



Yhteiskunta-alan  
korkeakoulutetut ry

# TYÖMARKKINA- TUTKIMUS

## 2023



**NUUTTI  
PURSIAINEN**



Yhteiskunta-alan  
korkeakoulutetut ry

Teksti © **Nuutti Pursiainen** ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry  
Ulkoasu: **Inari Savola** / Noon Kollektiivi

Helsinki 2024  
ISSN 1459-2088

# SISÄLTÖ

<b>ESIPUHE</b>	<b>4</b>	<b>5. PALKKAUS</b>	<b>15</b>
<b>1. YLEISTÄ</b>	<b>5</b>	5.1. Taustatiedot	15
1.1. Vastausaktiivisuus ja työtilanne	5	5.2. Luontoisedut, ylityökorvaukset ja tulospalkkiot	15
1.2. Työvoiman ikärakenne	6	5.3. Palkkatunnusluvuissa pientä nousua	16
1.3. Valmistumisvuosi	6	5.4. Sukupuolen vaikutus palkkaan	16
1.4. Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen	7	5.5. Iän vaikutus palkkaan ja verotus	17
<b>2. SIJOITTUMINEN TYÖMARKKINOILLE</b>	<b>8</b>	5.6. Toimiasema	18
2.1. Toimiasemaluokittelu	8	5.7. Valtio	18
2.2. Sijoittuminen työnantajasektoreittain	10	5.8. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut	18
2.3. Ensimmäinen työpaikka	10	5.9. Kunnat ja hyvinvointialueet	18
<b>3. MÄÄRÄAIKAISUUS</b>	<b>11</b>	5.10. Yritykset	19
3.1. Ikäryhmittäin ja sukupuolittain	11	5.11. Järjestöt	19
3.2. Toimiaseman ja työnantajasektorin mukaan	12	5.12. Uusi tehtävä tai asema, uusi työnantaja ja meriittikorotus	19
<b>4. TYÖAIKA</b>	<b>13</b>	<b>6. VASTAVALMISTUNEET</b>	<b>20</b>
4.1. Todellinen viikkotyöaika ylittää sovitun työajan	13		
4.2. Etätyö, joustotyö	14		
4.3. Työmäärän kokeminen ja työpaikan tulevaisuus	14		

# ESIPUHE

Tämä on kahdeskymmeneskuudes raportti jäsenistömme työmarkkinatilanteesta. Olemme tehneet työmarkkinatutkimusta vuodesta 1994 lähtien, aluksi joka toinen vuosi ja vuodesta 2002 alkaen vuosittain.

Kyselystä saatava tieto on YKAN toiminnan kannalta keskeistä. Tuloksia käytetään liiton edunvalvonnan linjausten muodostamiseen sekä palkka-neuvontapalvelumme pohjana. Ne kertovat myös konkreettisesti keitä me työmarkkinoiden näkökulmasta olemme. Työmarkkinakyselyiden tuloksia on hyödynnetty myös koulutusosalta valmistuneiden pitkittäisten työelämäkulkujen analysointiin. Kyselyssä on parina viime vuonna tiedusteltu myös tarkemmin työrulla tapahtuneista mahdollisista muutoksista henkilökohtaisten palvelusuositusten antamiseksi.

Vuosi 2022 näyttää jääneen työmarkkinatekijöiden näkökulmasta pandemian jälkeisen elpymisen taitekohdaksi. Vuonna 2023 korkea inflaatio ja talouden muut epävarmuustekijät katkaisivat lyhyeen alkaneen positiivisen kehityksen. Palkkojen ostovoiman ja työttömyyden kehityskulut kääntyivät ei-toivottuun suuntaan.

Vaikeaa vuotta kuvaa se, että työehtosopimuskierron neuvotteluiden takutessa helmikuussa 2023 ajaututtiin työtaisteluihin teknologiateollisuuden toimialalla. Uusia työ- ja virkaehtosopimuksia neuvoteltiin kesän korvalla saakka. Tämän jälkeen alkoi oireilu maan hallituksen työmarkkinauudistusten takia, ja loppuvuoden aikana arkea värittivät useat erilaiset poliittiset mielenilmaukset.

Etätyö, hybridityö ja Teams-kokoukset ovat vakiinnuttaneet paikkansa työn tekemisen tapoina perinteisen työpaikalla tehtävän työn rinnalla. Niihin liittyvien ilmiöiden ymmärrys kasvaa kokemustiedon lisääntyessä. Toisaalta perinteiset haasteet, kuten vaikkapa työn liiallinen kuormittavuus, eivät ole kadonneet.

Haasteellisessa työmarkkinatilanteessa on hyvä muistaa, että koulutustaustallamme on arvoa työelämässä suhdannevaihteluista huolimatta. Tämän todentaa myös aiempien raporttien silmäily ja kehityskulkujen hahmottelu niiden perusteella.

Kiitos kaikille kyselyyn vastanneille.

Aikatalossa karkauspäivänä 2024  
**Nuutti Pursiainen**

# 1. YLEISTÄ

## 1.1. Vastausaktiivisuus ja työtilanne

Kutsu kyselyyn lähetettiin lokakuussa 2023 kaikille niille liiton 9 582 työmarkkinoilla oleville jäsenille, joiden sähköpostiosoite oli jäsenrekisterissä. Paperisia kutsuja ei lähetetty.

Itse kysely toteutettiin nettikyselylomakkeen avulla. Käyttökelpoisia vastauksia palautui 2 475 kappaletta, mikä oli runsaat 150 vastausta enemmän kuin vuonna 2022. Vastausaktiivisuudeksi muodostui 25 % (2022: 25 %, 2018: 25 %, 2013: 24 %). Vastausaste on asettunut tasolle, johon voidaan olemassa olevan vertailutiedon valossa olla tyytyväisiä. Ikä- ja sukupuolijakauman perusteella otos kuvaa kohtuullisesti liiton jäsenistöä verrattuna jäsenrekisteritietoihin.

Vastanneista työvoimaan luokiteltiin kuuluvaksi 2 356 henkilöä eli 95 % vastanneista. Työvoiman ulkopuolelle on rajattu päätoimiset opiskelijat ja eläkeläiset sekä kysymykseen vastaamatta jättäneet. Vuoden 2022 tutkimukseen verrattuna työvoimaan kuuluneiden osuus pysyi lähes ennallaan. Taulukossa 1 työvoima on jaoteltu työtilanteen mukaan ja kuviossa 1 palvelussuhteen ja sukupuolen mukaan.

Työvoimaan kuuluvista vastaajista melkein 90 % oli kokoaikatyössä ja 3 % osa-aikatyössä. Perhe- tai opintovapaalla oli 3 % vastanneista. Työttömänä vastaajista oli hieman alle 4 %. Jäsenistön työttömyysaste on asettunut alle viiden prosentin tasolle vuoden 2015 piikin (8 %) jälkeen. Työttömyyden viimeisten kahden vuoden aikana kokeneita oli vastaajista 12 % (2022: 20 %, 2021: 21 %, 2020: 20 %, 2019: 17 %, 2018: 19 %, 2017: 18 %, 2016: 18 %, 2015: 23 %, 2014: 20 %, 2013: 18 %).

Naisten osuus työvoimaan kuuluvista vastaajista oli 71 %. Miesten osuus oli 28 % ja 1 % vastaajista oli joko muunsukupuolisia tai ei halunnut kertoa sukupuoltaan.

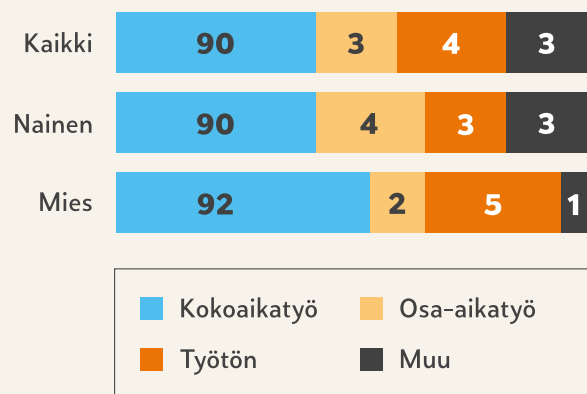
## TAULUKKO 1.

### Työvoiman työtilanne lokakuussa 2023 (2022)

	Määrä	Osuus työvoimasta, %
Kokoaikatyö	2 074	88,0 (90,4)
Osa-aikatyö	67	2,8 (1,9)
Osa-aikaeläke	4	0,2 (-)
Pienten lasten vanhempien lyhennetty työviikko	17	0,7 (0,8)
Opintovapaa	26	1,1 (1,3)
Perhevapaa	50	2,1 (2,2)
Työtön tai työvoimankoulutus	90	3,8 (2,8)
Muu (yrittäjä, freelancer, apuraha)	28	1,2 (0,6)
	<b>2 356</b>	

## KUVIO 1.

### Työvoima palvelussuhteen ja sukupuolen mukaan, %



## 1.2. Työvoiman ikärakenne

Työvoiman keski-ikä nousi edellisvuoteen verrattuna ja oli nyt 44 vuotta. Naiset dominoivat kaikkia ikäryhmiä suvereenisti, kuten taulukosta 2 näkyy. Miesten osuus ei ole ollut naisia suurempi enää muutamaan vuoteen missään ikäryhmässä.

Työvoimaan kuuluvista vastaajista 30 % oli alle 40-vuotiaita. Naisvaltaisin ryhmä on edelleen alle 30-vuotiaiden ikäluokka, josta noin kolme neljäsosaa oli naisia. Tässä ryhmässä naisten osuus laski hieman edellisvuoden huippusuudesta.

