


# TYÖMARKKINA- TUTKIMUS 2022

Nuutti Pursiainen



Yhteiskunta-alan  
korkeakoulutetut ry



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry  
Mikonkatu 8 A, 00100 Helsinki  
Puhelin 010 231 0350  
yka.fi  
Helsinki 2023  
ISSN 1459-2088

# SISÄLLYS

<b>ESIPUHE</b>	<b>4</b>
<b>1 YLEISTÄ</b>	<b>5</b>
1.1 Vastausaktiivisuus ja työtilanne	5
1.2 Työvoiman ikärakenne	5
1.3 Valmistumisvuosi ja pääaineet	6
1.4 Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen	6
<b>2 SIJOITTUMINEN TYÖMARKKINOILLE</b>	<b>7</b>
2.1 Toimiasemaluokittelu	7
2.2 Sijoittuminen työnantajasektoreittain	7
2.3 Ensimmäinen työpaikka	8
<b>3 MÄÄRÄAIKAISUUS</b>	<b>8</b>
3.1 Ikäryhmittäin ja sukupuolittain	8
3.2 Toimiaseman ja työnantajasektorin mukaan	9
<b>4 TYÖAIKA</b>	<b>9</b>
4.1 Todellinen viikkotyöaika ylittää sovitun työajan	9
4.2 Etätyö, joustotyö	10
4.3 Työmäärän kokeminen ja työpaikan tulevaisuus	10
<b>5 PALKKAUS</b>	<b>11</b>
5.1 Taustatiedot	11
5.2 Luontoisedut, ylityökorvaukset ja tulospalkkiot	11
5.3 Palkkatunnusluvuissa selvää nousua	12
5.4 Sukupuolen vaikutus palkkaan	13
5.5 Iän vaikutus palkkaan ja verotus	14
5.6 Toimiasema ja palkka	14
5.7 Valtio	15
5.8 Yliopistot ja ammattikorkeakoulut	15
5.9 Kunnat	15
5.10 Yritykset	15
5.11 Järjestöt	15
5.12 Uusi tehtävä tai asema, uusi työnantaja ja meriittikorotus	16
<b>6 VASTAVALMISTUNEET</b>	<b>17</b>

## ESIPUHE

Luettavana on nyt kahdeskymmenesviides 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 hyödynnetty liiton palveluiden kehittämisessä.

Koronapandemia vaikutti vielä jossain määrin käytännön tasolla työn tekemiseen vuonna 2022. Ennen kaikkea pandemia toimi kuitenkin katalyyttinä työn tekemisen muutokselle: etä- ja hybridityö ovat nykyään aivan yhtä normaalia kuin perinteinen työpaikalla tehtävä työ. Venäjän pitkittynyt hyökkäyssota Ukrainaan ei puolestaan työmarkkinoihimme ole vaikuttanut. On mielenkiintoista nähdä, tuoko Nato-jäsenyys yhteiskuntaosaajille uutta työsarkaa.

Työmarkkinoiden perinteisten negatiivisempien ilmiöiden, kuten työttömyyden, suhteen on jatkunut myönteinen kehitys. Jäsenkunnalle riittää töitä. Vuoden 2022 suurin kummitus oli palkkojen ostovoimaa pahasti syönyt korkea inflaatiotaso. Palkkojen ostovoiman kehittyminen, yritysten talousnäkömät ja maan uusi hallitus luovat osaltaan jännitystä vuoteen 2023.

Kiitos kaikille kyselyyn vastanneille.

Natopäivänä 4. huhtikuuta 2023

Nuutti Pursiainen

## 1 YLEISTÄ

### 1.1 Vastausaktiivisuus ja työtilanne

Kutsu kyselyyn lähetettiin lokakuussa 2022 kaikille niille liiton 9 305 työmarkkinoilla oleville jäsenille, joiden sähköpostiosoite oli jäsenrekisterissä. Paperisia kutsuja ei lähetetty.

Itse kysely toteutettiin nettikyselylomakkeen avulla. Käyttökelpoisia vastauksia palautui 2 318 kappaletta, mikä oli lähes 200 vastausta enemmän kuin vuonna 2021. Vastausaktiivisuudeksi muodostui 25 % (2021: 26 %, 2020: 22 %, 2012: 32 %). Vastausaste näyttää asettuneen tasolle, johon voidaan olemassa olevan vertailutiedon valossa olla tyytyväisiä. Ikä- ja sukupuolijakauman perusteella otos kuvaa kohtuullisesti liiton jäsenistöä verrattuna jäsenrekisteritietoihin.

Vastanneista työvoimaan luokiteltiin kuuluvaksi 2 280 henkilöä eli 98 % vastanneista. Työvoiman ulkopuolelle on rajattu päätoimiset opiskelijat ja eläkeläiset sekä työelämätilannetta koskevaan kysymykseen vastamatta jättäneet. Vuoden 2022 tutkimukseen verrattuna työvoimaan kuuluneiden osuus pysyi ennallaan. Taulukossa 1 työvoima on jaoteltu työtilanteen mukaan ja kuviossa 1 palvelussuhteen ja sukupuolen mukaan.

	Määrä	Työvoimasta, %
Kokopäivätyö	2060	90,4 (87,2)
Osa-aikatyö	44	1,9 (3,0)
Osa-aikaeläke	1	0,0 (0,1)
Pienten lasten vanhempien lyhennetty työviikko	19	0,8 (0,8)
Opintovapaa tai apuraha	29	1,3 (1,7)
Perhevapaa tai kotiäiti/-isä	51	2,2 (3,1)
Työtön tai työvoimakoulutus	63	2,8 (3,5)
Muu (yrittäjä, freelancer)	13	0,6 (0,5)
<b>Yhteensä</b>	<b>2280</b>	

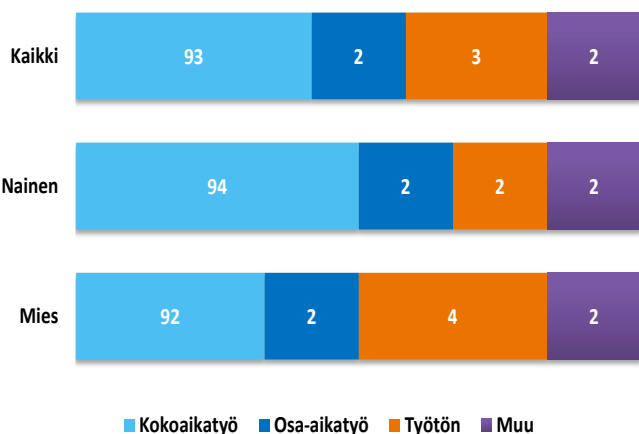
Taulukko 1. Työvoiman työtilanne lokakuussa 2022, % (vt. 2021)

Työvoimaan kuuluvista vastaajista noin 93 % oli kokoaikaisessa työsuhteessa ja vajaa 2 % osa-aikatyössä. Työttömänä vastaajista oli hieman alle 3 %. Jäsenistön työttömyysaste on asettunut alle viiden prosentin tasolle vuoden 2015 piikin (8 %) jälkeen. Työttömyyden viimeisten kahden vuoden aikana kokeneita oli vastaajista 20 % (2021: 21 %, 2020: 20 %). Miehistä kokoaikaisessa työsuhteessa oli nyt 92 % ja naisista 94 %. Eroa naisten ja miesten työttömyysasteissa oli pari prosenttiyksikköä. Naisten osuus työvoimaan kuuluvista vastaajista oli 71 %, miesten osuus 27 % ja 2 % vastaajista oli joko muunsukupuolisia tai ei halunnut kertoa sukupuoltaan.

