

# Muotoilijan työ 2023

Raportti muotoilijoiden työelämästä  
tilastojen ja kyselytutkimuksen valossa



# Ääni, yhteisö ja tukiverkosto

## ORNAMORY

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.

**Kirjoittaja:** Pekka Lith, Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith

**Julkaisija:** Ornamo

Muotoilijan työ 2023

Työmarkkinakysely



ORNAMO

# Sisältö

1	Alkusanat	4
2	Jäsenkunnan profiili ja työmarkkina-asema	5
2.1	Kyselyyn vastanneiden perustiedot	5
2.2	Työmarkkina-asema	9
2.3	Yleinen työllisyyskehitys	14
2.4	Muotoilijoiden työllisyysnäkymät	15
2.5	Muotoilualan työttömät	19
3	Palkat ja ansiotason kehitys	21
3.1	Palkansaajien ansiotaso	21
3.2	Palkat ja koulutustaso	24
3.3	Muotoilualan palkkakehitys ja tyytyväisyys ansiotasoon	26
3.4	Ansiotaso muotoilutoimistoissa	30
4	Työaika ja työhyvinvointi	32
4.1	Työviikon pituus ja ylityöt	32
4.2	Näkemyksiä työtyytyväisyydestä ja –ilmapiiristä	36
4.3	Immateriaalioikeudet ja kilpailukiellot	42
5	Yritysvastuullisuus	45
6	Toiminta yrittäjänä	49
6.1	Muotoilualan yrittäjyyden profiili	49
6.2	Toimeksiantojen määrä, palkkiotaso ja työaika	52
6.3	Yrittäjän sosiaaliturva ja YEL-vakuutus	55
6.4	Yrittäjien tulotaso ja tulevaisuuden näkymiä	59
6.5	Sivutoiminen yrittäjyys	62
7	Muotoilualan opiskelijat	66
	Yhteenveto	69
	Lähteitä	73

# 1. Alkusanat

Oheinen raportti on yhteenveto Ornamo ry:n tammi-helmikuussa 2023 tekemän työmarkkinakyselyn tuloksista. Raportissa on seitsemän alalukua, joissa käsitellään liiton jäsenkunnan profilia ja työmarkkina-asemaa, muotoilualan palkansaajien ansiotasoa ja sen kehitystä, työaika- ja työhyvinvointia, yritysvastuullisuutta, yrittäjyyttä sekä opiskelijoiden tilannetta. Kyselyyn vastasi 306 muotoilualan ammattilaista, joista päätoimisia palkansaajia oli 166 henkilöä, yrittäjiä 81 henkilöä, opiskelijoita 29 henkilöä ja eläkeläisiä kuusi henkilöä.

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 *Elina Perttula*

---

<sup>1</sup> Yksityiskohtaista täydentävää lisätietoa muotoilualan kuukausiansioista on saatavilla erillisessä palkkarakennekatsauksessa (ks. Muotoilualan palkkarakennekatsaus, Lisäraportti Ornamon vuoden 2023 työmarkkinakatsauksesta, Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith, Vantaa 2023).

<sup>2</sup> Muotoilualan ammatteja ovat 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, artemien sekä käsi- ja taideteollisuuden ammattitutkinnon, erikoisammattitutkinnon ja ammattikorkeakoulututkinnon sekä kuvataiteen perustutkinnon ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden henkilöiden osalta.

<sup>3</sup> Muotoilutoimistot eli muotoilualan osaamisintensiiviset KIBS-yritykset ovat virallisen EU:n toimialaluokituksen (Nace) mukaan graafisen muotoilun, sisustussuunnittelun ja teollisen muotoilun yritykset (Nace 741).

## 2. Jäsenkunnan profiili ja työmarkkina-asema

Ornamon vuoden 2023 työmarkkinakyselystä ilmenee, että muotoilualan palkansaajien optimismi on laantunut edellisvuodesta, mutta yhä 81 prosenttia alan palkansaajista piti työpaikkansa säilymistä varmana. Epävarmuutta työpaikkansa puolesta kokee vajaa viidennes. Myönteistä on kuitenkin, että henkilöstön määrä oli lisääntynyt edellisvuodesta 44 prosentissa ja vähentynyt vain 16 prosentissa työpaikkoja.

Työpaikkojen vaihtuvuus on pysynyt korkealla tasolla. Kyselyyn vastanneista palkansaajista 16 prosenttia sanoi vaihtavansa työpaikkaa vuoden 2023 aikana. Lisäksi 23 prosenttia ilmoitti, että työpaikan vaihto on mahdollista. Pääasiallisina syinä ovat huonot urakehitysmahdollisuudet nykyisessä työpaikassa, työn liika kuormittavuus, työpaikan epävarmuus tai tyytymättömyys nykyisiin työtehtäviin ja palkkaan.

Kyselyyn vastanneista työttömiä oli yhdeksän prosenttia. Heistä 41 prosenttia oli ansiosidonnaisen työttömyysturvan piirissä. Kelan työttömän perusrahaa tai työmarkkinatukea sai 30 prosenttia. Loput saivat toissijaista sosiaaliturvaa tai eivät olleet minkään sosiaalietuuden piirissä. Noin 41 prosenttia työttömistä olisi valmis vaihtamaan asuinpaikkaa ja 63 prosenttia ammattia, jos se edistäisi työpaikan saantia.

### 2.1 Kyselyyn vastanneiden perustiedot

Ornamon työmarkkinatutkimukseen vastasi määrääaikoihin mennessä 306 henkilöä. Kyselyt suoritettiin pääosin tammi-helmikuussa 2023. Vastanneiden määrä oli tosin pienempi kuin kahdeksana edellisenä vuotena, jolloin vastanneita oli keskimäärin 420 henkilöä. Kyselyyn runsas vastanneista 28 prosenttia oli ammatiltaan sisustusarkkitehtejä tai -suunnittelijoita. Muotoilijoita vastanneista oli 16 prosenttia. Muita tärkeitä ammattinimikkeitä olivat teollinen muotoilija, palvelumuotoilija, opettaja, johtaja sekä vaatetus- ja tekstiilisuunnittelija (Kuvio 1).

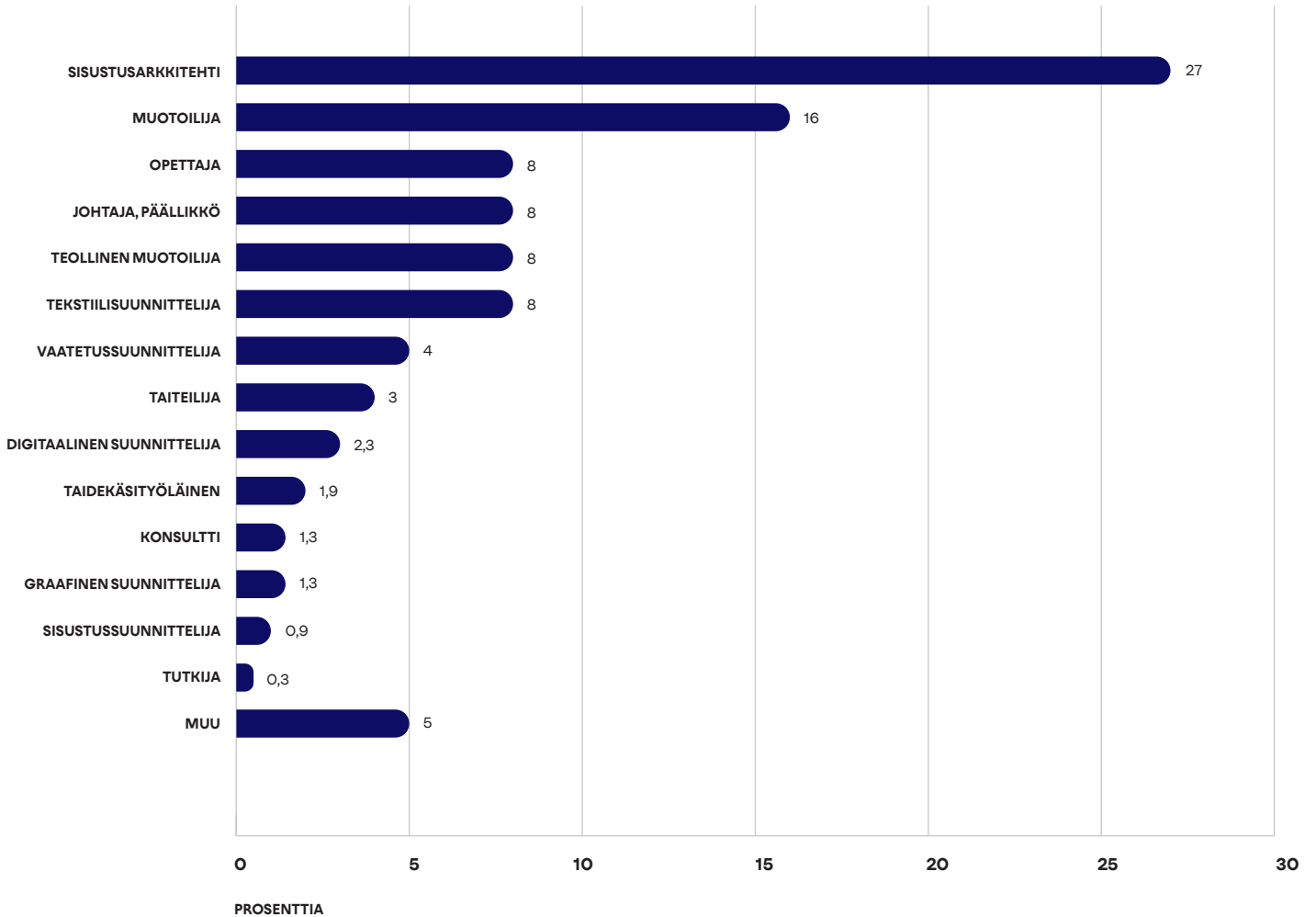
Sukupuoleltaan vastanneista naisia oli 79 prosenttia, miehiä viidennes ja tuntemattomia yksi prosentti. Edelliseen vuoteen verrattuna tärkeimpien ammattinimikkeiden järjestys on pysynyt lähes ennallaan. Myös sukupuolten välinen jakauma on ollut suurin piirtein samanlainen viime vuosina. Noin 45 prosenttia vastanneista oli alle 40 -vuotiaita, joten muotoilun ammattilaiset ovat iältään suunnilleen yhtä nuoria tai vanhoja kuin Suomen työllinen työvoima keskimäärin. Alle 25 -vuotiaiden osuus on tosin pitkän koulutuksen takia keskiarvoa pienempi (Kuvio 2).

52 prosentilla kyselyyn vastanneista oli ylempi korkeakoulututkinto tai tutkijakoulutus ja 41 prosentilla oli alempi korkeakoulututkinto (AMK, yms.) (Kuvio 3). Koko maassa alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli työllisessä työvoimassa vain 35 prosenttia, joten muotoilualan ammattilaiset ovat muodollisesti korkeammin koulutettuja. Keski- ja perusasteen koulutuksen saaneita (pl. opiskelijat) oli kyselyyn vastanneissa vain kaksi prosenttia. Päätoimisia opiskelijoita, joilla ei ollut toisen asteen jälkeistä tutkintoa, oli vastanneista viisi prosenttia.

Monilla kyselyyn vastanneilla on pitkä työura takanaan, sillä 56 prosenttia on ollut työelämässä yli kymmenen vuotta. Yli 20 vuotta alalla toimineita oli lähes kolmannes (Kuvio 4). Noin 54 prosenttia kyselyyn osallistuneista asui pääkaupunkiseudulla (Vantaa, Espoo ja Helsinki), mikä johtuu alan koulutuksen, erityisosaamisen ja asiakkaiden keskittymisestä alueelle. Jos muu Uusimaa otetaan huomioon, peräti yli 60 prosenttia kyselyyn vastanneista oli Uudeltamaalta. Pääkaupunkikeskeisyys on ollut näkyvillä kaikissa Ornamon työmarkkinakyselyissä viime vuosina.

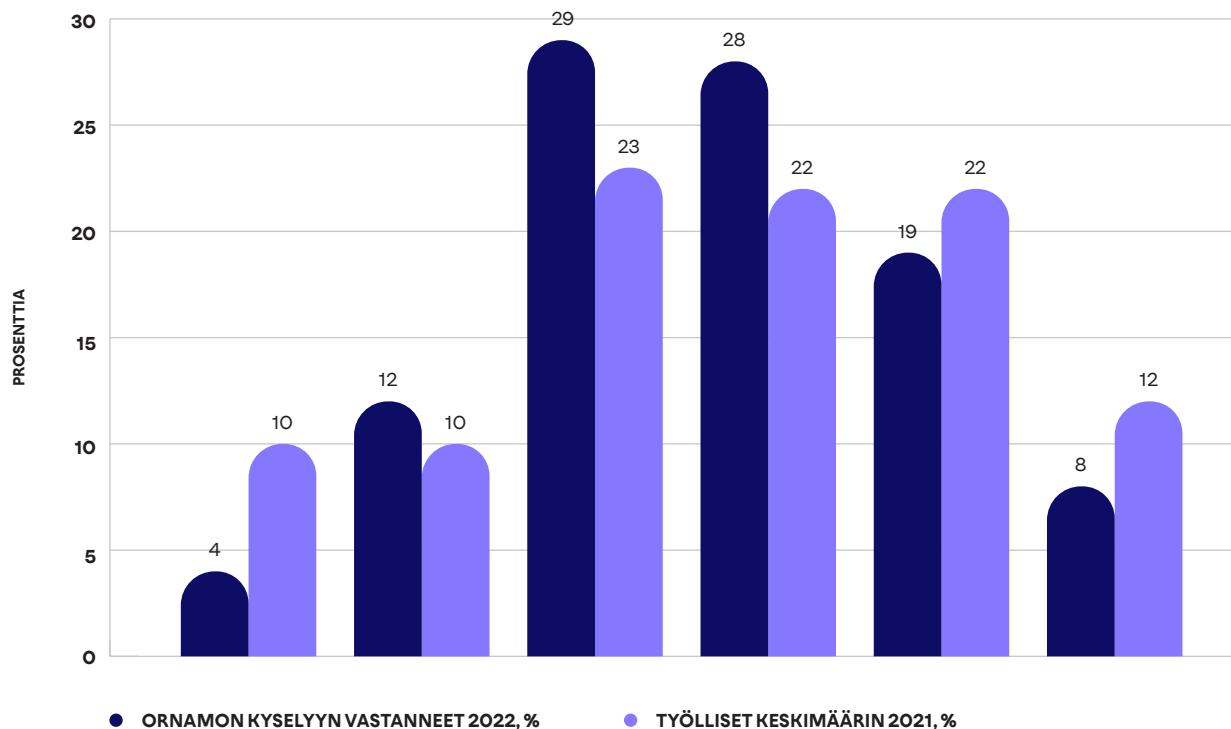
## Kuvio 1

Ornamoon kyselyyn vastanneet ammattinimikkeittäin alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähteet: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



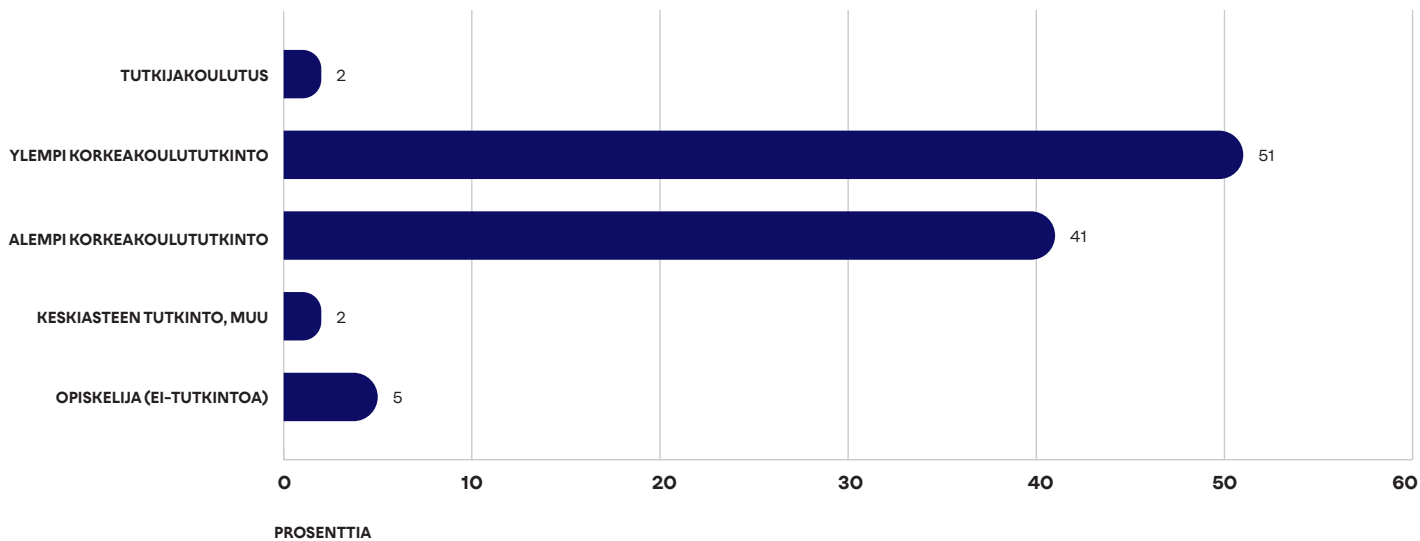
## Kuvio 2

Ornamon kyselyyn vastanneet alkuvuonna 2023 ja Suomen työvoima keskimäärin 2022 ikäluokittain, prosenttia (Lähteet: Ornamon työmarkkinakysely 2023; Työvoimatutkimus 2022, Tilastokeskus).



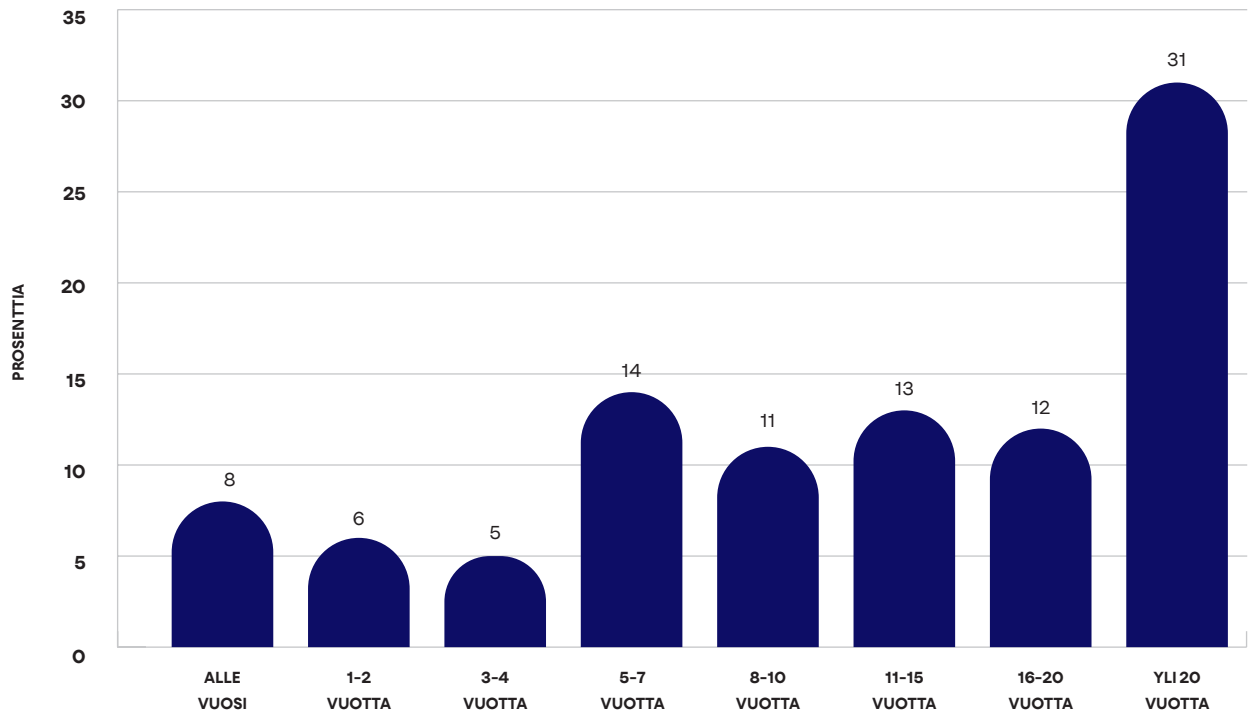
## Kuvio 3

Ornamon kyselyyn vastanneet korkeimman koulutusasteen mukaan alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



## Kuvio 4

Ornamon kyselyyn vastanneet työuran pituuden mukaan alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).





Ornamon työmarkkinakyselyyn osallistuneista 54 prosenttia oli palkansaajia ja 24 prosenttia yrittäjiä (Kuvio 5). Ilman yritysmuotoa työskentelevät freelancerit asettuvat työmarkkina-asemansa perusteella lähelle yrittäjiä. Heitä oli kolme prosenttia vastanneista. Määritelmällisesti freelancerit ovat ilman pysyvää työsuhdetta työskenteleviä henkilöitä, joilla on yksi tai useampia työnantajia. Freelancer voi toimia yrittäjänä, työntekijänä tai hän voi saada työkorvauksia olematta yrittäjä tai työsuhteessa. Jatkossa freelancereitä käsitellään yhdessä yrittäjien kanssa.

Yhteistä erilaisille freelancer-työn muodoille on työtehtävien tilapäisyys ja freelancerin mahdollisuus tehdä vapaasti töitä eri toimeksiantajille. Freelancer-työ mahdollistaa työn tarjoajalle joustavuutta: työsuorituksia voidaan ostaa freelancerilta tarpeen mukaan ilman sitoutumista säännölliseen palkanmaksuun. Toisaalta ilman yritysmuotoa toimivien freelancereiden toiminta on usein epävarmaa ja tulot pieniä. Pieniä tuloja selittävät töiden vähäinen määrä ja satunnaisuus. Ne, joiden toiminta on vakiintuneempaa, harjoittavat ammattiaan yritysmuotoisesti.

Työttöminä oli yhdeksän prosenttia vastanneista. Päätoimisia opiskelijoita kyselyyn osallistuneista oli kahdeksan prosenttia, mutta osalla heistä on jo toinen aiempi tutkinto ja työelämää takana. Loppuosa (2 %) vastanneista oli eläkeläisiä. Eläkeläisten osuus on pieni, sillä kysely koski lähinnä vain töissä käyviä henkilöitä, mutta jotkut eläkeläiset saattavat jatkaa työelämässä osa-aikaisina yrittäjinä. Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että työllisen työvoiman osuus, runsaat 76 prosenttia, oli työmarkkinakyselyyn vastanneista vuonna 2023 sangen alhainen.

### *Taiteilijat*

Aiemmissä muotoilualan työmarkkinatutkimuksissa taiteilijat eroteltiin omaksi ryhmäkseen, mutta heidän osuutensa vastanneista on ollut vähäinen. Taiteilijalle ei ole myöskään yksiselitteistä määritelmää, sillä monilla taiteen aloilla on lukuisia luovaa toimintaa ammatikseen tai harrastukseksi harjoittavia henkilöitä, ja kenellä tahansa on oikeus tehdä taiteellista työtä ja kutsua tai olla kutsumatta itseään taiteilijaksi. Muotoilualan taiteilija mielletään usein kuvataiteilijaksi, mutta myös arkkitehtejä, graafisia suunnittelijoita tai käsityöläisiä on rinnastettu taiteilijoiksi.

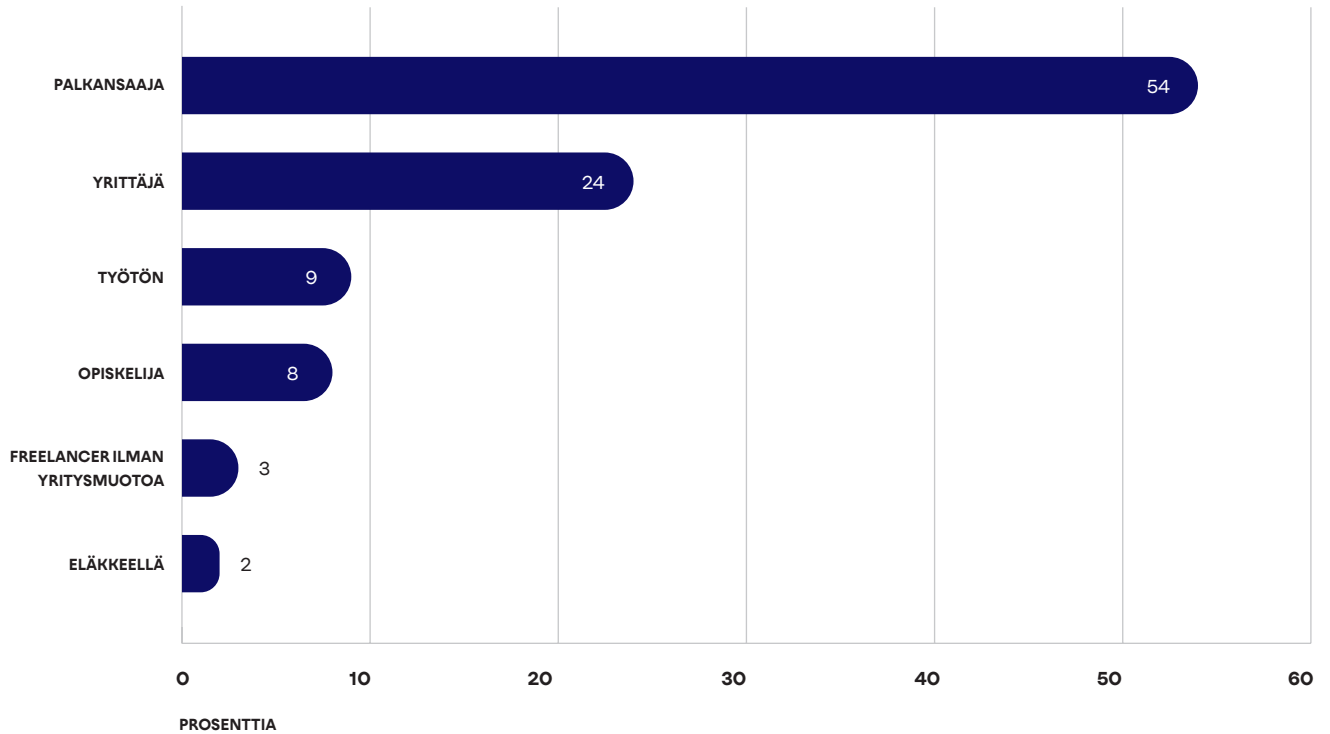
Toisaalta ammattimaisen taiteilijatoiminnan ja taiteen harrastamisen välille on haluttu vetää rajoja, sillä taiteilijalta on edellytetty taidealan ammattikoulutusta ja taidejärjestöjen jäsenyyttä. Esimerkiksi kuvataiteilijat ovat määritelleet taiteilijan ammatin erikoistuneeksi asiantuntija-ammattiksi, johon tarvitaan pitkää koulutusta ja kokemuksen kautta hankittua taitoa eikä niinkään myötäsyttyisiä kykyjä tai lahjakkuutta edellyttävää kutsumusta. Lisäksi taiteilijan vaatimuksena on vahva ilmaisemisen halu, mihin markkinoiden vaateet eivät saisi päästä vaikuttamaan.

<sup>4</sup> Sana freelancer on lainattu englannista, joissa se tarkoitti alun perin keskiaikaista palkkasotilasta.

<sup>5</sup> Määritelmä on hieman ristiriidassa sen kanssa, että menneen ajan mestarit eivät ole opiskelleet taidealan oppilaitoksissa, vaan he oppivat työnsä osin oman aikansa taiteilijoita jäljittelemällä, oppipoikina ja vuorovaikutuksessa muiden taiteilijoiden kanssa. Myös monet kuuluisat mestariteokset ovat syntyneet tilaustöinä hallitsijoille, kirkolle tai varakkaille aatelisille, papistolle ja porvareille.

## Kuvio 5

Ornamon kyselyyn vastanneet pääasiallisen ammattiaseman mukaan alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



### *Palkansaajien profiili*

Palkansaajista 83 prosentilla oli vakituinen kokoaikatyö alkuvuonna 2023. Osuus oli kohonnut vuosi vuodelta. Kymmenen prosenttia työskenteli määräaikaisessa kokoaikatyössä. Ornamon jäsenet poikkeavat kaikista palkansaajista siinä, että vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osa-aikatyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on muotoilualalla pienempi kuin maamme koko työllisessä työvoimassa keskimäärin. Sitä vastoin vakituisten ja kokoaikaisten työsuhteiden osuus on muotoilualalla keskiarvoa suurempi (Taulukko 1).

## Taulukko 1

Ornamon kyselyyn vastanneet palkansaajat ja kaikki palkansaajat työsuhdetyypin mukaan alkuvuonna 2023, prosenttia (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023; Työvoimatutkimus 2023, Tilastokeskus)

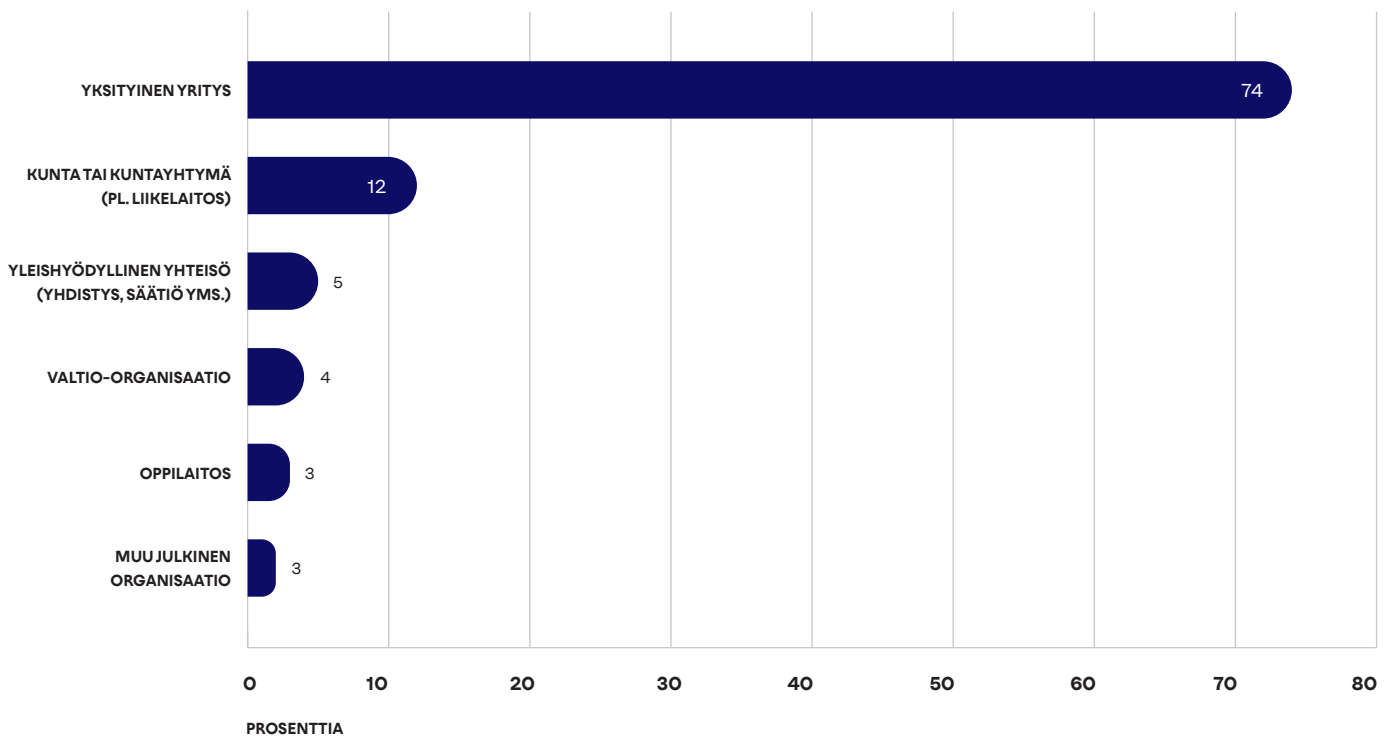
	Osuus Ornamon kyselyyn vastanneista 2023, %	Osuus maamme kaikista palkansaajista 2023 %
<b>Kokoaikatyössä</b>	93,0	82,2
- vakituinen kokoaikatyö	83,5	74,4
- määräaikainen kokoaikatyö	9,5	7,8
<b>Osa-aikatyössä</b>	7,0	17,8
- vakituinen osa-aikatyö	6,3	11,5
- määräaikainen osa-aikatyö	0,7	6,3
<b>Yhteensä</b>	100,0	100,0

## Työnantajatyypit

Kyselyyn vastanneista palkansaajista 74 prosenttia työskenteli yksityisissä yrityksissä, mikä oli samaa luokkaa kuin edellisenä vuonna. Julkisyhteisöissä (kunta- ja valtio-organisaatiot, ml. oppilaitokset) työllistyi runsas viidennes palkansaajista. Yleishyödyllisessä yhteisössä toimi viisi prosenttia. Kyselystä ilmeni, että 63 prosenttia palkansaajista työskenteli keskisuurissa 50-249 henkilön tai suurissa vähintään 250 henkilön organisaatioissa. Osuus on suuri, sillä esimerkiksi tämänkokoisia yrityksiä on vain prosentti Suomen kaikista yrityksistä (pl. alkutuotanto) (Kuvio 6).