~ 90 %

*työvoimaan kuuluvista  
vastaajista oli  
kokoaikatyössä.*

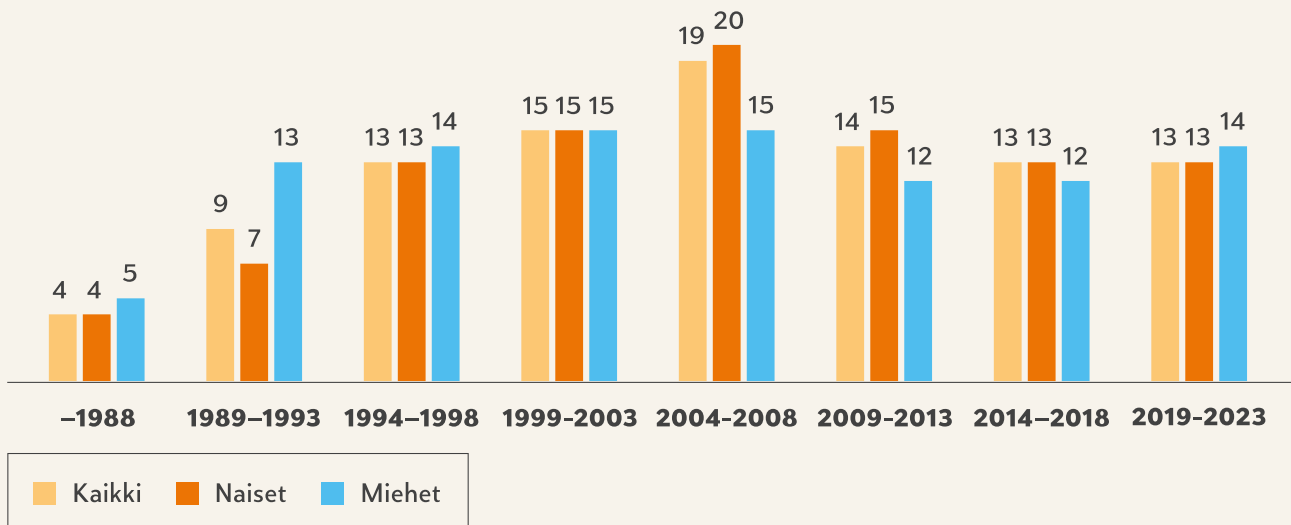
### TAULUKKO 2.

Työvoiman ikäjakauma sukupuolittain ja naisten osuus ikäryhmittäin, % (2022)

Ikäryhmä	Miehet, %	Naiset, %	Kaikki, %	Naisten osuus ikäryhmästä, %
Alle 30	5 (6)	7 (11)	6 (10)	77 (81)
30 – 39	21 (31)	26 (30)	24 (30)	74 (70)
40 – 49	27 (28)	34 (31)	33 (30)	75 (72)
50 – 59	31 (27)	24 (22)	26 (23)	65 (66)
60 tai enemmän	16 (8)	9 (6)	11 (7)	60 (70)
<b>Yhteensä, %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>70 (70)</b>

### KUVIO 2.

Työvoima perustutkinnon suorittamisvuoden mukaan, %



Naisten osuus työvoimaan  
kuuluvista vastaajista oli

71 %

### 1.3. Valmistumisvuosi

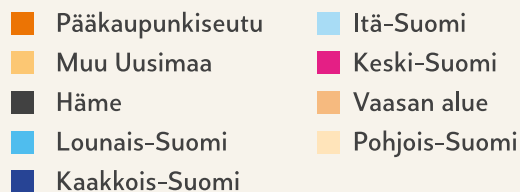
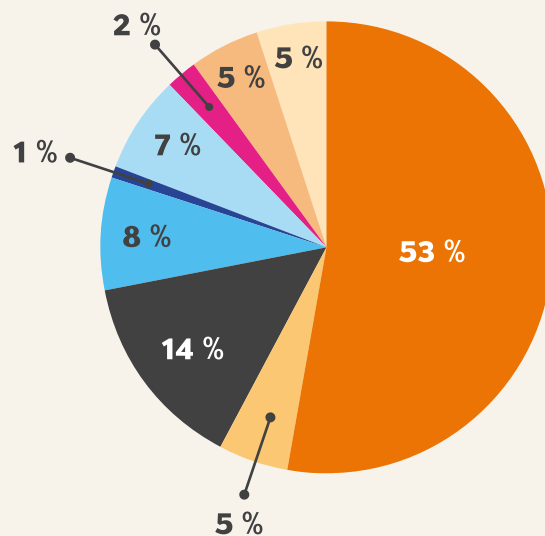
Kuviosta 2 näkyy työvoiman jakautuminen perustutkinnon suorittamisvuoden mukaan. Miesten ja naisten välillä on havaittavissa pientä eroa tutkinnon suorittamisvuosihaarukoihin sijoittumisessa, miesten jakauman ollessa ylipäätään naisia tasaisempi. Mahdolliset sukupuolten väliset erot suhtautumisessa ammatilliseen järjestäytymiseen ansaitsivat ehkä tarkempaa selvittelyä.

### 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. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella työpaikat löytyvät todennäköisimmin yliopistopaikkakunnilta ja alueellisilta keskuspaikkakunnilta.

KUVIO 3.

Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen työpaikan sijainnin mukaan, %



## 2. SJOITTUMINEN TYÖMARKKINOILLE

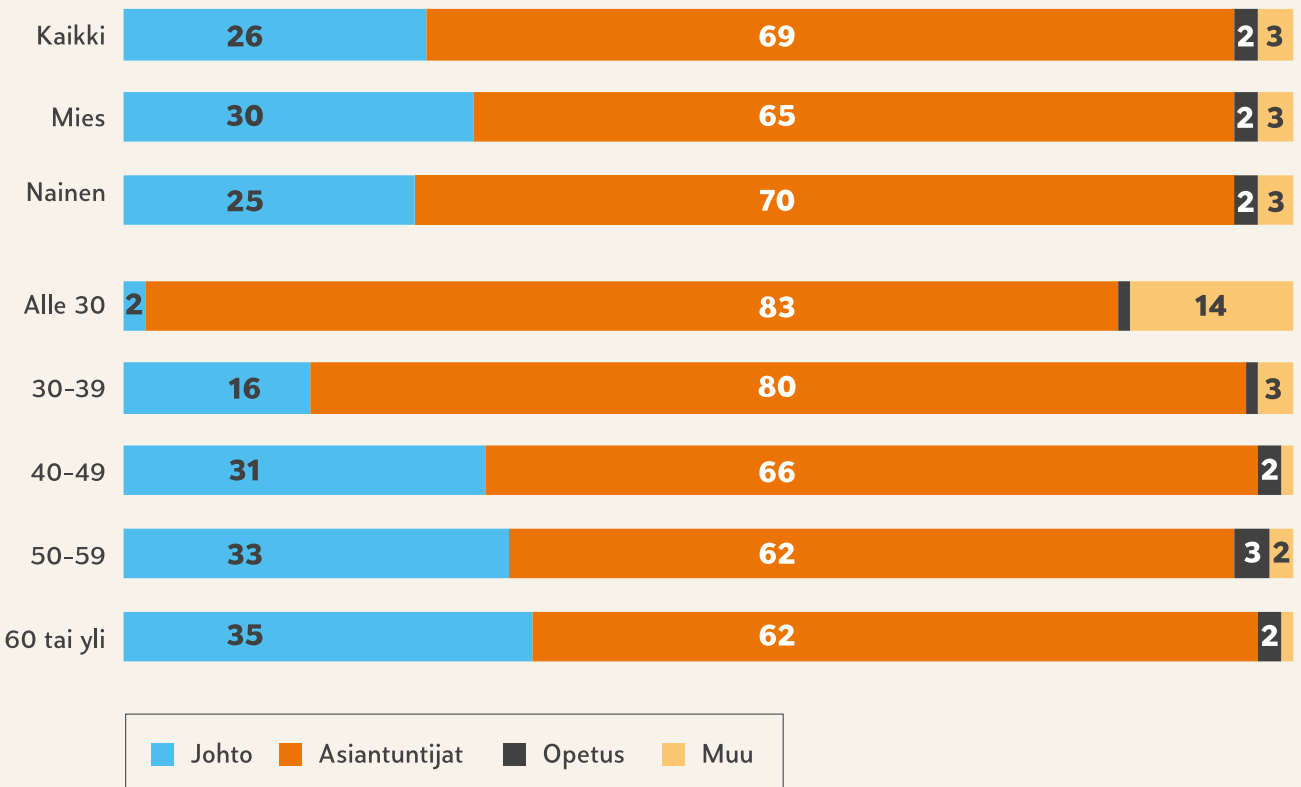
### 2.1. Toimiasemaluokittelu

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 ammat-

tikorkeakoulujen 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 tehtävämikkeen ja palkkatason perusteella työskentelevä vastaaja on useassa tapauksessa määritellyt itsensä toimihenkilöksi ja näin kategoriaan muut

#### KUVIO 4.

Toimiasemajakauma sukupuolen ja iän mukaan, kokopäivätyössä olevat, %





tehtävät. Generalistialoilla saatta varsinkin työuran alkuvaiheessa olla hankala hahmottaa oman koulutuksen ja asiantuntijatyön vastaavuutta.

Kokopäivätyössä olevista 69 % toimi erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat erilaisissa johtotehtävissä työskentelevät 26 % osuudella. Opetustehtävissä toimivien osuus oli 2 % ja kategoriaan muut tehtävät kuului 3 % vastanneista. Edelliseen tutkimukseen verrattuna jakauma pysyi käytännössä lähes ennallaan. Asiantuntijistuminen on ollut vuosien saatossa liiton jäsenkunnan keskeisimpiä kehityspiirteitä ja nyt asiantuntijatehtävissä toimivien osuus on asettunut vakaasti 70 % tuntumaan.