### 1.2 Työvoiman ikärakenne

Työvoiman keski-ikä pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna ja oli 42 vuotta. Naiset dominoivat kaikkia ikäryhmiä suvereenisti, kuten taulukosta 2 näkyy. Miesten osuus ei ole ollut naisia suurempi enää muutamaan vuoteen missään ikäryhmässä.

Liiton työvoimaan kuuluvasta jäsenistöstä 40 % oli alle 40-vuotiaita. Naisvaltaisin ryhmä on alle 30-vuotiaiden ikäluokka, josta noin 80 % oli naisia. Tässä ryhmässä naisten osuus nousi edelleen hieman edellisvuoden huippusuudesta.



Kuvio 1. Työvoima sukupuolen ja palvelussuhteen mukaan, %

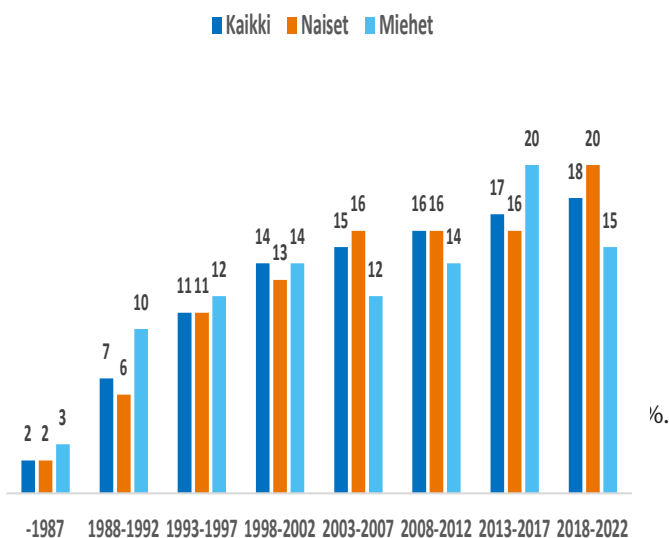
Ikäryhmä	Miehet, %	Naiset, %	Kaikki, %	Naisten osuus, %
Alle 30	6 (8)	11 (11)	10 (11)	81 (77)
30—39	31 (32)	30 (34)	30 (33)	70 (71)
40—49	28 (27)	31 (30)	30 (29)	72 (72)
50—59	27 (24)	22 (20)	23 (21)	66 (67)
60 ja yli	8 (9)	6 (5)	7 (6)	70 (60)
Yht.	100	100	100	70 (70)

Taulukko 2. Työvoiman ikäjakauma sukupuolittain ja naisten osuus ikäryhmittäin, % (vt. 2021)

### 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 ansaitisivat 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.

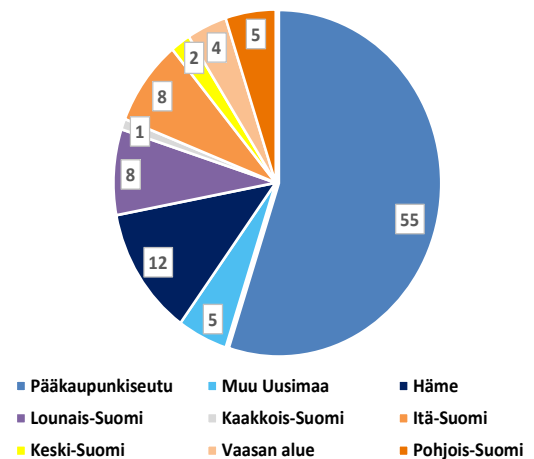


Kuvio 2. Työvoima tutkinnon suorittamisvuoden mukaan, %

Vuosien saatossa pääaineiden kirjo on kaiken kaikkiaan kasvanut, osin jo yliopistojen opetusrakenteiden muuttuessa.

### 1.4 Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen

Maantieteellisesti työvoimaa tarkasteltaessa ilmenee työvoiman sijoittuminen etelään ja suurimpiin kaupunkeihin, kuten kuviosta 3 on nähtävissä. Tilanne on pysynyt vuodesta toiseen lähes muuttumattomana. Helsingin ja koko pääkaupunkiseudun merkitys työssäkäyntialueena on edelleen huomattava. Pääkaupunkiseudun metropolialueen työpaikkaosuus oli yhteensä 60 %. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella työpaikat löytyvät todennäköisimmin yliopistopaikkakunnilta ja alueellisilta keskuspaikkakunnilta.



Kuvio 3. Työvoimaan kuuluvan jäsenistön työssäkäyntialue, %

## 2 SIIJOITTUMINEN 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 dataa tarkemmin tarkasteltaessa havaita, että asiantuntijatehtävissä tehtävänimikkeen ja palkkatason perusteella työskentelevä vastaaja on useassa tapauksessa määritellyt itsensä toimihenkilöksi ja näin kategoriaan muut tehtävät.

Kokopäivätyössä olevista enemmistö, 70 %, toimi erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat erilaisissa johtotehtävissä työskentelevät 25 %:n osuudella. Opetustehtävissä toimivien osuus oli 2 % ja kategoriaan muut kuului 3 % vastaajista. Edelliseen tutkimukseen verrattuna jakauma pysyi käytännössä lähes ennallaan: johtotehtävissä ja opetustehtävissä toimivien osuudet nousivat molemmat prosenttiyksiköllä, asiantuntijoiden sekä muissa tehtävissä toimivien osuudet puolestaan pienuivat prosenttiyksikön. Asiantuntijastuminen on ollut vuosien saatossa liiton jäsenkunnan keskeisimpiä kehityspiirteitä ja asiantuntijatehtävissä toimivien osuus on siis asettunut vakaaseen 70 %:n tasoon.

Ikäryhmittäiset erot osoittavat luonnollisen urakehityksen olemassaolon. Työura alkaa useimmiten perus-asiantuntijatehtävissä ja ajan kuluessa on mahdollista siirtyä esihenkilö- ja johtotehtäviin, kuten kuvioista 4 näkyy. Urakehitys on nähtävissä myös vertailtaessa alle 30-vuotiaiden ja 30 – 39-vuotiaiden ryhmien Muut tehtävät -ryhmien osuutta ikäluokissaan. Siirtymä 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. Nämä erot ovat tasoittuneet ajan saatossa pienemmiksi ja pienemmiksi. Opetus- sekä muissa tehtävissä toimivien osalta osuudet ovat lähes samaa tasoa.

### 2.2 Sijoittuminen työnantajasektoreittain

Työntantajasektoreittain jaoteltuna kokopäivätyössä olevista vastaajista 35 % sijoittui valtion palvelukseen, 21 % kuntasektorille, 16 % yritysten palvelukseen, 15 % järjestöihin ja säätiöihin sekä 10 % yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen palvelukseen. Edellisvuoteen selkein muutos oli valtiosektorin osuuden kasvu.

Tarkasteltaessa eri työnantajasektoreille sijoittumista sukupuolittain ja ikäryhmittäin (kuvio 5) voidaan havaita valtiosektorin merkityksellisyys työnantajana. Sen osuus vaihteli ikäryhmittäin 33 prosentista 40 prosenttiin.