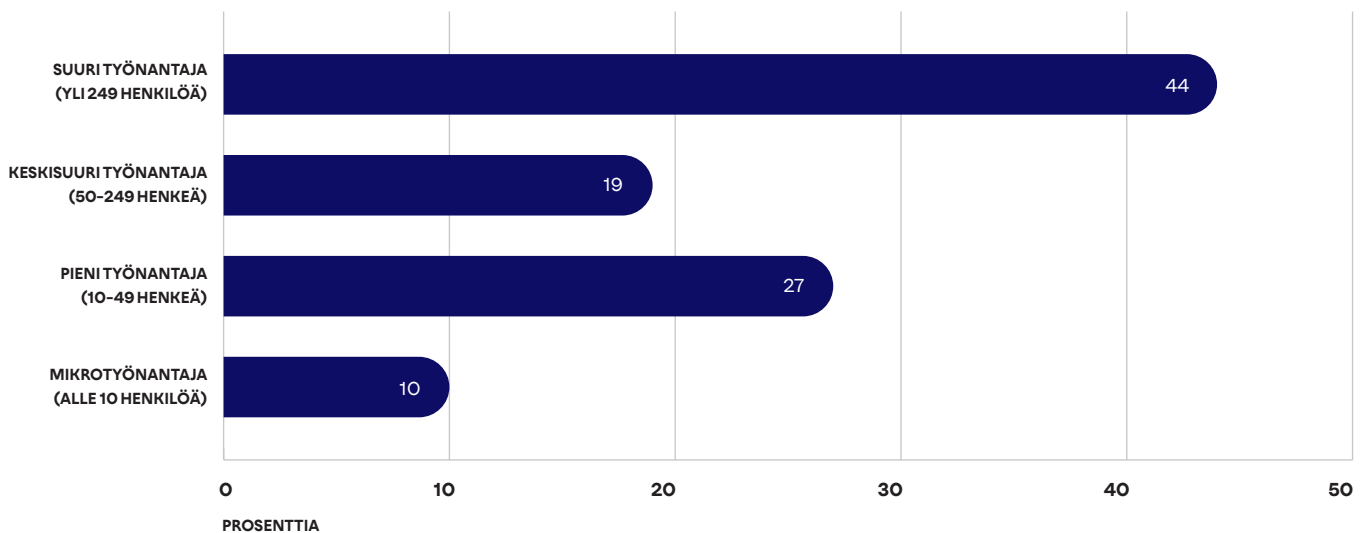
**Kuvio 6**

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajat työnantajatyypin mukaan alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



**Kuvio 7a**

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajat työnantajan kokoluokan mukaan alkuvuonna 2023, prosenttia (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).

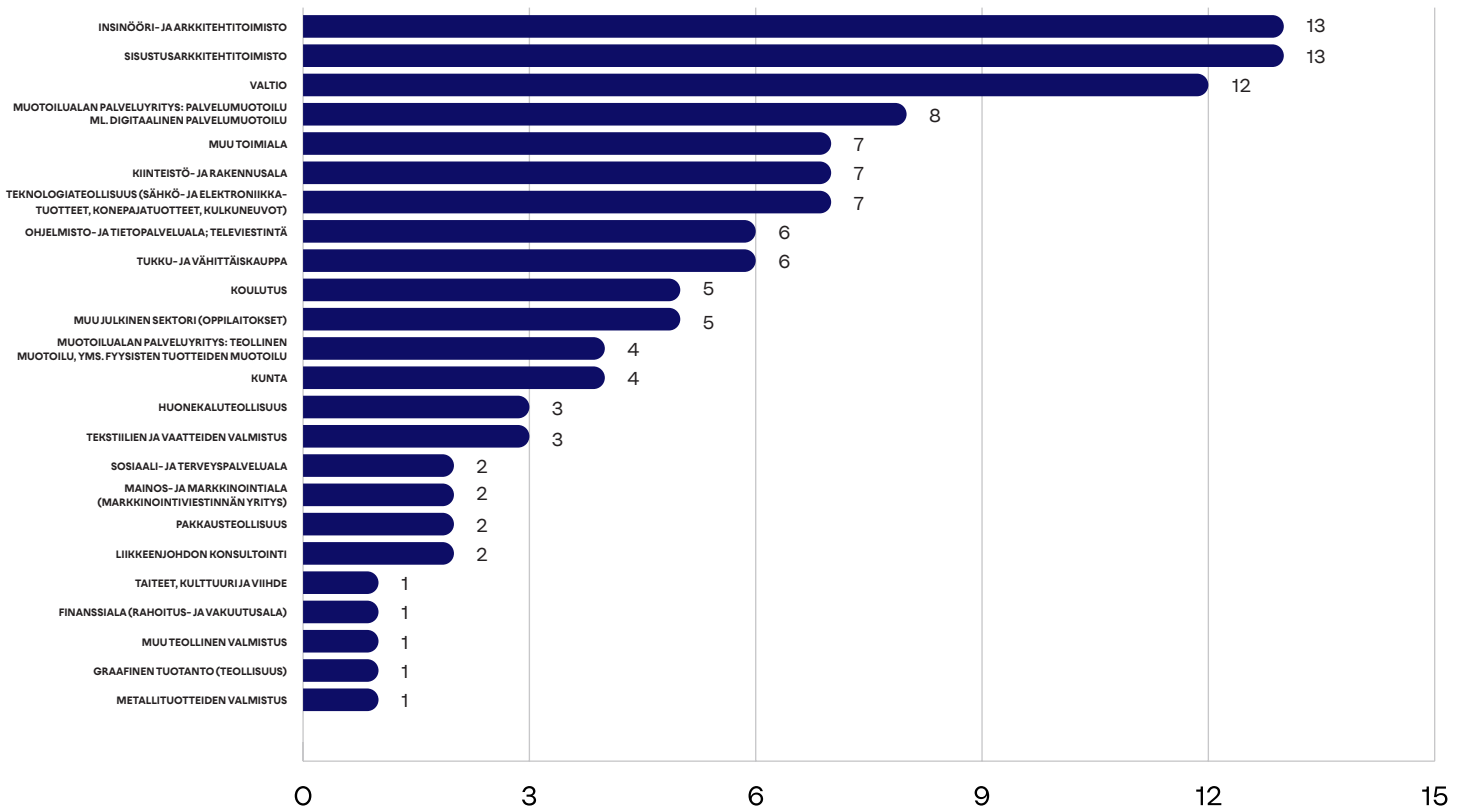


## Työnantajan toimiala

Muotoilualan palkansaajista lähes 80 prosenttia työskentelee yksityisissä jalostus- ja palvelualojen yrityksissä tai yleishyödyllisissä yhteisöissä, joiden toimialat poikkeavat toisistaan. Kokonaisuudessaan suurimpia yksityisen toiminnan työllistäjiä olivat vuoden 2023 kyselyjen mukaan sisustusarkkitehtitoimistot sekä insinööri- ja arkkitehtitoimistot. Niiden jälkeen tulevat erikoistuneet muotoilutoimistot, kiinteistö- ja rakennusala, teknologiateollisuus sekä ohjelmistoala (ml. peliala). Osa yksityisistä yrityksistä on monitoimialaisia, mikä kannattaa ottaa huomioon.

**Kuvio 7b**

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajat työnantajan kokoluokan mukaan alkuvuonna 2023, prosenttia (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).

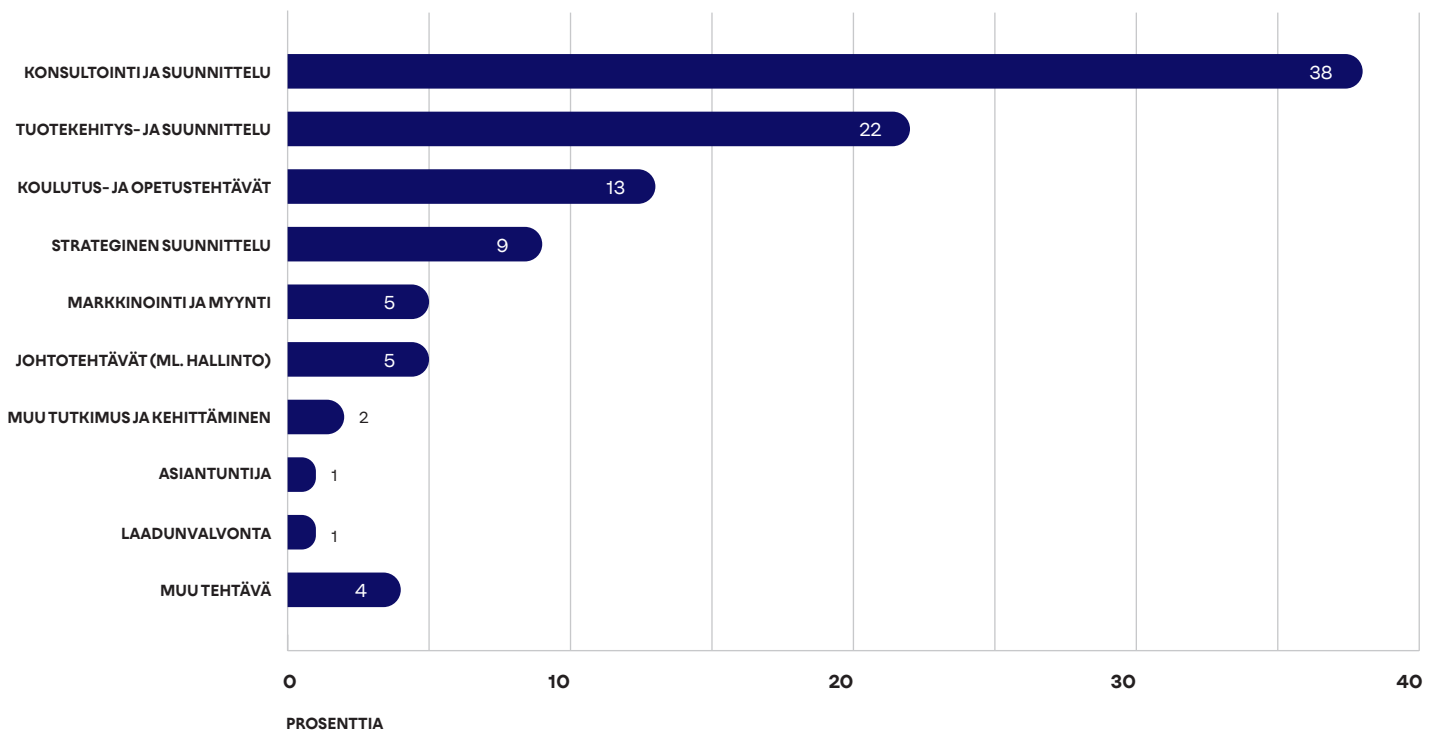


## Työtehtävät

Muotoilualan palkansaajista vajaat 40 prosenttia toimi konsultointi- ja suunnittelutehtävissä. Rungas viidennes työskenteli tuotekehityksen parissa ja runsas kymmenesosa oli koulutus- ja opetustehtävissä. Loppuosa toimi johtotehtävissä, strategisessa suunnittelussa, myynnissä ja markkinoinnissa sekä muissa työtehtävissä (Kuvio 8). Yli 90 prosenttia kyselyyn vastanneista oli tavallisia työntekijöitä tai toimihenkilöitä, vaikka miltei kolmannekselle heistä työtehtäviin kuului työnjohtoa. Varsinaisia esihenkilöitä oli kahdeksan prosenttia vastanneista vuonna 2023 (Kuvio 9).

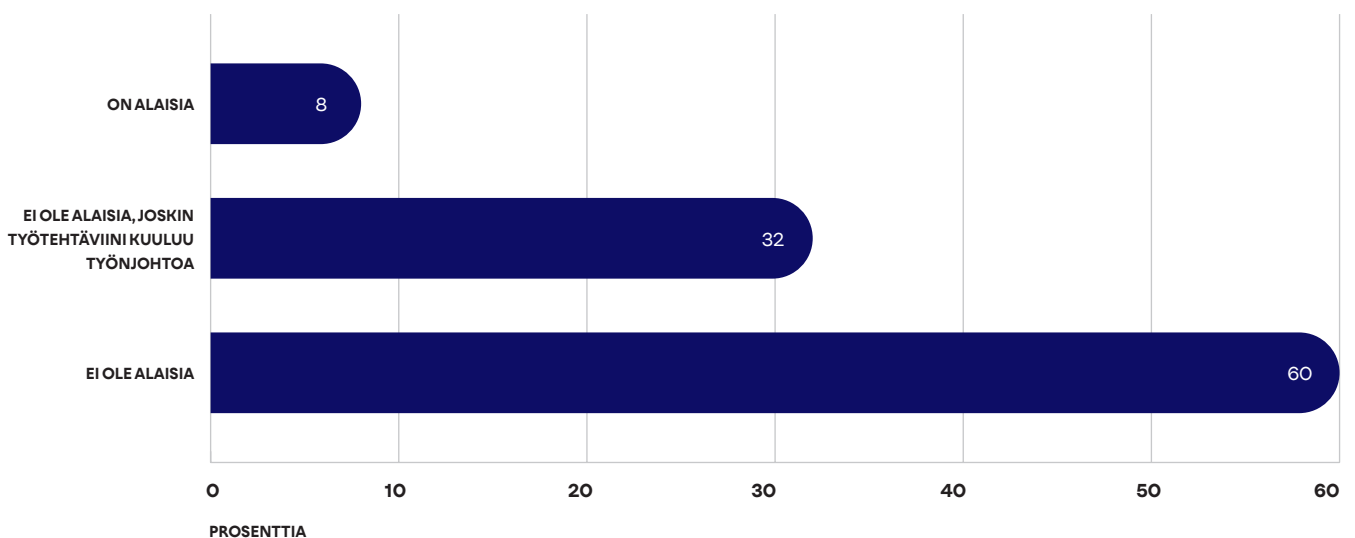
**Kuvio 8**

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien toimenkuva alkuvuonna 2023 (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



**Kuvio 9**

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien esihenkilöasema alkuvuonna 2023 (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



Työ- ja elinkeinoministeriö TEM:n *työllisyyskatsauksen* mukaan työ- ja elinkeinotoimistoissa oli tammikuun 2023 lopussa 258 700 *työtöntä työnhakijaa*, mikä oli 15 700 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Joulukuusta 2022 työttömien määrä väheni 2 400 henkilöllä. Työttömistä työhakijoista kokonaan lomautettuja oli 22 400 henkilöä. Edellisestä vuodesta lomautettujen määrä väheni 6 800 henkilöllä. Keskimäärin työttömiä työnhakijoita oli 9,8 prosenttia työvoimasta.

Alle 25-vuotiaiden nuorten työttömyys supistui 2 600 työhakijalla edellisestä vuodesta ja yhteensä heitä oli työhakijoina 27 400 henkilöä tammikuussa 2023. Ikääntyviä yli 55 -vuotiaita oli työttöminä 70 100 henkilöä eli 7 100 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Tammikuussa vuonna 2023 yli vuoden yhtäjaksoisesti työttöminä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 85 900 henkilöä, mikä oli 20 100 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttöminä olleita oli pitkäaikaistyöttömien joukossa 50 400 henkilöä eli lähes 60 prosenttia

*Laajan työttömyyden käsitteen* mukaisesti työttömien työnhakijoiden ja erilaisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tai palvelujen piirissä olleiden määrä oli 369 500 henkilöä tammikuussa 2023. Palvelujen piirissä oleviin lasketaan palkka- tuilla ja valtiolle tukityöllistetyt, starttirahan saajat sekä työvoimakoulutuksessa, valmennuksessa, työharjoittelussa tai työ- ja koulutuskokeilussa olevat. Heihin luetaan myös vuorotteluvapaasijaisena työskentelevät, kuntouttavaan työtöimintaan osallistuvat sekä omaehtoisessa opiskelussa työttömyysetuudella olevat henkilöt.

Työttömyys on vähentynyt kaikilla koulutustasoilla. Eniten työttömyys pieneni alemmalla perusasteella (-22 %) vuoden 2022 tammikuuhun verrattuna. Erikoisammattikouluasteella työttömyys väheni 15 prosenttia, alemmalla korkeasteella 13 prosenttia, mutta ylemmällä ja alemmalle korkeakouluasteella vain 2-3 prosenttia. Alueelliset työttömyyserot ovat suuria. Työttömyysaste oli korkein (lähes 14 %) Pohjois-Karjalassa ja se oli yli yksitoista prosenttia myös Keski-Suomessa. Alhaisin (alle 8 %) se oli Pohjanmaalla, Etelä-Pohjanmaalla ja Ahvenanmaalla.

*Avoimia työpaikkoja* ilmoitettiin TE-toimistoihin ja kuntakokeiluihin 114 700 tammikuussa 2023, mikä oli 10 400 työpaikkaa vähemmän kuin vuotta aiemmin. Kaikkiaan tammikuussa oli 176 50 avointa työpaikkaa eli 31 600 työpaikkaa vähemmän kuin vuotta aiemmin. Avointen työpaikkojen määrä on lisääntynyt eniten palvelu- ja myyntityöntekijöiden (1 300 henkilöä). Sitä vastoin työpaikat vähenivät eniten rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden (-4 800 henkilöä), prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden (-2 100 henkilöä) ja asiantuntijoiden (-3 100 henkilöä) joukossa.

#### *Työllisyys Tilastokeskuksen tilastojen mukaan*

Työttömyyttä seurataan Suomessa myös Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen 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. 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 vaille ja odottaa sovitun työn alkamista kolmen kuukauden kuluessa, luetaan työttömäksi, jos hän voisi aloittaa työt kahden viikon kuluessa.<sup>6</sup>

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 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.

Työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli vuoden 2023 tammikuussa 211 000, mikä oli 47 700 henkilöä vähemmän kuin TEM:n *työnvälitystilastossa* oli työttömiä työnhakijoita. Työvoimatutkimuksen mukainen työttömyysaste oli 7,6 prosenttia. Edellisestä vuodesta työttömien määrä kasvoi 6 000 henkilöllä ja työttömyysaste nousi 0,1 prosenttiyksiköllä. Suurin Tilastokeskuksen ja TEM:n työttömyyslukujen eroja selittävä tekijä on *piilotyöttömyys*. Piilotyöttömyyden tärkeimpiä syitä ovat työnhausta luopuminen, opiskelu, lasten 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 2 558 000 henkilöä tammikuussa 2023 ja työllisyysaste 76,6 prosenttia, mikä kuvaa 20-64 -vuotiaiden työllisen työvoiman osuutta samanikäisestä väestöstä. Varsinaisesti työllisten kokonaismäärä lisääntyi 25 000 henkilöllä vuoden takaisesta. Työllisten työvoimaosuus 15-74-vuotiaista oli 67,1 prosenttia tammikuussa 2023.

## 2.4 Muotoilijoiden työllisyysnäkymät

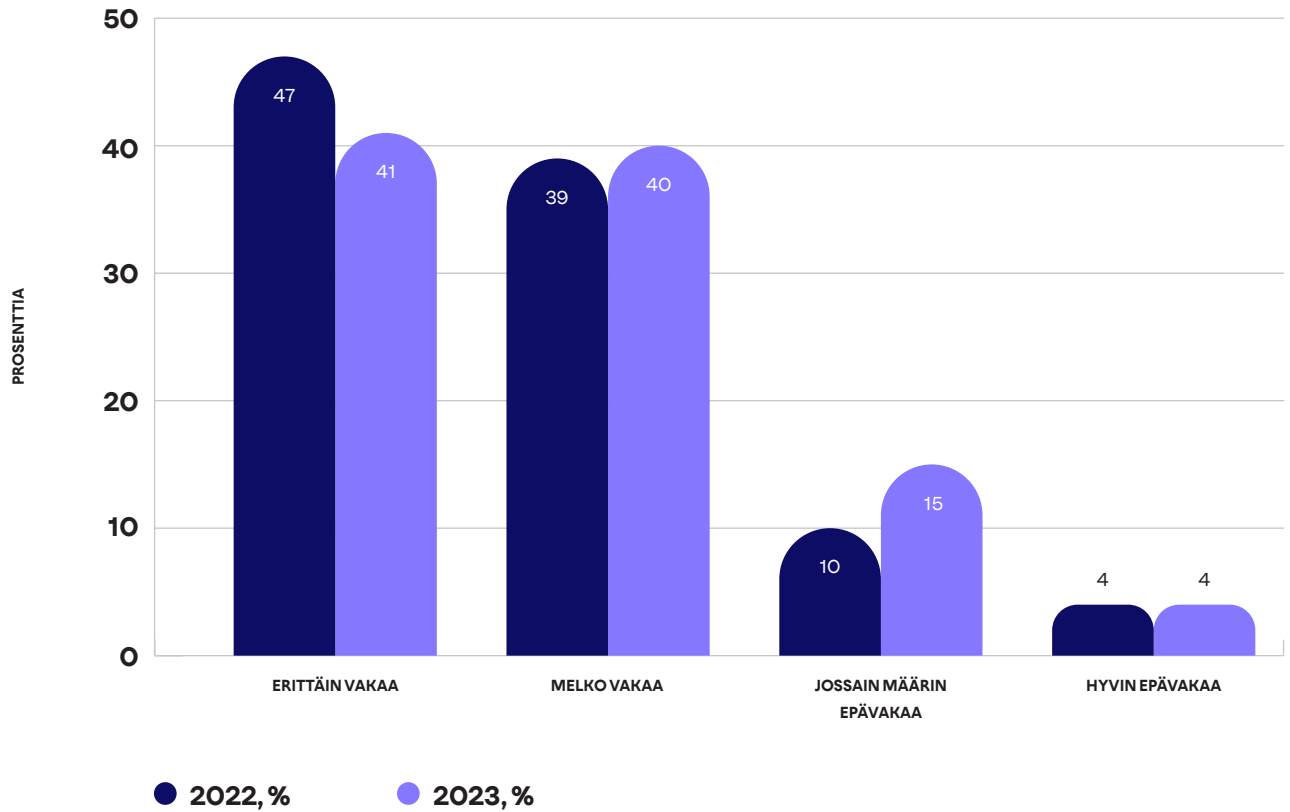
Työmarkkinakyselyyn vastanneista muotoilualan palkansaajista 81 prosenttia pitää työpaikkansa säilymistä täysin tai melko varmana. Epävarmuutta työpaikkansa säilymisestä kokee vajaa viidennes. Optimismi oli heikentynyt viime vuodesta, mutta on yhä aika vankalla pohjalla (Kuvio 10). Taustalla ovat sumeat näkymät yleisestä talouskehityksestä Suomessa ja koko maailmantaloudessa, jossa kehitystä ovat hidastaneet korkea inflaatio ja lainakustannusten nousu. Näkymät ovat heikentyneet etenkin Pohjois-Amerikassa ja Euroopassa, jossa myös Ukrainan sota vaikuttaa.

Toisaalta kyselyyn vastanneiden palkansaajien työnantajista 44 prosenttia oli lisännyt työntekijöiden määrää vuonna 2022. Osuus oli samalla tasolla kuin vuotta aiemmin ja huomattavasti suurempi kuin epidemiakriisin aikana 2020. Myös henkilöstöään supistaneiden työnantajien osuus oli lähes sama kuin vuonna aiemmin eli 16 prosenttia (Kuvio 11). Työllisyyden kehitystä kuvaa saldoluku oli siten 28 prosenttia. Se saadaan, kun henkilöstöä lisänneiden työnantajien prosenttiosuudesta vähennetään henkilöstöä pienentäneiden prosenttiosuus.

<sup>6</sup> Työttömäksi luetaan myös opiskelija ja työpaikastaan toistaiseksi lomautettu, joka täyttää yllä mainitut kriteerit.

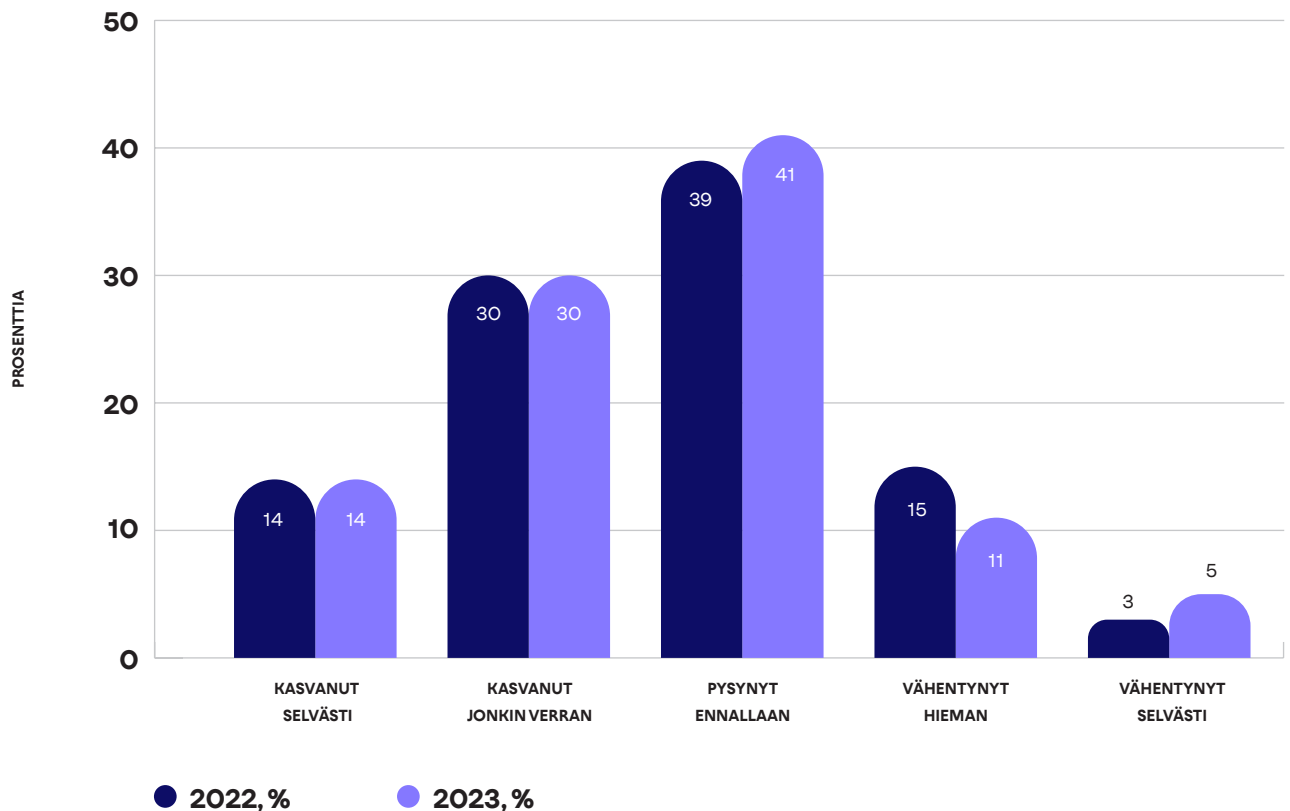
### Kuvio 10

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien varmuus työpaikan säilymisestä lähitulevaisuudessa alkuvuonna 2022 ja 2023, prosenttia vastanneista (Ornamon työmarkkinakyselyt 2022-23).



### Kuvio 11

Henkilöstön määrän kehitys työpaikoilla 2021 ja 2022 (Ornamon työmarkkinakyselyt 2022-23).





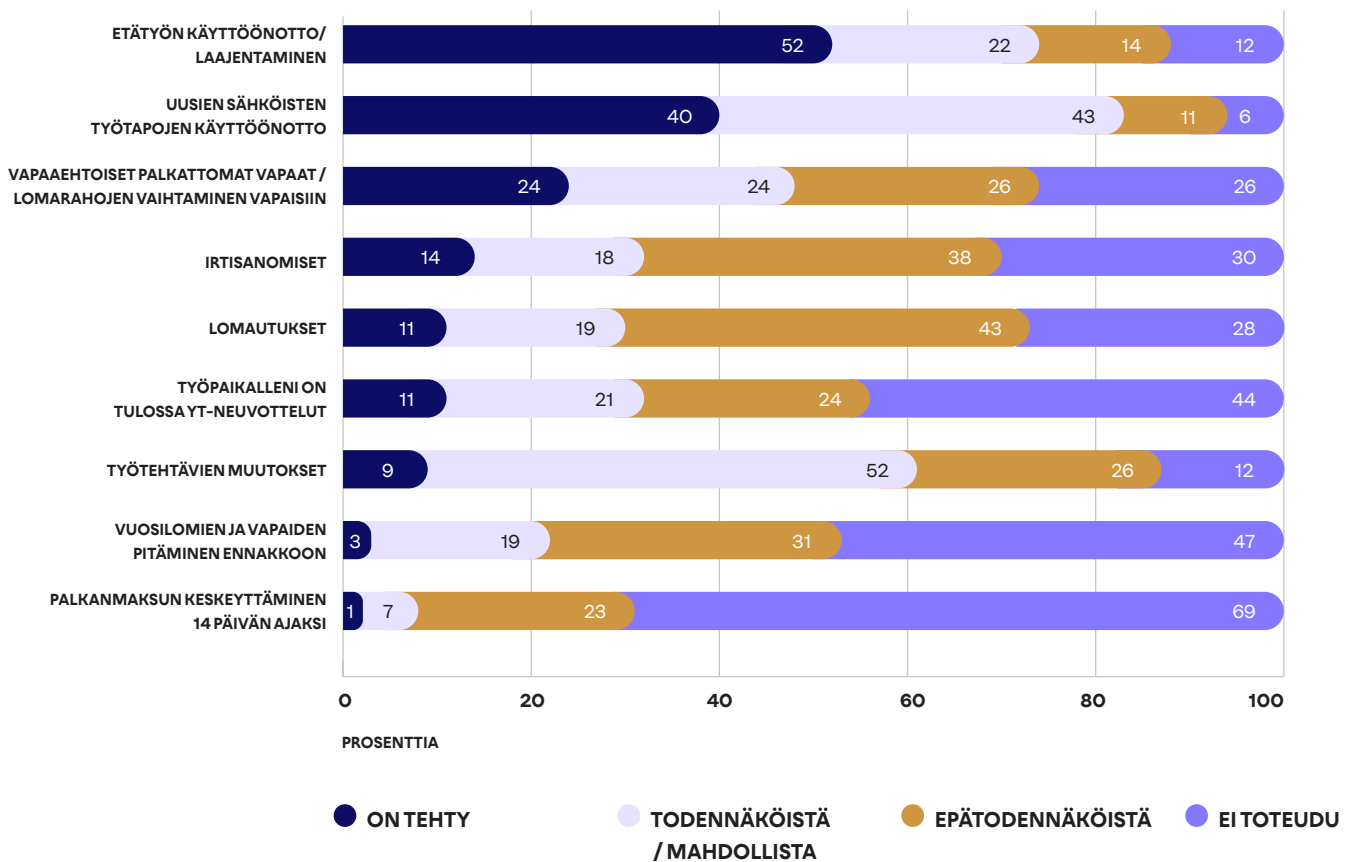
## Sopeutustoimet työpaikoilla

Etätöiden käyttöönoton yleistymisen näkyi useimmilla työpaikoilla jo vuosina 2020–22, joten sen suhteen ei ole tulossa enää kovin suuria muutoksia. Sama koskee sähköisten työtapojen käyttöönottoa, jotka liittyvät läheisesti myös etätöiden nopeaan yleistymiseen. Sähköiset työtavat laajenevat edelleen väijäämättä toimintaympäristön digitalisoitumisen myötä. Varsinaisista taloudellisista sopeuttamistoimenpiteistä yleisimpiä ovat vapaaehtoiset palkattomat vapaat tai lomarahojen vaihtaminen vapaisiin. Näitä on jo tehty joka neljännessä työpaikassa.

Irtisanomiset, lomautukset ja niitä edeltävät yt-neuvottelut ovat järeämpiä sopeuttamis- ja säästötoimenpiteitä. Irtisanomisia on toteutettu jo 14 prosentissa ja lomautuksia 11 prosentissa työpaikoja. Sen lisäksi yhdessätoista prosentissa työpaikoja on ollut yt-neuvotteluita. Työtehtävien muutoksiin on turvaututtu yhdeksässä prosentissa työpaikoja. Muutamilla työpaikoilla on tehty päätöksiä vuosilomien ja vapaiden pitämisestä ennakoon. Palkanmaksun keskeyttämistä ei ole juurikaan käytetty ja sen käyttöönotto koetaan myös epätodennäköiseksi <sup>7</sup> (Kuvio 12).

**Kuvio 12**

Sopeuttamis- ja säästötoimet työpaikoilla 2023 tai lähitulevaisuudessa, prosenttia vastanneista palkansaajista (Ornamon työmarkkinakysely 2023).



