


TYÖMARKKINA- TUTKIMUS 2020

Nuutti Pursiainen



Yhteiskunta-alan
korkeakoulutetut ry



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Mikonkatu 8 A, 00100 Helsinki

Puhelin 010 231 0350

www.yhteiskunta-ala.fi

Helsinki 2021

ISSN 1459-2088

SISÄLLYS

ESIPUHE	4
1 YLEISTÄ	5
1.1 Vastausaktiivisuus ja työtilanne	5
1.2 Työvoiman ikärakenne	6
1.3 Valmistumisvuosi ja pääaineet	6
1.4 Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen	7
2 SIJOITTUMINEN TYÖMARKKINOILLE	7
2.1 Toimiasemaluokittelu	7
2.2 Sijoittuminen työnantajasektoreittain	8
2.3 Ensimmäinen työpaikka	8
3 MÄÄRÄAIKAISUUS	9
3.1 Ikäryhmittäin ja sukupuolittain	9
3.2 Toimiaseman ja työnantajasektorin mukaan	9
4 TYÖAIKA	10
4.1 Todellinen viikkotyöaika ylittää sovitun työajan	10
4.2 Työmäärän kokeminen	11
4.3 Ylitöiden korvaaminen	11
5 PALKKAUS	12
5.1 Taustatiedot	12
5.2 Luontoisedut, ylityökorvaukset ja tulospalkkiot	12
5.3 Palkkatunnusluvussa nousua	13
5.4 Sukupuolen vaikutus palkkaan	14
5.5 Iän vaikutus palkkaan ja verotus	15
5.6 Toimiasema	15
5.7 Valtio	16
5.8 Yliopistot ja ammattikorkeakoulut	16
5.9 Kunnat	16
5.10 Yritykset	16
5.11 Järjestöt	17
5.12 Uusi tehtävä tai asema, uusi työnantaja ja meriittikorotus	17
6 VASTAVALMISTUNEET	18

ESIPUHE

Tämä on järjestyksessään kahdeskymmeneskolmas raportti työmarkkinoistamme. Työmarkkinakyselyitä on tehty vuodesta 1994 lähtien, aluksi joka toinen vuosi ja vuodesta 2002 lähtien vuosittain.

Kyselystä saatava tieto on liiton toiminnan kannalta keskeistä. Tuloksia käytetään liiton edunvalvonnan linjausten muodostamiseen sekä palkkaneuvontapalvelumme pohjana. Työmarkkinakyselyiden tuloksia on hyödynnetty myös koulutusosalta valmistuneiden pitkäikäisten työelämäkulkujen analysointiin. Vuositason havainnot eivät tässä mielessä ole siis kertakäyttötavaraa. Kyselylomakkeessa tiedusteltiin myös vastaajien näkemyksiä liiton palveluista, omalla työuralla tapahtuneista muutoksista sekä halukkuutta saada jatkossa räätälöityjä palvelusuosituksia. Kiitos jälleen kerran kaikille kyselyyn vastanneille.

Vuoden 2019 raporttia kirjoitettaessa koronapandemia oli juuri iskenyt ja raportin esipuheessa ounasteltiin sen mahdollisia vaikutuksia tämän kyselyn tuloksiin. Vuoden kokemuksella voidaan todeta, että pandemia itsessään on vaikuttanut meidän jokaisen työnteon tapoihin, vahvimmin ehkä etätöiden haasteiden ja erilaisten digitaalisten kokousalustojen muodossa. Nyt työelämässä olevat ikäpolvet muistavat virtuaalikokousten vyöryn vielä vuosien kuluttua eläkeiässäkin.

Työmarkkinoiden perinteisten negatiivisempien ilmiöiden kuten työttömyyden suhteen on päästy toistaiseksi helpommalla. Suomen talouden sakkaus finanssikriisin jälkimainingeissa 2010-luvun alkupuolella nosti jäsenistön työttömyysasteen lähelle kymmenen prosentin tasoa. Sen jälkeen on jäsenkunnan työttömyys ollut laskusuunnassa ja tämä suuntaus jatkui myös vuonna 2020.

Etätöämoodissa maaliskuussa 2021

Nuutti Pursiainen

1 YLEISTÄ

1.1 Vastausaktiivisuus ja työtilanne

Kutsu kyselyyn lähetettiin marraskuussa 2020 kaikille niille liiton 8 926 työmarkkinoilla oleville jäsenille, joiden sähköpostiosoite oli jäsenrekisterissä. Paperisia kutsuja ei lähetetty.

Itse kysely toteutettiin www-kyselylomakkeen avulla. Käyttökelpoisia vastauksia palautui 1947 kappaletta, mikä oli lähes 300 vastausta enemmän kuin vuonna 2019. Vastausaktiivisuudeksi muodostui 22 % (2019: 19 %, 2018: 25 %, 2017: 21 %, 2016: 21 %, 2015: 25 %, 2014: 26 %, 2013: 24 %, 2012: 32 %, 2011: 38 %, 2010: 45 %). Vastausaste parani siis selvästi edellisvuoteen verrattuna. Iän ja sukupuolen perusteella otos kuvaa liiton jäsenistöä.

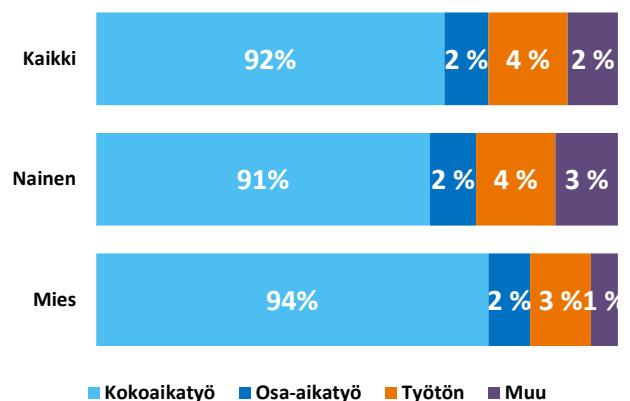
Kyselylomakkeella oli lisäyksenä edellisvuoteen verrattuna joustotyöaikaa koskeva kysymys sekä joka toinen vuosi kartoitettavat ylitoiden ja matka-ajan korvaamiseen liittyvät kysymykset. Kyselyn alussa kartoitettiin myös vastaajien uratilannetta sekä liiton palveluiden käyttöä ja tuntemusta. Näihin liittyen kysyttiin myös halukkuutta saada kohdennettua palveluviestintää.

Vastanneista työvoimaan luokiteltiin kuuluvaksi 1 924 henkilöä, eli 99 % vastanneista. Työvoiman ulkopuolelle on rajattu päätoimiset opiskelijat, eläkeläiset, kokoaikaisesti lapsiaan kotona hoitavat, hoitovapaalla olevat sekä pitkäaikaisella sairauslomalla olevat. Vuoden 2019 tutkimuksessa työvoimaan kuului samaiset 99 % vastanneista. Taulukossa 1 työvoima on jaoteltu työtilanteen mukaan ja kuviossa 1 palvelussuhteen ja sukupuolen mukaan.

	Määrä	Osuus työvoimasta, %
Kokopäivätyö	1 715	89,1 (86,8 / 85,8)
Osa-aikatyö	39	2,0 (2,8 / 3,5)
Osa-aikaeläke	2	0,1 (0,2 / 0,1)
Pienten lasten vanhempien lyhennetty työviikko	19	1,0 (1,2 / 1,4)
Vuorotteluvapaa	0	0,0 (0,0 / 0,1)
Opintovapaa tai apuraha	28	1,5 (1,3 / 2,0)
Perhevapaa	40	2,1 (2,3 / 2,3)
Työtön	74	3,8 (4,8 / 4,2)
Muu	7	0,4 (0,7 / 0,6)
Yhteensä	1 924	100

Taulukko 1. Työvoiman työtilanne lokakuussa 2020, % (vuoden 2019 / 2018 vastaavat osuudet).

Vastaaajista 89 % työskenteli vastaushetkellä kokopäiväisesti ja 3 % osa-aikaisesti. Työttömänä vastaajista oli noin 4 %. Jäsenistön työttömyysaste on asettunut alle viiden prosentin tasolle vuoden 2015 piikin (8 %) jälkeen. Työttömyyden viimeisten kahden vuoden aikana kokeneita oli vastaajista 20 % (2019: 17 %, 2018: 19 %, 2017: 18 %, 2016: 18 %, 2015: 23 %, 2014: 20 %, 2013: 18 %). Miehistä kokopäiväisessä työsuhteessa oli nyt 91 % ja naisista 85 %. Eroa naisten ja miesten työttömyysasteissa oli prosenttiyksikön verran. Aiemmin eroa oli vuosittain useampi prosenttiyksikkö. Naisten osuus työvoimaan kuuluvista vastaajista oli nyt 70 %. Mainittavaa muutosta edellisvuoteen verrattuna ei ollut.



Kuvio 1. Työvoima sukupuolen ja palvelussuhteen mukaan, %.