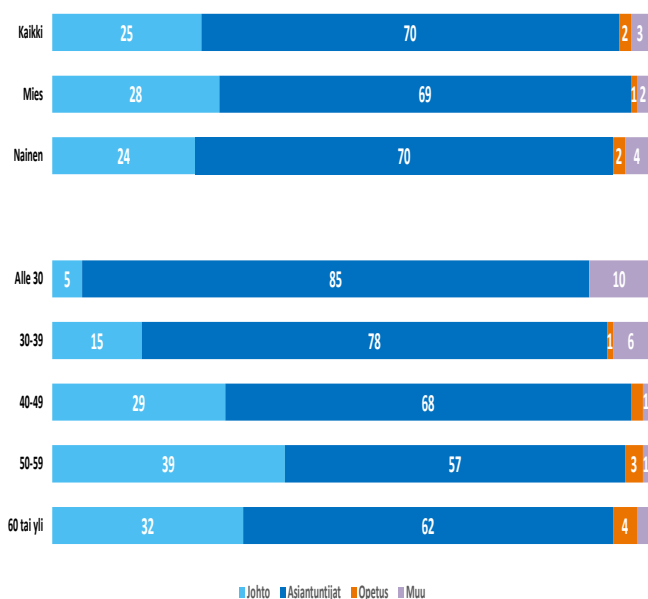
Ikäryhmittäisessä tarkastelussa ei ole enää nähtävissä kovin selkeitä eroja ryhmien välillä. Vanhin ikäryhmä poikkeaa muista siinä, että kuntasektorille sijoittuminen on tässä ryhmässä muita yleisempää. Vanhimmas-

sa ikäryhmässä puolestaan järjestöjen merkitys työllistäjänä on muita ikäryhmiä pienempi. Työmarkkinoille sijoittuminen on osaltamme edelleen hyvin monimuotoista niin työnantajasektorien kuin tehtävien suhteen.

### 2.3 Ensimmäinen työpaikka

Kaikista työmarkkinatutkimukseen vastanneista 60 prosentilla oli ollut pysyvä tai määräaikainen koulutusta vastaava työpaikka jo valmistumishetkellä. Edelliseen vuoteen verrattuna tämän ryhmän osuus pysyi ennallaan. Valmistumisen jälkeen työtä hakeneista puolet oli työllistynyt kolmen kuukauden kuluessa. Työnhaun keston keskiarvo niillä, joilla ei työpaikkaa valmistuessa ollut valmiina, oli puolestaan kuusi kuukautta.

Valmistuneiden työllistymisajoissa on edelleen suurta eroavaisuutta, sillä vastaajien joukosta löytyi yksittäistapauksia, joissa työnhaun kestoista puhutaan vuosina. Toisaalta alle 30-vuotiaiden ryhmässä – jonka voi ajatella parhaiten kuvaavan nykytilannetta – 57 prosentilla oli ollut työtä jo valmistumishetkellä. Vuoden kuluttua valmistumisesta enää kaksi prosenttia koko tästä ikäryhmästä oli ollut vailla työtä.



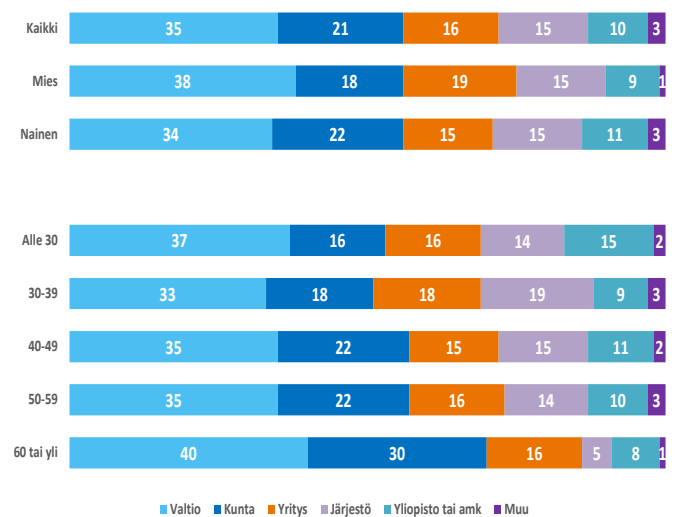
Kuvio 4. Toimiasemajakauma sukupuolen ja iän mukaan, kokopäivätyössä olevat, %

Valmistumishetkellä työtä saaneiden tai jo sitä ennen työllistyneiden osuus on pysytellyt 60 % tuntumassa vuodesta toiseen. Lukujen valossa melko positiivista tilannetta selittää osaltaan varmasti myös valmistumisen ajoittaminen työllistymisen yhteyteen.

## 3 MÄÄRÄAIKAISUUS

### 3.1 Ikäryhmittäin ja sukupuolittain

Työllisistä vastaajista 20 % työskenteli kyselyhetkellä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna tämän ryhmän osuus laski kaksi prosenttiyksikköä, palautuen takaisin vuoden 2020 tasolle. Ikäryhmittäin tarkasteltuna voidaan selkeästi havaita, että mitä vanhempiin ikäryhmiin mennään, sitä harvinaisempaa määräaikaisuus on (kuvio 6). Alle kolmekymppisistä noin 50 % työskenteli määräaikaisena ja yli kuusikymppisistä vain alle 5 % ryhmästä. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmän määräaikaisuuksien osuus kertoo osaltaan erästä työmarkkinoiden rakenteellisestä ilmiöstä eli työuran alkamisesta määräaikaisessa palvelussuhteessa.



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



Suurin muutos edellisiin tutkimustuloksiin verrattuna on alle 30-vuotiaiden määräaikaisuuksien osuuden lähes viiden prosenttiyksikön lasku. Miesten ja naisten välinen ero määräaikaisuuksien yleisyydessä kaventui pari prosenttiyksikköä. Miehistä 15 % työskenteli määräaikaisena kun naisilla vastaava osuus oli 22 %.

### 3.2 Toimiaseman ja työnantajasektorin mukaan

Myös toimiasemien välillä on eroa määräaikaisuuksien yleisyyden suhteen. Johtotehtävistä vain 7 % oli määräaikaisia, kun puolestaan asiantuntijatehtävistä 24 % ja opetustehtävistä 30% oli määräaikaisia. Toimiamakategoriassa 'muut tehtävät' määräaikaisia oli 38 % palvelussuhteista.

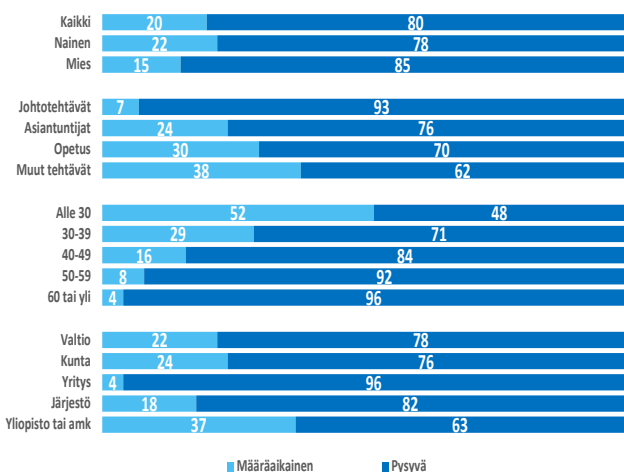
Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli suurin yliopisto- ja ammattikorkeasektorilla, jossa 37 % palvelussuhteista oli määräaikaisia. Julkisella sektorilla määräaikaisten osuus asettui runsaan 20 % tasolle, järjestöissä puolestaan hieman alle 20 % tasolle. Yritysten palveluksessa olevien jäsenten työsuhteista alle 5 % oli määräaikaisia. Tyypillisin määräaikainen liiton jäsen on edelleenkin – hieman yleistäen profiloituina – valtiosektorilla asiantuntijatehtävässä työskentelevä nuorehko nainen.