<sup>7</sup> Lainsäädäntö antaa työnantajalle mahdollisuuden keskeyttää palkanmaksun 14 päivän jälkeen, jos työteko estyy työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta syystä

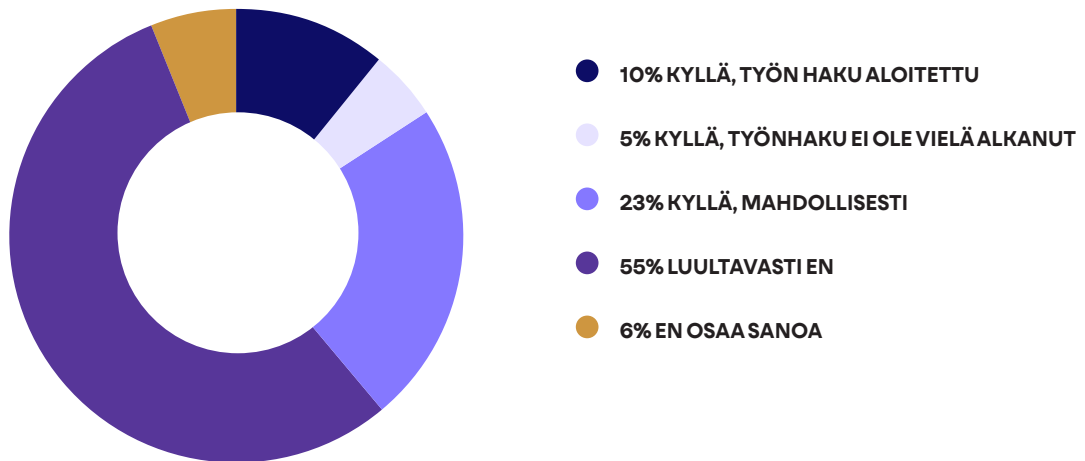
## Työpaikkojen vaihtuvuus

Yritystoiminnassa työpaikkojen vaihtuvuudella tarkoitetaan summaa syntyneistä työpaikoista niissä yrityksissä, jotka ovat lisänneet työvoimaansa ja hävinneistä työpaikoista niissä yrityksissä, jotka ovat vähentäneet työvoimaansa. Työpaikkojen vaihtuvuus on tärkeä osatekijä teknisessä kehityksessä ja tuottavuuden nousussa. Vaihtuvuus lisää tuottavuutta, vaikka suuresta vaihtuvuudesta aiheutuu myös kustannuksia. Vaihtuvuus varmistaa parhaiten sen, että uudet kasvavat yritykset löytävät tarpeisiinsa sopivat työntekijät ja työntekijät saavat haluamansa työpaikat.

Ornamon työmarkkinakyselyyn osallistuneista palkansaajista 16 prosenttia on harkinnut varmasti vaihtavansa työpaikkaa seuraavan vuoden aikana ja on jo aloittanut tai aloittamassa työnhaun. Lisäksi 23 prosenttia ilmoitti, että työpaikan vaihto on mahdollista. 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 13).

**Kuvio 13**

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien halukkuus vaihtaa työpaikkaa alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Ornamon työmarkkinakysely 2023).



Ornamon vuoden 2023 työmarkkinakyselyyn vastanneista työttömiä oli yhdeksän prosenttia vastaajista (29 henkilöä) tammi-helmikuussa 2023. Vuotta aiemmin työttömien määrä oli määrällisesti hieman isompi, mutta heidän osuutensa kyselyyn vastanneista oli seitsemän prosenttia. Pääosa (70 %) alkuvuonna 2023 työttöminä olleista muotoilijoista oli työskennellyt viimeksi yksityisessä yrityksessä.

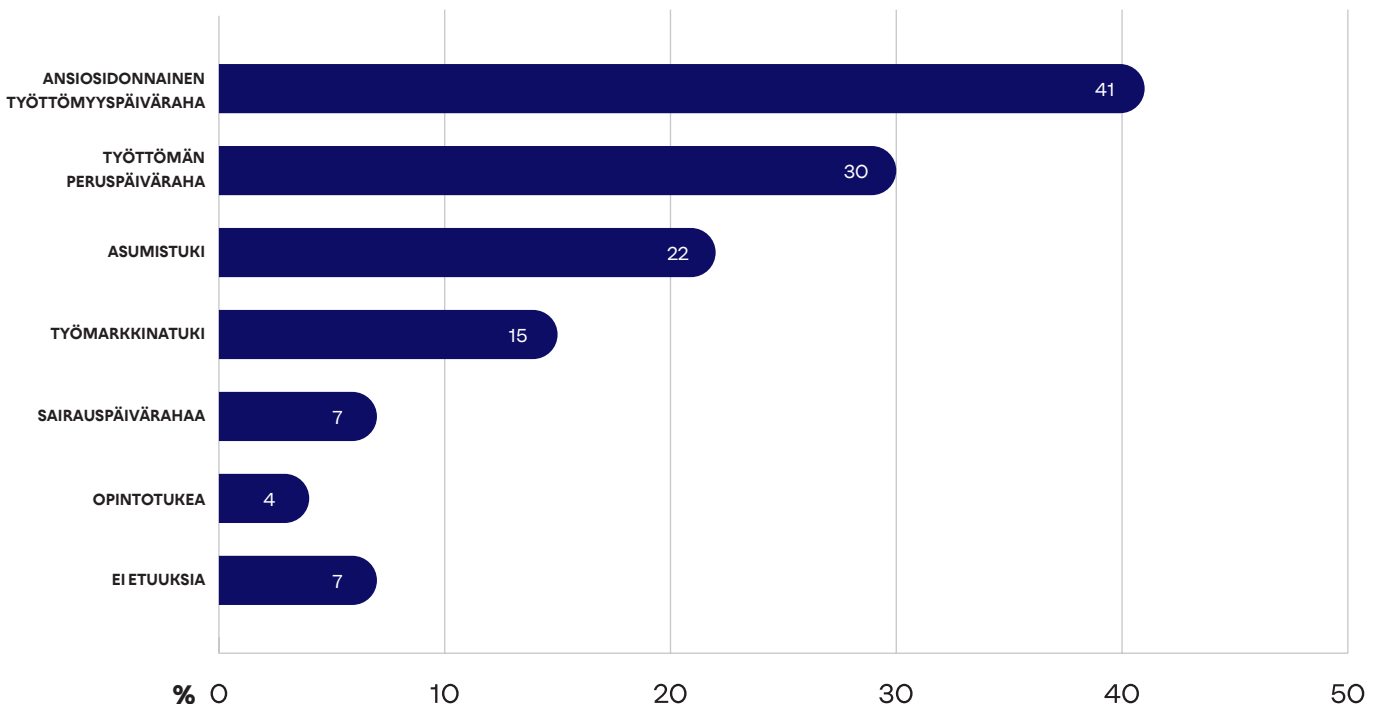
Julkishallinnosta työttömiksi jääneitä oli 19 prosenttia. Loppuosalla on ollut jokin yleishyödyllinen yhteisö työnantaja tai heidän työnantajansa tausta on epäselvä.

Työttömyysturvan piirissä työttömistä oli 86 prosenttia. Työttömyysturvan piirissä olleista 41 prosenttiyksikköä sai työttömyyskassalta ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Kansaneläkelaitos Kelan työttömän peruspäivärahaa sai 30 prosenttiyksikköä ja työmarkkinatukea 15 prosenttiyksikköä. Työtön voi olla työttömyyden kestäessä oikeutettu myös toissijaisiin sosiaalietuuksiin. Kyselyyn vastanneista henkilöistä lähes 30 prosenttia saikin samanaikaisesti asumistukea tai sairauspäivärahaa alkuvuonna 2023, mutta toimeentulotukea ei ollut saanut kukaan (Kuvio 14).

Kyselyt paljastavat, että 41 prosenttia työttömistä olisi valmis vaihtamaan asuinpaikkaa, jos se edistäisi työpaikan saantia. Vielä suurempi osuus (63 %) olisi valmis vaihtamaan ammattia. Työttömien aktiivisuutta osoittaa se, että kaksi kolmasosaa pyrki oman tai jonkin muun alan lisäkoulutukseen (ml. oppisopimuskoulutus), ellei työtä löytyisi lähitulevaisuudessa vuonna 2023. Rungas viidennes haluaisi ammatinvalinta- ja työuraohjaukseen, 11 prosenttia palkkatuetuun työhön ja myös 11 prosenttia olisi kiinnostunut yrityksen perustamisesta (Kuvio 15).

Kuvio 14

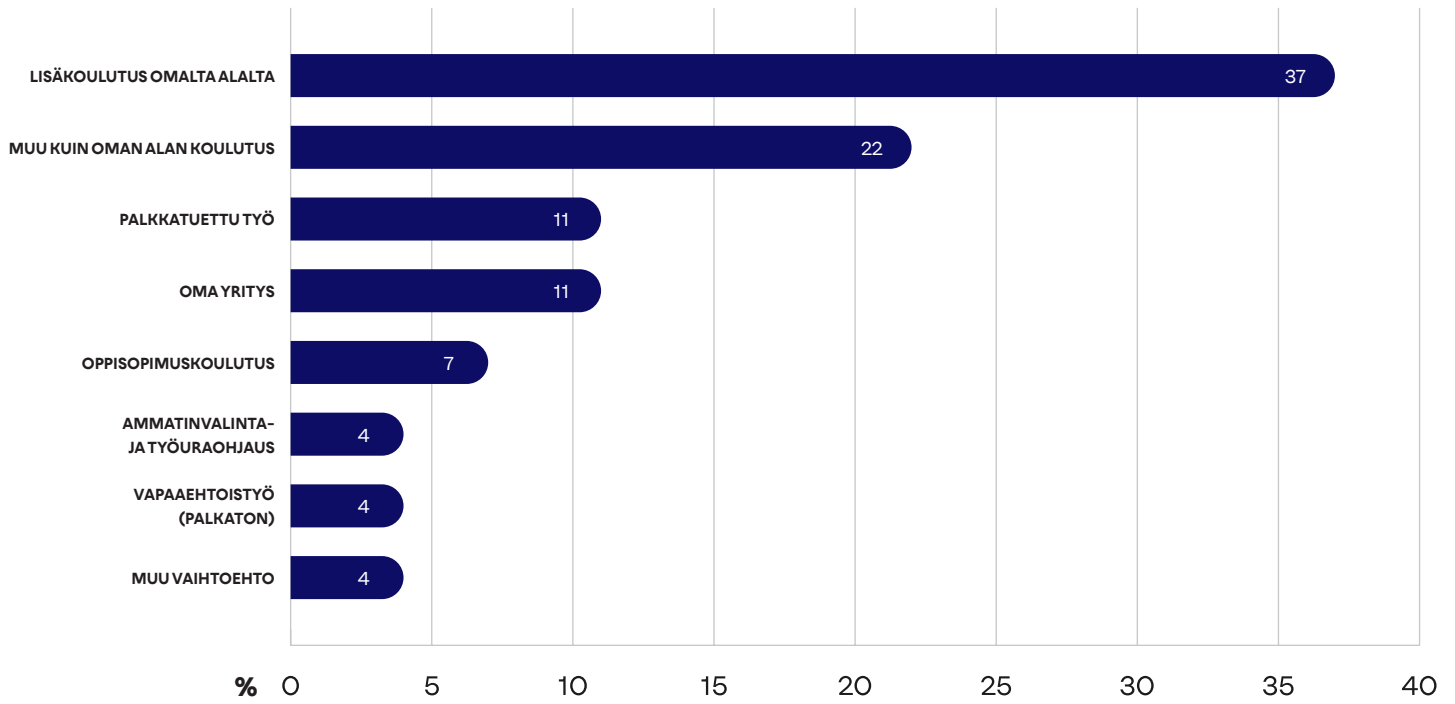
Työttömien muotoilijoiden työttömyys- ja sosiaaliturvaetudet alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



<sup>8</sup> Työttömistä alle 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.

### Kuvio 15

Työttömän muotoilijan valinnat alkuvuonna 2023, jos työtä ei lähitulevaisuudessa löydy, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



# 3. Palkat ja ansiotason kehitys

Työmarkkinakyselyjen mukaan muotoilualan ammattilaisten kokonaisansioiden keskiarvo oli 3 930 euroa ja mediaani 3 800 euroa tammikuussa 2023. Edellisestä vuodesta keskipalkat nousivat 150-160 euroa. Palkkataso on parempi kuin alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden palkansaajien kuukausiansiot Suomessa keskimäärin mutta heikompi kuin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla.

Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että palkat ovat pysyneet lähes ennallaan 63 prosentilla muotoilualan palkansaajista. Ansiot ovat kohonneet vajaalla kolmanneksella ja ne ovat alentuneet vain neljällä prosentilla palkansaajista. Palkkojen nousu on perustunut useimmiten yleiskorotuksiin (ml. työnantajakohtainen korotus) sekä muuhun henkilökohtaiseen korotukseen ja työpaikan vaihtoon.

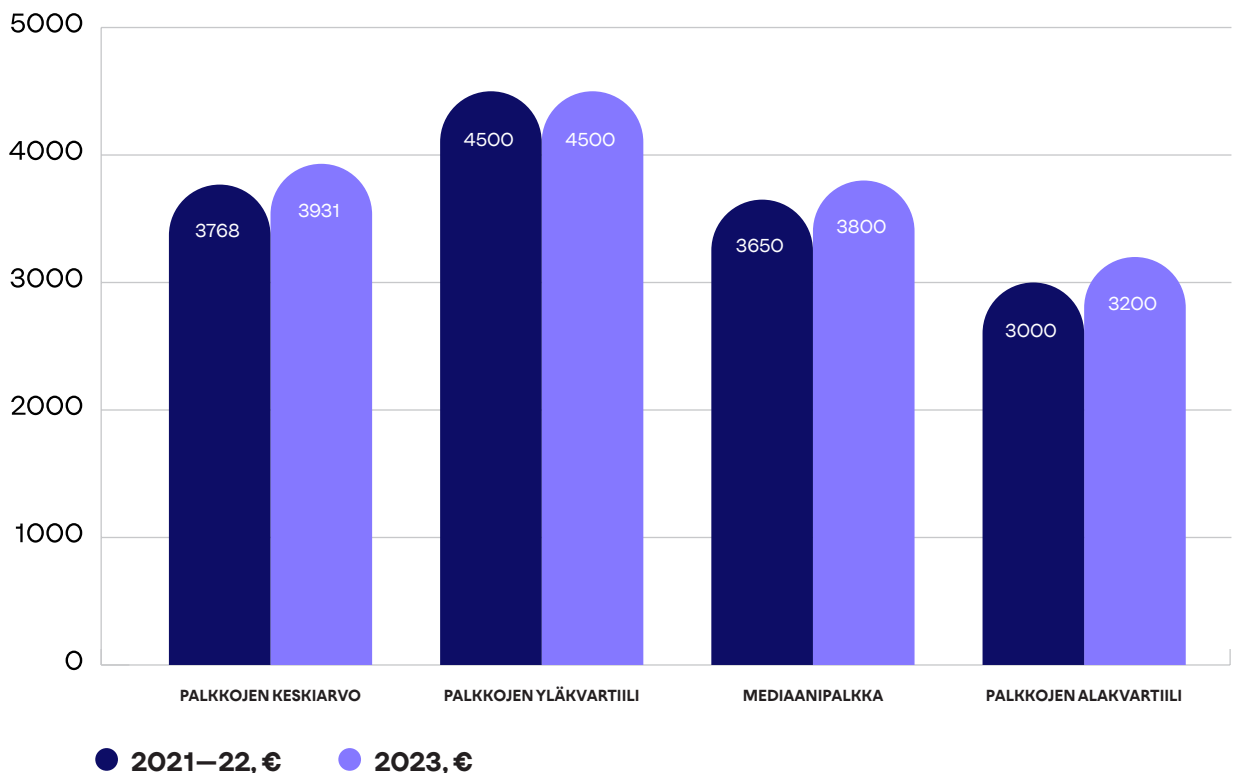
Vain 40 prosenttia oli täysin tyytyväinen palkkaansa. 60 prosenttia ilmoitti, että palkka ei vastaa työtehtäviä. Palkkausjärjestelmässä on muutakin korjattavaa, sillä 43 prosentin mielestä hyvistä suorituksista ei palkita kunnolla. 35 prosenttia ei myöskään pidä palkkarakennetta oikeudenmukaisena. Lisäksi yli 30 prosenttia kertoi, että palkkaus ei ole kannustava ja siihen on vaikea vaikuttaa.

## 3.1 Palkansaajien ansiotaso ammattiryhmittäin

Ornamon palkansaajajäsenten kokonaisansioiden mediaaniarvo oli 3 800 euroa alkuvuonna 2023, kun se vuotta aiemmin oli 3 650 euroa (Kuvio 16). Summa oli korkeampi kuin alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden kokonaisansioiden mediaanipalkka (3 427 euroa) Suomessa vuonna 2021, mutta alhaisempi kuin ylemmän korkeakoulututkinnon saaneiden mediaanipalkka (4 400 euroa) kuu-kaudessa. Kokonaisansiot kuvaavat säännölliseltä sekä muulta työajalta, kuten yli- ja lisätyöajalta, maksettuja palkkoja, mutta ne eivät sisällä lomapalkkoja tai tulospalkkioita.

Kuvio 16

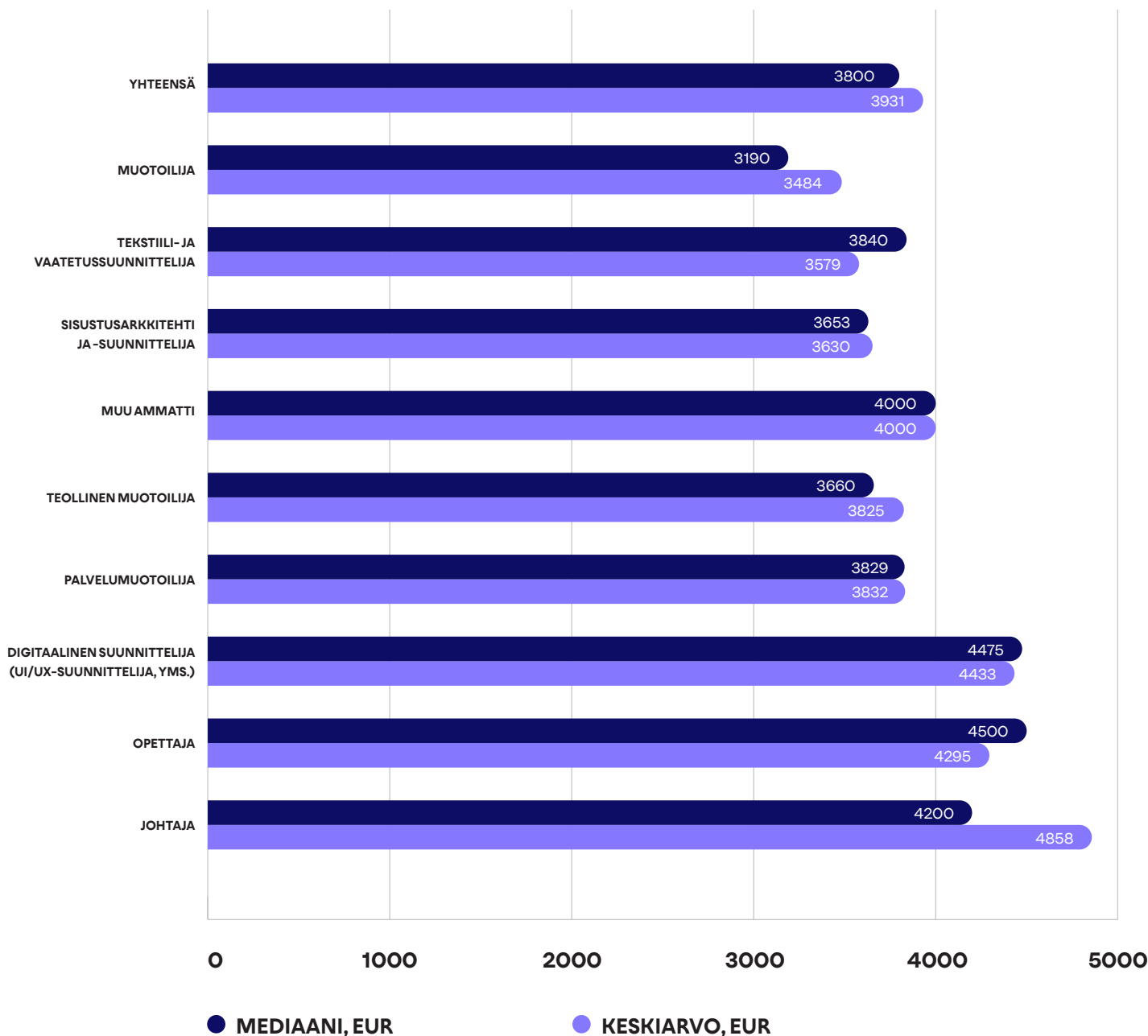
Ornamon kyselyyn vastanneiden muotoilualan palkansaajien keskimääräiset kuukausiansiot loppuvuonna 2021 ja alkuvuonna 2023, euroa (Lähteet: Ornamon työmarkkinakyselyt 2022 ja 2023)



Ammattinimikkeittäin tarkasteluna johtaja- ja päällikköasemassa olevien mediaanipalkka oli 4 200 euroa alkuvuonna 2023. Opettajien keskipalkka oli 4 500 euroa (Kuvio 17). Mediaanipalkka oli lähes 4 500 euroa myös digitaalisilla suunnittelijoilla. Johtajien palkkatasossa on luonnollisesti suurta vaihtelua, jos asiaa mitataan kuukausipalkkojen keskihajonnalla. Palkkahaitarin alapäässä olivat tekstiili- ja vaatetussuunnittelijat<sup>9</sup> sekä muotoilijat. Myös sisustusarkkitehtien keskipalkat olivat liiton palkansaajajäsenten keskiarvo- ja mediaanipalkkoja alhaisemmat.

**Kuvio 17**

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien keskimääräiset kuukausiansiot ammattiryhmittäin alkuvuonna 2023, euroa (Lähteet: Ornamon työmarkkinakysely 2023)



<sup>9</sup> Vertaa tekstiili- ja vaatetussuunnittelijoiden palkkataso Tilastokeskuksen tilastojen mukaan

## Virallisen ammattiluokituksen mukaiset palkat

Lisätietoja muotoilualoilla toimivien palkansaajien palkkakehityksestä voidaan saada Tilastokeskuksen palkkarakennetilastoista määrättyjen ammattiryhmien osalta.<sup>10</sup> Ammattiluokituksen mukaiset vertailukelpoiset tilastot ovat käytävissä tilastovuodesta 2010 lukien. Ne kattavat *tuote- ja vaatesuunnittelijat* (luokka 2163), *graafiset ja multimediasuunnittelijat* (luokka 2166), *sisustussuunnittelijat* (luokka 3432) sekä *käsityötuotteiden valmistajat* (luokka 731). Vuodelta 2021 palkkatietoja on saatavilla myös *kellosepiä* sekä *koru-, kulta- ja hopeasepiä* (luokat 7311 ja 7313)<sup>11</sup>.

Tilastokeskuksen palkkarakennetilastojen mukaan tuote- ja vaatesuunnittelijoiden säännöllisen työntekijän keskiarvo oli 3 605 euroa kuukaudessa vuonna 2021.<sup>12</sup> Graafiset ja multimediasuunnittelijat ansaitsivat keskimäärin 3 730 euroa, sisustussuunnittelijat 2 991 euroa ja käsityövalmistajat 3 144 euroa (Taulukko 2). Palkkatilastot kuvaavat yrityksissä työskentelevien alan palkansaajien ansiotasoa. Julkisyhteisöistä (valtio ja kuntayhteisöt) palkkatietoja on saatavilla vain graafisten ja multimediasuunnittelijoiden osalta.<sup>13</sup> Syynä on havaintojen pieni määrä.

**Taulukko 2**

Säännöllisen työntekijän kuukausipalkkojen (keskiarvot) muotoilualan ammateissa (yksityinen ala) 2016–21 (Lähde: Palkkarakennetilasto, Tilastokeskus).

	<b>Tuote- ja vaatesuunnittelijat</b>	<b>Graafiset ja multimediasuunnittelijat</b>	<b>Sisustussuunnittelijat</b>	<b>Käsityötuotteiden valmistajat</b>
<b>2016, euroa</b>	3447	3598	2399	2666
<b>2017, euroa</b>	3812	3537	2589	2553
<b>2018, euroa</b>	3919	3541	2635	2696
<b>2019, euroa</b>	3868	3554	2692	2557
<b>2020, euroa</b>	4015	3664	2694	2833
<b>2021, euroa</b>	3605	3730	2991	3144
Nimellinen kasvu 2020–21	-10,2	1,8	11,0	11,0
Nimellinen kasvu 2016–21, %	4,6	3,7	24,7	17,9
<b>Naisten ansiot/ miesten ansiot 2021, %</b>	99,9	89,9	72,7	65,4

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Koru-, kulta- ja hopeaseppien työntekijän keski- ja kuukausiansiot olivat 2 982 euroa vuonna 2020 ja 3 696 euroa vuonna 2021 (+23,9 %). Kelloseppien osalta kuukausiansiot olivat 3 005 euroa vuonna 2020 ja 3 153 euroa vuonna 2021 (+4,9 %).

<sup>12</sup> Säännöllisen työntekijän kuukausipalkat eroavat kokonaisansioista siten, että ne eivät sisällä yli- ja lisätyöajalta maksettuja palkkoja.

<sup>13</sup> Kunnissa graafisten ja multimediasuunnittelijoiden keski- ja kuukausiansiot olivat 2 816 euroa vuonna 2020 ja 2 900 euroa vuonna 2021 (+3,0 %).

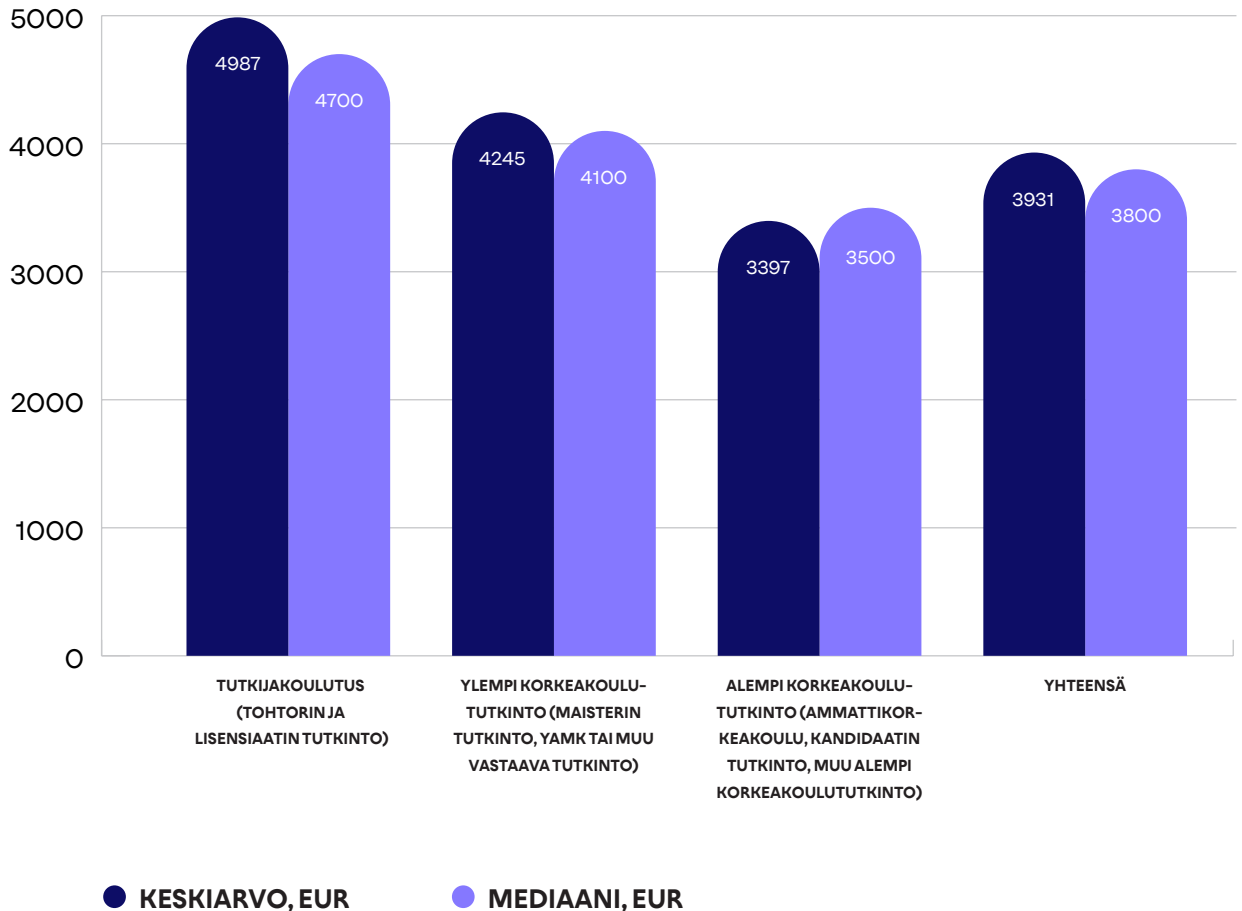
Nimellisten kuukausipalkkojen nousu oli tuote- ja vaatesuunnittelijoiden osalta heikkoa vuonna 2021, sillä keskipalkat putosivat kymmenen prosenttia. Tosin vuosina 2016-21 tuote- ja vaatesuunnittelijoiden ansiotasoa oli kohonnut viisi prosenttia. Sitä vastoin sisustussuunnittelijoiden palkkataso koheni yksitoista prosenttia vuonna 2021 ja vuosina 2016-21 ammattiryhmän palkkataso oli noussut viidenneksellä. Graafisten ja multim mediasuunnittelijoiden palkat nousivat pari prosenttia vuonna 2021, mutta vuosina 2016-21 ammattiryhmän nimelliset palkat olivat kohonneet neljä prosenttia.

### 3.2 Palkat ja koulutustaso

Yleisen koulutustason perusteella tarkasteltuna Ornamon palkansaajajäsenten mediaanikuukausipalkat olivat tutkijakoulutuksen (tohtorit, lisensiaatit) saaneilla 4 700 euroa loppuvuonna 2023. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla keskipalkat olivat 4 100 euroa, mutta palkkojen keskihajonta oli melko suuri. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla tarkoitetaan yliopistollista loppututkintoa (maisteri) ja ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Alemman korkeakoulututkinnon (Amk, kandidaatti) suorittaneilla mediaanikuukausipalkat asettuivat 3 500 euroon (Kuvio 18).<sup>14</sup>

**Kuvio 18**

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien keskimääräiset kuukausiansiot koulutustason mukaan alkuvuonna 2023, euroa (Lähteet: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



<sup>14</sup> Vertaa palkkataso Tilastokeskuksen tutkintopohjaisten palkkatilastojen mukaan.



## Virallisten tutkintopohjaiset palkkatilastot

Muotoilualalle soveltuvien tutkintojen pohjalta tarkasteltuna kuukausipalkat ylittivät vuonna 2021 yksityisen alan keskiukuukausiansiot (3 933 euroa) kuvataiteen käsi- taideteollisuuden sekä medianomin ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneilla, taiteen maistereilla ja taiteen tohtoreilla. Palkkakehitys oli vuonna 2021 parhainta kuvataiteen sekä käsi- ja taideteollisuuden AMK-tutkinnon, taiteen maistereiden ja kuvataiteen maisterien tutkinnon suorittaneilla. Heikointa kehitys oli kuvataiteen ammattitutkinnon ja taiteen tohtorin tutkinnon suorittaneilla (Taulukko 3).

**Taulukko 3**

Säännöllisen työnajan kuukausipalkkojen (keskiarvot) muotoilualan ammateissa (yksityinen ala) 2016–21 (Lähde: Palkkarakennetilasto, Tilastokeskus).

