

Työmarkkina- tutkimus

2025



Yhteiskunta-alan
korkeakoulututut



**Nuutti
Pursiainen**



Yhteiskunta-alan
korkeakoulutetut

Teksti © **Nuutti Pursiainen** ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry
Kannen kuva © **Salla Merikukka**

Ulkoasu: **Inari Savola** / Noon Kollektiivi

Helsinki 2026
ISSN 1459-2088

Sisältö

Esipuhe	4	5. Palkkaus	16
Faktaa ykalaisista	5	5.1. Taustatiedot	16
1. Yleistä	6	5.2. Luontoisedut, ylityökorvaukset ja tulospalkkiot	16
1.1. Vastausaktiivisuus ja työtilanne	6	5.3. Palkkatunnusluvuissa maltillista nousua	17
1.2. Työvoiman ikärakenne	7	5.4. Sukupuolen vaikutus palkkaan	18
1.3. Valmistumisvuosi	7	5.5. Iän vaikutus palkkaan ja verotus	18
1.4. Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen	8	5.6. Toimiasema	18
	8	5.7. Valtio	19
2. Sijoittuminen työmarkkinoille	9	5.8. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut	20
2.1. Toimiasemaluokittelu	9	5.9. Kunnat ja hyvinvointialueet	20
2.2. Sijoittuminen työnantajasektoreittain	10	5.10. Yritykset	20
	10	5.11. Järjestöt	20
2.3. Ensimmäinen työpaikka	11	5.12. Uusi tehtävä tai asema, uusi työnantaja ja meriittikorotus	21
3. Määräaikaisuus	12	6. Vastavalmistuneet	22
3.1. Ikäryhmittäin ja sukupuolittain	12		
3.2. Toimiaseman ja työnantajasektorin mukaan	13		
	13		
4. Työaika	14		
4.1. Todellinen viikkotyöaika ylittää sovitun työajan	14		
4.2. Ylityöt ja niiden korvaaminen	14		
4.3. Joustotyö	15		
4.4. Työmäärän kokeminen ja työpaikan tulevaisuus	15		

Esipuhe

Tämä on kahdeskymmenes kahdeksas raportti jäsenistömme työmarkkinatilanteesta. Liitto on tehnyt työmarkkinatutkimusta vuodesta 1994 lähtien, aluksi joka toinen vuosi ja vuodesta 2002 alkaen vuosittain.

Kyselystä saatava tieto on liiton toiminnan kannalta hyvin olennaista. Tuloksia käytetään liiton edunvalvonnan linjausten muodostamiseen sekä palkkaneuvontapalvelumme pohjana. Ne kertovat myös konkreettisesti, keitä me työmarkkinoiden näkökulmasta olemme. Olemme liiton toimistolla iloisia siitä, että jäsenistömme jaksaa aktiivisesti vastata kyselyihimme.

Vuodesta 2024 alkanut heikentynyt työmarkkinasuhdanne paheni vuonna 2025. Kuluneen vuoden aikana käytiin laajoja, irtisanomisiin johtaneita muutosneuvotteluita myös julkisen sektorin työpajoilla. Tätä taustaa vasten oli ehkä hieman yllät-

tävääkin, että jäsenistön työllisyystilanne heikkeni vuonna 2025 vain maltillisesti.

Vaikeaa vuotta kuvastaa myös se, että syksyllä 2024 alkaneet työehtosopimuskierroksen neuvottelut jumittivat valtiosektorin osalta vielä huhtikuussa, johtaen kohdennettuihin lakkoihin. Uusista työ- ja virkaehtosopimuksista sopiminen oli vähintään yhtä vaikeaa kuin edellisellä kierroksella.

Luottamus tulevaan on ollut koetuksella. Kotimaisten ja sisäsyntyisten haasteiden lisäksi myös maailmanpolitiikka ja sen vaikutukset talouteen ovat muuttuneet aiempaa ennalta-arvaamattomammiksi. Edelleen on kuitenkin syytä uskoa koulutuksen tuoman osaamisen ja sivistyspääoman merkitykseen. Se auttaa meitä luomaan myös konkreettista lisäarvoa markkinoille.

Kiitos kaikille työmarkkinatutkimuskyselyyn vastanneille.

Aikatalossa helmikuussa 2026

Nuutti Pursiainen

YKAn yksityissektorin neuvottelupäällikkö

Faktaa ykalaisista

Lähteet: YKAN jäsenrekisteri ja marraskuussa 2025 toteutettu työmarkkinatutkimus

Jäsenet

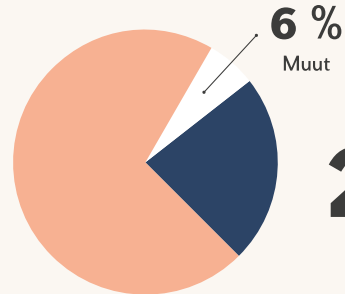
YKAN jäseniä yhteensä:

14 897



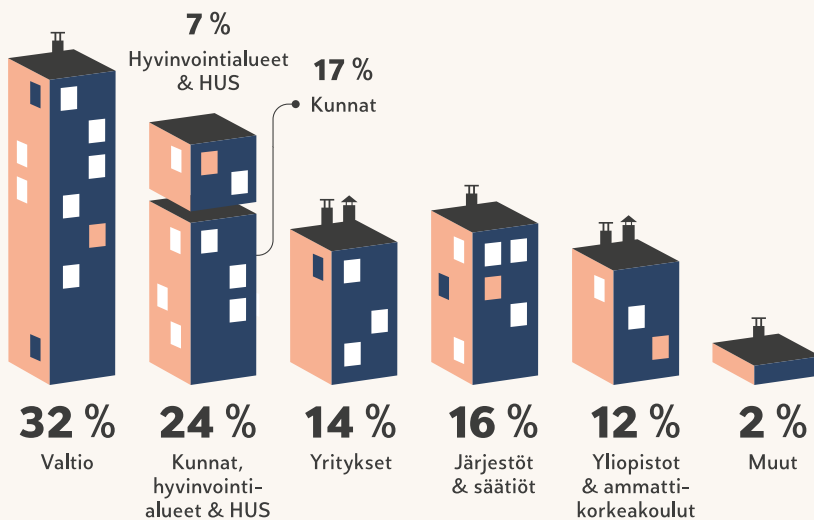
Ykalaisten asema työmarkkinoilla

71 %
Asiantuntijoita



23 %
Johtotehtävissä

Sijoittuminen työnantajasektoreittain



Ykalaisten työttömyysaste

6,9 %

Yleinen työmarkkinatilanne näkyy myös ykalaisten työttömyysasteessa.

Kuukausipalkka



Palkkojen kehitykseen vaikuttaa ennen kaikkea liittojen neuvottelemat sopimuskorotukset.



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

1. Yleistä

1.1. Vastausaktiivisuus ja työtilanne

Kutsu kyselyyn lähetettiin lokakuussa 2025 kaikille niille liiton 10 002 työmarkkinoilla olevalle jäsenelle, joiden sähköpostiosoite oli jäsenrekisterissä. Itse kysely toteutettiin verkkokyselylomakkeella. Käyttökelpoisia vastauksia saatiin 2 405, mikä oli lähes 400 vastausta vähemmän kuin vuonna 2024. Vastausaktiivisuudeksi muodostui 24 % (2024: 29 %, 2020: 22 %, 2015: 25 %). Vastausaste on tasolla, johon voidaan olettaa olevan vertailutiedon valossa olla tyytyväisiä. Ikä- ja sukupuolijakauman perusteella otos kuvaa kohtuullisen hyvin liiton jäsenistöä verrattuna jäsenrekisteritietoihin.

Työvoimaan luokiteltiin kuuluvaksi 2 300 henkilöä eli 96 % vastaajista. Työvoiman ulkopuolelle on rajattu päätoimiset opiskelijat ja eläkeläiset, perhevapaalla olevat sekä kysymykseen vastamatta jättäneet. Vuoden 2024 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 hieman alle 90 % oli kokoaikatyössä ja 3 % osa-aikatyössä. Työttömänä vastaajista oli hieman alle 7 %.

90 %

vastaajista oli kokoaikatyössä ja 3 % osa-aikatyössä. Työttömänä vastaajista oli hieman alle 7 %

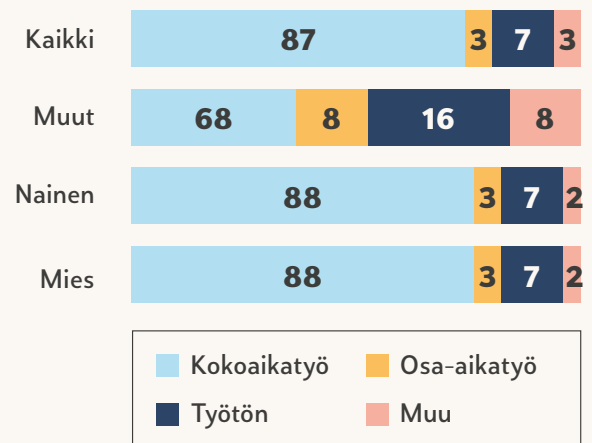
Taulukko 1.