## 4 TYÖAIKA

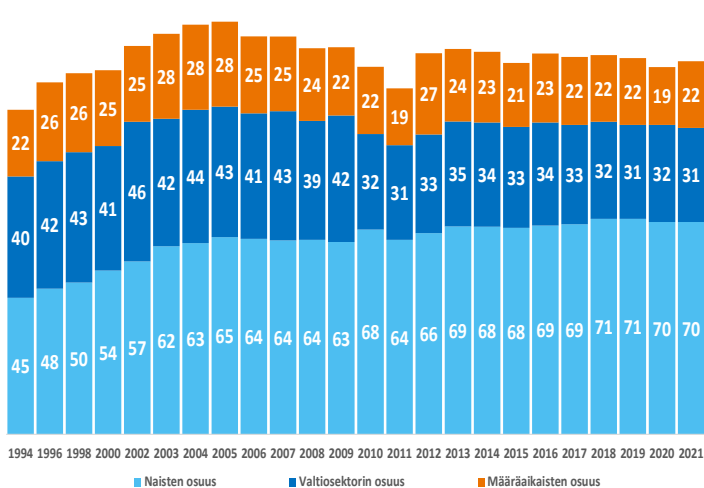
### 4.1 Todellinen viikkotyöaika ylittää sovitun työajan

Kokopäivätyötä tekevien keskimääräinen viikkotuntimäärä oli kyselyn tekohetkellä 39,1 tuntia. Työajan mediaani oli 38 tuntia. Toteutunut työaika pysyi käytännössä ennallaan vuoden takaiseen kyselyyn verrattuna. Liiton jäsenistön työtuntien määrä on ollut laskusuunnassa sitten vuodesta 1998, joka oli viikkotuntimäärällä mitattuna rankin vuosi (kuvio 8). Yleisin sovittu viikkotyöaika oli 37,5 tuntia. Miesten ja naisten välinen ero keskimääräisissä todellisissa viikkotyöajoissa oli runsas 20 minuuttia. Miesten keskimääräinen toteutunut työaika oli 39,4 tuntia viikossa ja naisilla 39,0 tuntia. Mediaaneilla mitattuna toteutunut työaika oli molemmilla 38 tuntia.

Johtotehtävissä toimivien työviikko oli asiantuntijoita pidempi. Johto teki töitä keskimäärin 41,1 tuntia viikossa, noin kolme tuntia enemmän kuin asiantuntijat. Tendenssi tuntuisi kuitenkin olevan eri toimiasemiin liittyvien erojen kaventuminen. Tarkemmat toimiasemittaiset viikkotuntimäärätoteumat ilmenevät kuvioista 9.



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

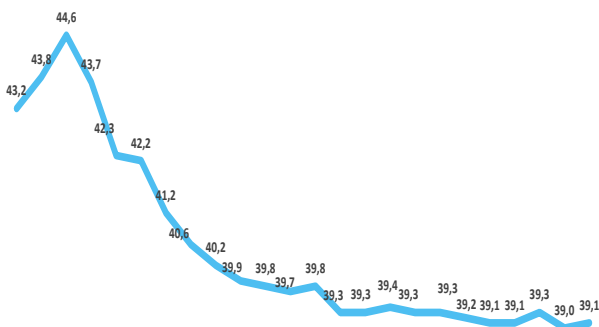


Kuvio 7. Naisjäsenten, valtiosektorin, ja määräaikaisuuksien osuuden kehitys jäsenistössä 1994-2022, %

## 4.2 Etätyö, joustotyö

Pandemian jälkeinen tilanteen normalisoituminen näkyy myös selkeänä muutoksena etätyön tekemisessä. Pelkkää etätyötä tehneiden osuus puolittui vuoden 2021 syksyyn verrattuna ja nyt vastanneista harvempi kuin joka viides (16 %) teki pelkästään etätöitä. Osin työpaikalla, osin etänä -hybridityötä tehneitä oli puolestaan kaksi kolmesta (66 %) vastaajasta, ja heidän osuutensa nousi yli 10 prosenttiyksikköä: 1-2 etätyöpäivää tehneitä oli vajaa puolet ja 3-4 etätyöpäivää tehneitä runsas puolet tästä ryhmästä. Ei lainkaan etätyötä tehneitä tai vain muutamia etätyötunteja viikossa tehneitä oli 18 % vastanneista ja heidän osuutensa kasvoi viisi prosenttiyksikköä edellisvuoteen verraten.

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. Järjestely ei ole lyönyt läpi laajemmassa mittakaavassa: vastaajista vain 7 % kertoi tehneensä tällaisen henkilökohtaisen sopimuksen työnantajan kanssa. Joustotyösopimuksen



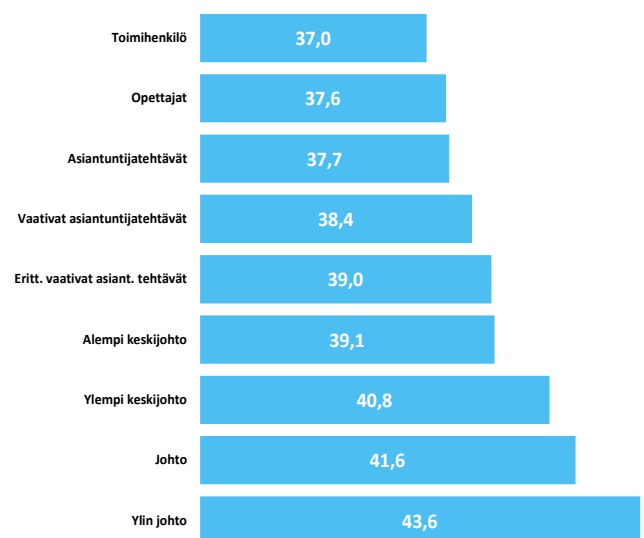
Kuvio 8. Työmarkkinatutkimuksissa 1994-2022

tehneiden osuus pysyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Todennäköistä on, että koronapandemiaan liittyneet laajamittaiset etätyöjärjestelyt ja niiden vakiintuminen osaksi normaalia työelämää ovat osaltaan vaikuttaneet joustotyömahdollisuuden jäämiseen hieman taka-alalle.

## 4.3 Työmäärän kokeminen ja työpaikan tulevaisuus

Useampi kuin joka kymmenes (15 %) vastaajista arvioi oman työmääränsä jatkuvasti liian suureksi. Ajoittain liian suurena sitä piti lähes puolet (45 %) vastaajista. Sopivaksi oman työmääränsä koki runsas kolmannes (26 %) vastanneista. Liian pienenä työmääräänsä piti 3 % vastanneista ja 1 % ei osannut ottaa kantaa asiaan.

Lienee selvää, että itse kullakin työmääräkuormitus on ajoittain normaalia suurempaa, ja joskus jopa haitallisella tasolla. Olennaista tässä on kuormitustilanteen poikkeuksenomainen luonne. Jos kuormitus on jatkuvasti liian suurta, niin kyseessä on myös työsuojellinen asia, johon tulee puuttua ja joka tulee korjata kestäväälle tasolle.