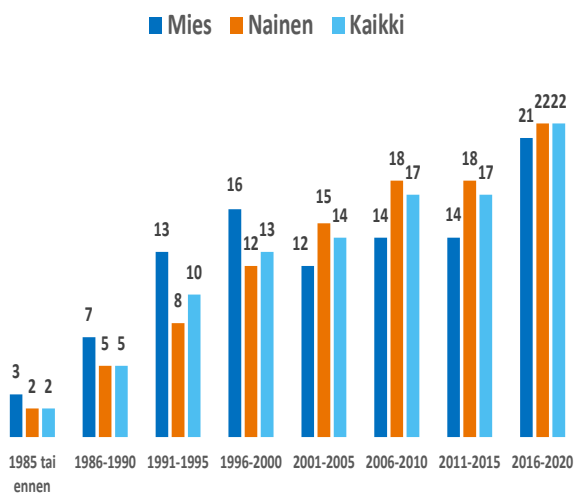
1.2 Työvoiman ikärakenne

Työvoiman keski-ikä nousi vuodella ollen nyt 43 vuotta. Naiset dominoivat nuorempia ikäryhmiä suvereenisti ja miesten osuus nousee hieman vanhempiin ikäryhmiin edettäessä. Miesten osuus ei ole ollut kuitenkaan suurempi enää muutamaan vuoteen missään ikäryhmässä. Naisten keski-ikä oli edelleen 41 vuotta ja miesten keski-ikä nousi vuodella 45 vuoteen.

Ikäryhmä	Miehet, %	Naiset, %	Kaikki, %	Naisten osuus, %
Alle 30	6 (6 / 7)	10 (11 / 11)	9 (10 / 10)	82 (81 / 79)
30–39	30 (34 / 31)	32 (36 / 37)	32 (35 / 35)	72 (72 / 74)
40–49	26 (27 / 30)	31 (31 / 29)	29 (30 / 30)	74 (74 / 70)
50–59	30 (27 / 27)	22 (18 / 19)	22 (20 / 21)	64 (62 / 64)
60 ja yli	8 (6 / 5)	5 (4 / 4)	5 (5 / 4)	61 (63 / 61)
Yht.	100	100	100	70 (71 / 71)
Lkm	550	1 336	1 886	

Taulukko 2. Työvoiman ikäjakauma sukupuolittain ja naisten osuus ikäryhmittäin, % (vuosien 2019 / 2018 vast. osuudet).

Liiton työvoimaan kuuluvasta jäsenistöstä 45 % on alle 40-vuotiaita. Naisvaltaisain ryhmä on alle 30-vuotiaiden ikäluokka, jossa 81 % on naisia. Ikäluokittaisessa tarkastelussa ei ole suuria muutoksia havaittavissa.

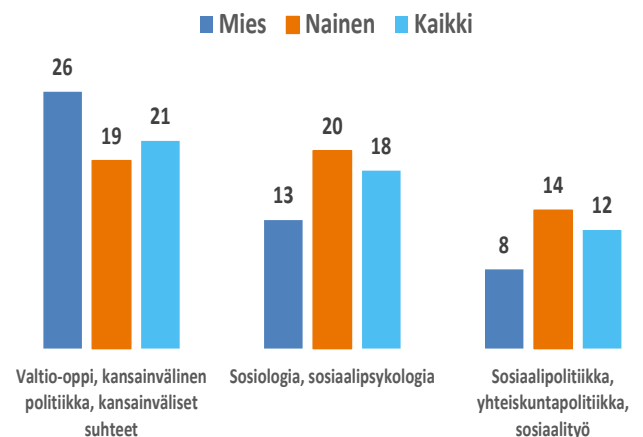


Kuvio 2. Työvoima perustutkinnon suorittamisvuoden mukaan, %.

1.3 Valmistumisvuosi ja pääaineet

Kuviosta 2 näkyy työvoiman jakautuminen perustutkinnon suorittamisvuoden mukaan. Miesten ja naisten välillä on havaittavissa pientä eroa tutkinnon suorittamisvuosihaarukoihin sijoittumisessa. Ilmiö on mielenkiintoinen, mutta yhden kyselyvuoden tulosten perusteella pidemmälle meneviä johtopäätöksiä tästä on hieman varhaista ryhtyä tekemään.

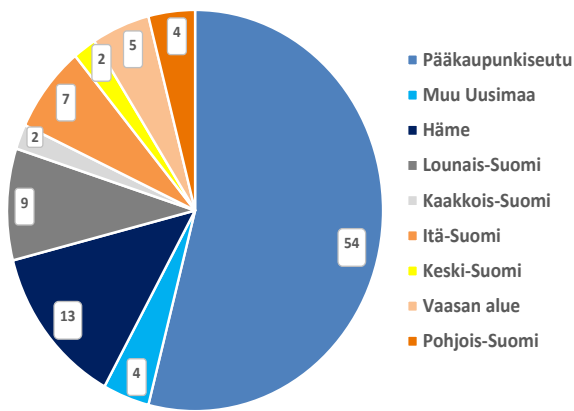
Työvoimaan kuuluvan jäsenistön jakautuminen pääaineryhmittäin näkyy kuviosta 3. Kolme yleisintä pääaineryhmää olivat osuudeltaan selvästi muita suurempia ja niiden yhteisosuus oli noin 50 % vastaajien pääainejakaumasta. Jakaumassa näkyy selviä eroja miesten ja naisten välillä. Hallintotieteellisiä pääaineita lukeneiden vastaajien osuus on kasvanut. Julkishallinto/hallintotiede oli pääaineryhmänä neljänneksi yleisin 9 % osuudella. Kansantaloustiedettä pääaineena opiskelleita oli 6 % vastanneista.



Kuvio 3. Kolme yleisintä pääaineryhmää, %.

1.4 Jäsenistön maantieteellinen jakautuminen

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



Kuvio 4. Työvoimaan kuuluvan jäsenistön työssäkäyntialue, %

2 SIOJITTUMINEN TYÖMARKKINOILLE

2.1 Toimiasemaluokittelu

Tutkimuksessa kysyttiin toimiasemaa, johon vastaaja katsoo sijoittuvansa. Johtotehtäviin luetaan ylin johto, ylempi keskijohto, keskijohto ja alempi keskijohto – siis kaikki johto- ja esihenkilötehtävissä toimivat. Asiantuntijoiksi luokitellaan erilaisissa suunnittelu-, tutkimus- ja kehitystehtävissä toimivat sekä koulutuksellista asiantuntijuutta tehtävissään tarvitsevat.

Opetustehtäviin on sisällytetty opettajat sekä yliopistojen, korkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen opetus-

ja tutkimushenkilöstö. Muihin tehtäviin kuuluvat yrittäjät, toimihenkilöt sekä täysin koulutusta vastaamatonta suorittavaa työtä tekevät.

Kokopäivätyössä olevista enemmistö, 71 %, toimi erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat erilaisissa johtotehtävissä työskentelevät 24 % osuudella. Opetustehtävissä toimivien osuus oli 2 % ja kategoriaan muut kuului 3 % vastanneista. Edelliseen tutkimukseen verrattuna jakauma pysyi käytännössä ennallaan: johtotehtävissä toimivien osuus laski prosenttiyksiköllä ja opetustehtävissä toimivien joukko kasvoi prosenttiyksikön. Asiantuntijastuminen on ollut vuosien saatossa liiton jäsenkunnan keskeisimpiä kehityspiirteitä ja nyt asiantuntijatehtävissä toimivien osuus on asettunut vakaaseen 70 % tasoon.

Ikäryhmittäiset erot osoittavat luonnollisen urakehityksen olemassaolon. Työura alkaa useimmiten perusasiantuntijatehtävissä ja ajan kuluessa on mahdollista siirtyä esihenkilö- ja johtotehtäviin, kuten kuvioista 5 näkyy. Urakehitys on nähtävissä myös vertailtaessa alle 30-vuotiaiden ja 30-39-vuotiaiden ryhmien Muu tehtävät -ryhmien osuutta ikäluokissaan. Siirtymä 10 % osuudesta 4 % osuuteen kertoo osaltaan myös siitä, että työmarkkinoilta löytyy ajan myötä ainakin periaatteessa koulutustasoa vastaavaa työtä.