	<b>Palkka 2019, euroa</b>	<b>Palkka 2020, euroa</b>	<b>Palkka 2021, euroa</b>	<b>Kasvu 2020–21, %</b>
Artesaani	2679	2791	2822	1,1
Kuvataiteen perustutkinto	2530	2853	2826	-0,9
Käsi- ja taideteollisuuden ammattitutkinto	2676	2901	3086	6,4
Kuvataiteen ammattitutkinto	3139	3417	3297	-3,5
Kuvataiteen erikoisammattitutkinto	3946	3711	3830	3,2
Artenomi	3207	3455	3473	0,5
Käsi- ja taideteollisuuden AMK	3748	3262	3313	1,6
Kuvataiteen AMK	2640	2936	2964	1,0
Medianomi AMK	4065	3601	3755	4,3
Käsi- ja taideteollisuuden ylempi AMK	3748	4157	4067	-2,2
Medianomi ylempi AMK	4053	4166	4211	1,1
Taiteen maisteri	4015	4116	4327	5,1
Kuvataiteen maisteri	2946	3181	3411	7,2
Taiteen tohtori	5188	5186	4981	-4,0
<b>Yksityisen alan kk-ansiot yhteensä</b>	<b>3764</b>	<b>3832</b>	<b>3933</b>	<b>2,6</b>

### 3.3

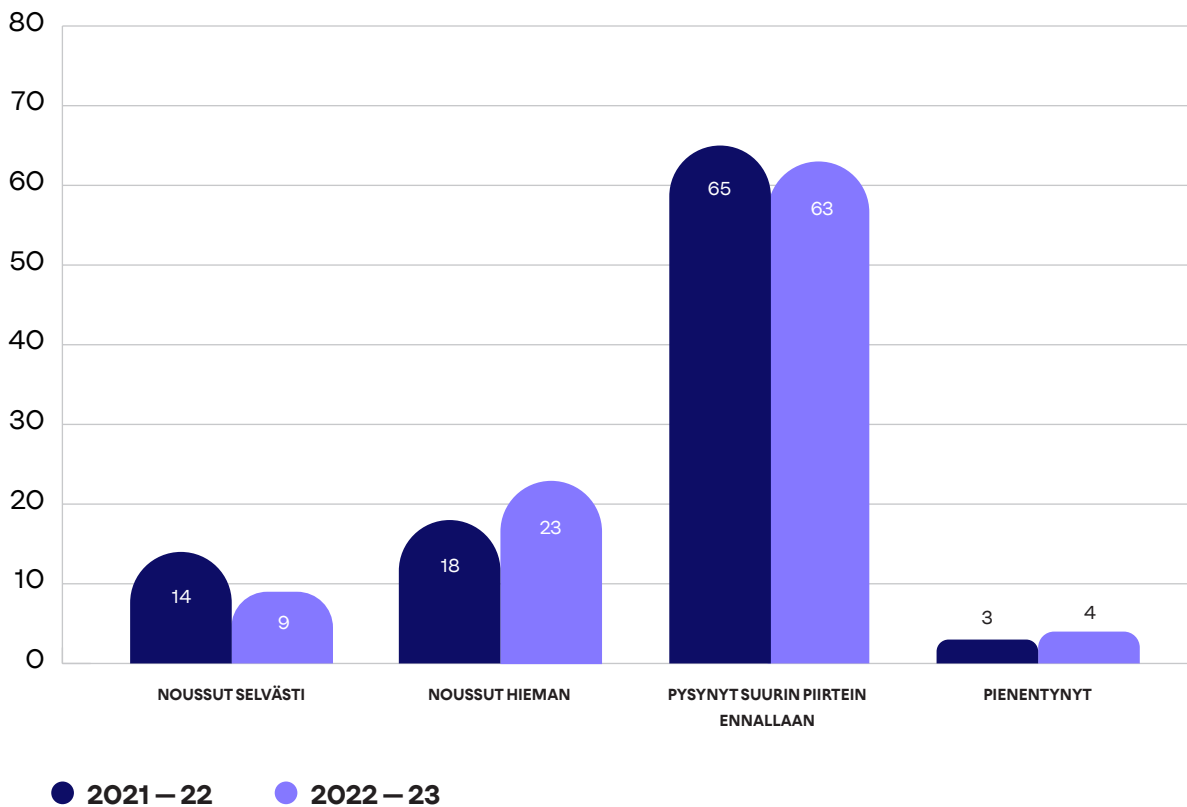
## Muotoilualan palkkakehitys ja tyytyväisyys ansiotasoon

Ornamon palkansaajajäsenistä 63 prosenttia totesi, että palkka oli pysynyt ennallaan vuonna 2022.<sup>15</sup> Ansiot olivat nousseet 30 prosentilla ja alentuneet vain neljällä prosentilla palkansaajista. Palkkojen kehitystä koskeva saldoluku oli plus 26 prosenttia. Saldoluku saadaan, kun palkkojen noususta ilmoittaneiden prosenttiosuudesta vähennetään palkkojen alentumista ilmoittaneiden prosenttiosuus. Palkkakehitystä koskeva saldoluku heikkeni kolme prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta, sillä palkan noususta ilmoittaneiden osuus väheni hieman (Kuvio 19).

Palkkojen korotukset ovat yleensä pieniä, sillä ne pohjautuvat tavallisesti yleiskorotuksiin, johon voi liittyä yleiskorotuksen ylittävä työnantajakohmainen korotus (Kuvio 20). Seuraavaksi yleisimmät tavat ovat henkilökohtainen korotus ja siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen. Vuosina 2022-23 palkkojen nousu on perustunut edellisvuotta enemmän yleiskorotuksiin. Palkka on noussut aiempaa useammin myös henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan korotuksen kautta, mutta lisäkoulutuksella ei ole ollut suurta vaikutusta palkkatasoon.

### Kuvio 19

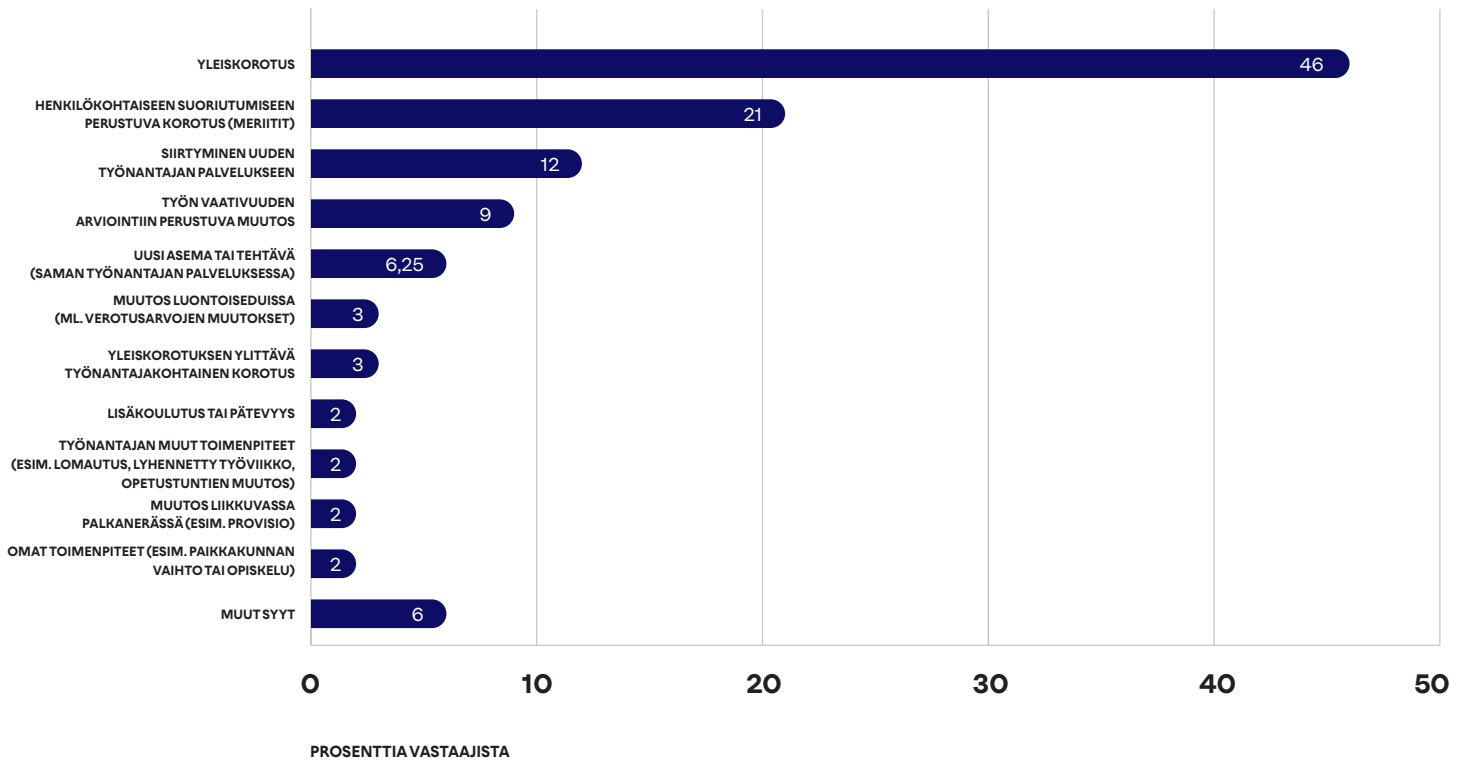
Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien palkkakehitys 2021-22 ja 2022-23, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2022 ja 2023).



<sup>15</sup> 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 eivät näy tässä tarkastelussa ansiotason nousuna.

## Kuvio 20

Ansiotason muutosten taustatekijät Ornamon kyselyyn vastanneilla vuosina 2022-23, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).<sup>16</sup>



### *Paikallinen sopiminen ja tulospalkkaus*

Palkankorotuksista sopimiseen Ornamon palkansaajajäsenet suhtautuvat kaksijakoisesti, sillä osa kannattaa *paikallista sopimista ja osa nojaa työehto- ja virkaehtosopimukseen*. Mieluisin vaihtoehto on, että työehto- ja virkaehtosopimuksilla määritellään yleiskorotukset kaikille, minkä lisäksi niissä voidaan sopia työpaikoilla jaettavan paikallisen palkkaerän suuruus. Tätä mieltä oli puolet vastanneista. Vain 30 prosenttia oli sitä mieltä, että palkankorotuksista on sovittava työpaikalla paikallisesti (Kuvio 21). Pari vuotta aiemmin osuus oli 40 prosenttia.

Noin 40 prosenttia Ornamo palkansaajajäsenistä oli alkuvuonna 2023 tulospalkkauksen piirissä ja 54 prosenttia ei. Edellisestä vuodesta tulospalkattujen määrä kasvoi hieman. Silloin heitä oli 38 prosenttia palkansaajista. Kuusi prosenttia 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.

<sup>16</sup> Palkankorotuksiin voi olla henkilöllä useampi kuin yksi syy.

## Kuvio 21

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien näkemykset palkoista sopimiseen työpaikoilla alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



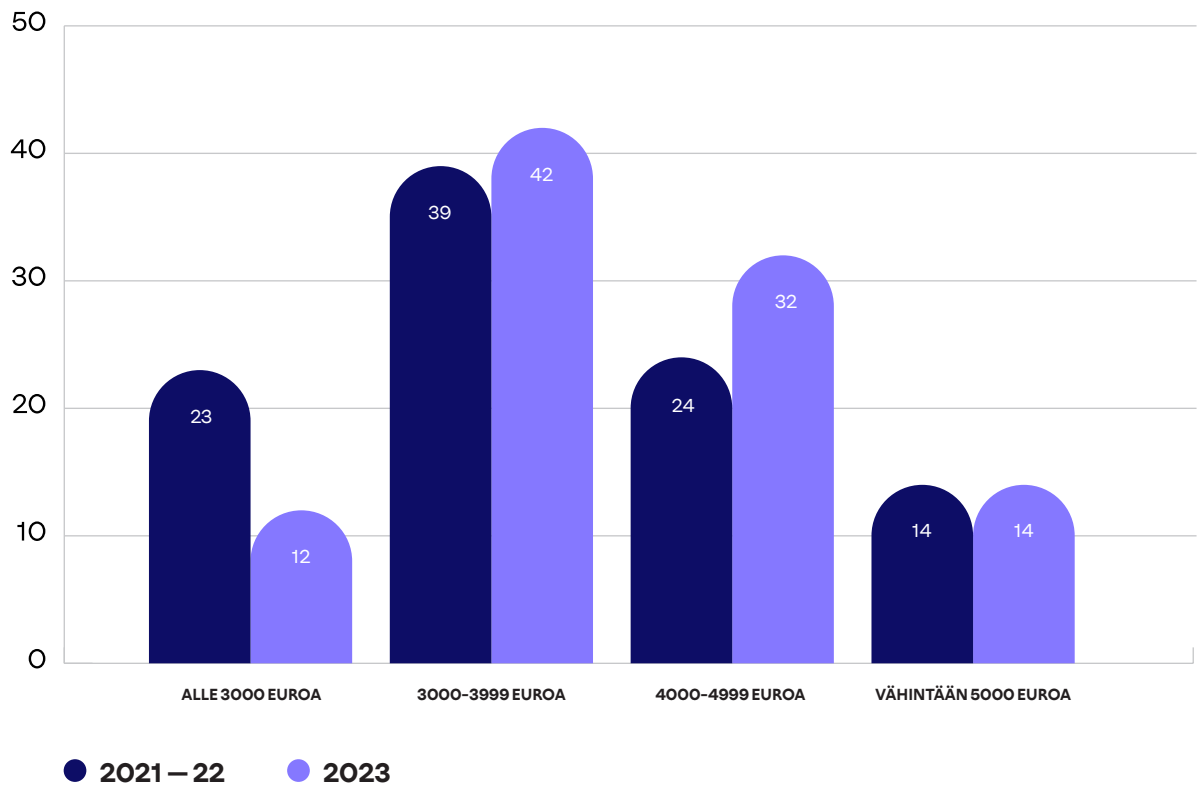
### Nimellinen ansiotaso

Käytännössä 42 prosenttia Ornamon palkansaajajäsenistä tienasi 3 000-4 000 euroa kuukaudessa alkuvuonna 2023 (Kuvio 22). Noin 32 prosenttia ansaitsi 4 000-5 000 euroa. Oikein hyvään yli 5 000 euron palkkaan ylsi 14 prosenttia vastanneista. Alle 3 000 kuukausiansiotasoon jäi 12 prosenttia. Alimpaan tuloneljännekseen kuuluu osa-aikaisia työntekijöitä, mikä alentaa tilastollisesti kaikkien palkansaajien keskimääräistä ansiotasoa. Kuitenkin 4 000-5 000 euroa ansaitsevien osuus oli kasvanut ja pienipalkkaisten osuus on noussut edelliseen vuoteen verrattuna.

Ornamon kyselyyn vastanneista peräti 60 prosenttia oli sitä mieltä, että palkka on pieni suhteessa työtehtäviin (Kuvio 23). Pienellä palkalla on vaikutusta toimeentuloon etenkin pääkaupunkiseudulla, jossa asumiskustannukset ovat korkeat ja inflaatio on pienentänyt palkkojen ostovoimaa. Palkkausjärjestelmää kohtaan on esitetty myös paljon kritiikkiä. Lähes kolmannes totesi, että palkkaus ei ole kannustava ja runsaat 40 prosenttia kertoi, että hyvistä työsuorituksista ei palkita kunnolla (Kuvio 24). Yli kolmannes ei pidä myöskään työpaikan palkkarakennetta oikeudenmukaisena.

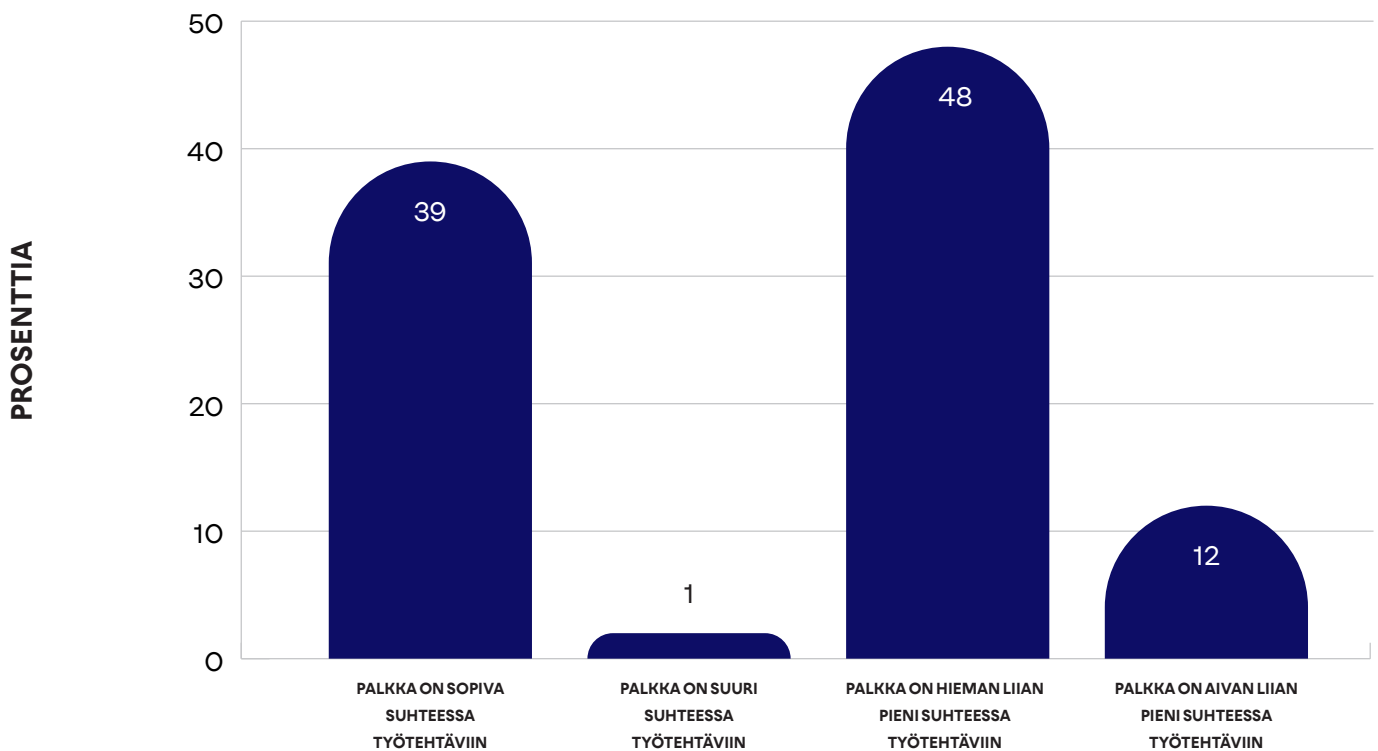
## Kuvio 22

Ornamon kyselyyn vastanneet muotoilualan palkansaajat keskimääräisten kuukausiansioiden mukaan tuloluokittain loppuvuonna 2021 ja alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2022 ja 2023).



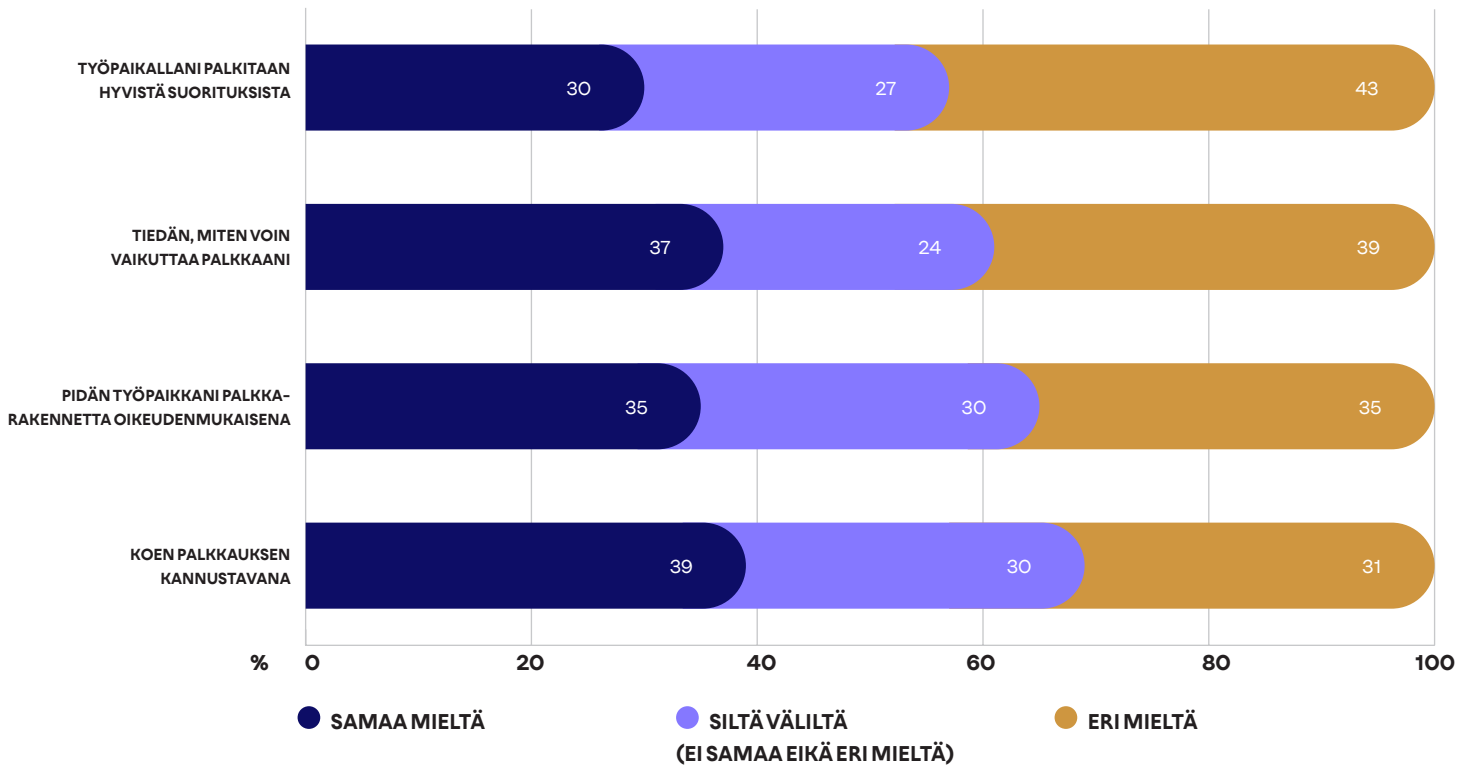
## Kuvio 23

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien tyytyväisyys palkkatasoon alkuvuonna 2022, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



## Kuvio 24

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien tyytyväisyys palkkausjärjestelmään (työnantajan palkkapolitiikkaan alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



### 3.4

#### Ansiotaso muotoilutoimistoissa

Tilastokeskuksen yritystilastojen pohjalta voidaan seurata alan osaamisintensivistien 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 2021 näillä toimialoilla oli 2 226 yritystä, joiden työllisyys oli noin 1 776 henkilöä ja liikevaihto 298 miljoonaa euroa.

Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastojen mukaan *palkkasumma* oli muotoilualan erikoistuneissa KIBS-yrityksissä 66 miljoonaa euroa, eli 22 prosenttia liikevaihdosta vuonna 2021. Palkkasumma kasvoi 7,9 prosenttia vuonna 2021. Kasvu oli ripeintä sisustussuunnittelussa ja graafisessa muotoilussa. Reaalisesti palkkasumma on kasvanut vuosina 2013–21 eniten sisustussuunnittelussa. Tosin palkkasumma on noussut sisustussuunnittelussa ja myös graafisessa muotoilussa nopeammin kuin työn tuottavuus (liikevaihto/henkilöstö) vuosina 2013–21.

Kuitenkin vuosina 2020–21 tuottavuuden tilastollinen nousu oli kaikilla alatoimialoilla ripeämpää kuin palkkasumman kasvu. Syynä on liikevaihdon nopea kasvu vuonna 2021, kun epidemiakriisi hellitti otettaan. Toisaalta Tilastokeskuksen yritystilastojen menetelmämuutos on vaikuttanut asiaan siten että vuoden 2021 tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa. Lisäksi kannattaa ottaa huomioon, että merkittävä osa muotoilutoimistojen henkilöstöstä on yrittäjäasemassa olevia, joiden saamat yrittäjätulot ja osingot eivät sisälly palkkasummiin.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Tilastovuotta 2019 koskevia tietojen pohjalta päätellen yrittäjiä on keskimäärin kolmannes muotoilutoimistojen henkilöstöstä. Osuus on suurin graafisessa muotoilussa.

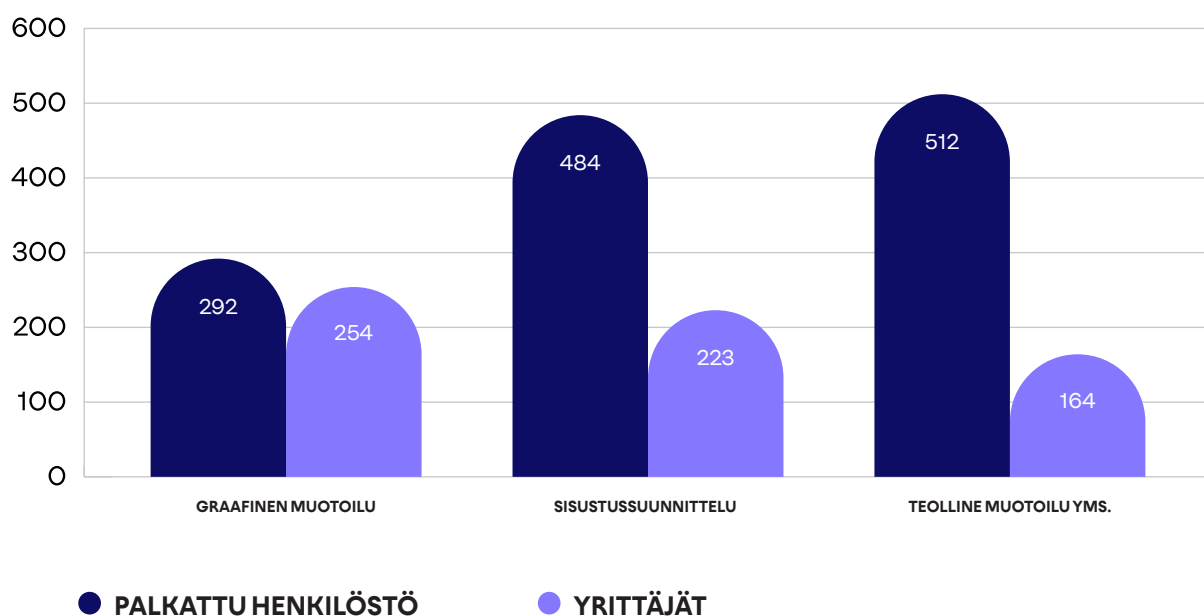
## Taulukko 4

Palkkasumman ja tuottavuuden (liikevaihto/henkilöstö) nimellinen ja reaalin kasvu muotoilutoimistoissa 2013-21 (Lähde: Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastot, Tilastokeskus).

	Yhteensä, 1000 euroa	Graafinen muotoilu, 1000 euroa	Sisustussuunnittelu, 1000 euroa	Teollinen muotoilu, 1000 euroa
2013	38783	10384	12420	15979
2014	41841	9874	14784	17182
2015	43965	10358	15756	17850
2016	46379	11304	17131	17944
2017	52440	12169	19514	20757
2018	56415	12591	20862	22961
2019	61218	13751	21643	25824
2020	61148	13759	21614	25776
2021	65990	15237	23840	26912
Palkat/liikevaihto 2021, %	22,1	27,3	19,4	22,5
<b>Palkkasumman kasvu:</b>				
- 2020-21, % (nimellinen)	7,9	10,7	10,3	4,4
- 2013-21, % (reaalinen)	59,4	37,5	79,9	57,8
<b>Tuottavuuden nousu:</b>				
- 2013-21, % (reaalinen)	70,8	33,7	66,3	102,0

## Kuvio 25

Muotoilutoimistojen henkilöstö jaettuna palkansaajiin ja yrittäjiin 2019 (Lähde: Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto, Tilastokeskus).



# 4. Työaika ja työhyvinvointi

Ornamon työmarkkinakyselyjen mukaan muotoilualan palkansaajien työviikon pituuden keskiarvo oli 36 tuntia, mikä vastaa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaista säännöllisen työviikon pituutta kaikilla palkansaajilla. Erot muotoilualan palkansaajien välillä ovat suuria. 30 prosenttia työskentelee vähintään 40 tuntia viikossa, vaikka ihanteellinen työviikon keskiarvo olisi 34 tuntia.

Ylityöt lisäävät työviikon pituutta. Maksullisia ylityksiä oli tehnyt loppuvuonna 2022 palkansaajista 37 prosenttia, mutta korvauksetta ylityksiä oli tehnyt yhdeksän prosenttia. Noin kuusi prosenttia ilmoitti joutuvansa vastaamaan myös työajan ulkopuolella tapahtuviin yhteydenottoihin. Nämä henkilöt ovat usein esimiesasemassa. Lisäksi 27 prosenttia vastaa yhteydenottoihin, vaikka siihen ei ole suoranaista pakkoa.

Kyselyjen mukaan muotoilualan palkansaajien työtyytyväisyys on pääosin hyvällä tasolla. 92 prosenttia palkansaajista ilmoittikin, että he pärjäävät töissä hyvin ja voivat työskennellä riittävän itsenäisesti. Kehittämistarpeet koskevat etupäässä esimiesten tavoitettavuutta ja heiltä saatavan palautteen puutetta, töiden epätaisaista jakautumista ja työntekijöiden osaamisen kehittämistä työpaikoilla.

## 4.1 Työviikon pituus ja ylityöt

Ornamon työmarkkinakyselyyn vastanneet palkansaajat työskentelivät alkuvuonna 2023 mediaanilukuna mitattuna 37,5 tuntia viikossa keskiarvon ollessa 36 tuntia viikossa. Mediaaniluku oli puolituntia alhaisempi kuin vuotta aiemmin (38 h). Erot työviikon toteutuneessa pituudessa ovat suuria, koska 30 prosenttia työskenteli vähintään 40 tuntia viikossa. Ihanteellisen työviikon mediaanipituus olisi kyselyyn vastanneiden mielestä 36 tuntia. Keskiarvolla mitattu ihanteellisen työviikon pituus jäisi 34 tuntiin. Tulos oli sama kuin vuotta aiemmin (Taulukko 5).

Ihanteellisessa tilanteessa vähintään 41 tunnin työviikkoja tekevien osuus poistuisi täysin. Myös monet 38 tuntista työviikkoa tekevät henkilöt vähentäisivät työtuntien määrää, jos se olisi työtehtävien puolesta mahdollista. Muutoinkin pitkää vähintään 38 tunnin työviikkoa tekevien suhteellinen osuus palkansaajista on pienentynyt vuodesta 2022. Suosituin viikkotyöaika on 30-36,5 työtuntia, joskin heistäkin monet lyhentäisivät työviikko edelleen. Jotkut alle 30 työtuntia viikossa työskentelevät sen sijaan lisääisivät työtuntejaan, jos se parantaisi heidän toimeentuloaan.

Kaiken kaikkiaan muotoilijoiden työviikko on ollut yhtä pitkä kuin suomalaisilla palkansaajilla keskimäärin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan palkansaajien keskimääräisen säännöllisen työviikon pituus oli koko- ja osa-aikatyössä 36,3 tuntia esimerkkivuonna 2020, kun ylemmät ja alemmat toimihenkilöt sekä työntekijät lasketaan yhteen.<sup>18</sup> Miehillä se oli 37,7 tuntia ja naisilla 34,9 tuntia.<sup>19</sup> Työviikko pitenee, jos siirrytään työntekijöistä ylempiin toimihenkilöihin taikka, jos tarkastelun kohteena ovat vain kokopäivätyössä olevat palkansaajat.

<sup>18</sup> Säännöllinen viikkotyöaika on työntekijän tavanomainen tai keskimääräinen viikkotyöaika päätyössä. Palkansaajilla säännölliseen työaikaan luetaan mukaan säännöllinen palkallinen tai palkaton ylityö. Tehty viikkotyöaika on sen sijaan työllisen tutkimusviikolla tekemien työtuntien määrä. Siihen luetaan mukaan kaikki tutkimusviikolla tehdyt palkalliset ja palkattomat ylityötunnit. Toisaalta lomat, arkivapaat ja poissaolot muista syistä (esim. sairaus) lyhentävät tehtyä viikkotyöaika.

<sup>19</sup> Työajat ja tehdyt työtunnit vaihtelevat työllisyyden ja palkansaajien rakenteen muutosten mukaisesti. Jos esimerkiksi osa-aikatyö yleistyy enemmän kuin kokoaikatyö, keskimääräinen viikkotyöaika lyhenee. Lyhyttä työviikkoa tekevilla tyypillisin säännöllinen työaika oli 30-34 tuntia viikossa.



**Taulukko 5**

Muotoilualan palkansaajien toteutunut ja ihanteellinen työviikon pituus 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).<sup>20</sup>

	<b>Toteutunut työviikko (h), prosenttia vastanneista</b>	<b>Ihanteellinen työviikko (h), prosenttia vastanneista</b>	<b>Ihanteellinen miinus toteutunut, %</b>
Alle 30 h	6,2	7,4	1,2
30–36 h	15,4	44,4	29,0
37–37,5 h	38,3	29,0	-9,3
38–39 h	10,5	6,2	-4,3
40–40,5 h	19,8	13,0	-6,8
Väh. 41 h	9,9	-	-9,9
<b>Yhteensä</b>	100,0	100,0	0,0
Työviikko (mediaani h)	37,5	37,0	-1,5
Työviikko (keskiarvo h)	36,7	33,9	-2,8

### *Ylityöt ja työskentely työpaikan ulkopuolella*

Ylitöiden tekeminen on Suomessa yleistä. Monet työnantajat ajautuisivat vaikeuksiin, jos säännöllisen työajan päälle tehtävien ylitöiden tekeminen loppuisi. Ylitöitä tehdään monesta syystä. Siihen vaikuttaa sekin, että ylitöiden teettäminen on suhteellisen halpaa verrattuna uuden työntekijän palkkaamiseen. Ylitöitä tehdään rahallista korvausta (palkkaa) tai vapaa-aikana annettua korvausta vastaan. Työmarkkinakyselyjen mukaan maksullisia ylitöitä oli tehnyt 37 prosenttia muotoilualan palkansaajista. Korvauksetta ylitöitä oli paiskinut yhdeksän prosenttia (Kuvio 26).

Etätyönteon nopean lisääntyminen, jota epidemiakriisi vauhditti vuosina 2020–21, on hämärtänyt osaltaan työajan ja vapaa-ajan välistä rajanvetoa, vaikka etätöitä on tehnyt jo aiemminkin. Etätyönteon myönteisiä puolia on, että pitkät 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 seurainta ja laskentaa, sillä osa työntekijöistä työskentelee epäsovinnaisesti kellonaikaan ja viikonloppuisin.

