

ORNAMO ART AND DESIGN FINLAND

'24

DESIGN

TYÖ

MUOTOILIJOIDEN TYÖELÄMÄ TILASTOJEN
JA KYSELYTUTKIMUSTEN VALOSSA



Ornamo on Suomen suurin monialainen muotoiluyhteisö, joka kasvattaa muotoilijan työn arvoa yhteiskunnassa ja tukee muotoilijoita työssään. Vuonna 1911 perustettuun Ornamoon kuuluu 3000 koulutettua jäsentä muotoilun ja taideteollisen taiteen eri alueilta.

Ornamon jäsenet työskentelevät teollisen muotoilun, tekstiili-, vaatetus- ja huonekalusuunnittelun, sisustusarkkitehtuurin, immateriaalisen suunnittelun, digitaalisten sisältöjen, käyttöliittymien, pakkaus- suunnittelun sekä palvelumuotoilun ja pelisuunnittelun, taidekäsityön ja taiteen aloilla.

DESIGN Työ 2024

Muotoilijoiden työelämä tilastojen
ja kyselytutkimusten valossa

KIRJOITTAJAT:

Suunnittelu- ja
tutkimuspalvelut
Pekka Lith

TOIMITUS:

Emmi Putkonen

TAITTO:

Olli Korpela

ISSN:

xxxxx



ORNAMO

Sisältö

SIVU

1	Johdanto	5
2	Taustatiedot	6
2.1	Palkansaajien taustatiedot	6
2.2	Opiskelijoiden taustatiedot	10
3	Työ & työnantajat	12
3.1	Työnantajien profiili	12
3.2	Työsuhteet	15
3.3	Toimenkuvat	18
4	Työllisyys	19
4.1	Yleinen työllisyyskehitys	19
4.2	Muotoilijoiden työllisyysnäkökulmat	21
4.3	Sopeutustoimet työpaikoilla	24
4.4	Työpaikkojen vaihtuvuus	26
4.5	Muotoilualan työttömät	26
5	Sivutoimet	30
5.1	Palkansaajien sivutoimet	30
5.2	Opiskelijoiden sivutoimet	35
6	Palkat ja ansiotason kehitys	36
6.1	Muotoilijoiden nimellinen ansiotaso	36
6.2	Palkkakehitys ja tyytyväisyys ansiotasoon	42
7	Työaika ja työhyvinvointi	47
7.1	Työkyky	47
7.2	Työtyytyväisyys	49
7.3	Työviikon pituus ja ylityöt	53
7.4	Etätyöt	58
7.5	Osaamisen kehittäminen	58
7.6	Syrjintä ja eriarvoistava kohtelu	60
8	Yritysvastuullisuus ja kestävyysraportointi	62
8.1	Muotoiluala ja yritysvastuullisuuden edistäminen	62
8.2	Kestävyysraportointi	67
9	Yhteenveto	69
	Lähteitä	73

1. Johdanto

Edessäsi on yhteenveto Ornamo ry:n tammi-helmikuussa 2024 tekemän työmarkkinakyselyn tuloksista. Raportissa käsitellään muotoilualan palkansaajien profilia, muotoilualan ansiotasoa ja sen kehitystä, työaika ja työhyvinvointia, yritys vastuullisuutta ja palkansaajien sivutoimia. Kyselyyn vastasi 161 palkansaajaa. Lisäksi kyselyyn osallistui 27 työtöntä työnhakijaa ja 48 muotoilualan opiskelijaa. Työttömien osalta raportti käsittelee työttömyys- ja sosiaaliturvaetuksia sekä opiskelijoiden osalta tulevaisuuden työmarkkinanäkymiä.

Kyselytutkimusta täydentävät Tilastokeskuksen työvoimatutkimus, työssäkäyntitilasto ja palkkarakennetilasto, josta on saatavilla työllisyys- ja palkkatilastoja tietyistä muotoilualan ammattilaisista. Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastosta sekä alueellisesta yritystoimintatilastosta on saatu lisätietoja muotoilutoimistojen palkkojen kehityksestä ja työvoimakustannusten osuudesta yritysten liiketoiminnassa. Raportin on laatinut tutkija *Pekka Lith* (Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith). Ornamon yhteyshenkilönä on ollut asiantuntija *Emmi Putkonen*.

¹ Muotoilualan ammatteja ovat Tilastokeskuksen virallisen ammattiluokituksen mukaan tuote- ja vaatesuunnittelijat, graafiset ja multimediasuunnittelijat, sisustussuunnittelijat ja käsityötuotteiden valmistajat. Ammattiluokituksen mukaisia palkkatilastoja täydentävät henkilöiden koulutusasteen mukaiset palkkatilastot, joita on saatavilla artesaanien, artemioiden sekä käsi- ja taideteollisuuden ammattitutkinnon, erikoisammattitutkinnon ja ammattikorkeakoulututkinnon sekä kuvataiteen perustutkinnon ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden henkilöiden osalta.

² Muotoilutoimistot eli muotoilualan osaamisintensiiviset KIBS-yritykset ovat virallisen EU:n toimialaluokituksen (Nace) mukaan graafisen muotoilun, sisustussuunnittelun ja teollisen muotoilun yritykset (Nace 741).

2. Taustatiedot

Ornamon työmarkkinakyselyyn vastasi määräaikoihin mennessä 236 palkansaajaa, opiskelijaa ja työttömänä olevaa muotoilijaa. Kyselyyn vastanneet yrittäjät (ml. freelancerit) ja eläkeläiset, joita oli yhteensä 82, eivät ole tarkemman tarkastelun piirissä. Tässä osiossa tarkastellaan palkansaajien ja opiskelijoiden taustatietoja.

2.1 PALKANSAAJIEN TAUSTATIEDOT

Kyselyyn vastanneista 161 palkansaajasta 20 prosenttia oli ammatiltaan sisustusarkkitehtejä tai -suunnittelijoita. Palvelumuotoilijoita vastanneista oli 15 prosenttia ja digitaalisia suunnittelijoita 12 prosenttia. Muita ammattinimikkeitä olivat muotoilija, johtaja ja teollinen muotoilija (kuviot 1). Sukupuoleltaan vastanneista naisia oli 82 prosenttia ja miehiä 16 prosenttia. Pari prosenttia ei vastannut kysymykseen. Siten muotoiluala näyttää naisvaltaiselta, sillä Suomen kaikista palkansaajista Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan naisia oli vain 51 prosenttia vuonna 2023.

Noin 54 prosenttia vastanneista oli alle 40-vuotiaita, joten muotoilun ammattilaiset ovat iältään nuorempia kuin Suomen koko työvoima Tilastokeskuksen mukaan keskimäärin (kuviot 2). Alle 25-vuotiaiden osuus on tosin alan pitkähkön koulutuksen takia keskiarvoa pienempi. Tosin koko työvoimaa koskevat tiedot sisältävät yrittäjät ja työttömät.

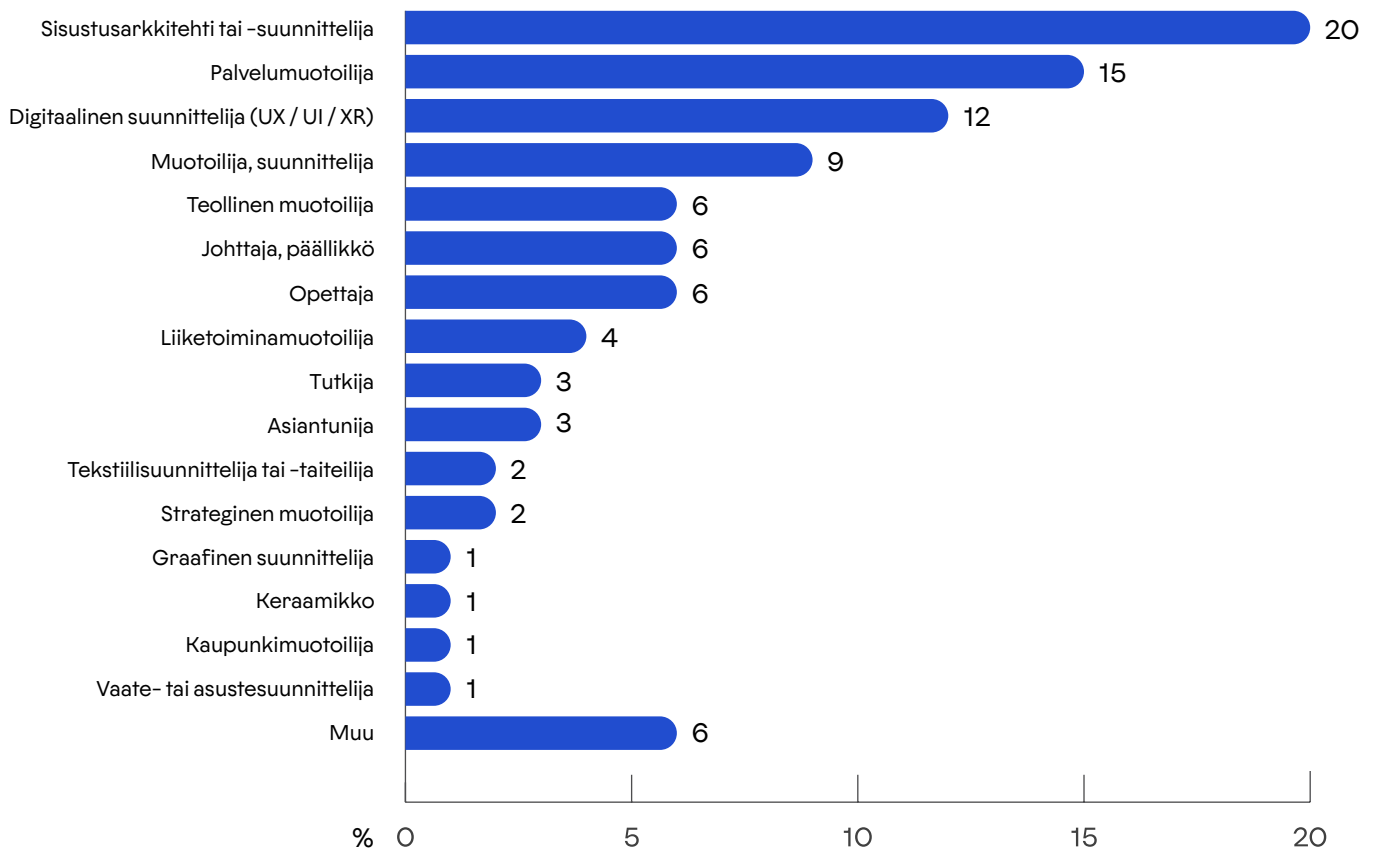
Ornamon kyselyyn vastanneista palkansaajista 57 prosentilla oli ylempi korkeakoulututkinto tai tutkijakoulutus ja 41 prosentilla oli alempi korkeakoulututkinto (kuviot 3). Koko maassa alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli työllisestä työvoimasta ainoastaan 36 prosenttia, joten muotoilualan ammattilaiset ovat muodollisesti korkeammin koulutettuja.

Monilla kyselyyn vastanneilla on pitkä työura takanaan, sillä puolet heistä oli ollut työelämässä yli kymmenen vuotta vuonna 2024. Yli 20 vuotta alalla toimineita oli neljännes (kuviot 4). Noin 63 prosenttia kyselyyn osallistuneista asui pääkaupunkiseudulla (Vantaa, Espoo ja Helsinki),

mikä saattaa johtua alan erityisosaamisen ja asiakkaiden keskittymisestä alueelle. Jos muu Uusimaa otetaan huomioon, peräti 70 prosenttia kyselyyn vastanneista oli Uudeltamaalta. Pääkaupunkikeskeisyys on ollut selvää kaikissa Ornamon työmarkkinakyselyissä viime vuosina.

KUVIO 1 Ornamoon kyselyyn vastanneet palkansaajat ammattinimikkeittäin alkuvuonna 2024 (%).

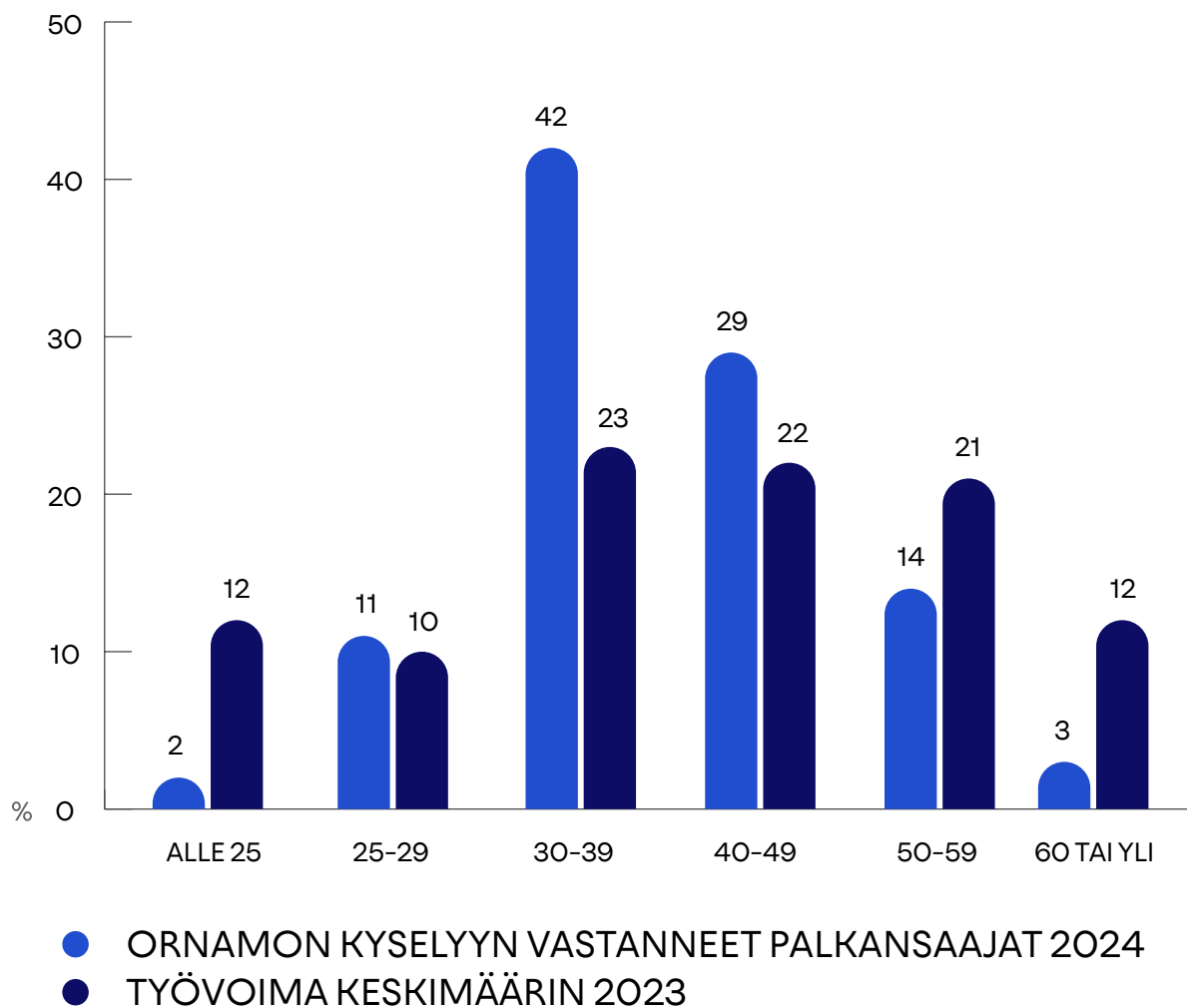
Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



KUVIO 2

Ornamon kyselyyn vastanneet alkuvuonna 2024 ja Suomen työvoima keskimäärin 2023 ikäluokittain (%).

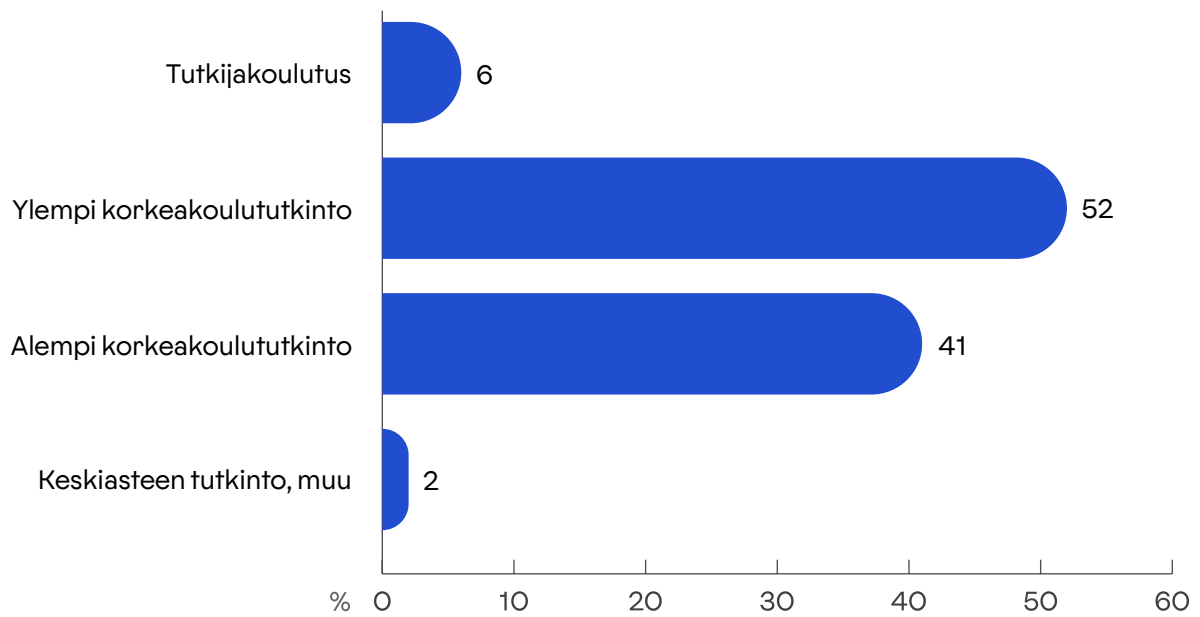
Lähteet: Ornamon työmarkkinakysely 2024; Työvoimatutkimus, Tilastokeskus



KUVIO 3

Ornamon kyselyyn vastanneet palkansaajat koulutusasteen mukaan (%).

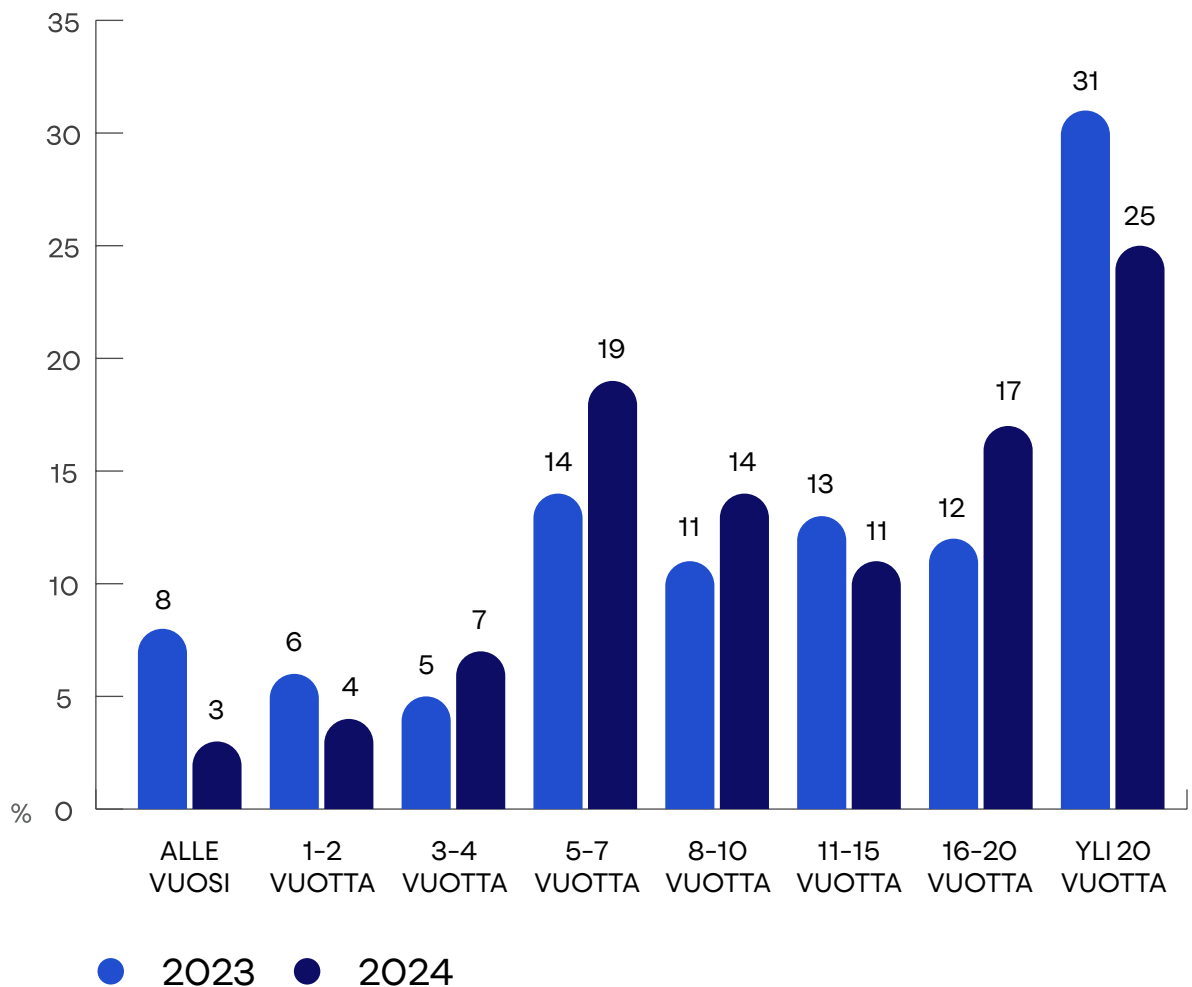
Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



KUVIO 4

Ornamon kyselyyn vastanneet palkansaajat työuran pituuden mukaan alkuvuonna 2023 ja 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2023 ja 2024



Kaikista kyselyyn vastanneista opiskelijoista 50 prosenttia opiskeli alemmää ammattikorkeakoulututkintoa. 42 prosenttia opiskeli ylempää tai alemmää yliopistotutkintoa (kandidaatti, maisteri). Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa opiskeli neljä prosenttia ja kaksi prosenttia yliopistolista jatkotutkintoa (tohtori) (kuvio 5).

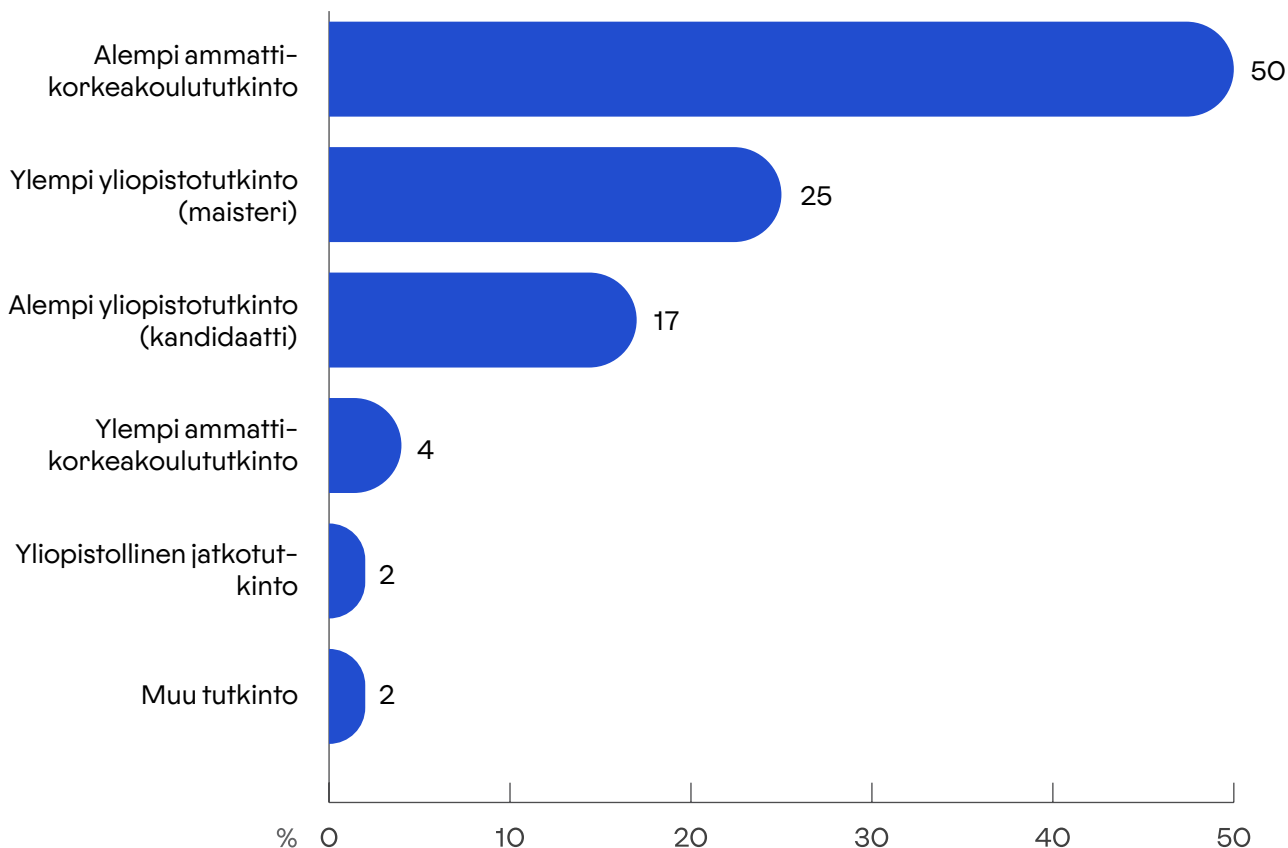
Yhteensä opiskelijoita oli 15 prosenttia (48 henkilöä) vuoden 2024 työmarkkinakyselyyn vastanneista henkilöistä. Heistä 42 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, 29 prosenttia 30–39-vuotiaita ja 15 prosenttia 40–49-vuotiaita ja neljä prosenttia 50 vuotta täyttäneitä. Muotoilualan korkeakouluopiskelijat ovat keskimäärin hieman vanhempia, kuin suomalaiset korkeakouluopiskelijat keskimäärin (kuvio 6).

Opiskelijoiden joukossa oli paljon jatko-opiskelijoita, joilla on jo jokin korkeakoulutasoinen tutkinto. Samasta kertoo opiskelijoiden työkokemuksen pituus, sillä runsaalla viidenneksellä oli takanaan vähintään 10 vuotta työelämään, vajaalla viidenneksellä työkemusta oli 5–10 vuotta ja 15 prosentilla 2–4 vuotta. Opiskelijoista 58 prosentilla asuinpaikka oli Uudellamaalla ja lähinnä pääkaupunkiseudulla ja 42 prosentilla se oli muualla Suomessa. Asuinpaikka ei kerro välttämättä sitä, mistä opiskelijat ovat kotoisin, vaan se kuvaa lähinnä opiskelupaikkakuntaa.

KUVIO 5

Ornamon opiskelijajäsenten tavoitetutkinto alkuvuonna 2024 (%).

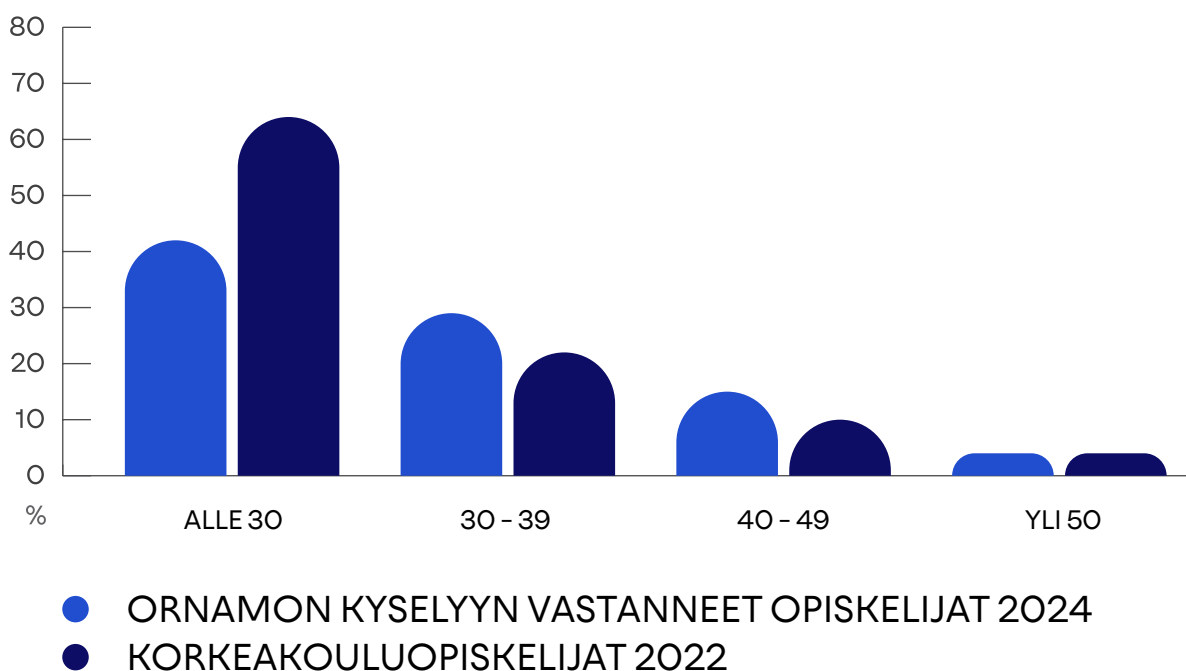
Lähde: Ornamo työvoimamarkkinakysely 2024



KUVIO 6

Ikäjakama, kyselyyn vastanneet opiskelijat 2024 sekä Suomen kaikki korkeakouluopiskelijat vuonna 2022 (%).

Lähteet: Ornamo työmarkkinakysely 2024; Tilastokeskus



3. Työ & työnantajat

Työmarkkinakyselyn tulokset kertovat palkansaajien lisäksi myös muotoilijoiden työnantajista, kuten millä toimialoilla muotoilijat työskentelevät, minkä kokoisissa yrityksissä ja mikä on heidän toimenkuvansa. Muotoilijoita työskentelee monipuolisissa tehtävissä eri toimialojen pk- ja suurissa yrityksissä ja julkisyhteisöissä. Tässä osiossa tarkastellaan kyselyyn vastanneiden työsuhteisiin, toimenkuviin ja työnantajiin liittyviä erityispiirteitä.

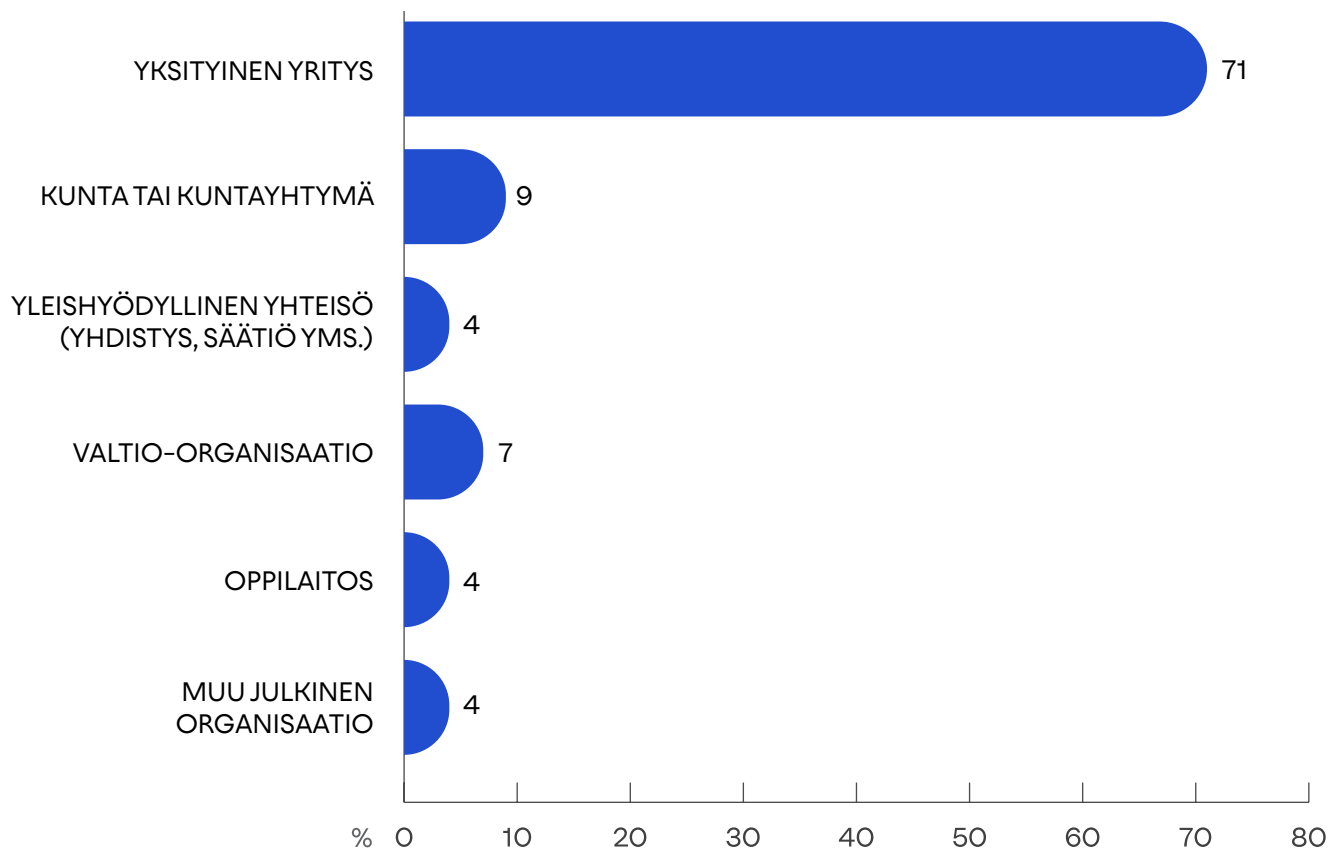
3.1 TYÖNANTAJIEN PROFIILI

Alan palkansaajista 71 prosenttia työskenteli yksityisissä yrityksissä, mikä oli hieman pienempi osuus kuin vuotta aiemmin. Julkisyhteisöissä (kunta- ja valtio-organisaatiot, ml. oppilaitokset) työllistyi lähes neljännes palkansaajista. Yleishyödyllisessä yhteisössä toimi neljä prosenttia (kuvio 7). Kyselystä ilmeni myös, että 68 prosenttia palkansaajista työskenteli keskiuurissa 50–249 henkilön tai suurissa vähintään 250 henkilön organisaatioissa (kuvio 8). Osuus on suuri, sillä esimerkiksi tämänkokoisia yrityksiä on vain prosentti Suomen kaikista yrityksistä (pl. alkutuotanto).