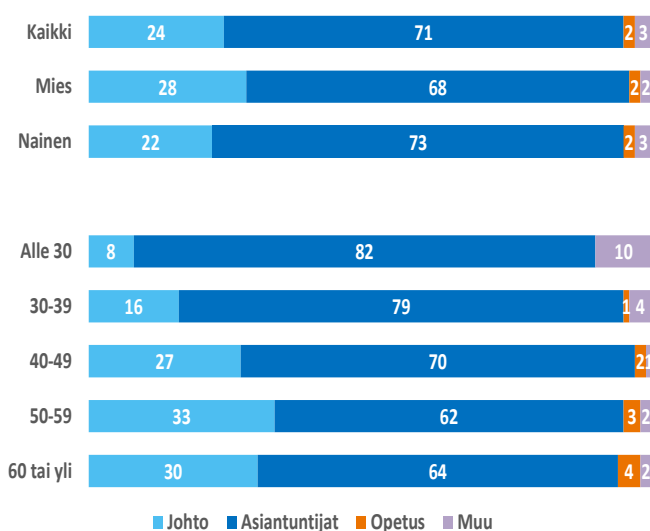
Toimiasemien nelijaon kautta voidaan havaita jälleen pieniä sukupuolten välisiä eroja (kuvio 5). Naisilla asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus on hieman suurempi kuin miehillä. Johtotehtävien osalta asetelma on puolestaan päinvastainen. Opetus- sekä muissa tehtävissä toimii suunnilleen samanlaiset osuudet naisista ja miehistä.

2.2 Sijoittuminen työntajasektoreittain

Työntajasektoreittain jaoteltuna kokopäivätyössä olevista vastaajista 32 % sijoittui valtion palvelukseen, 19 % kuntiin, 20 % yritysten palvelukseen, 17 % järjestöihin ja säätiöihin sekä 11 % yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen palvelukseen. Edellisvuoteen verrattuna ei ole havaittavissa selkeitä siirtymiä työntajasektorilta toiselle.

Tarkasteltaessa eri työntajasektoreille sijoittumista sukupuolittain ja ikäryhmittäin (kuvio 6) voidaan havaita valtiosektorin merkityksellisyys työntajana. Valitusta muuttujasta riippumatta valtiosektorin osuus työntajana vaihtelee 30-40 prosenttiosuuksien välillä.

Ikäryhmittäisessä tarkastelussa voidaan puolestaan havaita kuntasektorin merkityksen muutos työllistäjänä. Nuorimmassa ikäryhmässä sen osuus työllistäjänä jää 10 prosenttiin, kun puolestaan vanhemmissa ikäluokassa osuus on kaksinkertainen. Vastaavasti vanhimmassa ikäryhmässä yksityisen sektorin (yritykset ja järjestöt) merkitys työllistäjänä on muita ikäryhmiä pienempi. Lukuun ottamatta vanhimpaa ikäryhmää voidaan hieman yksinkertaistaen todeta, että työmarkki-



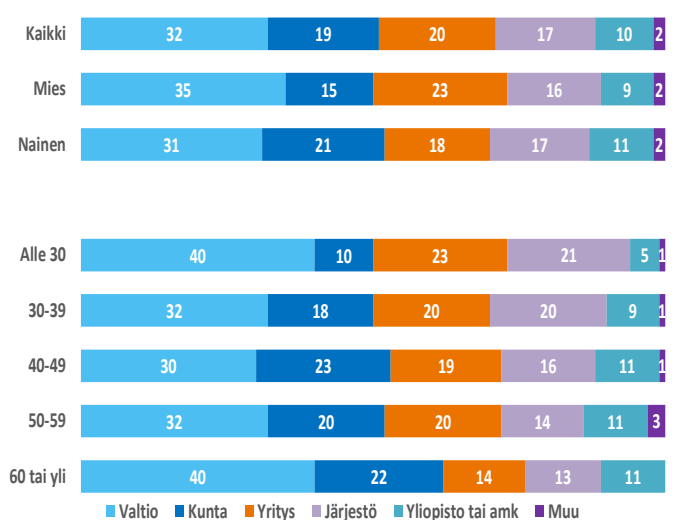
Kuvio 5. Toimiasemajakauma sukupuolen ja iän mukaan, kokopäivätyössä olevat, %.

noille sijoittuminen on osaltamme muuttunut entistä monimuotoisemmaksi.

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 työpaikkaa hakeneiden työnhakua oli tyypillisimmin kestänyt yhden kuukauden. Työmarkkinatutkimusten historiassa tämä tunnusluku ei ole aiemmin ollut näin pieni. Valmistumisen jälkeen työtä hakeneista puolet oli työllistynyt kolmen kuukauden kuluessa. Työhaun keston keskiarvo oli puolestaan kuusi kuukautta. Nämä tunnusluvut parantivat osin edellisvuoteen verrattuna.

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 – 63 prosentilla oli ollut työtä jo valmistumishetkellä. Vuoden kuluttua



Kuvio 6. Työntajasektori iän ja sukupuolen mukaan, kokopäivätyössä olevat, %.

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

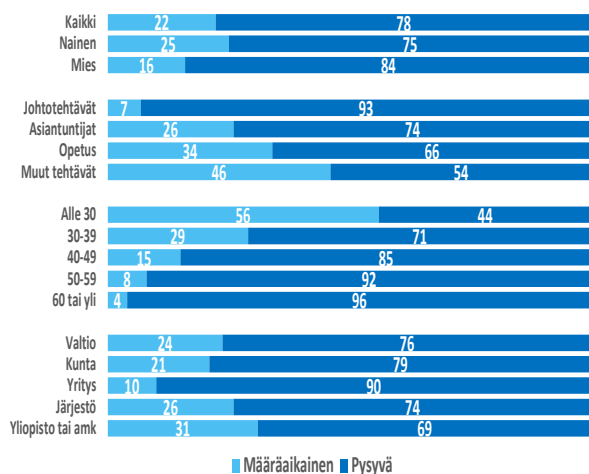
Valmistumishetkellä työtä saaneiden tai jo sitä ennen työllistyneiden osuus laski kaksi prosenttiyksikköä vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Lukujen valossa melko positiivista tilannetta selittää osaltaan varmasti myös valmistumisen ajoittaminen työllistymisen yhteyteen.

3 MÄÄRÄAIKAISUUS

3.1 Ikäryhmittäin ja sukupuolittain

Työllisistä vastaajista 19 % työskenteli kyselyhetkellä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna tämä ryhmän osuus pieneni kolme prosenttiyksikköä ja oli nyt ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2011 alle 20 %.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna voidaan selkeästi havaita, että mitä vanhempiin ikäryhmiin mennään, sitä harvinaisempaa määräaikaisuus on (kuvio 7). Alle kolmekymppisistä yli 50 % työskenteli määräaikaisena ja yli kuusikymppisistä vain 6 %. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmän määräaikaisuus kertoo osaltaan eräs-



Kuvio 7. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus sukupuolen, työnantajasektorin, toimiaseman ja ikäryhmän mukaan, %.

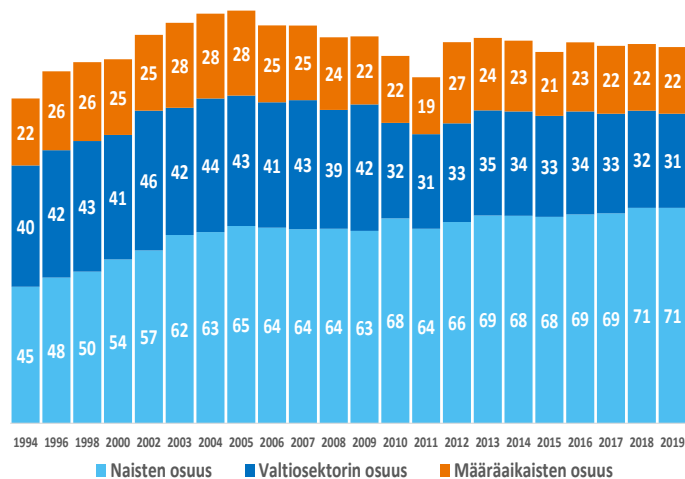
tä työmarkkinoiden rakenteellisesta ilmiöstä eli työura alkaa edelleen usein määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Suurin muutos edellisiin tutkimustuloksiin verrattuna on naisten määräaikaisuusosuudessa havaittava lasku. Määräaikaisina työskentelevien naisten osuus pieneni viisi prosenttiyksikköä. Miesten ja naisten välillä on kuitenkin edelleen havaittavissa selvä ja selittämätön ero palvelussuhteen luonteessa. Nykyinen palvelussuhde oli määräaikainen vain 15 % miehistä, kun naisista puolestaan 20 % työskenteli määräaikaisena.

3.2 Toimiaseman ja työnantajasektorin mukaan

Myös toimiasemien välillä on eroa määräaikaisuusosuuden suhteen. Johtotehtävistä vain 5 % oli määräaikaisia, kun puolestaan asiantuntijatehtävistä 21 % ja opetustehtävistä 37 % oli määräaikaisia. Toimiasemakategoriassa muut tehtävät määräaikaisia oli noin 50 % palvelussuhteista.

Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli suurin yliopistosektorilla, jossa noin joka kolmas (34 %) oli määräaikainen. Julkisella sektorilla ja järjestöissä määräaikaisten osuus asettui vaihteluvälille 16-24 %: kunnat 16 %, valtio 21 % ja järjestöt 24 %. Yritysten palveluksessa



Kuvio 8. Naisjäsenten, valtiosektorin, ja määräaikaisuusosuuden kehitys jäsenistössä 1994–2019, %.

olevien jäsenten työsuhteista vain 8 % oli määräaikaista. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuuden pienenemisestä huolimatta tyypillisin määräaikaisten liiton jäsen on edelleenkin – hieman yleistäen profiilituina – valtio-sektorilla asiantuntijatehtävissä työskentelevä nuorehko nainen.