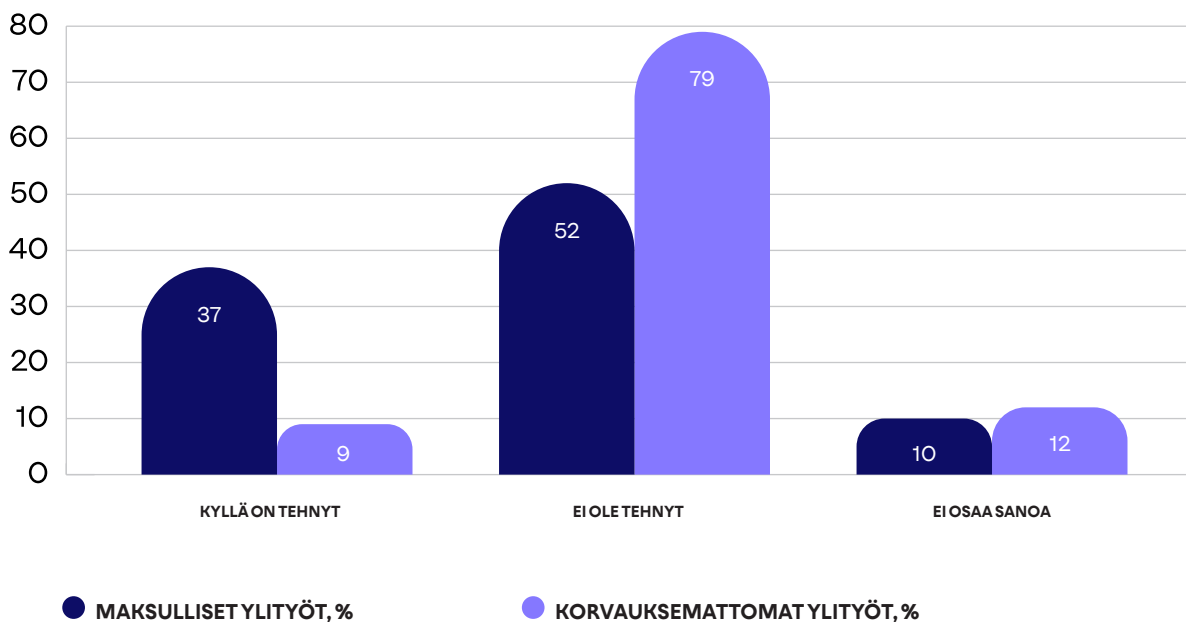
<sup>20</sup> Yhteensä työmarkkinakyselyyn osallistuneiden ihanteellinen viikkotyöaika olisi ollut alkuvuonna 2023 noin 7,6 prosenttia pienempi kuin todellinen ilmoitettu viikkotyöaika.

Toisaalta etätöiden yleistyminen on mahdollistanut eri paikkakunnilla asuvien henkilöiden rekrytoinnin, eikä kotityöpisteessä tule välttämättä yhtä paljon keskeytyksiä kuin varsinaisella työpaikalla. Lisäksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen saattaa helpottaa. Kilpailu osaavasta työvoimasta on johtanut siihen, että moni työntekijä edellyttää työtarjouksen sisältävän etätöimahdollisuuden. Etätöimahdollisuudesta on tullut etenkin asiantuntijatyötä tekeville yksi tärkeä työpaikan valintatekijä palkan jälkeen. Tosin etätöityöntekoon liittyy myös monia haasteita.

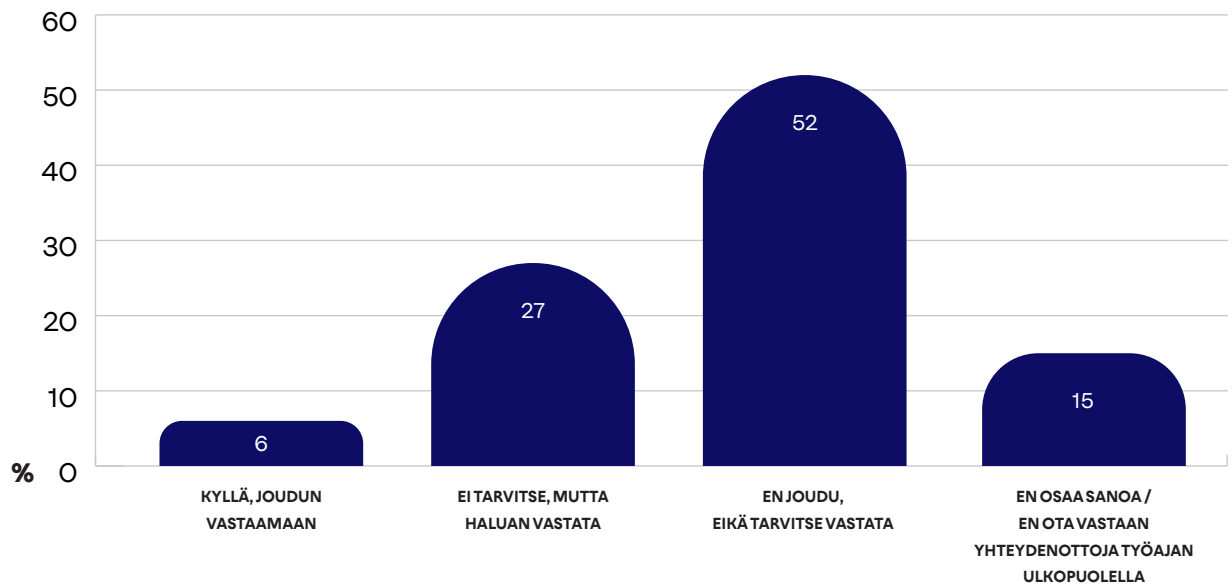
Etätöityönteko ja yhteiskunnan digitalisoituminen on tapahtunut sen verran lyhyessä ajassa, että siihen ei ole osattu varautua kaikilta osin. Asunnot ja kiinteistöt eivät ole suunniteltuja etätöityöskentelyä varten. Suurissa asutuskeskuksissa pienetkin asunnot ovat kalliita, mutta uusissakaan asunnoissa ja asuin-kiinteistöissä on harvoin tai ollenkaan soveltuvia työskentelytiloja päätoimisille etätöityöntekijöille. Osalla työntekijöistä on ollut tietysti jo aiemmin hyvät työskentelytilat, kun he ovat halunneet keskittyä kunnolla ja päästä etätöihin pois avokonttorien hälystä

## Kuvio 26

Muotoilualan palkansaajien maksullisten ja korvauksettomien ylityöiden tekeminen yleisyys marras-joulukuussa 2022, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



Palkansaajat joutuvat vastaamaan myös työajan ulkopuolella tapahtuviin yhteydenottoihin, joita voidaan rinnastaa ylityöihin. Niihin palkansaajat suhtautuvat vaihtelevasti ja ne riippuvat työtehtävistä. Esihenkilöasemassa olevat joutuvat jo tehtäväkuvansa puolesta reagoimaan työajan ulkopuolella tuleviin yhteydenottoihin. Ornamon työmarkkinakyselyjen mukaan kuitenkin vain kuusi prosenttia muotoilualan palkansaajista joutuu vastaamaan työajan ulkopuolella tapahtuviin yhteydenottoihin viipymättä. Toisaalta 27 prosenttia haluaa vastata, vaikka ei ole pakkoa (Kuvio 27).



### *Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työaikaan ja -paikkaan*

Muotoilualan työnantajien joustavuudesta kertoo se, että 65 prosenttia Ornamon vuoden 2023 kyselyyn vastanneista palkansaajista on pystynyt vaikuttamaan erittäin tai melko paljon *työnteon alkamis- ja loppumisajankohtiin*. Etätyöskentelyn lisääntyminen on myötävaikuttanut siihen, että nyt jo 72 prosenttia voi vaikuttaa paljon työtekopaikkaansa. Vaikutusmahdollisuudet myös *vapaiden ja lomien pitämisaikoihin* ovat 71 prosentilla vastanneista hyvät Toisaalta alle 50 prosenttia pystyy vaikuttamaan paljon *työaikojen kokonaispituuteen*. (Kuvio 28).

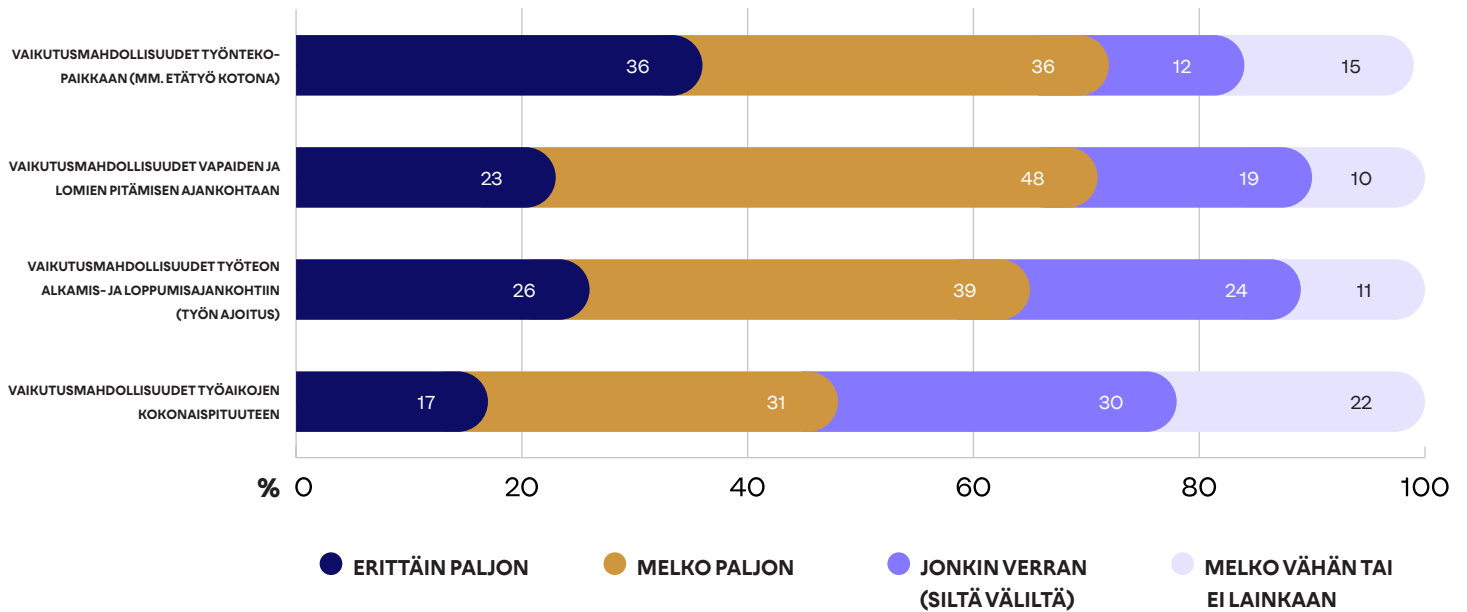
Lisäksi 60 prosenttia kyselyyn vastanneista ilmoitti alkuvuonna 2023, että heidän työpaikallaan on mahdollista sopia *joustoaikajärjestelyistä*. Toisaalta neljännes kyselyyn vastanneista palkansaajista kertoi, ettei osaa sanoa. Joustoaikajärjestelyillä tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia päättää itsenäisesti työnteosta ja -paikasta työnantajan ja työntekijän sopimien rajojen puitteissa. Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet kaikissa eri teemoissa ovat lisääntyneet epidemiakriisin aikana koskien myös työaikojen kokonaispituutta.<sup>21</sup>

Toisaalta 48 prosenttia työmarkkinakyselyyn vastanneista palkansaajista tekisi vähemmän töitä kuin nykyisin ja voisi alentaa jopa palkkaansa. Taustatekijöitä voivat olla esimerkiksi jatkuvat ylityöt, omat aikaa vievät harrastukset ja muut omaan perhe- ja henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvät seikat. Tämän joukon osuus oli yhtä suuri kuin vuotta aiemmin. Vastaavasti kaksitoista prosenttia tekisi enemmän työtä, jos saisi vastaavasti suurempaa palkkaa. Noin 38 prosenttia on tyytyväinen nykyiseen palkkaansa ja työtilanteeseensa (Kuvio 29).

<sup>21</sup> Ilmiö on yleistynyt, sillä vuosi sitten 58 prosenttia kyselyyn vastanneista ilmoitti, että heidän työpaikallaan on mahdollista sopia joustoaikajärjestelyistä.

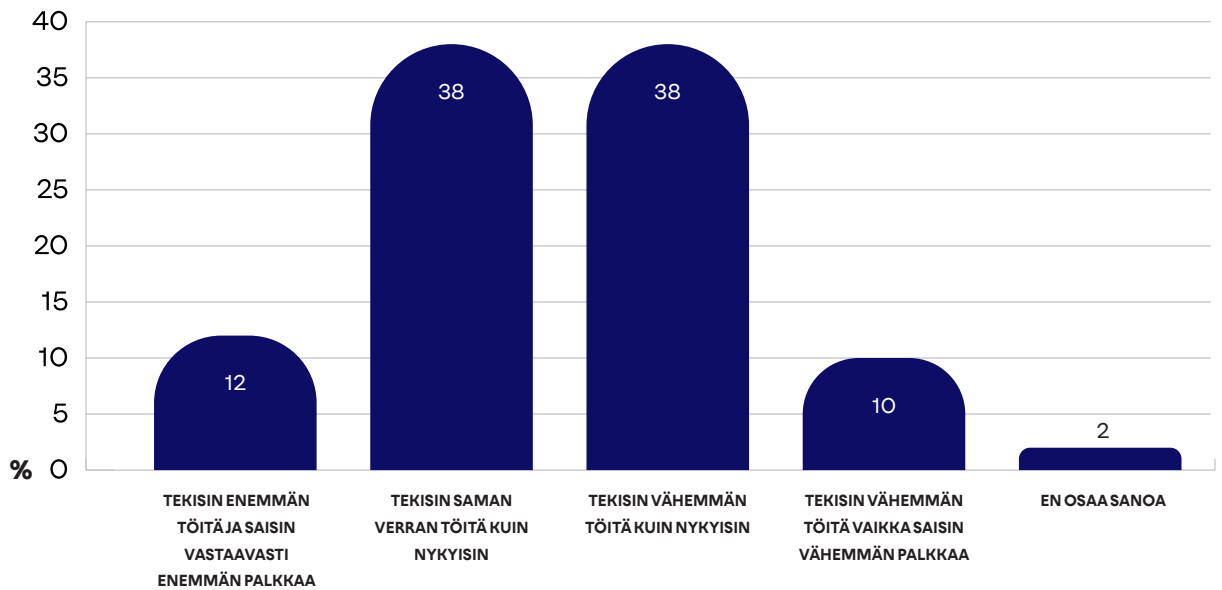
## Kuvio 28

Muotoilualan palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työaikaan ja -paikkaan loppuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



## Kuvio 29

Muotoilualan palkansaajien näkemykset optimaalisen työmäärän ja palkan välisestä suhteesta alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



## 4.2

### Näkemyksiä työtyytyväisyydestä ja -ilmapiiristä

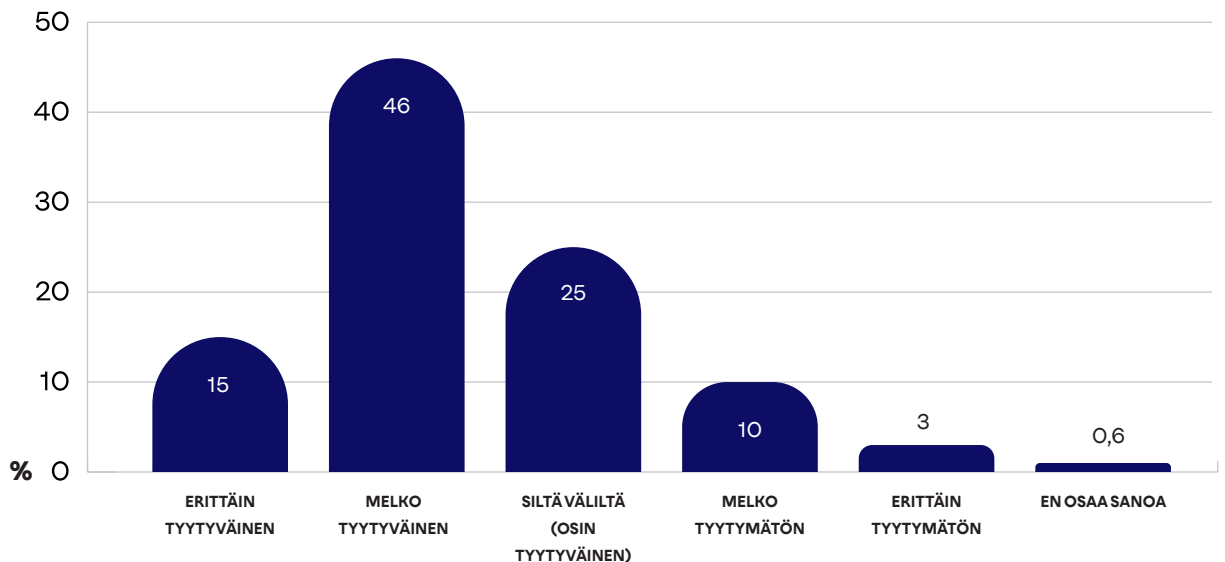
Ornamon työmarkkinakysely paljastaa, että 61 prosenttia vastanneista oli erittäin tai melko tyytyväinen nykyiseen työhönsä alkuvuonna 2023 (Kuvio 30). Tyytymättömiä oli kolmesta prosentista. Loppuosa oli osin tyytyväisiä, mutta osin tyytymättömiä joihinkin asioihin. Työtyytyväisyyden saldoluku oli 48. Saldoluku saadaan, kun työhönsä tyytyväisten palkansaajien prosenttiosuudesta vähennetään työhönsä tyytymättömien prosenttiosuus. Tuloksia yleisestä työtyytyväisyydestä ei voida verrata edellisiin vuosiin, koska vastausten skaalaus oli erilainen vuosina 2019–22.

Kyselyyn vastanneista 92 prosenttia ilmoitti pärjäävänsä työssä erittäin tai melko hyvin. Lähes yhtä suuri enemmistö (90 %) koki, että he voivat työskennellä riittävän itsenäisesti. Sen sijaan hieman pienempi enemmistö (79 %) tietää, mitä heiltä työssä vaaditaan. 72 prosenttia oli puolestaan sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa riittävästi työtä koskevien tavoitteiden asettamiseen. Kaikki edellä mainitut suhdeluvut parantuivat edellisvuodesta. Toisaalta vain 62 prosenttia kertoi, että he voivat keskittyä työhönsä riittävästi. Siten häiriötekijöiden poistamisessa on tehtävää (Kuvio 31).

Muotoilijoiden työyhteisöissä valitsee pääosin hyvä ja kannustava työskentelyilmapiiri, sillä työntekijät auttavat mielellään toinen toistaan onnistumaan omissa tehtävissään ja työkollegoja pidetään ajan tasalla työasioista. Tosin joka kymmennessä työpaikkoja on näissä asioissa parantamisen varaa. Eniten puutteita sisältyy silti työtehtävien organisointiin, sillä 35 prosenttia kyselyyn vastanneista palkansaajista kertoi, että työtehtäviä ei ole jaettu työyhteisössä tasapuolisesti. Lisäksi viidennes on kokenut, että epäonnistumisista ei voida avoimesti keskustella (Kuvio 32).

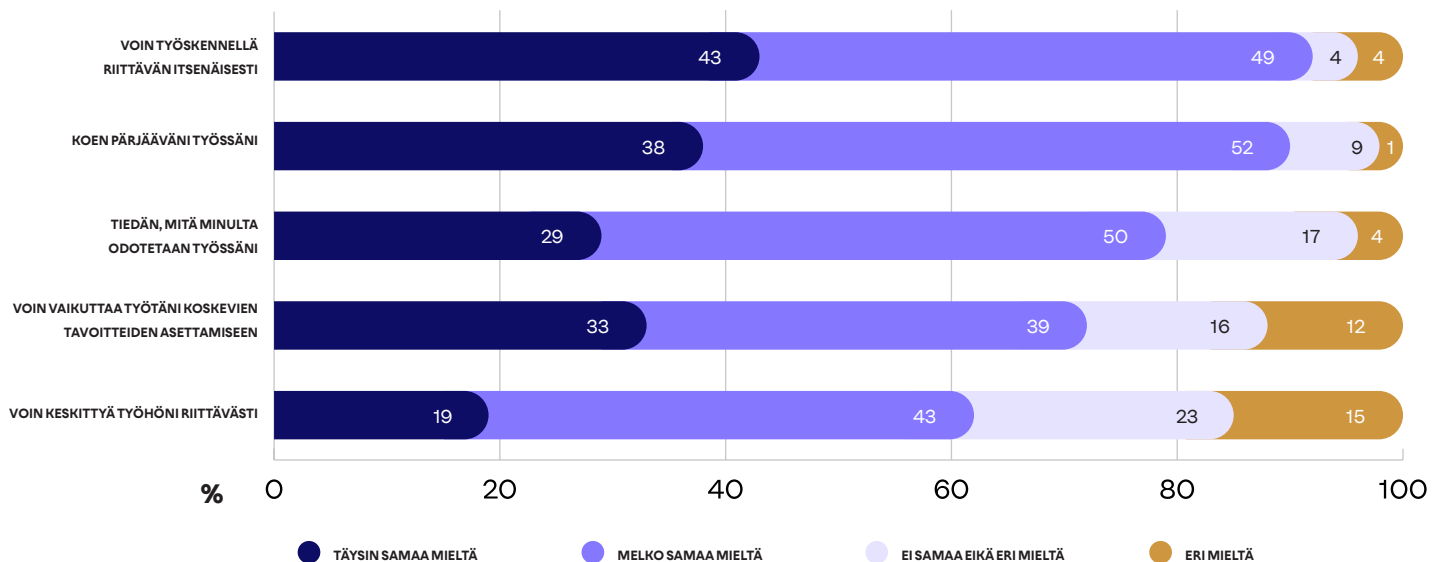
### Kuvio 30

Muotoilualan palkansaajien yleinen tyytyväisyys alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



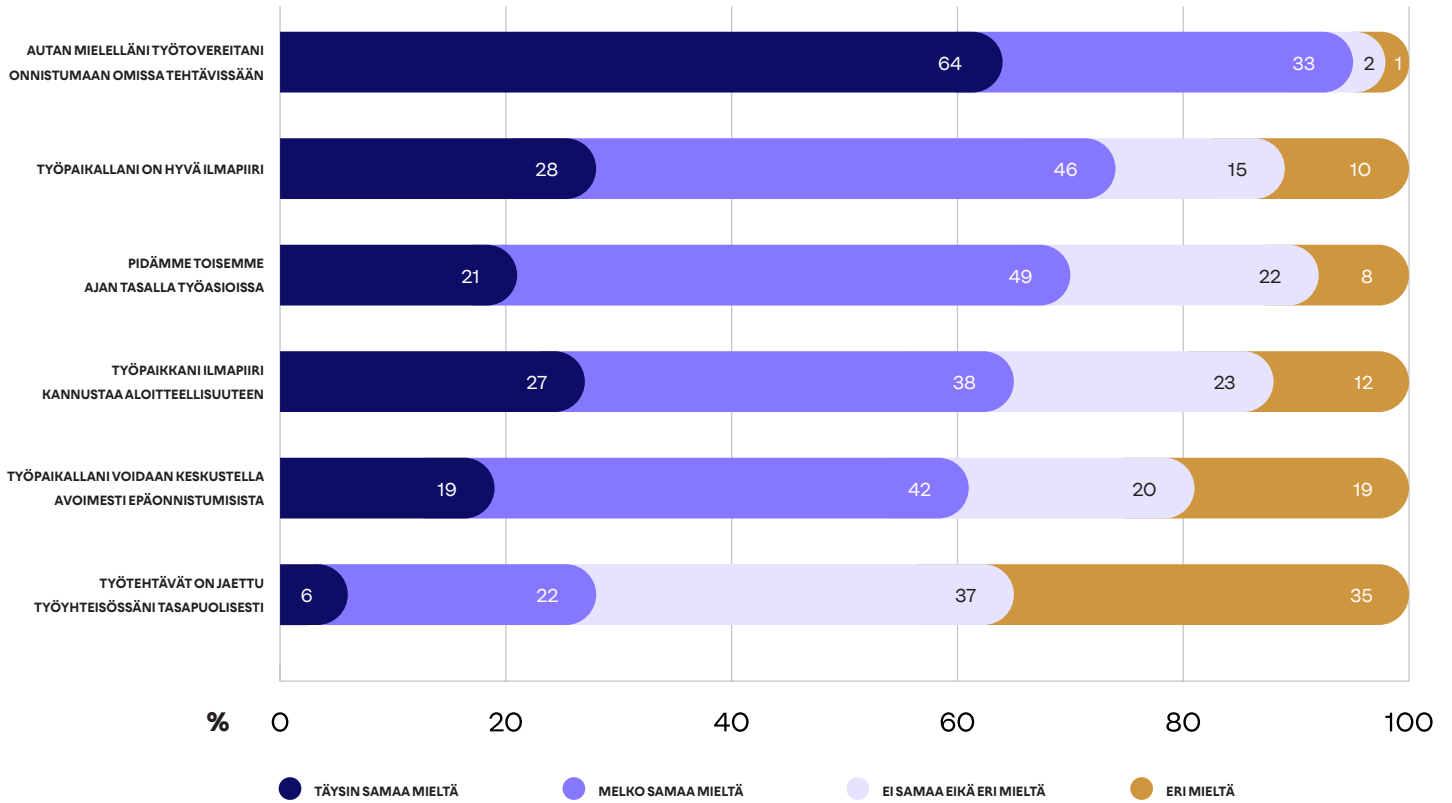
### Kuvio 31

Muotoilualan palkansaajien näkemykset yleisestä työelämän laadusta työpaikoilla alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



### Kuvio 32

Muotoilualan palkansaajien näkemykset työskentelyilmapiiristä alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



#### Mielipiteet omasta osaamisesta ja esimiehistä

Kyselyistä ilmenee, että muotoilijat ovat erittäin innokkaita kehittämään osaamistaan ja vastaanottamaan uusia tehtäviä ja haasteita sekä jakamaan osaamistaan kollegoille. Valtaosa vastaajista kokee, että heillä on riittävästi ammattitaitoa nykyisiin työtehtäviin. Aivan kaikkien palkansaajien osaaminen ei ole silti työpaikoilla täyskäytössä eikä työnantaja panosta tarpeeksi kehittymismahdollisuuksiin (Kuvio 33). Voimavarojen vajaakäyttö heikentää tuottavuutta ja voi olla osasyynä siihen, että päätyön ohella tehdään sivutoimisesti muita ammatillista osaamista edistäviä töitä.

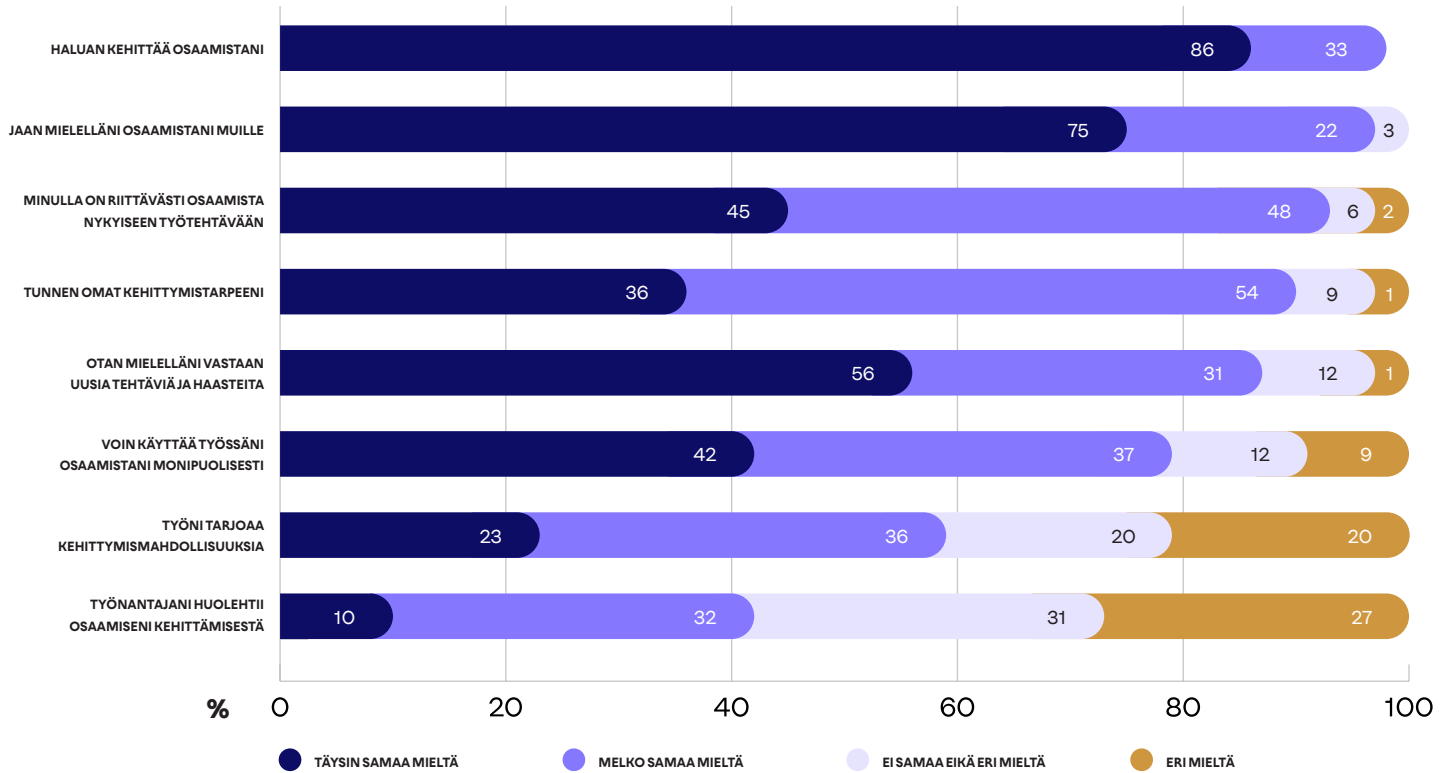
Ornamon työmarkkinatutkimuksessa todettiin jo aiemmin sitten, että hyvällä johtamisella ja esimiestyöllä vaikutetaan työntekijöiden psyykkiseen ja sosiaaliseen työkuormitukseen työpaikoilla. Hyvää johtamista ovat oikeudenmukainen päätöksenteko ja tasa-arvoinen kohtelu, arvostava vuorovaikutus ja kiittäminen, tuki, kannustus ja työntekijöiden kuuntelu, palautteen antaminen, myönteisen mielialan ylläpito ja kysymällä johtaminen. Esimiehen oman käytöksen ennakoitavuus, rehellisyys ja rauhallisuus ylläpitävät luottamusta ja myönteistä työilmapiiriä.

Vuoden 2023 kyselyt todistavat, että muotoilualan palkansaajien näkemykset esihenkilöistään ovat aika hyviä, mutta vastauksissa on hieman kaksijakoisuutta. Vähintään 70 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että esihenkilö kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti, ottaa huomioon alaisen ideoita ja pystyy tekemään perusteltuja päätöksiä ja on riittävästi. Suurimmat puutteet liittyvät palautteen antoon. Vain 47 palkansaajista totesi, että esihenkilöltä saadaan riittävästi palautetta (Kuvio 34). Kaikki esihenkilöt eivät ole myöskään riittävästi tavoitettavissa ja tukemassa alaisiaan.

Työpaikoilla on tärkeää, että esihenkilöt tuntevat alaisensa, ovat heistä aidosti kiinnostuneita ja antavat palautetta. Tosin palautteen antaminen voi olla hieman vaikeampaa etätöissä kuin perinteisissä lähitöissä. Hyvää johtajaa voisi verrata orkesterin *kapelimestariin*, joka saa eri instrumentteihin erikoistuneet teknisesti taitavat huippumusiikot soittamaan yhteen harmonisesti. Samoin kuin kapellimestarin tulkinta musiikkiteoksesta näkyy orkesterin soinnissa, johtajan ja esihenkilön toimet näkyvät työilmapiirissä ja työyksikön tuloksissa.