Kuvio 9. Ilmoitettujen viikkotuntimäärien keskiarvot toimiasemittain (kokopäivätyötä tekevät)

Kyselyssä kysyttiin myös työpaikan lähitulevaisuuden tilanteesta, sekä yleisesti että vastaajan oman tilanteen osalta. Tuloksia voisi luonnehtia lähinnä siten, että pandemian jälkimainingeista ja Venäjän hyökkäyssodasta huolimatta työelämänäkymät koettiin vakaiksi. Sekä työpaikan yleistä tilannetta että vastaajan omaa tilannetta arvioitaessa lähes 90 % vastaajista piti näkymiä vakaina tai melko vakaina. Yleisen tilanteen osalta lomautuksia piti mahdollisena tai todennäköisenä 4 % vastaajista, irtisanomisia mahdollisena tai todennäköisenä puolestaan 6 %. Yksilötasolla vastaavat osuudet olivat lomautuksen osalta 1 % ja irtisanomisen suhteen 3 %. Vastaajista 6 % ei osannut arvioida omia näkymiään.

## 5 PALKKAUS

### 5.1 Taustatiedot

Palkkatiedot on laskettu lokakuussa 2022 kokopäivätyötä tehneiden vastaajien palkoista. Heistä kaikkiaan 1 765 henkilöä antoi palkkalukuihin riittävät tiedot. Kyseinen joukko vastaa riittävässä määrin jäsenrekisteristä poimittua jäsenkunnan profiilia.

Kokonaiskuukausiansio koostuu lokakuussa 2022 maksetusta bruttomääräisestä rahapalkasta sekä mahdollisista bonuksista ja muista palkkioista kuukausikohtaisesti jaettuna, rahana maksetuista ylityökorvauksista ja luontoisetujen verotusarvosta. Säännöllisen työajan ansiot muodostivat jäsenistön keskimääräisestä kokonaisbruttopalkasta 99 %. Peruspalkan merkitys palkanmuodostuksessa nousi kahdella prosenttiyksiköllä edellisvuoteen verrattuna. Luontoisetujen verotusarvo, liikkuvat palkanerät ja ylityökorvaukset muodostivat jäljelle jäävän yhden prosentin osan.

### 5.2 Luontoisedut, ylityöt ja tulospalkkiot

Palkkatietonsa ilmoittaneista 43 % sai luontoisetuja ja niiden mediaaniarvo oli 41 euroa kuukaudessa. Luontoisetuja saaneiden osuus kasvoi kolmella prosenttiyksiköllä edellisvuoteen verrattuna. Ylityökorvauksia kysyttynä ajanjaksona ilmoitti saaneensa 7 % vastaneista, mediaaniarvon ollessa 150 euroa.

Edellisen vuoden (1.11.2021 – 31.10.2022) aikana säännöllisen kuukausiansion lisäksi päätoimesta oli saanut tulospalkkioita, bonuksia, voitonjakoja tms. liikkuvia palkaneriä 18 % tarkasteltavasta ryhmästä. Tämän ryhmän osuus pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Liikkuvien palkanerien summa oli 4 953 euroa vuodessa, kun vuonna 2021 vastaava summa oli 4 402 euroa. Liikkuvia palkaneriä saaneiden joukosta puolella summa oli välillä 700-5 000 euroa (F25-F75 -tunnusluvut).

Sukupuolten välinen ero liikkuvia palkaneriä saaneiden osuuksissa kasvoi aiemmasta, mutta ero näiden erien keskiarvoissa kaventui. Miehistä 22 % ja naisista 17 % oli saanut näitä eriä. Miehillä summa oli keskimäärin 6 484 euroa ja naisilla puolestaan keskimäärin 4 196 euroa. Mediaanisummissa ero oli selvästi pienempi, 700 euroa (miehet 2 200 euroa ja naiset 1 500 euroa).

Yritysten palveluksessa liikkuvia palkaneriä oli vuoden aikana saanut 43 %, kunnissa 16 %, järjestösektorilla 13 %, valtiolla 11 % sekä yliopistoissa 7 % ja ammattikorkeakouluissa 15 % tarkasteltavasta ryhmästä. Taulukossa 3 on eritelty liikkuvat palkanerät ikäryhmittäin. Niitä saaneita oli kaikissa ikäryhmissä. Tulospalkkioiden suuruusluokka kasvaa työuran edetessä, mikä näkyy luonnollisesti myös ikäryhmittäisessä tarkastelussa.

Ikäryhmä	Tulospalkkiot yms. palkanlisät edellisen vuoden aikana keskimäärin, € (2021)	Tulospalkkioita saaneita ikäryhmästä, % (2021)
Alle 30	1730 (1700)	15 (13)
30-39	2620 (2930)	20 (19)
40-49	4730 (5290)	18 (18)
50-59	8990 (5860)	19 (15)
60 ja yli	6060 (6850)	15 (18)
Kaikki	4950 (4400)	18 (17)

Taulukko 3. Tulospalkkiot edellisen vuoden aikana ikäryhmittäin

### 5.3 Palkkatunnusluvuissa selvää nousua

Kokopäivätyössä olevan tarkasteluryhmän kokonaiskuukausipalkan keskiarvo oli 4 758 euroa. Tunnusluvussa oli nousua vuoden 2021 työmarkkinatutkimukseen verrattuna 4,0 %. Mediaanikokonaiskuukausipalkka oli 4 450 euroa. Se nousi puolestaan 4,6 %.

Säännöllisen työajan ansion keskiarvo oli 4 696 euroa ja mediaani 4 400 euroa. Säännöllisen työajan palkan keskiarvo nousi 5,3 % ja mediaanipalkka 5,0 %. Nettopalkalla mitattuna ansiotaso nousi keskiarvopalkassa 4,8 % (nyt 3 103 euroa) ja mediaanipalkassa 6,3 % (nyt 2 990 euroa).

Taulukosta 4 ilmenevät keskiarvopalkat työmarkkinatutkimusvuosilta 1994–2022 sekä muutosten suuruusluokka. Vuosien 1998 ja 2002 suurehkoa prosentuaalista palkkatason nousua selittää luonnollisesti osaltaan kahden vuoden tutkimusväli.

Vuosi	Keskipalkka, €/kk	Muutos edelliseen, %	2022 keskipalkasta, %
2022	4 758	4,0	100
2021	4 576	-0,3	96,2
2020	4 591	4,7	96,5
2019	4 384	2,6	92,1
2018	4 271	-0,8	89,8
2017	4 307	-1,1	90,5
2016	4 353	1,9	91,5
2015	4 272	2,4	89,8
2014	4 171	-0,1	87,7
2013	4 176	3,1	87,8
2012*	4 049	-2,6	85,1
2011*	4 159	2,1	87,4
2011	4 356	7,0	91,6
2010	4 072	3,9	85,6
2009	3 920	2,3	82,4
2008	3 832	8,5	80,5
2007	3 532	1,8	74,2
2006	3 470	3,9	72,9
2005	3 340	3,7	70,2
2004	3 220	4,2	67,7
2003	3 090	1,3	64,9
2002	3 050	6,3	64,1
2000	2 870	3,6	60,3
1998	2 770	7,4	58,2
1996	2 580	0,8	54,2
1994	2 560		53,8

Taulukko 4. Bruttopalkan (ml. bonukset) keskiarvo ja muutos vuosina 1994-2022, painokertoimin tarkastettuna vuosina 2011-2012\*

Vastaajista 10 % ansaitsi vähemmän kuin 3 130 €/kk (F10) ja 10 % puolestaan enemmän kuin 6 500 €/kk (F90). Vuonna 2021 vastaavat summat olivat 2 950 €/kk ja 6 400 €/kk. Alakvartiilin (F25) ja yläkvartiilin (F75) väliin jää 50 % tarkasteluryhmän palkoista ja vaihteluväliksi muotoutui 3 700–5 400 euroa/kk. Näiden fraktiilien välinen ero pysyi ennallaan 1700 euron tasolla. Taulukossa 5 on eritelty lisää palkkatunnuslukuja.