4 TYÖAIKA

4.1 Todellinen viikkotyöaika ylittää sovittun työajan

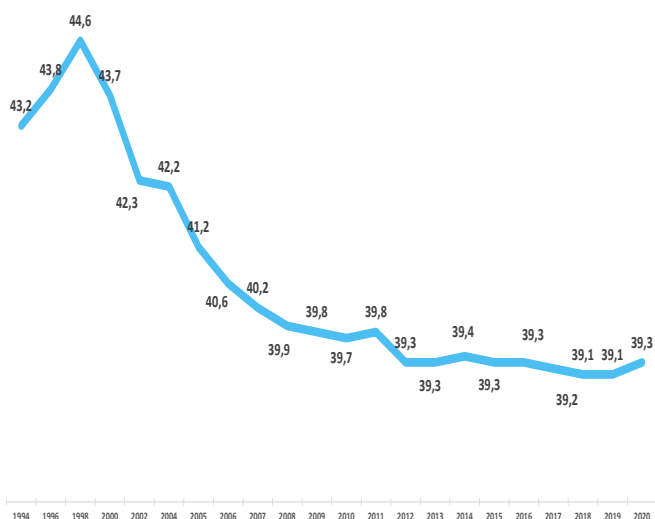
Kokopäivätyötä tekevien keskimääräinen viikkotuntimäärä oli kyselyn tekohetkellä 39,3 tuntia. Työajan mediaani oli 38 tuntia. Työaika pysyi käytännössä lähes ennallaan vuoden takaiseen kyselyyn verrattuna. Liiton jäsenistön työtuntien määrä on ollut laskusuunnassa sitten vuodesta 1998, joka oli viikkotuntimäärällä mitattuna rankin vuosi (kuvio 9). Huomionarvoista on, että 93 prosentilla vastaajista sovittu viikkotyöaika on 37,5 tuntia tai vähemmän. Yleisin sovittu viikkotyöaika oli 37,5 tuntia.

Miesten ja naisten välinen ero keskimääräisissä todellisissa viikkotyöajoissa oli noin 20 minuuttia. Miesten keskimääräinen toteutunut työaika oli 39,5 tuntia vii-

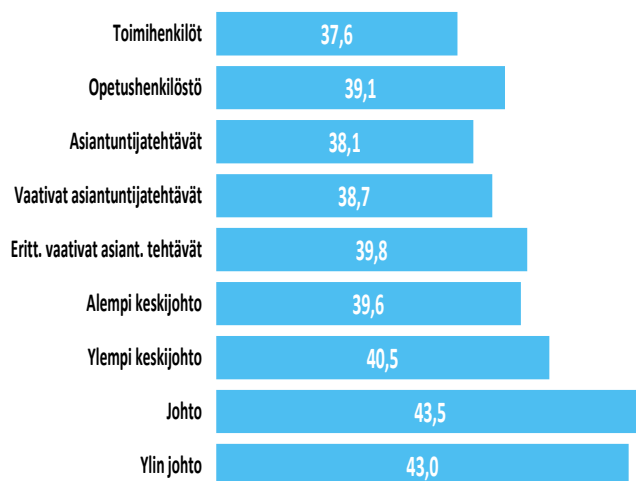
kossa ja naisilla 39,2 tuntia. Mediaaneilla mitattuna toteutunut työaika oli molemmilla 38 tuntia. Sovittu säännöllinen työaika oli mediaaneilla mitaten miehillä sekä naisilla 37,5 tuntia, keskiarvona molemmilla hieman pienempi naisilla 37,0 ja miehillä 37,2 tuntia.

Mitä ylempänä hierarkiassa henkilö työskentelee, sitä pidempi työviikko on. Johto teki keskimäärin noin 43,5 tuntia viikossa, viisi ja puoli tuntia pidempää työviikkoa kuin perusasiantuntijat. Tarkemmat toimiasemakohtaiset viikkotuntimäärätoteumat näkyvät kuviossa 10.

1.1.2020 astui voimaan uusi työaikalaki. Se sisältää aivan 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 ja 5 % kertoi tehneensä tällaisen henkilökohtaisen sopimuksen työnantajan kanssa. Hyvin todennäköistä on, että koronapandemia ja sen aiheuttamat laajamittaiset etätyöjärjestelyt ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että joustotyöteema on jäänyt työelämäkuvioissa toistaiseksi hieman taka-alalle.



Kuvio 9. Työmarkkinatutkimuksissa (1994–2019) ilmoitettujen viikkotuntimäärien keskiarvot.

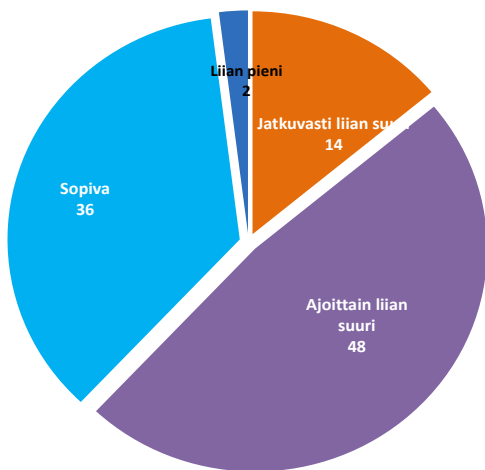


Kuvio 10. Ilmoitettujen viikkotuntimäärien keskiarvot toimiasemittain (kokopäivätyötä tekevät).

4.2 Työmäärän kokeminen

Kaikista vastaajista hieman useampi kuin joka kymmenes (14 %) koki työmääränsä jatkuvasti liian suureksi, kuten kuvioista 11 ilmenee. Näin vastanneiden osuus nousi kaksi prosenttiyksikköä vuoteen 2018 verrattuna, jolloin asiaa edellisen kerran kysyttiin. Vastaajista 48 % koki työmäärän ajoittain liian suureksi ja 36% vastaajista oli puolestaan sitä mieltä, että työmäärä on sopiva. Työmääränsä sopivaksi kokevien osuus kasvoi kolme prosenttiyksikköä edelliseen kyselykertaan verrattuna. Kaksi prosenttia kaikista töitä tehneistä vastaajista olisi halunnut tehdä enemmänkin töitä. Dramaattisia muutoksia näiden havaintojen perusteella ei ole tapahtunut, mutta jatkuva liian suuri työkuorma näinkin yleisenä ilmiönä on huolestuttava havainto.

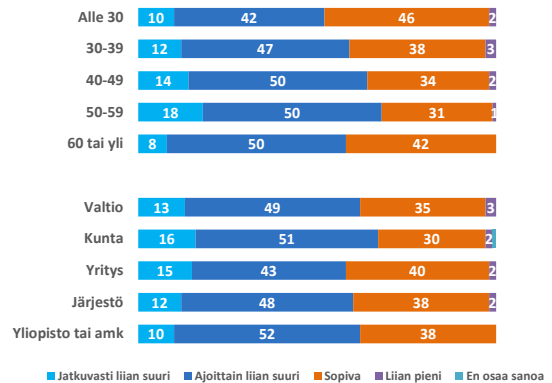
Kuviosta 12 voidaan nähdä eri ikäryhmien väliset erot työmäärän kokemisessa: Alle 30-vuotiaat, vasta työelämään tulleet, ovat kokeneet työmäärän siedettävämäksi kuin pidempään työelämässä olleet ikäryhmät. Ikäryhmästä lähes puolet piti työmääränsä sopivana tai liian pienenä.



Kuvio 11. Arvio nykyisestä työmäärästä, kokopäivätyötät tekevät, %.

Selittäviä tekijöitä – kuten vanhempien ikäryhmien vaativammat tehtävänkuvat, esimiestyön vastuut jne. – on varmasti löydettävissä useita. Ikäryhmissä 40-49-vuotiaat ja 50-59-vuotiaat noin kaksi kolmesta vastaajasta koki työmäärän joko jatkuvasti tai ajoittain liian suureksi. 60-vuotiaiden ja sitä vanhempien ryhmässä työmäärän tuoma rasitus koettiin puolestaan jonkin verran kohtuullisemmaksi.

Työnantajasektoreittain asiaa tarkasteltaessa jatkuvasti liian suureksi työmääränsä kokevien osuus vaihtelee työnantajasektoreittain välillä 10-17 %. Erot työnantajasektorien välillä ovat kaiken kaikkiaan tasoittuneet.