Työvoiman työtilanne lokakuussa 2025 (2024)

	Määrä	Osuus työvoimasta, %
Kokoaikatyö	2 002	87,0 (87,2)
Osa-aikatyö	70	3,0 (2,4)
Osa-aikaeläke	1	0,0 (0,2)
Pienten lasten vanhempien lyhennetty työviikko	13	0,6 (0,7)
Opintovapaa	7	0,3 (1,0)
Työtön tai työvoimakoulutus	158	6,9 (5,9)
Muu (yrittäjä, freelancer, apuraha)	49	2,1 (2,6)
	2 300	

Kuvio 1.

Työvoima palvelussuhteen ja sukupuolen mukaan, %



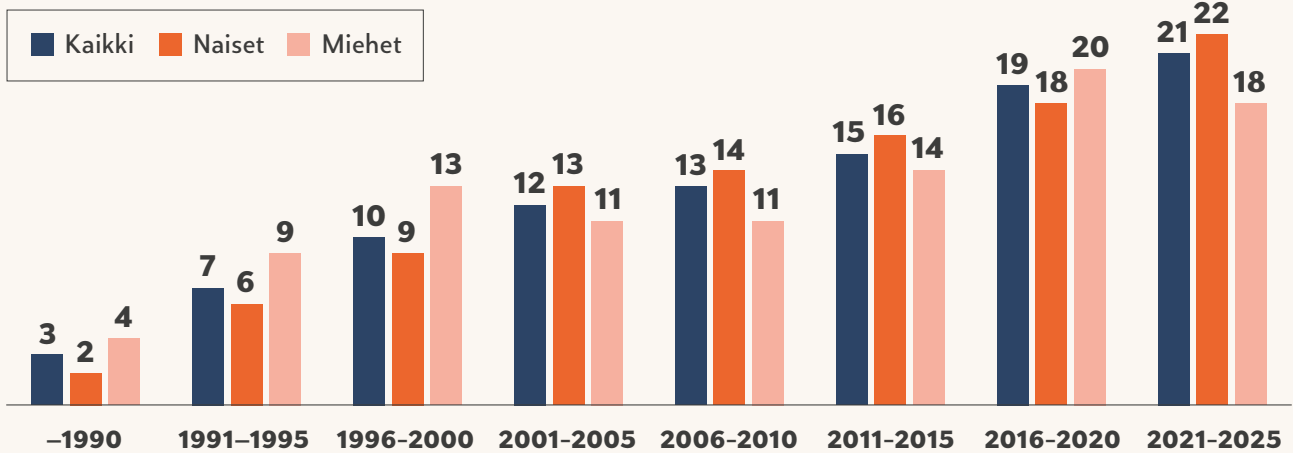
Taulukko 2.

Työvoiman ikäjakauma sukupuolittain ja naisten osuus ikäryhmittäin, % (2024)

Ikäryhmä	Miehet, %	Naiset, %	Kaikki, %	Naisten osuus ikäryhmästä, %
Alle 30	7 (9)	11 (14)	10 (13)	71 (79)
30 – 39	32 (28)	33 (31)	33 (30)	74 (74)
40 – 49	26 (26)	30 (30)	29 (29)	76 (76)
50 – 59	26 (29)	20 (20)	21 (22)	69 (66)
60 tai enemmän	9 (8)	6 (5)	7 (6)	68 (62)
Yhteensä, %	100	100	100	74 (72)

Kuvio 2.

Työvoiman jakauma perustutkinnon suorittamisvuoden mukaan, %



senistön työttömyysaste nousi yhden prosenttiyksikön vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna ja on linjassa vuoden 2025 aikana heikentyneen korkeakoulutettujen työllisyystilanteen kanssa. Työttömyyttä viimeisten kahden vuoden aikana kokeneiden osuus vastaajista oli 17 % (2024: 16 %, 2023: 12 %, 2022: 14 %, 2021: 15 %, 2020: 15 %, 2019: 17 %, 2018: 19 %, 2017: 18 %, 2016: 18 %, 2015: 23 %, 2014: 20 %, 2013: 18 %).

Naisten osuus työvoimaan kuuluvista vastaajista oli 74 %. Miesten osuus oli 25 %, ja 1 % vastaajista oli muunsukupuolisia tai ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Naisten osuus kasvoi edelliseen kyselyyn verrattuna kahdella prosenttiyksiköllä.

1.2. Työvoiman ikärakenne

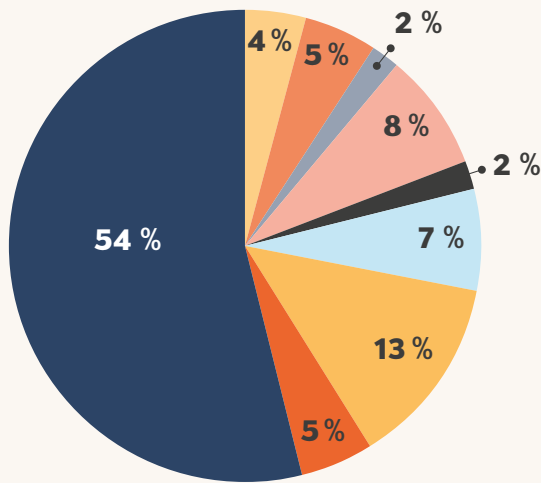
Työvoiman keski-ikä laski edellisvuoteen verrattuna yhdellä vuodella ja oli nyt 43 vuotta. Työvoimaan kuuluvista vastaajista 43 % oli alle 40-vuotiaita. Naiset dominoivat määrällisesti kaikkia ikäryhmiä selvästi, kuten taulukosta 2 näkyy. Miesten osuus ei ole ollut naisia suurempi enää muutama vuoteen missään ikäryhmässä.

1.3. Valmistumisvuosi

Kuviosta 2 käy ilmi työvoiman jakautuminen perustutkinnon suorittamisvuoden mukaan. Miesten

Kuvio 3.

Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen työpaikan sijainnin mukaan, %



Pohjois-Suomi	Lounais-Suomi
Vaasan alue	Häme
Keski-Suomi	Muu Uusimaa
Itä-Suomi	Pääkaupunkiseutu
Kaakkois-Suomi	

ja naisten välillä on havaittavissa pieniä eroja tutkintovuosihaarukoihin sijoittumisessa, sillä miesten jakauma on yleisesti ottaen hieman tasaisempi kuin naisten. Miesten kohdalla vuosille 2001–2010 näyttää muodostuvan jonkinlainen suvantovaihe valmistumisen ja liittojäsenyyden suhteen.

1.4. Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen

Maantieteellisesti tarkasteltuna työvoima sijoittuu pääosin etelään ja suuriin kaupunkeihin, kuten kuvio 3 käy ilmi. Tilanne on pysynyt vuodesta toiseen lähes muuttumattomana. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella työpaikat löytyvät useimmiten yliopistokaupungeista ja alueellisista keskuspaikkakunnista.

2. Sijoittuminen työmarkkinoille

2.1. Toimiasemaluokittelu

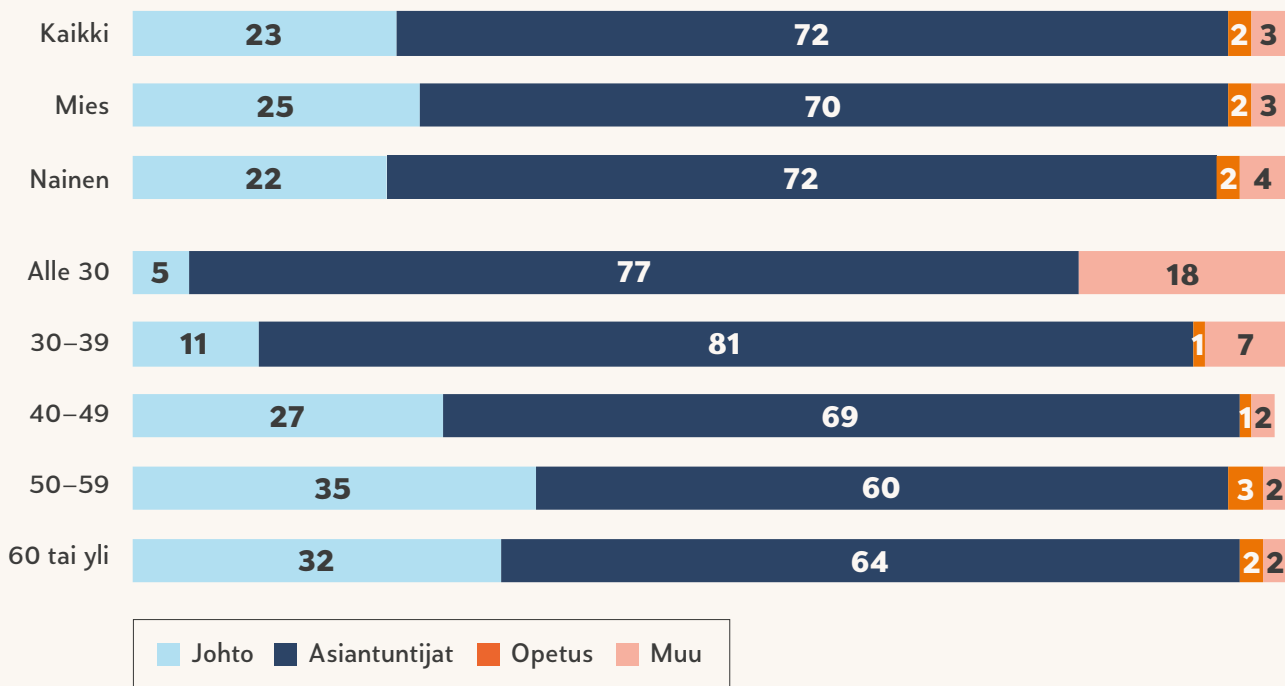
Tutkimuksessa kysyttiin toimiasemaa, johon vastaaja katsoo sijoittuvansa. Johtotehtäviin luetaan ylin johto, ylempi keskijohto, keskijohto ja alempi keskijohto – siis kaikki johto- ja esihenkilötehtävissä toimivat. Asiantuntijoiksi luokitellaan erilaisissa suunnittelu-, tutkimus- ja kehitystehtävissä toimivat vastaajat. Lisäksi asiantuntijoita ovat vastaajat, jotka tarvitsevat työssään koulutukseensa perustuvaa asiantuntijuutta. Muihin tehtäviin kuuluvat yrittäjät, toimihenkilöt sekä täysin koulutusta vastaamatonta suorittavaa työtä tekevät henkilöt. 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 ollen sijoittuu kategoriaan muut tehtävät. Generalistialoilla saattaa varsinkin työuran alkuvaiheessa olla hankala hahmottaa oman koulutuksen ja asiantuntijatyön vastaavuutta.