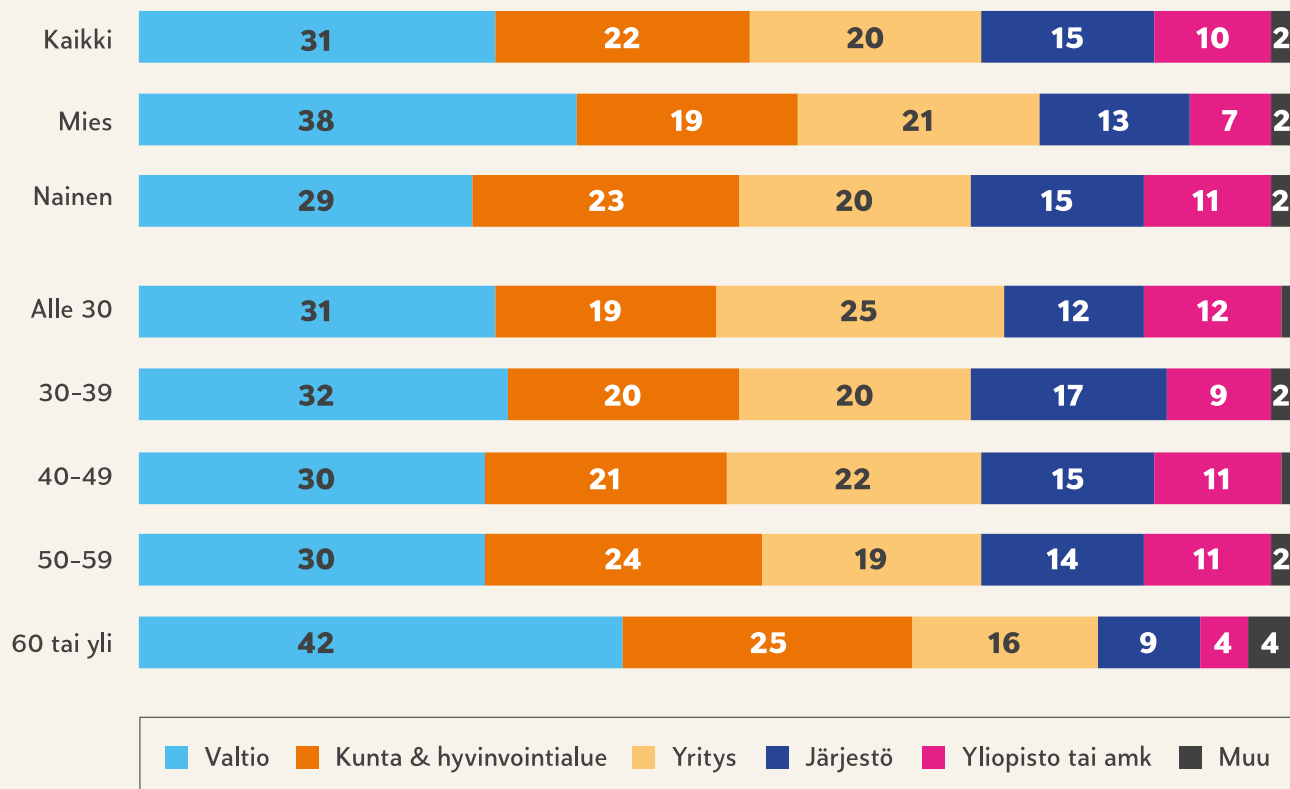
Ikäryhmittäiset erot osoittavat luonnollisen urakehityksen olemassaolon. Työura alkaa useimmiten perusasiantuntijatehtävissä ja ajan kuluessa on mahdollista siirtyä esimies- ja johtotehtäviin, kuten kuviosta 4 näkyy. Urakehitys on nähtävissä myös vertailtaessa alle 30-vuotiaiden ja 30-39-vuotiaiden muut tehtävät -ryhmien osuutta ikäluokissaan. Siirtymä kertoo osaltaan myös siitä, että työmarkkinoilta löytyy ajan myötä ainakin periaatteessa koulutustasoa vastaavaa työtä. Alle 30-vuotiaiden muut tehtävät -osuus heijastelee melko hyvin myös kulloistakin suhdannetta. Työmarkkinoilla tuntui olevan edelleen vetoa, mutta vuoteen 2022 verrattuna koulutusta vastaamattomien töiden osuus kasvoi ikäluokassa noin 10 prosenttiyksikköä.

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 taasoittuneet ajan saatossa pienemmiksi ja pienemmiksi. Opetus- sekä muissa tehtävissä toimivien osalta osuudet ovat lähes samaa tasoa.

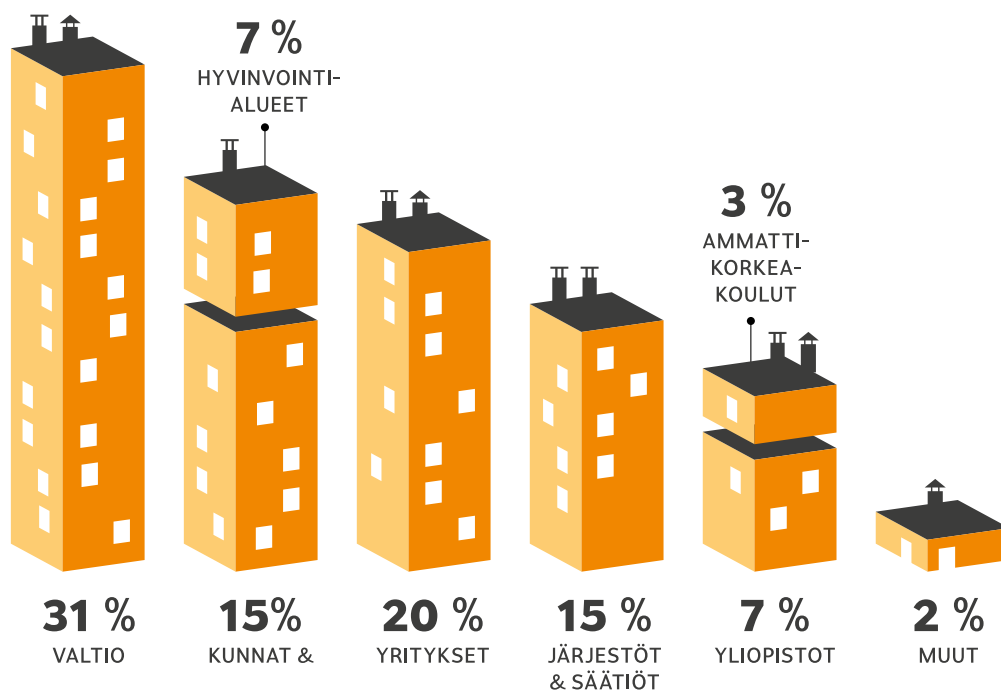
Toimiasemien nelijaon kautta voidaan havaita jälleen pieniä sukupuolten välisiä eroja. Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus on miesten osuutta hieman suurempi, johtotehtävissä tilanne on puolestaan päinvastainen. Nämä erot ovat taasoittuneet ajan saatossa pienemmiksi ja pienemmiksi. Opetus-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

### KUVIO 5.

Työnantajasektori sukupuolen ja iän mukaan, kokopäivätyössä olevat, %



## Sijoittuminen työnantajasektoreittain



### 2.2. Sijoittuminen työnantajasektoreittain

Työnantajasektoreittain jaoteltuna kokopäivätyössä olevista vastaajista 31 % sijoittui valtion palvelukseen, 22 % kuntasektorille ja hyvinvointialueiden palvelukseen (15 % + 7 %), 20 % yritysten palvelukseen, 15 % järjestöihin ja säätiöihin sekä 10 % yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen (7 % + 3 %) palvelukseen ja 2 % muiden työnantajien palvelukseen.

Tarkasteltaessa eri työnantajasektoreille sijoittumista sukupuolittain ja ikäryhmittäin (kuvio 5) voidaan havaita valtiosektorin osuuden variaatio. Sen osuus vaihteli ikäryhmittäin välillä 31–42 %.

Ikäryhmittäisessä tarkasteltussa ei ole enää nähtävissä kovin selkeitä eroja ryhmien välillä, poislukien vanhimman ikäryhmän vahva valtiosektorin edustus. Tässä ikäryhmässä puolestaan järjestöjen ja yritysten 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 lähes puolet oli työllistynyt kolmen kuukauden kuluessa. Työhaun keston mediaaniarvo niillä, joilla ei työpaikkaa valmistuessa ollut valmiina, oli puolestaan neljä kuukautta.

Valmistuneiden työllistymisajoissa on edelleen suurta eroavaisuutta, sillä vastaajien joukosta löytyi yksittäistapauksia, joissa työhaun kestoista puhutaan vuosina. Toisaalta alle 30-vuotiaiden ryhmässä – jonka voi ajatella parhaiten kuvaavan nykytilannetta – 65 prosentilla oli ollut työtä jo valmistumishetkellä. Vuoden kuluttua valmistumisesta vain kaksi henkilöä tästä ikäryhmästä on ollut vaille työtä. Valmistumishetkellä työtä saaneiden tai jo sitä ennen työllistyneiden osuus on pysytellyt 60 % tuntumassa vuodesta toiseen. Lukujen valossa positiivista tilannetta selittää osaltaan varmasti myös valmistumisen ajoittaminen työllistymisen yhteyteen.