KUVIO 7

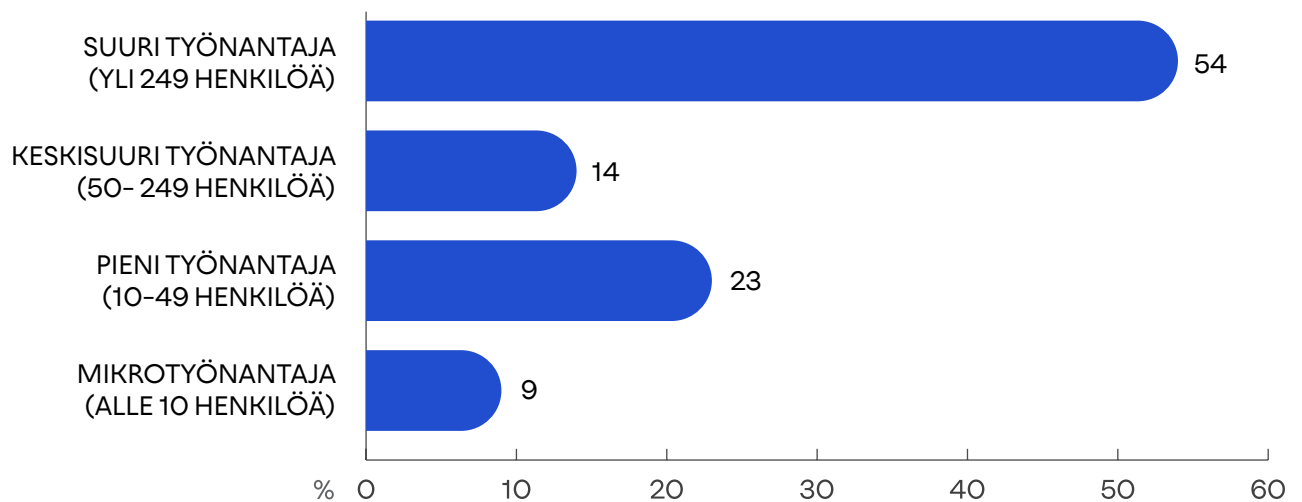
Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajat työnantajatyypin mukaan alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024

**KUVIO 8**

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajat työnantajatyypin mukaan alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024

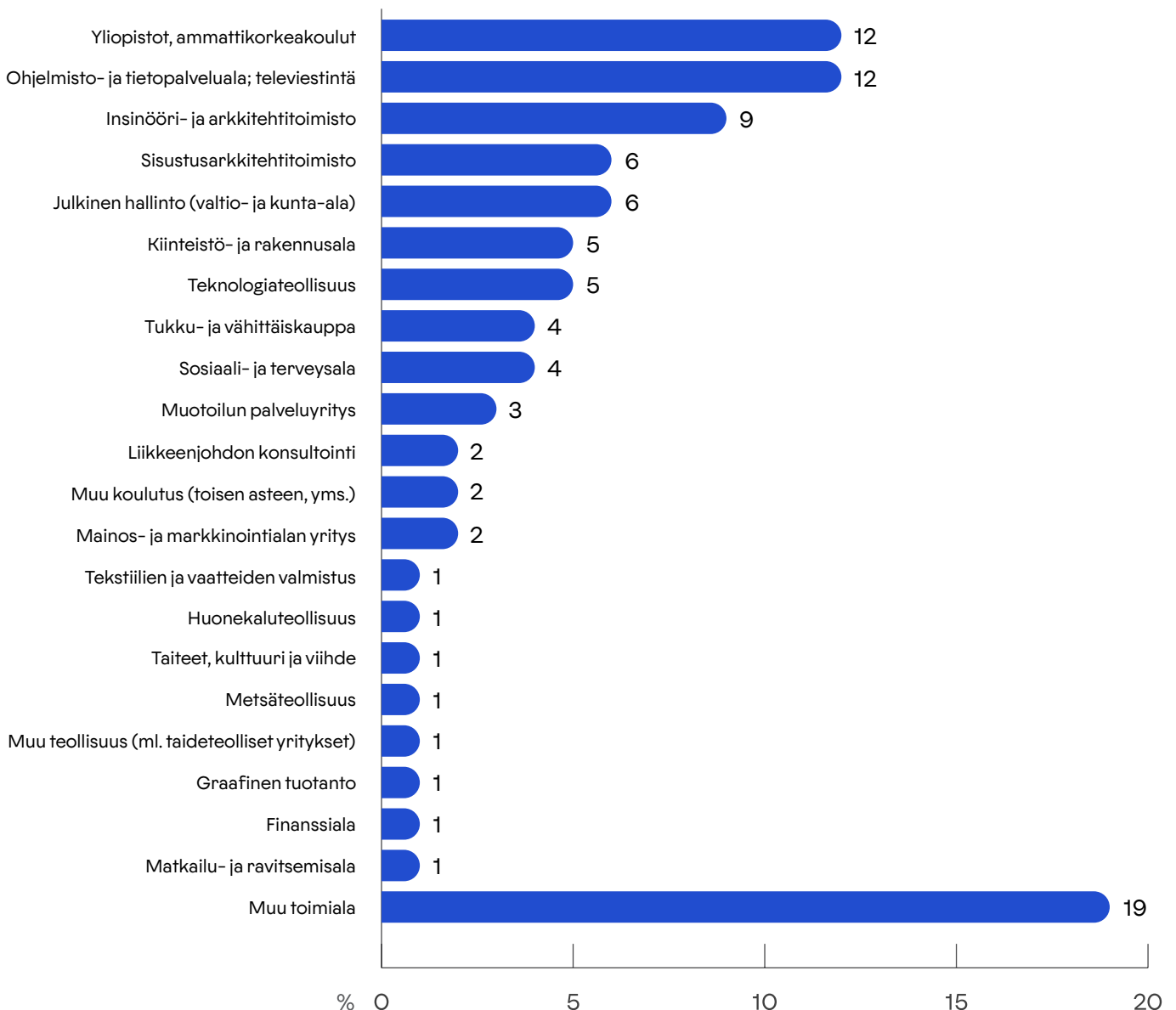


Muotoilualan palkansaajilla työnantajat jakautuvat päätoimialaltaan lukuisille julkisen ja yksityisen sektorin toimialoille. Yleisimpiä toimialoja olivat Ornamon vuoden 2024 työmarkkinakyselyjen mukaan opetusala, IT-ala (ml. ohjelmistoliiketoiminta), teknisen alan palvelutoiminta (insinööri- ja arkkitehtitoimistot), sisustusala (sisustusarkkitehtitoimistot) ja julkinen hallinto. Näiden jälkeen tulevat kiinteistö- ja rakennusala, teknologiateollisuus, tukku- ja vähittäiskauppa sekä sosiaali- ja terveysala. Tosin vajaa kolmannes ei ilmoittanut työnantajansa toimialaa (kuvio 9).

KUVIO 9

Ornamon kyselyyn vastanneet palkansaajat työnantajien toimialan mukaan alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



3.2

TYÖSUHTEET

Muotoilualan palkansaajista 74 prosentilla oli vakituinen kokoaikatyö alkuvuonna 2024. Osuus oli vähän pienempi kuin vuotta aiemmin. Viisitoista prosenttia työskenteli määräaikaisessa kokoaikatyössä. Muotoilualan työntekijät poikkeavat kaikista palkansaajista siinä, että vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osa-aikatyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on pienempi kuin maamme kaikkien palkansaajien keskuudessa. Sen sijaan vakituisten ja kokoaikaisten työsuhteiden osuus on muotoilualalla maan keskiarvoa hieman suurempaa (taulukko 1).

TAULUKKO 1 Ornamon kyselyyn vastanneet palkansaajat ja kaikki palkansaajat työsuhdetyypin mukaan alkuvuonna 2024 (%).

Lähteet: Ornamon työmarkkinakysely 2024; Työvoimatutkimus 2023, Tilastokeskus

	Osuus Ornamon kyselyyn vastanneista 2024, %	Osuus maamme kaikista palkansaajista 2023 %
Kokoaikatyössä	89,2	81,4
- vakituinen kokoaikatyö	73,9	71,5
- määräaikainen kokoaikatyö	15,3	9,9
Osa-aikatyössä	10,8	18,6
- vakituinen osa-aikatyö	7,6	11,7
- määräaikainen osa-aikatyö	3,2	6,9
Yhteensä	100,0	100,0

3.2.1

IMMATERIAALIOIKEUDEN JA KILPAILUKIELLOT

Pääosassa työsuhteita ei ole sovittu kirjallisesti immateriaalioikeuksien (tekijänoikeudet ja mallioikeudet, yms.) siirtymisestä työnantajalle. Peräti 30 prosenttia vastaajista ei ole tietoisia asiasta, mikä on hieman yllättävää. Vain 37 prosentissa työsuhteita (työsopimuksia) asiasta on sovittu, mutta harvoissa tapauksissa niihin on liittynyt rojaltien ja muiden korvausten maksamista. Osuus oli seitsemän prosenttiyksikköä pienempi kuin edellisenä vuonna (kuvio 10).

⁴ Poislukien ne työsuhteessa olevat, jotka ovat väliaikaisesti poissa työelämästä (perhe- ja opintovapaat, yms.).

Kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen työsuhteeseen toisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa edellisen työnantajan kanssa. Kilpailukieltosopimus rajoittaa myös työntekijän oikeutta harjoittaa sellaista omaa liiketoimintaa työsuhteen aikana, joka kilpailee työnantajan liiketoiminnan kanssa. Sen perimmäisenä tarkoituksena on työnantajan tiettyjen etujen turvaaminen, joskin sopimuksen solmiminen vaatii työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvän erityisen painavan syyn.⁵ Vain yksitoista prosenttia muotoilualan palkansaajista oli sopinut kilpailukiellosta työsuhteessa. Toisaalta 16 prosenttia vastaajista ei tiennyt, onko kilpailukiellosta sovittu (kuva 11).

Laissa ei ole määritelty selkeästi, milloin erityisen painava syy voisi olla olemassa eli asiat ratkaistaan tapauskohtaisesti. Periaatteessa kysymys on työnantajan tarpeesta suojata liikesalaisuuksia, TKI-toimintaa tai säilyttää asiakassuhteita kilpailevalta toiminnalta, joskin pelkkä halu rajoittaa kilpailua ei kelpaa syyksi kilpailukieltosopimukselle. Yleensä kilpailukieltosopimuksia voidaan laatia avainhenkilöille tai merkittävässä asemassa oleville työntekijöille. Arvioinnissa painavat työntekijän tiedot liikesalaisuuksista, TKI-toiminnasta, teknisistä ratkaisuksista ja asiakkaista.⁶

Kilpailukieltosopimus ei sido kuitenkaan työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä tai työntekijä on irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Jos työntekijä irtisanoutuu itse ja kilpailukieltosopimukselle on peruste, työntekijä ei saa työsuhteen päättämisen jälkeisenä rajoitusaikana tehdä kilpailevaa työtä. Rajoitusaika voi olla enintään vuoden mittainen, mutta muun kuin kilpailevan työn tekeminen on luonnollisesti sallittua. Lisäksi työnantajan on maksettava kilpailukieltosopimuksen rajoitusajalta korvausta työntekijälle.

Mikäli rajoitusaika on enintään kuusi kuukautta, työntekijälle on maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän työntekijä tavanomaisesta palkasta, jotka maksettaisiin työsuhteen normaalisti jatkuessa. Jos rajoitusaika on pidempi, korvauksen määrä on 60 prosenttia palkasta. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys sopimussakosta. Sopimussakko voi vastata enintään työntekijän työsuhteen päättymistä edeltävän kuuden kuukauden palkkaa. Sopimussakkoehdot voidaan käyttää vahingonkorvauksen vaihtoehtona. Jos kilpailukieltosopimuksessa on sopimussakkoehdot, vahingonkorvausta ei voida erikseen vaatia.

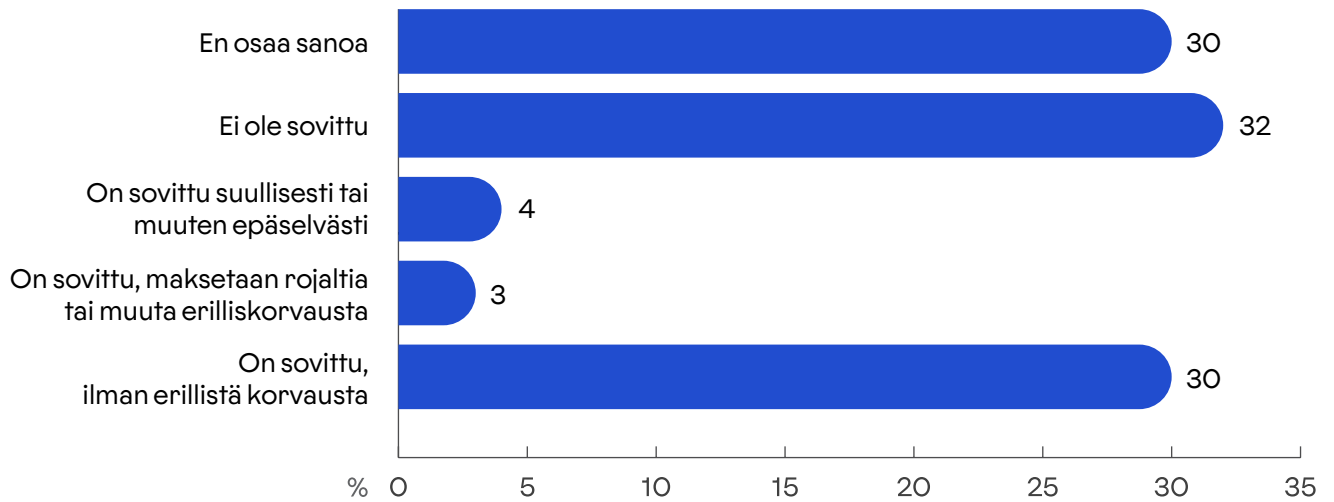
5 Ks. Työsopimuslaki (55/2001), 3. luku, 5§).

6 Jos kilpailukieltosopimus on tehty ilman lain edellyttämää erityisen painavaa syytä, se on suoraan lain nojalla mitätön.

KUVIO 10

Muotoilualan palkansaajien immateriaalioikeuksien siirtyminen työnantajalle alkuvuonna 2024 (%).

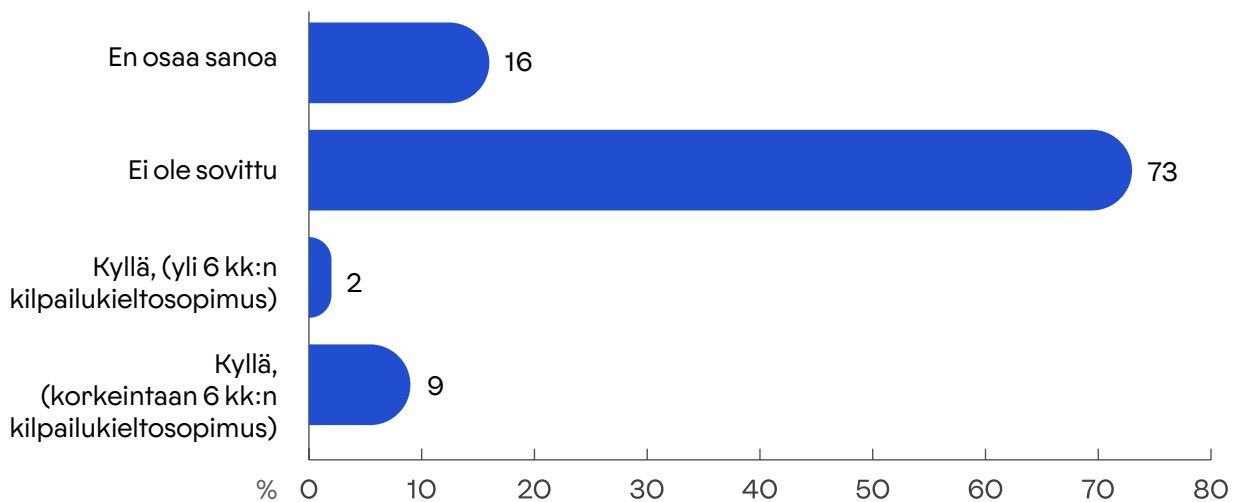
Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



KUVIO 11

Muotoilualan palkansaajien näkemykset kilpailukieltosopimuksista työnantajan kanssa alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



3.3

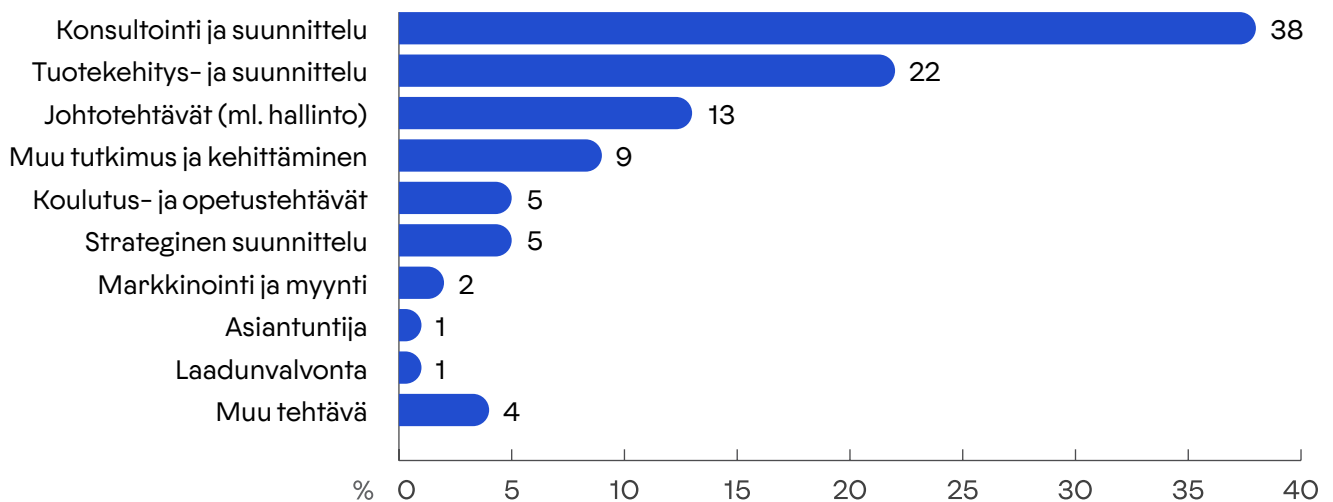
TOIMENKUVAT

Muotoilualan palkansaajista vajaat kolmannes toimi konsultointi- ja suunnittelutehtävissä. Lähes viidennes työskenteli tuotekehityksen parissa. Runsas kymmenesosa toimi johtotehtävissä samoin kuin muissa tutkimus ja kehittämistehtävissä. Loppuosa oli koulutus- ja johtotehtävissä, strategisessa suunnittelussa, myynnissä ja markkinoinnissa sekä muissa työtehtävissä (kuvio 12). Vuonna 2024 vastaajista varsinaisia esihenkilöitä oli 15 prosenttia vastanneista, 35 prosenttiyksiköllä oli työnjohtotehtäviä ja puolet oli työntekijöitä ilman erityisiä vastuutehtäviä (kuvio 13).

KUVIO 12

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien toimenkuva alkuvuonna 2024 (%).

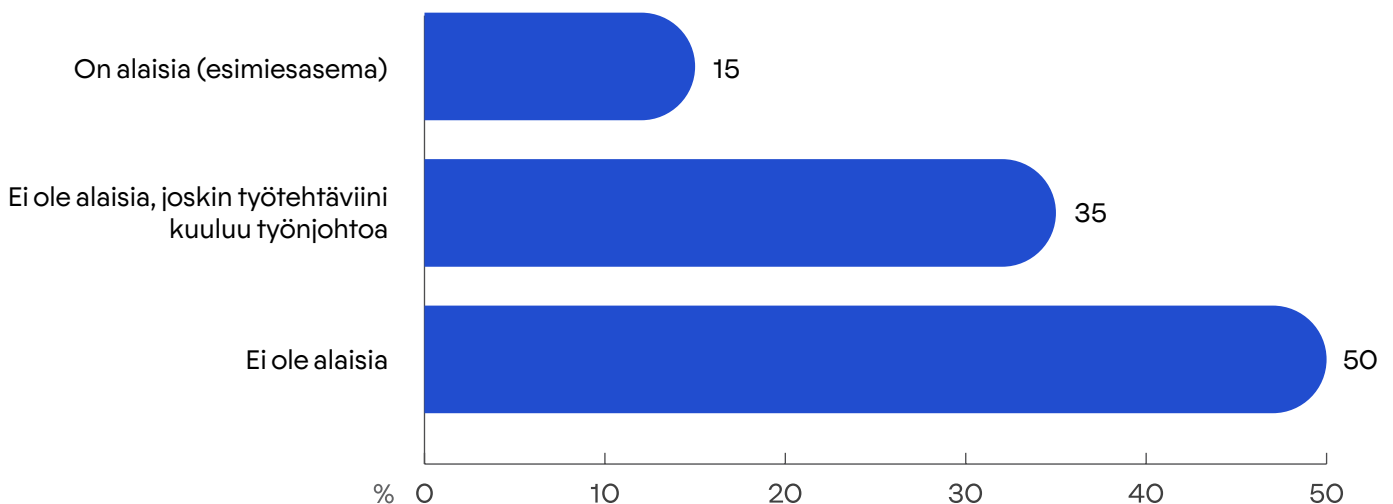
Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



KUVIO 13

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien esihenkilöasema alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



4. Työllisyys

Talouskehityksen yleiset näkymät ovat heikot. Reaalinen kasvu on ollut huonoa vuosien 2008–2009 finanssikriisin jälkeen 15 viime vuoden aikana. Samalla julkiset menot ovat kasvaneet verotuottoja nopeammin, mikä on johtanut julkisen talouden velkaantumiseen.⁷ Tämä heijastuu myös muotoilualalle ja palkansaajien optimismiin.

Työmarkkinatutkimuksessa seurataan palkansaajien kokemuksia omista työllisyysnäkymistä, opiskelijoiden näkemyksiä työmarkkinatilanteesta omalla alallaan sekä työttömänä olevien tilannetta. Tietoja täydentää katsaus yleiseen työllisyyskehitykseen kotimaassa. Lisäksi kyselyssä kartoitettiin työpaikoilla tehtyjä sopeutustoimia sekä työpaikkojen vaihtuvuutta kuvaavia tietoja. Yritystoiminnassa työpaikkojen vaihtuvuudella tarkoitetaan summaa syntyneistä työpaikoista niissä yrityksissä, jotka ovat lisänneet työvoimaansa ja hävinneistä työpaikoista niissä yrityksissä, jotka ovat vähentäneet työvoimaansa.

4.1 YLEINEN TYÖLLISYYSKEHITYS

Työttömyyttä seurataan Suomessa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen ja työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastojen perusteella. Työvoimatutkimuksen ja työnvälitystilaston työttömyysluvut poikkeavat toisistaan, mikä johtuu tilastointiperusteiden eroista työnhaun aktiivisuuden ja työmarkkinoiden käytössä olon osalta. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilasto perustuu lainsäädäntöön ja hallinnollisiin määräyksiin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus noudattaa sen sijaan Kansainvälisen työjärjestön ILO:n tilastointisuosituksia ja EY:n tilastoviraston Eurostatin käytäntöjä.

TEM:n työnvälitystilastossa työttömälle ei ole asetettu yhtä tiukkoja työnhaun kriteerejä kuin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa. Työnvälitystilastossa työtön on työnhakija, joka on ilman työtä eikä työllisty päätoimisesti yritystoiminnassa. Työnvälitystilastossa työttömiin

⁷ Taustalla ovat Ukrainan sodan heijastusvaikutukset, vientiteollisuuden kansainvälisen kilpailukyvyn menetykset ja heikko tuottavuuden kehitys yksityisillä jalostus- ja palvelualoilla sekä julkisrahoitteisissa palveluissa.

luetaan työnhakijaksi ilmoittautuneet kokonaan lomautetut. Sitä vastoin työttömiksi työnhakijoiksi ei lueta työttömyyseläkkeen saajia eikä päätoimisia koululaisia ja opiskelijoita – ei edes loma-aikoina. Käytännössä työnvälitystilasto kattaa työttömät, jotka saavat työttömyyskorvausta.

4.1.1

TYÖLLISYYS TYÖNVÄLITYSTILASTOJEN MUKAAN

Työ- ja elinkeinoministeriö TEM:n työllisyyskatsauksen mukaan työ- ja elinkeinotoimistoissa oli tammikuun 2024 lopussa 291 100 työtöntä työnhakijaa, mikä oli 33 100 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin. Joulukuusta 2023 työttömien määrä väheni kuitenkin 6 500 henkilöllä, minkä osaselityksenä voi olla työttömien työnhakijoiden eläköityminen. Työttömistä työhakijoista kokonaan lomautettuja oli 35 000 henkilöä. Edellisestä vuodesta lomautettujen määrä nousi 12 700 henkilöllä. Keskimäärin työttömiä työnhakijoita oli liki yksitoista prosenttia työvoimasta.

Alle 25-vuotiaiden nuorten työttömyys kasvoi 4 800 työhakijalla edellisestä vuodesta ja yhteensä heitä oli työhakijoina 32 200 henkilöä tammikuussa 2024. Ikääntyviä yli 55-vuotiaita oli työttöminä 75 500 henkilöä eli 7 300 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Tammikuussa vuonna 2024 yli vuoden yhtäjaksoisesti työttöminä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 91 700 henkilöä, mikä oli 5 800 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin. Yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttöminä olleita oli pitkäaikaistyöttömien joukossa 47 000 henkilöä eli yli 50 prosenttia

Laajan työttömyyden käsitteen mukaisesti työttömien työnhakijoiden ja erilaisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tai palvelujen piirissä olleiden määrä oli Suomessa 404 500 henkilöä tammikuussa 2024. Palvelujen piirissä oleviin lasketaan palkkatuilla ja valtiolle tukityöllistetyt, starttirahan saajat sekä työvoimakoulutuksessa, valmennuksessa, työharjoittelussa tai työ- ja koulutuskokeilussa olevat. Heihin luetaan myös vuorotteluvapaasijaisena työskentelevät, kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat sekä omaehtoisessa opiskelussa työttömyysetuudella olevat henkilöt.

Työttömyys lisääntyi lähes kaikilla koulutustasoilla. Työttömyys pieneni vain alemmalla perusasteella (-12 %) vuoden 2023 tammikuuhun verrattuna. Erikoisammattikouluasteella työttömyys nousi 21 prosenttia, alemmalla korkeakouluasteella 25 prosenttia sekä ylemmällä korkeakouluasteella 19 prosenttia. Alueelliset työttömyyserot ovat suuria. Työttömyysaste oli korkein (yli 14 %) Pohjois-Karjalassa ja se oli yli kolmetoista prosenttia myös Keski-Suomessa. Alhaisin (alle 9 %) se oli Pohjanmaalla, Etelä-Pohjanmaalla ja Ahvenanmaalla.

Avoimia työpaikkoja ilmoitettiin TE-toimistoihin ja kuntakokeiluihin 91 200 tammikuussa 2024, mikä oli 23 500 työpaikkaa vähemmän kuin vuotta aiemmin. Kaikkiaan tammikuussa oli 133 400 avointa työpaikkaa eli 43 100 työpaikkaa vähemmän kuin vuotta aiemmin. Avointen

työpaikkojen määrä on vähentynyt lähes kaikissa pääammattiryhmissä. Uudet avoimet työpaikat olivat lisääntyneet vain erityisasiantuntijoiden ammattiryhmässä (1 200 henkilöä), mikä voi olla hyvä asia muotoilualan ylempien korkeakoulututkinnon suorittaneiden kannalta katsoen.⁸

4.1.2

TYÖLLISYYS TILASTOKESKUKSEN TILASTOJEN MUKAAN

Tilastokeskuksen työvoimatutkimus perustuu 15–74-vuotiaasta väestöstä poimittuun otospohjaiseen kyselytutkimukseen. Työvoimatutkimuksessa työtön on henkilö, joka tutkimusviikolla on työtä vailla (ei ollut palkkatyössä tai tehnyt työtä yrittäjänä), on etsinyt työtä aktiivisesti viimeisten neljän viikon aikana palkansaajana tai yrittäjänä ja voisi aloittaa työt kahden viikon kuluessa. Myös henkilö, joka on työtä vailla ja odottaa sovitun työn alkamista kolmen kuukauden kuluessa, luetaan työttömäksi, jos hän voisi aloittaa työt kahden viikon kuluessa.⁹

Työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli vuoden 2024 tammikuussa 231 000, mikä oli 60 000 henkilöä vähemmän kuin TEM:n työnvälitystilastossa oli työttömiä työnhakijoita. Työvoimatutkimuksen mukainen työttömyysaste oli 8,3 prosenttia. Edellisestä vuodesta työttömien määrä kasvoi 20 000 henkilöllä ja työttömyysaste nousi 0,7 prosenttiyksiköllä. Suurin Tilastokeskuksen ja TEM:n työttömyyslukujen eroja selittävä tekijä on piilotyöttömyys. Piilotyöttömyyden tärkeimpiä syitä ovat työnhausta luopuminen, opiskelu, lastenhoito tai terveydelliset syyt.

Käytännössä piilotyöttömäksi luetaan työvoiman ulkopuolella oleva henkilö, joka haluaisi ansiotyötä ja olisi työhön käytettävissä kahden viikon kuluessa, mutta ei ole aktiivisesti etsinyt työtä viimeisten neljän viikon aikana. Työllisiä oli yhteensä 2 561 000 henkilöä tammikuussa 2024 ja työllisyysaste 76,5 prosenttia, mikä kuvaa 20–64-vuotiaiden työllisen työvoiman osuutta samanikäisestä väestöstä. Varsinaisesti työllisten kokonaismäärä oli lähes samalla tasolla kuin vuotta aiemmin tammikuussa 2023. Sama koskee 20–64-vuotiaiden työllisyysastetta.

4.2

MUOTOILIJOIDEN TYÖLLISYYSNÄKYMÄT

Työmarkkinakyselyyn vastanneista muotoilualan palkansaajista 77 prosenttia pitää työpaikkansa säilymistä täysin tai melko varmana. Epävarmuutta työpaikkansa säilymisestä kokee vajaa neljännes. Optimismi oli heikentynyt hieman parin viime vuoden aikana (kuvio 14). Taustalla ovat epävarmat näkymät yleisestä talouskehityksestä Suomessa.

Optimismin heikentymistä vahvistaa se, että kyselyyn vastanneiden palkansaajien työnantajista enää 31 prosenttia oli lisännyt

⁸ Toisaalta avoimet työpaikat vähenivät (tavallisten) asiantuntijoiden (~3 900 henkilöä) joukossa.