Kokopäivätyössä olevista 71 % toimi erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat erilaisissa johtotehtävissä työskentelevät 23 % osuudella. Opetustehtävissä toimivien

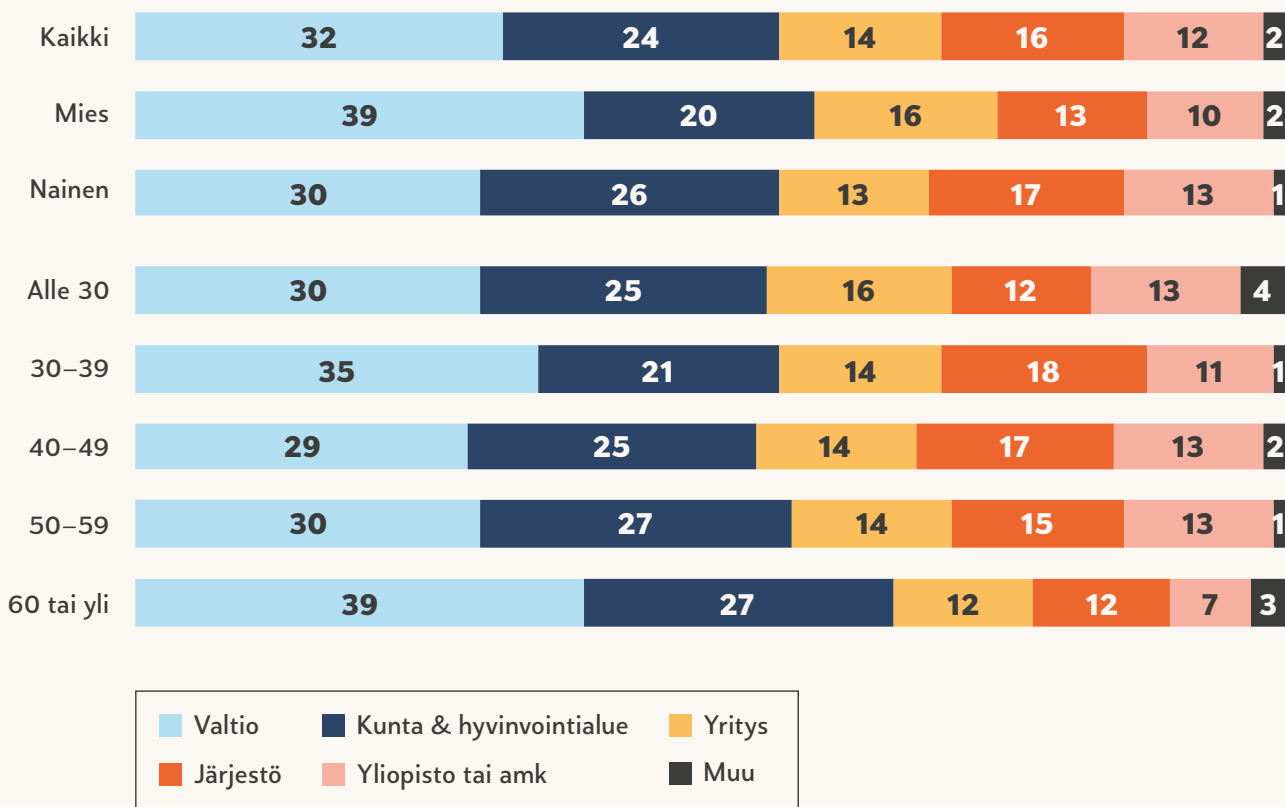
Kuvio 4.

Toimiasemajakauma sukupuolen ja iän mukaan, kokopäivätyössä olevat, %



Kuvio 5.

Työnantajasektori iän ja sukupuolen mukaan, kokopäivätyössä olevat, %



osuus oli 1 % ja kategoriaan muut tehtävät jaoteltiin 5 % vastanneista. Liiton jäsenkunnan keskeisimpiä kehityspiirteitä on vuosien saatossa ollut se, että yhä useampi jäsen työskentelee asiantuntija-tehtävässä. Asiantuntijoiden osuus ykälaisista on asetunut vakaasti 70 % tuntumaan.

Ikäryhmittäiset erot osoittavat luonnollisen urakehityksen olemassaolon. Työura alkaa useimmiten perusasiantuntijan tehtävissä 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 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 kulloistakin suhdannetta. Kolmatta vuotta peräkkäin alle 30-vuotiaista selvästi yli 10 % luokitteli itsensä tähän ryhmään.

Sukupuolten väliset erot eri toimiasemiin sijoittumisessa ovat vuosien saatossa lähes kadonneet. Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus on miesten osuutta aavistuksen suurempi, johtotehtävissä tilanne on puolestaan päinvastainen. Opetustehtävissä toimivien osalta eri sukupuolten osuudet ovat identtiset.

2.2. Sijoittuminen työnantajasektoreittain

Työnantajasektoreittain tarkasteltuna kokopäivätyössä olevista vastaajista 32 % sijoittui valtion palvelukseen, 24 % kuntasektorille ja hyvinvointialueiden palvelukseen (17 % + 7 %), 14 % yritysten palvelukseen, 16 % järjestöihin ja säätiöihin sekä 12 % yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen (9 % + 3 %) palvelukseen ja 2 % muiden työnantajien palvelukseen.



Työmarkkinoille sijoittuminen on koulutusalamme osalta edelleen hyvin monimuotoista niin työnantajasektorien kuin tehtävien suhteen ja tämä näkyy myös ikäryhmittäisessä tarkastelussa. Valtiosektorin osuus työnantajana on hieman muita ikäryhmiä korkeampi yli 60-vuotiaiden sekä 30–39-vuotiaiden vastaajien joukossa. Toisaalta yli 60-vuotiaiden ryhmässä yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen palvelukseen sijoittuneiden osuus on selvästi muita ikäryhmiä pienempi.

Eri sukupuolten välisessä tarkastelussa on havaittavissa eroja eri työnantajasektoreille sijoittumisessa. Suurimmat erot löytyvät valtiosektorin ja kuntasektorin sekä hyvinvointialueiden palvelukseen sijoittumisessa. Miehistä 39 % työskentelee valtiosektorilla, kun naisilla vastaava osuus on 30 %. Kuntien ja hyvinvointialueiden palvelukseen sijoittui puolestaan 20 % miehistä ja 26 % naisista.

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 kolmannes oli työllistynyt kolmen kuukauden kuluessa. Työnhaun medianikesto oli puolestaan 4 kuukautta.

Miehistä 39 % työskentelee valtiosektorilla, kun naisilla vastaava osuus on 30 %. Kuntien ja hyvinvointialueiden palvelukseen sijoittui puolestaan 20 % miehistä ja 26 % naisista.

Valmistuneiden työllistymisajoissa on edelleen suurta eroavaisuutta, sillä vastaajien joukosta löytyi yksittäistapauksia, joissa työnhaun kestosta puhutaan vuosina. Toisaalta alle 30-vuotiaiden ryhmässä – jonka voi ajatella parhaiten kuvaavan nykytilannetta – 59 prosentilla oli ollut työtä jo valmistumishetkellä. Vuoden kuluttua valmistumisesta vain kolme prosenttia tästä ikäryhmästä oli ollut edelleen vailla 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, mikä ei heikossa taloussuhdanteessa ole varmastikaan huono toimintamalli.