	Keskiarvo	Mediaani	F10	F25	F75	F90
Säännöllisen työajan ansio	4 696	4 400	3 100	3 670	5 330	6 400
Luontoisedut	238	41	20	20	163	250
Ylityökorvaukset	410	150	50	100	300	551
Päätoimen kuukausiansio	4 758	4 450	3 127	3 700	5 404	6 500
Nettopalkka	3 103	2 990	2 260	2 575	3 400	3 996
Liikkuvat palkanerät /kk	413	167	33	58	417	838

Taulukko 5. Ilmoitettujen palkkojen tunnusluvut, €/kk

#### 5.4 Sukupuolen vaikutus palkkaan

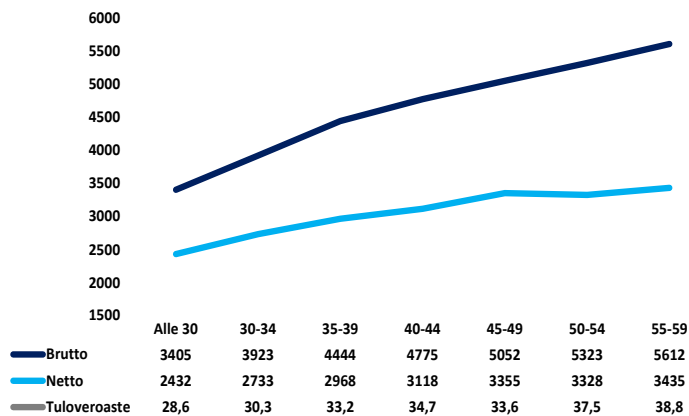
Kokopäivätyössä olevat naiset ansaitsivat lokakuussa 2022 keskimäärin 88 % kokopäivätyötä tekevien miesten palkoista. Tämä ero kaventui kahdella prosenttiyksiköllä edellisvuoteen verrattuna. Miehillä keskiarvo-kuukausipalkka oli 5 185 euroa ja naisilla 4 580 euroa. Miehet ansaitsivat pysyvässä kokopäiväisessä palvelussuhteessa keskimäärin 5 347 euroa, kun naisilla tulot jäivät vastaavassa tilanteessa 4 803 euroon. Ero on samaa luokkaa myös määräaikaisissa palvelussuhteissa, 4 252 euroa vs. 3 748 euroa.

Sukupuolten välisiä eroja palkkauksessa on syytä tarkastella toimiasemittain. Taulukosta 6 näkyvät käytännön palkkaerot toimiasemien sisällä lokakuussa 2022, vuotta aiemmin ja 10 vuotta sitten.

	2022	2021	2012
Ylin johto	7 940 (88)	8 397 (72)	7 679 (80)
Johto	7 580 (88)	7 074 (89)	6 097 (95)
Ylempi keskijohto	5 648 (99)	5 785 (94)	5 868 (79)
Alempi keskijohto	5 320 (94)	5 273 (94)	4 509 (87)
Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät	5 647 (89)	5 770 (90)	5 052 (90)
Vaativat asiantuntijatehtävät	4 820 (93)	4 551 (97)	4 168 (94)
Asiantuntijatehtävät	3 741 (99)	3 692 (96)	3 338 (94)
Opetushenkilöstö	4 070 (102)	3 909 (114)	4 549 (84)
Toimihenkilö	2 881 (100)	2 894 (93)	2 762 (90)

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

Kaikki toimiasemat ovat naisvaltaisia. Ylimmän johdon ja johdon osalta sukupuolten väliset palkkaerot ovat heilahdelleet vuosittain. Keskijohdossa suuntaus on ollut erojen asettumiseen noin viiden prosenttiyksikön sisään. Opetushenkilöstön ja toimihenkilötehtävissä toimivien osalta asetelma on ollut tasainen tai naisten palkat jopa miesten palkkoja suurempia. 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.



Kuvio 10. Brutto- ja nettopalkat sekä tuloveroaste ikäryhmittäin, €/kk

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 lähes 2 500 euroon. Eri johtotehtävissä vaihteluväli kasvaa vastaavasti alemman keskijohdon 1 400 eurosta ylimmän johdon lähes 4 000 euroon. Selkeintä hajonta oli siis ylimmässä johdossa. Toisaalta se on hyvinkin luonnollista – mahtuuhän samaan kategoriaan ylintä johtoa kaikenkokoisista organisaatioista yhtä lailla yritysmaailmasta, järjestöistä kuin julkiselta sektoriltakin.

### 5.5 Iän vaikutus palkkaan ja verotus

Kuviossa 10 näkyy palkkatunnuslukuja ikäryhmittäin. Tuloveroaste oli koko tarkastelujoukon tunnusluvuista laskevien 34,8 %. Se määritettiin palkoista, joissa ei ollut mukana liikkuvia palkaneriä. Vielä vuonna 2000 jäsenkunnan tuloveroaste oli 41,7 %.

### 5.6 Toimiasema ja palkka

Kokonaisansioiden keskiarvomuuotos vaihteli toimiasemittain (taulukko 7). Negatiivinen muutos nähtiin ainoastaan erittäin vaativissa asiantuntijatehtävissä. Myös mediaanipalkkoja tarkasteltaessa yhden toimiaseman (opetushenkilöstö) muutos oli negatiivinen. Erityisesti ylin johto on altis otoksesta johtuvalle vaihtelulle erityisesti keskiarvojen osalta. Vastaajajoukoltaan suurimpien ryhmien (asiantuntijatehtävät, vaativat asiantuntijatehtävät) tasainen positiivinen kehitys on hyvä ilmiö.

	Keskiarvo (muutos, %)	Mediaani (muutos, %)
Ylin johto (101)	7 368 (+2)	6 512(+5)
Johto (84)	6 981 (+7)	6 697(+11)
Ylempi keskijohto (151)	5 593 (+1)	5 373 (0)
Alempi keskijohto (126)	5 099 (+2)	4 084 (+4)
Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (221)	5 242 (-3)	5 117 (0)
Vaativat asiantuntijatehtävät (481)	4 603 (+4)	4 480(+4)
Asiantuntijatehtävät (521)	3 699 (+3)	3 619 (+3)
Opetushenkilöstö (27)	4 126 (-2)	3 963 (-10)
Toimihenkilöt (52)	2 878 (+5)	2 836 (+5)

Taulukko 7. Bruttopalkka ml. bonukset toimiasemittain (vastaajien lkm), €/kk (muutos vuodesta 2021, %)

## 5.7 Valtio

Valtiosektorilla keskiarvopalkka oli 4 820 €/kk, mikä on noin 80 euroa suurempi kuin kaikkien vastanneiden keskiarvopalkka 4 758 €/kk. Mediaanipalkka oli puolestaan 4 679 €/kk. Valtiosektorilla lähes 80 % vastaajista työskenteli erilaisissa asiantuntijatehtävissä, joissa keskipalkaksi muodostui 4 574 €/kk. Asiantuntijatehtävien palkkojen vaihteluväli (min–max) oli, 2 300–12 600 €/kk, siis yli 10 000 euroa. Valtiosektorin jäsenistöstä melkein 20 % toimi johtotehtävissä, joiden keskipalkka oli 6 219 €/kk. Johtotehtävissä palkkojen vaihteluväli oli 3 800–15 000 €/kk.