# 3. MÄÄRÄAIKAISUUS

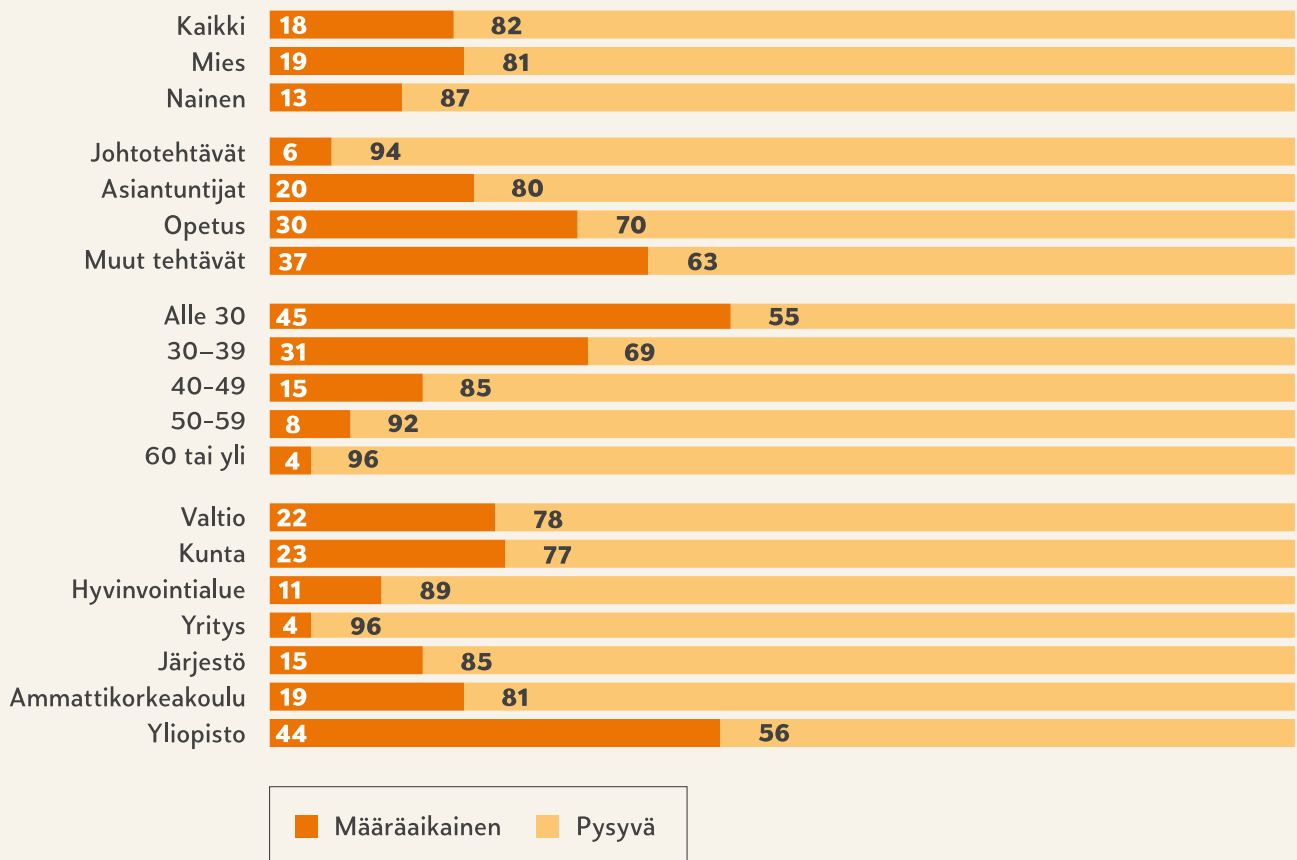
## 3.1. Ikäryhmittäin ja sukupuolittain

Työllisistä vastaajista 18 % työskenteli kyselyhetkellä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna tämän ryhmän osuus laski kaksi prosenttiyksikköä kaikkien aikojen matalimmalle tasolle. Ikäryhmittäin tarkasteltuna voidaan selkeästi havaita, että mitä vanhempiin ikäryhmiin mennään, sitä harvinaisempaa määrääi-

kaisuus on (kuvio 6). Alle kolmekymppisistä vajaat 50 % työskenteli määräaikaisena ja yli kuusikymppisistä vain alle 5 % ryhmästä. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmän määräaikaisuuksien osuus kertoo kuitenkin edelleen osaltaan eräästä työmarkkinoiden rakenteellisesta ilmiöstä eli työuran alkamisesta määräaikaisessa palvelussuhteessa.

KUVIO 6.

Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus sukupuolen, työnantajasektorin, toimiaseman ja ikäryhmän mukaan, %



Suurin muutos edellisiin tutkimustuloksiin verrattuna on alle 30-vuotiaiden määräaikaisuuksien osuuden lähes kymmenen prosenttiyksikön lasku. Miesten ja naisten välinen ero määräaikaisuuksien yleisyydessä kaventui prosenttiyksikön verraan. Miehistä 13 % työskenteli määräaikaisena kun naisilla vastaava osuus oli 19 %.



*Yhä harvempi palvelussuhde on määräaikainen.*

### 3.2. Toimiaseman ja työnantajasektorin mukaan

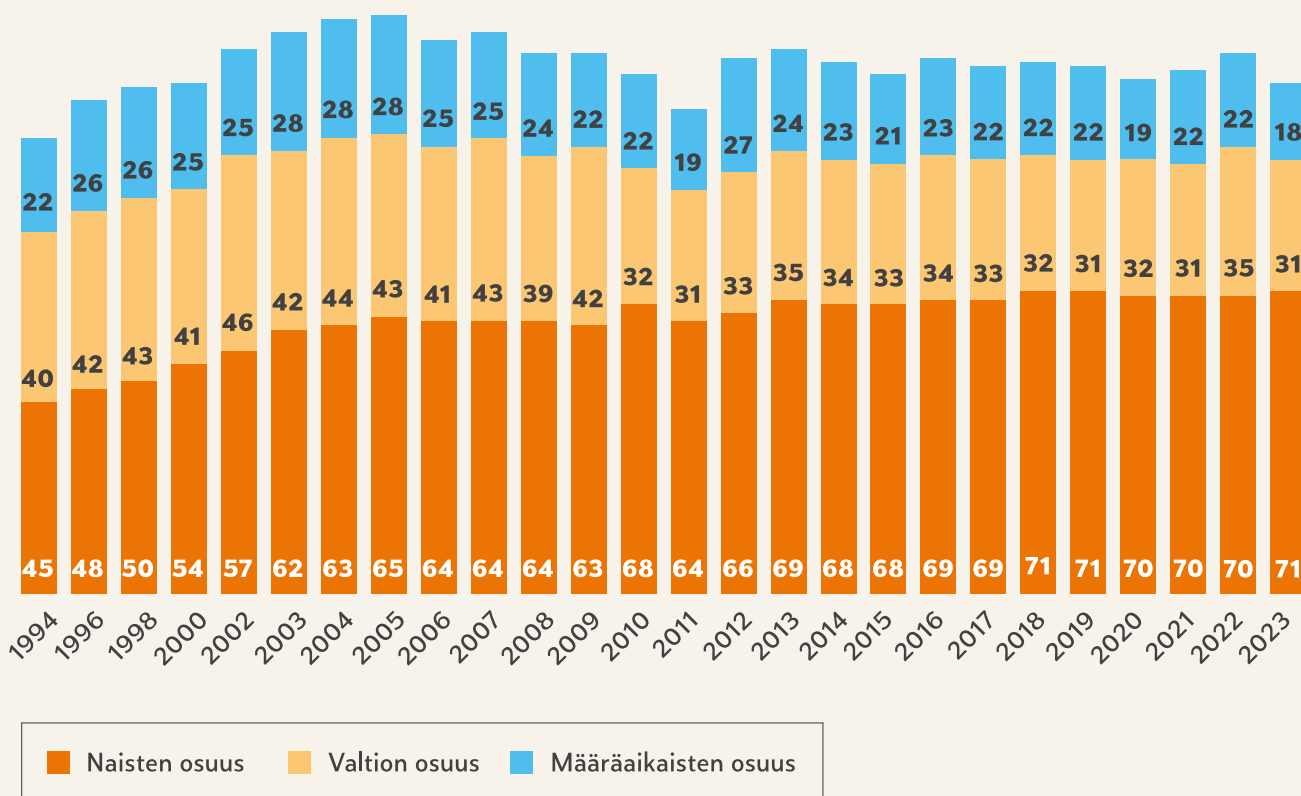
Myös toimiasemien välillä on eroa määräaikaisuuksien yleisyyden suhteen. Johtotehtävistä vain 6 % oli määräaikaisia, kun puolestaan asiantuntijatehtävistä 20 % ja opetustehtävistä 30% oli määräaikaisia. Toimiasemakategoriassa muut tehtävät määräaikaisia oli 37 % palvelussuhteista.

Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli suurin yliopistosektorilla, jossa 44 % palvelussuhteista

oli määräaikaisia. Hyvinvointialueiden palveluksessa olevien jäsenten palvelussuhteista vain 11 % oli määräaikaisia, kun muualla julkisella sektorilla (valtio, kunnat) määräaikaisten osuus asettui runsaan 20 % tasolle. Järjestöissä määräaikaisuuksia oli puolestaan hieman alle 20 % palvelussuhteista, kuten myös ammattikorkeakouluissa. Yritysten palveluksessa olevien jäsenten työsuhteista alle 5 % oli määräaikaisia. Tyypillisin määräaikainen liiton jäsen on edelleenkin – hieman yleistäen profiluutina – valtiosektorilla asiantuntijatehtävässä työskentelevä nuorehko nainen.