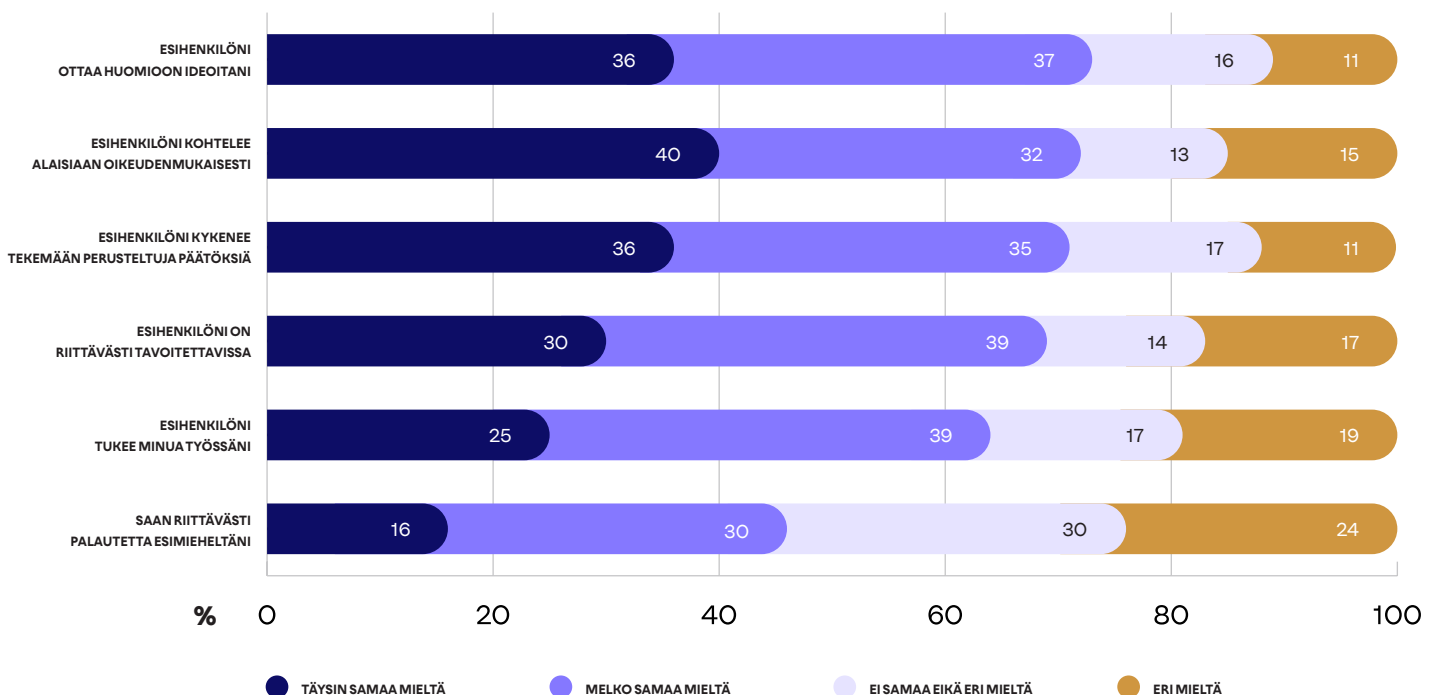
### Kuvio 33

Muotoilualan palkansaajien näkemykset omasta osaamisesta ja ammattitaidosta alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



### Kuvio 34

Muotoilualan palkansaajien näkemykset esihenkilöistä alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



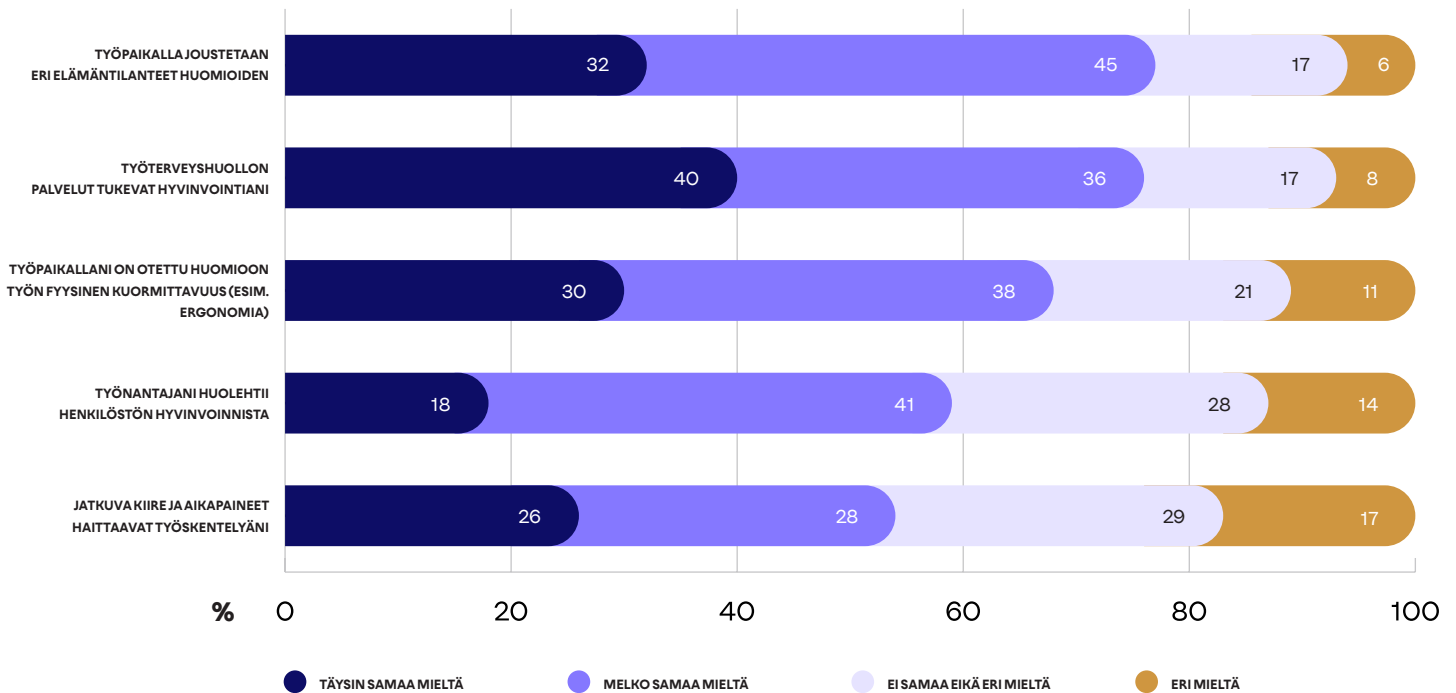
## Työkyky ja työhyvinvointi

Ornamon vuoden 2023 kyselyt vahvistavat edellisenä vuonna saatuja tuloksia siitä, että työpaikoilla joustetaan hyvin elämäntilanteiden mukaan. Työnantajat ja terveydenhuollon palvelut tukevat työhyvinvointia ja työpaikoilla on otettu huomioon työn fyysinen kuormittavuus, vaikka parantamisen varaa on edelleen (Kuvio 35).<sup>22</sup> Toisaalta vajaa viidennes palkansaajista sanoi, että jatkuva kiire ja työaikapaineet eli jonkinlainen sähläys haittaa työskentelyä. Kiire ja kireät aikataulut, mikä johtuu osittain usean eri asian tekemisestä yhtä aikaa, eivät muuttuneet edellisestä vuodesta.

Osalla työntekijöitä ongelmien taustalla voi olla etätönteon äkillinen lisääntyminen, mikä aiheuttaa haasteita esihenkilöille ja töiden organisointiin. Samanlaisesti etätööhön tottumattomilta työntekijöiltä vaaditaan itsensä johtamisen taitoja sekä työn ja muun arjen yhteensovittamista aivan uudella tavalla. Osa työntekijöistä voi kärsiä liian vähäisestä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Toisaalta etätönteon yleistymisen on pienentänyt pitkiä työmatkoja koskevaa stressiä ja myös häiritsevät työn keskeytykset ovat vähentyneet, minkä takia etätöihin halutaan.

### Kuvio 35

Muotoilualan palkansaajien näkemykset työkyvyn ylläpidosta työpaikoillaan alkuvuonna 2023 prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



<sup>22</sup> Ehkäisevän työterveydenhuollon järjestäminen on pakollista (lakisääteistä), jos työpaikalla on työntekijöitä työsopimus- tai virkasuhteessa.

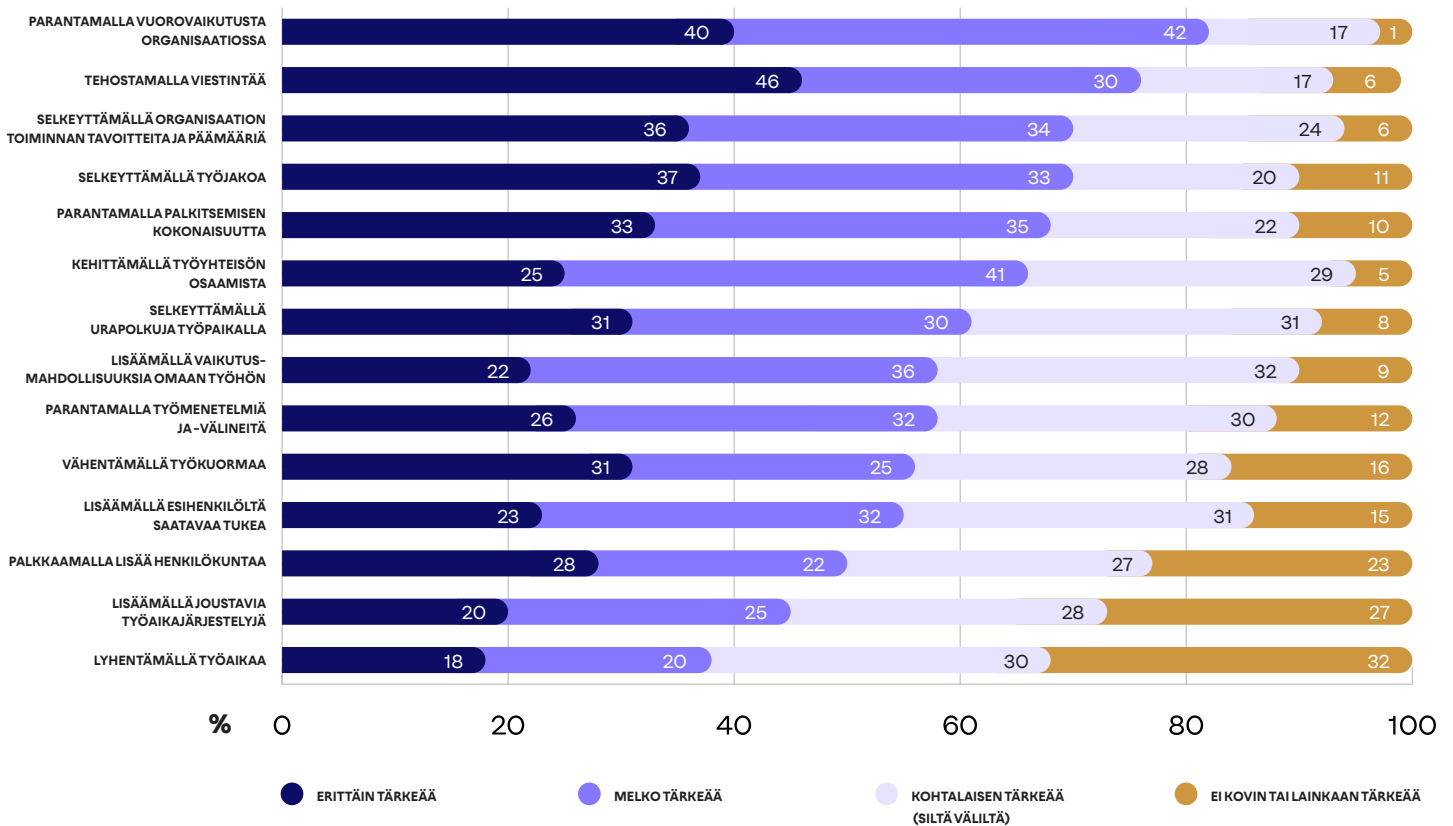


## Työhyvinvoinnin parantaminen

Muotoilualan palkansaajien mielestäni työhyvinvointia voidaan kohentaa työorganisaatioissa parantamalla ennen kaikkea vuorovaikutusta ja tehostamalla viestintää. Seuraavaksi tärkeimpiä asioita ovat, että organisaation toiminnan tavoitteet ja päämäärät ovat kaikille selkeitä. Myös työnjaon on oltava mahdollisimman selkeä. Kaikkia edellä mainittuja asioita piti erittäin tai melko tärkeänä yli 70 prosenttia kyselyyn vastanneista. Sen sijaan työajan lyhentäminen ja joustavien työaikojen lisääminen entisestään eivät pelkästään paranna työhyvinvointia (Kuvio 36).

**Kuvio 36**

Muotoilualan palkansaajien näkemykset työhyvinvoinnin keskeisistä parannuskeinoista alkuvuonna 2023 prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).

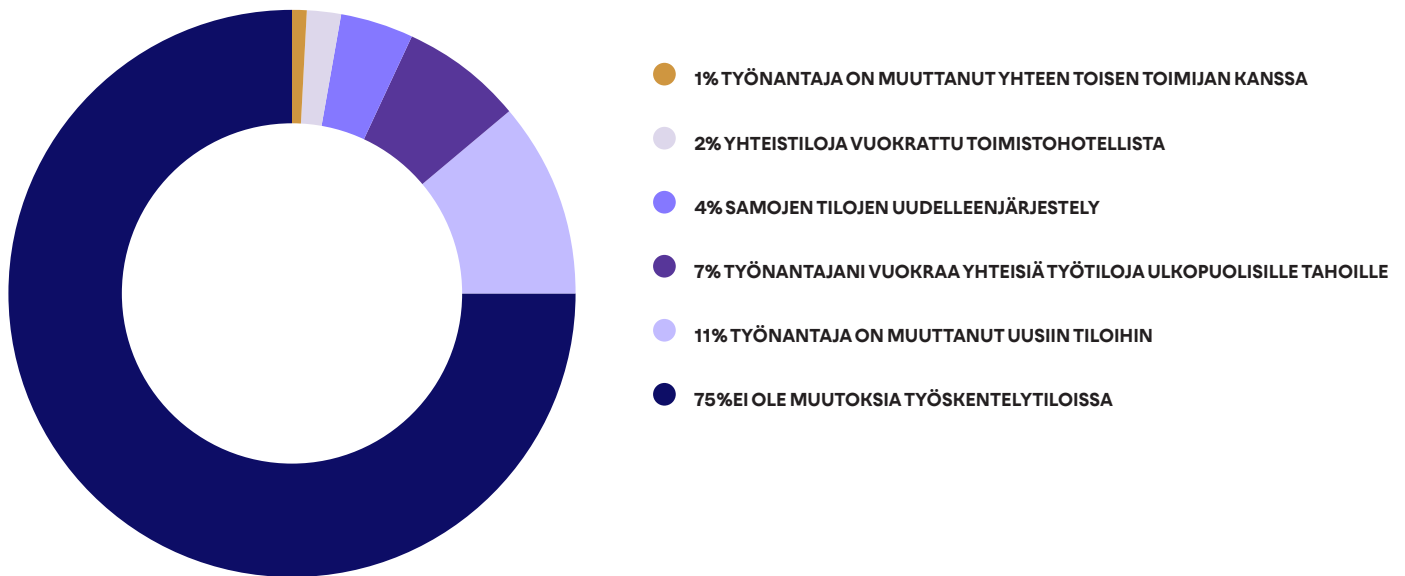


## Muutokset työskentelytiloissa

Etätöiden yleistymisen vähentää lähitöissä myös toimitilojen tarvetta, vaikka myös laadullisesti paremmille toimitiloille on kysyntää. Vähentynyt toimitilatarve voi johtaa toimitilojen vuokraamiseen yhdessä muiden toimijoiden kanssa, yhteistilojen vuokraamiseen toimistohotelleista tai omien vajaakäytössä olevien toimitilojen vuokraamiseen ulkopuolisille tahoille. Ornamon kyselyjen mukaan 75 prosentissa työpaikkoja työskentelytilojen käyttöä ei ole kuitenkaan muutettu. Uusiin tiloihin oli muuttanut 11 prosentissa ja muita muutoksia oli tehty 14 prosentissa työpaikkoja (Kuvio 37).

### Kuvio 37

Muotoilualan palkansaajien näkemykset työpaikan työskentelytiloissa tapahtuneista muutoksista alkuvuonna 2023 prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



### 4.3 Immateriaalioikeuden ja kilpailukiellot

Pääosassa työsuhteita ei ole sovittu kirjallisesti immateriaalioikeuksien (tekijänoikeudet ja mallioikeudet, yms.) siirtymisestä työnantajalle tai työntekijät eivät ole tietoisia asiasta, mikä on hieman yllättävää. Vain 44 prosentissa työsuhteita (työsopimuksia) asiasta on sovittu, mutta harvoissa tapauksissa niihin on liittynyt rojaltien ja muiden korvausten maksamista. Asiantila ei ole muuttunut edellisestä vuodesta juuri mitenkään. Lisäksi vain 18 prosenttia muotoilualan palkansaajista oli sopinut kilpailukiellosta työsuhteessa, missä tässä suhteessa tilanne ei ole muuttunut (Kuviot 38-39).

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.

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 ratkaisuista ja asiakkaista.

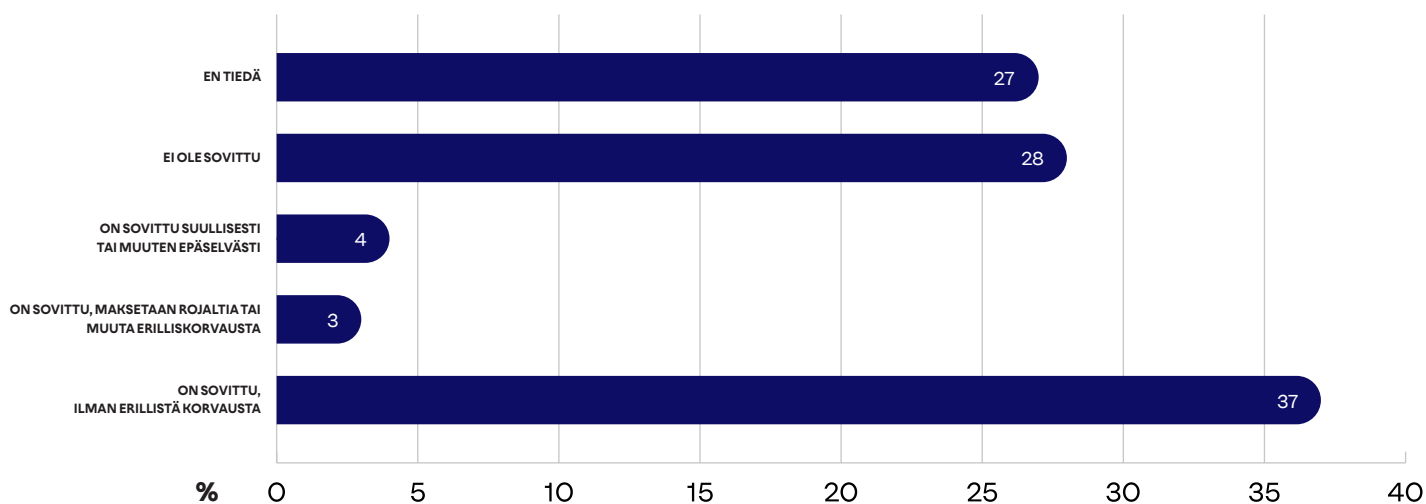
<sup>23</sup> Ks. Työsopimuslaki (55/2001), 3. luku, 5§.

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 palkasta. Jos rajoitusaika on pidempi, korvauksen määrä on 60 prosenttia palkasta.<sup>25</sup> Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys *sopimussakosta*. Sopimussakko voi vastata enintään työntekijän työsuhteen päättymistä edeltävin kuuden kuukauden palkkaa. Sopimussakkoehdot voidaan käyttää vahingonkorvauksen vaihtoehtona. Jos kilpailukieltosopimuksessa on sopimussakkoehdot, vahingonkorvausta ei voida erikseen vaatia.

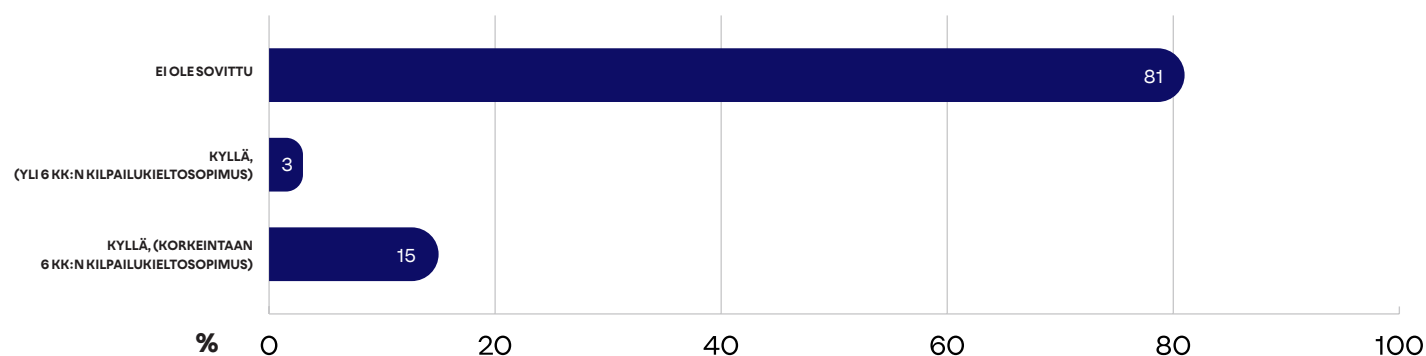
### Kuvio 38

Muotoilualan palkansaajien näkemykset immateriaalioikeuksista siirtymisestä työnantajalle alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



### Kuvio 39

Muotoilualan palkansaajien näkemykset kilpailukieltosopimuksista työnantajan kanssa alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



<sup>24</sup> Jos kilpailukieltosopimus on tehty ilman lain edellyttämää erityisen painavaa syytä, se on suoraan lain nojalla mitätön. Mitätön kilpailukieltosopimus ei sido työnantajaa ja työntekijää eikä osapuolten tarvitse suorittaa mitään korvauksia.

<sup>25</sup> Korvauksen pohjana on työntekijä tavanomainen palkka, jotka maksettaisiin työsuhteen normaalisti jatkuessa.

## *Liikesalaisuudet*

Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että työntekijän on pidettävä työnantajan *liikesalaisuudet* salassa myös ilman erillisiä sopimuksia. Työsopimuslain mukaan työsuhteen aikana työntekijä ei saa käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Työsuhteen päätyttyä salassapitovelvollisuus työsuopimuslain nojalla kuitenkin lakkaa, jos työntekijä on saanut tiedot luvallisesti.<sup>26</sup> Varsinaisesti liikesalaisuudella tarkoitetaan tietoa, joka ei ole yleisesti tunnettua, tiedolla on taloudellisesta arvoa ja tiedon haltija on ryhtynyt toimenpiteisiin sen suojaamiseksi.<sup>27</sup>

Liikesalaisuus ei ole silti yksinoikeus, vaan se voi olla samanaikaisesti useamman yrityksen tai henkilön hallussa. Liikesalaisuuslaki (595/2018) antaa suojaa kaikille liikesalaisuuksille, minkä lisäksi yritykset käyttävät salassapitosopimuksia tiedon suojaamiseksi. Salassapitosopimukset ovat tärkeä liikesalaisuuksien suojaamisen muoto, sillä työsuhteissa liikesalaisuuden tai muun luottamuksellisen tiedon salassapidon kesto on rajattu vain työsuhteen pituuteen. Salassapitosopimuksilla salassapitoa voidaan ulottaa myös työsuhteen tai liikesuhteen jälkeiseen aikaan.

Liikesalaisuuksien salassapitoa koskevat sopimusehdot on syytä tehdä selkeästi erilleen kilpailukieltoehdoista ja muista työsuopimuksen ehdoista. Muuten on olemassa riski, että salassapitoehto katsotaan osaksi kilpailukieltoehtoa, joka voi olla kokonaisuutena mitätön. Salassapitosopimusta voidaan vahventaa sopimussakolla. Sopimussakon määrästä ei ole olemassa säännöksiä, joskin se tulisi määritellä kohtuulliseksi. Toisin kuin kilpailukielto-sopimuksissa, salassapitosopimukseen voidaan ottaa myös määräys maksettavasta vahingonkorvauksesta.

---

<sup>26</sup> Ks. Työsopimuslaki 55/2001, 3. luku, §4.

<sup>27</sup> Liikesalaisuus ei voi olla yleisesti tiedossa olevaa tai tietyn alan ammattilaisten keskuudessa tunnettua tietoa. Vaikka rajanveto liikesalaisuuden ja ammattitaidon välillä ei ole selvää, kokemuseräinen tietotaito ja osaaminen ei ole liikesalaisuutta. Tiedolla on taloudellista arvoa silloin, kun sen luvaton käyttäminen voisi heikentää liikesalaisuuden haltijan kilpailuasemaa markkinoilla. Tieto voi olla liikesalaisuus rajoittamattoman ajan, mutta jos se tulee julkiseksi tai se menettää taloudellisen merkityksensä, tieto ei saa enää liikesalaisuuden suojaa.

# 5. Yritysvastuullisuus

Työmarkkinakyselyjen mukaan yritysvastuullisuuden merkitys näkyy muotoilualalla erityisesti tietosuojaa koskevista asioista. Seuraavina tulevat ihmisoi-keudet sekä monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden vaaliminen työpaikoilla. Ekologisuudella on suhteellisesti pienempi merkitys. Varsinaisesti vain 47 prosenttia palkansaajista totesi, että ekologisuudella on suuri merkitys työnantajan toiminnassa kilpailutekijänä.

Yritysvastuu, vastuullinen yritys ja vastuullinen liiketoiminta viittaavat yritysten vastuuseen niiden toiminnan sosiaalisista, taloudellisista ja ympäristövaikutuk-sista. Vastuullisessa yritystoiminnassa otetaan huomioon yrityksen suorat ja epäsuorat vaikutukset ympäröivään yhteiskuntaan. Englanninkielisiä termejä yri-tysvastuulle ovat *Corporate Responsibility* (CR), *Corporate Social Responsibility* (CSR), *Corporate Citizenship* ja *Responsible Business*. Näistä Corporate Responsi-bility on vakiintunut parhaiten yritysvastuullisuutta kuvaavaksi termiksi.<sup>28</sup>

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n mukaan vastuullisuus on osa menestyvän yrityksen liiketoimintaosaamista eli hyvää bisnestä. Vastuullinen yritys toimii mahdollisimman kestäväällä tavalla ja sovittaa yhteen yrityksen ja sen sidosryh-mien tavoitteet ja odotukset. EK:n mukaan vastuullisuus toteutuu, kun yritys omaehtoisesti sitoutuu sen vahvistamiseen osana toimintansa kehittämistä. Vas-tuullisuusraportoinnin tulee olla kuitenkin vapaamuotoista, jolloin kukin yritys voi parhaiten kuvata oman liiketoimintansa ja sidosryhmien kannalta olennaisia asioita.

Yrityskohtaisiin painopisteisiin vaikuttavat yrityskoko, toimiala, asema tuotan-toketjussa, sidosryhmät ja yleinen markkinaympäristö. Jälkimmäinen tarkoittaa sitä, että painotukset voivat olla kotimaassa ja muissa kehittyneissä teolli-suusmaissa ja palveluyhteiskunnissa erilaisia kuin kehittyvillä markkinoilla tai kehitysmaissa. Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että *muotoilualan* yritysten välillinen vaikutus ekologisuuteen, kestäväan kehitykseen ja rakennettuun ympä-ristöön voi olla alan asiakkaiden kautta moninkertainen niiden omaan kokoon verrattuna.

EK on jakanut yritysvastuullisuuden kolmeen pääryhmään, jotka ovat *talou-dellinen vastuu*, ympäristövastuu ja sosiaalinen vastuu. Taloudellinen vastuu tarkoittaa sitä, että vastuullinen yritys huolehtii omasta kannattavuudestaan ja kilpailukyvystään, jotta sillä on edellytykset huolehtia sosiaalisesta tai ympäris-tövastuusta. Taloudellinen vastuu vaikuttaa erityisesti siihen, että yritykselle voi maksaa kunnollista palkkaa työntekijöilleen ja osinkoja omistajilleen, suorittaa korvaukset alihankkijoille ja huolehtia veroista sekä muista yhteiskunnallisista velvoitteista.

Ympäristövastuullisesti toimiva yritys tuntee puolestaan toimintansa ympäris-tövaikutukset, noudattaa lainsäädäntöä, tunnistaa muutostarpeet ja kehittää toimintaansa jatkuvasti. Ympäristövastuullisuutta ovat energian, materiaalien ja luonnonvarojen säästävä ja tehokas käyttö; jätteiden määrän vähentäminen ja kierrätys; vesien, ilman ja maaperän suojelu; ilmastonmuutoksen torjunta kasvihuonekaasupäästöjä vähentämällä sekä ympäristöä säästävien ratkaisujen

<sup>28</sup> Lähde: [www.vastuullisuusraportti.fi](http://www.vastuullisuusraportti.fi)

tarjoaminen asiakkaille, kuten toisille yrityksille, julkisille toimijoille ja yksityisille henkilöille.

Sosiaalisella vastuullisuudella ymmärretään vaikutuksia, joita yrityksen toiminnalla on eri sidosryhmille, kuten henkilöstölle, asiakkaille, paikallisille asukkaille, alihankkijoille ja kansalaisjärjestöille. Sosiaalisen vastuullisuuden tärkein työkalu on sidosryhmien välinen vuoropuhelu. Sen avulla selvitetään, mitä odotuksia eri sidosryhmillä on yrityksen toimintaa kohtaan, tarjota sidosryhmille oikeaa tietoa yritystoiminnan vaikutuksista, hyödyntää sidosryhmien asiantuntemusta ja löytää ratkaisuja siihen, miten eri tahojen näkemyksiä voidaan sovittaa yhteen.

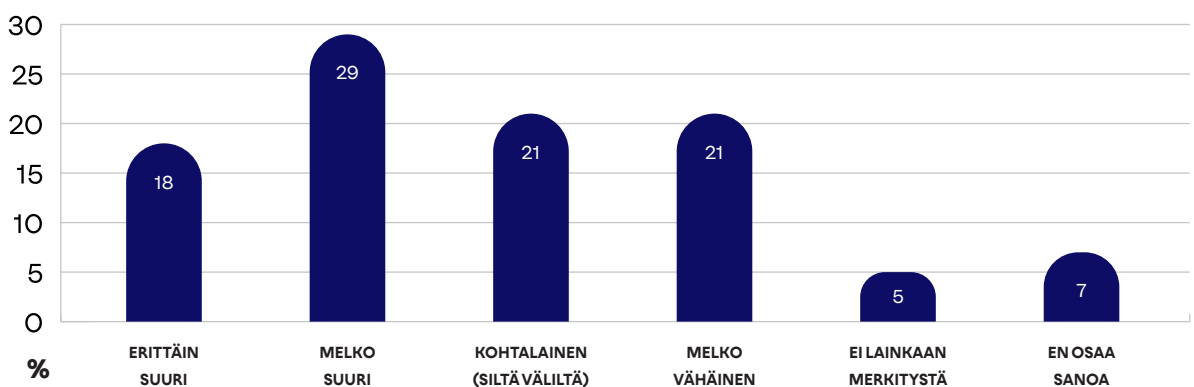
### *Muotoiluuala korostaa tietosuojaa, ihmisoikeuksia ja yhdenvertaisuutta*

Yritysvastuullisuutta selvitettiin toimialan yrittäjiltä ja pienyrityksiltä suoraan neljä vuotta sitten Ornamon suhdannekyselyissä. Nyt asiaa tiedusteltiin ensimmäistä kertaa muotoilualan palkansaajilta, joiden työnantajat ovat pääasiassa keskisuuria ja suuria yrityksiä. Saadut tulokset osoittavat, että alan yritykset painottavat tietosuojaa. Yhteiskunnallisessa vastuullisuudessa tietosuojaa piti tärkeänä 84 prosenttia vastaajista. Seuraavaksi tärkeimpinä asioina työnantajien toiminnassa pidettiin ihmisoikeuksien kunnioittamista ja yhdenvertaisuutta työyhteisössä.