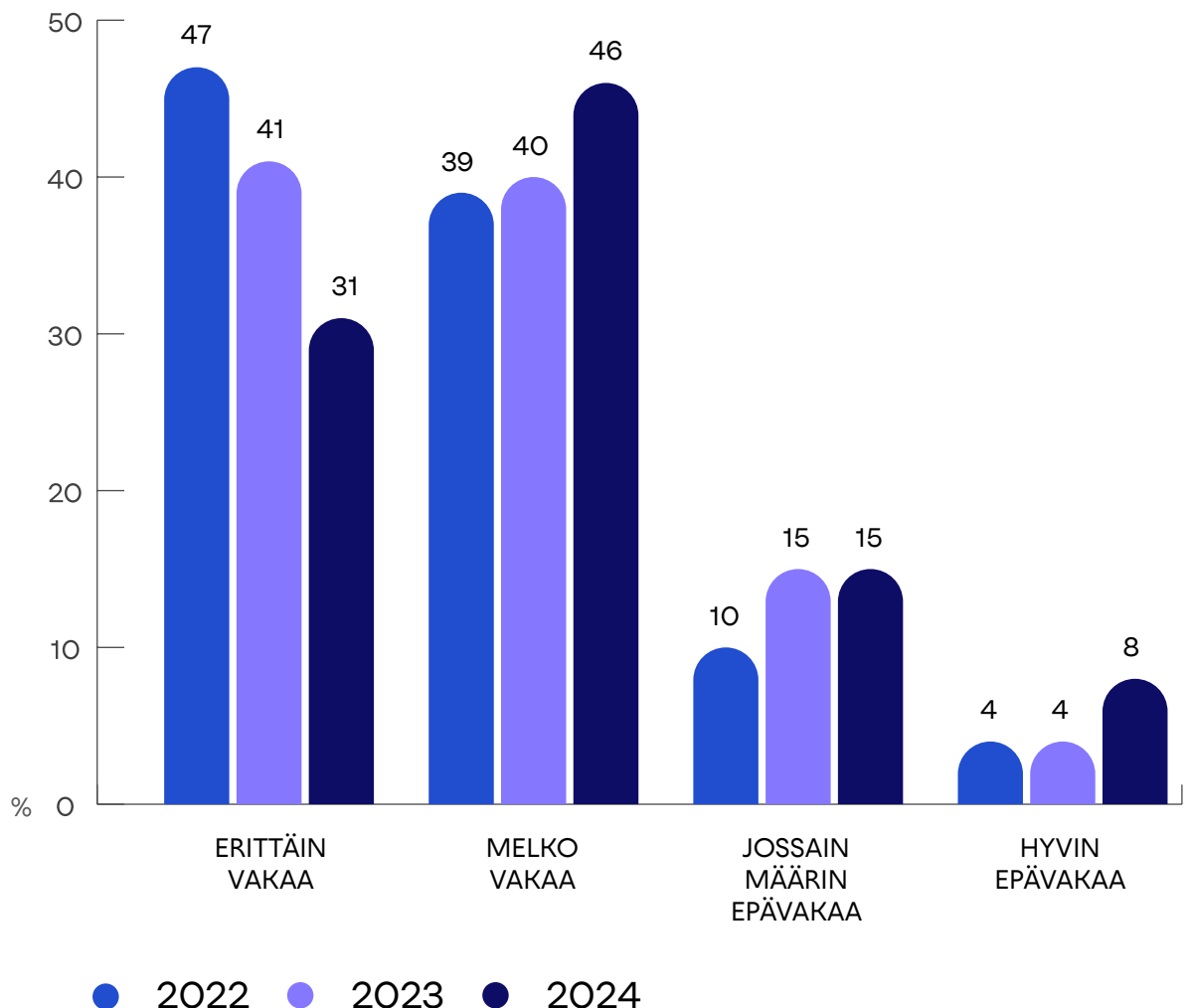
⁹ Työttömäksi luetaan myös opiskelija ja työpaikastaan toistaiseksi lomautettu, joka täyttää yllä mainitut kriteerit.

työntekijöiden määrää vuonna 2023. Osuus oli 13 prosenttiyksikköä pienempi kuin edellisenä vuonna. Henkilöstön määrä on kasvanut erityisesti teknologiateollisuuden yrityksissä sekä korkeakouluissa. Vastaavasti henkilöstöään supistaneiden työnantajien osuus oli 34 prosenttia, mikä oli 18 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuotta aiemmin (Kuvio 15). Työllisyyden kehitystä kuvaa saldoluku oli siten negatiivinen (-3 %). Se saadaan, kun henkilöstöä lisänneiden työnantajien prosenttiosuudesta vähennetään henkilöstöä pienentäneiden prosenttiosuus. Vuotta aiemmin vastaava luku oli 28 %. Työnantajat ovat siis vuoden aikana vähentäneet henkilöstöä radikaalisti. Henkilöstöä on vähennetty erityisesti insinööri- ja arkkitehtitoimistoissa sekä sisustusarkkitehtitoimistoissa.

KUVIO 14

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien varmuus työpaikan säilymisestä lähitulevaisuudessa alkuvuonna 2022–24 (%).

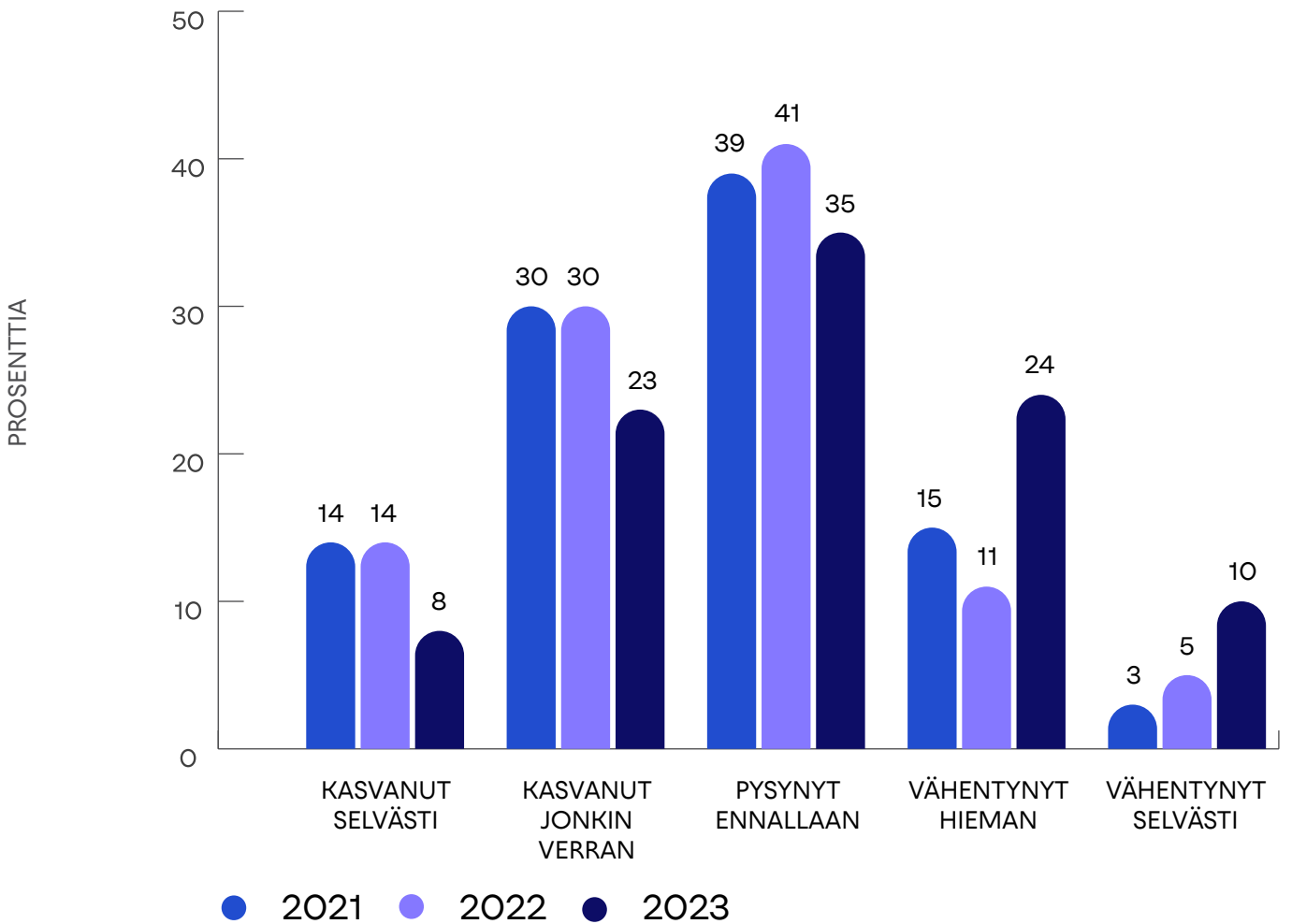
Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2022–24



KUVIO 15

Henkilöstön määrän kehitys työpaikoilla 2021–23 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2022–24



4.2.1

OPISKELIJOIDEN NÄKEMYKSET TYÖMARKKINATILANTEESTA

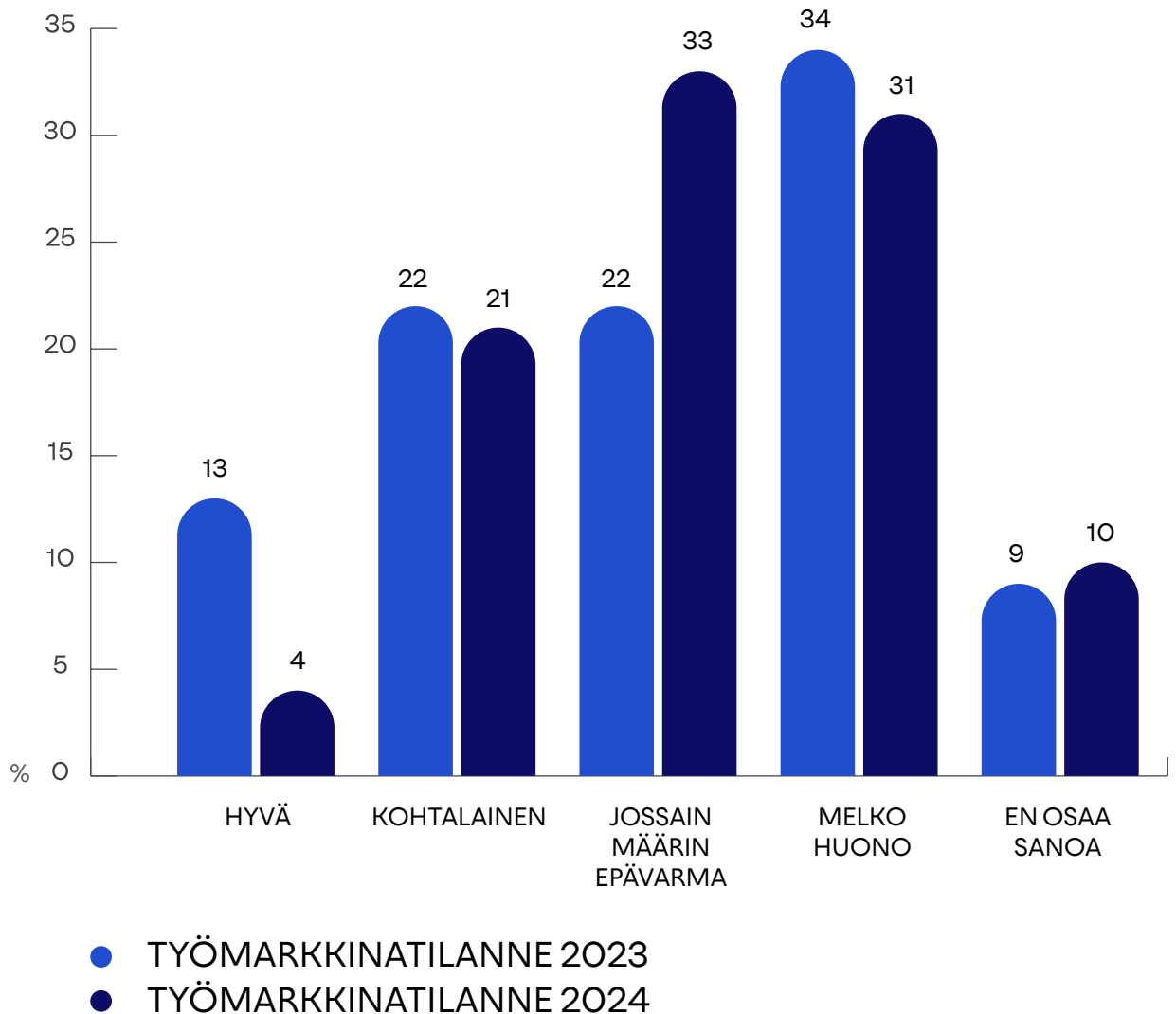
Kyselyihin vastanneista muotoilualan opiskelijoista vain pieni vähemmistö (4 %) koki, että yleinen työmarkkinatilanne on heidän koulutuslallaan hyvä. Tulos oli lähes kymmenen prosenttiyksikköä pienempi kuin vain vuotta aiemmin. Tilannetta kuvasi kohtalaiseksi runsas viidennes. Työmarkkinatilannetta kuvasi jossain määrin epävarmaksi tai melko huonoksi lähes kaksi kolmasosaa vastanneista (kuvio 16). Valoisuus työllistymisestä on siten heikentynyt jonkin verran kuluneen vuoden aikana, mikä on linjassa myös työssäkäyvien palkansaajien näkemyksen kanssa.¹⁰ Ylempää yliopistotutkintoa suorittavat kokevat tulevaisuuden työmarkkinanäkymät keskimäärin hieman valoisampana.

¹⁰ Toisaalta epävarmuus voi kannustaa lisäopintoihin, jotka lisäävät ammatillista työmarkkinakelpoisuutta. Aikuisopintotuen suunnitellut leikkaukset saattavat kuitenkin vähentää halukkuutta jatkaa opintoja työssä käyvien vanhempien palkansaajaikäluokkien keskuudessa.

KUVIO 16

Ornamon opiskelijoiden näkemys oman koulutusalan yleisestä työmarkkinatilanteesta alkuvuonna 2023–24 (%).

Lähde: Ornamo työvoimamarkkinakysely 2023–24



4.3

SOPEUTUSTOIMET TYÖPAIKOILLA

Irtisanomiset, lomautukset ja niitä edeltävät yt-neuvottelut ovat järeitä sopeuttamis- ja säästötoimenpiteitä. Irtisanomisia on toteutettu jo 22 prosentissa ja lomautuksia 24 prosentissa kyselyyn vastanneiden työpaikkoja, mikä on enemmän kuin vuotta aiemmin. Toteutunut kehitys seurausta on taloudellisen tilanteen kiristymisestä. Lievemmissä tapauksissa on kyse vapaaehtoisista palkattomista vapaista tai lomarahojen vaihtamisesta vapaapäiviin. Näitä toimenpiteitä on toteutettu 21 prosentissa työpaikkoja, mikä on lähes yhtä suuri osuus kuin vuotta aiemmin (kuvio 17).

Työtehtävien muutoksiin oli turvauduttu yhdessätoista prosentissa työpaikkoja. Muutamilla työpaikoilla on tehty päätöksiä vuosilomien ja vapaiden pitämisestä ennakoon, mutta palkanmaksun keskeyttämistä ei ole juurikaan käytetty ja sen käyttöönotto koetaan myös

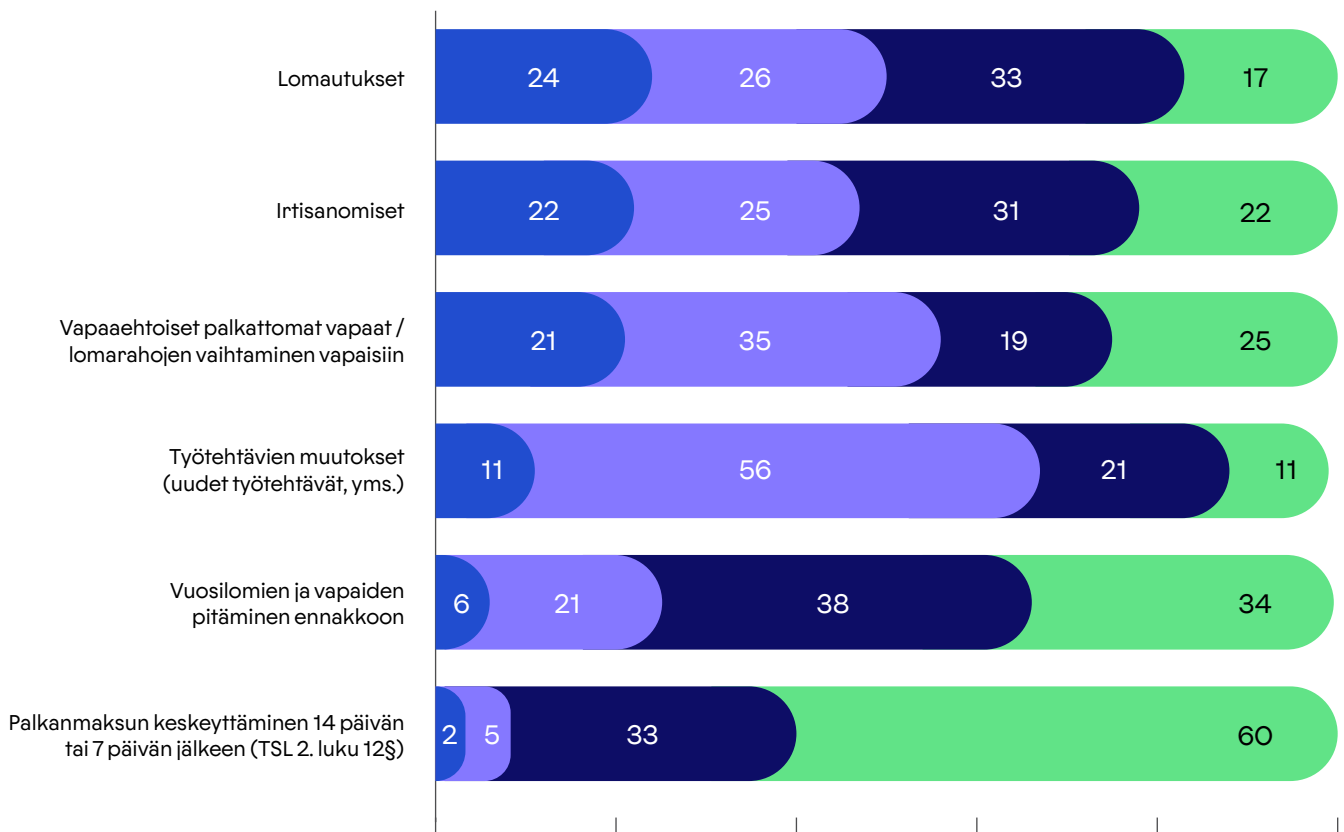
epätodennäköiseksi. Tosin lainsäädäntö antaa työnantajalle mahdollisuuden keskeyttää palkanmaksun 14 päivän jälkeen, jos työteko estyy työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta syystä. Työtaistelutapauksissa tämä mahdollisuus on jo seitsemän päivän jälkeen.

Palkanmaksun keskeyttäminen seitsemän päivän jälkeen koskee tilanteita, joissa työntekijän estymisen työsuhteen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta työntekijän työehtoihin tai -oloihin. Myös palkanmaksun keskeyttäminen heti on ajankohtaistunut työmarkkinoiden kriisiytyessä poliittisiksi lakoiksi määrätyillä teollisuuden aloilla ja yrityksissä keväällä 2024. Työnantajat perustelevat asiaa sillä, että poliittisilla lakoilla ei ole suoraa yhteyttä minkään työntekijäryhmän työehtoihin ja -oloihin.

KUVIO 17

Sopeuttamis- ja säästötoimet työpaikoilla 2024 tai lähitulevaisuudessa (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



4.4

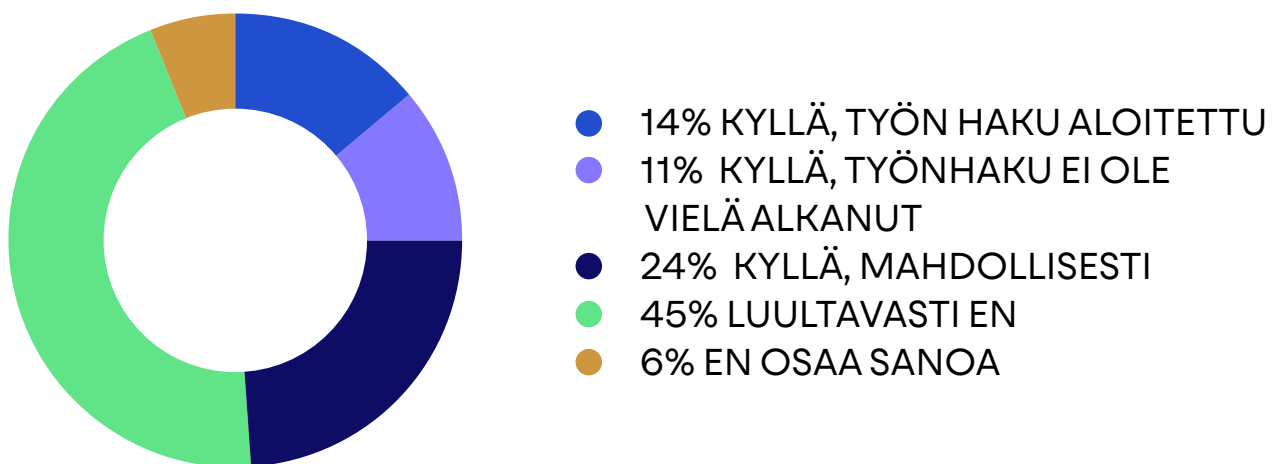
TYÖPAIKKOJEN VAIHTUVUUS

Ornamon työmarkkinakyselyyn osallistuneista palkansaajista 25 prosenttia on harkinnut varmasti vaihtavansa työpaikkaa seuraavan vuoden aikana ja on jo aloittanut tai aloittamassa työnhaun. Lisäksi 24 prosenttia ilmoitti, että työpaikan vaihto on mahdollista (kuvio 18). Työpaikan vaihtoa varmasti tai mahdollisesti harkitsevien määrä oli lisääntynyt kymmenellä prosenttiyksiköllä edellisestä vuodesta. Osasyynä työpaikan vaihtoon ovat, että henkilöllä ei ole nykyisessä työpaikassa urakehitysmahdollisuuksia tai työtehtävät eivät vastaa omaa osaamista. Lisäksi nykyisen työpaikan määräaikaisuus ja epävarmuus, työn kuormittavuus, huono työilmapiiri ja palkka saavat hakemaan uusia työtilaisuuksia.

KUVIO 18

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien halukkuus vaihtaa työpaikkaa alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



4.5

MUOTOILUALAN TYÖTTÖMÄT

Ornamon vuoden 2024 työmarkkinakyselyyn vastanneista työttömiä oli kahdeksan prosenttia vastaajista (27 henkilöä) tammi-helmikuussa 2024. Työttömistä alle kolme kuukautta työttömiä olleita oli 48 prosenttia ja 3–12 kuukautta työttömiä olleita 22 prosenttia. Pitkäaikaistyöttömiä eli yli vuoden työttöminä olleita oli 30 prosenttia, kun luku oli vuotta aiemmin lähes 50 prosenttia.

Työttömistä 41 prosentilla oli alempi korkeakoulututkinto ja 59 prosentilla oli ylempi korkeakoulututkinto. Valtaosa työttömistä (74 %) asui pääkaupunkiseudulla. Suurin työttömien ikäryhmä oli 30–39-vuotiaat, heitä oli työttömistä 56 prosenttia. 70 prosentilla oli korkeintaan

kymmenen vuoden työkokemus ja 30 prosentilla yli kymmenen vuotta. Pääosa (70 %) alkuvuonna 2024 työttöminä olleista muotoilijoista oli työkennellyt viimeksi yksityisessä yrityksessä. Julkishallinnosta työttömiksi jääneitä oli 19 prosenttia.

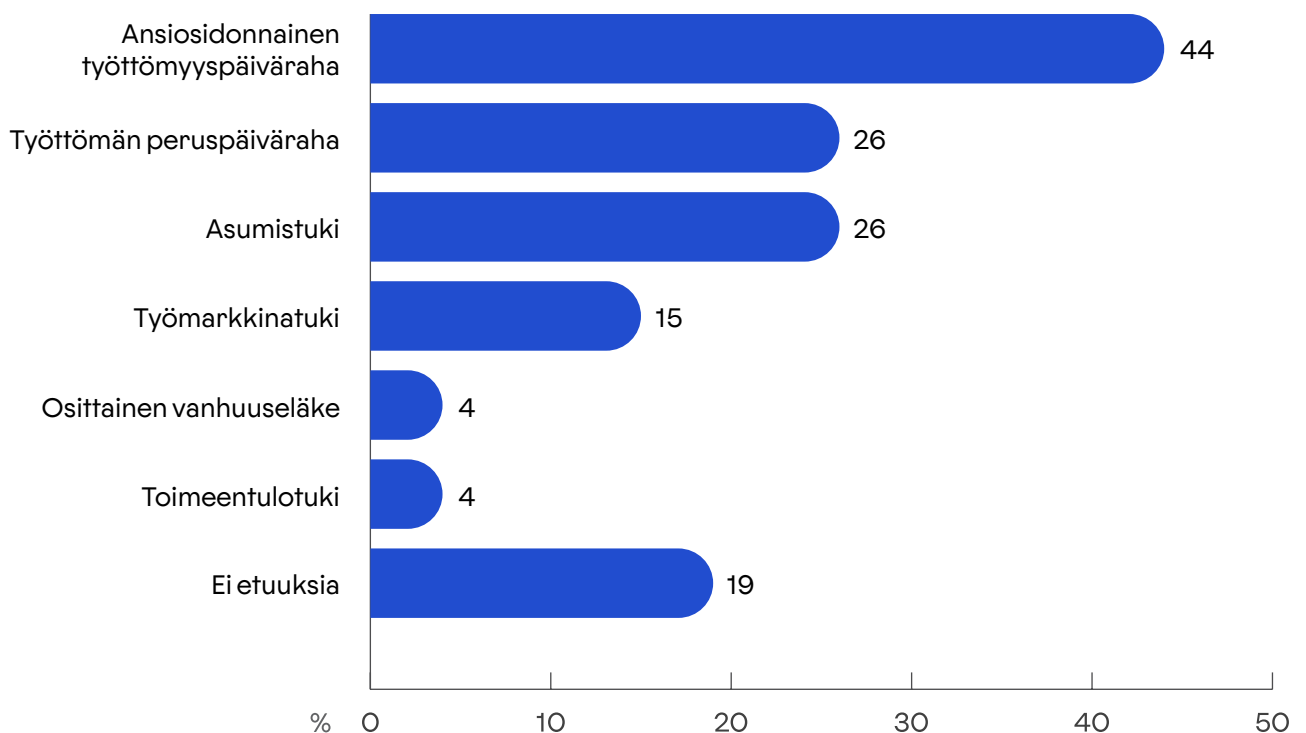
Työttömyysturvan piirissä työttömistä oli 85 prosenttia. Hiestä 44 prosenttiyksikköä sai työttömyyskassalta ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Kansaneläkelaitos Kelan työttömän peruspäivärahaa sai 26 prosenttiyksikköä ja työmarkkinatukea 15 prosenttiyksikköä. Työtön voi olla työttömyyden kestäessä oikeutettu myös toissijaisiin sosiaalietuuksiin. Kyselyyn vastanneista henkilöistä miltei 30 prosenttia saikin samanaikaisesti asumistukea tai toimeentulotukea alkuvuonna 2024 (kuvio 19).

Kyselyt paljastavat, että 48 prosenttia työttömistä olisi valmis vaihtamaan asuinpaikkaa, jos se edistäisi työpaikan saantia. Vielä paljon suurempi osuus (77 %) olisi valmis vaihtamaan ammattia. Osuudet kasvoivat viime vuodesta. Työttömien aktiivisuutta osoittaa se, että 48 prosenttia pyrki oman tai muun alan lisäkoulutukseen (ml. oppisopimuskoulutus), ellei työtä löytyisi lähitulevaisuudessa. Tosin koulutuksen suosio on vähentynyt viime vuodesta. Vajaa viidennes haluaisi palkkatuetuun työhön ja yksitoista prosenttia oppisopimuskoulutukseen vuonna 2024 (kuvio 20).

KUVIO 19

Työttömien muotoilijoiden työttömyys- ja sosiaaliturvaetuuudet alkuvuonna 2024 (%).

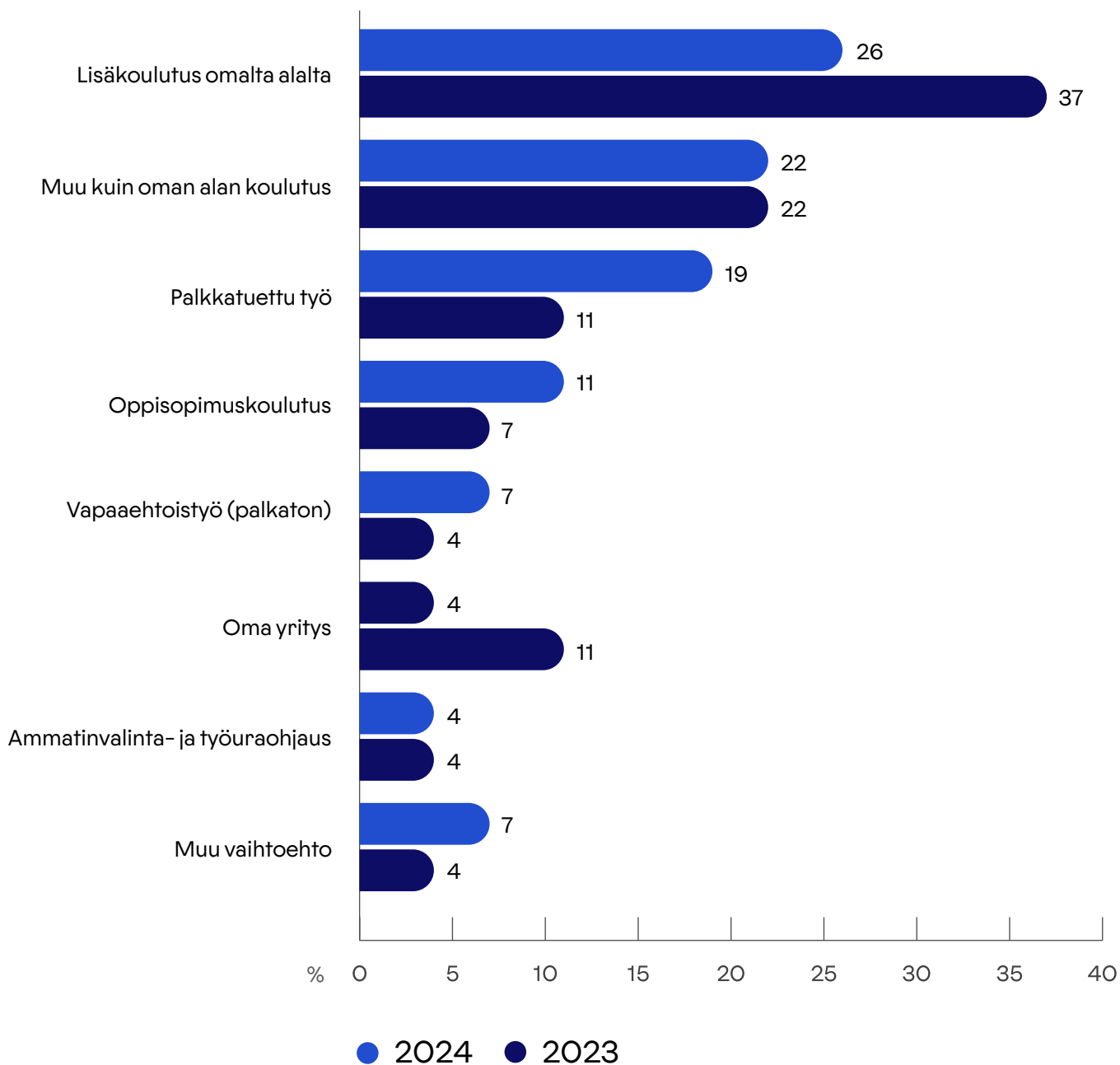
Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



KUVIO 20

Työttömien muotoilijoiden työttömyys- ja sosiaaliturvaetuedet alkuvuonna 2023 ja 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2023–2024



Kyselyssä kartoitettiin työttömänä olevien näkemyksiä nykyhallituksen laatimista työttömyys- ja sosiaaliturvan leikkauksista. Lähes kaikki Ornamon kyselyyn alkuvuonna 2024 vastanneet työttömät suhtautuivat kielteisesti hallituksen työttömyys- ja sosiaaliturvan leikkauksiin. Kyselyssä kiistettiin jyrkästi näkemykset siitä, että työttömyysturvan (ml. sosiaaliturva) leikkauksilla olisi työllistymistä tai työllistämistä edistäviä vaikutuksia eikä huoli toimeentulosta paranna tilannetta. Asiaa on perusteltu sillä, että työpaikkoja ei ole tai ne ovat usein määräaikaista, jolloin työttömyysjaksot ovat tavallisia.

Työttömyysturvaan vaikuttavia muutoksia on tulossa useita. Ensinnäkin työttömyysturvan omavastuu-aika on pidentynyt seitsemään päivään, lomakorvaus pitämättömistä lomista siirtää ansiopäivärahaoiden alkamista, työttömyysturva ei nouse enää kuluttajahintoihin sidotun kansaneläkeindeksi myötä ja lapsikorotukset alle 18-vuotiaista lapsista on lakkautettu. Myös työttömät saamat pienetkin työtulot alentavat heti työttömyysturvaa, sillä työttömän 300 euron kuukausittainen suojaosuus on poistettu.

Ansiosidonnaista työttömyystukea voi saada syyskuun 2024 alusta lukien vasta, kun on työskennellyt kassan jäsenenä vuoden (nykyisin puoli vuotta) ja kun on ansainnut palkkaa tietyn minimäärän (työttömyysturvan euroistaminen). Työttömyysturvan porrastaminen tarkoittaa sen sijaan sitä, että työttömyysturva alenee 80 prosentin tasolle alkuperäisestä kahdeksan työttömyysviikon jälkeen ja 75 prosentin tasolle 34 työttömyysviikon jälkeen. Jatkossa myöskään työskentely palkkatuella ei enää kerryttäisi oikeutta ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan kuten nykyisin.

Myös eräistä työttömyysturvaan liittyvistä ikäsidonnaisista poikkeuksista luovutaan. Varsinaisten työttömyysturvaan kohdistuvien muutosten lisäksi leikkauksia on kohdistettu yleiseen asumistukeen ja toimeentulotukeen. Yleinen asumistuki (pl. eläkkeen saajien asumistuki) pienenee ja perusomavastuu kohoaa huhtikuusta 2024 lukien, mikä koskee etenkin opiskelijoita ja työikäisiä. Samalla rajoitetaan toimeentulotuen käyttöä asumismenoihin.