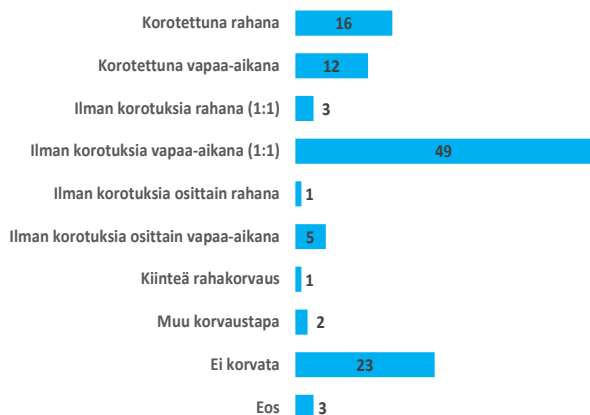


Kuvio 12. Työmäärän kokeminen ikäryhmittäin ja työnantajasektorin mukaan, %

4.3 Ylitöiden korvaaminen

Kokopäivätyössä olevista vastaajista noin kaksi kolmasosaa (68 %) oli tehnyt ylitöitä. Korvaustavoista yleisin oli edelleen ylitöiden korvaaminen vapaa-aikana ilman korotuksia (ns. 1:1), kuten kuvioista 14 näkyy. Tällaisen korvauksen sai 49 % ylitöitä tehneistä. Hieman useampi kuin joka neljäs ylitöitä tehneistä sai työaikakorvauksia työaikalakien, virka- tai työehtosopimusten mukaisesti joko korotettuna rahana (16 %) tai korotettuna vapaa-aikana (12 %). Lähes joka neljäs (23 %) ylitöitä tehnyt ei puolestaan saanut ylitöistään mitään korvausta tai

niiden katsottiin kuuluvan peruspalkkaan. Yhä yleisempi ylitöiden korvaustapa on jonkinlainen vapaa rahallisen korvauksen sijaan.



Kuvio 13. Ylitöiden korvaaminen (ylitöitä tehneet), %

5 PALKKAUS

5.1 Taustatiedot

Palkkatiedot on laskettu lokakuussa 2020 kokopäivätyötä tehneiden vastaajien palkoista. Heistä kaikkiaan 1 703 henkilöä antoi palkkalukuihin riittävät tiedot. Kyseinen joukko vastaa riittävässä määrin jäsenrekisteristä poimitua jäsenkunnan profiilia.

Kokonaiskuukausiansio koostuu lokakuussa 2020 maksetusta bruttomääräisestä rahapalkasta sekä mahdollisista bonuksista ja muista palkkioista kuukausikohtaisesti jaettuna, rahana maksetuista ylityökorvauksista ja luontoisetujen verotusarvosta.

Säännöllisen työajan ansiot muodostivat jäsenistön keskimääräisestä kokonaisbruttopalkasta 98 %. Peruspalkan merkitys palkanmuodostuksessa pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Luontoisetujen verotusarvo, liikkuvat palkanerät ja ylityökorvaukset muodostivat jäljelle jäävän kahden prosentin osan.

Palkkakysymyksiin riittävin tiedoin vastanneiden työnantajasektorijakauma – valtio 32 %, kunnat 20 %, yliopistot ja ammattikorkeakoulut 10 %, yritykset 20 %, järjestöt 17 % – vastasi jäsenistön jakautumista työmarkkinoille.

5.2 Luontoisedut, ylityöt ja tulospalkkiot

Palkkatietonsa ilmoittaneista 40 % sai luontoisetuja ja niiden arvo oli keskimäärin 119 euroa. Luontoisetuja saaneiden osuus pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Ylityökorvauksia kysyttynä ajanjaksona ilmoitti saaneensa 6 % vastanneista, keskimäärin 304 euroa/kk.

Edellisen vuoden (1.11.2019 – 31.10.2020) aikana säännöllisen kuukausiansion lisäksi päätoimesta oli saanut tulospalkkioita, bonuksia, voitonjakoja tms. liikkuvia palkaneriä 19 % tarkasteltavasta ryhmästä. Tämän ryhmän osuus pieneni prosenttiyksikön edellisvuoteen verrattuna. Keskimääräinen liikkuvien palkanerien summa oli 4 160 euroa vuodessa, kun vuonna 2019 vastaava summa oli 3 010 euroa. Liikkuvia palkaneriä saaneiden joukosta puolella summa oli välillä 700-4 500 euroa (F25-F75 -tunnusluvut).

Ero sukupuolten välillä liikkuvia palkaneriä saaneiden osuuksissa kasvoi aavistuksen, mutta erot näiden erien suuruuksissa selkeämmin. Miehistä 23 % ja naisista 17 % oli saanut näitä eriä. Miehillä summa oli keskimäärin 5 830 euroa ja naisilla puolestaan keskimäärin 3 220 euroa. Edellisessä kyselyssä sukupuolten välinen ero keskiarvosummissa oli noin 800 euroa (miehet 3 540 euroa ja naiset 2 730 euroa). Mediaanisummissa ero oli selvästi pienempi, noin 1 000 euroa (miehet 2 500 euroa ja naiset 1 500 euroa).

Yritysten palveluksessa liikkuvia palkaneriä oli vuoden aikana saanut 49 %, kunnissa 19 %, järjestösektorilla 10 %, valtiosektorilla 14 % sekä yliopistojen ja ammattikor-

keakoulujen puolella 5 % tarkasteltavasta ryhmästä. Selkein muutos oli kuntasektorin lähes 10 prosenttiyksikön pudotus näitä eriä saaneiden osuudessa. Yritysten palveluksessa olevien joukossa erien suuruus oli keskimäärin 6 850 euroa vuodessa, järjestöissä 2 190 euroa, yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 1 720 euroa, kunnissa 1 340 euroa ja valtiolla 1 170 euroa.

Taulukossa 3 on eritelty liikkuvat palkanerät ikäryhmittäin. Niitä saaneita oli kaikissa ikäryhmissä.

Ikäryhmä	Tulospalkkiot yms. palkanlisät edellisen vuoden aikana keskimäärin, € (TMT 2019)	Tulospalkkioita saaneita ikäryhmästä, % (TMT 2019)
Alle 30	1440 (3820)	16 (16)
30–39	3190 (2410)	19 (23)
40–49	5190 (3260)	20 (19)
50–59	5080 (3000)	20 (19)
60 ja yli	1870 (4780)	9 (13)
Kaikki	4170 (2960)	19 (20)

Taulukko 3. Tulospalkkiot edellisen vuoden aikana ikäryhmittäin (suluissa vuoden 2018 tiedot)

5.3 Palkkatunnusluvuissa nousua

Kokopäivätyössä olevan tarkasteluryhmän kokonaispalkan keskiarvo nousi vuoden 2019 työmarkkinatutkimukseen verrattuna 4,7 %, 4 384 eurosta 4 591 euroon. Keskiarvopalkan ja mediaanipalkan erotus oli 331 euroa. Mediaanipalkka nousi 3,9 % 4 100 eurosta 4 260 euroon.

Säännöllisen työajan ansion keskiarvo oli 4 425 euroa ja mediaani 4 150 euroa. Säännöllisen työajan palkan keskiarvo nousi 4,4 % ja mediaanipalkka 3,8 %. Nettopalkalla mitattuna ansiotaso nousi keskiarvopalkassa 2,6 % (nyt 2 919 euroa) ja mediaanipalkassa 3,7 % (nyt 2 800 euroa).

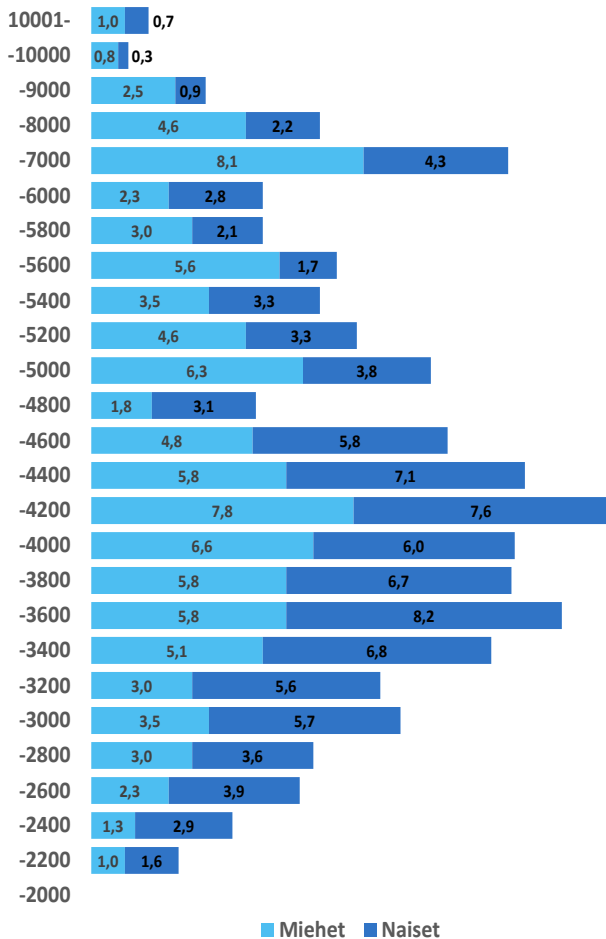
Taulukosta 4 ilmenevät keskiarvopalkat työmarkkinatutkimusvuosilta 1994–2020 sekä muutosten suuruusluokka. Vuosien 1998 ja 2002 suurehkoa prosentuaalis-

ta palkkatason nousua selittää luonnollisesti osaltaan kahden vuoden tutkimusväli.

