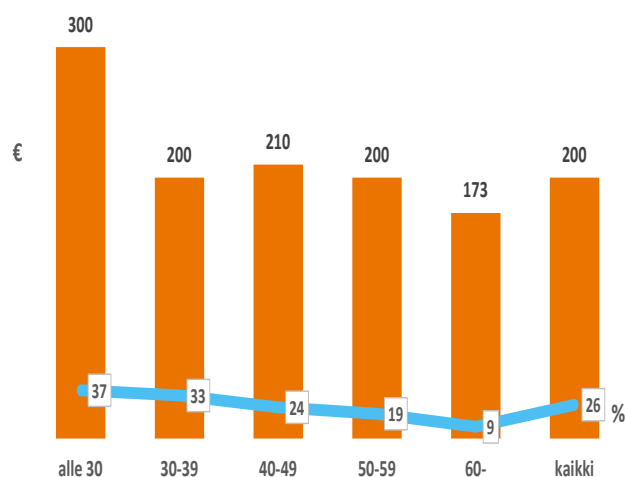
5.12 Uusi tehtävä tai asema, uusi työnantaja ja meriittikorotus

Uuteen tehtävään tai asemaan saman työnantajan palveluksessa oli vaihtanut, ja siten palkankorotuksen saanut, 18 % vastaajista. Tämän ryhmän osuus pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Ikäryhmittäin tarkasteltuna tällainen siirtyminen oli yleisintä alle 30-vuotiailla, joista tehtävää tai asemaa oli vaihtanut 26 %. Mediaanikorotus tällaisen muutoksen yhteydessä oli 500 euroa.

Uuden työnantajan palvelukseen siirtyneitä ja palkankorotuksen saaneita oli 16 % vastanneista. Tämän ryhmän osuus vastanneista nousi hienoisesti vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Mediaanikorotus toisen työnantajan palvelukseen siirryttäessä oli 528 euroa. Alle 30-vuotiaiden ryhmässä työnantaja vaihtui keskimää-

raista useammin. Tästä joukosta 29 % oli vaihtanut työpaikkaa.

Kokopäivätoimisista vastaajista 26 % oli saanut meriittikorotuksen. Tällaisten henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvien korotusten mediaani oli 200 euroa ja vaihteluväli 20-2 400 euroa. Tässäkin tapauksessa alle 30-vuotiaat olivat saaneet korotuksia hieman muita ikäryhmiä useammin. Meriittikorotuksen tästä ikäryhmästä oli saanut 37 %. Ikäryhmien väliset erot meriittikorotusten suuruudessa olivat verrattain pieniä, kuten kuviosta 12 on nähtävissä.



Kuvio 12. Meriittikorotuksia saaneiden osuus (%) ja korotusten keskimääräinen suuruus (€) ikäryhmittäin.

6 VASTAVALMISTUNEET

Vastavalmistuneilla tarkoitetaan tässä yhteydessä joko kyselyn toteuttamisvuonna tai sitä edeltävänä vuonna – siis vuosina 2020-2021 – valmistuneita. Heidän osuutensa koko vastaajajoukosta oli 10,0 % ja osuus nousi hieman edellisvuodesta. Vastavalmistuneiden ryhmässä kolme neljästä vastaajasta oli naisia. Naisten osuus pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Alaa opiskelevien naisvaltaisuus näkyy suoraan myös vastavalmistuneiden jäsenten ryhmässä.

Vastavalmistuneiden ryhmän keski-ikä oli kyselyhetkellä 31 vuotta ja mediaani-ikä 28 vuotta. Keski-ikä pysyi ennallaan ja mediaani-ikä laski vuodella edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna. Ryhmästä noin puolet oli syntynyt vuosina 1993-1996. Ryhmän keski-ikää vanhempien vastaajien ikäjakauma oli melko laava ylettyen aina vuoteen 1957.

Vastavalmistuneiden työllisyystilanne heikkeni edelleen hieman siten, että kokoaikatyössä oli vastaushetkellä 82 % työvoimaan kuuluvista vastavalmistuneista, kun edellisvuonna vastaava osuus oli 84 %. Vuonna 2019 kokopäivätyössä oli puolestaan 90 % vastavalmistuneista. Osa-aikatyötä teki 7 % ryhmään kuuluvista. Työttömänä oli vastaushetkellä 9 % työvoimaan kuuluvista vastavalmistuneista. Työttömien vastavalmistuneiden osuus pysyi kutakuinkin ennallaan. Koko jäsenistön työttömyysaste kyselyhetkellä loppusyksystä 2021 oli 3,5 %.