5. Sivutoimet

Sivutoimella tarkoitetaan työtä, jota henkilö tekee pääasiallisen työnsä tai opiskelun ohella. Henkilöllä voi olla eri syitä sivutoimen hankkimiselle. Vuoden 2024 työmarkkinakyselyssä kartoitettiin palkansaajien ja opiskelijoiden sivutoimia yrittäjänä tai palkansaajana. Poiketen aiemmista vuosista, kyselyssä ei kysytty yrittäjien sivutoimista.

5.1 PALKANSAAJIEN SIVUTOIMET

Sivutoimisia yrittäjiä on nykyisin paljon ja ylipäätään osa-aikayrittäjäyys on Suomessa varsin yleistä. Sivutoimisia yrityksiä on laskentatavasta riippuen 20–25 prosenttia Suomen kaikista yrityksistä (pl. alkutuotanto) ja toissijaista yrittäjyyttä on lähes kaikilla toimialoilla. Suurinta sivutoimisten yritysten määrä on ammatillisessa ja teknisessä toiminnassa, jossa sivutoimiset yritykset koostuvat mikrokokoisista liike-elämän palveluyrityksistä, jotka toimivat usein liikkeenjohdon konsultoinnissa. Samaan toimialaryhmään kuuluvat myös muotoilutoimistot.

Liike-elämän palvelualoilla on kysymys korkeasti koulutettujen palkansaajien ja työelämässä jatkavien eläkeläisten osa-aikaisesta yritystoiminnasta. Sivutoiminen yrittäjäyys voi sopia hyvin erilaisiin elämäntilanteisiin. Joskus kysymys voi olla eräänlaisen mahdollisuus- ja pakkoyrittäjäyden yhdistelmästä, millä voidaan vähentää toimeentuloon liittyvää epävarmuutta. Sivutoimiset yritykset voivat olla myös yhtiömuotoisia tiimiyrityksiä, joiden kautta omistajat kanavoivat satunnaisia sivutoiljaan, mikä on edullista ja joustavaa tulonsaajalle ja työn teettäjälle.

Varsinkin eläkeläiset muodostavat kasvavan joukon sivutoimisista yrittäjistä, mikä monipuolistaa yrittäjäyden kuvaa. Eläkkeelle siirtyy suuri määrä henkilöitä, jotka eivät haluaisi vetäytyä kokonaan työmarkkinoilta vaan haluavat jatkaa työtekoa yrittäjänä joustavalla tavalla. Heille yrittäjäyys voi tarjota pehmeän laskun työelämästä vanhuuseläkkeelle. Eläkeläisyrittäjillä on määrättyjä etuja, jotka pienentävät yritystoimintaan liittyviä riskejä.¹¹ Myös palkkatyöstä työttömäksi jääneelle aiempi sivutoiminen yrittäjäyys voi tarjota nopean tien itsensä työllistämiseksi.

¹¹ Vanhuuseläkkeellä olevien yrittäjien ei tarvitse maksaa yrittäjäeläkemaksuja, sillä vakuuttaminen on vapaaehtoista. Yritystoiminnasta saadut tulot eivät myöskään vaikuta vanhuuseläkkeen saantiin ja määrään.

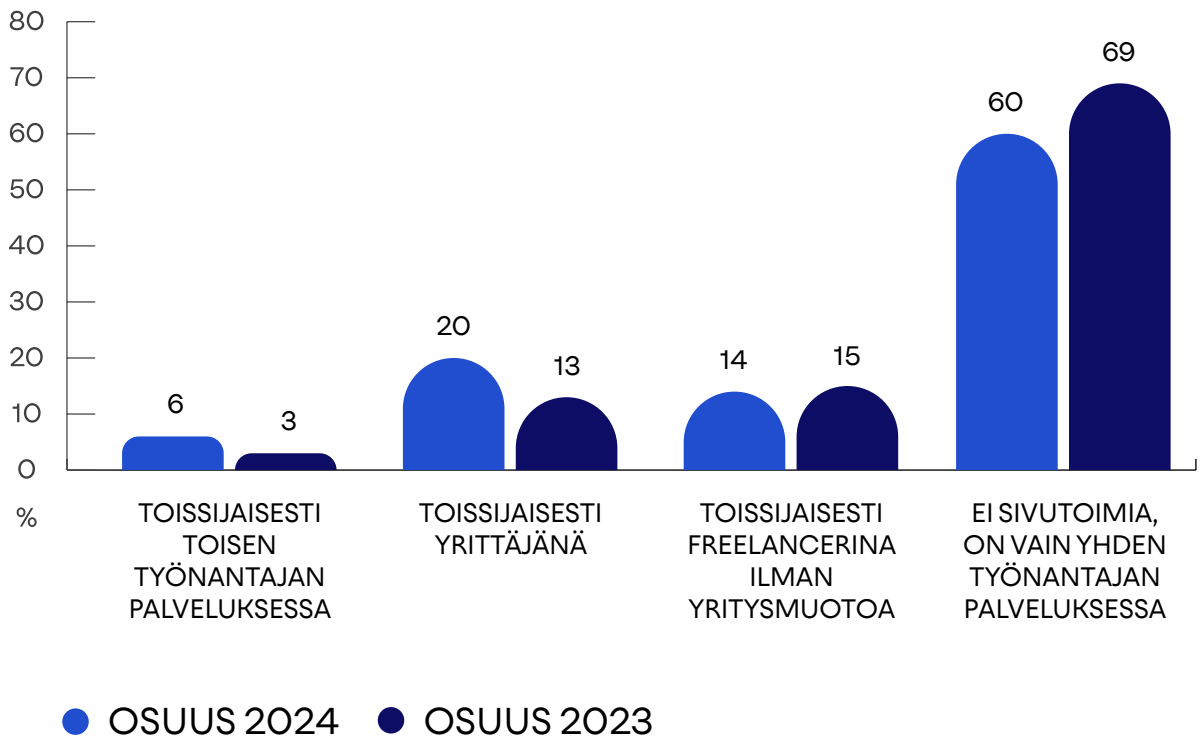
Ornamo työmarkkinakyselyyn vastanneista päätoimisista palkansaajista 40 prosenttia työskenteli toissijaisesti toisen työnantajan palveluksessa, itsenäisenä yrittäjänä tai freelancerina vuonna 2024 (kuvio 21). Osuus oli hieman (9 %) suurempi kuin vuosina 2022–23. Sivutyöt löytyvät melko usein toiselta alalta, jolla henkilö on työskennellyt aiemmin palkansaajana tai yrittäjänä. Vajaa kolmannes tekee sivutoita samalla alalla, jolla henkilö on tällä hetkellä palkansaajana. Kokonaan muulla toimialalla sivutointa harjoittaa vajaa neljännes palkansaajista (kuvio 22).

Yritysmuotoisesti toimivia sivutyötä tekevästä oli runsaat puolet. Heistä yli 80 prosenttia toimi yksityisenä elinkeinoharjoittajana (toiminimi-yrittäjänä). Toiminimi on yritysmuotona helppo aloittaa, keskeyttää ja lopettaa verrattuna yhtiömuotoiseen toimintaan. Sivutoimisista yrittäjistä kahdellatoista prosentilla oli osakeyhtiö ja muu yritysmuoto oli kuudella prosentilla. Yritysten yleisimmät yritysten toimialat olivat sisustusarkkitehtitoimisto, muotoilutoimisto ja konsulttiyritys laajasti määriteltynä siten, että sisälsivät myös IT- ja viestintäalan yritykset.

KUVIO 21

Ornamon kyselyyn vastanneiden päätoimisten palkansaajien sivutoimet alkuvuonna 2023–24 (%).

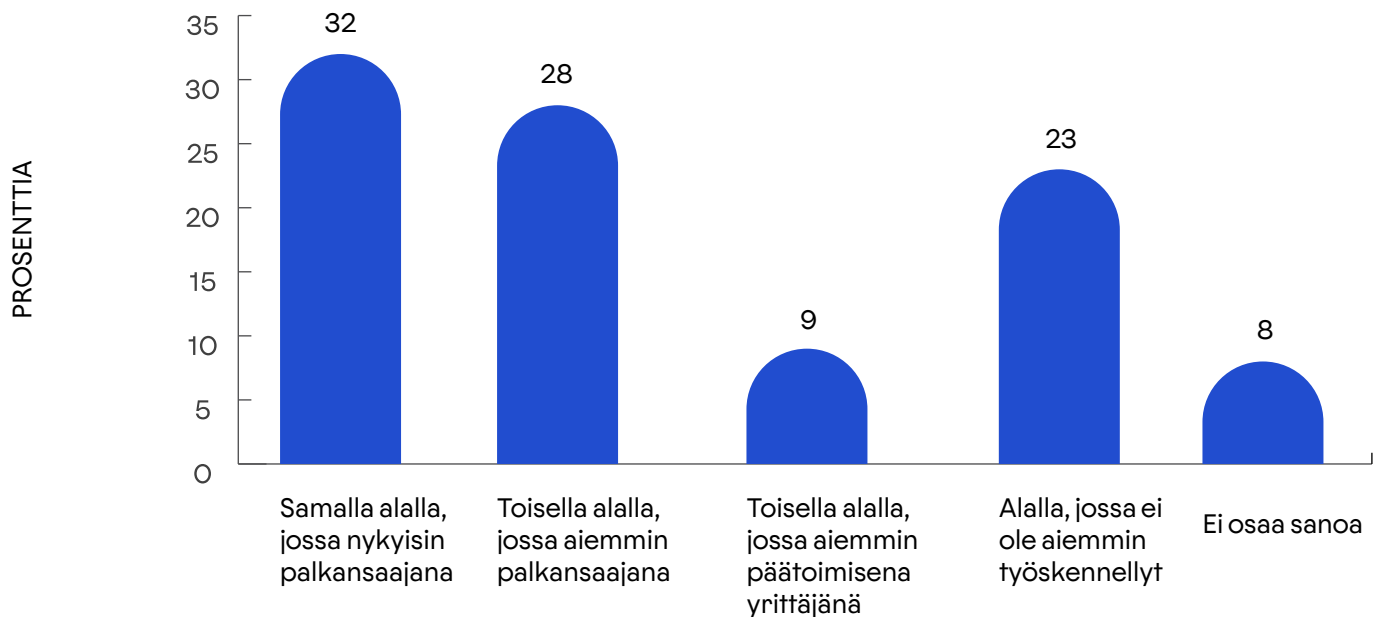
Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2023–24



KUVIO 22

Ornamon kyselyyn vastanneiden päätoimisten palkansaajien sivutoimet alkuvuonna 2023–24

Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2023–24



5.1.2

SIVUTÖIDEN TAUSTATEKIJÄT

Pääosalle muotoilualan palkansaajista sivutyöt ovat kyselyjen mukaan hauska vapaa-ajan harrastus. Tätä mieltä oli yli 80 prosenttia vastaajista. Yritysmuotoisesti toimiville sivutyöt ovat keino kokeilla itsenäistä yrittäjyyttä ja testata omaa liikeideaa, joskin vain 17 prosentille vastaajista sivutoiminen yrittäjyys on suunnitelmallinen välivaihe matkalla päätoimiseksi yrittäjäksi. Vajaat 60 prosenttia ilmoitti myös, että sivutyöt tarjoavat joustoja ja mahdollisuuden vähentää päätyötä (kuvio 23). Samalla ne tarjoavat taloudellista vakautta ja muutosturvaa päätyölle palkansaajana.

Palkansaajien kokonaistuloihin suhteutettuna sivutöistä saaduilla tuloilla on loppujen lopuksi silti aika pieni merkitys. Vain kolmelletoista prosentilla sivutöistä saadut tulot muodostavat vähintään viidenneksen kokonaistuloista (kuvio 24). Samasta asiasta kertovat yritysmuotoisesti toimivien sivutoimiyrittäjien toiminnan laajuus. Lähes 80 prosentilla sivutoimisia yrittäjiä oli alle kymmenen toimeksiantoa vuonna 2023, minkä lisäksi runsaalla 80 prosentilla liikevaihto oli alle 8 575 euroa. Summa alitti pakollisen yrittäjäläkevakuuttamisen (YEL) alarajan vuonna 2023.

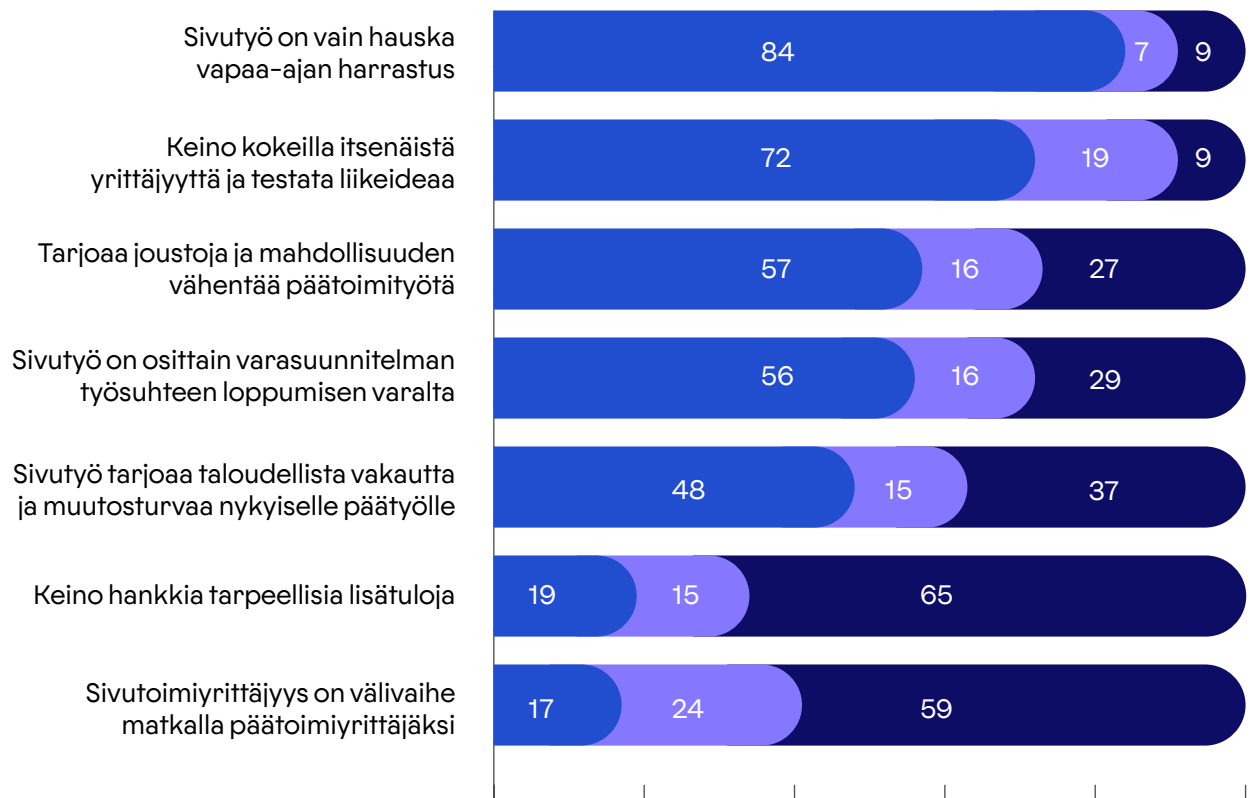
Vuonna 2024 pakollisen YEL-vakuuttamisen alaraja on 9 010 euron työtulo. Alaraja on sivutoimisessa yritystoimisessa yksi virstanpylväs, mikä saattaa estää myynnin kasvattamista varsinkin YEL-lain

muutosten jälkeen. Eläkeyhtiöillä on ollut vuodesta 2023 lukien velvollisuus tarkistaa tasaisin väliajoin, että yrittäjien työtulot ovat suositusten mukaisia. Toisena virstanpylväänä on arvonlisäverovelvollisuuden pakollinen alaraja, sillä sivutoimisen yrityksen liikevaihdon ylittäessä 15 000 euroa, on yrityksen ilmoitettava arvonlisäverorekisteriin (kuvio 25).

KUVIO 23

Sivutöiden tekemisen merkitys ja motiivit Ornamon kyselyyn vastanneiden päätoimisten palkansaajien keskuudessa alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024

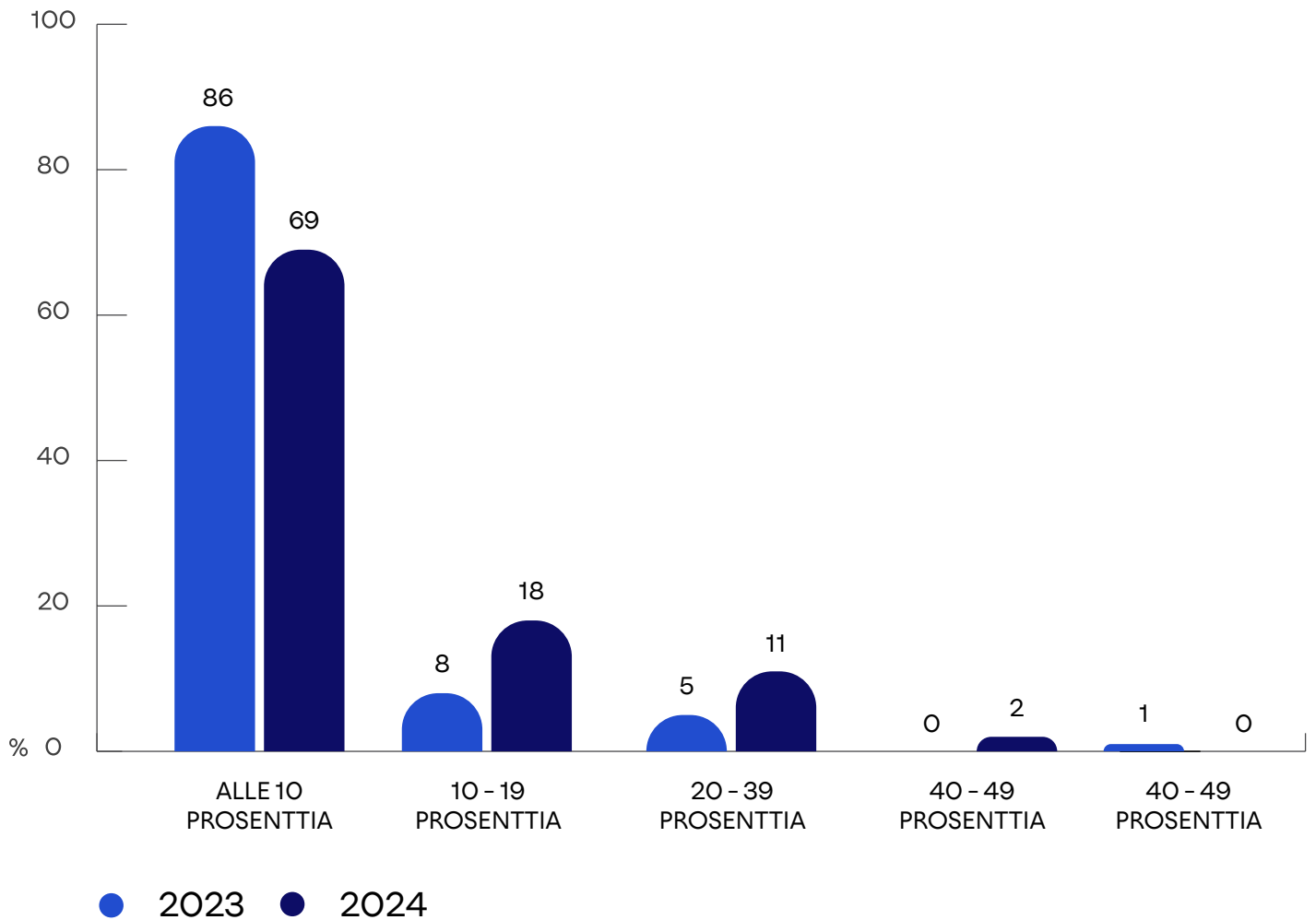


- SAMAA MIELTÄ
- EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ
- ERI MIELTÄ

KUVIO 24

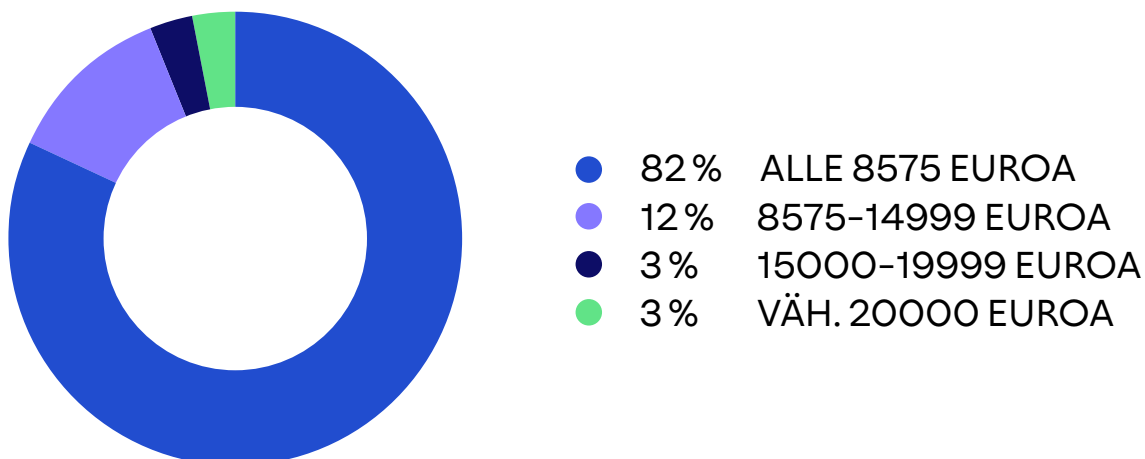
Ornamon kyselyyn vastanneiden päätoimisten palkansaajien toissijaisten tulolähteiden osuus kokonaisvuosiansioista 2023–24 (%)

Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2023–24

**KUVIO 25**

Ornamon kyselyyn vastanneiden sivutyötä tekevien päätoimisten palkansaajien sivutoimisten yritysten liikevaihto 2023 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2024



5.2

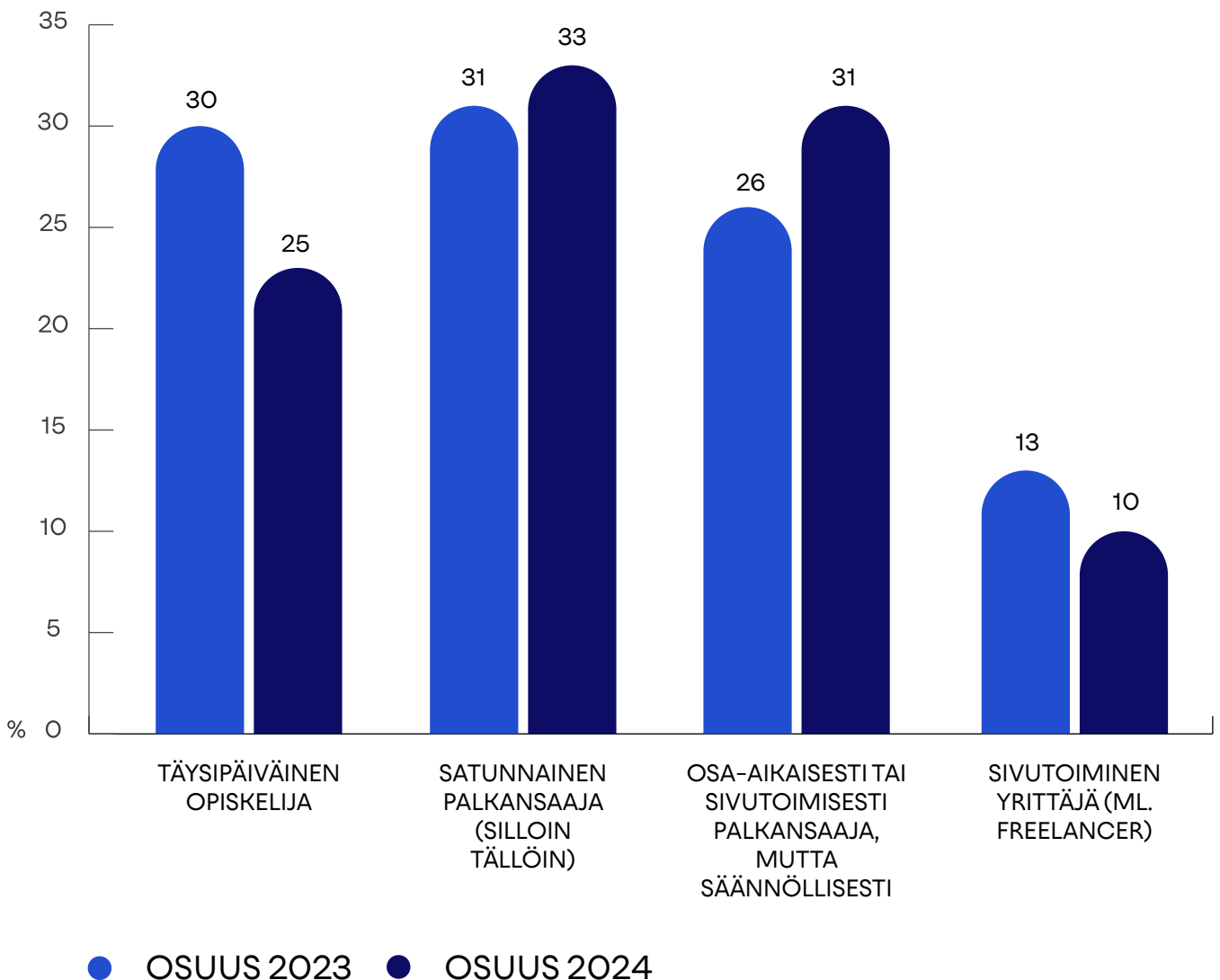
OPISKELIJOIDEN SIVUTOIMET

Vain neljännes kyselyyn vastanneista opiskelijoista ei työskennellyt opintojen ohella. Kolmannes opiskelijoista työskenteli palkansaajana satunnaisesti ja lähes saman verran heistä työskenteli säännöllisesti osa-aikaisen tai sivutoimisena palkansaajana. Joka kymmenes oli sivutoiminen yrittäjä (kuvio 26). Työskentelystään huolimatta julkinen tuki on useimmille opiskelijoille välttämätöntä, sillä 65 prosenttia on saanut Kelan maksamaa opintorahaa, 60 prosenttia oli myös yleisen asumistuen piirissä ja 44 prosentilla on opintolainaa. Opinto- ja asumistuen tulorajat huomioiden voidaan siis päätellä, että opiskelijoiden sivutoimien mittakaava on melko pieni.

KUVIO 26

Ornamon opiskelijajäsenten työskentely opiskelun ohessa alkuvuonna 2023–24 (%).

Lähde: Ornamo työvoimamarkkinakysely 2023–24



6. Palkat ja ansiotason kehitys

Muotoilijoiden palkkatasoja ja -rakennetta tarkastellaan vuosittain työmarkkinakyselyn vastausten sekä Tilastokeskuksen työllisyys- ja palkkatilastoja näkökulmista. Lähteet täydentävät toisiaan. Tilastokeskuksen palkkarakennetilastoista on saatavilla tietyistä muotoilualan ammattiryhmistä ja muotoilualoille soveltuvia tutkintoja suorittaneiden palkkakehityksestä.

Tässä raportissa tarkastellaan muotoilualan palkansaajien palkkataso kehitystä Tilastokeskuksen lukujen valossa, yleistä palkkakehitystä sekä palkansaajien tyytyväisyyttä palkkaansa. Tarkemmat palkkatilastot on saatavilla erikseen Ornamon jäsenille.

6.1

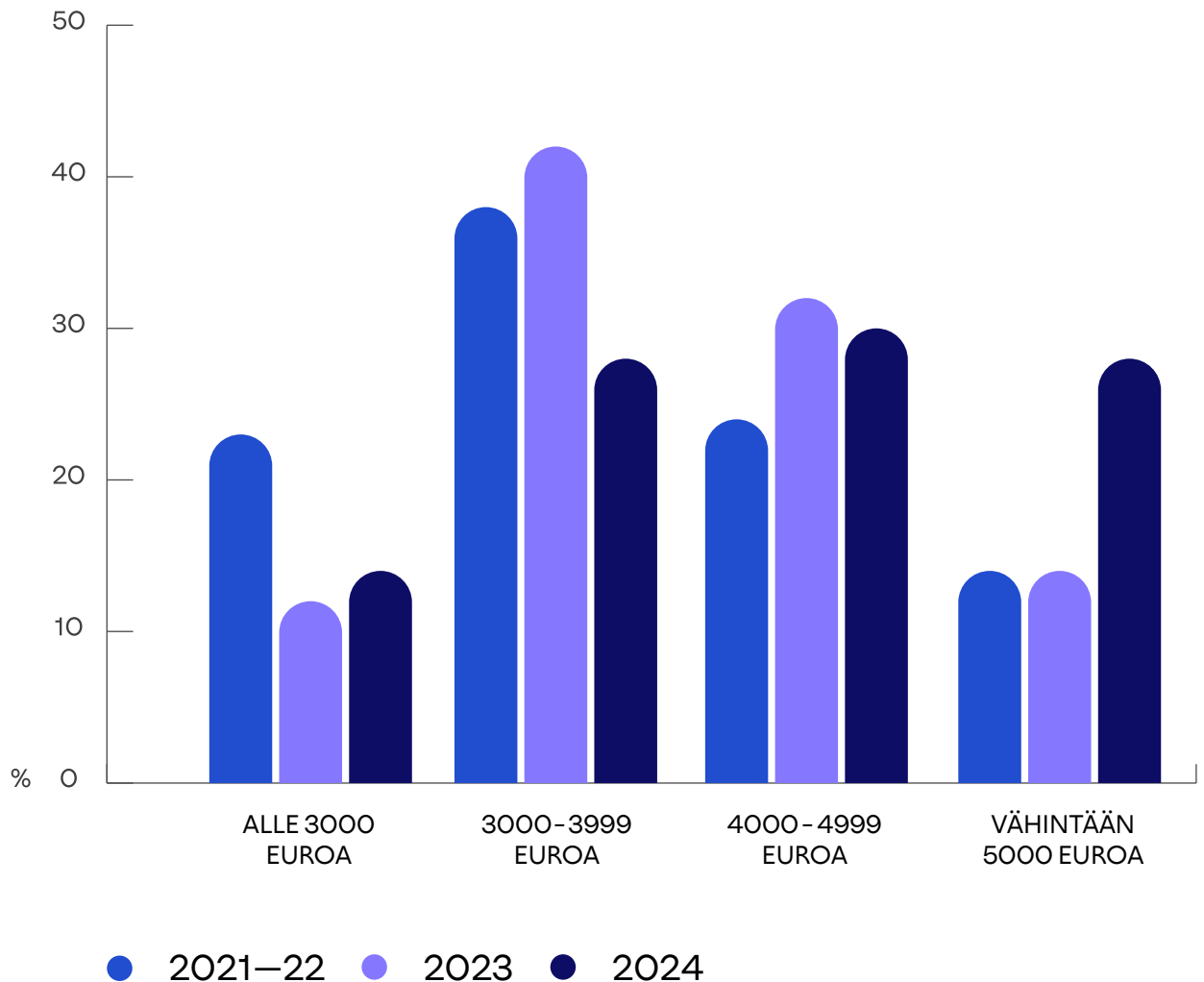
MUOTOILIJOIDEN NIMELLINEN ANSIOTASO

Muotoilualan palkansaajista 28 prosenttia tienasi 3 000–4 000 euroa kuukaudessa alkuvuonna 2024. Noin 30 prosenttia ansaitsi 4 000–5 000 euroa. Hyvään yli 5 000 euron palkkaan ylsi 28 prosenttia vastanneista. Alle 3 000 kuukausiansiotasoon jäi 14 prosenttia. Alin tuloluokka voi sisältää osa-aikaisia työntekijöitä, mikä alentaa tilastollisesti samalla kaikkien palkansaajien keskimääräistä ansiotasoa, vaikkakin vähintään 5 000 euroa ansaitsevien osuus oli kasvanut ja 3 000–4 000 euroa ansaitsevien osuus on alentunut edelliseen vuoteen verrattuna (kuvio 27).