#### KUVIO 7.

**Naisjäsenten, valtiosektorin, ja määräaikaisuuksien osuuden kehitys 1994–2023, %**



# 4. TYÖAIKA



*Hybridityö on yleisin työntekotapa.*

## 4.1. Todellinen viikkotyöaika ylittää sovitun työajan

Kokopäivätyötä tekevien keskimääräinen viikkotuntimäärä oli kyselyn tekohetkellä 38,8 tuntia. Työajan mediaani oli 38 tuntia. Toteutunut työaika pysyi lähes ennallaan vuoden takaiseen kyselyyn verrattuna. Liiton jäsenistön työtuntien määrä on ollut laskusuunnassa sitten vuodesta 1998, joka oli viikkotuntimäärällä mitattuna rankin vuosi. Yleisin sovittu viikkotyöaika oli 37,5 tuntia.

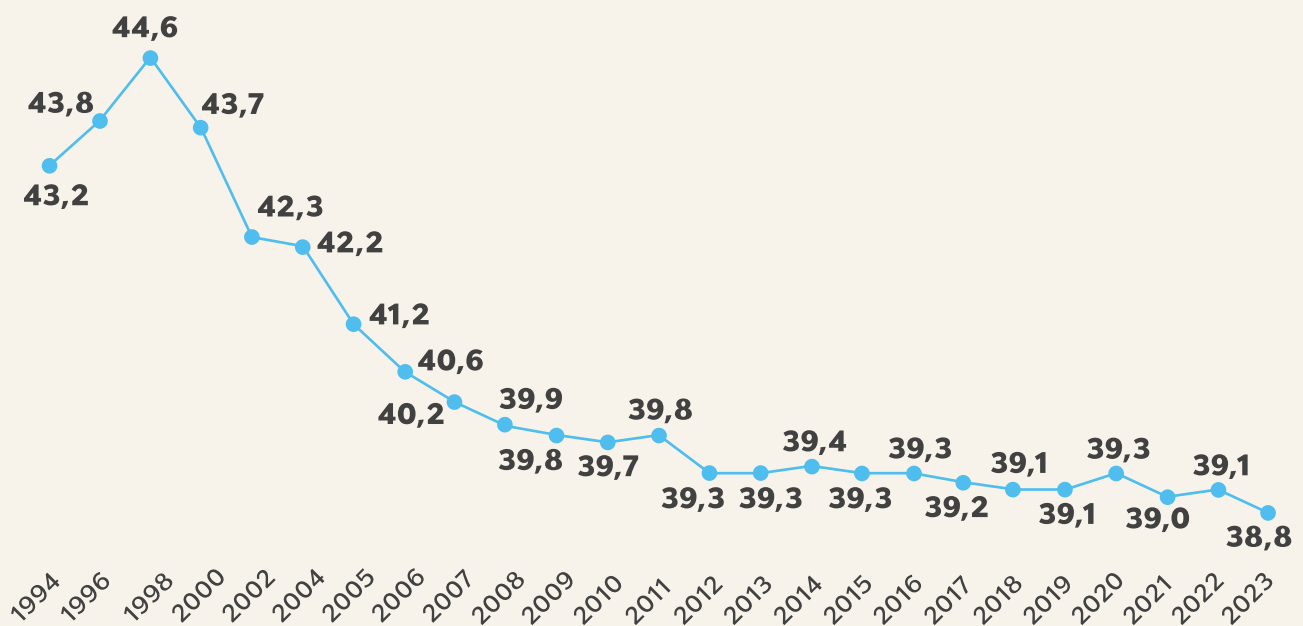
Miesten ja naisten välinen ero keskimääräisissä todellisissa viikkotyöajoissa kaventui lähes olemattomaksi. Miesten keskimääräinen toteutunut työaika oli 38,9 tuntia viikossa ja naisilla 38,8

tuntia. Mediaaneilla mitattuna toteutunut työaika oli molemmilla 38 tuntia.

Johtotehtävissä toimivien työviikko oli asiantuntijoita pidempi. Johtotehtävissä toimivat tekivät töitä keskimäärin 41,1 tuntia viikossa, melkein kolme tuntia enemmän kuin asiantuntijat. Tendensi tuntuisi kuitenkin olevan eri toimiasemiin

### KUVIO 8.

Työmarkkinatutkimuksissa (1994–2023) ilmoitettujen toteutuneiden viikkotuntimäärien keskiarvot



liittyvien erojen kaventuminen. Tarkemmat toimiasemittaiset viikkotuntimäärätoteumat ilmenevät kuviosta 9.

## 4.2. Etätyö, joustotyö

Pelkkää etätyötä tehneiden osuus puolittui jo vuoden 2022 kyselyssä ja pieneni nyt parin prosenttiyksikön verran 14 % tasolle. Osin työpaikalla, osin etänä hybridityötä tehneitä oli puolestaan kaksi kolmesta (68 %) vastaajasta, ja heidän osuutensa nousi kaksi prosenttiyksikköä. 1-2 etätyöpäivää tehneitä oli tästä ryhmästä vajaa puolet ja 3-4 etätyöpäivää tehneitä runsas puolet. Ei lainkaan etätyötä tehneitä tai vain muutamia etätyötunteja viikossa tehneitä oli 18 % vastanneista ja heidän osuutensa pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna.

Lainsäädäntö on usean vuoden ajan mahdollistanut myös niin sanotun 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 ja vastaajista 7 % kertoi tehneensä tällaisen henkilökohtaisen sopimuksen työnantajan kanssa. Joustotyösopimuksen tehneiden osuus pysyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Todennäköistä on, että koronapandemian yhteydessä käyttöön otetut laajamittaiset etätyöjärjestelyt ja niiden vakiintuminen osaksi normaalia työelämää ovat osaltaan vaikuttaneet joustotyömahdollisuuksien jäämiseen hieman taka-alalle.

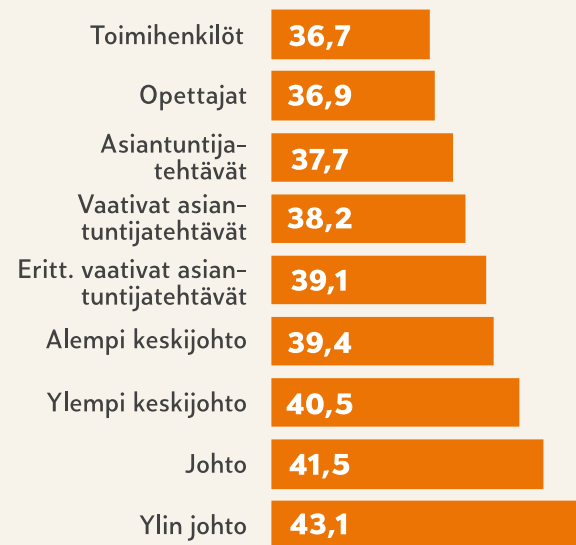
## 4.3. Työmäärän kokeminen ja työpaikan tulevaisuus

Useampi kuin joka kymmenes (14 %) vastaajista arvioi oman työmääränsä jatkuvasti liian suureksi. Ajoittain liian suurena sitä piti lähes puolet (44 %) vastaajista. Sopivaksi oman työmääränsä koki runsas kolmannes (39 %) vastanneista. Liian pienenä työmääräänsä piti 3 % vastanneista.

Lienee selvää, että itse kullakin työmääräkuormitus on ajoittain normaalia suurempaa, ja joskus

### KUVIO 9.

#### Ilmoitettujen viikkotuntimäärien keskiarvot toimiasemittain (kokopäivätyötä tekevät)



jopa haitallisella tasolla. Olennaista tässä on kuormitustilanteen poikkeuksenomainen luonne. Jos kuormitus on jatkuvasti liian suurta, niin kyseessä on myös työsuojelullinen asia, johon tulee puuttua ja joka tulee korjata kestäväälle tasolle.

Kyselyssä kysyttiin myös työpaikan lähitulevaisuuden tilanteesta, sekä yleisesti että vastaajan oman tilanteen osalta. Tuloksia voisi luonnehtia lähinnä siten, että maailman kuohunnasta ja negatiivisesta talouskehityksestä huolimatta työelämänäkymät koettiin edelleen suhteellisen vakaiksi, vaikkakin näin tilanteen kokevien osuus hieman laski. Sekä työpaikan yleistä tilannetta että vastaajan omaa tilannetta arvioitaessa vastaajista noin 80 % piti näkymiä vakaina tai melko vakaina. Yleisen tilanteen osalta lomatuksia piti mahdollisena tai todennäköisenä 6 % vastaajista, irtisanomisia mahdollisena tai todennäköisenä puolestaan 12 %. Yksilötasolla vastaavat osuudet olivat lomatuksen osalta 4 % ja irtisanomisen suhteen 6 %. Vastaajista 6 % ei osannut arvioida omia näkymiään.

# 5. PALKKAUS

## 5.1. Taustatiedot

Palkkatiedot on laskettu lokakuussa 2023 kokopäivätyötä tehneiden vastaajien palkoista. Heistä kaikkiaan 1 657 henkilöä antoi palkkalukuihin riittävät tiedot. Kyseinen joukko vastaa riittävässä määrin jäsenrekisteristä poimittua jäsenkunnan profilia.

Kokonaiskuukausiansio koostuu lokakuussa 2023 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 pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Luontoisetujen verotusarvo, liikkuvat palkanerät ja ylityökorvaukset muodostivat jäljelle jäävän yhden prosentin osan.