## 5.8 Yliopistot ja ammattikorkeakoulut

Yliopistosektorin keskiarvopalkka oli 3 899 €/kk ja mediaanipalkka oli 3 820 €/kk. Yliopistosektorilla palkat vaihtelivat välillä 2 300 – 8 020 euroa/kk (min–max).

Ammattikorkeakouluissa työskentelevien jäsenten keskiarvopalkka oli 4 762 €/kk ja mediaanipalkka 4 590 €/kk. Sektorin palkkahaitari hieman yliopistopuolta laveampi, 2 466 – 10 270 euroa/kk.

Yliopistoissa työskentelevistä jäsenistä noin 75 % toimi asiantuntijatehtävissä ja vajaa 20 % johtotehtävissä. Näiden ryhmien keskiarvopalkat olivat 3 731 €/kk ja 5 032 €/kk.

Ammattikorkeasektorille työllistyneistä jäsenistä noin 60 % toimi asiantuntijatehtävissä ja 25 % johtotehtävissä. Vastaavien toimiasemaryhmien keskiarvopalkat olivat 4 311 €/kk ja 5 699 €/kk.

## 5.9 Kunnat

Kuntasektorilla keskiarvopalkka oli 4 406 €/kk. Mediaanipalkka oli puolestaan 4 285 €/kk. Kuntasektorin vastaajista useampi kuin joka neljäs toimi johtotehtävissä. Heidän keskipalkkansa oli 5 752 €/kk. Asiantuntijatehtävissä toimivien osuus oli puolestaan kaksi kolmasosaa kuntasektorin vastanneista ja ryhmän keskipalkka 3 975 €/kk. Johtotehtävissä toimivien palkat vaihtelivat välillä 2 295 – 13 020 €/kk. Vastaava vaihteluväli asiantuntijatehtävien palkoissa oli 2 400 – 7520 euroa/kk.

## 5.10 Yritykset

Yritysten palveluksessa työskentelevän jäsenistön keskiarvopalkka oli 5 330 euroa ja mediaanipalkka 4 943 euroa kuukaudessa.

Yritysten palveluksessa työskentelevistä vastaajista runsas kolmasosa toimi johtotehtävissä. Heidän keskiarvopalkkansa oli 6 641 €/kk. Asiantuntijatehtävissä työskenteli puolestaan lähes kaksi kolmesta yrityssektorin jäsenestä ja tämän ryhmän keskiarvopalkka oli 4 642 €/kk. Johtotehtävissä palkat asettuivat välille 2 700 – 23 020 €/kk, asiantuntijatehtävissä välille 2 200 – 9 450 euroa/kk.

## 5.11 Järjestöt

Järjestöjen palveluksessa työskentelevien keskiarvopalkka oli 4 779 €/kk. Järjestösektorin mediaanipalkka oli puolestaan 4 465 €/kk.

Järjestösektorilla jäsenistä lähes kaksi kolmasosaa työskenteli asiantuntijatehtävissä, joissa keskiarvopalkka oli 4 126 €/kk. Johtotehtävissä työskentelevien osuus oli

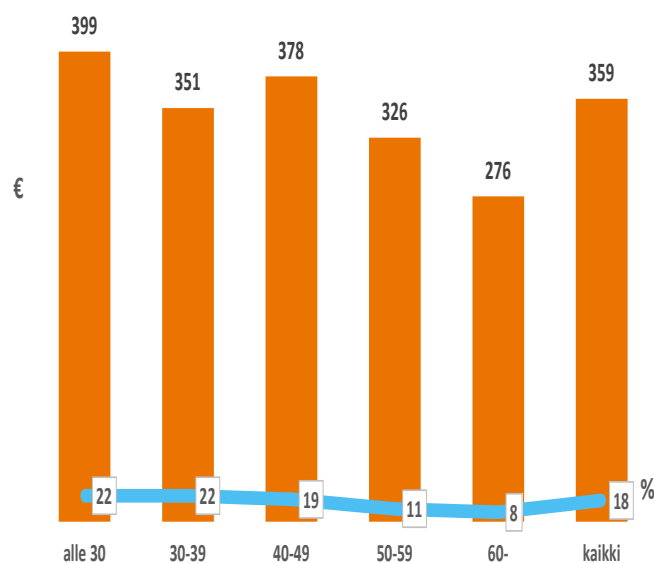
runtas kolmasosa sektorille sijoittuneista ja tähän ryhmään kuuluvien keskiarvopalkka oli 5 923 €/kk. Erilaisissa johtotehtävissä työskentelevien palkkahaitari oli alalla 2 530 – 19 300 €/kk, asiantuntijatehtävissä toimivilla selvästi maltillisempi 2 410 – 7 580 €/kk.

### 5.12 Uusi tehtävä tai asema, uusi työnantaja ja meriittikorotus

Uuteen tehtävään tai asemaan saman työnantajan palveluksessa oli vaihtanut, ja siten palkankorotuksen saanut, 15 % vastaajista. Tämän ryhmän osuus piene- ni kolme prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Ikäryhmittäin tarkasteltuna tällainen siirtyminen oli yleisintä alle 30-vuotiailla, joista tehtävää tai asemaa oli vaihtanut 26 %. Mediaanikorotus tällaisen muutok- sen yhteydessä oli 500 euroa.

Uuden työnantajan palvelukseen siirtyneitä ja palkan- korotuksen saaneita oli 13 % vastanneista. Tämän ryh- män osuus vastanneista piene- ni myös kolme prosent- tiyksikköä vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Mediaanikorotus toisen työnantajan palvelukseen siirryttäessä oli 700 euroa. Alle 30-vuotiaiden ryhmäs- sä työnantaja vaihtui keskimääräistä useammin. Tästä joukosta 26 % oli vaihtanut työpaikkaa.

Kokopäivätoimisista vastaajista 18 % oli saanut me- riittikorotuksen. Tällaisten henkilökohtaiseen suoriu- tumiseen liittyvien korotusten mediaani oli 200 euroa ja vaihteluväli 35 – 4 925 euroa. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvat saivat suhteessa eniten meriit- tikorotuksia, joskin ikäryhmien väliset erot meriittiko- rotusten osuuksissa ja suuruudessa olivat verrattain pieniä, kuten kuviosta 11 on nähtävissä.



Kuvio 11. Meriittikorotuksia saaneiden osuus (%) ja korotusten keskimääräinen suuruus (€) ikäryhmittäin



Vastavalmistuneilla tarkoitetaan tässä yhteydessä joko kyselyn toteuttamisvuonna tai sitä edeltävänä vuonna – siis vuosina 2021–2022 – valmistuneita. Heidän osuutensa koko vastaajajoukosta oli 6 % laskien selvästi edellisvuodesta. Vastavalmistuneiden ryhmässä noin kolme neljästä vastaajasta oli naisia. Naisten osuus pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Opintoalan nykyinen naisvaltaisuus näkyy suoraan myös vastavalmistuneiden jäsenten ryhmässä.

Vastavalmistuneiden ryhmän keski-ikä oli kyselyhetkellä 29 vuotta ja mediaani-ikä 28 vuotta. Keski-ikä laski kahdella vuodella ja mediaani-ikä pysyi ennallaan edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna. Ryhmästä noin puolet oli syntynyt vuosina 1995–1998. Ryhmän keski-ikää vanhempien vastaajien ikäjakauma oli melko laava ylettyen aina vuoteen 1961.