KUVIO 27

Ornamon kyselyyn vastanneet muotoilualan palkansaajat keskimääräisten nimellisten kuukausiansioiden mukaan tuloluokittain loppuvuonna 2021, alkuvuonna 2023 ja alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2022–24

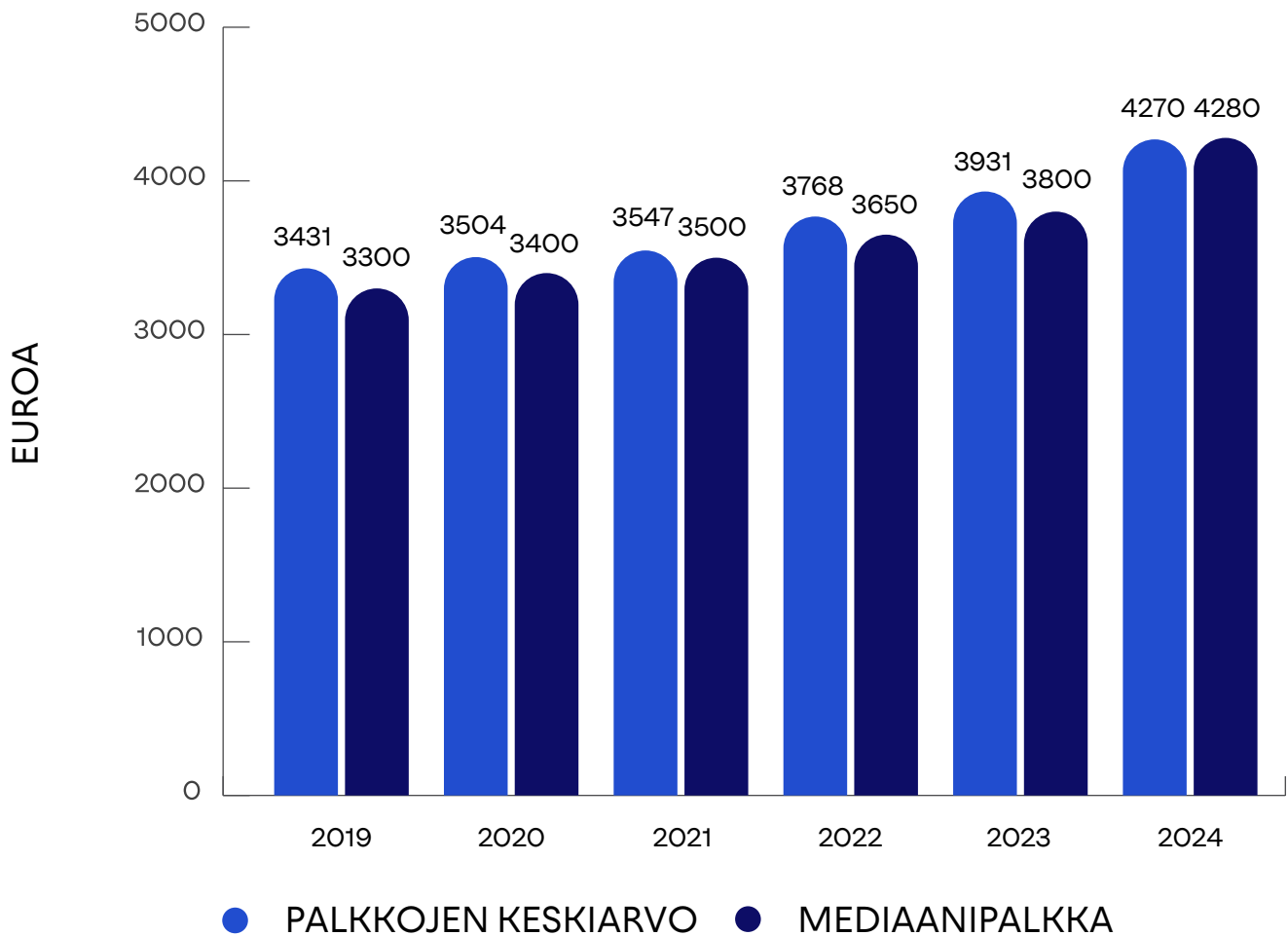


Muotoilualan palkansaajien kokonaisansioiden mediaaniarvo oli 4 280 euroa alkuvuonna 2024, kun se vuotta aiemmin oli 3 800 euroa (kuvio 28). Summa oli korkeampi kuin kaikkien alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden kokonaisansioiden mediaanipalkka (3 554 euroa) Suomessa vuonna 2022, mutta alhaisempi kuin ylemmän korkeakoulututkinnon saaneiden mediaanipalkka (4 567 euroa) kuukaudessa. Kokonaisansiot kuvaavat säännölliseltä sekä muulta työajalta, kuten yli- ja lisätyöajalta, maksettuja palkkoja, mutta ne eivät sisällä lomapalkkoja tai tulospalkkioita.

KUVIO 28

Ornamon kyselyyn vastanneiden muotoilualan palkansaajien keskimääräiset kuukausiansiot loppuvuonna 2021, alkuvuonna 2023 ja alkuvuonna 2024 (euroa).

Lähteet: Ornamon työmarkkinakyselyt 2022, 2023 ja 2024



6.1.1

VIRALLISET AMMATTILUOKITUKSEN MUKAISET PALKAT

Lisätietoja muotoilualoilla toimivien palkansaajien palkkakehityksestä voidaan saada Tilastokeskuksen palkkarakennetilastoista määrättyjen ammattiryhmien osalta.¹² Ammattiluokituksen mukaiset vertailukelpoiset tilastot ovat käytettävissä tilastovuodesta 2010 lukien. Ne kattavat tuote- ja vaatesuunnittelijat (luokka 2163), graafiset ja mediasuunnittelijat (luokka 2166), sisustussuunnittelijat (luokka 3432) sekä käsityötuotteiden valmistajat (luokka 731). Vuosilta 2021–22 palkkatietoja on saatavilla myös kelloseppistä sekä koru-, kulta- ja hopeaseppistä (luokat 7311 ja 7313).¹³

¹² Tarkasteluun on valittu määrätty muotoilualalle soveltuvat (perinteiset) ammattinimikkeet virallisen ammattiluokituksen puutteista johtuvista syistä. Ne eivät kata läheskään kaikkia niitä ammatteja, joita Ornamon palkansaajajäsenet edustavat puhumattakaan kaikista muotoilualoilla työskentelevistä palkansaajista.

¹³ Koru-, kulta- ja hopeaseppien työajan keskikuukausiansiot olivat 2 986 vuonna 2022. Kelloseppien osalta kuukausiansiot olivat 3 153 euroa vuonna 2021.

¹⁴ Säännöllisen työajan kuukausipalkat eroavat kokonaisansioista siten, että ne eivät kata yli- ja lisätyöajan palkkoja.

Tilastokeskuksen palkkarakennetilastojen mukaan tuote- ja vaatesuunnittelijoiden säännöllisen työajan keskiansio oli 3 955 euroa kuukaudessa vuonna 2022.¹⁴ Graafiset ja multimediasuunnittelijat ansaitsivat keskimäärin 3 762 euroa, sisustussuunnittelijat 3 145 euroa ja käsityövalmistajat 3 045 euroa (taulukko 2). Palkkatilastot kuvaavat yksityisellä puolella työskentelevien palkansaajien ansiotasoa. Johtuen havaintojen pienestä määrästä, julkisyhteisöistä (valtio ja kuntayhteisöt) palkkatietoja on saatavilla vain graafisten ja multimediasuunnittelijoiden osalta. Kunnissa graafisten ja multimediasuunnittelijoiden keskikuukausiansiot olivat 3 326 euroa vuonna 2022.

Kuukausipalkkojen nousu oli käsityötuotteiden valmistajien osalta heikkoa vuonna 2022, sillä keskipalkat putosivat kolme prosenttia. Tosin vuosina 2018–22 käsityövalmistajien reaaliset ansiot olivat kohonneet pari prosenttia. Sitä vastoin tuote- ja vaatesuunnittelijoiden palkkataso koheni kymmenen prosenttia vuonna 2022, mutta vuosina 2018–22 ammattiryhmän palkkataso oli alentunut yhdeksän prosenttia. Graafisten ja multimediasuunnittelijoiden palkat nousivat prosentilla vuonna 2022 ja vuosina 2018–21 ammattiryhmän reaaliset palkat olivat pienentyneet neljä prosenttia.

TAULUKKO 2 Säännöllisen työajan kuukausipalkkojen (keskiarvot) muotoilualan ammateissa (yksityinen ala) 2018–22.

Lähde: Palkkarakennetilasto, Tilastokeskus

	Tuote- ja vaatesuunnittelijat	Graafiset ja multimediasuunnittelijat	Sisustus-suunnittelijat	Käsityötuotteiden valmistajat
2018, euroa	3919	3541	2635	2696
2019, euroa	3868	3554	2692	2557
2020, euroa	4015	3664	2694	2833
2021, euroa	3605	3730	2991	3144
2022, euroa	3955	3672	3145	3045
Nimellinen kasvu 2021–22	9,7	0,9	5,1	-3,1
Reaalinen kasvu 2018–22, %	-9,0	-4,2	7,6	1,8
Naisten ansiot / miesten ansiot 2022, %	86,5	92,0	79,3	77,1

Hallinnollisista tilastoista on mahdollista saada tilastoja säännöllisen työajan kuukausipalkoista myös suoritettujen taustatutkintojen pohjalta. Muotoilualan kannalta katsoen koulutus pohjaiset palkkatilastot tarjoavat kattavampia tietoja kuin ammattinimikkeen pohjalta kerätyt tilastot. Myös tutkintopohjaiset palkkatilastot kuvaavat yksityisen alan (yritykset ja yksityiset yhteisöt) kuukausiansioita. Käytännössä palkkatietoja on tarkasteltu tässä neljäntoista tutkintonimikkeen perusteella. Niistä yksi edustaa yliopistollista jatkotutkintoa (taiteen tohtori).

Muotoilualalle soveltuvien tutkintojen pohjalta tarkasteltuna kuukausipalkat ylittivät vuonna 2022 yksityisen alan keskikuukausiansiot (4 045 euroa) kuvataiteen erikoisammattitutkinnon, kuvataiteen käsi- ja taideteollisuuden sekä medianomin ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneilla, taiteen maistereilla ja taiteen tohtoreilla. Palkkakehitys oli vuonna 2022 toisaalta parhainta kuvataiteen ammattitutkinnon suorittaneiden, käsi- ja taideteollisuuden ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittaneiden sekä toisaalta kuvataiteiden tohtoreiden keskuudessa (taulukko 3).

TAULUKKO 3 Säännöllisen työajan kuukausipalkkojen nimellinen kehitys (keskiarvot) muotoilualaan liittyvien tutkintojen suorittaneiden osalta 2020–22.

Lähde: Yksityisen sektorin palkkatilastot, Tilastokeskus¹⁵

	Palkka 2020, euroa	Palkka 2021, euroa	Palkka 2022, euroa	Kasvu 2021–22, %
Käsi- ja taideteollisuuden ammattitutkinto	2901	3086	3286	6,5
Artenomi	3455	3473	3532	1,7
Käsi- ja taideteollisuuden AMK	3262	3313	3412	3,0
Medianomi AMK	3601	3755	3850	2,5
Käsi- ja taideteollisuuden ylempi AMK	4157	4067	4205	3,4
Medianomi ylempi AMK	4166	4211	4417	4,9
Taiteen maisteri	4116	4327	4408	1,9
Taiteen tohtori	5186	4981	5348	7,4
Yksityisen alan kk-ansiot yhteensä	3832	3933	4045	2,8

¹⁵ Keskiarvoina laskettujen kuukausipalkkojen kehitykseen voi liittyä pienestä otoskoosta johtuvia vuosittaisia vaihteluja. Mediaanipalkkoja kuvaavat palkkatilastot voisivat antaa palkkakehityksestä tasaisempia aikasarjoja.

Tilastokeskuksen yritystilastojen pohjalta voidaan seurata alan osaamintensiivisten KIBS-aloja (Knowledge Intensive Business Services) edustavien yritysten (muotoilutoimistojen) palkkakehitystä ja verrata sitä näiden yritysten liikevaihdon ja työn tuottavuuden (liikevaihto/henkilöstö) kehitykseen. Muotoilutoimistoihin luetaan graafisen muotoilun (Nace 74101), sisustussuunnittelun (Nace 74102) ja teollisen muotoilun (Nace 74109) toimivat yritykset. Vuonna 2022 näillä toimialoilla oli 4 362 yritystä, joiden työllisyys oli noin 1 939 henkilöä ja liikevaihto 312 miljoonaa euroa.

Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastojen mukaan palkkasumma oli muotoilualan erikoistuneissa KIBS-yrityksissä 69 miljoonaa euroa, eli 22 prosenttia liikevaihdosta vuonna 2021 (taulukko 4). Palkkasumma kasvoi 3,8 prosenttia vuonna 2022. Kasvu oli ripeintä sisustussuunnittelussa, mutta graafisessa muotoilussa liikevaihto aleni. Vuosina 2018–22 palkkasumman reaalin kasvu oli suurinta teollisessa muotoilussa. Teollisessa muotoilussa myös työn tuottavuus (liikevaihto/henkilöstö) oli nopeampaa kuin palkkojen nousuvauhti vuosina 2018–22.

Graafisessa muotoilussa ja sisustussuunnittelussa tuottavuuden tilastollinen nousu oli puolestaan hidasta vuosina 2018–22. Syynä oli liikevaihdon heikko kehitys etenkin vuonna 2022, vaikka työllisyys alkoi kasvaa epidemiakriisin jälkeen. Lisäksi kannattaa ottaa huomioon, että iso osa muotoilutoimistojen henkilöstöstä on yrittäjäasemassa olevia, joiden saamat yrittäjätulot (elinkeinoharjoittajat) ja osingot (osakeyhtiöt) eivät sisälly palkkasummiin. Suhteellisesti yrittäjiä on eniten graafisessa muotoilussa ja sisustussuunnittelussa kuin teollisessa muotoilussa.

TAULUKKO 4 Palkkasumman ja tuottavuuden (liikevaihto/henkilöstö) nimellinen ja reaalinen kasvu muotoilutoimistoissa 2018–22.

Lähde: Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastot, Tilastokeskus

	Yhteensä, 1 000 euroa	Graafinen muotoilu, 1 000 euroa	Sisustus- suunnittelu, 1 000 euroa	Teollinen muotoilu, 1 000 euroa
2018	57277	12774	21062	23441
2019	61617	13871	21769	25977
2020	61639	13883	21725	26031
2021	66464	15357	23993	27113
2022	69012	13802	25953	29257
Palkat/liikevaihto 2022, %	22,1	22,8	21,0	22,8
Palkkasumman kasvu:				
- 2021–22, % (nimellinen)	3,8	-10,1	8,2	7,9
- 2018–22, % (reaalinen)	5,2	5,9	1,5	8,7
Tuottavuuden nousu:				
- 2018–22, % (reaalinen)	4,7	1,3	0,5	12,4

6.2 PALKKAKEHITYS JA TYYTYVÄISYYS ANSIOTASOON

Muotoilun palkansaajista 61 prosenttia totesi, että palkka oli pysynyt ennallaan vuonna 2023.¹⁶ Ansiot olivat nousseet 31 prosentilla ja alentuneet vain kuudella prosentilla palkansaajista. Palkkojen kehitystä koskeva saldoluku oli siis plus 25 prosenttia. Saldoluku saadaan, kun palkkojen noususta ilmoittaneiden prosenttiosuudesta vähennetään palkkojen laskusta ilmoittaneiden prosenttiosuus. Palkkakehitystä koskeva saldoluku heikkeni yhden prosenttiyksikön edellisestä vuodesta, kun palkan alenemisesta ilmoittaneiden osuus kasvoi aavistuksen verran (kuvio 29).

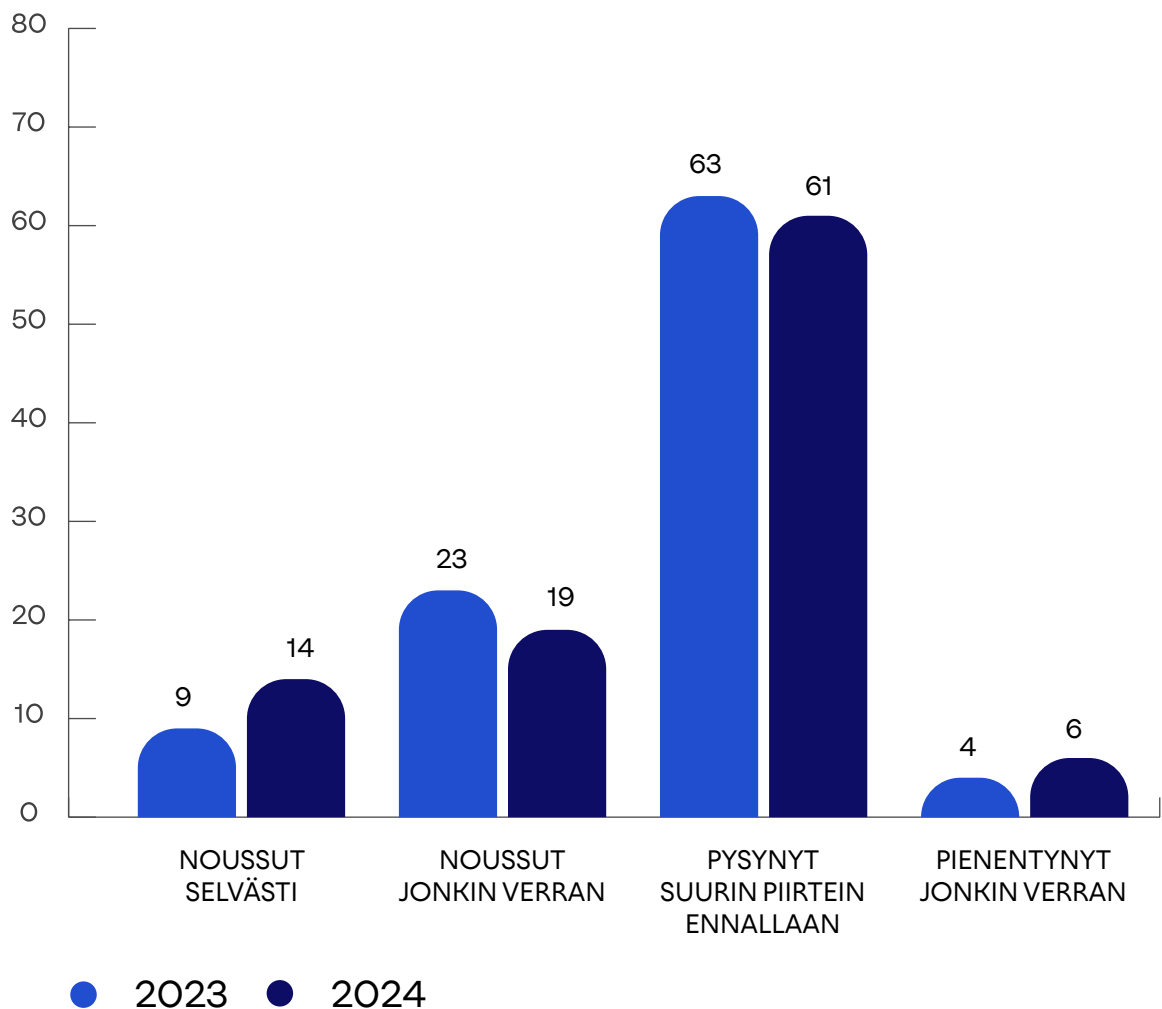
¹⁶ Palkka on pysynyt suurin piirtein ennallaan, jos ansiotason nousu tai lasku on ollut alle 200 euroa. Palkka on noussut hieman, jos palkka on kasvanut 200–400 euroa ja selvästi, jos palkka on kohonnut yli 400 euroa. Palkka on pienentynyt, jos lasku on ollut vähintään 200 euroa. Huom! Pienet yleiskorotukset palkoissa eivät näy tässä palkkojen nousuna.

Palkkojen korotukset ovat tavallisesti pieniä, sillä ne pohjautuvat usein työehtosopimusten mukaisiin yleiskorotuksiin, joista sovitaan työmarkkinapöydissä (kuvio 30). Tosin vuosina 2023-24 palkkojen nousu perustui aiempaa useammin henkilökohtaiseen suoriutumiseen pohjautuvaan korotukseen ja yleiskorotuksen ylittävää työnantajakohtraiseen korotukseen. Palkka on noussut aiempaa enemmän myös työpaikan vaihdoksen yhteydessä. Tämä viittaa siihen, että työpaikkojen vaihtuvuus on lisääntynyt epidemiakriisin jälkeisinä vuosina.

KUVIO 29

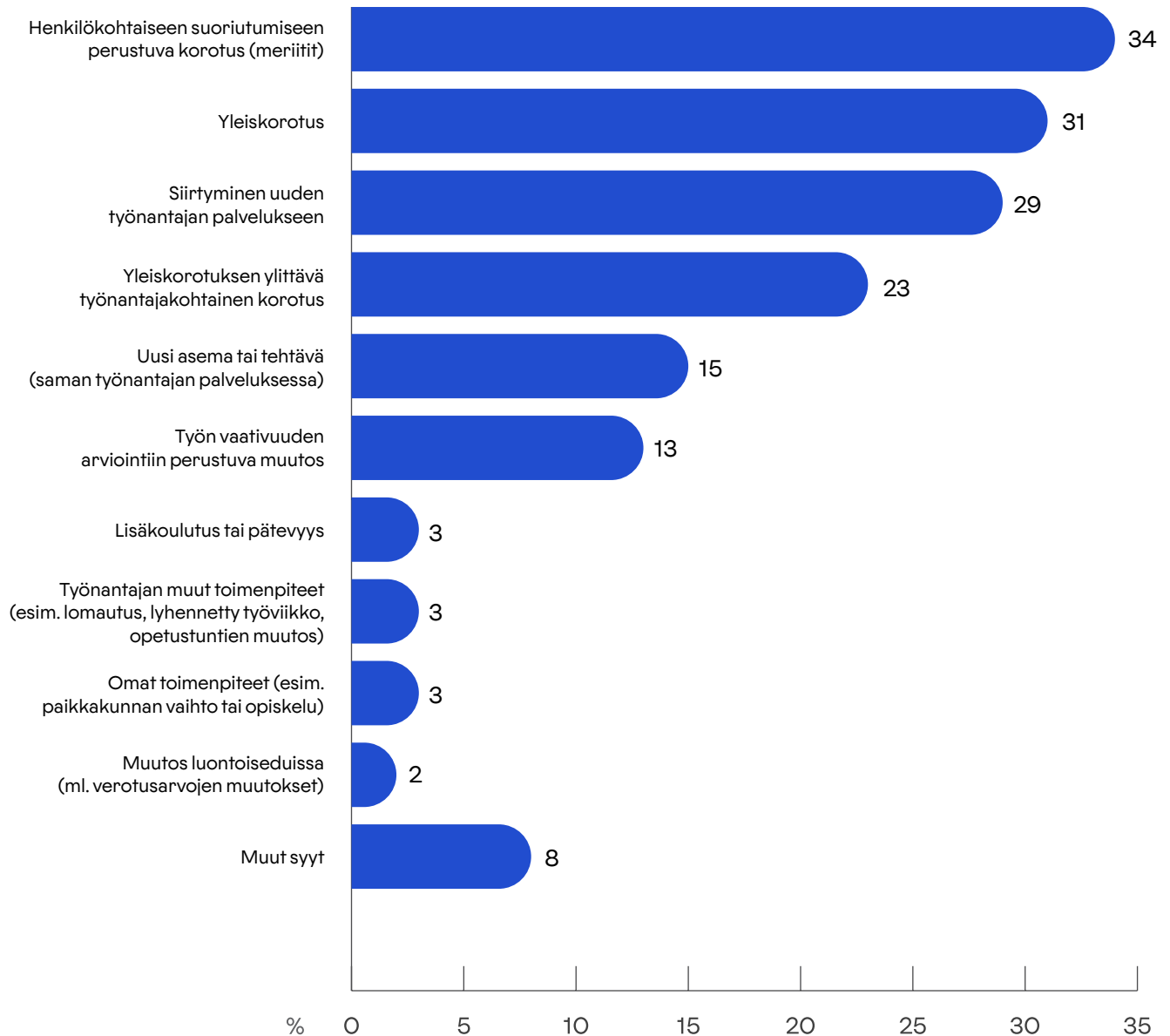
Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien palkkakehitys 2021–22, 2022–23 ja 2023–24 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2022–24



KUVIO 30

Ansiotason muutosten taustatekijät Ornamon kyselyyn vastanneilla vuosina 2023–24 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024¹⁷

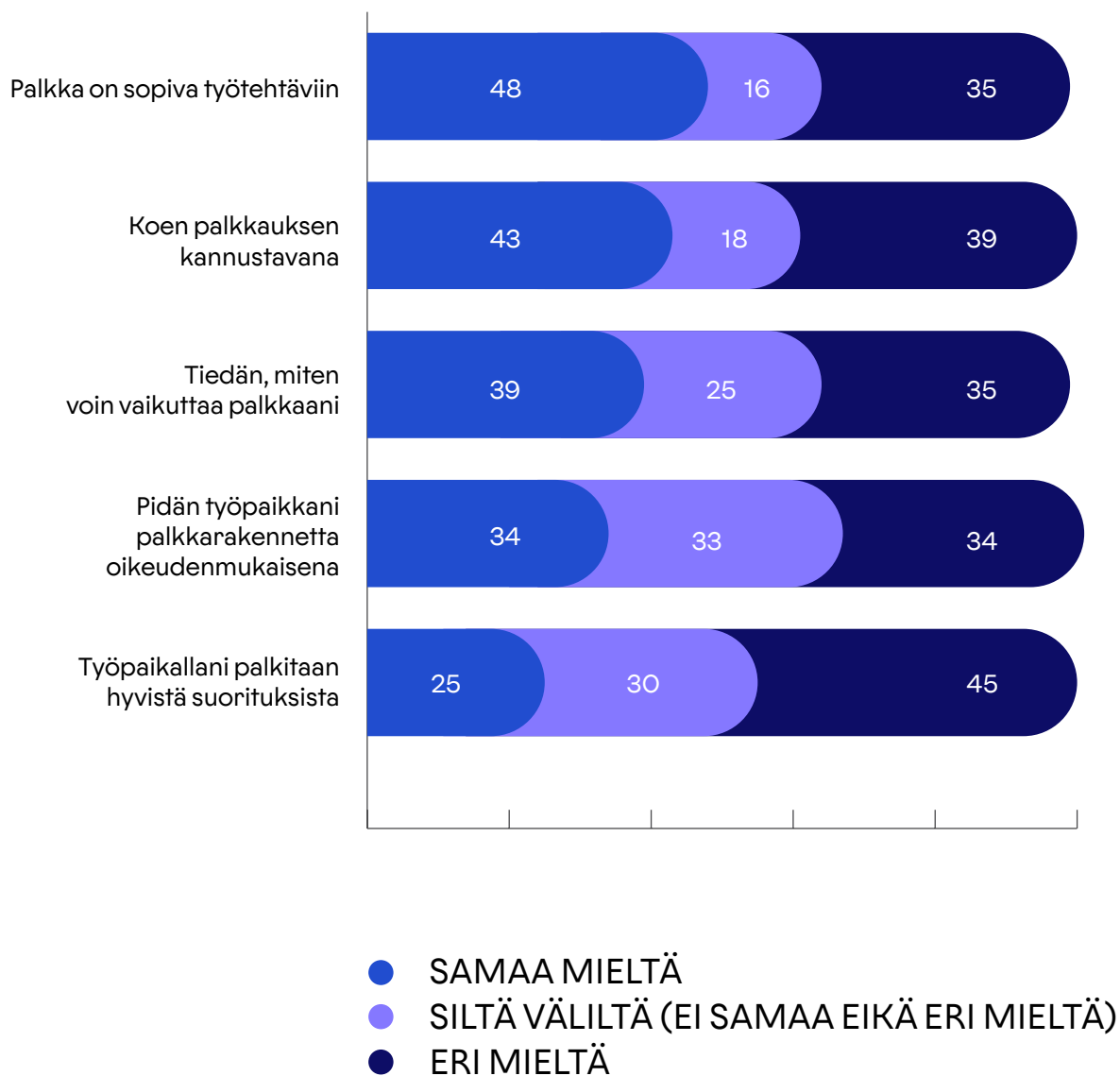
Ornamon kyselyyn vastanneista 35 prosenttia oli sitä mieltä, että palkka on pieni suhteessa työtehtäviin tai ei ole oikeassa suhteessa työtehtäviin. Pienellä palkalla on vaikutusta toimeentuloon etenkin pääkaupunkiseudulla, jossa asumiskustannukset ovat korkeat. Myös palkkausjärjestelmää kohtaan on esitetty kritiikkiä. Lähes 40 prosenttia totesi, että palkkaus ei ole kannustava ja peräti 45 prosenttia kertoi, että hyvistä työsuorituksista ei palkita kunnolla. Yli kolmannes ei pidä myöskään työpaikan palkkarakennetta oikeudenmukaisena (kuvio 31).

17 Palkankorotuksiin voi olla henkilöllä useampi kuin yksi syy.

KUVIO 31

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien tyytyväisyys palkkausjärjestelmään ja työnantajan palkkapolitiikkaan alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



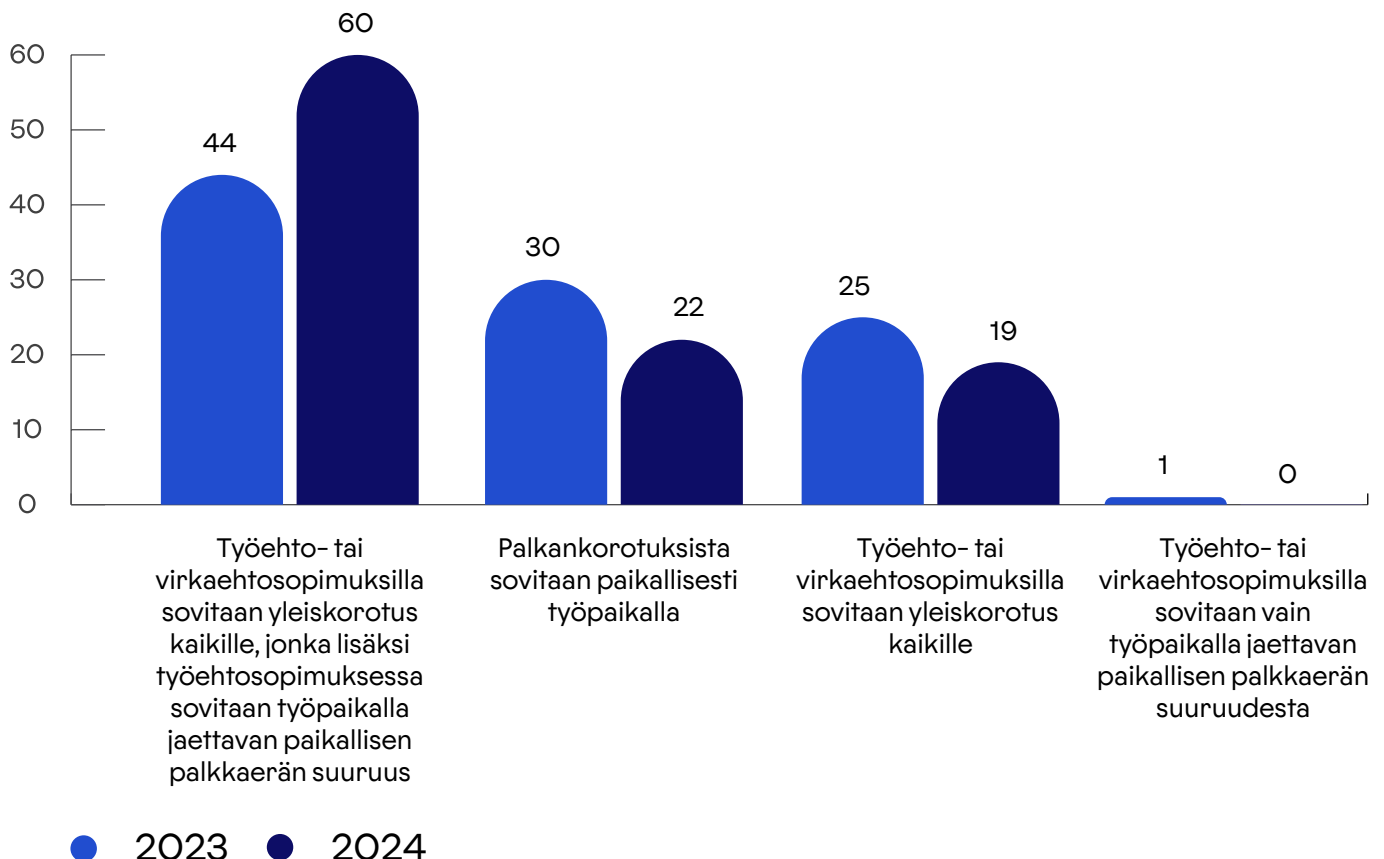
Palkankorotuksista sopimiseen muotoilualan palkansaajat suhtautuvat kaksijakoisesti, sillä osa kannattaa paikallista sopimista ja osa nojaa työ- ja virkaehtosopimukseen. Mieluisin vaihtoehto on, että työ- ja virkaehtosopimuksilla määritellään yleiskorotukset kaikille, minkä lisäksi niissä voidaan sopia työpaikoilla jaettavan paikallisen palkkaerän suuruus. Tätä mieltä oli puolet vastanneista. Vain 22 prosenttia oli sitä mieltä, että palkankorotuksista on sovittava työpaikalla paikallisesti (kuvio 32). Vuotta aiemmin osuus oli 30 prosenttia.

Noin 37 prosenttia muotoilualan palkansaajista oli alkuvuonna 2024 tulospalkkauksen piirissä ja 53 prosenttia ei. Edellisestä vuodesta tulospalkattujen määrä väheni hieman. Silloin heitä oli 40 prosenttia palkansaajista. Joka kymmenes ei osannut vastata kysymykseen. Määritelmällisesti tulospalkkaus on järjestelmä, jossa henkilön saama palkka määräytyy henkilön, ryhmän tai koko organisaation aikaansaaman työtuloksen perusteella. Tulospalkkaus on tunti- tai kuukausipalkkausta täydentävä palkkausmuoto, jolla kannustetaan tärkeinä pidettyjen tavoitteiden saavuttamiseen.