## 5.2. Luontoisedut, ylityökorvaukset ja tulospalkkiot

Palkkatietonsa ilmoittaneista 46 % sai luontoisetuja ja niiden arvo oli keskimäärin 234 euroa. Luontoisetuja saaneiden osuus kasvoi kolmella prosenttiyksiköllä edellisvuoteen verrattuna. Ylityökorvauksia kysyttynä ajanjaksona ilmoitti saaneensa 6 % vastanneista, keskimäärin 438 euroa.

Edellisen vuodennmittaisen jakson (1.11.2022–31.10.2023) aikana säännöllisen kuukausiansion lisäksi päätoimesta oli saanut tulospalkkioita, bonuksia, voitonjakoja tms. liikkuvia palkaneriä 22 % tarkasteltavasta ryhmästä. Tämän ryhmän osuus kasvoi kolme prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Keskimääräinen liikkuvien palkanerien summa oli 4 796 euroa vuodessa, kun vuonna 2022 vastaava summa oli 4 952 euroa. Liikkuvia

## TAULUKKO 3.

### Liikkuvat palkanerät edellisen vuoden aikana ikäryhmittäin

Ikäryhmä	Tulospalkkiot ym. palkanlisät edellisenä vuonna keskimäärin € (2022)	Tulospalkkioita saaneita ikäryhmästä, % (2022)
Alle 30	2 500 (1 730)	18 (15)
30–39	3 320 (2 620)	25 (20)
40–49	5 150 (4 730)	23 (18)
50–59	6 210 (8 990)	21 (19)
60 tai yli	4 740 (6 060)	18 (15)
<b>Kaikki</b>	<b>4 800 (4 950)</b>	<b>22 (18)</b>

palkaneriä saaneiden joukosta puolella summa oli välillä 500–5 000 euroa (F25–F75 -tunnusluvut).

Naisten ja miesten välinen ero liikkuvia palkaneriä saaneiden osuuksissa katosi, mutta keskiarvomäärien välinen ero kasvoi huomattavaksi. Sekä miehistä että naisista 22 % oli saanut näitä eriä. Miehillä summa oli keskimäärin 7 898 euroa ja naisilla puolestaan keskimäärin 3 469 euroa. Mediaanisummissa ero oli selvästi pienempi, noin 1 800 euroa (miehet 3 000 euroa ja naiset 1 200 euroa).

Yritysten palveluksessa liikkuvia palkaneriä oli vuoden aikana saanut 49 %, kunnissa 23 %, hyvinvointialueilla 16 %, järjestösektorilla 16 %, valtiolla 11 % sekä yliopistoissa 11 % ja ammatti- korkeakouluissa 21 % vastaajista.

Taulukossa 3 on eritelty liikkuvat palkanerät ikäryhmittäin. Niitä saaneita oli kaikissa ikäryhmissä. Tulospalkkioiden suuruusluokka kasvaa työuran edetessä, mikä näkyy luonnollisesti myös ikäryhmittäisessä tarkastelussa 60-vuotiaiden ja sitä vanhempien ryhmän toimiessa kasvun taitekohtana.

### 5.3. Palkkatunnusluvussa pientä nousua

Kokopäivätyössä olevan tarkasteluryhmän kokonaisuukausipalkan keskiarvo oli 4 827 euroa. Tunnusluvussa oli nousua vuoden 2022 työmarkkinatutkimukseen verrattuna 1,5 %. Mediaanikokonaisuukausipalkka oli 4 571 euroa. Se nousi puolestaan 2,7 %.

Molemmat palkkatunnusluvut on ikäryhmäpainokertoimin tarkistettu.

Säännöllisen työajan ansion keskiarvo oli 4 779 euroa ja mediaani 4 525 euroa. Säännöllisen työajan palkan keskiarvo nousi 1,8 % ja mediaani 2,8 %.

Taulukosta 4 ilmenevät keskiarvopalkat työmarkkinatutkimusvuosilta 1994–2023 sekä muutosten suuruusluokka. Vuosien 1998 ja 2002 suuruusluokkaa prosentuaalista palkkatason nousua selittää luonnollisesti osaltaan kahden vuoden tutkimusväli.

Vastajista 10 % ansaitsi vähemmän kuin 3 460 €/kk (F10) ja 10 % puolestaan enemmän kuin 7 060 €/kk (F90). Vuonna 2022 vastaavat summat olivat 3 130 €/kk ja 6 500 €/kk. Alakvartiilin (F25) ja yläkvartiilin (F75) väliin jää 50 % tarkasteluryhmän palkoista ja vaihteluväliksi muotoutui 4 020–5 840 euroa/kk. Näiden fraktiilien välinen ero pysyi kutakuinkin ennallaan 1800 euron tasolla.

### 5.4. Sukupuolen vaikutus palkkaan

Kokopäivätyössä olevat naiset ansaitsivat lokakuussa 2023 keskimäärin 87 % kokopäivätyötä tekevien miesten palkoista. Tämä ero kasvoi prosenttisyksiköllä edellisvuoteen verrattuna. Miehillä keskiarvokuukausipalkka oli 5 682 euroa ja naisilla 4 916 euroa. Miehet ansaitsivat vakituisessa kokopäiväisessä palvelussuhteessa keskimäärin 5 750 euroa, kun naisilla tulot jäivät vastaavassa tilanteessa 5 088 euroon. Ero on hieman pienempi määräaikaissa palvelussuhteissa, 4 628 euroa vs. 4 097 euroa.

Sukupuolten välisiä eroja palkkauksessa on syytä tarkastella toimiasemittain. Taulukosta 5 näkyvät käytännön palkkaerot toimiasemien sisällä lokakuussa 2023, vuotta aiemmin ja 10 vuotta sitten.

### TAULUKKO 4.

**Bruttopalkan (ml. bonukset) keskiarvo ja muutos vuosina 1994–2023, painokertoimin\* tarkistettuna vuosina 2011–2012 ja 2023.**

Vuosi	Keski-palkka (€/kk)	Muutos edelliseen tutkimukseen (%)	Prosenttia vuoden 2023 keskipalkasta
2023*	4 827	1,5	100
2022	4 758	4,0	98,6
2021	4 576	-0,3	94,6
2020	4 591	4,7	95,1
2019	4 384	2,6	90,8
2018	4 271	-0,8	88,5
2017	4 307	-1,1	89,2
2016	4 353	1,9	90,2
2015	4 272	2,4	88,5
2014	4 171	-0,1	86,4
2013	4 176	3,1	86,5
2012*	4 049	-2,6	83,9
2011*	4 159	2,1	86,2
2010	4 072	3,9	84,4
2009	3 920	2,3	81,2
2008	3 832	8,5	79,4
2007	3 532	1,8	73,2
2006	3 470	3,9	71,9
2005	3 340	3,7	69,2
2004	3 220	4,2	66,7
2003	3 090	1,3	64,0
2002	3 050	6,3	63,2
2000	2 870	3,6	59,5
1998	2 770	7,4	57,4
1996	2 580	0,8	53,4
1994	2 560	-	53,0



Kaikki toimiasemat ovat naisvaltaisia. Ylimmän johdon ja johdon osalta sukupuolten väliset palkkaerot ovat heilahdelleet vuosittain. Ylemmässä keskijohdossa suuntaus on ollut erojen asettumiseen noin viiden prosenttiyksikön sisään. Opetushenkilöstön 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.

### 5.5. Iän vaikutus palkkaan ja verotus

Kuviossa 10 näkyy palkkatunnuslukuja ikäryhmittäin. Tuloveroaste oli koko tarkastelujoukon tunnusluvusta laskien 36,0 %. Se määritettiin palkkoista, joissa ei ollut mukana liikkuvia palkaneriä. Vielä vuonna 2000 jäsenkunnan tuloveroaste oli näin määritettynä 41,7 %.

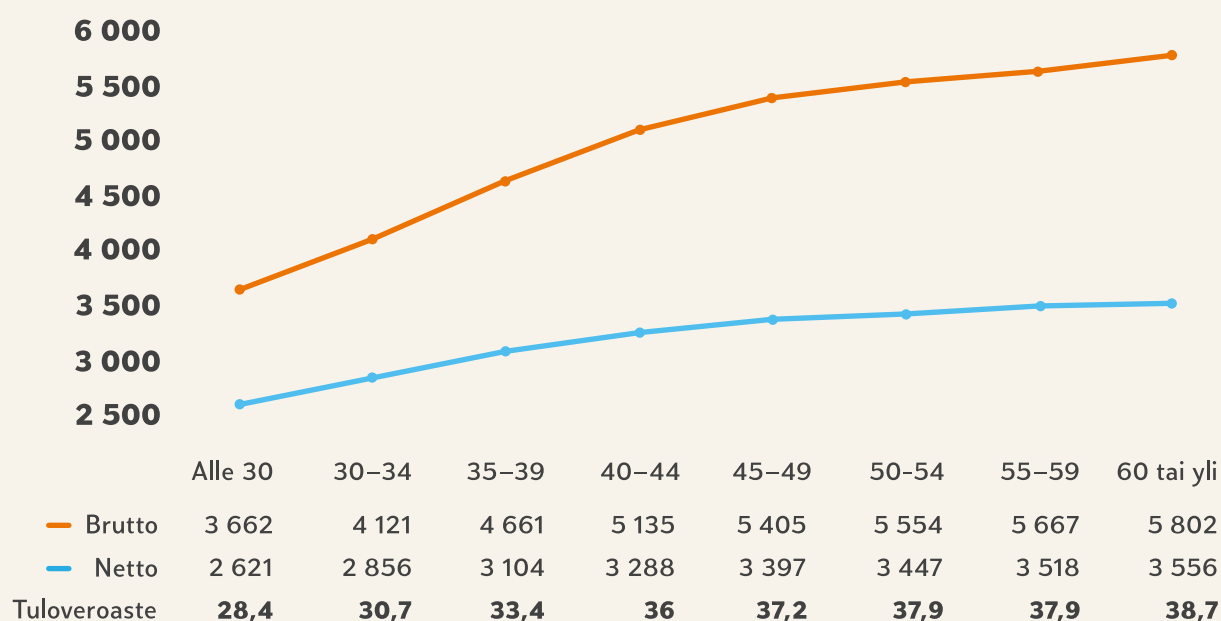
### TAULUKKO 5.