Vastaajista 10 % ansaitsi vähemmän kuin 2 940 €/kk ja 10 % puolestaan enemmän kuin 6 500 €/kk. Vuonna 2019 vastaavat summat olivat 2 790 €/kk ja 5 980 €/kk ja vuonna 2018 puolestaan 2 780 €/kk ja 6 000 €/kk. Alakvartiiliin (F25) ja yläkvartiiliin (F75) väliin jää 50 % tarkasteluryhmän palkoista ja vaihteluväliksi muotoutui 3 535–5 220 euroa/kk. Näiden fraktiilien välinen ero pysyi ennallaan hieman vajaassa 1700 eurossa. Taulukossa 5 on eritelty lisää palkkatunnuslukuja.

Vuosi	Keskipalkka €/kk	Muutos edelliseen, %	2020 keskipalkasta, %
2020	4 591	4,7	100
2019	4 384	2,6	95,5
2018	4 271	-0,8	93,0
2017	4 307	-1,1	93,8
2016	4 353	1,9	94,8
2015	4 272	2,4	93,1
2014	4 171	-0,1	90,9
2013	4 176	3,1	91,0
2012*	4 049	-2,6	88,2
2011*	4 159	-	90,6
2011	4 356	7,0	94,9
2010	4 072	3,9	88,7
2009	3 920	2,3	85,4
2008	3 832	8,5	83,5
2007	3 532	1,8	76,9
2006	3 470	3,9	79,2
2005	3 340	3,7	75,6
2004	3 220	4,4	70,1
2003	3 090	1,1	67,3
2002	3 050	6,5	66,4
2000	2 870	3,5	62,5
1998	2 770	7,4	60,3
1996	2 580	0,8	56,2
1994	2 560	-	55,8

Taulukko 4. Bruttopalkan (ml. bonukset) keskiarvo ja muutos vuosina 1994–2011 ja painokertoimin* 2011–12. Vuosien 2013–20 osalta on tarkastettu vastaajajoukon edustavuus



Kuvio 14. Bruttopalkkojen (ml. bonukset) jakautuminen sukupuolen mukaan, %

5.4 Sukupuolen vaikutus palkkaan

Kokopäivätyössä olevat naiset ansaitsivat lokakuussa 2020 keskimäärin 86 % kokopäivätyötä tekevien miesten palkoista. Tämä ero kasvoi edellisvuoteen verrattuna kolme prosenttiyksikköä. Miehillä keskiukuukausipalkka oli 5 095 euroa ja naisilla 4 384 euroa.

Miehet ansaitsivat pysyvässä kokopäiväisessä palvelusuhteessa keskimäärin 5 332 euroa, kun naisilla tulot jäivät vastaavassa tilanteessa 4 578 euroon. Ero on selvästi pienempi (3 839 euroa vs. 3 601 euroa), jos tarkastellaan määräaikaisia työsuhteita. Kuvioista 14 näkyy, kuinka naisten bruttopalkat painottuvat palkkahaitarin keskivälin tienoille, kun taas miesten palkkojen hajonnassa painottuvat myös suuremmat palkat.

Sukupuolten välisiä eroja palkkauksessa on syytä tarkastella toimiasemittain. Taulukosta 6 näkyvät käytännön palkkaerot toimiasemien sisällä lokakuussa 2020, vuotta aiemmin ja 10 vuotta sitten.

	Keskiarvo	Mediaani	F10	F25	F75	F90
Säännöllisen työajan ansio	4 425	4 150	2 850	3 480	5 065	6 200
Luontoisedut	119	33	20	20	160	240
Ylityökorvaukset	304	150	50	100	300	600
Päätoimen kuukausiansio	4 520	4 220	2 910	3 520	5 180	6 350
Nettopalkka	2 925	2 800	2 100	2 400	3 300	3 800
Liikkuvat palkanerät /kk	347	150	25	58	375	833
Kokonaisansio	4 590	4 260	2 940	3 535	5 220	6 500

Taulukko 5. Ilmoitettujen palkkojen tunnusluvut, €/kk.

	2020	2019	2010
Ylin johto	7699 (76)	7015 (88)	6810 (87)
Johto	7991 (77)	6986 (80)	6870 (83)
Ylempi keskijohto	5908 (93)	5541 (97)	4910 (97)
Alempi keskijohto	5306 (92)	4693 (96)	4690 (80)
Erittäin vaativat asiantuntija-tehtävät	5453 (93)	5289 (93)	4700 (94)
Vaativat asiantuntija-tehtävät	4630 (94)	4498 (97)	3820 (95)
Asiantuntija-tehtävät	3722 (96)	3565 (98)	3390 (94)
Opetushenkilöstö	4164 (103)	4373 (91)	3620 (98)
Toimihenkilöt	2587 (103)	2510 (102)	2210 (103)

Taulukko 6. Miesten keskiarvopalkat toimiasemittain (naisten palkat miesten palkoista, %).

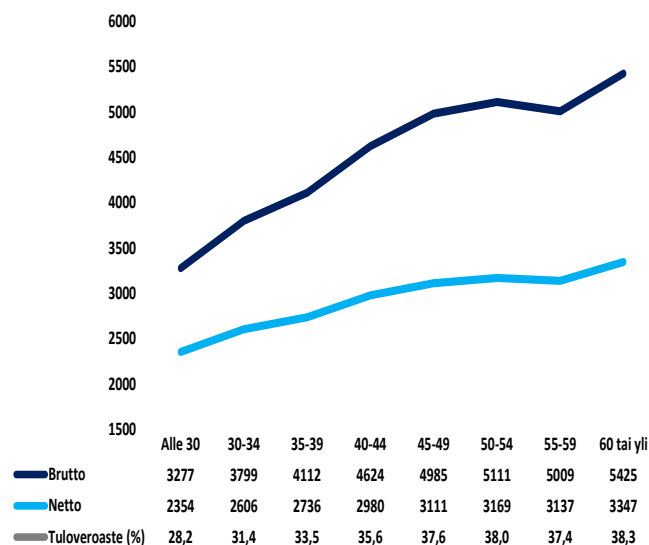
Kaikki toimiasemat olivat naisvaltaisia. Ylimmän johdon osalta sukupuolten väliset palkkaerot ovat heilahdelleet vuosittain, tällä kertaa ne kasvoivat selvästi. Myös koko muun johdon osalta palkkaerot kasvoivat. Opetushenkilöstön ja toimihenkilötehtävissä toimivien osalta palkkaerot kasvoivat naisten hyväksi, ja näissä ryhmissä naisten keskipalkat olivat miesten keskipalkkoja suurempia. Erilaisissa asiantuntijatehtävissä palkkaerot ovat asettuneet melko vakiintuneelle tasolle. Toimiasemittainen palkkaerojen tarkastelu auttaa osaltaan hahmottamaan selittäviä tekijöitä sukupuolten välisille palkkaeroille. Liiton palkkaneuvonnalla on osaltaan pyritty kaventamaan tätä eroa rohkaisemalla jäseniä hinnoittelemaan osaamisensa oikealle tasolle, sukupuolesta riippumatta.

5.5 Iän vaikutus palkkaan ja verotus

Kuviossa 15 näkyy palkkatunnuslukuja ikäryhmittäin. Naisten osuus nuorimmassa ikäryhmässä on miehiin verrattuna moninkertainen. Alle 30-vuotiaista lähes 80 % on naisia. Yli 50-vuotiaiden ikäryhmissä osuudet ovat aavistuksen tasaisempia, joskin naiset ovat niissäkin enemmistönä.

Tuloveroaste oli 33,5 %. Se laskettiin palkoista, joissa ei ollut mukana liikkuvia palkaneriä. Vielä vuonna 2000

jäsenkunnan tuloveroaste oli 41,7 %. Siitä lähtien tämä tunnusluku on ollut laskusuunnassa, poikkeamana kausi 2013-2016.



Kuvio 15. Brutto- ja nettopalkat sekä tuloveroaste ikäryhmittäin, €/kk.

5.6 Toimiasema

Kokonaisansioiden keskiarvot nousivat kaikissa toimiasemissa, samoin mediaanipalkat. Ainoastaan alemmassa keskijohdossa mediaanipalkka laski hieman. Erityisesti ylin johto on altis otoksesta johtuvalle vaihtelulle. Asiantuntijatehtävissä keskiarvo- ja mediaanipalkat ovat lähellä toisiinsa ja siihen saattaa osaltaan vaikuttaa toimiaseman rooli sisääntuloväylänä työelämään ja tähän tilanteeseen kohdistettu edunvalvontatyö. Lisää toimiasemakohtaista tietoa löytyy taulukosta 7.