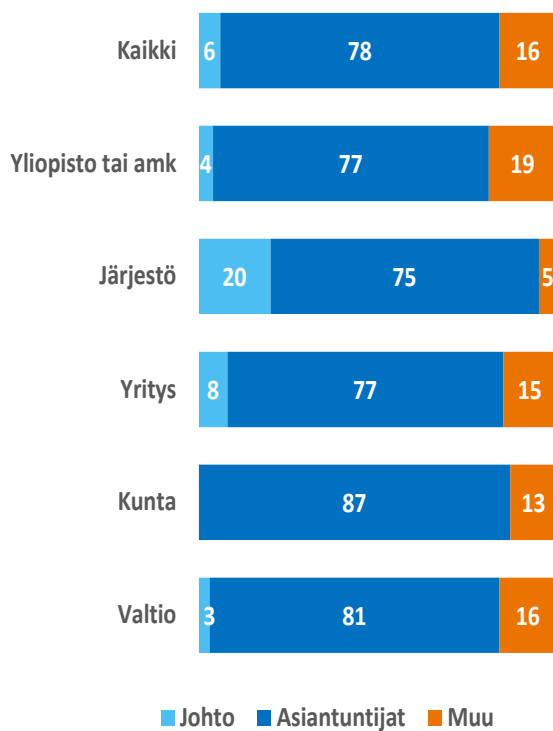
Vastavalmistuneiden ryhmän vastaajasta 40 % oli kokenut työttömyysjakson tai lomautuksen jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen. Tästä joukosta puolet oli ollut työttömänä vähemmän kuin 15 viikkoa. Edellisessä kyselyssä työttömänä tai lomautettuna valmistumisensa jälkeen oli ollut 60 % vastavalmistuneista ja jakson mediaanikesto oli tuolloinkin 15 viikkoa. Keski-

arvolla mitaten työnhaku kesti työttömäksi joutuneelta vastavalmistuneelta puolestaan 18 viikkoa ja tämä tunnusluku suureni viikolla vuodentakaisiin tuloksiin verrattuna. Toisaalta tarkasteltaessa asiaa pidemmälle taaksepäin, vuonna 2011 vain noin neljäsosa (27 %) vastavalmistuneista oli kokenut työttömyysjakson jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen – mediaanityöttömyysjakso oli tällöin ollut 14 viikkoa. Vastavalmistuneista lähes kahdella kolmasosalla (63 %) oli ollut työpaikka valmistumishetkellä. Tämän ryhmän osuus pieneni vuoden takaiseen verrattuna kolme prosenttiyksikköä. Työpaikkaa valmistumisensa etsineistä puolet työllistyi 3 kuukauden kuluessa. Tällä mittarilla mitattuna työllistymisaika kasvoi kuukaudella.

Määräaikaisuus on perinteisesti ollut vastavalmistuneiden työsuhteille tunnusomainen piirre. Kokoaikatyötä tekevästä vastavalmistuneista määräaikaisissa palvelusuhteissa toimivien osuus oli nyt 62 % ja se nousi kaksi prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Vertailun vuoksi todettakoon, että vuonna 2018 määräaikaisessa palvelusuhteessa oli 50 % ryhmästä.

Vastavalmistuneiden suurimpana työllistäjänä pysyi edelleen valtiosektori 35 % osuudella. Seuraavaksi suurin työllistäjä oli kuntasektori, jonka osuus kaksinkertaistui ja oli nyt 18 %. Järjestöjen palveluksessa työskenteli 12 % ja yrityksissä 15 % vastavalmistuneista. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen palveluksessa työskenteli 15 % ryhmästä. Suurin ero edellisvuoteen verrattuna oli kuntasektorin osuuden kasvu työnantajina. Myös yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen osuus kasvoi. Muiden työnantajasektorien osuudet puolestaan pienenivät. Vastavalmistuneiden ryhmän sijoittuminen ja asema työmarkkinoilla on monella tapaa mielenkiintoinen ja seuraamisen arvoinen asia. Toisaalta tarkasteltavan ryhmän suhteellisen pienen koon takia vuosittaisista vaihteluista ei pidä mennä tekemään liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Toimiasemajakaumassa painottuivat luonnollisesti erilaiset asiantuntijatehtävät, joissa toimi 78 % vastavalmistuneista. Johtotehtäviin oli sijoittunut 6 % ja muihin tehtäviin 16 % ryhmästä. Kuviossa 12 on eritelty toimiasemajakauma työnantajasektoreittain.



Kuvio 13. Vastavalmistuneiden toimiasemajakauma työnantajasektoreittain, %.

Työpaikkansa tulevaisuutta vakaana tai melko vakaana pitäneiden vastavalmistuneiden osuus kasvoi edelleen ja oli nyt 81 % (2020: 76 %, 2019: 71 %). Edellisvuosien tapaan tämä positiivisesti lähitulevaisuuden näkevien osuus on vastavalmistuneiden joukossa hieman pienempi kuin kaikilla kokopäivätyössä olleilla vastaajilla, joilla osuus oli 87 % (2020: 82 %).

Lokakuussa 2021 vastavalmistuneiden keskipalkka oli 3 322 €/kk. Se on 79 euroa vähemmän kuin edellisvuoden kyselyssä. Mediaanipalkka eli tarkasteltavan joukon suurusjärjestyksessä keskimäinen palkka oli 3 195 €/kk (2020: 3 160 €/kk). Naisilla keskipalkka asettui 3 171 euroon, mikä on 217 euroa vähemmän kuin vuonna 2020.

Vastavalmistuneiden miesten keskipalkka puolestaan nousi 368 eurolla 3 538 euroon. Vastavalmistuneiden naisten keskimääräinen palkka oli siis 367 euroa miesten keskipalkkaa pienempi. Edellisvuonna ero oli puolestaan 213 euroa naisten hyväksi. Liian pitkälle menevien johtopäätösten välttämiseksi todettakoon vielä, että vastaajajoukon koko vaikuttaa tunnuslukuihin, ja että sukupuolten välisessä palkkavertailussa vaihtelua on ollut eri vuosina suuntaan ja toiseen.



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Mikonkatu 8 A, 00100 Helsinki

Puhelin 010 231 0350

yka.fi

Helsinki 2022

ISSN 1459-2088