3. Määräaikaisuus

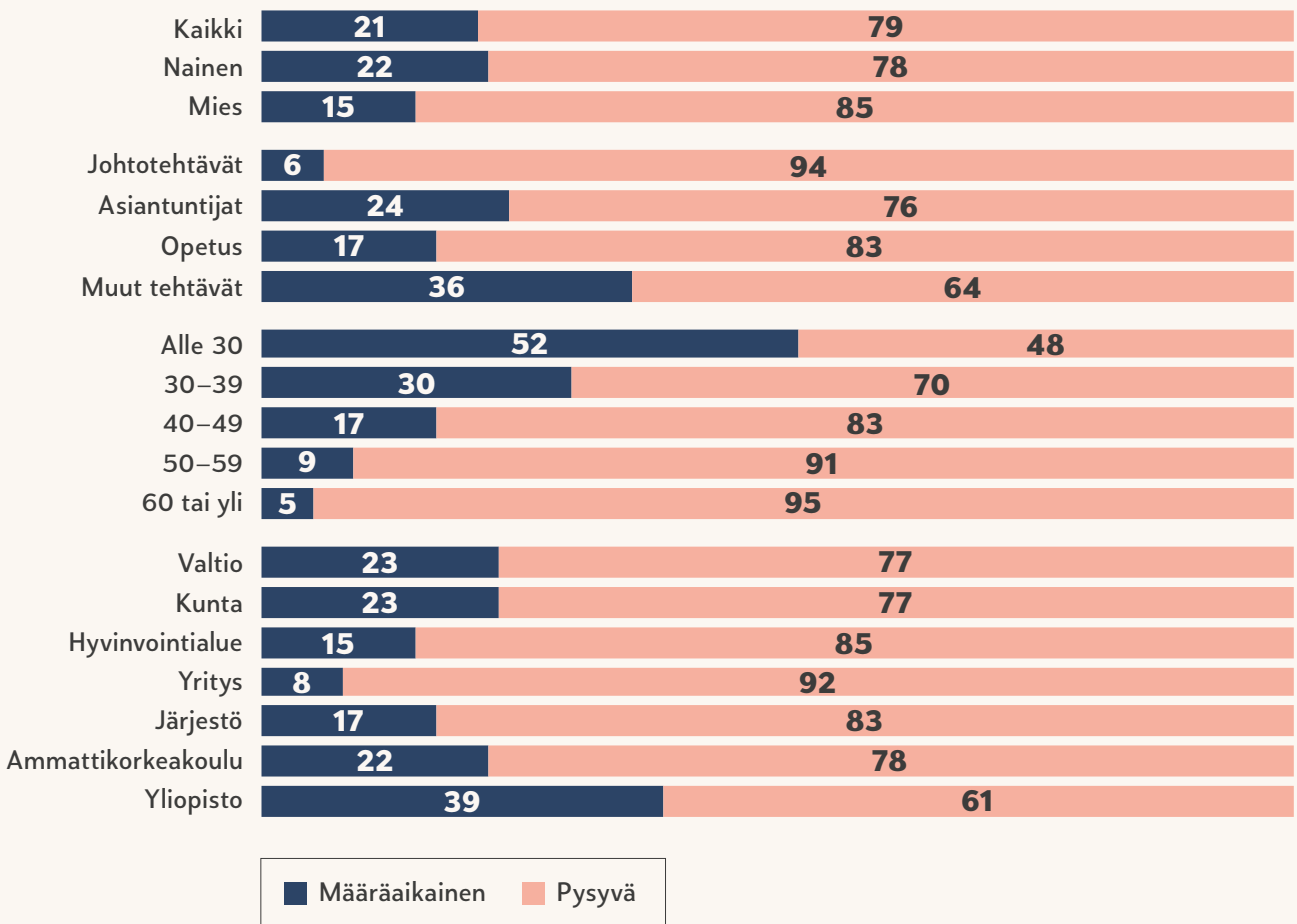
3.1. Ikäryhmittäin ja sukupuolittain

Työllisistä vastaajista 21 % työskenteli kyselyhetkellä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna tämän ryhmän osuus laski yhdellä prosenttiyksiköllä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna voidaan havaita selkeä trendi: mitä

vanhempiin ikäryhmiin siirrytään, sitä harvinaisempaa määräaikaisuus on (kuvio 6). Alle kolmekymppisistä runsaat 50 % työskenteli määräaikaisena, kun taas yli kuusikymppisistä vain 5 %. Alle 30-vuotiaiden määräaikaisuudet kuvastavat

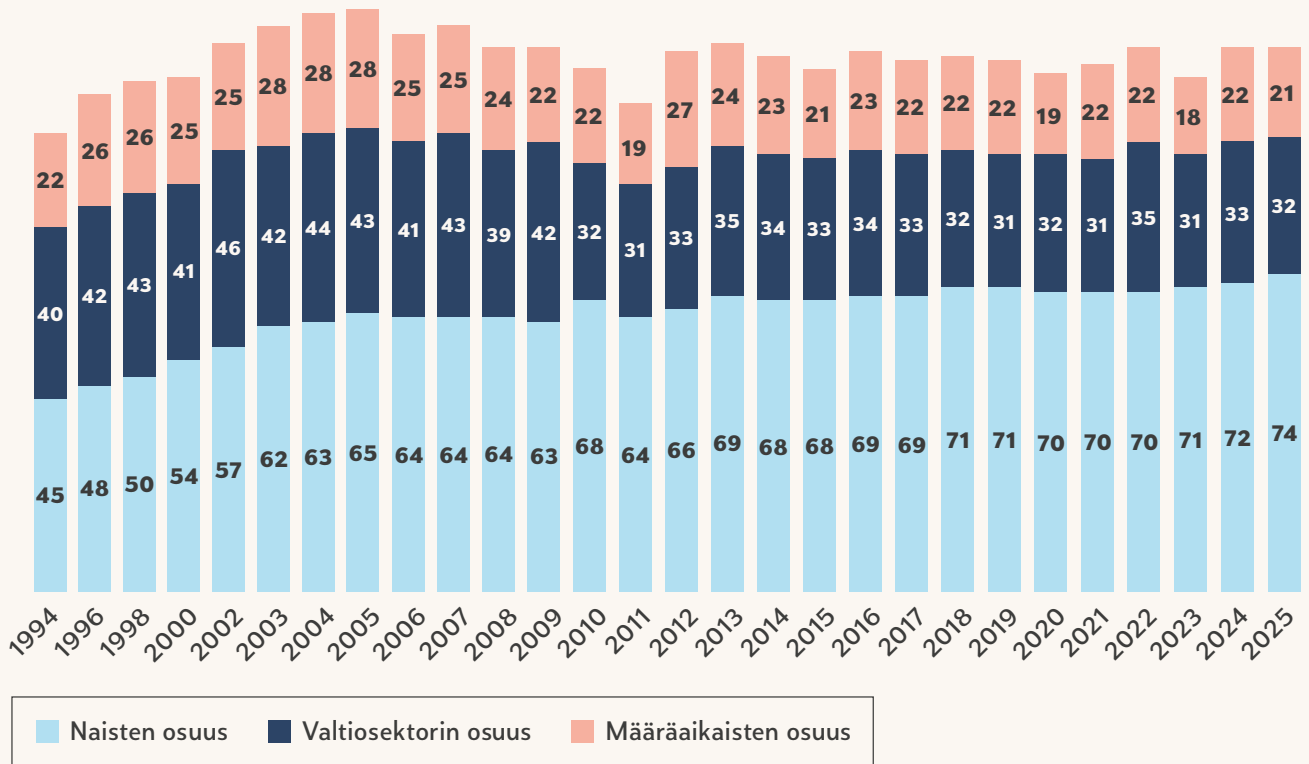
Kuvio 6.

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



Kuvio 7.

Naisjäsenten, valtiosektorin, ja määräaikaistensa osuuden kehitys 1994–2025, %



osaltaan työmarkkinoiden rakenteellista ilmiötä eli työuran alkua määräaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisuuden ikäryhmittäisessä jakaumassa ei tapahtunut merkittävää muutosta edellisvuoteen verrattuna. Miesten ja naisten välinen ero määräaikaistensa yleisyydessä pysyi lähes ennallaan: miehistä 15 % ja naisista 22 % työskenteli määräaikaisena.

3.2. Toimiaseman ja työnantajasektorin mukaan

Myös toimiasemien välillä on eroja määräaikaistensa yleisyydessä. Johtotehtävissä määräaikaisia oli vain 6 %, kun taas asiantuntijatehtävissä 24 % ja opetustehtävissä 17 %. Toimiasemakategoriassa muut tehtävät määräaikaisia oli 36 % palvelussuhteista.

Määräaikaisten osuus oli suurin yliopistosektorilla, jossa 39 % palvelussuhteista oli määräai-

Tyypillisin määräaikainen liiton jäsen on edelleen – hieman yleistäen profiloituna – nuorehko nainen, joka työskentelee valtiosektorilla asiantuntijatehtävissä.

kaisia. Hyvinvointialueilla määräaikaisia palvelussuhteita oli 15 %, valtion ja kuntien palveluksessa 23 %, järjestösektorilla 17 % ja ammattikorkeakouluissa 23 %. Yritysten palveluksessa työskentelevien jäsenten työsuhteista alle 10 % oli määräaikaisia

Tyypillisin määräaikainen liiton jäsen on edelleen – hieman yleistäen profiloituna – nuorehko nainen, joka työskentelee valtiosektorilla asiantuntijatehtävissä.