**Miesten keskiarvopalkat toimiasemittain euroa/kk (Naisten palkkojen osuus miesten palkoista toimiasemittain, %)**

	2023	2022	2013
Ylin johto	8 686 (77)	7 940 (88)	6 715 (86)
Johto	8 165 (81)	7 580 (88)	7 745 (78)
Ylempi keskijohto	6 449 (95)	5 648 (99)	5 306 (90)
Alempi keskijohto	5 878 (90)	5 320 (94)	4 765 (87)
Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät	5 908 (91)	5 647 (89)	5 028 (92)
Vaativat asiantuntijatehtävät	4 924 (98)	4 820 (93)	4 442 (94)
Asiantuntijatehtävät	4 112 (96)	3 741 (99)	3 487 (94)
Opetushenkilöstö	4 505 (98)	4 070 (102)	3 739 (96)
Toimihenkilöt	3 402 (91)	2 881 (100)	2 807 (90)

### KUVIO 10.

**Brutto- ja nettopalkat ikäryhmittäin, euroa/kk**



## 5.6. Toimiasema

Kokonaisansioiden keskiarvomuutos vaihteli toimiasemittain (taulukko 6). Erytisesti ylin johto on altis otoksesta johtuvalle vaihtelulle, joskin samantyyppistä otospäristä ilmiötä on havaittavissa lähes kaikkien muidenkin toimiasemien tunnuslukujen yhteydessä. Vastaajajoukoltaan suurimpien ryhmien (asiantuntijatehtävät, vaativat asiantuntijatehtävät) tasainen positiivinen kehitys on positiivinen ilmiö.

Palkkojen toimiasemakohtainen hajonta oli edelleen melko maltillista. Asiantuntijatehtävissä 50 % palkoista asettuu noin 1 000 euron vaihteluvälin sisään (tunnuslukujen F75 ja F25 erotus). Vaativissa asiantuntijatehtävissä vaihteluväli kasvaa vajaaseen 1 500 euroon ja erittäin vaativissa asiantuntijatehtävissä melkein 2 000 euroon. Eri johtotehtävissä samainen vaihteluväli (F25–F75) kasvaa vastaavasti alemman keskiarvon 1 900 eurosta ylimmän johdon lähes 5 000 euroon. Selkeintä hajonta oli siis ylimmässä johdossa. Toisaalta se on hyvinkin luonnollista – mahtuahan samaan kategoriaan ylintä johtoa kaikenkokoisista organisaatioista yhtä lailla yritysmaailmasta, järjestöistä kuin julkiselta sektoriltakin.

## 5.7. Valtio

Valtiosektorilla lähes 80 % vastaajista työskenteli erilaisissa asiantuntijatehtävissä, joissa keskipalkaksi muodostui 4 817 €/kk. Mediaanipalkka oli puolestaan 4 700 €/kk. Asiantuntijatehtävien palkkojen vaihteluväli (min-max) oli, 2 300–12 000 €/kk, siis lähes 10 000 euroa. Valtiosektorin jäsenistä noin 20 % toimi puolestaan erilaisissa johtotehtävissä, joiden keskipalkka oli 6 465 €/kk, ja mediaanipalkka 6 130 €/kk. Johtotehtävissä palkkojen vaihteluväli oli 4 100–11 900 €/kk.

## 5.8. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut

Yliopistoissa työskentelevistä jäsenistä 70 % toimi asiantuntijatehtävissä ja vajaa runsaat 15 %

## TAULUKKO 6.

**Bruttopalkka ml. bonukset toimiasemittain (vastaajien lkm.), euroa/kk (%-muutos vuoden 2022 tunnusluvuista)**

	Keskiarvo (muutos, %)	Mediaani (muutos, %)
Ylin johto (88)	7 576 (+3)	7 299 (+12)
Johto (107)	6 988 (0)	6 694 (0)
Ylempi keskijohto (130)	6 243 (+12)	5 979 (11)
Alempi keskijohto (140)	5 450 (+7)	5 225 (+3)
Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (215)	5 609 (+7)	5 427 (+6)
Vaativat asiantuntijatehtävät (484)	4 859 (+6)	4 721 (+5)
Asiantuntijatehtävät (418)	3 987 (+8)	3 944 (+9)
Opetushenkilöstö (30)	4 445 (+7)	4 412 (+11)
Toimihenkilöt (44)	3 179 (+10)	3 070 (+8)

johtotehtävissä. Näiden ryhmien keskiarvopalkat olivat 4 051 €/kk ja 5 887 €/kk. Vastaavat mediaanipalkat olivat 3 855 €/kk ja 5 890 €/kk. Johtotehtävissä toimivien palkkahaitari oli 4 234–11 850 €/kk ja asiantuntijatehtävissä toimivilla 2 480–6 000 euroa/kk. Opetustehtävissä palkat vaihtelivat välillä 3 465–5 707 €/kk.

Ammattikorkeakoulusektorille työllistyneistä jäsenistä noin 60 % toimi asiantuntijatehtävissä ja 25 % johtotehtävissä. Näiden toimiasemaryhmien keskiarvopalkat olivat 4 377 €/kk ja 6 074 €/kk. Vastaavat mediaanipalkat olivat 4 100 €/kk ja 5 978 €/kk. Vaihteluväli asiantuntijatehtävien palkoissa oli 2 600–7 242 €/kk ja johtotehtävissä 4 500–7 400 euroa/kk. Opetustehtävissä palkat vaihtelivat välillä 4 400–5 330 €/kk.

## 5.9. Kunnat ja hyvinvointialueet

Kuntasektorin vastaajista runsaat 30 % toimi johtotehtävissä. Heidän keskipalkkansa oli 6 104 €/kk ja mediaanipalkka 5 700 €/kk. Asiantuntijatehtävissä toimi yli 60 % kuntasektorin vastanneista.

Tämän ryhmän keskipalkka oli 4 230 €/kk ja mediaanipalkka 4 148 €/kk. Johtotehtävissä toimivien palkat vaihtelivat välillä 3 600–13 650 €/kk. Vastaava vaihteluväli asiantuntijatehtävien palkoissa oli 2 564–6 520 euroa/kk.

Hyvinvointialueilla ja HUSin palveluksessa toimivista 60 % oli erilaisissa asiantuntijatehtävissä ja 40 % johtotehtävissä. Asiantuntijatehtävissä keskipalkka oli 4 273 €/kk ja mediaanipalkka 4 270 €/kk. Palkkojen vaihteluväli oli 3 100–5 600 €/kk.

Johtotehtävissä keskipalkka oli 5 904 €/kk ja mediaanipalkka 5 682 €/kk. Johtotehtävien palkat vaihtelivat välillä 3 876–10 500 €/kk.

## 5.10. Yritykset

Yritysten palveluksessa työskentelevistä vastaajista 35 % toimi johtotehtävissä. Heidän keskiarvopalkkansa oli 7 137 €/kk ja mediaanipalkkansa 6 250 €/kk. Asiantuntijatehtävissä työskenteli puolestaan yli 60 % yrityssektorin jäsenistä. Tämän ryhmän keskiarvopalkka oli 5 205 €/kk ja mediaanipalkka 4 980 €/kk. Johtotehtävissä palkat asettuivat välille 2 950–25 000 €/kk, asiantuntijatehtävissä välille 2 400–12 000 euroa/kk.

## 5.11. Järjestöt

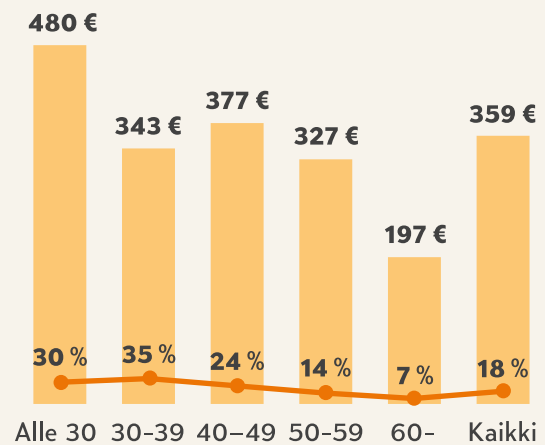
Järjestösektorilla vastaajista 60 % työskenteli asiantuntijatehtävissä, joissa keskiarvopalkka oli 4 460 €/kk ja mediaanipalkka 4 200 €/kk. Johtotehtävissä työskentelevien osuus oli noin 40 % sektorille sijoittuneista. Tähän ryhmään kuuluvien keskiarvopalkka oli 6 115 €/kk ja mediaanipalkka 5 670 €/kk. Erilaisissa johtotehtävissä työskentelevien palkkahaitari oli alalla 2 833–11 850 €/kk, asiantuntijatehtävissä toimivilla maltillisempi 2 700–8 500 €/kk.

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

Uuteen tehtävään tai asemaan saman työnantajan palveluksessa oli vaihtanut, ja siten palkankoro-

### KUVIO 11.

**Meriittikorotuksen saaneiden osuus (%) ja korotuksien keskimääräinen suuruus (€) ikäryhmittäin**



tuksen saanut, 13 % vastaajista. Tämän ryhmän osuus pieneni kaksi prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Ikäryhmittäin tarkasteltuna tällainen siirtyminen oli yleisintä alle 30-vuotiailla, joista tehtävää tai asemaa oli vaihtanut 29 %. Mediaanikorotus tällaisen muutoksen yhteydessä oli 600 euroa.