Vastavalmistuneiden työllisyystilanne parani selvästi edellisvuoden tuloksiin verrattuna. Kokoaikatyössä oli vastaushetkellä 88 % työvoimaan kuuluvista vastavalmistuneista, kun vuonna 2021 vastaava osuus oli 82 %. Vuonna 2020 kokopäivätyössä oli puolestaan 84 % vastavalmistuneista. Osa-aikatyötä teki 3 % ryhmään kuuluvista. Työttömänä oli vastaushetkellä 4 % (vuonna 2021: 9 %) työvoimaan kuuluvista vastavalmistuneista. Työttömien vastavalmistuneiden osuus laski siis selvästi edellisvuodesta. Koko jäsenistön työttömyysaste kyselyhetkellä loppusyksystä 2022 oli noin 3 %.

Vastavalmistuneiden ryhmän vastaajasta 38 % oli kokenut työttömyysjakson tai lomautuksen jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen. Tästä joukosta puolet oli ollut työttömänä vähemmän kuin 10 viikkoa. Edellisessä kyselyssä työttömänä tai lomautettuna valmistumisensa jälkeen oli ollut 40 % vastavalmistuneista ja jakson me-

diaanikesto oli tuolloin 15 viikkoa. Keskiarvolla mitaten työnhaku kesti työttömäksi joutuneelta vastavalmistuneelta puolestaan 13 viikkoa ja tämä tunnusluku pieneni viidellä viikolla vuodentakaisin tuloksiin verrattuna. Tarkasteltaessa asiaa pidemmälle taaksepäin vuonna 2012 vastavalmistuneista 39 % oli kokenut työttömyysjakson jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen – mediaanityöttömyysjakso oli tällöin ollut 16 viikkoa. Vastavalmistuneista lähes kahdella kolmasosalla (63 %) oli ollut työpaikka valmistumishetkellä. Työpaikkaa valmistumisensa etsineistä puolet työllistyi 2 kuukauden kuluessa. Tällä mittarilla mitattuna työllistymisaika lyheni kuukaudella.

Määräaikaisuus on perinteisesti ollut vastavalmistuneiden työsuhteille tunnusomainen piirre. Kokoaikatyötä tekevästä vastavalmistuneista määräaikaisissa palvelusuhteissa toimivien osuus oli nyt 60 % ja se laski kaksi prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Vertailun vuoksi todettakoon, että vuonna 2018 määräaikaisessa palvelusuhteessa oli 50 % ryhmästä.

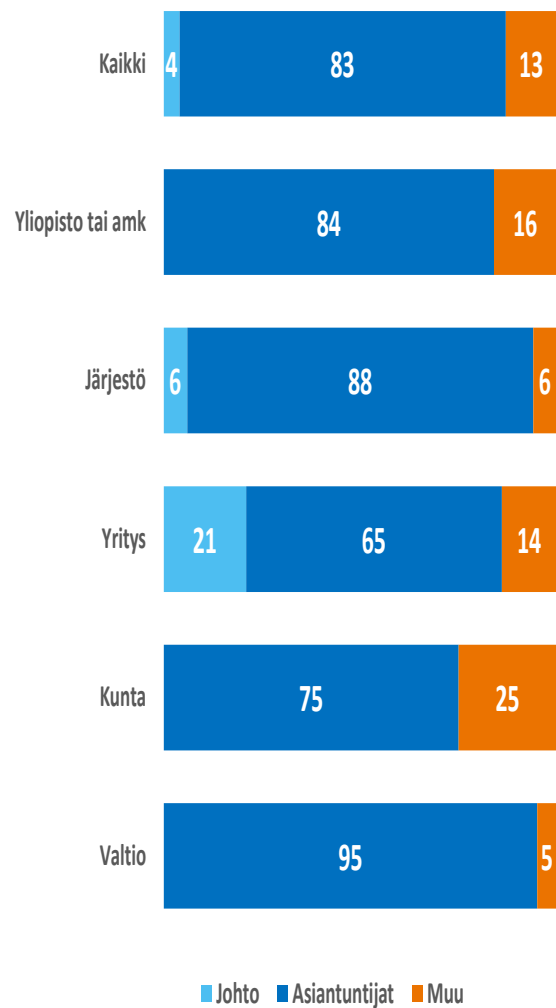
Vastavalmistuneiden suurimpana työllistäjänä pysyi edelleen valtiosektori 38 % osuudella. Seuraavaksi suurin työllistäjä oli kuntasektori, jonka osuus oli nyt 21 %. Järjestöjen palveluksessa työskenteli 16 % ja yrityksissä 13 % vastavalmistuneista. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen palveluksessa työskenteli 12 % ryhmästä. Suurin muutos edellisvuoteen verrattuna oli julkisen sektorin osuuden kasvu työnantajana. 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 painoutuivat luonnollisesti erilaiset asiantuntijatehtävät, joissa toimi 83 % vastaval-

mistuneista. Johtotehtäviin oli sijoittunut 3 % ja muihin tehtäviin 14 % ryhmästä. Kuviossa 12 on eritelty toimiasemajakaumaa työnantajasektoreittain.

Työpaikkansa tulevaisuutta vakaana tai melko vakaana pitäneiden vastavalmistuneiden osuus pieneni edellisvuodesta palaten vuoden 2020 tasolle 76 prosenttiin. (2021: 81 %). Positiivisesti lähitulevaisuuden näkevien osuus on vastavalmistuneiden joukossa ollut aina hie- man pienempi kuin kaikilla kokopäivätyössä olleilla vastaajilla. Nyt ero kasvoi yli kymmeneen prosenttiyksikköön. Vastavalmistuneet eivät niinkään spekuloi- neet mahdollisella lomautuksella tai irtisanomisuhalla, vaan vastauksista välittyi pikemminkin aito tietämättö- myys siitä mitä lähitulevaisuus tuo tullessaan 15 % jou- kosta valitessa vastausvaihtoehdoksi 'En osaa sanoa'.

Lokakuussa 2022 vastavalmistuneiden keskipalkka oli 3 321 €/kk. Se on euron vähemmän kuin edellisvuoden kyselyssä. Mediaanipalkka eli tarkasteltavan joukon suuruusjärjestyksessä keskimäinen palkka oli 3 200 €/kk (2021: 3 195 €/kk). Naisilla keskipalkka asettui 3 276 euroon, mikä on 95 euroa enemmän kuin vuonna 2021. Vastavalmistuneiden miesten keskipalkka puo- lestaan laski 75 eurolla 3 463 euroon. Vastavalmistu- neiden naisten keskimääräinen palkka oli 187 euroa miesten keskipalkkaa pienempi. Edellisvuonna ero oli 367 euroa miesten hyväksi. Liian pitkälle menevien johtopäätösten välttämiseksi todettakoon vielä, että vastaajajoukon koko vaikuttaa tunnuslukuihin, ja että sukupuolten välisessä palkkavertailussa vaihtelua on ollut aiempina vuosina suuntaan ja toiseen.



Kuvio 12. Vastavalmistuneiden toimiasemajakauma työnantajasektoreittain (%)





Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Mikonkatu 8 A, 00100 Helsinki

Puhelin 010 231 0350

[yka.fi](http://yka.fi)

Helsinki 2023

ISSN 1459-2088