4. Työaika

4.1. Todellinen viikkotyöaika ylittää sovitun työajan

Kokopäivätyötä tekevien keskimääräinen viikkotuntimäärä oli kyselyn tekohetkellä 38,6 tuntia. Työajan mediaani oli 38 tuntia. Yleisin sovittu viikkotyöaika oli 37,5 tuntia. Toteutunut työaika pysyi käytännössä ennallaan vuoden takaiseen kyselyyn verrattuna. Lähes 30 vuoden takaisesta, vuoden 1998 viikoittaisen työtuntimäärän huipputasolta on tultu selvästi alas.

Miesten ja naisten välinen ero keskimääräisissä todellisissa viikkotyöajoissa kaventui käytännössä olemattomiin. Miesten keskimääräinen toteutunut työaika oli 38,5 tuntia viikossa ja naisilla 38,3 tuntia. Mediaaneilla mitattuna toteutunut työaika oli miehillä 37,5 ja naisilla 37,8 tuntia.

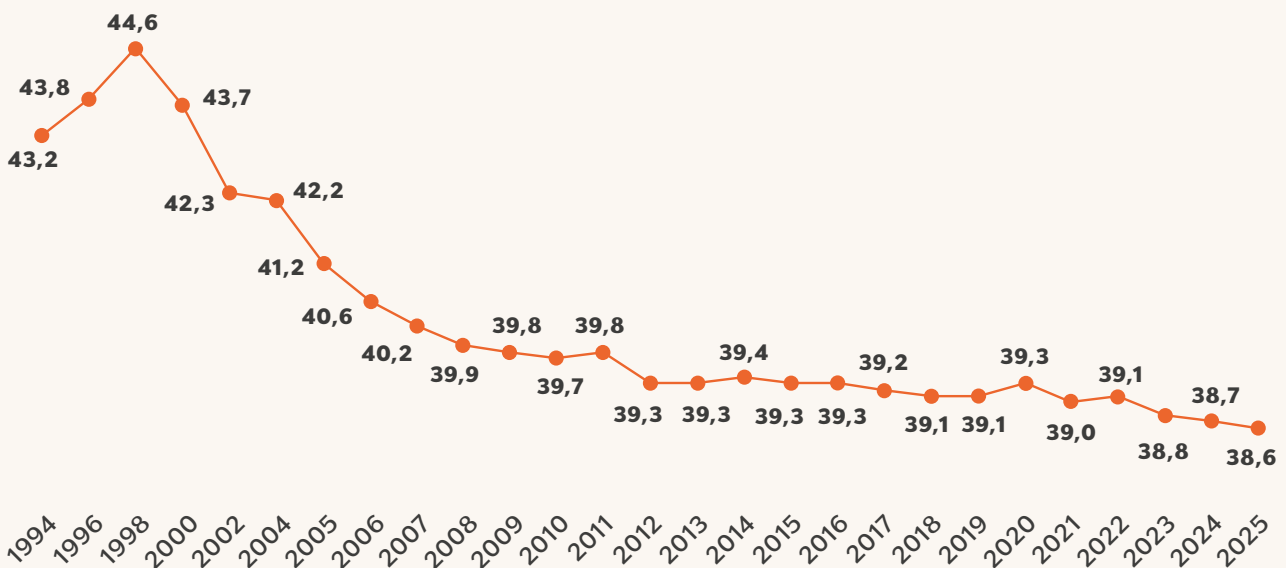
Johtotehtävissä toimivien työviikko oli asiantuntijoita pidempi. Johtotehtävissä toimivat tekivät töitä keskimäärin 40,2 tuntia viikossa, 2 tuntia enemmän kuin asiantuntijat. Tendenssi tuntuisi kuitenkin olevan eri toimiasemiin liittyvien erojen kaventuminen. Tarkat viikkotuntimäärät toimiaseman mukaan ilmenevät kuvioista 9.

4.2. Ylityöt ja niiden korvaaminen

Vastaajista 66 % oli tehnyt ylityötä viimeisen vuoden aikana. Heistä joka viides (19 %) ei saanut ylityöstään mitään korvausta tai niiden katsottiin

Kuvio 8.

Työmarkkinatutkimuksissa (1994–2025) ilmoitettujen toteutuneiden viikkotuntimäärien keskiarvot



kuuluvan peruspalkkaan. Kyseisen ryhmän osuus ylitöitä tehneistä on vakiintunut tälle tasolle. Vertailun vuoksi voidaan todeta, että vuonna 2000 vastaavan ryhmän osuus oli 55 %. Ilahduttavan suuri joukko, noin 30 %, ylitöitä tehneistä oli saanut ylityökorvaukset työaikalain ja työ- tai virkaehtosopimusten mukaisesti. Lähes 40 % ylitöitä tehneistä vastaajista oli saanut tekemänsä ylityön ns. 1:1 korvattuna vapaana tai rahana. Jäljelle jäävän 10 % ylityöt oli korvattu muuten tai vastaajalla ei ollut asiasta tietoa.

4.3. Joustotyö

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 työnantajansa kanssa. Joustotyösopimuksen tehneiden osuus pysyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Lähes yhtä suuri osuus vastanneista ei osannut ottaa kantaa mahdollisen joustotyösopimuksen olemassaoloon omalla kohdallaan. Tämä työaikakäytäntö on jäänyt melko harvinaiseksi todennäköisesti laajamittaisten etätyöjärjestelyjen myötä.

4.4. Työmäärän kokeminen ja työpaikan tulevaisuus

Useampi kuin joka kymmenes (13 %) vastaajista arvioi oman työmääränsä jatkuvasti liian suureksi. Ajoittain liian suurena sitä piti lähes puolet (45 %) vastaajista. Sopivaksi oman työmääränsä koki runsas kolmannes (39 %) vastanneista. Liian pieneä työmääräänsä piti 3 % vastanneista. Jakauma on lähes muuttumaton edellisuuteen verrattuna.

Lienee selvää, että itse kullakin työmääräkuormitus on ajoittain normaalia suurempaa, ja joskus jopa haitallisella tasolla. Olennaista tässä on kuor-

Kuvio 9.

Ilmoitettujen viikkotuntimäärien keskiarvot toimiasemittain (kokopäivätyötä tekevät)

Toimihenkilöt	36,8
Opetushenkilöstö	36,7
Asiantuntijatehtävät	37,3
Vaativat asiantuntijatehtävät	38,0
Eritt. vaativat asiant. tehtävät	38,7
Alempi keskijohto	38,8
Ylempi keskijohto	40,0
Johto	41,5
Ylin johto	42,3

mitustilanteen poikkeuksenomainen luonne. Jos kuormitus on jatkuvasti liian suurta, kyseessä on myös työsuojellinen asia, johon tulee puuttua ja korjata kestäväälle tasolle.

Kyselyssä tiedusteltiin myös työpaikan lähitulevaisuuden näkymiä, sekä yleisesti että vastaajan oman tilanteen osalta. Vastaajien näkemykset työpaikan yleisestä tai omasta tilanteesta eivät merkittävästi heikentyneet, vaikka taloussuhdanne oli vuoden 2025 aikaan heikko ja eri työnantajasektoreilla tapahtui lukuisia henkilöstövähennyksiä. Vastanneista edelleen noin 60 % piti työpaikan yleistä tilannetta joko vakaana tai melko vakaana. Näkemykset oman tilanteen suhteen pysyivät myös kutakuinkin ennallaan, kun runsas 70 % vastanneista koki ne vakaiksi tai melko vakaiksi. Toisaalta vielä syksyllä 2023 vastaava osuus oli 80 %. Yleisen tilanteen osalta lomautuksia piti mahdollisena tai todennäköisenä 10 % vastaajista, irtisanomisia mahdollisena tai todennäköisenä puolestaan 25 %. Yksilötasolla vastaavat osuudet olivat lomautuksen osalta 6 % ja irtisanomisen suhteen 13 %. Vastaajista 7 % ei osannut arvioida omia näkymiään.

5. Palkkaus

5.1. Taustatiedot

Palkkatiedot on laskettu lokakuussa 2025 kokopäivätyötä tehneiden vastaajien palkoista. Heistä kaikkiaan 1 508 henkilöä antoi palkkalukuihin riittävät tiedot. Tämä joukko vastaa riittävässä määrin jäsenrekisteristä poimittua jäsenkunnan profilia.

Kokonaiskuukausiansio koostuu lokakuussa 2025 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 41 % sai luontoisetuja ja niiden arvo oli keskimäärin 205 euroa. Luontoisetujen keskiarvo laski noin 50 euroa, mutta niitä saaneiden osuus pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Ylityökorvauksia kysyttyinä ajanjaksona ilmoitti saaneensa 6 % vastanneista, keskimäärin 352 euroa.