Palkkojen hajonta on edelliseen tutkimukseen verrattuna pysynyt lähes ennallaan. Eri asiantuntijatehtävissä 50 % palkoista asettuu alle 1 500 euron vaihteluväliin (tunnuslukujen F75 ja F25 erotus). Eri johtotehtävissä vastaava vaihteluväli on 2500 euroa. Selkeintä hajonta on ylimmässä johdossa, jossa em. vaihteluväli oli 3 500 euroa ja suurimman ja pienimmän palkan erotus yli 12 000 euroa. Toisaalta se on hyvinkin luonnollista – mahtuuhan samaan kategoriaan

ylintä johtoa kaikenkokoisista organisaatioista yhtä lailla yritysmaailmasta, järjestöistä kuin julkiselta sektorilta-kin.

	Keskiarvo (muutos, %)	Mediaani (muutos, %)
Ylin johto (87)	6 632 (2)	6 048 (1)
Johto (80)	6 764 (11)	6 195 (7)
Ylempi keskijohto (122)	5 619 (3)	5 267 (-2)
Alempi keskijohto (96)	5 029 (11)	4 866 (13)
Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (214)	5 207 (2)	5 010 (2)
Vaativat asiantuntijatehtävät (425)	4 449 (1)	4 300 (2)
Asiantuntijatehtävät (482)	3 591 (3)	3 499 (3)
Opetushenkilöstö (26)	4 251 (3)	4 250 (1)
Toimihenkilöt (47)	2 649 (5)	2 600 (2)

Taulukko 7. Bruttopalkka ml. bonukset toimiasemittain (vastaajien lkm), €/kk (muutos vuodesta 2019, %).

5.7 Valtio

Valtiosectorilla keskiarvopalkka oli 4 238 €/kk, mikä on kutakuinkin 100 euroa kaikkien vastanneiden keskiarvoa 4 340 €/kk pienempi. Mediaanipalkka oli puolestaan 4 192 €/kk. Valtiosectorin F10-tunnuslukupalkka oli 2 750 €/kk ja F90-tunnuslukupalkka 5 950 €/kk. Puolella vastanneista palkka asettui vaihteluvälille 3 400-4 970 euroa/kk (F25-F75). Sukupuolittain tarkasteltuna miehillä keskipalkka oli 4 740 euroa/kk ja naisilla 4 358 euroa/kk. Vastaavat mediaanikuukausipalkat olivat 4 513 euroa ja 4 300 euroa.

Valtiosectorilla noin 85 % vastaajista työskenteli jonkinlaisissa asiantuntijatehtävissä, joissa keskipalkaksi muodostui 4 325 euroa/kk. Valtiosectorin jäsenistöstä lähes 15 % toimi johtotehtävissä, joiden keskipalkka oli 5 804 euroa/kk.

5.8 Yliopistot ja ammattikorkeakoulut

Sektorin keskiarvopalkka oli 4 056 €/kk, miehillä 4 138 €/kk ja naisilla 4 057 €/kk. Vastaava mediaanipalkka oli 4 000 €/kk, miehillä 3 920 €/kk ja naisilla 4 000 €/kk.

Sektorin keskiarvopalkka nousi edellisvuodesta 3,9 %. Yliopisto- ja ammattikorkeakoulusektorilla F10-tunnuslukupalkka oli 2 600 €/kk ja F90-tunnuslukupalkka 5 390 €/kk. Palkoista 50 % asettui välille 3 400-4 640 euroa/kk (F25-F75).

Yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa työskentelevistä jäsenistä 70 % toimi asiantuntijatehtävissä, noin 15 % johtotehtävissä ja 10 % opetustehtävissä. Vastaa- vien toimiasemaryhmien keskiarvopalkat olivat 3 898 €/kk, 5 107 €/kk ja 4 499/kk.

5.9 Kunnat

Kuntasektorilla kokonaisansioiden keskiarvopalkka oli 4 311 euroa/kk. Se nousi edellisvuoteen verrattuna 4,4 %. Mediaanipalkka oli puolestaan 4 074 euroa/kk. F10-palkka oli 2 965 euroa/kk ja F90-tunnuslukupalkka oli 5 620 euroa. Palkkahaarukka tunnuskulujen F25 ja F75 välillä oli 3 320-4 920 euroa/kk. Miesten keskiarvokuukausipalkka kuntasektorilla oli 4 749 euroa ja naisten 4 187 euroa. Vastaavat mediaanipalkat olivat miehillä 4 342 euroa/kk ja naisilla 3 975 euroa/kk.

Kuntasektorilla vastaajista joka kolmas toimi johtotehtävissä. Heidän keskipalkkansa oli 5 424 euroa/kk. Asiantuntijatehtävissä toimivien osuus oli puolestaan lähes kaksi kolmasosaa kuntasektorin vastanneista ja keskipalkka 3 812 euroa/kk.

5.10 Yritykset

Yritysten palveluksessa työskentelevän jäsenistön keskiarvopalkka oli 4 388 euroa ja mediaanipalkka 4 744 euroa kuukaudessa. Keskiarvopalkka nousi edellisvuodesta 10,3 %. Palkkatunnusluvuista F10 oli 3 205 euroa ja F90 puolestaan 8 185 euroa. Palkoista 50 % asettui välille 3 918-6 157 euroa/kk (F25-F75).

Miesten keskiarvopalkka oli yrityksissä 6 134 euroa/kk ja mediaanipalkka 5 495 euroa/kk. Naisilla keskiarvopalkka oli 5 002 euroa/kk ja mediaanipalkka 4 458 euroa/kk.

Yritysten palveluksessa työskentelevistä vastaajista lähes kolmasosa toimi johtotehtävissä. Heidän keskiarvopalkkansa asettui nyt 6 972 euroon/kk. Asiantuntijatehtävissä työskenteli puolestaan kaksi kolmesta yrityssektorin jäsenestä ja tämän ryhmän keskiarvopalkka asettui 4 770 euroon/kk.

5.11 Järjestöt

Järjestöjen palveluksessa työskentelevien keskiarvopalkka oli 4 476 euroa/kk. Nousua edellisvuoteen verrattuna oli 3,2 %. Järjestösektorin mediaanipalkka oli puolestaan 4 110 euroa/kk. Palkkatunnusluku F10 oli 2 759 euroa ja tunnusluku F90 vastaavasti 6 600 euroa. Puolet palkoista asettui välille 3 278-5 342 euroa/kk (F25-F75).

Miehillä keskiarvopalkka oli 5 160 euroa/kk ja mediaanipalkka 4 858 euroa/kk. Järjestösektorin naisjäsenistön keskiarvopalkka oli puolestaan 4 190 euroa/kk ja mediaanipalkka 3 890 euroa/kk.

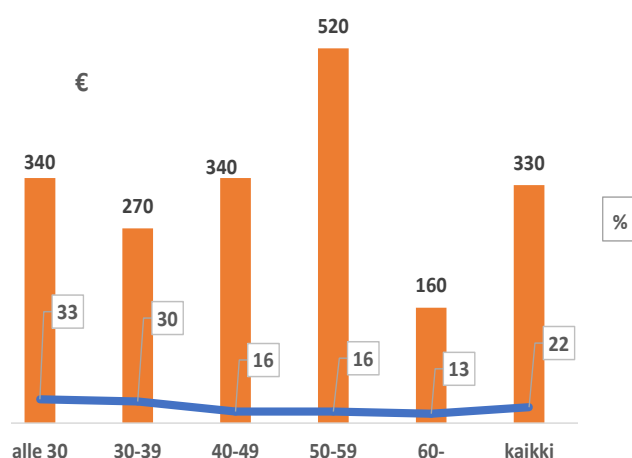
Järjestösektorin jäsenistä joka kolmas työskenteli johtotehtävissä, joissa keskiarvopalkka oli 5 623 euroa/kk. Asiantuntijatehtävissä työskentelevien osuus oli vajaa kolmasosa sektorille sijoittuneista ja tähän ryhmään kuuluvien keskiarvopalkka asettui 4 027 euroon/kk.

5.12 Uusi tehtävä tai asema, uusi työnantaja ja meriittikorotus

Uuteen tehtävään tai asemaan saman työnantajan palveluksessa oli vaihtanut, ja siten palkankorotuksen saanut, 19 % vastaajista. Näin toimineiden osuus kasvoi viisi prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Ikäryhmittäin tarkasteltuna tällainen siirtyminen oli yleisintä alle 40-vuotiailla: 30-39-vuotiaista tehtävää tai asemaa oli vaihtanut 27 % ja alle 30-vuotiaista 33 %. Mediaanikorotus tällaisen muutoksen yhteydessä oli 500 euroa.

Toisen työnantajan palvelukseen siirtyneitä ja palkan korotuksen saaneita oli 14 % vastanneista. Tämän ryhmän osuus vastanneista pysyi lähes ennallaan vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Mediaanikorotus toisen työnantajan palvelukseen siirryttäessä oli 700 euroa. Alle 40-vuotiaiden ryhmissä työnantaja vaihtui keskimääräistä useammin: 30-39-vuotiaissa 20 % ja alle 30-vuotiaiden kohdalla 24 % oli vaihtanut työpaikkaa.