Uuden työnantajan palvelukseen siirtyneitä ja palkankorotuksen saaneita oli 11 % vastanneista. Tämän ryhmän osuus vastanneista pieneni myös kaksi prosenttiyksikköä vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Mediaanikorotus toisen työnantajan palvelukseen siirryttäessä oli myös 600 euroa. Alle 30-vuotiaiden ryhmässä työnantaja vaihtui keskimääräistä useammin. Tästä joukosta 20 % oli vaihtanut työpaikkaa.

Kokopäivätoimisista vastaajista 18 % oli saanut meriittikorotuksen. Tällaisten henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvien korotusten mediaani oli 300 euroa ja vaihteluväli 25 – 3 000 euroa. Meriittikorotukset olivat yleisimpiä ikäryhmässä 30-39-vuotiaat ja euromääräisesti suurimmat meriittikorotukset saivat puolestaan ikäryhmän alle 30-vuotiaat. Ikäryhmien välisiä eroja meriittikorotuksia saaneiden osuuksissa ja korotusten suuruudessa on eritelty kuviossa 11.

## 6. VASTAVALMISTUNEET

Vastavalmistuneilla tarkoitetaan tässä yhteydessä joko kyselyn toteuttamisvuonna tai sitä edeltävänä vuonna – siis vuosina 2022-2023 – valmistuneita. Heidän osuutensa koko vastaajajoukosta oli 5 % laskien prosenttiyksikön edellisvuodesta. Vastavalmistuneiden ryhmässä naisten osuus oli 70 %, mikä oli linjassa koko vastaajajoukon sukupuolijakauman kanssa. Naisten osuus vastavalmistuneiden ryhmässä laski hieman edellisvuoteen verrattuna.

Vastavalmistuneiden ryhmän keskiarvoikä oli kyselyhetkellä 28 vuotta ja mediaani-ikä 27 vuotta. Sekä keskiarvoikä että mediaani-ikä laskivat vuodella edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna. Ryhmästä noin puolet oli syntynyt vuosina 1993-1997. Ryhmän ikäjakauma oli kaiken kaikkiaan melko laava syntymävuoden ylettyessä aina vuodesta 1972 vuoteen 1999.

Kokoaikatyössä oli vastaushetkellä 80 % työvoimaan kuuluvista vastavalmistuneista, kun vuonna 2022 vastaava osuus oli 88 %. Vuonna 2021 kokopäivätyössä oli puolestaan 82 % vastavalmistuneista. Osa-aikatyötä teki 2 % ryhmään kuuluvista. Työttömänä oli vastaushetkellä 14 % (2022: 4 %, 2021: 9 %) työvoimaan kuuluvista vastavalmistuneista. Työttömien vastavalmistuneiden osuus nousi siis selvästi edellisvuodesta. Koko jäsenistön työttömyysaste kyselyhetkellä loppusyksystä 2022 oli noin 4 %.

Vastavalmistuneiden ryhmän vastaajasta 38 % oli kokenut työttömyysjakson tai lomautuksen jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen. Tästä joukosta puolet oli ollut työttömänä vähemmän kuin 12 viikkoa. Edellisessä kyselyssä työttömänä tai lomautettuna valmistumisensa jälkeen oli ollut 38 % vastavalmistuneista ja jakson mediaanikesto oli tuolloin 10 viikkoa. Tarkasteltaessa asiaa pidemmälle taaksepäin, vuonna 2013 vastavalmistuneista 40 % oli kokenut työttömyysjakson



Vastavalmistuneiden  
keskipalkka oli  
3 507 €/kk.

jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen – mediaanityöttömyysjakso oli tällöin ollut 16 viikkoa.

Keskiarvolla mitaten työnhaku kesti työttömäksi joutuneelta vastavalmistuneelta puolestaan 18 viikkoa ja tämä tunnusluku kasvoi viidellä viikolla vuodentakaisin tuloksiin verrattuna.

Vastavalmistuneista lähes kahdella kolmasosalla (63 %) oli ollut työpaikka valmistumishetkellä.

Työpaikkaa valmistumisensa jälkeen etsineistä puolet työllistyi 4 kuukauden kuluessa. Tällä mitarilla mitattuna työllistymisaika piteni kahdella kuukaudella.

Määräaikaisuus on perinteisesti ollut vastavalmistuneiden työsuhteille tunnusomainen piirre. Kokoaikatyötä tekevästä vastavalmistuneista määräaikaisissa palvelusuhteissa toimivien osuus oli nyt 47 % ja se laski 13 prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna.

Vastavalmistuneiden suurimpana työllistäjänä pysyi edelleen valtiosektori 34 % osuudella. Seuraavaksi suurin työllistäjä oli kuntasektori, jonka osuus oli nyt 12 %. Hyvinvointialueiden tai HUSin palveluksessa oli 9 % joukosta. Järjestöjen palveluksessa työskenteli 6 % ja yrityksissä 23 % vastavalmistuneista. Yliopistojen palveluksessa työskenteli 12 % ja ammattikorkeakouluissa 2 % ryhmästä. Suurin muutos edellisvuoteen verrattuna oli yritysten osuuden kasvu ja järjestösektorin osuuden lasku 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 painottuivat luonnollisesti erilaiset asiantuntijatehtävät, joissa toimi 84 % vastavalmistuneista. Johtotehtäviin oli sijoittunut 3 % ja muihin tehtäviin 13 % ryhmästä. Työpaikkansa tulevaisuutta vakaana tai melko vakaana pitäneiden vastavalmistuneiden osuus kasvoi hieman edellisvuodesta 79 prosenttiin. (2022: 76 %). Positiivisesti lähitulevaisuuden näkevien osuus on vastavalmistuneiden joukossa ollut aina hieman pienempi kuin kaikilla kokopäivätyössä ol-

# 23 %

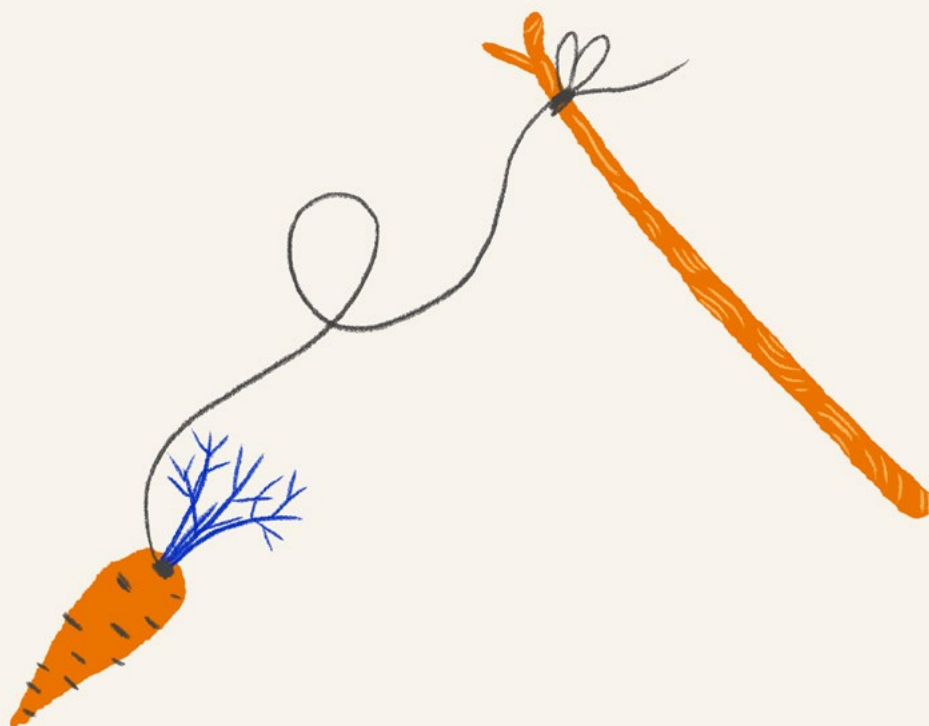
*vastavalmistuneista  
työskentelee yrityksissä.*

leilla vastaajilla. Nyt ero supistui olemattomaksi. Vastavalmistuneet ovat perinteisesti olleet varovaisia ottamaan kantaa työpaikan lomautus- tai irtisanomisskenaarioihin. Nyt näin vastanneiden osuus nousi selvästi (noin 19 %) ja aiemmin suhteellisen suuri 'En osaa sanoa'-vastanneiden osuus pieneni 15 % tasolta pariin prosenttiin.

Lokakuussa 2022 vastavalmistuneiden keskipalkka oli 3 507 €/kk. Se on lähes 200 euroa enemmän kuin edellisvuoden kyselyssä. Mediaanipalkka eli tarkasteltavan joukon suuruusjärjestyksessä keskimääräinen palkka oli 3 462 €/kk (2022: 3 200 €/kk).

Naisilla keskipalkka asettui 3 542 euroon, mikä on 266 euroa enemmän kuin vuonna 2022. Vastavalmistuneiden miesten keskipalkka puolestaan laski 50 eurolla 3 413 euroon. Vastavalmistuneiden naisten keskimääräinen palkka oli siis noin 140 euroa miesten keskipalkkaa suurempi. Mediaanipalkkoissa ero oli noin sata euroa naisten hyväksi. Edellisvuonna keskipalkkojen ero oli 187 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.



Yhteiskunta-alan  
korkeakoulutetut ry

**Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry**  
Mikonkatu 8 A, 00100 Helsinki

Puhelin 010 231 0350

**yka.fi**