Vastaajista 17 % oli saanut tulospalkkioita, bonuksia, voitonjakoja tai muita liikkuvia palkaneriä säännöllisen kuukausiansion lisäksi edellisen vuoden aikana. Tarkastelujaksona oli marraskuu 2024–lokakuu 2025. Tämän ryhmän osuus pysyi käytännössä ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Keskimääräinen liikkuvien palkanerien summa oli 3 775 euroa vuodessa, mikä oli euron enemmän

Taulukko 3.

Liikkuvat palkanerät edellisen vuoden aikana

ikäryhmittäin (Suluissa vuoden 2024 vastaavat luvut)

Ikäryhmä	Tulospalkkiot ym. palkanlisät edellisenä vuonna keskimäärin, € (2024)	Tulospalkkioita saaneita ikäryhmästä, % (2024)
Alle 30	1 640 (3 890)	14 (18)
30-39	2 890 (3 050)	20 (18)
40-49	4 320 (3 890)	18 (19)
50-59	4 870 (4 190)	17 (17)
60 tai yli	4 270 (4 900)	10 (18)
Kaikki	3 780 (3 770)	17 (18)

17 %

vastaajista oli saanut tulospalkkioita, bonuksia, voitonjakoja tai muita liikkuvia palkaneriä.

edelliskyselyyn verrattuna. Liikkuvia palkaneriä saaneiden joukosta puolella summa oli välillä 500–3 500 euroa (tilastolliset F25-F75-tunnusluvut). Maksimisumma oli 70 000 euroa ja minimisumma 20 euroa.

Naisten ja miesten välinen ero liikkuvia palkaneriä saaneiden osuuksissa oli pieni, mutta keski-

arvomäärien välinen ero selvä. Miehistä 20 % ja naisista 16 % oli saanut näitä eriä. Miehillä summa oli keskimäärin 5 767 euroa ja naisilla puolestaan keskimäärin 2 901 euroa. Mediaanisummissa ero oli pienempi: miehillä 2 000 euroa ja naisilla 1 400 euroa.

Kun liikkuvia palkan eriä tarkastellaan työnantajasektoreittain, yritysten palveluksessa olleet vastaajat olivat saaneet niitä selkeästi eniten. Yritysten palveluksessa olleista 53 % eli yli puolet oli saanut edellisen vuoden aikana liikkuvia palkane-riä. Vastaava luku oli kunnissa 25 %, järjestösektorilla 15 %, ammattikorkeakouluissa 12 %, hyvinvointialueilla 7 %, yliopistoissa 7 % ja valtiolla 4 %.

Taulukossa 3 on eritelty liikkuvat palkanerät ikäryhmittäin. Niitä saaneita oli kaikissa ikäryhmissä. Mielenkiintoinen ilmiö tällä kertaa oli alle 30-vuotiaiden ikäryhmän tulospalkkiotunnusluku-
jen reipas lasku.

5.3. Palkkatunnusluvuissa maltillista nousua

Kokopäivätyössä olevan tarkasteluryhmän kokonaiskuukausipalkan keskiarvo oli 5 020 euroa. Tunnusluvussa oli nousua vuoden 2024 työmarkkinatutkimukseen verrattuna 2,2 %. Kokonaiskuukausipalkan mediaani oli 4 800 euroa. Se nousi puolestaan 5,0 %.

Säännöllisen työajan ansioiden keskiarvo oli 4 951 euroa ja mediaani 4 728 euroa. Säännöllisen työajan palkan keskiarvo nousi 1,6 % ja mediaani 2,8 %. Vertailun vuoksi todettakoon, että työ- ja virkaehtosopimusten palkankorotuskirjausten kustannusvaikutus oli vuonna tasoa 2,5 %. Työmarkkinatutkimuksessa tiedusteltiin myös palkanmuutoksen syitä. Vastaajista 74 % totesi palkan nousseen sopimuskorotusten myötä.

Taulukossa 4 esitetään keskiarvopalkat työmarkkinatutkimusvuosilta 1994–2025 sekä muutosten suuruusluokka. Vuosien 1998 ja 2002 suuhkoa prosentuaalista palkkatason nousua selittää luonnollisesti osaltaan kahden vuoden tutkimusväli.

Vastaajista 10 % ansaitsi vähemmän kuin 3 370 €/kk (F10) ja 10 % puolestaan enemmän kuin 6 670 €/kk (F90). Vuonna 2024 vastaavat tunnusluvut olivat 3 260 ja 6 720 €/kk. Alakvar-

Taulukko 4.

Bruttopalkan (ml. bonukset) keskiarvo ja muutos vuosina 1994–2025, painokertoimin* tarkistettuna vuosina 2011–2012 ja 2023–2024.

Vuosi	Keskiarvo-palkka (€/kk)	Muutos edelliseen tutkimukseen (%)	Prosenttia vuoden 2025 keskiarvopalkasta
2025	5 020	2,2	100
2024*	4 914	1,8	97,9
2023*	4 827	1,5	96,2
2022	4 758	4,0	94,8
2021	4 576	-0,3	91,2
2020	4 591	4,7	91,5
2019	4 384	2,6	87,3
2018	4 271	-0,8	85,1
2017	4 307	-1,1	85,8
2016	4 353	1,9	86,7
2015	4 272	2,4	85,1
2014	4 171	-0,1	83,1
2013	4 176	3,1	83,2
2012*	4 049	-2,6	80,7
2011*	4 159	2,1	82,8
2010	4 072	3,9	81,1
2009	3 920	2,3	78,1
2008	3 832	8,5	76,3
2007	3 532	1,8	70,4
2006	3 470	3,9	69,1
2005	3 340	3,7	66,5
2004	3 220	4,2	64,1
2003	3 090	1,3	61,6
2002	3 050	6,3	60,8
2000	2 870	3,6	57,2
1998	2 770	7,4	55,2
1996	2 580	0,8	51,4
1994	2 560	-	51,0



*Miehillä keskiarvo-
kuukausipalkka oli 5 431 €
ja naisilla 4 870 €.*

tiilin (F25) ja yläkvartiilin (F75) väliin jää 50 % tarkasteluryhmän palkoista ja vaihteluväliksi muotoutui 3 920–5 700 euroa/kk. Näiden fraktiilien välinen ero pysyi kutakuinkin ennallaan noin 1 800 euron tasolla.

5.4. Sukupuolen vaikutus palkkaan

Kokopäivätyössä olevat naiset ansaitsivat loka-kuussa 2025 keskimäärin 90 % kokopäivätyötä tekevien miesten palkoista. Tämä ero pieneni prosenttiyksiköllä edellisvuoteen verrattuna. Miehillä keskiarvokuukausipalkka oli 5 431 euroa ja naisilla 4 870 euroa. Miehet ansaitsivat toistaiseksi voimassa olevassa kokopäiväisessä palvelussuhteessa keskimäärin 5 565 euroa, kun naisilla tulot jäivät vastaavassa tilanteessa 5 119 euroon. Ero oli samaa luokkaa myös määräaikaisissa palvelussuhteissa, joissa naisten palkka oli 3 938 euroa ja miesten palkka 4 583 euroa.

Sukupuolten välisiä eroja palkkauksessa on syytä tarkastella myös toimiasemittain. Taulukosta 5 näkyvät käytännön palkkaerot toimiasemien sisällä lokakuussa 2025, vuotta aiemmin ja 10 vuotta sitten.

Kaikki toimiasemat ovat naisvaltaisia. Ylimmän johdon ja johdon osalta sukupuolten väliset palkkaerot ovat heilahdelleet vuosittain. Ylemmässä keskijohdossa suuntaus on ollut, että miesten ja naisten palkkaerot asettuvat viiden prosenttiyksikön sisälle.

Perusasiantuntijatehtävissä palkkaerot ovat kaventuneet lähes olemattomiin. Liiton palkkaneuvonnalla on osaltaan pyritty kaventamaan sukupuolten välistä palkkaeroa rohkaisemalla jäseniä, että he hinnoittelevat osaamisensa oikealle tasolle, sukupuolesta riippumatta.

Taulukko 5.

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

	2025	2024	2015
Ylin johto	8 695 (77)	8 209 (84)	7 230 (80)
Johto	7 282 (95)	7 839 (84)	6 858 (85)
Ylempi keskijohto	5 891 (105)	6 185 (100)	6 009 (82)
Alempi keskijohto	5 710 (96)	5 639 (92)	4 461 (95)
Erittäin vaativat asiantuntija-tehtävät	6 102 (91)	5 890 (93)	5 060 (94)
Vaativat asiantuntijatehtävät	5 347 (91)	5 177 (92)	4 481 (91)
Asiantuntijatehtävät	4 071 (98)	3 902 (101)	3 468 (95)
Opetushenkilöstö	5 076 (97)	4 888 (100)	4 070 (96)
Toimihenkilöt	3 144 (103)	3 055 (101)	2 505 (105)

5.5. Iän vaikutus palkkaan ja verotus

Kuviossa 10 näkyy palkkatunnuslukuja ikäryhmittäin. Suuntaa antava tuloveroaste oli koko tarkastelujoukon tunnusluvusta laskien 34,5 %. Se määritettiin palkoista, joissa ei ollut mukana liikkuvia palkaneriä. Vielä vuonna 2000 jäsenkunnan tuloveroaste oli näin määritettynä 41,7 %.