KUVIO 32

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien näkemykset palkoista sopimiseen työpaikoilla alkuvuonna 2023 ja 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2023 ja 2024



7. Työaika ja työhyvinvointi

Ornamon työmarkkinatutkimuksessa kartoitettiin palkansaajien työtyytyväisyyttä työyhteisön, esihenkilötyön, työkyvyn sekä yleisten työelämän laatutekijöiden kautta. Lisäksi tässä osiossa käsitellään työaikaan, etätöön tekoon, syrjintään ja eriarvoiseen kohtelua työpaikolla sekä osaamisen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä, sillä niiden nähdään olevan yhteydessä työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

7.1 TYÖKYKY

Ornamon vuoden 2024 kyselyt vahvistavat edellisenä vuonna saatuja tuloksia siitä, että työpaikoilla joustetaan hyvin elämäntilanteiden mukaan. Tätä mieltä oli 70 prosenttia vastaajista. Noin kaksi kolmasosaa kertoi, että työnantajat ja terveydenhuollon palvelut tukevat työhyvinvointia ja työpaikoilla on otettu huomioon työn fyysinen kuormittavuus, vaikka molemmissa on parantamisen varaa (kuvio 33). Lisäksi runsas viidennes palkansaajista sanoi, että jatkuva kiire, kireät aikataulut ja työaikapaineet eli jonkinlainen sähläys haittaa työskentelyä.

Kyselyt osoittavat kuitenkin, että muotoilualan palkansaajat ovat välttäneet pitkiltä sairauspoissaoloilta. Ainoastaan joka neljäs kyselyyn vastanneista oli ollut oman ilmoituksensa mukaan poissa töistä vähintään seitsemän työpäivää vuonna 2023. Heistä vain kuudella prosenttiyksiköllä sairauspoissaolot olivat ylittäneet 30 päivää. Vajaalla viidenneksellä ei ollut lainkaan poissaoloja sairauden takia. 38 prosentilla ne olivat 1–4 työpäivää ja 18 prosentilla 5–6 työpäivää. Sairauspoissaolot eivät tosin välttämättä paljasta sitä, onko synnä ollut oman lapsen tai vaikkapa muun lähiomaisen sairastuminen.

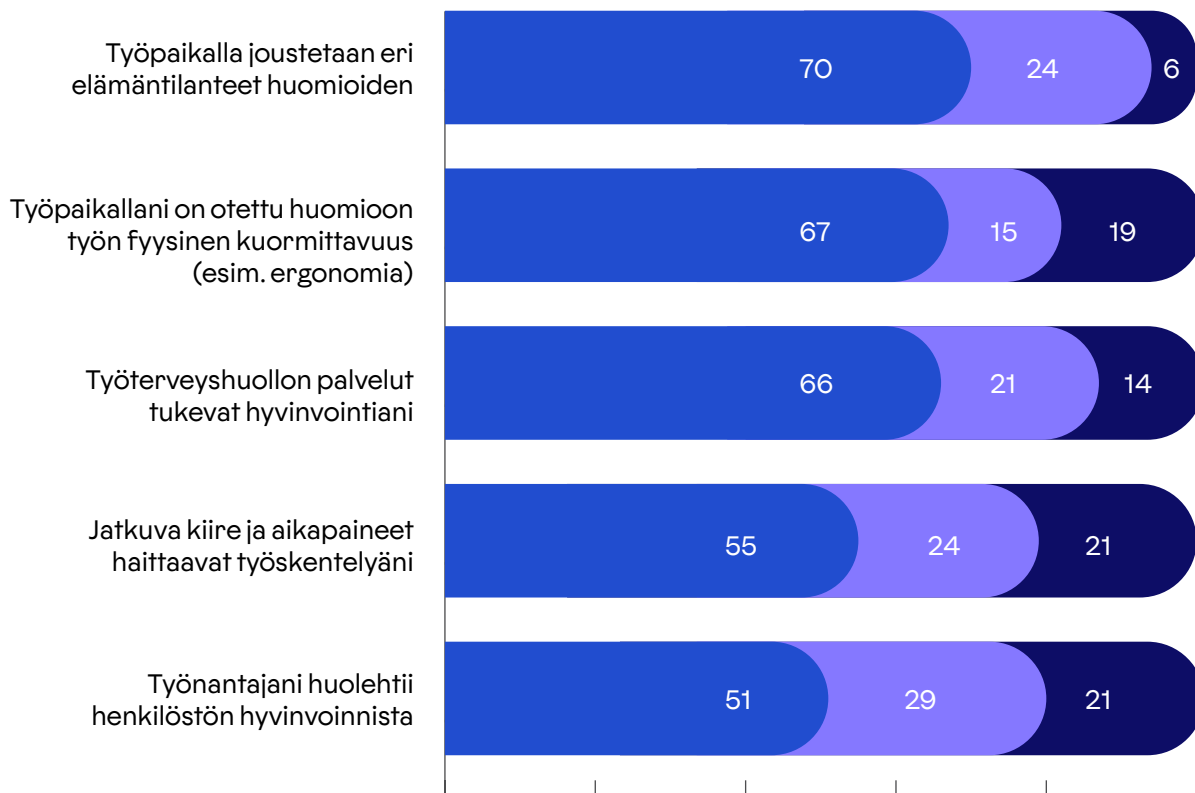
Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että terveydellisten ongelmien ennaltaehkäisy on ensiarvoisen tärkeää. Erityistä huomiota kannattaa kiinnittää 30 viime vuoden aikana lisääntyneisiin psyykkisiin sairauksiin. Ennaltaehkäisevällä terveydenhuollolla voidaan monissa

tapauksissa vähentää pitkiä sairauspoissaoloja, työkäisten ennenaikaisista työkyvyttömyyseläköitymistä ja kansantaloudessa menetettyjä työtunteja sekä säästää julkisissa terveydenhuoltomenoissa. Siinä vastuut jakautuvat esihenkilöille, työyhteisöille ylipäätään, työterveyshuololle ja työntekijälle itselleen.

Syksyllä 2023 tehdyn kuntoutusalan markkinoita koskevan selvityksen mukaan yksinomaan vuonna 2022 ennenaikaisesti eläköityneiden menetetty työpanos saattoivat nousta lähes 420 miljoonaan työtuntiin. Ongelmaa lisäsivät sairauspoissaolot. Pelkästään vuonna 2022 yhteiskunnan korvaamia sairausvakuutuspäiviä oli 15,1 miljoonaa, mikä vastaa 106 miljoonaa työtuntia ja 67 400 henkilötyövuotta. Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden välittömät kustannukset eli maksetut sairauspäivärahat ja eläkkeet olivat vuonna 2022 yhteensä 3,3 miljardia euroa.¹⁸

KUVIO 33 Muotoilualan palkansaajien näkemykset työkyvyn ylläpidosta työpaikoillaan alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



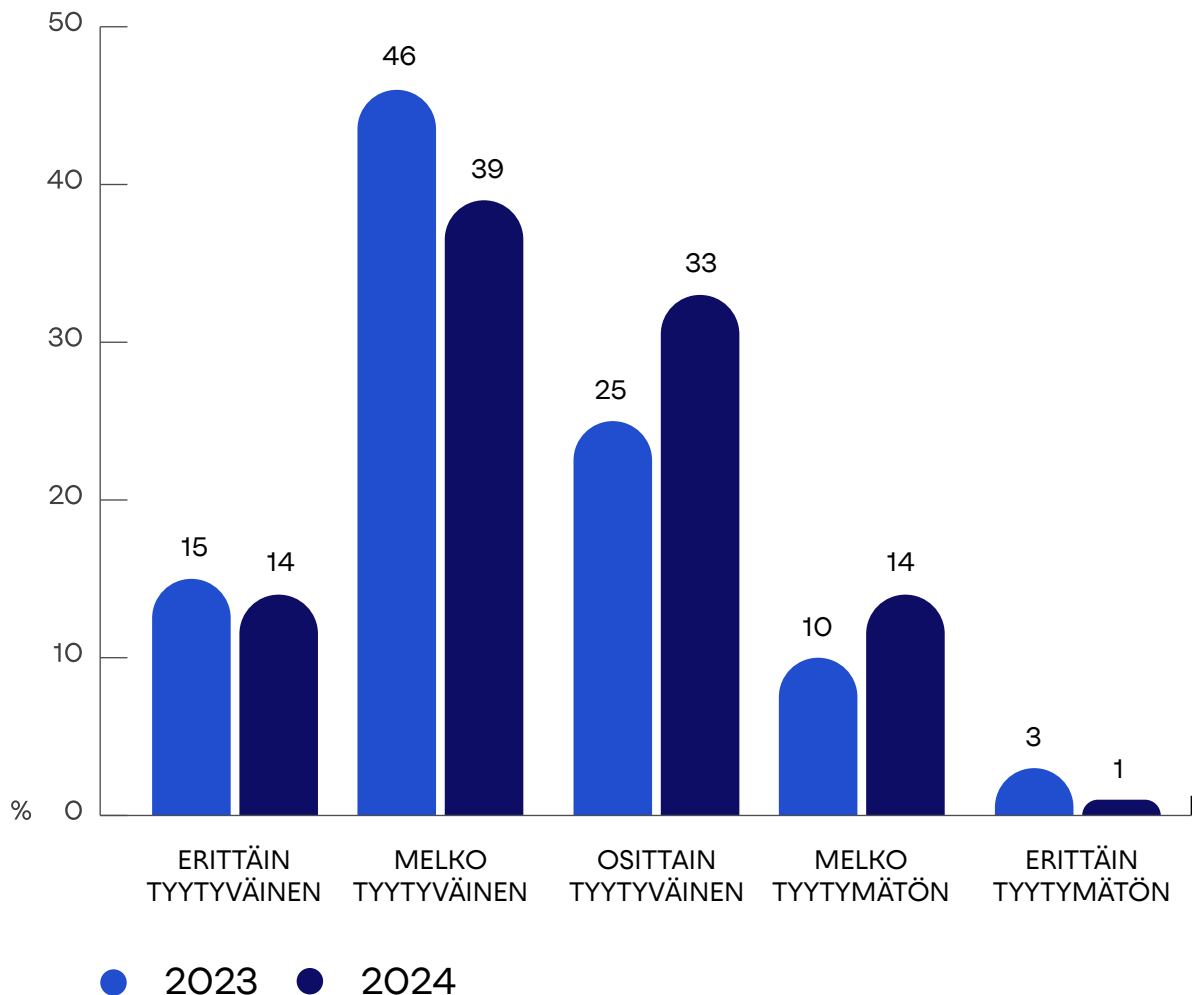
● SAMAA MIELTÄ ● EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ ● ERI MIELTÄ

Ornamon työmarkkinakysely paljastaa, että 53 prosenttia vastanneista oli erittäin tai melko tyytyväinen nykyiseen työhönsä alkuvuonna 2024 (kuvio 34). Tyytymättömiä oli viisitoista prosenttia. Loppuosa oli osin tyytyväisiä, mutta osin tyytymättömiä joihinkin asioihin. Työtyytyväisyyden saldoluku oli 38. Saldoluku saadaan, kun työhönsä tyytyväisten palkansaajien prosenttiosuudesta vähennetään työhönsä tyytymättömien prosenttiosuus. Työtyytyväisyyden saldoluku on alentunut edellisestä vuodesta, eli tyytyväisten osuus on pienentynyt ja tyytymättömien lisääntynyt.

Kyselyyn vastanneista 92 prosenttia ilmoitti pärjäävänsä työssä erittäin tai melko hyvin. Lähes yhtä suuri enemmistö (91 %) koki, että he voivat työskennellä riittävän itsenäisesti. Sen sijaan hieman pienempi enemmistö (77 %) tietää, mitä heiltä työssä vaaditaan. 71 prosenttia oli puolestaan sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa riittävästi työtä koskevien tavoitteiden asettamiseen. Toisaalta vain 61 prosenttia

KUVIO 34 Muotoilualan palkansaajien yleinen työtyytyväisyys alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



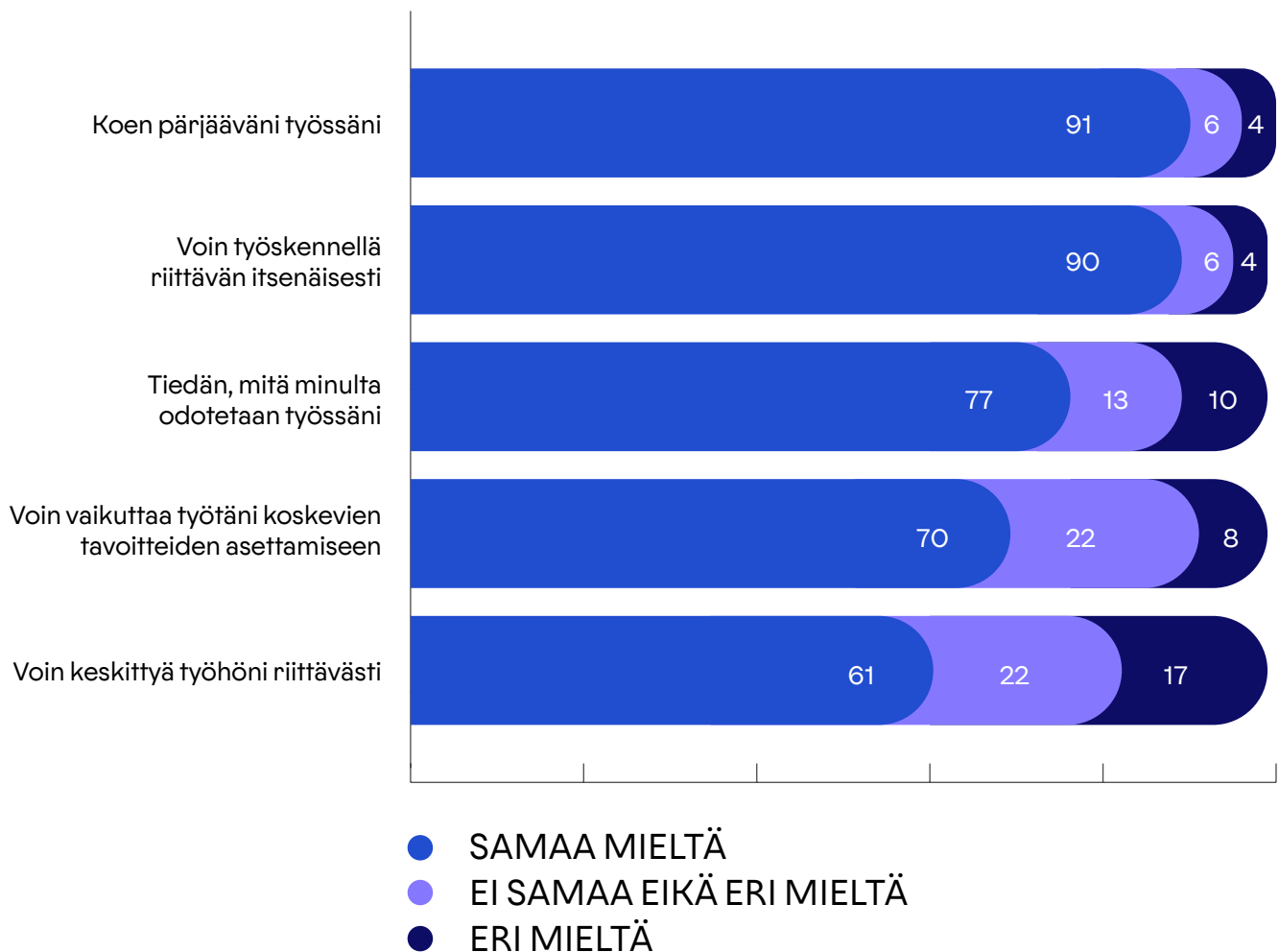
kertoi, että he voivat keskittyä työhönsä riittävästi. Siten häiriötekijöiden poistamisessa on tehtävää. Kaikki suhdeluvut olivat samaa luokkaa vuotta aiemmin (kuvio 35).

Muotoilijoiden työyhteisöissä valitsee pääosin hyvä ja kannustava työskentelyilmapiiri, sillä työntekijät auttavat mielellään toinen toistaan onnistumaan omissa tehtävissään ja työkollegoja pidetään ajan tasalla työasioista. Huonosta työilmapiiristä raportoi vain joka kymmenes vastaaja. Eniten puutteita sisältyy työtehtävien organisointiin, sillä 32 prosenttia kyselyyn vastanneista palkansaajista kertoi, että työtehtäviä ei ole jaettu työyhteisössä tasapuolisesti. Lisäksi viidennes on kokenut, että epäonnistumisista ei voida avoimesti keskustella (kuvio 36). Työskentelyilmapiiriä koskevat näkemykset eivät ole muuttuneet alkuvuodesta 2023.

KUVIO 35

Muotoilualan palkansaajien näkemykset yleisestä työelämän laadusta työpaikoilla alkuvuonna 2024 (%).

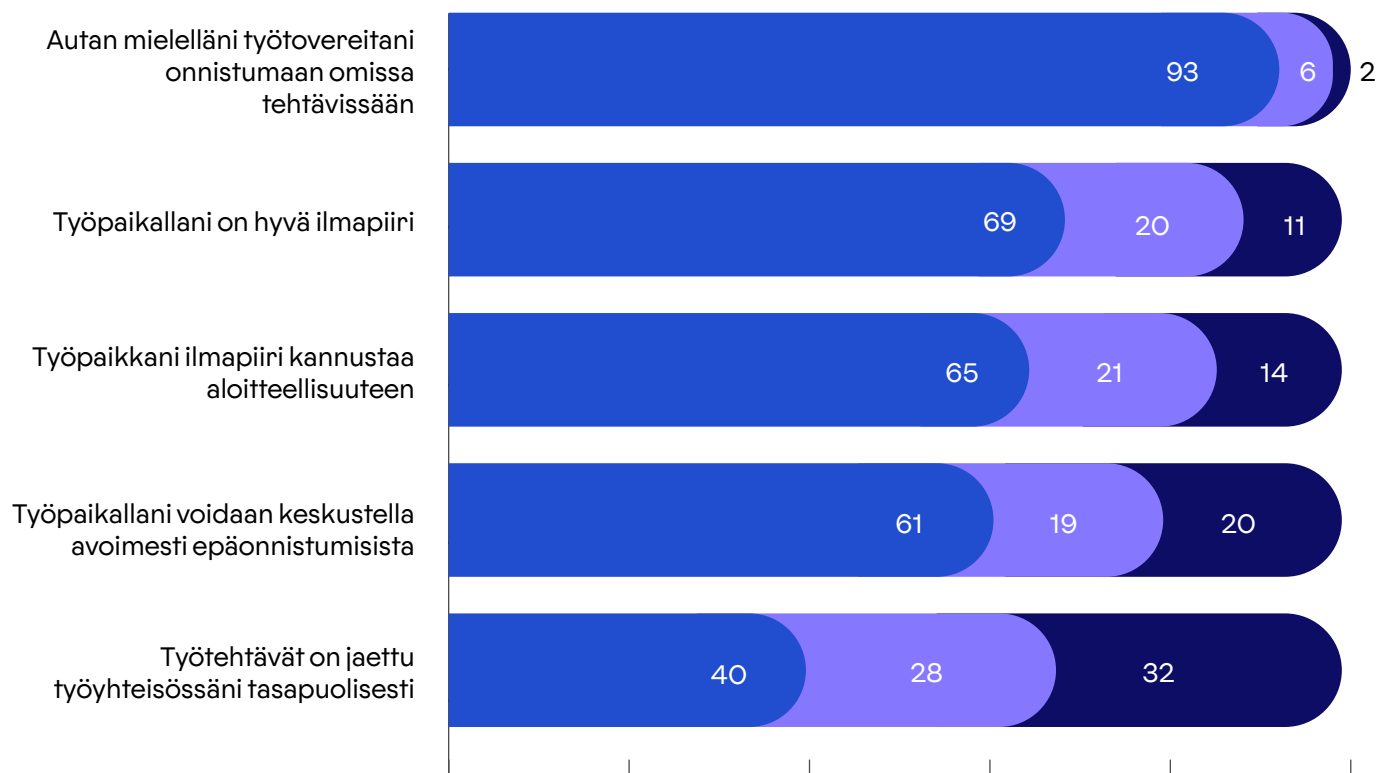
Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



KUVIO 36

Muotoilualan palkansaajien näkemykset työskentelyilmapiiristä alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



- SAMAA MIELTÄ
- EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ
- ERI MIELTÄ

Ornamon aiemmissa työmarkkinakatsauksissa on todettu, että hyvällä johtamisella ja esihenkilötyöllä vaikutetaan työntekijöiden psyykkiseen ja sosiaaliseen työkuormitukseen työpaikoilla. Hyvää johtamista ovat oikeudenmukainen päätöksenteko ja tasa-arvoinen kohtelu, arvostava vuorovaikutus ja kiittäminen, tuki, kannustus ja työntekijöiden kuuntelu, palautteen antaminen, myönteisen mielialan ylläpito ja kysymällä johtaminen. Esihenkilön oman käytöksen ennakoitavuus, rehellisyys ja rauhallisuus ylläpitävät luottamusta ja myönteistä työilmapiiriä. Hyvää johtajaa voisi verrata orkesterin kapellimestariin, joka saa eri instrumentteihin erikoistuneet teknisesti taitavat huippumuusikot soittamaan yhteen harmonisesti. Samoin kuin kapellimestarin tulkinta musiikkiteoksesta näkyy orkesterin soinnissa, johtajan ja esihenkilön toimet näkyvät työilmapiirissä ja työyksikön tuloksissa.

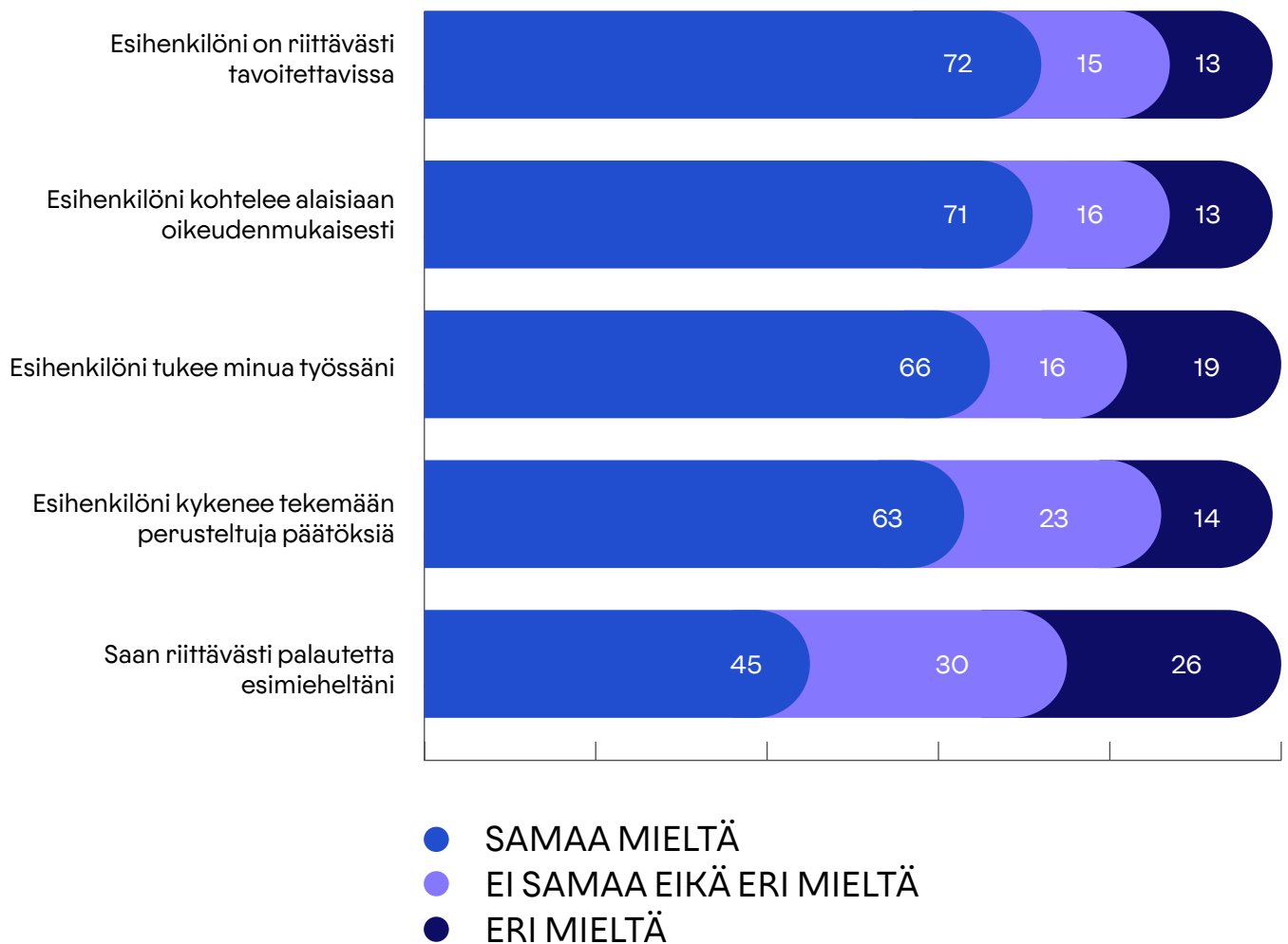
Vuoden 2024 työmarkkinakysely osoittaa, että muotoilualan palkansaajien näkemykset esihenkilöistä ovat aika hyviä, mutta vastauksissa on kaksijakoisuutta. Runsaat 70 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä siitä, että esihenkilö kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti ja on riittävästi tavoitettavissa. Suurimmat puutteet liittyvät palautteen antoon. Vain 34 prosenttia palkansaajista totesi, että esihenkilöltä saadaan riittävästi palautetta (kuvio 37). Kaikki esihenkilöt eivät ole myöskään riittävästi tukemassa alaisiaan, eivätkä kykene tekemään perusteltuja päätöksiä.

Työpaikoilla on tärkeää, että esihenkilöt tuntevat alaisensa, ovat heistä aidosti kiinnostuneita ja antavat palautetta. Esihenkilötyötä onkin saattanut haastaa muun muassa etätöiden lisääntyminen. Palautteen ja riittävän tuen antaminen voi monelle olla haasteellisempaa etätöissä kuin perinteisissä lähitöissä ja työntekijän aktiivisuuspalautteen pyytämisessä korostuu. Tulosten tulkinnassa tulisi myös huomata, että 15 prosenttia muotoilualan vuoden 2024 työmarkkinakyselyyn vastanneista palkansaajista on itse esihenkilöasemassa ja 35 prosentilla työtehtäviin kuuluu toisten työn johtamista ja tehtävien jakamista toisille työntekijöille.

KUVIO 37

Muotoilualan palkansaajien näkemykset esihenkilöistä alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024

**7.3****TYÖVIIKON PITUUS JA YLITYÖT**

Ornamon työmarkkinakyselyyn vastanneet palkansaajat työskentelivät alkuvuonna 2023 mediaanilukuna mitattuna 38 tuntia viikossa keskiarvon ollessa 37,2 tuntia viikossa. Mediaaniluku oli puolituntia korkeampi kuin vuotta aiemmin (37,5 h). Erot työviikon toteutuneessa pituudessa ovat suuria, koska 16 prosenttia työskenteli vähintään 40 tuntia viikossa. Ihanteellisen työviikon mediaanipituus olisi kyselyyn vastanneiden mielestä 36 tuntia. Keskiarvolla mitattu ihannetyöviikon pituus jäisi 34,5 tuntiin. Tulos oli samaa luokkaa kuin vuotta aiemmin (taulukko 5). Yhteensä työmarkkinakyselyyn osallistuneiden ihanteellinen viikkotyöaika olisi ollut alkuvuonna 2024 noin 7,6 prosenttia pienempi kuin todellinen ilmoitettu viikkotyöaika.

Ihannetilanteessa vähintään 41 tunnin työviikkoja tekevien osuus poistuisi lähes täysin. Myös monet 38 tuntista työviikkoa tekevät

henkilöt vähentäisivät työntuntien määrää, jos se olisi mahdollista. Toisaalta jotkut alle 30 työtuntia viikossa työskentelevät lisääisivät työtuntejaan, jos se parantaisi taloudellisesti heidän toimeentuloaan. Suosituin viikkotyöaika on kuitenkin 30–36,5 työtuntia. Tätä mieltä oli 46 prosenttia vastaajista. Todellisuudessa pidempää vähintään 38 tunnin työviikkoa tekevien suhteellinen osuus palkansaajista oli kasvanut viime vuodesta.

Kaiken kaikkiaan muotoilijoiden työviikko on ollut keskimäärin hieman pidempi kuin suomalaisilla palkansaajilla keskimäärin. EU:n tilastotoimisto Eurostatin mukaan suomalaisten palkansaajien keskimääräisen säännöllisen työviikon pituus oli koko- ja osa-aikatyössä 35,7 tuntia vuonna 2023, kun se oli EU-maissa keskimäärin 36,5 tuntia. Vuodesta 2013 lukien suomalaisten työviikon pituus oli lyhentynyt 1,5 tunnilla lähinnä osa-aikatyön yleistymisen myötä. Eurostatin tilastot eivät tosin erottele ylempiä ja alempia toimihenkilöitä tai työntekijöistä toisistaan.¹⁹

TAULUKKO 5 Muotoilualan palkansaajien toteutunut ja ihanteellinen työviikon pituus alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024

	Toteutunut työviikko (h), prosenttia vastanneista	Ihanteellinen työviikko (h), prosenttia vastanneista	Ihanteellinen miinus toteutunut, %
Alle 30h	7,1	6,3	-0,9
30–36h	14,9	46,3	31,3
37–37,5h	10,4	11,3	0,9
38–39h	38,3	20,0	-18,3
40–40,5h	18,8	13,8	-5,1
Väh. 41h	10,4	2,5	-7,9
Yhteensä	100,0	100,0	0,0
Työviikko (mediaani h)	38,0	36,0	-2,0
Työviikko (mediaani h)	37,2	34,5	-2,7

¹⁹ Työviikko pitenee, jos siirrytään työntekijöistä ylempiin toimihenkilöihin, tai jos tarkastelun kohteena ovat vain kokopäivätyössä olevat palkansaajat. Käytännössä työajat ja tehdyt työtunnit vaihtelevat työllisyyden ja palkansaajien rakenteen muutosten mukaisesti. Jos osa-aikatyö yleistyy, keskimääräinen tilastollinen viikkotyöaika lyhenee. Lyhyttä työviikkoa tekevillä tyypillisin säännöllinen työaika oli 30–34 tuntia viikossa. Sukupuolittain katsottuna naisten työviikko on keskimäärin lyhyempi kuin miehillä. Työviikon pituudessa on palkansaajia välillä suuria eroja, sillä samanaikaisesti osa palkansaajista tekee pitkää työviikkoa ja ylitöitä, kun taasen osa palkansaajista työllistää itsensä osa-aikatöillä, kausiluonteisesti tai kutsuttaessa satunnaisesti.

Ylitöiden tekeminen on Suomessa yleistä. Ylitöitä voidaan tehdä monesta syystä. Ylitöiden teettäminen on työnantajalle suhteellisen halpaa verrattuna uuden työntekijän palkkaamiseen. Ylitöitä tehdään pääasiassa rahallista korvausta (palkkaa) tai vapaa-aikana annettua korvausta vastaan. Työmarkkinakyselyjen mukaan maksullisia ylitöitä oli tehnyt 35 prosenttia muotoilualan palkansaajista. Korvauksetta ylitöitä oli paiskinut kaksitoista prosenttia (kuvio 38), mikä samalla vääristää todellista kuvaa työn tuottavuuden kehityksestä.

Lisäksi palkansaajat voivat joutua vastaamaan työajan ulkopuolella tapahtuviin yhteydenottoihin, joita voidaan rinnastaa ylitöihin. Niihin palkansaajat suhtautuvat vaihtelevasti. Esihenkilöasemassa olevat joutuvat jo tehtäväkuvansa puolesta reagoimaan työajan ulkopuolella tuleviin yhteydenottoihin. Ornamon vuoden 2023 työmarkkinakyselyjen mukaan kuitenkin vain kuusi prosenttia muotoilualan palkansaajista joutuu vastaamaan työajan ulkopuolella tapahtuviin yhteydenottoihin viipymättä. Toisaalta 27 prosenttia oli halunnut vastata, vaikka pakkoa siihen ei ollut.