Varsinaisesti ekologisuus (ympäristövastuullisuus), kuten kestävä kulutuksen ja kiertotalouden edistäminen sekä ilmastomuutoksen hillitseminen saivat vähemmän painoarvoa, mutta niitäkin piti työnantajansa toiminnassa erittäin tai melko tärkeänä vähintään 50 prosenttia palkansaajista. Kaikkein vähiten huomiota on saanut luonnon monimuotoisuuden säilyttäminen (kuvio 41). Ylipäätään 47 prosenttia vastanneista palkansaajista totesi, että ympäristövastuullisuudella erittäin suuri tai suuri merkitys kilpailutekijänä työnantajan tuotteissa, palveluissa ja markkinoinnissa.<sup>29</sup>

## Kuvio 40

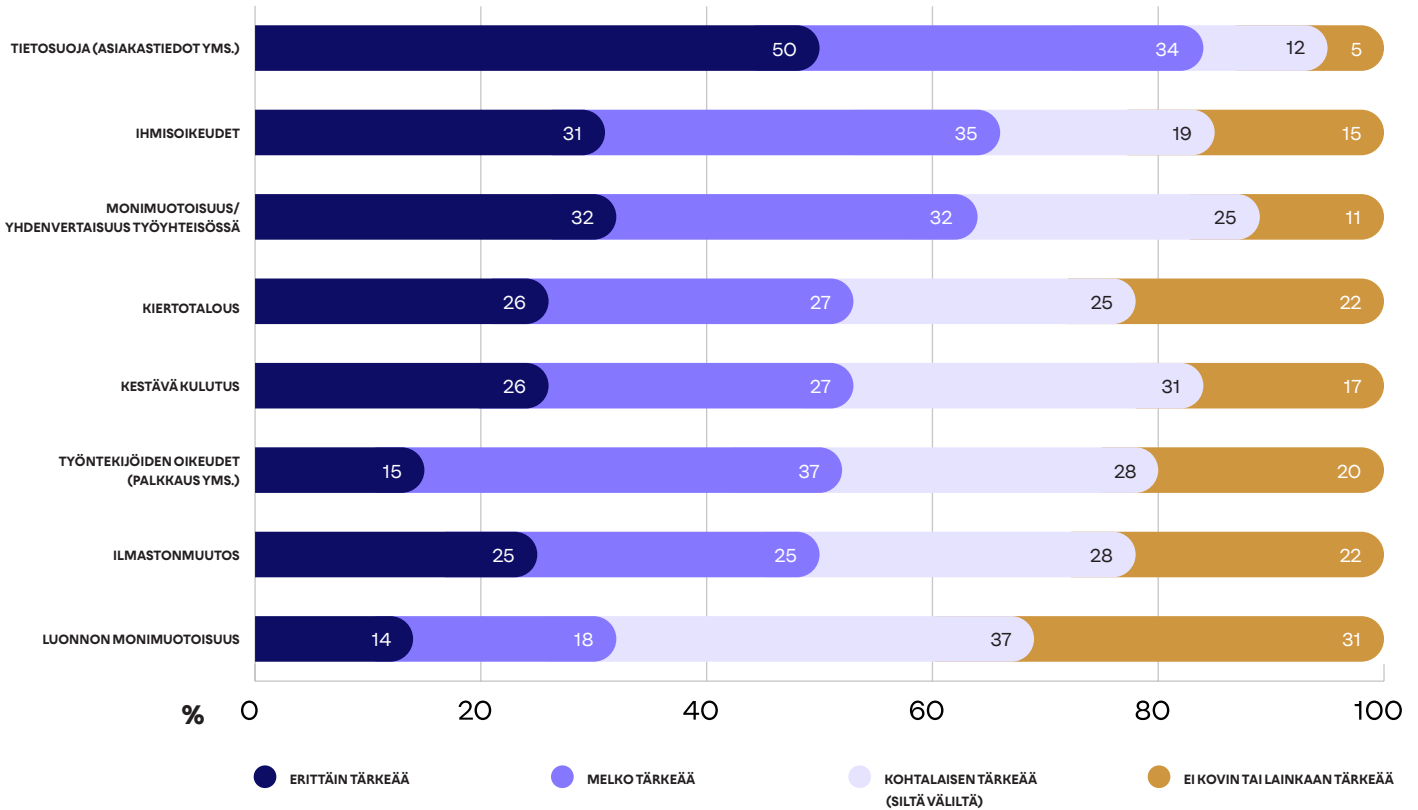
Muotoilualan palkansaajien näkemys ympäristövastuullisuuden (ekologisuuden) merkityksestä oman työnantajan toiminnassa kilpailutekijänä, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



<sup>29</sup> Työmarkkinakyselyssä 49 prosenttia palkansaajista ilmoitti, että työpaikalla on käytössä ohjeistus tai on asetettu tavoitteet vastuullisuustyöskentelylle. 30 prosentissa työpaikoista näitä ei ollut ja 21 prosenttia ei osannut vastata asiaan.

### Kuvio 41

Muotoilualan palkansaajien näkemys yhteiskunnalliseen yritys vastuuseen kuuluvien tekijöiden merkityksestä toimialan yrityksissä, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



### Yritysvastuullisuuden edistäminen

Yhteiskunnallista vastuullisuutta ja ekologisuutta sekä muita yritys vastuun osatekijänä voidaan edistää monin tavoin. 73 prosenttia vuoden 2023 kyselyyn vastanneista muotoilualan palkansaajista piti parhaimpana keinona yritysten omia vapaaehtoisia toimia. Asiaa voidaan edistää lisäksi kansallisella lainsäädännöllä ja toimialakohtaisilla sitoumuksilla. Julkinen valta (valtio- ja kuntaorganisaatiot, hyvinvointialueet, yms.) voivat edesauttaa yritys vastuullisuutta fiksuilla julkisilla hankinnoilla, sillä julkiset hankinnat ovat vuositasolla noin 45-50 miljardia euroa.

Ornamon työmarkkinakyselyssä luotettiin vähiten tuotteiden ja palvelujen loppukuluttajien toimintaa, vaikka valistuneet kuluttajamarkkinat olisivat erittäin tärkeitä valintojen ohjaajia. Taustalla lienee näkemys siitä, että useimmat tuotteiden ja palvelujen tuottajat haluavat toimia tosiasiallisesti vaikkapa ekologisesti, mutta markkinoiden realiteetit ja ihanteet eivät välttämättä kohtaa toisiaan. Ekologiset valinnat eivät ole myöskään mahdollisia, ellei tavallisten kuluttajien palkkojen ja eläkkeiden ostovoima ole kansantaloudessa riittävällä tasolla ja tulonjako on epätasaista.

Sanahelinästä huolimatta kuluttajat ja yritysasiakkaat eivät ole välttämättä valmiita maksamaan ylimääräistä siitä, että tuote ja palvelu on tuotettu vastuullisesti. Asia konkretisoituu tällä hetkellä korkeana inflaationa. Vastuulliseen yritystoimintaan, vastuullisuuden arvioitiin ja vastuullisuusviestintää liittyy myös paljon haasteita. Asiakkaat eivät välttämättä tunnista yritysten vastuullisia toimia, mitä hankaloittaa toimitusketjujen vaikea jäljitettävyyden ja läpinäkyvyyden puute. Jopa tuotevalmistajien voi olla vaikea tarkistaa käyttämiensä materiaalien alkuperää.

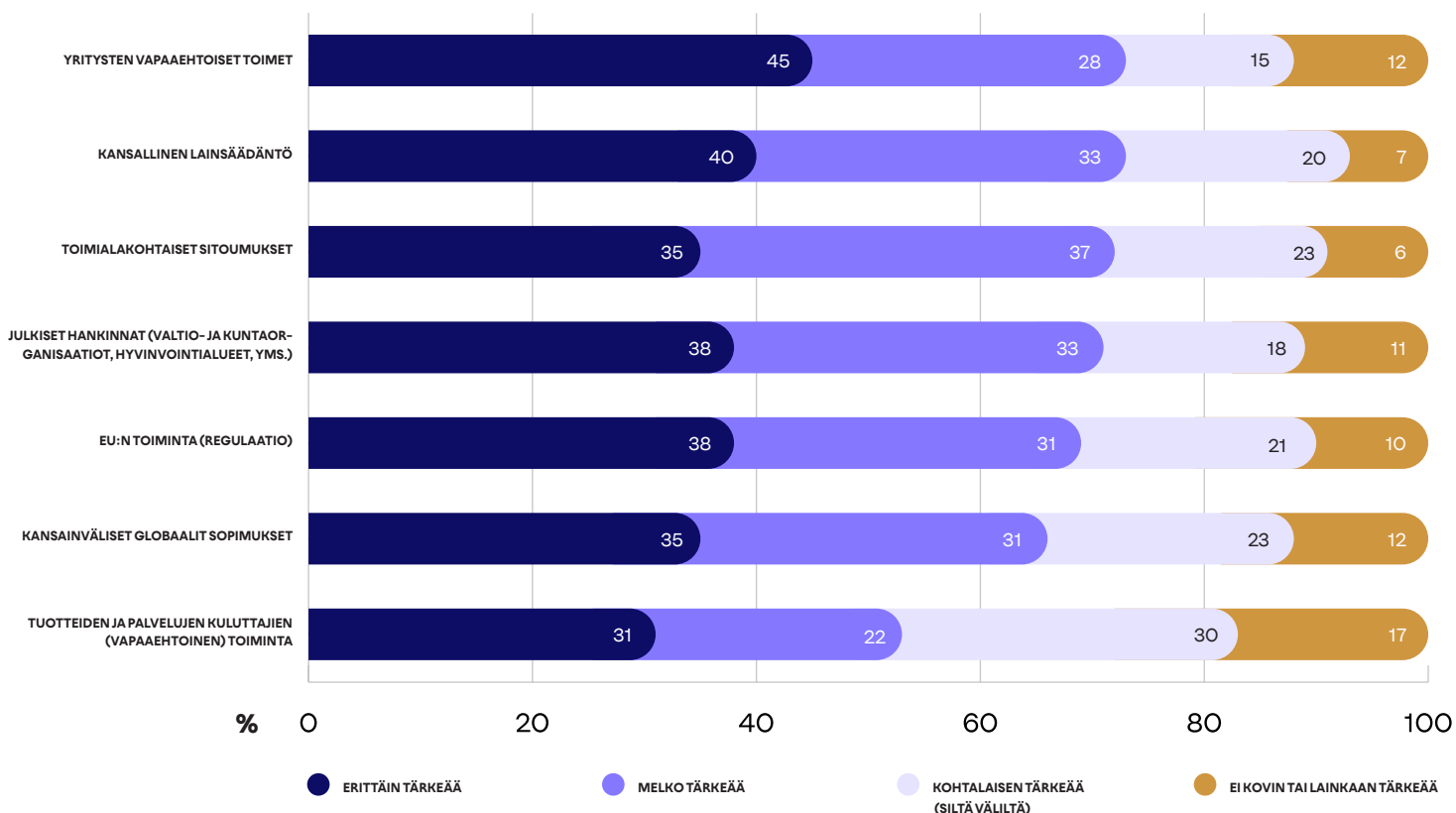
Vastuullisen toiminnan toteuttamista vaikeuttavat tiedon ja luotettavien mit-tareiden puute. Lisäksi toimialakohtaiset erot voivat olla suuria. Esimerkiksi korusuunnittelussa perusraaka-aineet eivät ole usein tuotettu luonnosta ympä-ristöystävällisellä ja eettisellä tavalla tai asiasta on vaikea saada luotettavaa tie-toa, mutta lopputuotteita voidaan kierrättää loputtomiin, ja vaikka satoja vuosia. Toisaalta etenkin pienten yritysten voi olla vaikea tarkistaa erilaisten materiaa-lien alkuperää. Siihen menee paljon aikaa ja kustannuksia tai tiedon paikkansapi-tävyys voi jäädä tarkastamatta.

Vastuullisuuden jalkauttaminen on oikeasti vaikeaa, jos markkinoiden pyrkimyk-senä ovat mahdollisimman alhaiset hinnat ja tuotantokustannukset. Vastuullinen toiminta vaatii yleensä enemmän voimavaroja, mikä nostaa tuotantokustannuk-sia ja lopputuotteiden hintoja. Ekologisuus edellyttää, että isolla osalla kulut-tajia on mahdollisuus valita eettinen ja ympäristöystävällinen mutta hieman kalliimpi vaihtoehto. Todellisuudessa markkinoiden realiteetit ja ihanteet eivät välttämättä kohtaa toisiaan. Harvojen varakkaiden varaa on hankala suunnitella tuotantoa.

Muotoilulla voidaan luoda silti parempaa ja ekologisesti kestävämpää tulevai-suutta. Hyvällä suunnittelulla ja materiaalivalinnoilla tuotevalmistusta har-joittavat yritykset voivat lisätä ekologisuuutta. Tukku- ja vähittäiskauppaa ja maahantuontia harjoittavat voivat tehdä sitä puolestaan omilla tuotevalinnoil-laan. Muotoilualan palveluyrityksissä esimerkiksi sisustusarkkitehdit ja -suunnit-telijat voivat lisätä välillisesti ekologisuuutta kiinteistöissä ja toimitiloissa omilla valinnoilla, joissa yhdistyvät materiaalien alhainen hiilijalanjälki, kierrätettävyys ja energian säästö.

## Kuvio 42

Käytettävissä olevat parhaat keinot, joilla muotoilualan palkansaajien mukaan voidaan parhaiten edistää kestävä kehitystä toimialan yritysten kilpailukykyä vahingoittamatta, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).





# 6. Toiminta yrittäjänä

Ornamon työmarkkinakyselyyn osallistuneista 27 prosenttia oli yrittäjänä (ml. freelancer), joskin heistä vain 67 prosenttia harjoitti yritystoimintaa kokopäiväisesti. Yrittäjistä 42 prosenttia oli elinkeinonharjoittajia. 47 prosenttia yrittäjää toimi osakeyhtiömuotoisesti. Noin 71 prosenttia oli yksinyrittäjiä ja vain 29 prosenttia työllisti vähintään kaksi henkilöä. Ainoastaan 47 prosentissa yrityksiä liikevaihto ylitti 50 000 euroa, mikä työllistäisi ja antaisi riittävän toimeentulon yhdelle henkilölle kokopäiväisesti.

Työmarkkinakyselyjen mukaan toimeksiantojen määrä jäi lähes joka toisella yrittäjistä alle kymmeneen vuonna 2022. 30 prosentilla toimeksiantojen määrä oli 10-29 ja vain neljänneksellä se nousi vähintään 30 toimeksiantoon. Myös keskimääräinen työtuntien laskutushaarukka on lavea, sillä se vaihteli kyselyjen alle 50 euroa tunnissa laskuttavista yli 120 euroa tunnissa laskuttaviin yrittäjiin. Yrittäjien työviikon pituus on keskimäärin 35 tuntia (mediaani), mutta työajat vaihtelevat.

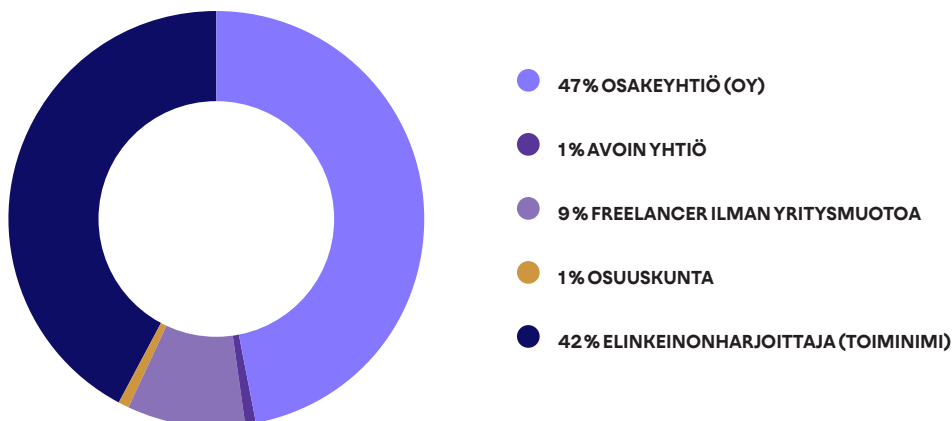
Miltei 70 prosenttia yrittäjistä kokee myönteistä työn imua ja 60 prosenttia on tyytyväinen yrittäjyyteen. Kaksi kolmasosaa ilmoitti, että heillä kyky sopeutua muuttuviin olosuhteisiin. Silti puolet yrittäjistä on kokenut taloudellista ahdinkoa ja runsaalla neljänneksellä on ollut työperäistä uupumusta. Ongelmien taustalla ovat töiden vähyys ja alhainen palkkiotaso, joiden takia työpäivät ja -viikot venyvät pitkiksi. Ammatillisesta yksinäisyydestä kärsii 45 prosenttia, mikä ei ole harvinaista yksinyrittäjyydessä.

## 6.1 Muotoilualan yrittäjyyden profiili

Ornamon kyselyyn vastanneista 27 prosenttia (131 henkilöä) toimi *yrittäjänä* (ml. freelancerit) alkuvuonna 2023. Heistä 42 prosenttia oli yksityisiä elinkeinonharjoittajia, jotka harjoittivat yritystoimintaa toiminimellä (toiminimiyrittäjät). Osakeyhtiöitä oli 47 prosenttia (Kuvio 43). Loput yksitoista prosenttia olivat henkilöyhtiöitä, osuuskuntia ja freelancereita ilman yritysmuotoa. Yrittäjistä 67 prosenttia harjoitti yritystoimintaa kokoaikaisesti. Osa-aikayrittäjiä oli 29 prosenttia. Harrastusluontoisesti yritystoimintaa harjoittavia oli neljä prosenttia.

**Kuvio 43**

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien yritykset yritysmuodoittain alkuvuonna 2023, prosenttia (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2022).



Yritykset ovat pieniä, koska 71 prosenttia yrittäjistä oli pää- tai sivutoimisia yksinyrittäjiä (pl. freelancerit). Vain 29 prosenttia yrityksistä työllisti vähintään kaksi henkilöä, joskin näiden osuus kyselyyn vastanneiden yritysten kokonaistyöllisyydestä (174 henkilö) oli 78 prosenttia. Varsinaisia säännöllisinä työnantajana toimivia (rekisteröidyt työnantajat) oli 18 prosenttia ja satunnaisia työnantajia yhdeksän prosenttia kyselyyn vastanneista. Tosin kannattaa todeta, että muotoilualan yritykset eivät juuri poikkea keskimääräiseltä kooltaan Suomen kaikista yrityksistä.<sup>30</sup>

Liikevaihdon määrä vahvistaa käsitystä yritysten pienuudesta. Kyselyjen mukaan peräti 28 prosentissa yrityksissä (ml. freelancerit) liikevaihto putosi alle 15 000 euroon, mitä pidettiin vuonna 2022 arvonlisäverollisen liiketoiminnan alarajana (Taulukko 6).<sup>31</sup> Noin 25 prosentissa yrityksissä liikevaihto oli yli 15 000 euroa, mutta jäi alle 50 000 euroon vuonna 2022. Liikevaihto kohosi 50 000 euroon vuodessa ainoastaan 47 prosentissa yrityksissä. Yrityksen on oltava suurin piirtein tämänkoinen, jotta se työllistäisi ja elättäisi yhden henkilön kokopäiväisesti.

## Taulukko 6

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien yritykset (ml. freelancerit) liikevaihdon kokoluokittain vuonna 2022, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).

Liikevaihdon suuruus, euroa	Yrityksiä, lkm	Yrityksiä, %
Alle 15 000	22	27,8
15 000 - 29 999	12	15,2
30 000 - 49 999	8	10,1
50 000 - 99 999	17	21,5
100 000 - 199 999	10	12,7
200 000 -	10	12,7
<b>Yhteensä</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

<sup>30</sup> Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastojen mukaan noin 76 prosenttia maamme kaikista yrityksistä (pl. maa-, metsä- ja kalatalous) työllisti alle kaksi henkilöä vuonna 2021.

<sup>31</sup> Arvonlisäverollisen toiminnan alarajana on ollut 15 000 euroa vuoden 2021 alusta lukien.

## Yrityksen toimiala ja suunnittelualueet

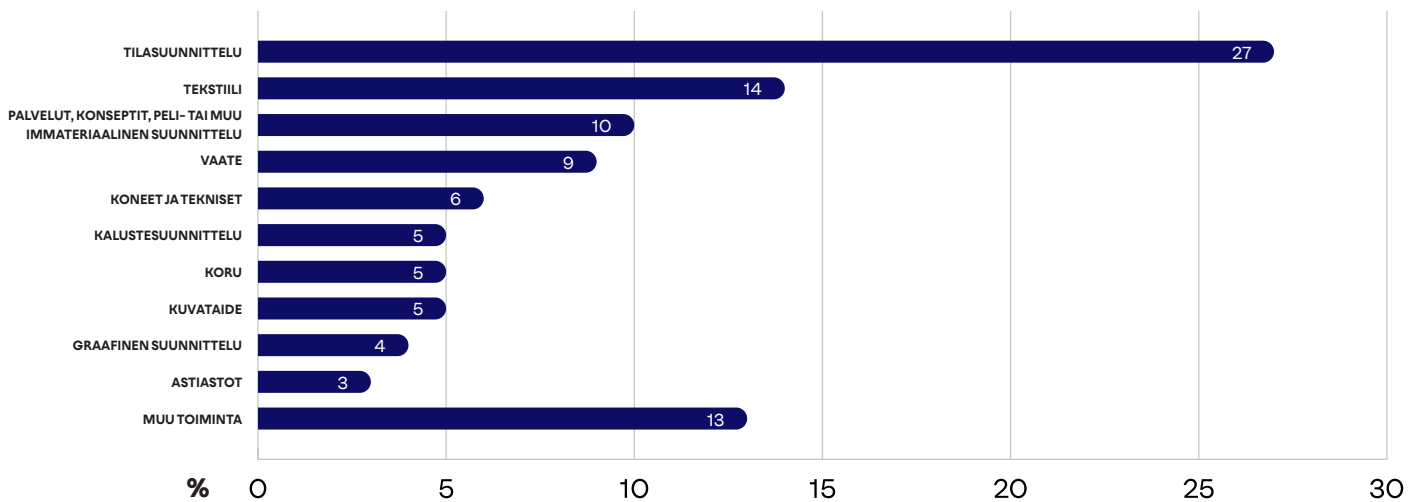
Yritysten yleisimpiä toimialoja ovat muotoilutoimisto, sisustusarkkitehti- tai suunnittelutoimisto ja taide-alan yritys. Näitä toimialoja edusti 65 prosenttia kyselyyn vastanneista yrittäjistä. Yrittäjät toimivat yrityksissään tavallisina osakkaina, toimitusjohtajina tai suunnittelijoina. Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien tärkein suunnittelualue oli tilasuunnittelu, minkä jälkeen seuraavaksi yleisimpiä olivat tekstiilit, palvelumuotoilua edustavat suunnittelualueet (palvelut, konseptit, digitaalinen ja muu immateriaalinen suunnittelu) ja vaatteet (Kuvio 44).

## Yritysten ikä ja yrittäjien tausta

Ornamon kyselyyn vastanneista yrittäjistä 2010-luvulla toimintansa aloittaneita oli 46 prosenttia. Noin 15 prosenttiyksikköä oli 2020-luvulla yrityksensä perustaneita uusia yrittäjiä (Kuvio 45). Alkuvuonna 2023 toimineista yrittäjistä noin 71 prosenttia oli toiminut palkansaajana ennen yrittäjäuraansa ja noin 29 prosenttia oli ollut yrittäjänä koko työuransa ajan. Tosin 34 prosenttia yrittäjistä oli toiminut palkansaajana vain alle viisi vuotta. Pitkään eli vähintään kymmenen vuotta palkansaajan työuralla toimineita oli viidennes nykyisistä yrittäjistä (Kuvio 46).

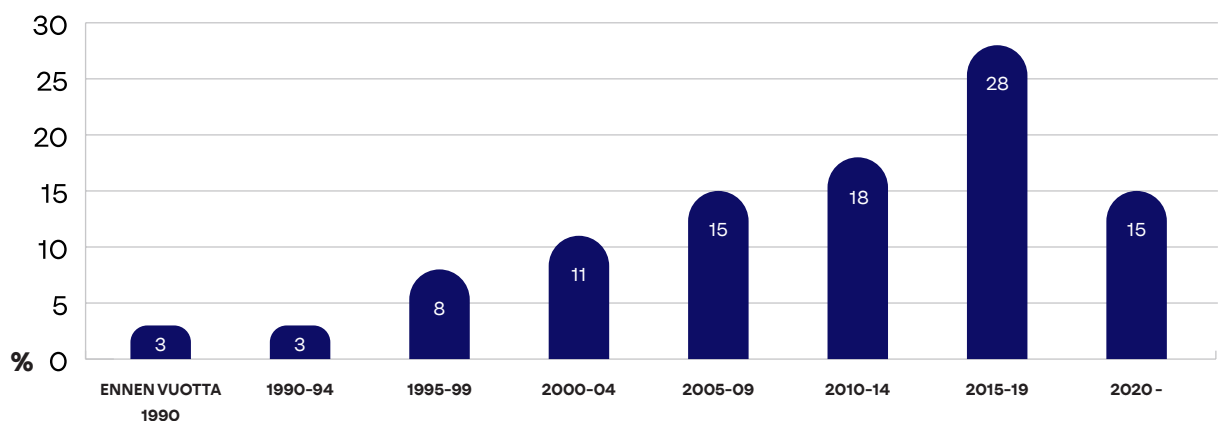
### Kuvio 44

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien tärkeimmät suunnittelualueet alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



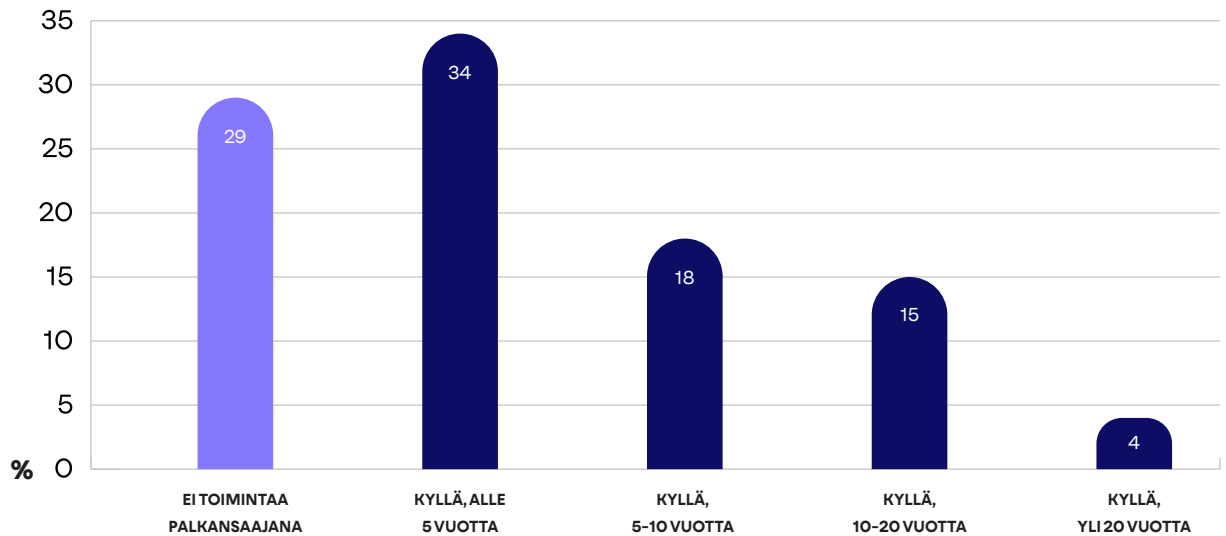
### Kuvio 45

Ornamon kyselyyn vastanneet yrittäjät (ml. freelancerit) yritystoiminnan perustamisvuoden mukaan alkuvuonna 2023, lkm (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



## Kuvio 46

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien toiminta palkansaajana ennen yrittäjääuraa alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



## 6.2

### Toimeksiantojen määrä, palkkiotaso ja työaika

Muotoilualan yritysten ja yrittäjien tärkeimmät asiakkaita ovat taiteen ja kulttuurin laitokset, kaupan ala (tukku- ja vähittäiskauppa), teollisuus ja kiinteistö- ja rakennusala. Seuraavaksi tärkeimpiä asiakkaita ovat toiset arkkitehti-, insinööri- ja muotoilutoimistot, koulutus ja julkinen hallinto (kunnat ja valtio) (Kuvio 47). Taiteen ja kulttuurin laitosten sekä julkisen hallinnon kohtalaisen tärkeä merkitys korostaa julkisten hankintamarkkinoiden toimivuutta. Yksityiset kotitaloudet ovat tärkeä asiakasryhmä lähes viidennekselle yrittäjistä.

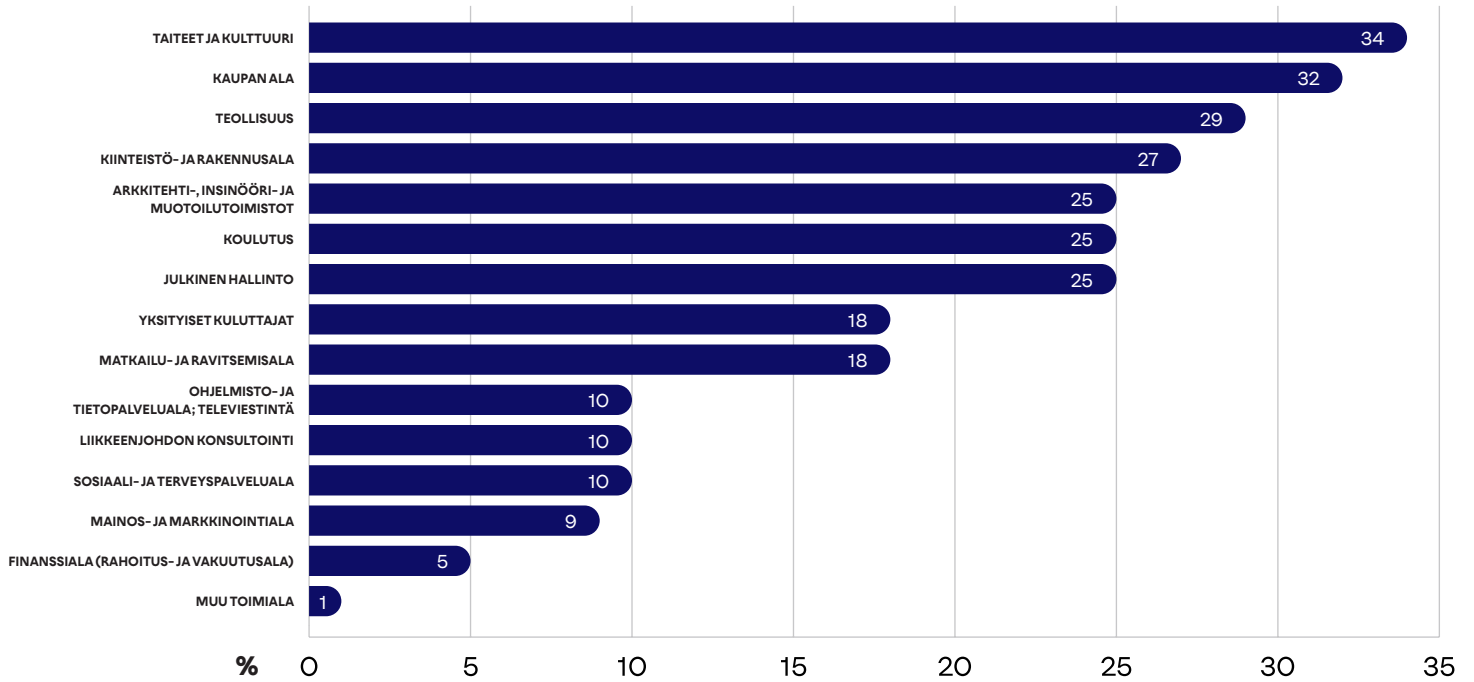
Toimeksiantojen kokonaismäärä jäi lähes 50 prosentilla yrittäjiä alle kymmeneen vuonna 2022. Noin 30 prosentilla toimeksiantojen määrä oli 10-29 ja vain neljänneksellä se nousi vähintään 30 toimeksiantoon (Kuvio 48). Toimeksiantojen vähäisyys on merkki toiminnan pienimuotoisuudesta, sillä monien yritysten liikevaihto ylittää vain muutamaan kymmeneen tuhanteen euroon vuodessa. Tosin pelkkä toimeksiantojen määrä ei kerro työtehtävien (tilausten) laajuudesta tai euromääräisestä arvosta, mikä voi vaihdella toimialoittain tai suunnittelualoittain.

Yrittäjien tekemien työtuntien laskutushaarukka on laava. Se vaihtelee alle 50 euroa tunnista laskuttavista yli 120 euroa tunnista laskuttaviin (Kuvio 49). Alle 50 euroa tunnissa laskuttavien osuus oli neljännes alkuvuonna 2023.<sup>32</sup> Vastaavasti vähintään 90 euroa laskuttavia on runsas neljännes. Laskutustason kahtiajako on syventynyt, kun vähintään 80 euroa tunnissa laskuttavia osuus on kohonnut, mutta alle 50 euroa laskuttavien osuus on jäänyt suureksi. Laskutustasoon vaikuttaa toimiala, suoritettavien tehtävien sisältö ja kulujen määrä.

<sup>32</sup> Kuluja nostavat vuokratut toimitilat ja materiaalihankinnat. Sivutoimisilla yrittäjillä laskutustarve vähenee, jos toiminta ei ole arvonlisäverollista eikä yrittäjän tarvitse ottaa YEL-vakuutusta. Toisaalta alhaisella tuntikorvauksella toiminnan laskutettavuusaste on korkea, mikä voi merkitä pitkiä työpäiviä tai sitä, että toiminnan kehittämiseen ei sitten jää varoja.