5.6. Toimiasema

Kokonaisansioiden keskiarvomuutos vaihteli toimiasemittain (taulukko 6). Eryteisesti ylin johto on altis otoksesta johtuvalle vaihtelulle, mutta ilmiö koskee myös muuta johtamistyötä. Erilaisissa asiantuntija- ja opetustehtävissä toimivien palkat ovat kehittyneet tasaisen maltillisesti, sopimuskorotusten asettamisessa puitteissa. Vastaajajoukoltaan suurimpien ryhmien (erilaiset asiantuntijatehtävät) tasainen

myönteinen kehitys on sinällään positiivinen ilmiö.

Toimiasemakohtainen palkkojen suuruusero oli edelleen melko maltillista. Asiantuntijatehtävissä 50 % palkoista asettuu noin 1 000 euron vaihteluvälin sisään (tunnuslukujen F75 ja F25 erotus). Vaativissa ja erittäin vaativissa asiantuntijatehtävissä vaihteluväli kasvaa 1 500 euron tasolle. Eri johtotehtävissä samainen vaihteluväli (F25-F75) kasvaa vastaavasti alemman keskijohdon 1 500 eurosta ylimmän johdon noin 3 500 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.

5.7. Valtio

Valtiosektorilla lähes 80 % vastaajista työskenteli erilaisissa asiantuntijatehtävissä, joissa keskipalkaksi muodostui 5 016 €/kk. Mediaanipalkka oli puo-

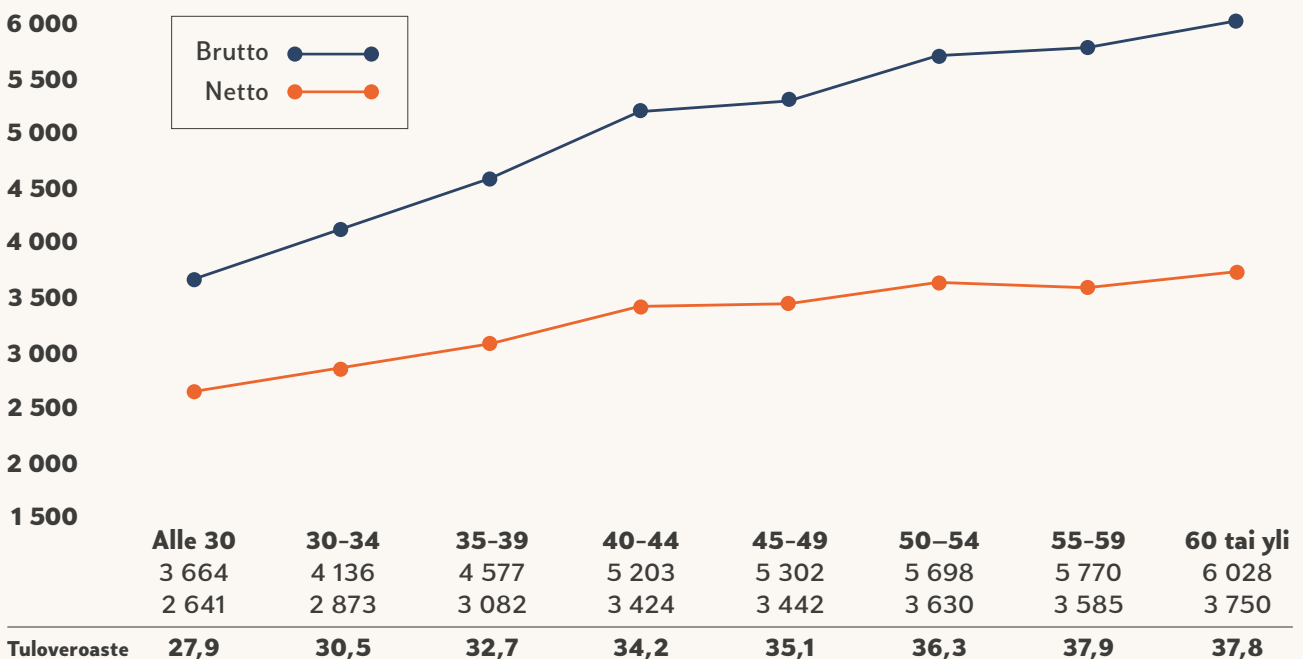
Taulukko 6.

Bruttopalkka ml. bonukset toimiasemittain (vastaajien lkm.), euroa/kk (%-muutos vuoden 2024 tunnusluvuista)

	Keskiarvo (muutos, %)	Mediaani (muutos, %)
Ylin johto (54)	7 227 (-2)	6 708 (-9)
Johto (72)	7 051 (+1)	6 738 (+2)
Ylempi keskijohto (105)	6 159 (-1)	5 919 (-4)
Alempi keskijohto (105)	5 556 (+4)	5 371 (+5)
Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (164)	5 778 (+3)	5 627 (0)
Vaativat asiantuntijatehtävät (457)	4 994 (+2)	4 809 (+1)
Asiantuntijatehtävät (442)	4 016 (+2)	3 986 (+1)
Opetushenkilöstö (18)	4 963 (+2)	5 098 (+1)
Toimihenkilöt (68)	3 227 (+5)	3 121 (+4)

Kuvio 10.

Brutto- ja nettopalkat ikäryhmittäin, euroa/kk



lestaan 4 940 €/kk. Asiantuntijatehtävien palkkojen vaihteluväli (minimistä maksimiin) oli, 2 067–8 400 €/kk, siis lähes 6 500 euroa. Valtiosektorin jäsenistöstä noin 15 % toimi puolestaan erilaisissa johtotehtävissä, joiden keskipalkka oli 6 413 €/kk ja mediaanipalkka 6 200 €/kk. Johtotehtävissä palkkojen vaihteluväli oli 3 230–11 200 €/kk.

60 %

*järjestösektorin vastaajista
työskenteli erilaisissa
asiantuntijatehtävissä.*

5.8. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut

Yliopistoissa työskentelevistä jäsenistä runsas 80 % toimi asiantuntijatehtävissä ja noin 15 % johtotehtävissä. Näiden ryhmien keskiarvopalkat olivat 3 983 €/kk ja 6 266 €/kk. Vastaavat mediaanipalkat olivat 3 900 €/kk ja 6 315 €/kk. Johtotehtävissä toimivien palkkahaitari oli 4 788–8 120 €/kk ja asiantuntijatehtävissä toimivilla 2 100–7 400 euroa/kk. Opetustehtävissä toimivien keskiarvopalkka oli 4 300 €/kk.

Ammattikorkeakoulusektorille työllistyneistä jäsenistä vajaat 70 % toimi asiantuntijatehtävissä ja noin 10 % johtotehtävissä. Näiden toimiamaryhmien keskiarvopalkat olivat 4 179 €/kk ja 6 286 €/kk. Vastaavat mediaanipalkat olivat 3 950 €/kk ja 6 600 €/kk. Vaihteluväli asiantuntijatehtävien palkoissa oli 3 200–6 920 €/kk ja johtotehtävissä 4 800–6 800 euroa/kk. Opetustehtävissä keskiarvopalkka oli 5 041 €/kk.

5.9. Kunnat ja hyvinvointialueet

Kuntasektorin vastaajista noin 30 % toimi johtotehtävissä. Heillä keskipalkka oli 5 938 €/kk ja mediaanipalkka 5 497 €/kk. Asiantuntijatehtävissä toimi yli 60 % kuntasektorin vastanneista. Tämän ryhmän keskipalkka oli 4 234 €/kk ja mediaanipalkka 4 240 €/kk. Johtotehtävissä toimivien palkat vaihtelivat välillä 3 520–12 000 €/kk. Vastaava vaihteluväli asiantuntijatehtävien palkoissa oli 2 650–9 730 euroa/kk.

Hyvinvointialueilla ja HUSin palveluksessa toimivista noin 70 % oli erilaisissa asiantuntijatehtävissä ja vajaat 30 % johtotehtävissä. Asiantuntijatehtävissä keskipalkka oli 4 533 €/kk ja mediaanipalkka 4 545 €/kk. Palkkojen vaihteluväli oli 2 300–6 020 €/kk.

Johtotehtävissä keskipalkka oli 6 450 €/kk ja mediaanipalkka 6 000 €/kk. Johtotehtävien palkat vaihtelivat välillä 3 800–12 000 €/kk.

5.10. Yritykset

Yritysten palveluksessa työskentelevistä vastaajista runsas 25 % toimi johtotehtävissä. Heidän keskiarvopalkkansa oli 6 951 €/kk ja mediaanipalkkansa 6 400 €/kk. Asiantuntijatehtävissä työskenteli puolestaan noin 70 % yrityssektorin jäsenistä. Tämän ryhmän keskiarvopalkka oli 5 160 €/kk ja mediaanipalkka 4 980 €/kk. Johtotehtävissä palkat asettuivat välille 3 650–14 583 €/kk, asiantuntijatehtävissä välille 2 668–10 600 euroa/kk.