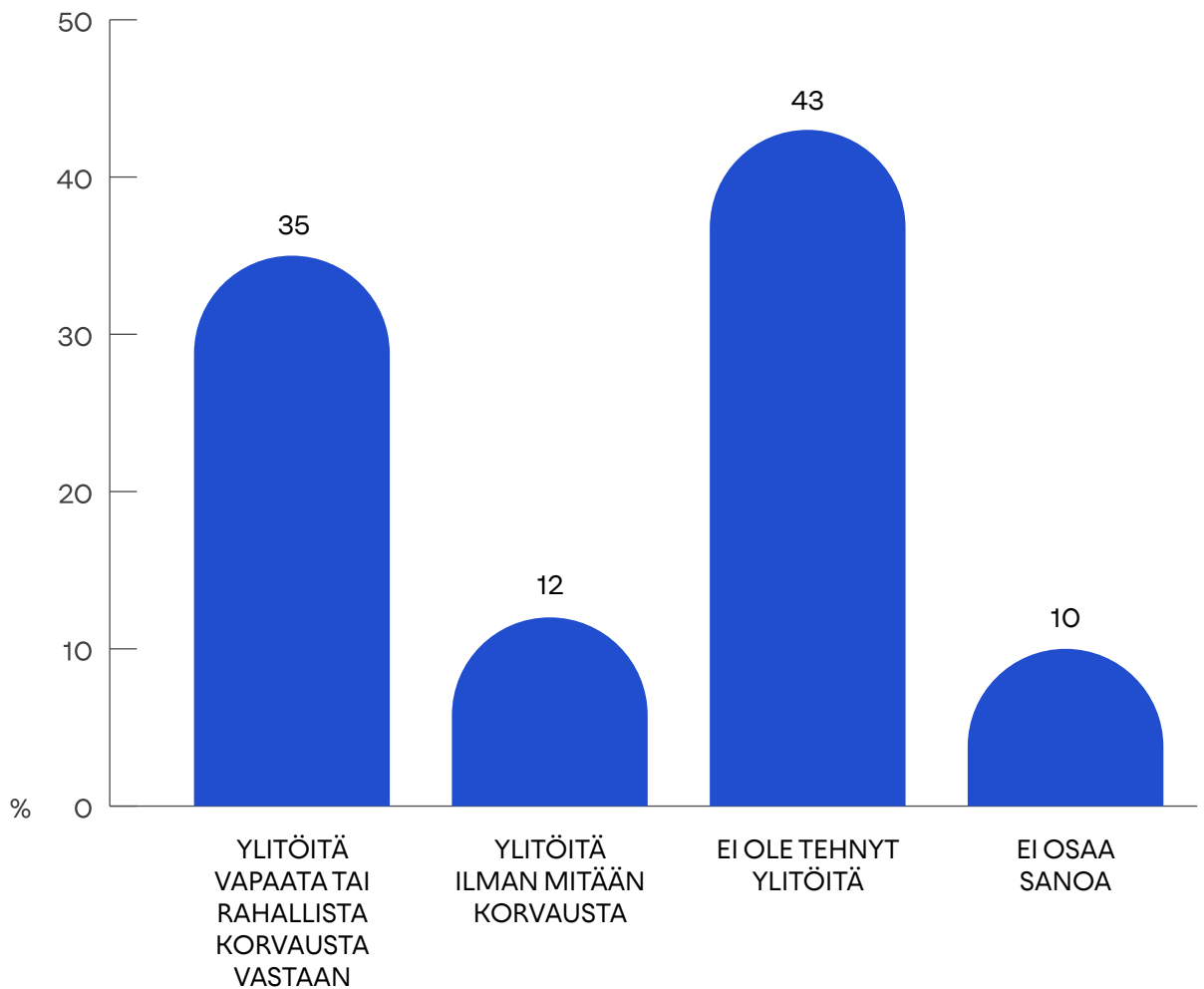
Etätyönteon nopean lisääntyminen, jota epidemiakriisi vauhditti, on hämärtänyt osaltaan normaalin työajan ja vapaa-ajan välistä rajanvetoa, vaikka etätöitä oli tehty jo aiemminkin. Etätyönteossa myönteisiä puolia on, että pitkät aikaa kuluttavat työmatkat jäävät pois, jolloin työntekijöillä on enemmän aikaa lepoon ja liikuntaan. Tämä on voinut parantaa työhyvinvointia ja lisätä työn tuottavuutta. Toisaalta etätyönteko on voinut vaikeuttaa todellisten työtuntien seurantaa ja laskentaa, sillä osa työntekijöistä työskentelee epäsovinnaisiin kellonaikoihin ja viikonloppuisin.

Etätöiden lisääntyminen muotoilualalla on voinut johtaa osaltaan siihen, että joka kymmenes Ornamon kyselyyn palkansaajista ei osaa sanoa, onko ylitöitä tehty vai ei. Etätyöt ovat voineet muuttaa palkansaajien käyttäytymistä siten, ettei epäsovinnaisilla työajoilla ja satunnaisilla pitkillä työpäivillä ole suurta väliä, kunhan työt tulevat tehdyksi. Vastapainoksi etätyöt antavat monia joustomahdollisuuksia toiseen suuntaan, kun työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on helpottunut, työmatkailu on vähentynyt ja kotityöpiste on vähentänyt työn keskeytyksiä.

KUVIO 38

Muotoilualan palkansaajien maksullisten ja korvauksettomien ylitoiden tekeminen yleisyys marraskuussa 2023 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



7.3.2

TYÖNTEKIJÄN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TYÖAIKAAN JA -PAIKKAAN

Muotoilualan työnantajien joustavuudesta kertoo se, että 72 prosenttia Ornamon vuoden 2024 kyselyyn vastanneista palkansaajista on pystynyt vaikuttamaan erittäin tai melko paljon työnteon alkamis- ja loppumisajankohtiin. Etätöskentelyn lisääntyminen on myötävaikuttanut siihen, että 71 prosenttia voi vaikuttaa paljon työtekopaikkaansa. Vaikutusmahdollisuudet myös vapaiden ja lomien pitämisaikoihin ovat 74 prosentilla vastanneista hyvät. Toisaalta vain runsaat 50 prosenttia on pystynyt vaikuttamaan varsinaisten työaikojen kokonaispituuteen (Kuvio 39). Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet kaikissa eri teemoissa ovat lisääntyneet viime vuosina koskien myös työaikojen kokonaispituutta.

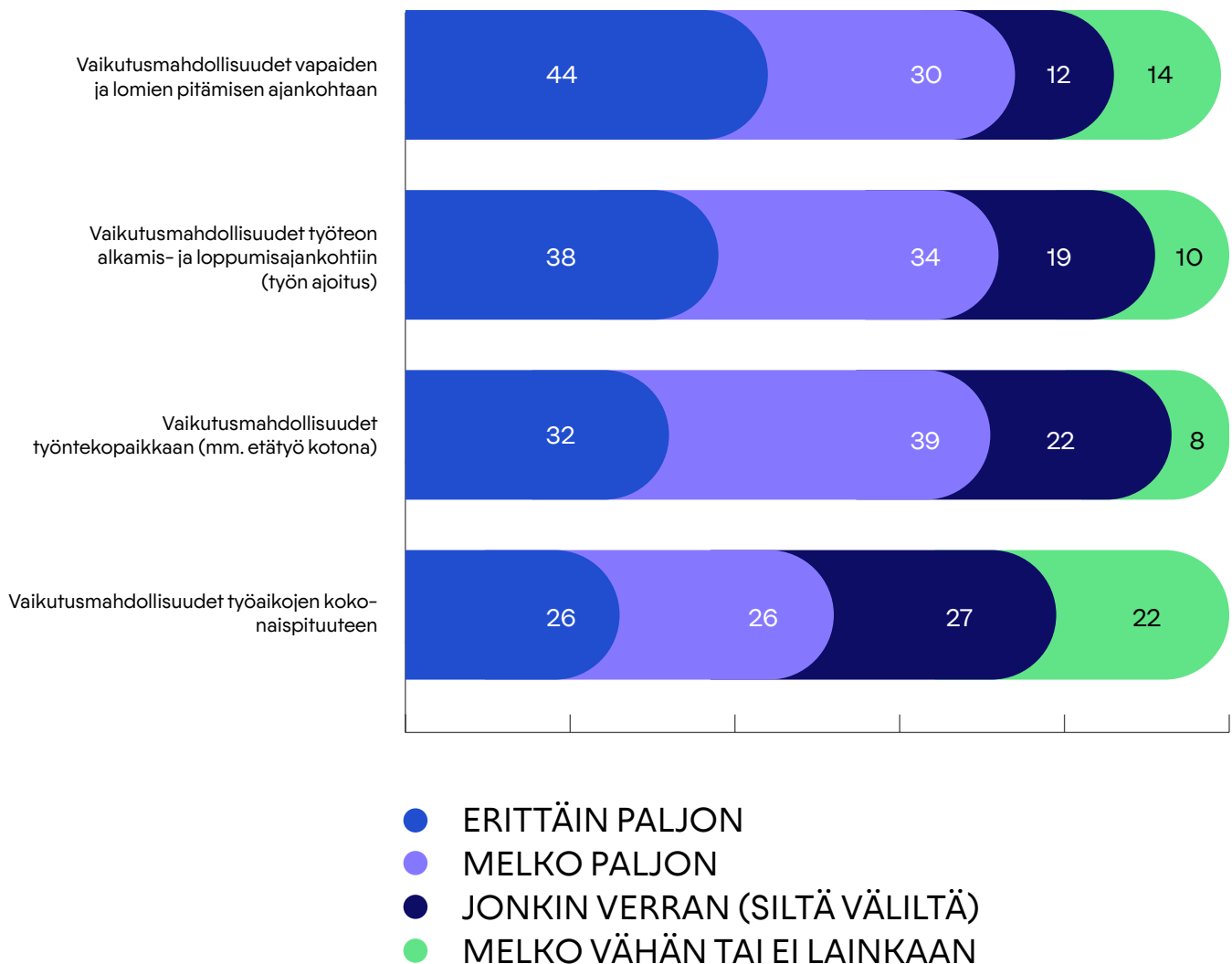
Vapaa-ajan lisääntynyttä arvostusta muotoilijoiden keskuudessa osoittaa toisaalta se, että 37 prosenttia työmarkkinakyselyyn vastanneista

palkansaajista ottaisi nykytilanteessa mieluiten lisää vapaa-aikaa kuin palkankorotuksen ja ehkä jotkut voisivat jopa alentaa palkkaansa vapaa-aikaa vastaan. Taustatekijöitä voivat olla jatkuvat ylityöt, omat aikaa vievät harrastukset ja muut omaan perhe- ja henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvät seikat. Noin 56 prosenttia vastaanottaisi kuitenkin mieluummin palkankorotuksen ja seitsemän prosenttia ei osannut vastata.

KUVIO 39

Muotoilualan palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työaikaan ja -paikkaan loppuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



Etätyöt alkoivat yleistyä kunnolla vasta epidemiakriisin myötä, vaikka etätöiden tekeminen olisi ollut teknisesti mahdollista jo parin vuosikymmenen ajan. Kilpailu osaavasta työvoimasta on johtanut siihen, että moni työntekijä edellyttää työtarjouksen sisältävän etätyömahdollisuuden. Etätyömahdollisuudesta on tullut etenkin asiantuntijatyötä tekeville yksi tärkeä työpaikan valintatekijä palkan jälkeen. Lisäksi etätöiden yleistymisen on mahdollistanut henkilöiden rekrytoinnin perinteisten työssäkäyntialueiden ulkopuolelta. Tosin etätyöntekoon liittyy monia haasteita.

Etätyönteko ja yhteiskunnan digitalisoituminen on tapahtunut sen verran lyhyessä ajassa, että siihen ei ole osattu varautua kaikilta osin. Asunnot ja kiinteistöt eivät ole suunniteltuja etätyöskentelyä varten. Suurissa asutuskeskuksissa pienetkin asunnot ovat kalliita, mutta uusissa-kaan asunnoissa ja asuinkiinteistöissä on harvoin tai ollenkaan soveltuvia työskentelytiloja pää- ja sivutoimisille etätyöntekijöille.

Edellä mainittua näkemystä vahvistaa se, että Ornamon vuoden 2024 työmarkkinakyselyn mukaan oikeastaan vain 30 prosentilla palkansaajia on etätöihin soveltuva erillinen työhuone omassa asunnossa. Kukaan vastanneista ei ilmoittanut, että asuinkiinteistössä olisi tarjolla yhteisiä työtiloja etätyötekoa varten. Noin 35 prosenttia tekee etätöitä jonkin muun huoneen yhteydessä, joka voi olla esimerkiksi makuuhuone tai olohuone. Peräti 27 prosenttia kertoi, että omassa asunnossa ei ole ole-massa mitään erillistä kiinteää työpistettä. Näissä tapauksissa työskentely tapahtuu vaihtelevasti esimerkiksi sohvalla istuen tai keittiössä.

Etä- tai hybridityön tekeminen on muotoilualalla hyvin yleistä. Vain 8 prosenttia vastaajista ilmaisi, että etätyön tekemistä koskeva kysymys ei koske heitä, mikä voi tarkoittaa sitä, että he eivät tee etätöitä.

Etätyöllä ei kuitenkaan lukujen valossa näytä olevan kielteistä vaikutusta yleiseen tyytyväisyyteen omaa työtä kohtaan tai työhyvinvointiin. Päinvastoin vastaajat, jotka eivät tee etätyötä vaikuttaisivat olevan vähemmän tyytyväisiä työhönsä ja kokivat yleisen työkyvyn suhteessa työ-tehtäviin heikompana kuin etätyötä tekevät.

Kyselyistä ilmenee, että muotoilijat ovat erittäin innokkaita jakamaan osaamistaan kollegoille. Yli 90 prosenttia vastaajista kokee myös, että heillä on riittävästi ammattitaitoa nykyisiin työtehtäviin. Muotoilijat tuntevat hyvin omat kehittymistarpeensa ja he voivat käyttää osaamistaan työpaikoilla monipuolisesti. Tosin aivan kaikkien palkansaajien osaaminen ei ole työpaikoilla täysimittaisesti käytössä, eikä työnantaja panosta tarpeeksi kehittymismahdollisuuksiin tai huolehdi osaamisen parantamisessa (kuvio 40). Tämä voi heikentää tuottavuutta työyhteisöissä.

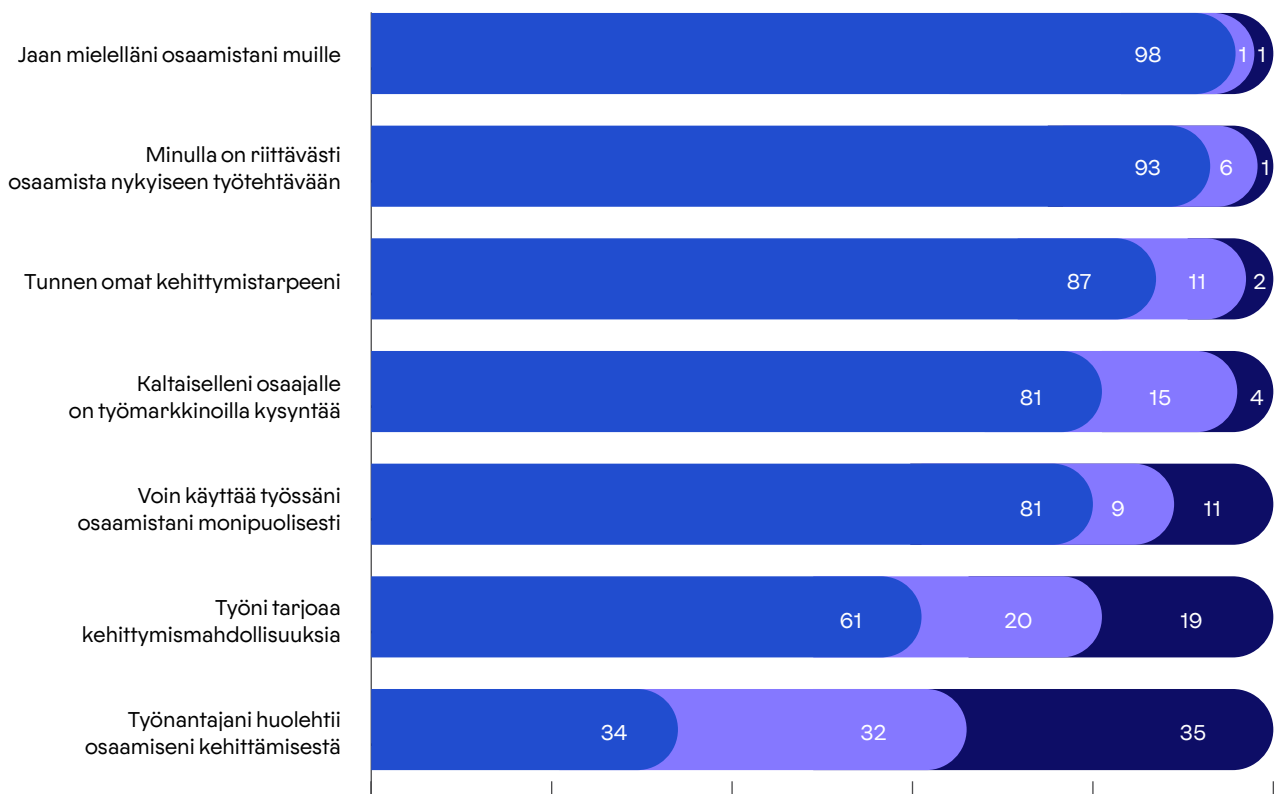
Kyselyjen mukaan parhaat tavat osaamiseen kehittämiseen ovat työn kautta oppiminen, mikä voi tarkoittaa työnkiertoa, uusiin projekteihin ja toisiin työorganisaatioihin tutustumista. Tähän liittyy vertaisoppiminen työkollegojen kanssa, mikä edellyttää kollegoilta aikaa ja halua jakaa osaamistaan. Suosittuja ovat myös verkossa suoritettavat kurssit ja täydennyskoulutukset. Edellä mainitut oppimisväylät saivat kyselyssä yli 40 prosentin kannatuksen. Läsnaoloa vaativat kurssit ja täydennyskoulutus tai itsenäinen osaamisen parantaminen saivat runsaan 30 prosentin kannatuksen.

Sen sijaan työpaikkakohtaisella henkilöstökoulutus, uuden tutkinnon suorittamisella ei ollut kovin suurta kannatusta. Vähiten kannatusta oppimisen väylänä sai opiskelu ulkomailla. Vapaamuotoisissa vastauksissa kysyttiin oppimisen teemoista. Vastauksissa korostui digitalisaatiota ja digitaalisia työkaluja koskevat asiat, kuten tietotekniikka ylipäättään ja suunnitteluohjelmistot. Kasvavan kiinnostuksen kohteena on tekoälyn hyödyntäminen suunnittelutyössä ja olemassa olevan datan tulkinnassa. Muita kiinnostavia teemoja ovat fasilitointi, johtamis- ja viestintätaidot.

KUVIO 40

Muotoilualan palkansaajien näkemykset omasta osaamisesta ja ammattitaidosta alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



● SAMAA MIELTÄ ● EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ ● ERI MIELTÄ

Syrjintä ja eriarvoistava kohtelu työelämässä tarkoittavat ihmisten erilaista kohtelua työntekijän ominaisuuden tai jonkin muun asiana perusteella, vaikka erilaiselle kohtelulle ei ole hyväksyttävää syytä. Epäasiallinen kohtelu työpaikalla työkollegojen ja esihenkilöiden taholta ja suoranainen syrjintä lisäävät työn sosiaalista kuormittavuutta. Sen vähentäminen tai kokonaan poistaminen on viime kädessä myös työnantajan etu. Epätoivottava ilmiö kuluttaa turhaa energiaa, mikä näkyy sairauspoissaoloissa, työn tuloksissa ja tuottavuuden kehityksessä.

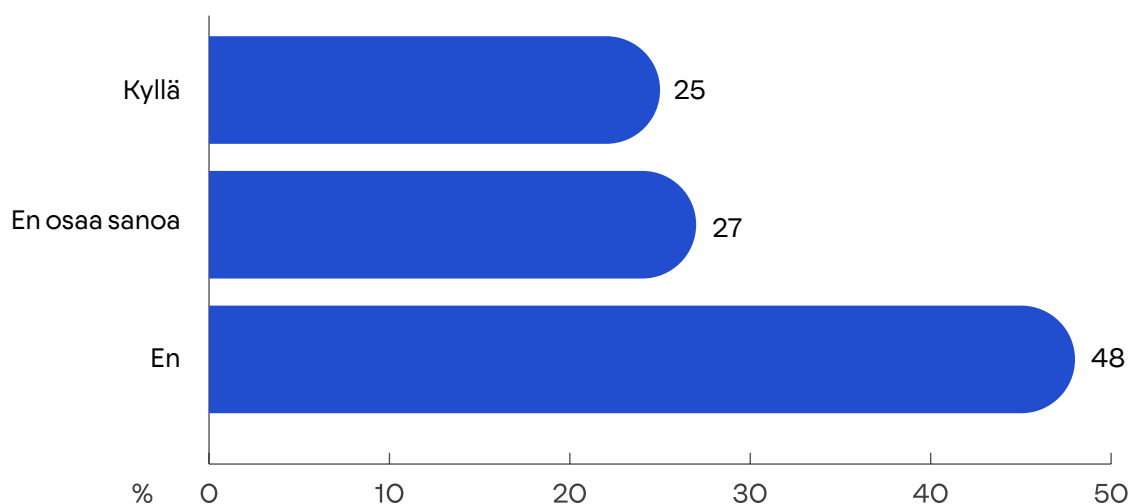
Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja syrjinnän kiellosta säädetään useissa eri laeissa (kts. Suomen perustuslaki (731/1999) ja Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)). Vaikka syrjintä ja eriarvoistava kohtelu on kielletty, esiintyy sitä silti työpaikoilla. Todellisuudessa syrjintä on monivahteisempaa, mikä on tehty siitä vaikeasti havaittavaa.

Ornamon vuoden 2024 kyselyn mukaan neljännes vastaajista kertoi havainneensa työpaikallaan syrjintää tai eriarvoistavaa kohtelua ja miltei yhtä suuri osuus vastaajista ei osannut sanoa. Lähes puolet (48 %) vastaajista kertoi, että ei ollut havainnut työpaikallaan syrjintää tai eriarvoistavaa kohtelua (kuvio 41).

KUVIO 41

Palkansaajien havainnot syrjinnästä ja epäarvoistavasta kohtelusta työpaikallaan (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



Edellisen kerran asiasta kysyttiin vuonna 2019. Silloin kolmannes vastaajista ilmoitti epäasiallisesta kohtelusta ja syrjinnän kokemuksista työpaikoilla. Sen sijaan 56 prosenttia vastaajista kertoi, että ilmiöstä ei ole havaintoja. Keskeinen ero vuosien 2024 ja 2019 kyselyjen välillä oli se, että vuonna 2024 peräti 27 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Vuonna 2019 vastaava osuus oli vain 11 prosenttia.

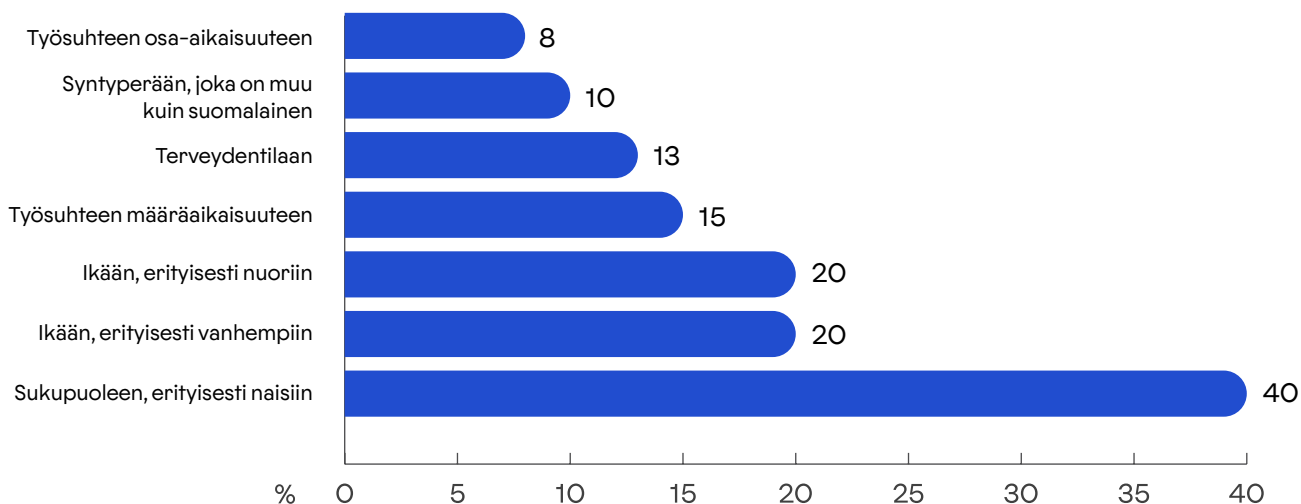
Havaittu syrjintä tai eriarvoistavan kohtelun kerrottiin liittyneen ikään, sukupuoleen, työsuhteen laatuun, etniseen taustaan tai luonteenpiirteisiin. Myös eri alojen työntekijöitä voidaan kohdella eri tavalla yrityksen sisällä. 40 % työsyryntää havainneista kertoi sen kohdistuneen erityisesti naisiin ja yhtä suuri osuus kertoi sen kohdistuneen henkilön ikään, sekä nuoriin että vanhoihin (kuvio 42).

Asia saa vahvistusta työ- ja elinkeinoministeriö TEM:n vuoden 2022 kansallisesta työolobarometrasta, jonka mukaan merkittävimpiä työsyryntään kohteita ovat työsuhteen laatu (määräaikaisuus ja osa-aikaisuus), henkilön ikä (erityiset ikääntyneet), sukupuoli (erityisesti naiset), terveydentila ja etninen taustaan.

Kyselytuloksista voidaan vetää se johtopäätös, että epäasiallinen kohtelu ja syrjintä eivät ole hävinneet ponnisteluista huolimatta suomalaisilta työpaikoilta. Siirtyminen etätöihin on mahdollisesti aiheuttanut sen, että osa epäasiallisen kohtelun muodoista menettävät merkitystään, niitä ei huomata tai ne muuttavat muotoaan.

KUVIO 42 Havaitun syrjinnän ja epäarvoistavan kohtelun kohteet (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



8. Yritys- vastuullisuus ja kestävyys- raportointi

Yritysvastuullisuutta on selvitetty Ornamon suhdannekyselyissä alan yrittäjiltä ja pienyrityksiltä suoraan ensimmäisen kerran vuosina 2019 ja 2023. Muotoilualan palkansaajilta asiaa tiedusteltiin ensimmäisen kerran vuonna 2023. Kyselyt täydentävät omalla tavalla toisiaan, sillä Ornamon suhdannekyselyjen kohteina ovat olleet lähinnä yksityrittäjät ja pientyönantajat. Sitä vastoin muotoilualan palkansaajien työmarkkinakyselyistä on saatu tietoja keskisuurten ja suurten yritysten vastuullisuuspolitiikasta.

Euroopan tasolla yritysvastuullisuutta koskevia ympäristöä, ihmisoikeuksia ja muita sosiaalisia koskevia asioita edistetään EU:ssa vuonna 2022 hyväksytyllä kestävyysraportointidirektiivillä (Corporate Sustainability Reporting Directive CSRD). Direktiivi on tullut voimaan vuoden 2024 alusta, ja sen mukaan tuomat säännökset ja muutokset on viety Suomessa kansalliseen lainsäädäntöön, kuten muun muassa kirjanpitolakiin, osakeyhtiölakiin ja tilintarkastuslakiin, joihin on lisätty kestävyysraportointia koskevat johdon vastuut ja tilintarkastajien asema. Direktiivi tulee vaikuttamaan myös muotoilijoiden työnkuvaan.

8.1 MUOTOILUALA JA YRITYSVASTUULLISUUDEN EDISTÄMINEN

Yritysvastuu, vastuullinen yritys ja vastuullinen liiketoiminta viittaavat yritysten vastuuseen niiden toiminnan sosiaalisista, taloudellisista ja ympäristövaikutuksista. Vastuullisessa yritystoiminnassa otetaan huomioon yrityksen suorat ja epäsuorat vaikutukset ympäröivään yhteiskuntaan. Englanninkielisiä termejä yritysvastuulle ovat Corporate Responsibility (CR), Corporate Social Responsibility (CSR), Corporate Citizenship ja Responsible Business. Näistä Corporate Responsibility on vakiintunut parhaiten yritysvastuullisuutta kuvaavaksi termiksi.

Vastuullisuus on nykypäivänä keskeisessä roolissa kaikkien yritysten liiketoimintaa. Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n mukaan vastuullisuus on osa menestyvän yrityksen liiketoimintaosaamista eli hyvää liiketoimintaa. Vastuullinen yritys toimii mahdollisimman kestäväällä tavalla ja sovittaa yhteen yrityksen ja sen sidosryhmien tavoitteet ja odotukset.

Koko elinkaaren kattavat vastuullisuusratkaisut ja niitä tukevat liiketoimintamallit tulevat muuttamaan suunnittelutyötä muun muassa tiukentuvien markkina-, ympäristö- ja viranomaisvaatimusten johdosta. Suuren haasteen yritysten vastuullisuustyön aloittamiselle ja jatkamiselle luo se, että se nähdään usein taloudellisesti kannattamattomana. Lyhyen aikavälin taloudelliset hyödyt saatetaan pistää pitkän aikavälin kestävän kehityksen edelle.

Vastuullista muotoilua tarvitaan jokaisella sektorilla ja monella tasolla siihen, miten tuotteita muotoillaan ja käytetään, immateriaalien asioiden kuten prosessien muotoiluun. Muotoilijoilla ja muotoilualan yrityksillä on siksi erityinen mahdollisuus olla mukana kehittämässä yritysvastuuta. Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että muotoilutyön välillinen vaikutus ekologisuuteen, kestäväan kehitykseen ja rakennettuun ympäristöön voi olla alan asiakkaiden kautta moninkertainen yritysten omaan kokoon verrattuna.

Yritysvastuun osa-alueita voidaan hahmottaa EU:n vastuullisuuslainsäädännön ja ESG-kehityksen kautta, joka pohjautuu kolmeen pääryhmään: (1) ympäristövastuu (environment), (2) yhteiskuntavastuu (social), sekä (3) hallinnollinen vastuu (governance).

Ympäristövastuullisesti toimiva yritys tuntee toimintansa ympäristövaikutukset, noudattaa lainsäädäntöä, tunnistaa muutostarpeet ja kehittää toimintaansa jatkuvasti. Ympäristövastuullisuutta ovat ilmastonmuutoksen hillitseminen ja siihen sopeutuminen, luonnon monimuotoisuuden säilyttäminen, saastumisen ehkäiseminen sekä kiertotalous. Yhteiskuntavastuulla ymmärretään vaikutuksia, joita yrityksen toiminnalla on eri sidosryhmille, kuten henkilöstölle, asiakkaille, paikallisille asukkaille ja alihankkijoille. Se voi koskea esimerkiksi työsuhteita, investointeja ihmisiin ja heidän taitoihinsa sekä ihmisoikeuskysymyksiä. Hallinnollinen vastuu vaikuttaa erityisesti siihen, että yritys voi maksaa palkkaa työntekijöilleen ja osinkoja omistajilleen, suorittaa korvaukset alihankkijoille ja huolehtia veroista sekä muista yhteiskunnallisista velvoitteista. Hallinnolla on keskeinen rooli sen varmistamisessa, että sosiaaliset ja ympäristönäkökohdat otetaan huomioon päätöksentekoprosessissa.²¹

21 Lähde: https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/overview-sustainable-finance_en

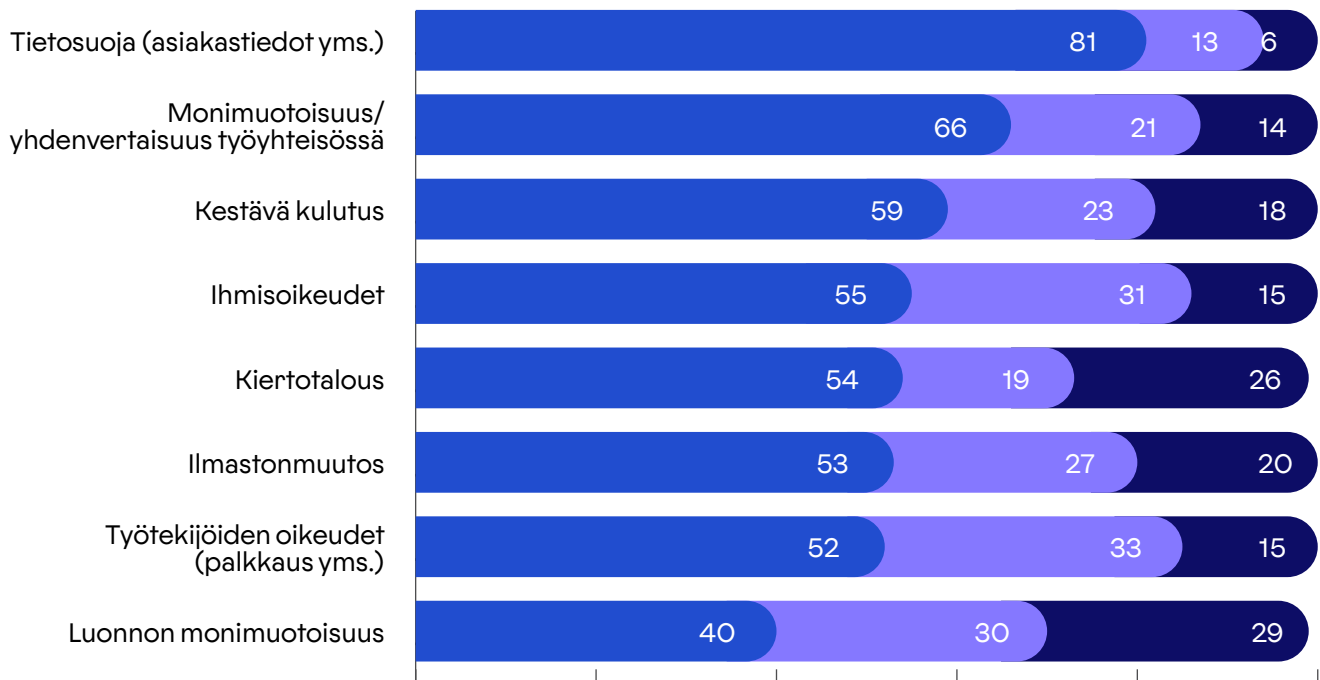
Palkansaajien mukaan työnantajien yritys vastuullisuudessa painottuvat tietosuojaa koskevat asiat, mitä piti erittäin tai melko tärkeänä 81 prosenttia muotoilualan palkansaajista (kuvio 43). Osuus oli samaa luokkaa kuin vuotta aiemmin. Seuraavaksi tärkeimpinä asioina työnantajien toiminnassa pidettiin monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta työyhteisössä. Asiaa piti tärkeänä 65 prosenttia vastaajista. Ekologisuutta korostava kestävä kulutus oli kolmanneksi tärkein vastuullisen elementti. Näiden jälkeen tulivat ihmisoikeudet, kiertotalouden edistäminen ja ilmastonmuutokset torjunta.