Kokopäivätoimisista vastaajista 22 % oli saanut meriittikorotuksen. Tällaisten henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvien korotusten mediaani oli 200 euroa ja vaihteluväli 20-10 000 euroa. Tässäkin tapauksessa alle 40-vuotiaat olivat saaneet korotuksia hieman muita ikäryhmiä useammin: 30-39-vuotiaista 30 % ja alle 30-vuotiaista 33 % oli saanut meriittikorotuksia. Ikäryhmien väliset erot meriittikorotusten mediaaniarvoilla mitaten olivat pieniä. Keskiarvoilla mitattuna vaihtelu oli suurempaa, kuten kuviosta 16 on nähtävissä.



Kuvio 16. Meriittikorotuksia saaneiden osuus (%) ja korotusten keskimääräinen suuruus (€) ikäryhmittäin.

6 VASTAVALMISTUNEET

Vastavalmistuneilla tarkoitetaan tässä yhteydessä joko kyselyn toteuttamisvuonna tai sitä edeltävänä vuonna – siis vuosina 2019-2020 – valmistuneita. Heidän osuutensa koko vastaajajoukosta oli 6,9 % ja osuus pieneen aavistuksen edellisvuodesta. Vastavalmistuneiden ryhmässä kolme neljästä vastaajasta oli nyt naisia. Alaa opiskelevien naisvaltaisuus näkyy suoraan myös vastavalmistuneiden jäsenten ryhmässä.

Vastavalmistuneiden ryhmän keski-ikä oli kyselyhetkellä 31 vuotta ja mediaani-ikä 29 vuotta. Molemmat tunnusluvut nousivat yhdellä edellisvuodesta, palaten vuoden 2018 tasoon. Ryhmästä yli kaksi kolmasosaa oli syntynyt 1990-luvulla ja neljäsosa 1980-luvulla. Ryhmästä 40 % oli syntynyt vuosina 1991-1994. Ryhmän keski-ikää vanhempien vastaajien ikäjakauma oli melko laava ylettyen aina vuoteen 1964.

Vastavalmistuneiden työllisyystilanne heikkeni edellisvuodesta hieman siten, että kokoaikatyössä oli vastaushetkellä 84 % työvoimaan kuuluvista vastavalmistuneista, kun edellisvuonna vastaava osuus oli 90 %. Vuonna 2018 kokopäivätyössä oli puolestaan 76 % vastavalmistuneista. Osa-aikatyötä teki 3 % ryhmään kuuluvista. Työttömänä oli vastaushetkellä 8,4 % työvoimaan kuuluvista vastavalmistuneista. Työttömien vastavalmistuneiden osuus nousi 6 prosenttiyksikköä vuoden takaisesta. Koko jäsenistön työttömyysaste kyselyhetkellä loppusyksystä 2020 oli 3,8 %. Vastaajamäärät ovat suhteellisen pieniä, joten yksittäinen vastaus korostuu, mutta loppusyksystä 2020 näytti siltä, että työuran alkupäässä olevien tilanne oli kehittynyt edellisvuodesta heikompaan suuntaan. Maaliskuussa 2020 eskaloituneella koronapandemialla on tässä kehityksessä varmasti oma merkityksensä.

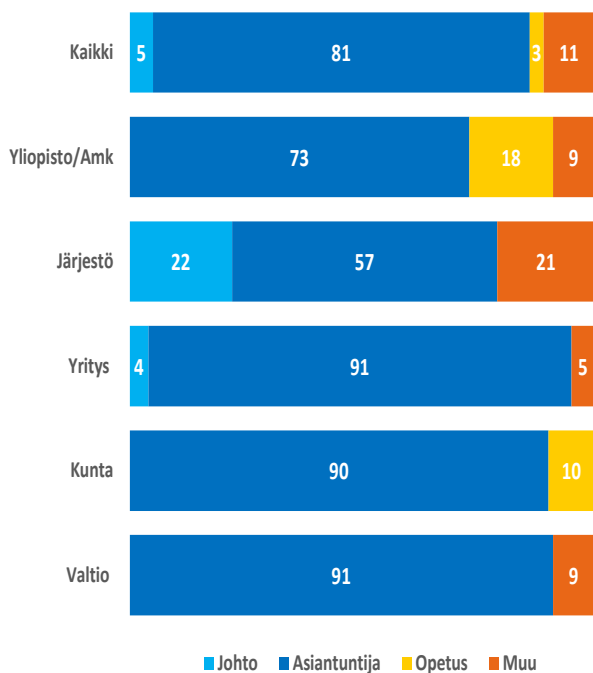
Vastavalmistuneiden ryhmän vastaajista 60 % oli kokenut työttömyysjakson tai lomautuksen jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen. Tästä joukosta puolet oli ollut työttömänä vähemmän kuin 15 viikkoa. Edellisvuonna työttömänä tai lomautettuna valmistumisensa jälkeen oli ollut 32 % vastavalmistuneista ja jakson mediaanikesto oli tuolloin puolestaan 12 viikkoa. Keskiarvolla mitaten työnhaku kesti työttömäksi joutuneelta vastavalmistuneelta puolestaan 17 viikkoa ja tämä tunnusluku pienevi viikolla vuodentakaisiin tuloksiin verrattuna. Toisaalta tarkasteltaessa asiaa pidemmälle taaksepäin, vuonna 2011 vain noin neljäsosa (27 %) vastavalmistuneista oli kokenut työttömyysjakson jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen – mediaanityöttömyysjakso tällöin oli 14 viikkoa. Vastavalmistuneista kahdella kolmasosalla (66 %) oli ollut työpaikka valmistumishetkellä. Tämä osuus pienevi vuoden takaiseen verrattuna kuusi prosenttiyksikköä. Työpaikkaa valmistumisensa etsineistä puolet työllistyi kahden 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 nousi kuusi prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2018 määräaikaisessa palvelusuhteessa oli 50 % ryhmästä.

Vastavalmistuneiden suurimpana työllistäjänä pysyi edelleen valtiosektori 39 % osuudella. Seuraavaksi suurin työllistäjä olivat järjestöt 21 % ja yritykset 21 % osuuksiin. Kuntasektorin osuus oli 9 %, osuuden pienentyessä yli kymmenen prosenttiyksikköä. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen palveluksessa työskenteli 10 % ryhmästä. Suurin ero edellisvuoteen verrattuna oli yritysten ja valtion merkityksen kasvu sekä kuntasektorin roolin pienentyminen työnantajina. Vastavalmistu-

on monella tapaa mielenkiintoinen ja seuraamisen arvoisen asia myös liiton edunvalvonnan ja palveluiden kehittämisen näkökulmasta. Toisaalta tarkasteltavan ryhmän suhteellisen pienen koon takia vuosittaisista vaihteluista ei pidä mennä tekemään liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Toimiasemajakaumassa painottuivat luonnollisesti asiantuntijatehtävät, joissa toimi 81 % vastavalmistuneista. Johtotehtäviin oli sijoittunut 5 %, opetustehtäviin 3 % ja muihin tehtäviin 11 % ryhmästä. Kuviossa 17 on eritelty toimiasemajakaumaa työnantajasektoreittain.



Kuvio 16. Vastavalmistuneiden toimiasemajakauma työnantajasektoreittain, %

Työpaikkansa tulevaisuutta vakaana tai melko vakaana pitäneiden vastavalmistuneiden osuus kasvoi hieman edellisestä vuodesta ollen nyt 76 % (2019: 71 %). Edellisvuosien tapaan tämä positiivisesti lähitulevaisuuden näkevien osuus on vastavalmistuneiden joukossa hieman pienempi kuin kaikkien kokopäivätyössä käyvien vastaajilla, joilla se oli 82 % (2019: 80 %).

Lokakuussa 2020 vastavalmistuneiden keskipalkka oli 3 322 € / kk. Se on 161 euroa enemmän kuin edellisvuoden kyselyssä. Naisilla keskipalkka asettui 3 388 euroon, mikä on 314 euroa enemmän kuin vuonna 2018. Vastavalmistuneiden miesten keskipalkka laski 247 eurolla 3 170 euroon. Vastavalmistuneiden naisten keskimääräinen palkka oli siis 213 euroa miesten keskipalkkaa suurempi. Edellisvuonna ero oli 343 euroa miesten hyväksi. Liian pitkälle menevien johtopäätösten välttämiseksi todettakoon vielä, että vastaajajoukon koko vaikuttaa tunnuslukuihin, ja että sukupuolten välisessä palkkavertailussa vaihtelu on ollut suuntaan ja toiseen.



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Mikonkatu 8 A, 00100 Helsinki

Puhelin 010 231 0350

www.yhteiskunta-ala.fi

Helsinki 2021

ISSN 1459-2088