5.11. Järjestöt

Järjestösektorilla vastaajista noin 60 % työskenteli erilaisissa asiantuntijatehtävissä, joissa keskiarvopalkka oli 4 605 €/kk ja mediaanipalkka 4 293 €/kk. Johtotehtävissä työskentelevien osuus oli noin 40 % järjestösektorille sijoittuneista. Tähän ryhmään kuuluvien keskiarvopalkka oli 5 944 €/kk ja mediaanipalkka 5 544 €/kk. Erilaisissa johtotehtävissä työskentelevien palkkahaitari oli alalla 2 650–20 250 €/kk, asiantuntijatehtävissä toimivilla puolestaan 2 250–8 350 €/kk.

5.12. Uusi tehtävä tai asema, uusi työnantaja ja meriittikorotus

Vastaajista 9 % oli saanut palkankorotuksen, kun oli vaihtanut uuteen tehtävään tai asemaan saman

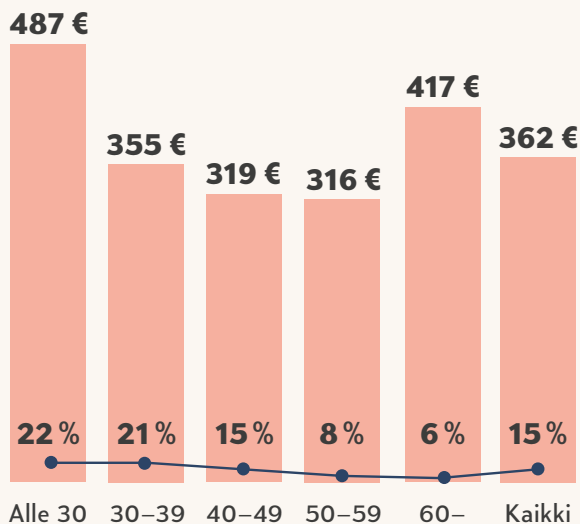
työnantajan palveluksessa. Tämän ryhmän osuus pieneni prosenttiyksikön edellisvuoteen verrattuna. Ikäryhmittäin tarkasteltuna tällainen siirtyminen oli yleisintä alle 30-vuotiailla, joista tehtävää tai asemaa oli vaihtanut 13 %. Mediaanikorotus tällaisen muutoksen yhteydessä oli 500 euroa.

Uuden työnantajan palvelukseen siirtyneitä ja palkankorotuksen saaneita oli myös 9 % vastanneista. Tämän ryhmän osuus vastanneista nousi prosenttiyksikön vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Mediaanikorotus toisen työnantajan palvelukseen siirryttäessä oli puolestaan 600 euroa. Alle 30-vuotiaiden ryhmässä työnantaja vaihtui keskimääräistä useammin. Tästä joukosta 21 % oli vaihtanut työpaikkaa.

Kokopäivätoimisista vastaajista 15 % oli saanut meriittikorotuksen. Tällaisten henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvien korotusten mediaani oli 230 euroa ja vaihteluväli 50–5 000 euroa. Meriittikorotukset olivat yleisimpiä kahdessa nuorimassa ikäryhmässä. Euromääräisesti suurimmat meriittikorotukset jaettiin puolestaan ikäryhmäjaottelun ääripäissä. Ikäryhmien välisiä eroja meriittikorotuksia saaneiden osuuksissa ja korotusten suuruudessa on eritelty tarkemmin kuviossa 11.

Kuvio 11.

Meriittikorotuksen saaneiden osuus (%) ja korotusten keskimääräinen suuruus (€) ikäryhmittäin



6. Vastavalmistuneet

Vastavalmistuneilla tarkoitetaan tässä yhteydessä joko kyselyn toteuttamisvuonna tai sitä edeltävänä vuonna – siis vuosina 2024–2025 – valmistuneita. Heidän osuutensa koko vastaajajoukosta oli 6 %, mikä tarkoittaa kahden prosenttiyksikön laskua edellisvuodesta. Vastavalmistuneiden ryhmässä naisten osuus oli 77 %, mikä oli kolme prosenttiyksikköä enemmän kuin koko vastaajajoukossa. Naisten osuus vastavalmistuneiden ryhmässä laski prosenttiyksiköllä edellisvuoteen verrattuna.

Vastavalmistuneiden ryhmän keskiarvoikä oli kyselyhetkellä 30 vuotta ja mediaani-ikä 28 vuotta. Sekä keskiarvoikä että mediaani-ikä pysyivät ennallaan edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna. Ryhmästä noin puolet oli syntynyt vuosina 1993–1999. Ryhmän ikäjakauma oli kaiken kaikkiaan laava syntymävuoden ylettyessä aina vuodesta 1962 vuoteen 2001.

Kokoaikatyötä tekevien osuus oli vastaushetkellä 72 % työvoimaan kuuluvista vastavalmistuneista ja se pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2023 vastaava osuus oli vielä 80 % ja vuonna 2022 jopa 88 %. Osa-aikatyötä teki 8 % ryhmään kuuluvista. Työttömänä oli vastaushetkellä 18 % työvoimaan kuuluvista vastavalmistuneista ja työttömyysaste pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Vuosina 2023 ja 2022 työttömyysasteet olivat 14 % ja 4 %. Koko jäsenistön työttömyysaste kyselyhetkellä loppusyksystä 2025 oli noin 7 %. Talouden suhdanteet heijastuvat vastavalmistuneiden työllisyyteen erityisen vahvasti.

Vastavalmistuneiden ryhmän vastaajista 52 % oli kokenut työttömyysjakson tai lomautuksen jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen. Tästä joukosta puolet oli ollut työttömänä enintään 4kuukautta. Edellisessä kyselyssä työttömänä tai lomautettuna valmistumisensa jälkeen oli ollut 42 % vastavalmistuneista ja jakson mediaanikesto oli tuolloin 5 kuukautta.

60 %

*vastavalmistuneista
oli ollut työpaikka
valmistumishetkellä.*

Vastavalmistuneista lähes 60 prosentilla oli ollut työpaikka valmistumishetkellä. Työpaikkaa valmistumisensa jälkeen etsineistä puolet työllistyi 5 kuukauden kuluessa. Tällä mittarilla mitattuna työllistymisaika piteni kuukaudella.

Määräaikaisuus on perinteisesti ollut vastavalmistuneiden työsuhteille tunnusomainen piirre. Kokoaikatyötä tekevistä vastavalmistuneista määräaikaisissa palvelussuhteissa toimivien osuus oli nyt 48 % ja se laski 12 prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Koko vastaajajoukossa määräaikaisten osuus oli 21 %.

Vastavalmistuneiden suurimpana työllistäjänä pysyi edelleen valtiosektori 28 % osuudella. Seuraavaksi suurin työllistäjä olivat nyt yritykset 20 % osuudella. Valtiosektorin osuus laski ja yritysten osuus nousi selvästi edellisvuoteen verrattuna. Kuntasektorin osuus oli 18 %. Hyvinvointialueiden tai HUSin palveluksessa oli 11 % vastavalmistuneista. Järjestöjen palveluksessa työskenteli 14 % ryhmästä. Yliopistojen palveluksessa oli 5 %.

Toimiasemajakaumassa painottuivat luonnollisesti erilaiset asiantuntijatehtävät, joissa toimi 70 % vastavalmistuneista. Johtotehtäviin oli sijoittunut 8 % ja muihin tehtäviin 22 % ryhmästä. 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 tehdä liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Työpaikkansa tulevaisuutta vakaana tai melko vakaana piti 62 % vastavalmistuneista, kun edellisvuonna näin vastanneiden osuus oli 77 %. Tämä on linjassa koko vastaajajoukon tulosten kanssa. Myöskään näkemykset irtisanomisten tai lomautusten mahdollisuudesta eivät eronneet koko vastaajajoukon näkemyksistä. Lomautuksia tai irtisanomisia mahdollisena tai todennäköisenä piti lähes joka viides vastaaja. Näkemys omasta lähitulevaisuudesta työpaikalla oli aavistuksen positiivisempi eikä muutosta edellisvuodesta ollut. Vakaaksi tai melko vakaaksi sen arvioi 75 % vastavalmistuneista ja tämäkin on linjassa koko vastaajajoukon arvion kanssa.

Lokakuussa 2025 vastavalmistuneiden keskipalkka oli 3 688 €/kk. Se on noin 300 euroa enemmän kuin edellisvuoden kyselyssä. Mediaanipalkka eli tarkasteltavan joukon suuruusjärjestyksessä keskimäinen palkka oli 3 670 €/kk (2024: 3 284 €/kk).

Naisilla keskipalkka asettui 3 624 euroon, mikä on 250 euroa enemmän kuin vuonna 2024. Vastavalmistuneiden miesten keskipalkka puolestaan nousi noin 500 eurolla 3 926 euroon. Vastavalmistuneiden naisten keskimääräinen palkka oli siis noin 300 euroa miesten keskipalkkaa pienempi. Mediaanipalkkoissa ero oli samaa suuruusluokkaa. Liian pitkälle menevien johtopäätösten välttämiseksi todettakoon vielä, että sukupuolten välisessä palkkavertailussa vaihtelua on ollut aiempina vuosina suuntaan ja toiseen.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Mikonkatu 8 A,

00100 Helsinki

Puhelin 010 231 0350

yka.fi



Yhteiskunta-alan
korkeakoulutetut