Ekologisuutta korostavat yritys vastuullisen ilmenemismuodot eivät saaneet kärkisijoituksia, kun muotoilualan palkansaajat arvioivat oman työnantajansa toimintaa. Kysymys voi olla työnantajan toimialasta, jolloin esimerkiksi luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä ei koeta läheiseksi asiaksi. Silti 48 prosenttia vastanneista palkansaajista totesi alkuvuonna 2024, että ympäristövastuullisuudella on erittäin suuri tai suuri merkitys kilpailutekijänä työnantajan tuotteissa, palveluissa ja markkinoinnissa. Osuus oli samaa luokkaa kuin vuotta aiemmin (kuvio 44).

KUVIO 43

Muotoilualan palkansaajien näkemys yhteiskunnalliseen yritys vastuuseen kuuluvien tekijöiden merkityksestä toimialan yrityksissä (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024

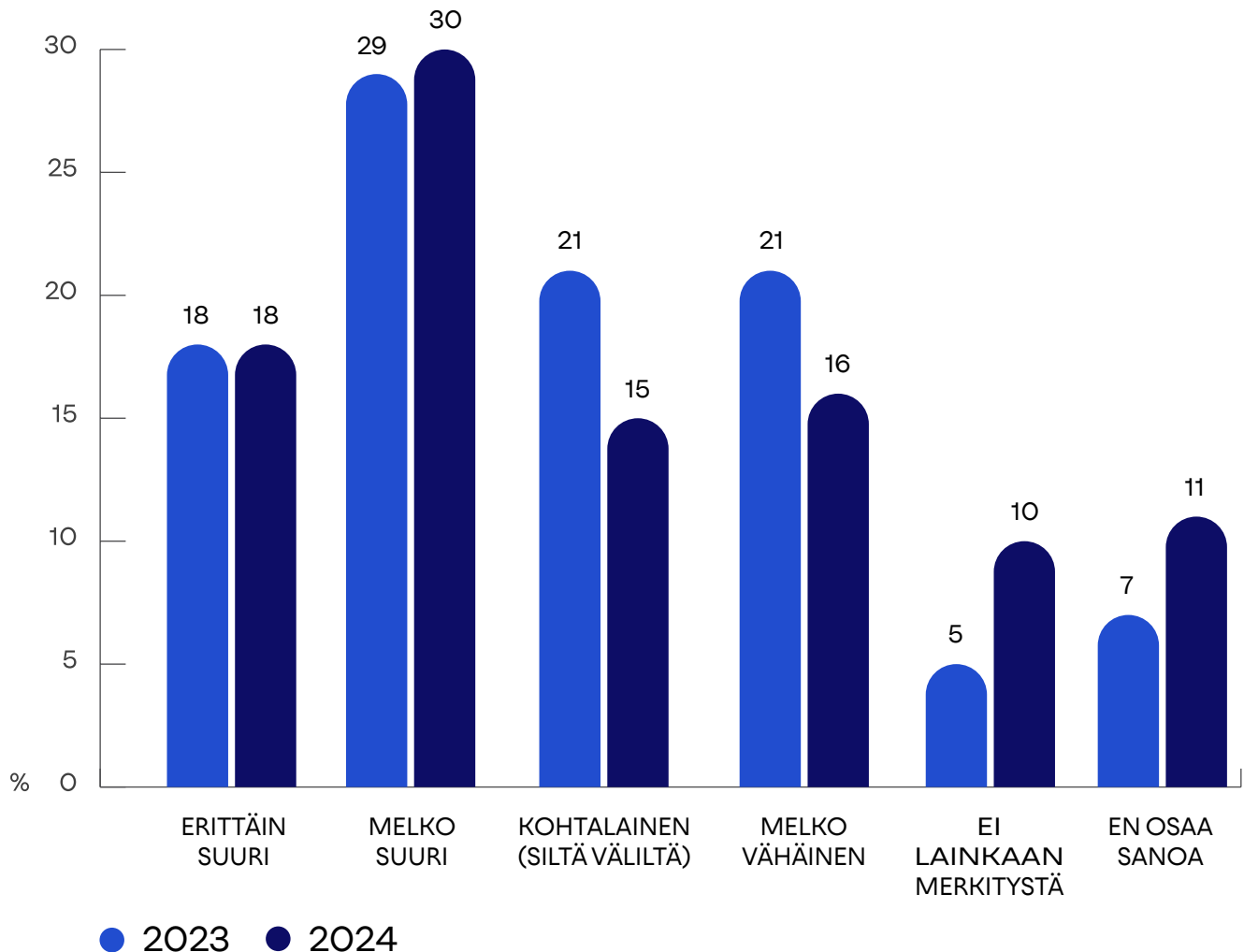


- ERITTÄIN TAI MELKO TÄRKEÄ
- SILTÄ VÄLILTÄ
- EI KOVIN TAI LAINKAAN TÄRKEÄ

KUVIO 44

Muotoilualan palkansaajien näkemys ympäristövastuullisuuden merkityksestä oman työnantajan toiminnassa kilpailutekijänä (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2023–24

**8.1.2****YRITYSVASTUULLISUUDEN EDISTÄMINEN**

Yhteiskunnallista vastuullisuutta ja ekologisuutta sekä muita yritys vastuullisuuden osatekijöitä voidaan edistää monin tavoin. 79 prosenttia kyselyyn vastanneista muotoilualan palkansaajista piti parhaimpana keinona kansallista lainsäädäntöä. Seuraavilla sijoilla olivat toimialakohtaiset sitoumukset ja EU-tason regulaatiot (kuviokuva 45). Myös globaaleilla sopimuksilla ja julkisten hankintayksiköiden (valtio- ja kuntaorganisaatiot, hyvinvointialueet, yms.) fiksuilla hankinnoilla voidaan edistää yritys vastuullisuutta, sillä julkiset hankinnat ovat vuositasolla noin 45–50 miljardia euroa.

Yritysten vapaaehtoiset toimet eivät saaneet enää yhtä suurta kannatusta vuoden 2024 kyselyssä kuin vuotta aiemmin. Myöskään tuotteiden ja palvelujen kuluttajien vapaaehtoisen toiminnan vaikuttavuuteen ei luotettu yhtä paljon kuin erilaiseen regulaatioon. Taustalla lienee se,

että kuluttajat (ja yritysasiakkaat) eivät ole välttämättä valmiita maksamaan ylimääräistä siitä, että tuote ja palvelu on tuotettu vastuullisesti.

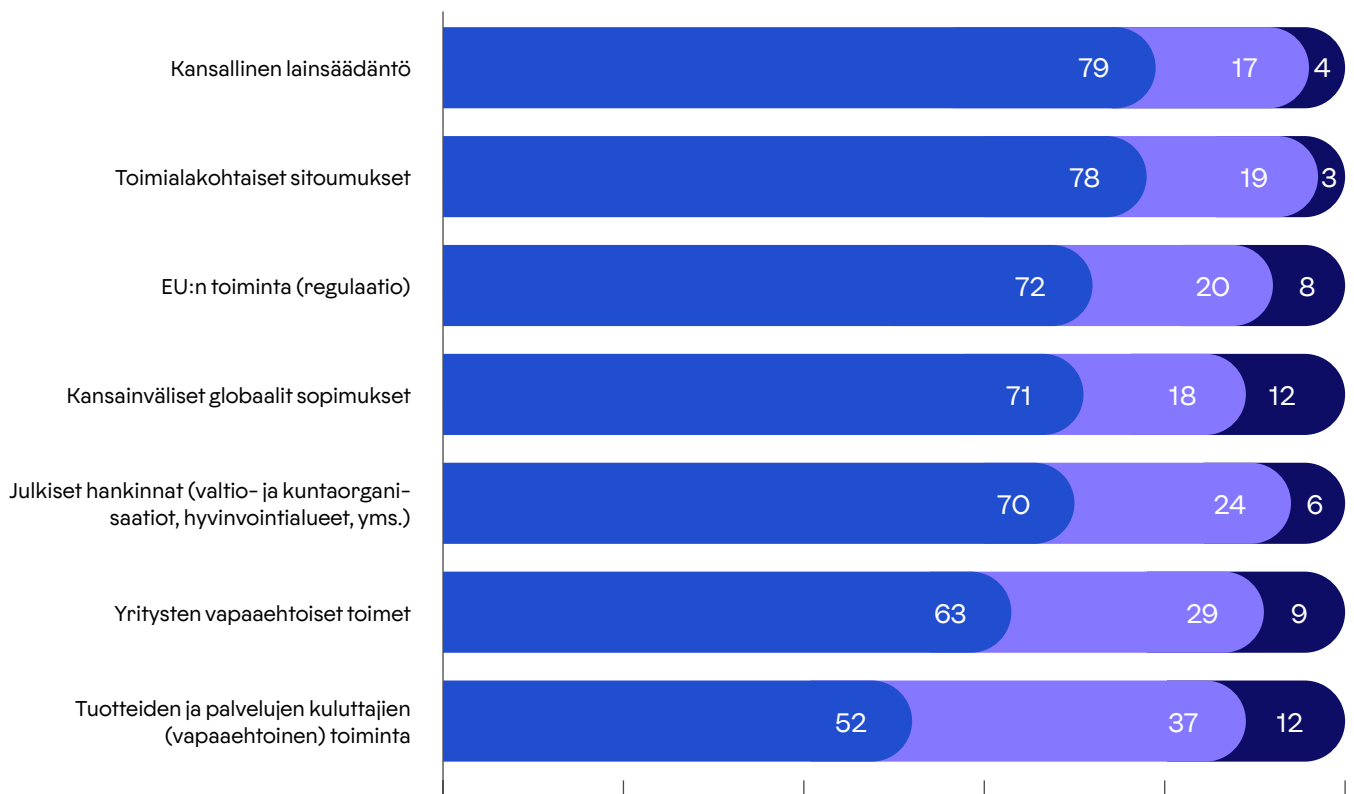
Vastuullisen toiminnan toteuttamista vaikeuttavat tiedon ja luotettavien mittareiden puute. Asiakkaat eivät myöskään välttämättä tunnista yritysten vastuullisia toimia, mitä hankaloittaa toimitusketjujen vaikea jäljitettävyyys ja läpinäkymättömyys. Jopa tuotevalmistajien voi olla vaikea tarkistaa käyttämiensä materiaalien alkuperää.

Muotoilulla voidaan luoda kuitenkin parempaa ja ekologisesti kestävämpää tulevaisuutta. Hyvällä suunnittelulla ja materiaalivalinnoilla tuotevalmistusta harjoittavat yritykset voivat lisätä ekologisuuutta. Tukku- ja vähittäiskauppaa ja maahantuontia harjoittavat voivat tehdä sitä omilla tuotevalinnoillaan. Muotoilualan palveluyrityksissä esimerkiksi sisustusarkkitehdit ja -suunnittelijat voivat lisätä välillisesti ekologisuuutta kiinteistöissä ja toimitiloissa omilla valinnoillaan, joissa yhdistyvät materiaalien alhainen hiilijalanjälki, kierrätettävyys ja energian säästö.

KUVIO 45

Käytettävissä olevat parhaat keinot, joilla muotoilualan palkansaajien mukaan voidaan parhaiten edistää kestävää kehitystä toimialan yritysten kilpailukykyä vahingoittamatta (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



- ERITTÄIN TAI MELKO TÄRKEÄ
- SILTÄ VÄLILTÄ
- EI KOVIN TAI LAINKAAN TÄRKEÄ

Euroopan unioninen kestävyysraportointidirektiivi (CSRD) edellyttää, että yrityksen toiminnan ympäristövaikutukset (environmental), sosiaaliset vaikutukset (social) sekä taloudelliset ja hallinnolliset vaikutukset (governance) sekä niitä koskevat tarpeelliset tiedot julkistetaan vuosittain yrityksen toimintakertomukseen sisältyvässä kestävyysraportointiosiossa. Raportointi alkaa vuonna 2025. Se koskee aluksi yli 500 henkilöä työllistäviä yrityksiä ja luottolaitoksia. Raportointivelvollisuus laajenee porrastetusti ja vähitellen raportointivelvollisia ovat kaikki suuret 250 henkilön yritykset ja kaikenkokoiset listatut pk-yritykset.²²

Suurten yritysten lisäksi kaikki kestävyysraportointidirektiivin kohteena olevan yrityksen alihankkijat ovat direktiivin piirissä. Tämä johtuu siitä, että direktiivin tavoitteena on tehdä näkyväksi koko arvoketjun kestävyystoimet. Siksi direktiivi voi vaikuttaa myös kaikentyyppiin ja -kokoisiin pk-yrityksiin (ml. muotoilualan yritykset), jos ne ovat alihankinta- ja toimitusketjun osana. Pakollisen raportointivelvollisuuden ulkopuolelle jäävissä pk-yrityksissä vastuullisuustoimia, ohjelmia -ja raportointia voidaan tehdä yhä myös vapaaehtoisesti ja muihin standardeihin nojaten.

Vaikka raportointivelvollisuuden ulkopuolelle jäävissä pk-yrityksissä direktiivin noudattaminen on toistaiseksi vapaaehtoista, voi sen noudattaminen olla yrityksen kannalta hyödyllistä ja järkevää. Kestävyysraportointi laajentaa toimintamahdollisuuksia, edesauttaa myyntiä ja markkinointia sekä parantaa rahoituksen saantia investointeihin rahoituslaitoksilta ja sijoittajamarkkinoilta.²³ Myös julkisissa hankinnoissa halutaan korostaa tai vaatia kestävyysraportoinnin kaltaisia dokumentteja potentiaalisilta tarjoajilta. Siten vaikutukset yritystoimintaan voivat olla laaja-alaisia.

8.2.1

MUOTOILUALAN PALKANSAAJAT JA KESTÄVYYSRAPORTOINTI

Ornamon työmarkkinakyselyt kuitenkin osoittavat, että kestävyysraportointia koskevan direktiivin tuntemus ei ole muotoilualan palkansaajakentässä vielä laajaa. Arviolta 65 prosenttia vastaajista totesi, että ei ole koskaan kuulut tai ainakaan tutustunut kestävyysraportointiin (kuvio 46). Vain 12 prosenttia ilmoitti tuntevansa kestävyysraportointia koskevat asiat hyvin. Lisäksi ainoastaan viidennes vastaajista tiesi, että työnantaja noudattaa ympäristön kestävyyttä tai toiminnan eettisyyttä koskevia alakohtaisia tai tuotekohtaisia standardeja ja sertifikaatteja.

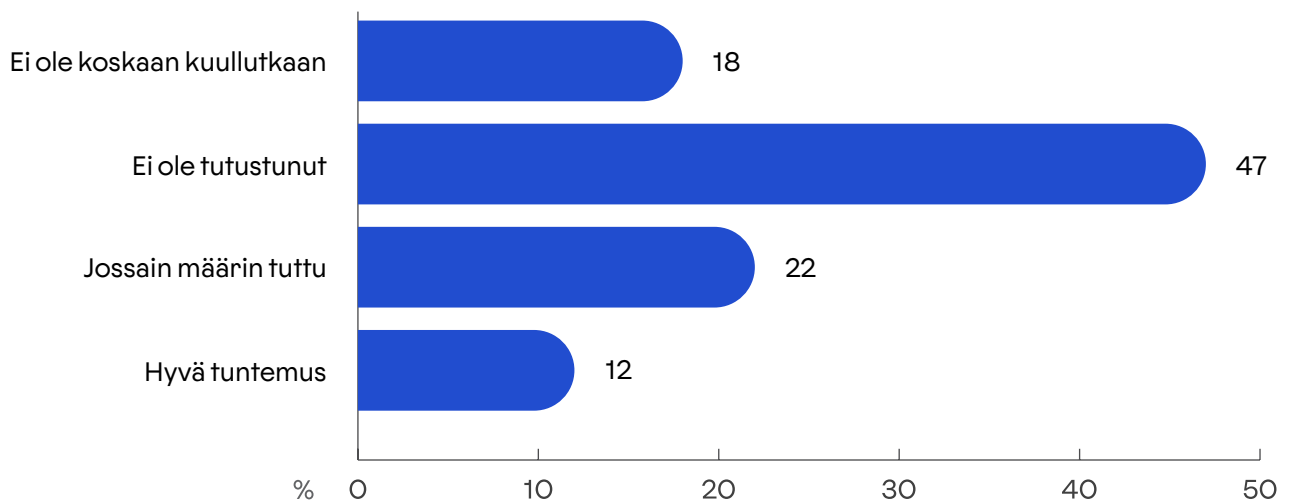
22 Konserneissa emoyhtiöt ovat velvollisia laatimaan konsernitason kattavan kestävyysraportin. Raportoinnin piiriin tulevat jatkossa myös EU:n ulkopuoliset yritykset, joilla tytäryhtiö tai pysyvä toimipaikka EU:n alueella, ja joiden EU:n alueen liikevaihto ylittää määrätyn liikevaihtorajan (150 miljoonaa euroa).

23 EU:n tavoitteena on ollut ohjata pääomia kestäviin investointeihin ja sijoituksiin vertailukelpoisella raportoinnilla.

Toisaalta 43 prosenttia muotoilualan palkansaajista totesi, että on voinut hyödyntää osaamistaan yritys vastuullisuuden ja ympäristön kestävyys näkökulmista (kuvio 47). Siten yritys vastuullisuutta on jo toteutettu yritysten tai muun työnantajan (julkisyhteisöt, yleishyödylliset yhteisöt) toiminnassa, vaikka EU:n kestävyysraportointidirektiivi ei ole vielä uutena asiana tuttua työntekijöille. Kyselytulokset osoittavat toisaalta myös sen, että muotoilualan palkansaajilla on ympäristövastuullisuuteen liittyvää osaamista, joka ei ole vielä kaikelta osin tehokkaassa käytössä.

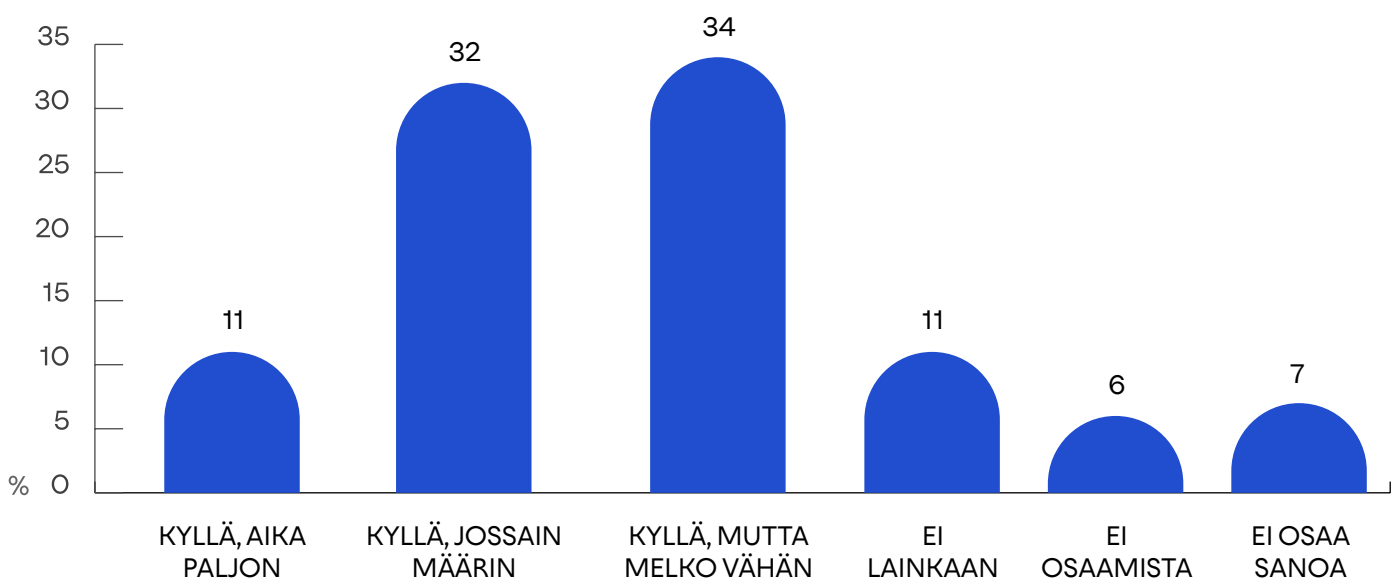
KUVIO 46 Kestävyysraportointidirektiivin tuntemus muotoilualan palkansaajien keskuudessa alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2024



KUVIO 47 Muotoilualan palkansaajien osaamisen hyödyntäminen vastuullisuuden ja kestävyys näkökulmista alkuvuonna 2024 (%).

Lähde: Ornamon kysely 2024



9. Yhteenveto

TYÖMARKKINANÄKYMÄT HEIKENTYNEET

Ornamon vuoden 2024 työmarkkinakyselystä ilmenee, että muotoilualan palkansaajien optimismi on laantunut kahtena vuotena peräkkäin, joskin 77 prosenttia piti työpaikkansa säilymistä varmana. Epävarmuutta työpaikkansa puolesta kokee vajaa neljännes. Myös henkilöstön määrä oli lisääntynyt edellisvuodesta vain 31 prosentissa mutta vähentynyt 34 prosentissa työpaikkoja.

Lomautusten ja irtisanomisten määrä onkin lisääntynyt edellisestä vuodesta. Molempia toimenpiteitä oli tehty yli 20 prosentissa työpaikkoja. Lievemmissä tapauksissa on kysymys vapaaehtoisista palkattomista vapaista tai lomarahojen vaihtamisessa vapaapäiviin. Näitäkin toimenpiteitä oli toteutettu joka viidennessä työpaikassa, mikä oli yhtä suuri osuus kuin vuotta aiemmin.

Myös työpaikkojen vaihtuvuus on lisääntynyt. Alan palkansaajista joka neljäs sanoi vaihtavansa työpaikkaa vuoden 2024 aikana. Lisäksi lähes yhtä moni ilmoitti, että työpaikan vaihto on mahdollista. Syitä työpaikan vaihdoksiin ovat huonot urakehitysmahdollisuudet nykyisessä työpaikassa, työn liika kuormittavuus, työpaikan epävarmuus tai tyytymättömyys nykyisiin työtehtäviin ja palkkaan.

KESKIPALKOISSA SELVÄÄ NOUSUA

Ornamon kyselyyn vastanneiden muotoilualan ammattilaisten kokonaisiansioiden keskiarvo oli 4 270 euroa ja mediaani 4 280 euroa alkuvuonna 2024. Edellisestä vuodesta keskiarvopalkat nousivat 330 euroa. Palkkataso on parempi kuin alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden palkansaajien kuukausiansiot Suomessa keskimäärin mutta heikompi kuin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla.

Kuukausiansiot ovat kohonneet vähintään 200 eurolla kolmanneksella palkansaajia. Palkkojen nousu on perustunut edellisvuosia useammin henkilökohtaiseen suoriutumiseen pohjautuvaan tai työnantajakohtaiseen yleiskorotuksen ylittävää korotukseen tai työpaikan vaihtoon. Aiempina vuosina korotukset olivat pohjautuneet selvemmin pieniin työehtosopimusten mukaisiin yleiskorotuksiin.

ALLE PUOLET TYYTYVÄISIÄ PALKKAANSA

Työmarkkinakyselyn mukaan 28 prosenttia muotoilualan palkansaajista tienasi 3 000–4 000 euroa kuukaudessa alkuvuonna 2024. Alle 3 000 kuukausiansiotasoon jäi vain 14 prosenttia vastanneista. Noin 30 prosenttia ansaitsi 4 000–5 000 euroa ja hyvään yli 5 000 euron palkkaan ylsi 28 prosenttia vastanneista. Yli 4 000 euroa ansaitsevien osuus on kohonnut tunnustavasti kahteen edellisvuoteen verrattuna

Myönteisestä palkkakehityksestä huolimatta täysin tyytyväisiä palkkaansa oli vain 48 prosenttia. 35 prosenttia ilmoitti, että palkka ei vastaa työtehtäviä ja 45 prosentin mielestä hyvistä suorituksista ei palkita kunnolla. 34 prosenttia ei myöskään pidä palkkarakennetta oikeudenmukaisena. Lisäksi monet vastanneista (35–39 %) totesivat, että palkkaus ei ole kannustava ja siihen on vaikea vaikuttaa.

PALKOISTA SOPIMINEN TYÖPAIKOILLA EI SAA SUURTA KANNATUSTA

Ainostaan 22 prosenttia kannattaa enää ajatusta, että palkankorotuksista voidaan sopia työpaikalla paikallisesti. Kolme vuotta sitten osuus oli 40 prosenttia. Sitä vastoin 60 prosenttia oli alkuvuonna 2024 sitä mieltä, että työehto- ja virkaehtosopimuksilla määritellään yleiskorotukset kaikille, minkä lisäksi niissä voidaan sopia työpaikoilla jaettava paikallisen palkan suuruus.

IHANTEELLINEN TYÖVIKKOAIKA OLISI 2,7 TUNTIA LYHYEMPI

Ornamon vuoden 2024 kyselyn mukaan palkansaajat työskentelevät keskimäärin 37,2 tuntia viikossa, mutta 29 prosenttia työskentelee vähintään 40 tuntia viikossa. Ihanteellisen työviikon pituus olisi kyselyyn vastanneiden mielestä 34,5 tuntia, jos asiaa mitataan keskiarvoluvulla. Ihanteellisessa mallissa vähintään 40 tuntia viikossa työstelevien määrä supistuisi alle kuudennekseen palkansaajista.

Työn kuormitusta voi lisätä se, että ainoastaan 52 prosenttia työmarkkinakyselyyn vastanneista palkansaajista ilmoitti, että he voivat vaikuttaa paljon tai melko paljon työaikojen kokonaispituuteen. Myös ylitöiden teettäminen on yleistä. Loppuvuonna 2023 ylitöitä korvausta vastaan oli tehnyt 35 prosenttia muotoilualan palkansaajista. Korvauksetta ylitöitä oli paiskinut kaksitoista prosenttia.

TYÖTYTYTYVÄISYYS SÄILYNYT PÄÄOSIN HYVÄNÄ

Muotoilualan palkansaajien työtyytyväisyys on pääosin hyvällä tolalla, vaikka näkemykset ovat vähän heikentyneet. Kuitenkin yli 90 prosenttia palkansaajista ilmoitti, että he pärjäävät töissä hyvin ja voivat työskennellä riittävän itsenäisesti. Melkein kaikki ilmoittivat, että työkollegoita autetaan mielellään onnistumaan tehtävissään, mikä kertoo työntekijöiden hyvästä keskinäisestä työskentelyilmapiiristä.

Sitä vastoin työtehtävien organisoinnissa olisi kohentamista, sillä 32 prosenttia palkansaajista ilmoitti, että työtehtäviä ei ole jaettu työyhteisössä tasapuolisesti. Noin viidennes työntekijöistä kokee lisäksi, että epäonnistumisista ei voida avoimesti keskustella. Lähes yhtä suuri osuus ilmoitti, että jatkuva kiire ja aikataulupaineet haittaa työskentelyä. Näissä asioissa on kysymys johtamisen puutteesta.

OMAA OSAAMISEEN HALUTAAN PANOSTAA

Kyselyistä ilmenee, että muotoilijat luottavat vahvasti osaamiseensa työpaikoilla, tunnistavat kehittämistarpeensa ja uskovat, että omalle osaamiselle löytyy kysyntää työmarkkinoilla. Toisaalta lähes viidennes ilmoitti, että nykyinen työ ei tarjoa riittävästi kehittymismahdollisuuksia. Lisäksi 35 prosenttia kertoi, että työnantaja ei panosta riittävästi osaamiseen kehittämiseen.

Puutteita työpaikoilla voidaan parantaa esihenkilötyötä kehittämällä. Jo pelkästään etätyönteon räjähdysmäinen kasvu vaatii esihenkilöiltä uusia valmiuksia. Suurimmat puutteet liittyvät palautteen antoon. Vain 34 palkansaajista totesi, että esihenkilöltä saadaan riittävästi palautetta. Kaikki esihenkilöt eivät ole myöskään työntekijöiden mielestä riittävästi tukemassa alaisiaan.

ALAN TYÖTTÖMÄT AKTIIVISIA TYÖNHAKIJOITA

Ornamentin vuoden 2024 kyselyyn vastanneista työttömiä oli kahdeksan prosenttia. Työttömistä 44 prosenttia oli ansiosidonnaisen työttömyysturvan piirissä. Kelan työttömän perusrahaa tai työmarkkinatukea sai 41 prosenttia. Alan työttömien aktiivisuutta työnhaussa osoittaa se, että 48 prosenttia työttömistä olisi valmis vaihtamaan asuinpaikkaa ja 77 prosenttia ammattia, jos edistäisi työpaikan saantia.

Työttömät suhtautuivat hyvin kielteisesti hallituksen työttömyys- ja sosiaaliturvan leikkauksiin, mikä oli odotettavissa. Kielteistä kantaa leikkauksiin on perusteltu sillä, että työpaikkoja ei ole tai ne ovat usein määräaikaista ja työttömyysjaksot ovat tavallisia.

OPISKELIJOILLA HUOLESTUNEITA TYÖMARKKINATILANTEESTA

Ornamon vuoden kyselyyn vastanneista 15 prosenttia oli päätoimisia opiskelijoita,²⁴ mikä vastaa suurin piirtein muotoilualan opiskelijoiden osuutta Ornamon jäsenkunnasta. Lähes kaikki opiskelijat ovat korkeakouluopiskelijoita. Heistä 50 prosenttia heistä opiskelee alempaa ammatikorkeatutkintoa ja 42 prosenttia alempaa tai ylempää yliopistotutkintoa (kandidaatti ja maisteri).

Noin 31 prosenttia opiskelijoista työskenteli säännöllisesti sivutoimisena palkansaajina ja kymmenen prosenttia toimi yrittäjänä. Sivutoiminen työskentely on lisääntynyt edellisvuoteen verrattuna. Myös opiskelijoiden näkemykset työmarkkinatilanteesta ovat heikentyneet, sillä ainoastaan neljännes koki tilanteen olevan hyvä tai kohtalainen. Vuotta aiemmin tätä mieltä oli 35 prosenttia vastanneista.

KESTÄVYYSRAPORTOINTI KOROSTAA YRITYSVASTUULLISUUTTA

Ornamon kyselyjen mukaan yritysvastuullisuuden merkitys näkyy muotoilualalla erityisesti tietosuojaa sekä monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta koskevista asioista työpaikoilla. Ekologisuudella on hieman pienempi merkitys. Varsinaisesti vain 48 prosenttia palkansaajista totesi, että ekologisuudella on erittäin suuri tai melko tärkeä merkitys työnantajan toiminnassa kilpailutekijänä.

Ekologisuutta ja muita yritysvastuullisuuden osatekijöitä voidaan edistää monin tavoin. Ornamon vuoden 2024 kyselyyn vastanneista palkansaajista 79 prosenttia piti parhaimpana keinona kansallista lainsäädäntöä. Seuraavilla sijoilla olivat toimialakohtaiset sitoumukset ja EU-tason regulaatiot, josta myös Suomen kansalliseen lainsäädäntöön ulotettu kestävyysraportointidirektiivi on hyvä esimerkki.

Sinänsä kestävyysraportointidirektiivi ei ole vielä tuttua valtaosalle muotoilualan palkansaajia. Arviolta 65 prosenttia Ornamon kyselyyn vastanneista ilmoitti, ettei ole koskaan kuullut tai ainakaan tutustunut kestävyysraportointiin. Kuitenkin 43 prosenttia hyödyntää työssään osaamista vastuullisen ja kestävyden näkökulmista, joskin osalla palkansaajista osaamispotentialiaali on vielä vajaakäytössä.

24 Yhteensä vuoden 2024 kyselyyn vastasi 318 henkilöä. Heistä 82 henkilöä oli kuitenkin yrittäjiä, freelancereita, eläkeläisiä ja muita henkilöitä, jotka eivät ole kuuluneet työmarkkinakatsauksessa tarkemman tarkasteluun piiriin. Ilman näitä henkilöryhmiä opiskelijoiden osuus oli 20 prosenttia.

Lähteitä

Kansaneläkelaitos Kela: *Tietoa työttömyys- ja sosiaaliturvan muutoksista 2024*
(www.kela.fi)

Keskinäinen vakuutusyhtiö Ilmarinen: *Tietoa YEL-vakuutuksesta 2024.*
(www.ilmarinen.fi)

Lith, Pekka: *Kuntoutusalan markkinat 2023,*
Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith, Helsinki 2023.

Lith, Pekka: *Muotoilualan palkkarakennekatsaus, Lisäraportti Ornamon vuoden 2024 työmarkkinakyselystä,* Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith, Helsinki 2024.

Lith, Pekka: *Yrityskatsaus 2023–24, Tilastollinen raportti Suomen yritysraakenteesta, yrityskannan uudistumisesta, työllisyydestä ja vientiyrityksistä,* Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith, Vantaa 2024.

Ornamo ry: *Suhdannotutkimukset 2015–23.*

Ornamo ry: *Työmarkkinatutkimukset 2013–23.*

Ornamo ry: *Työmarkkinakyselyn 2024 pohjamateriaali.*

Tilastokeskus: *Työvoimatutkimuksen tilastot, palkkarakenne-tilastot, kansantalouden tilinpito, alueellinen yritystoimintatilasto ja yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto* (vuodesta 2013 lukien). (www.stat.fi)

Tilastokeskus: *Toimialaluokitus 2008, käsikirjoja 4,* Helsinki 2008.

Tilastokeskus: *Työvoimatutkimus tammikuu 2024, Työmarkkinat 2024,* Helsinki 2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö TEM, Finnvera Oyj ja Suomen Yrittäjät ry:
Pk-yritysbarometrit vuodelta 2023. (www.tem.fi)

Työ- ja elinkeinoministeriö: *Työllisyyskatsaus tammikuu 2024,* Helsinki 2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö: *Työolobarometri 2022,* Helsinki 2023.

(https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf)



ORNAMO