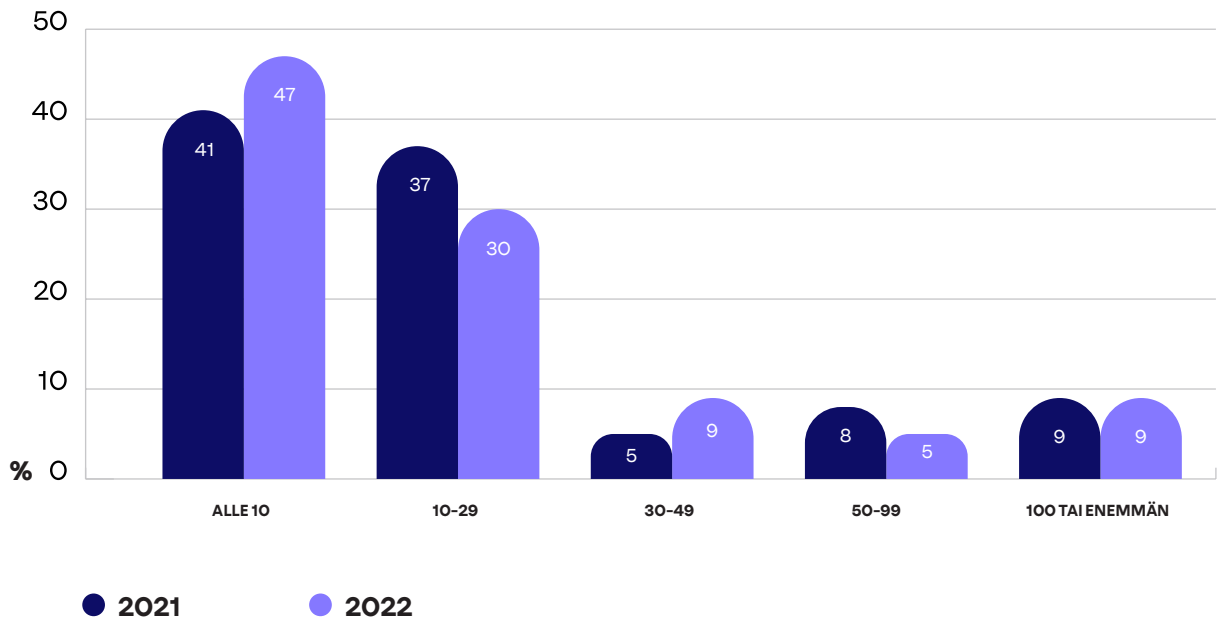
### Kuvio 47

Muotoilualan yritysten ja yrittäjien (ml. freelancerit) tärkeimmät asiakastoimialat alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Huom! asiakkaita voi olla monilla toimialoilla) (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



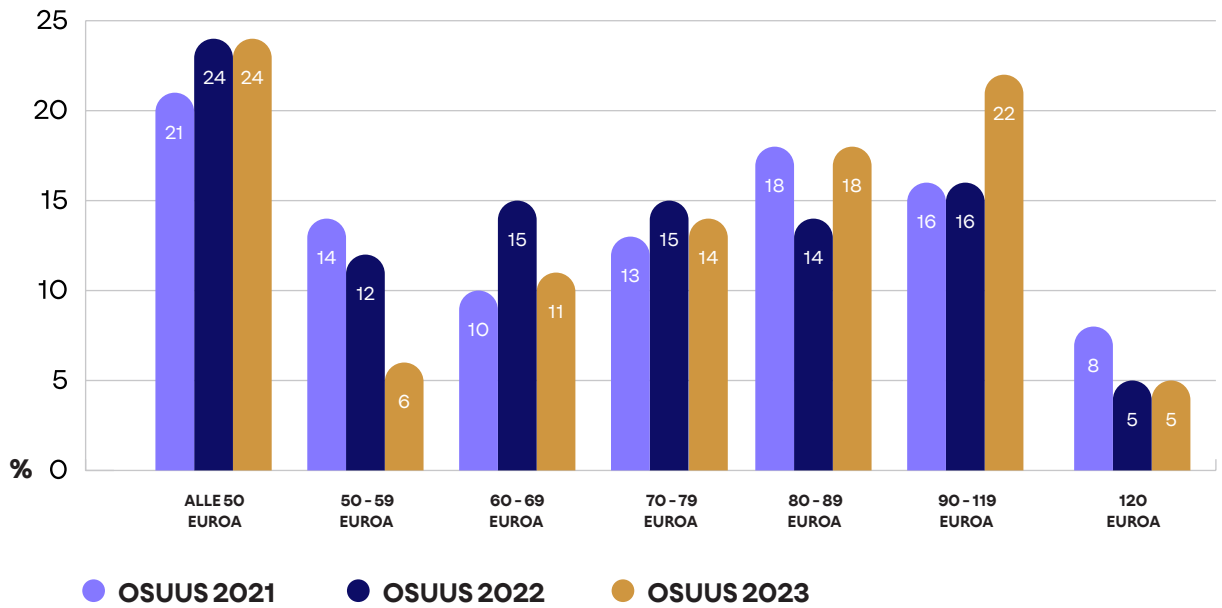
### Kuvio 48

Toimeksiantojen lukumäärä muotoilualan yrittäjien yrityksissä vuosina 2021 ja 2022, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakyselyt 2022-23).



## Kuvio 49

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien keskimääräinen työtuntilaskutus 2021–23, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2021–23).



### Korvaukset immateriaalioikeuksista

Suunnittelupalkkioiden lisäksi noin viidennes yrittäjistä ilmoitti saaneensa korvauksia (rojalteja) immateriaalioikeuksien kaupallisesta hyödyntämisestä vuonna 2022. Immateriaalioikeudet koskivat etupäässä tekijänoikeutta ja mallioikeutta.<sup>33</sup> Rojaltitulojen määrä voi vaihdella vuosittain ja yrittäjäkohtaisesti. Muutamilla ne olivat kymmeniä tuhansia euroja, mutta pääosalla tulot olivat muutama tuhat tai sata euroa. Joillakin rojaltitulot jäivät nolleen vuonna 2022. Kyselyyn osallistuneiden yrittäjien saamien rojaltitulojen keskiarvo oli 4 500 euroa.<sup>34</sup>

### Yrittäjien työajan pituus

Yrittäjien keskimääräinen viikkotyöaika oli 35 työtuntia (mediaani) vuonna 2022, mutta tehdyt työajat vaihtelevat. Runsas viidennes työskenteli alle 30 tuntia ja 13 prosenttia yli 50 tuntia. Tehtyjen työntuntien keskiarvo on noussut hieman 2020-luvulla. Työtuntimäärät ovat suuria, jos viikonloput kuluvat työnteossa. Pitkistä työpäivistään huolimatta yrittäjät pystyvät säätelemään joustavammin työ- ja vapaa-aikojaan kuin palkansaajat ja yhdistämään perhe- ja työelämää toisiinsa. Myös toimintojen digitalisointi on lisännyt työteon joustavuutta (Taulukko 7).

<sup>33</sup> Korvaukset määräytyvät tilaustöistä pääasiassa myynnin mukaan tai kertakorvauksena. Rojaltien maksaminen valmiin työn lisensoinnista tai perusteella oli kyselyyn vastanneiden joukossa harvinaista.

<sup>34</sup> Rojaltiosuudet ovat useimmiten 3–6 prosenttia tehtaan tai kaupan ulosmyyntihinnasta. Mediaaniprosentti oli viisi ja keskiarvo neljä prosenttia.

## Taulukko 7

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien keskimääräinen viikkotyöaika 2020–22, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinatutkimus 2021–23).

	Yrittäjät, 2020, %	Yrittäjät 2021, %	Yrittäjät 2022, %
Alle 30 tuntia	32,7	31,7	21,5
30–39 tuntia	27,7	29,5	39,2
40–49 tuntia	25,7	26,4	26,6
50- tuntia	13,9	12,4	12,7
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Keskiarvo, tuntia	33,1	33,4	34,7
Mediaani, tuntia	35,0	35,0	35,0

### 6.3

#### Yrittäjän YEL-vakuutus ja muu vakuuttaminen

Yrittäjän eläkelain (YEL) (1272/2006) mukainen vakuutus ja sen perusteella määräytyvä YEL-työtulo, jolla hinnoitellaan yrittäjän työpanos yrityksessä, on Suomessa yrittäjän eläke- ja sosiaaliturvan tärkein perusta. YEL-tulon pohjalta lasketaan yrittäjän vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osittainen vanhuuseläke, sairauspäiväraha, äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainraha sekä osittainen vanhempainraha, erityishoitoraha, kuntoutusraha, mahdollisuus työttömyyspäivärahaan ja perheelle maksettava perhe-eläke kuolemantapauksen yhteydessä.

YEL-vakuutus on pakollista, jos henkilö on YEL-lain mukaan 18-67 -vuotias yrittäjä,<sup>35</sup> tekee vähintään neljä kuukautta töitä Suomessa eikä ole työsuhteessa ja hänen tekemästään työstä maksettaisiin yhtä pätevälle työntekijälle palkkaa vähintään 8 575,45 euroa vuodessa (YEL-vakuuttamisen alaraja 2023<sup>36</sup>). Tosin työttömyyskassan jäsenyys edellyttää vähintään 14 088 euron suuruista YEL-työtuloa (13 573 vuonna 2022). Uudet yrittäjät saavat vakuutusmaksusta alennusta<sup>37</sup>, mutta 53-62 -vuotiaat maksavat korotettua YEL-vakuutusmaksua siirtymäkaudella 2017-25.

Varsinaisesti YEL:n piirissä ovat yksityiset liikkeen- ja ammatinharjoittajat (toiminimiyritykset)<sup>38</sup>, avointen yhtiöiden yhtiömiehet ja kommandiittiyhtiöiden vastuunalaiset yhtiömiehet. Osakeyhtiön johtavassa asemassa työskentelevän henkilön on otettava YEL-vakuutus<sup>39</sup>, jos hän omistaa yksin yli 30 prosenttia tai samassa taloudessa asuvien perheenjäsentensä kanssa yhdessä yli 50 prosenttia osakepääomasta tai niiden tuottamasta äänimäärästä. Myös välillinen omistus toisen yhtiön kautta voi aiheuttaa sen, että henkilö on YEL-vakuutettava.

<sup>35</sup> Vuonna 1957 ja sitä aiemmin syntyneillä yrittäjillä vakuuttamisen yläikäraja on 68 vuotta, vuosina 1958–1961 syntyneillä yläikäraja on 69 vuotta sekä vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta. Vakuuttamisvelvollisuus on voimassa yläikärajan täyttämiskuukauden loppuun.

<sup>36</sup> Jos yrittäjän YEL-työtulo on pienempi kuin 8 575,45 euroa (8 261,71 euroa vuonna 2022), hänen ei tarvitse ottaa YEL-vakuutusta, mutta hän voi vakuuttaa itsensä vapaaehtoisesti. Vakuuttamisen yläraja on 194 750 euroa (187 625 euroa vuonna 2022).

<sup>37</sup> Ensimmäisen kerran yrittäjätoiminnan aloittava yrittäjä saa 22 prosentin alennuksen YEL-vakuutusmaksustaan ensimmäisen 48 kuukauden ajalta.

<sup>38</sup> Myös yksityisen liikkeen- tai ammatinharjoittajan kanssa samassa taloudessa asuva perheenjäsen, joka työskentelee yrityksessä ilman palkkaa, tulee ottaa YEL-vakuutus. Perheenjäseneksi katsotaan aviopuoliso, avopuoliso, rekisteröidyssä parisuhteessa elävä henkilö sekä henkilö, joka on yrittäjälle tai hänen aviopuolisolleen

sukua suoraan ylenevässä tai alenevassa polvessa.

<sup>39</sup> Johtavassa asemassa olevaksi katsotaan esimerkiksi toimitusjohtaja, hallinto- tai toimialajohtaja, hallituksen jäsen tai henkilö, jolla on asemansa perusteella vastaava tosiasiallinen määräämisvalta.

YEL-vakuutus tulee ottaa kuuden kuukauden kuluessa yritystoiminnan alkamisesta. Laiminlyönnistä seuraa maksukorotus. Vanhuuseläkkeellä oleva voi toimia yrittäjänä rajoituksetta ilman YEL-vakuutusta, mutta osittaisella vanhuuseläkkeellä tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva yrittäjä on YEL-vakuutettava. Jos yrittäjä laiminlyö vakuuttamisen, lähettää Eläketurvakeskus (ETK) yrittäjälle asiasta kehoituksen. Viime kädessä ETK ottaa yrittäjän kustannuksella vakuutuksen valitsemastaan eläkelaitoksesta.<sup>40</sup>

YEL-vakuutusmaksut ovat rajoituksetta vähennyskelpoisia valtion ja kunnallisverotuksessa.<sup>41</sup> Yrittäjä voi vähentää vakuutusmaksunsa kokonaan henkilökohtaisessa verotuksessa joko omasta tai puolisonsa puhtaasta ansiotulosta. Jos yritys on maksanut vakuutusmaksun, vähennys voidaan tehdä yrityksen verotuksessa. YEL-näkökulmasta myös freelancer on yrittäjä, jos hän työskentelee ilman työtai virkasuhdetta. Silloin hän eläketurvastaan itse. Freelancer voi toimia muiden yrittäjien lailla samanaikaisesti myös palkkasuhteessa.

### *Muotoilualan yrittäjien YEL-vakuuttaminen*

Työmarkkinakyselyyn vastanneista yrittäjistä 71 prosenttia oli YEL-vakuuttamisen piirissä alkuvuonna 2023. YEL-vakuuttamisen ulkopuolella oli 29 prosenttia vastaajista. Pääasiallinen syy (18 % yrittäjistä) oli, että tulot elinkeinotoiminnasta olivat alle YEL-vakuuttamisen alarajan. Muutama vastaaja oli vanhuuseläkkeellä, ja heille YEL-vakuuttaminen on vapaaehtoista. Kolme prosenttia vastaajista oli vakuutettu Maatalousyrittäjän eläkelaki MyEL:n mukaan. Kuusi prosenttia oli pakollisen vakuuttamisen ulkopuolella muista syistä.<sup>42</sup>

YEL-vakuuttamisen perusteena olevat *ilmoitetut työtulot* ovat muotoilualalla toimivien yrittäjien keskuudessa keskimäärin melko vaatimattomia, sillä 30 prosentilla yrittäjistä YEL-työtulot jäivät alle 14 088 euroon, mikä oli työttömyyskasajäsenyyden eli ansiosidonnaisen työttömyysturvan alaraja vuonna 2023 (Kuvio 50). Noin 20 prosentilla YEL-työtulo oli vähintään 14 088 euroa, mutta alle 15 000 euroa, 16 prosentilla 15 000-24 999 euroa, 14 prosentilla 25 000-34 999 euroa, 13 prosentilla 35 000-39 999 ja vain seitsemällä prosentilla vähintään 40 000 euroa.

YEL-vakuuttamista ja yrittäjien *työtulon oikeaa tasoa* tutkittiin tarkemmin vuoden 2022 työmarkkinakyselyssä ja suhdanneraportissa. Tulokset osoittivat, että lähes kaksi kolmasosaa muotoilualan yrittäjistä oli alimitoitannut YEL-työtulot ja vain kolmasosalla ne olivat todellisten tulojen tasolla. Tämä vahvistaa yleisesti tiedettyä asiaa, että yrittäjät kaikilla toimialoilla alimitoittavat YEL-maksujen pohjana olevia työtuloja. YEL-tulot on voinut määritellä vuosia sitten, eikä niihin sen jälkeen ole kiinnitetty huomiota. Lisäksi syynä voi olla, että tällä tavoin sääsetään YEL-maksuissa.

---

<sup>40</sup> Kun Eläketurvakeskus ryhtyy selvittämään henkilön YEL-vakuuttamisvelvollisuutta, se hankkii selvittelyn tueksi yleensä verotus-, YTY-, kaupparekisteri- ja osakejakaumatiedot. Lisäksi Eläketurvakeskus pyytää yrittäjältä itseltään selvitystä hänen työskentelynsä määrästä, yritystoiminnan laajuudesta ja luonteesta sekä muista vakuuttamisvelvollisuuteen vaikuttavista seikoista

<sup>41</sup> Vuosina 2017-23 YEL-vakuutusmaksu on ollut 24,10 prosenttia työtulosta pois lukien 52-62 -vuotiaat yrittäjät, joiden vakuutusmaksuprosenttia on ollut 25,60 ja 63 -vuotiailla, joilla se on 24,10 prosenttia työtulosta. YEL-maksut voi suorittaa vuosittain yhdessä, kahdessa, kolmessa, neljässä, kuudessa tai 12 erässä.

<sup>42</sup> Muihin syihin kuuluu muun muassa se, että yritystoiminta on vasta alkuvaiheessa tai yrittäjän omistusosuus osakeyhtiömuotoisessa yrityksessä jää pieneksi (alle 30 %).



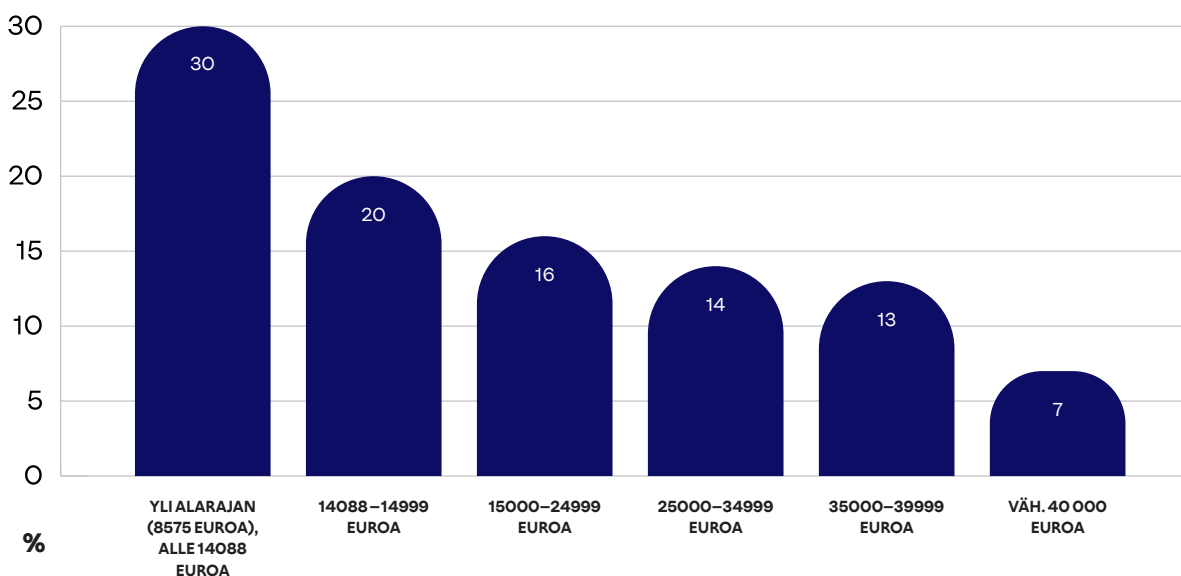
YEL-vakuuttamista koskevat asiat ovat ajankohtaisia siksi, että vuoden 2023 alussa voimaan tulleiden YEL-lakimuutosten myötä eläkevakuutusyhtiöt tarkistavat yrittäjien työtuloja kolmen vuoden väliajoin. Työtulojen tarkistamisella halutaan varmistaa työtulojen ajantasaisuus ja se, että yrittäjien toimeentulo on riittävällä tasolla yrittäjätoiminnan aikana ja sen jälkeen. Lakimuutosten taustalla on myös se, että valtion osuus yrittäjäeläkkeiden rahoituksesta kasvoi 3,5-kertaiseksi vuosina 2010-20 eli 100 miljoonasta 350 miljoonaan euroon.

Työtulojen tarkistukset alkavat eläkeyhtiöissä alkukesällä. Alkuvaiheessa tarkistusten kohteina ovat pienimmät työtulot (esimerkiksi alle 15 000 euron työtulot), jos YEL-vakuutus on kestänyt vähintään kolme vuotta eikä työtuloja ole tarkistettu sinä aikana. Muotoilualalla oikean työtulon määrittelyä vaikeuttaa osa- ja sivutoimisten yrittäjien suuri määrä. Lisäksi yksinyrittäjien liikevaihdon ja sitä kautta yrittäjien verotettavien tulojen vuosittaiset vaihtelut voivat olla suuria. Siksi YEL-työtulojen jatkuva muuttaminen oikeaa tulotasoa vastaavaksi on hankalaa.

Eläkeyhtiöt hyödyntävät yrittäjien työtulojen tarkistuksissa tilastoja toimialan mediaanipalkoista ja liikevaihdosta sekä Verohallinnon tietoja yrittäjien liikevaihdosta edeltäviltä vuosilta. Käytännössä yrittäjät eläkeyhtiöiltä ehdotuksen uudesta työtulosta, johon he voivat ottaa kantaa halutessaan. Korotuksille on ohjeistettu kuitenkin maksimirajat. Tarkistuksen suuruun on ensimmäisellä kerralla enintään 4 000 euroa ja kahdella tarkistuskierröksellä yhteensä enintään 8 000 euroa. Tämän verran eläkeyhtiö voisi korottaa työtuloa ilman yrittäjän suostumusta.

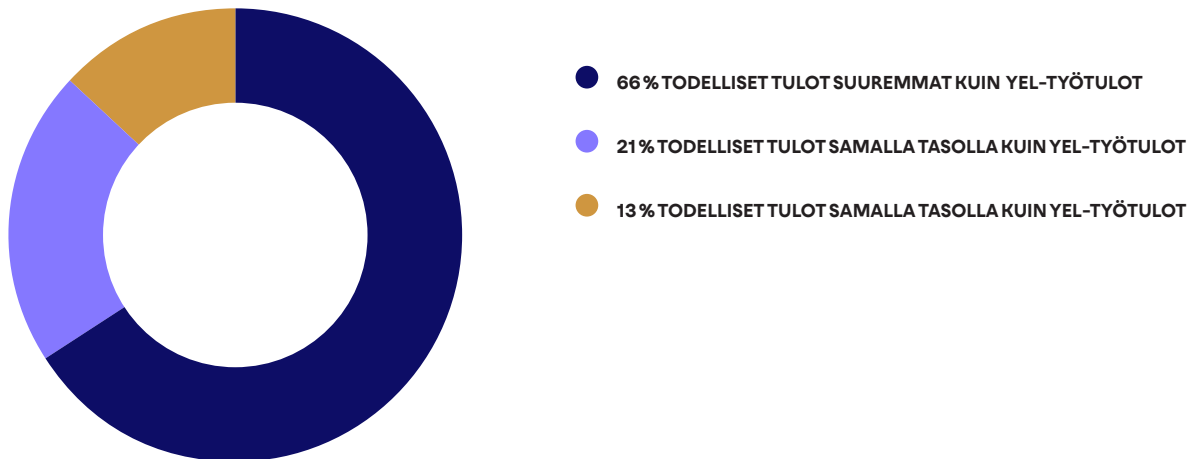
## Kuvio 50

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien ilmoittamat YEL-vakuutusmaksun pohjan olevan työtulot alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinatutkimus 2023).



## Kuvio 51

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien näkemys YEL-vakuutusmaksun pohjan olevan työtulon suhteessa todellisiin tuloihin alkuvuonna 2022, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinatutkimus 2022).



### Vapaaehtoiset vakuutukset

Ornamon vuosien 2021-23 kyselyt osoittavat, että alan yrittäjillä on paljon *vapaaehtoisia vakuutuksia*. Yleisin oli henkilövahinkoja korvaava tapaturmavakuutus, joka löytyi 70 prosentilla kysymykseen vastanneista vuonna 2023. Sen jälkeen tulevat erilaiset vastuuvakuutukset, kuten toiminnan vastuuvakuutus, jonka oli ottanut 50 prosenttia ja konsulttiturvavakuutus, jonka oli 39 prosenttia kysymykseen vastanneista yrittäjistä. Oikeusturvavakuutus oli 30 prosentilla vastanneista. Muut vastuuvakuutukset olivat harvinaisempia (Kuvio 52).

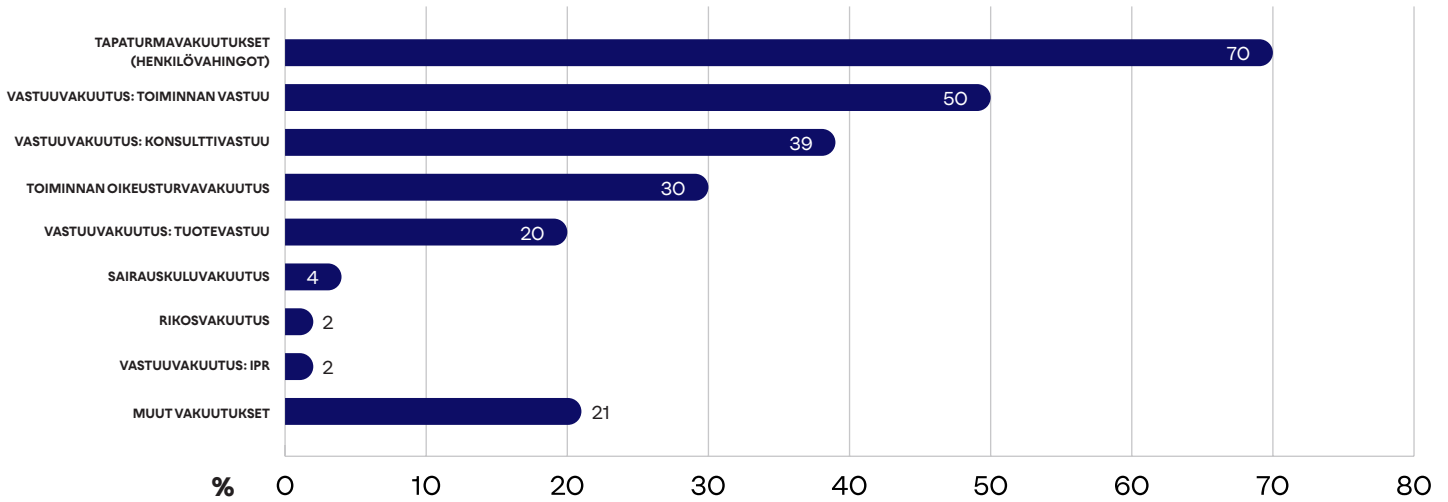
Etenkin toiminnan vastuuvakuutus on yrittäjien perusvakuutus, joka korvaa yrityksen toiminnasta aiheutuneet henkilö- ja esinevahingot. Oikeusturvavakuutuksella ja osaltaan myös IPR-vakuutuksella voidaan varautua korkeisiin oikeudenkäyntikuluihin tilanteissa, jolloin on välttämätöntä turvautua juristin apuun esimerkiksi riita-asioissa. Konsulttivastuuvakuutus voi olla tarpeen suunnittelu-toimistolle (sisustussuunnittelu- sekä arkkitehtitoimisto, yms.), jonka laatimien suunnitelmien pohjalta asiakkaat toteuttavat hankkeitaan.

*Rikosvakuutuksen* oli ottanut vain pari prosenttia. Kyber-vakuutusta ei yhdelläkään vastanneista. *Kybervakuutus* (tietoturvakvakuutus) voisi tarjota kuitenkin korvausten lisäksi nopeaa asiantuntija-apua, jos yritys joutuu tietomurron tai palvelunestohyökkäyksen kohteeksi. Kyber-vakuutus on vahinkovakuutustyyppi, jonka merkitys kasvaa tulevaisuudessa. Syynä on, että entistä digitaalisemmassa maailmassa tietoturvat ovat tavalla tai toisella kaikkia yrityksiä ja yrittäjiä, jotka hyödyntävät tietotekniikkaa ja joilla on sähköisessä muodossa olevia rekisteritietoja.<sup>43</sup>

<sup>43</sup> Toisaalta voidaan todeta, että mikroyrityksissä yrittäjien on vaikea hahmottaa kokonais kuvaa, millaisia vakuutuksia on olemassa, ja mitkä olisivat oman toiminnan turvaksi parhaiten sopivat vakuutus tuotteet. Osa vakuutuksista jää ottamatta niiden kalliiden vakuutusmaksujen vuoksi. Näissä asioissa Ornamo saattaisi toimia antamalla asiantuntija-apua tai kilpailuttamalla vakuutus tuotteita ja tarjoamalla niitä jäsenetuina jäsenistöilleen.

## Kuvio 52

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien ja yritysten yleisimmät vapaaehtoiset vakuutukset alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinatutkimus 2023).



### 6.4 Yrittäjien tulotaso ja tulevaisuuden näkymiä

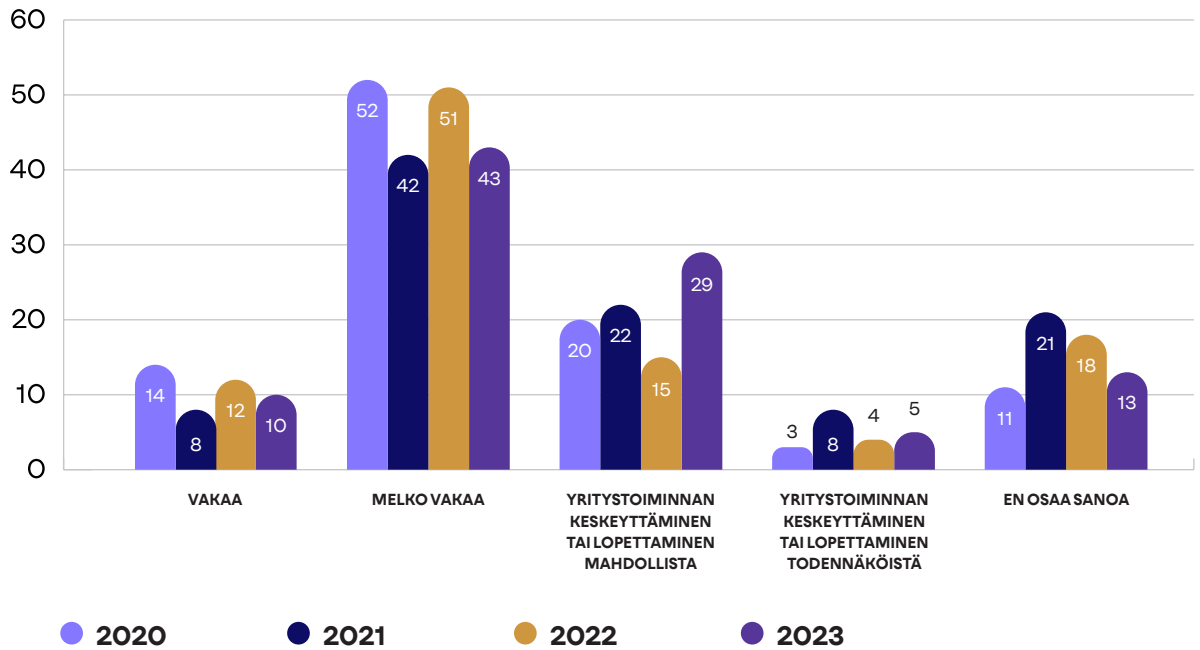
Ornamon kyselyjen mukaan 53 prosenttia muotoilualan yrittäjistä koki, että yritystoiminta on vakaalla tai melko vakaalla pohjalla (Kuvio 53). Osuus oli kymmenen prosenttiyksikköä pienempi kuin vuotta aiemmin. Vastaavasti 34 prosenttia ilmoitti, että toiminnan keskeyttäminen tai lopettaminen voi olla todennäköistä tai mahdollista, kun osuus vuosi sitten oli 19 prosenttia. Lähes 13 prosenttia yrittäjistä ei osannut vastata kysymykseen, mikä kieli epävarmuudesta ja usvaisesta tilannekuvasta. Tosin myös näiden yrittäjien osuus väheni edellisestä vuodesta.

Yrittäjät nostavat suunnittelupalkkiot yrityksistään palkkana, yksityisottona, osinkoina ja luontoisetuja yrityksen yritysmuodosta riippuen. Vain yhtiömuotoisissa yrityksissä yrittäjät voivat nostaa palkkaa yrityksistään. Yrittäjät maksavat palkkaa itselleen osakeyhtiöissä, mitä täydentävät luontoisedut ja osingot. Palkanmaksu on mahdollista myös henkilöyhtiöissä (avoin ja kommandiittiyhtiö), joskin tulot nostetaan usein yksityisottona. Elinkeinonharjoittajat nostavat tulot vain yksityisottona ja maksavat verohallinnolle tuloistaan ennakkoeroja. Toisaalta vain 39 prosenttia oli vuonna 2021 tyytyväinen toimeentuloonsa.<sup>44</sup>

Heistäkin, jotka olivat tyytyväisiä ansiotasoon, 14 prosenttiyksikköä kertoi, että työmäärä on muodostunut kohtuuttoman suureksi palkkiotasoon verrattuna. Tosin tämän ryhmän koko on pienentynyt parin viime vuoden aikana. Loput 61 prosenttia oli eri tavalla tyytymätön toimeentuloonsa. Syinä voi olla lähtökohteisesti alhainen palkkiotaso, vaikka töitä olisikin tai sitten se, että töitä ei ole ollut riittävästi tarjolla. (Taulukko 8). Alhainen palkkiotaso, joka ei ole riittävä elämiseen ja toimeentuloon, kuluttaa yrittäjien energiaa ja pakottaa sivutulojen hakemiseen.

### Kuvio 53

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien näkemys työnsä varmuudesta lähitulevaisuudessa vuosina 2020-23, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinatutkimukset 2020-23).



### Taulukko 8

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien tyytyväisyys toimeentuloonsa loppuvuonna 2020-23, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinatutkimukset 2020-2023).

	2020,%	2021,%	2022,%	2023,%
Kyllä, täysin tyytyväinen	36,9	24,5	27,5	26,6
Kyllä, mutta työn määrä on kohtuuton palkkiotasoon nähden	10,7	20,8	18,3	12,7
Ei, töitä ei ole riittävästi	23,7	24,5	23,7	25,3
Ei, palkkiotaso ei ole riittävä	22,1	18,9	16,0	19,0
Ei, joutuu tekemäärän muita töitä tullakseen toimeen	6,6	11,3	14,5	16,5
<b>Yhteensä</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>44</sup> Yrittäjät nostavat suunnittelupalkkiot yrityksistään palkkana, yksityisotoina, osinkoina ja luontoisetuja yrityksen yritys muodosta riippuen. Vain yhtiömuotoisissa yrityksissä yrittäjät voivat nostaa palkkaa yrityksistään. Yrittäjät maksavat palkkaa itselleen osakeyhtiöissä, mitä täydentävät luontoisedut ja osingot. Palkanmaksu on mahdollista myös henkilöyhtiöissä (avoin ja kommandiittiyhtiö), joskin tulot nostetaan usein yksityisotoina. Elinkeinonharjoittajat nostavat tulot vain yksityisotoina ja maksavat verohallinnolle tuloistaan ennakkoeroja.

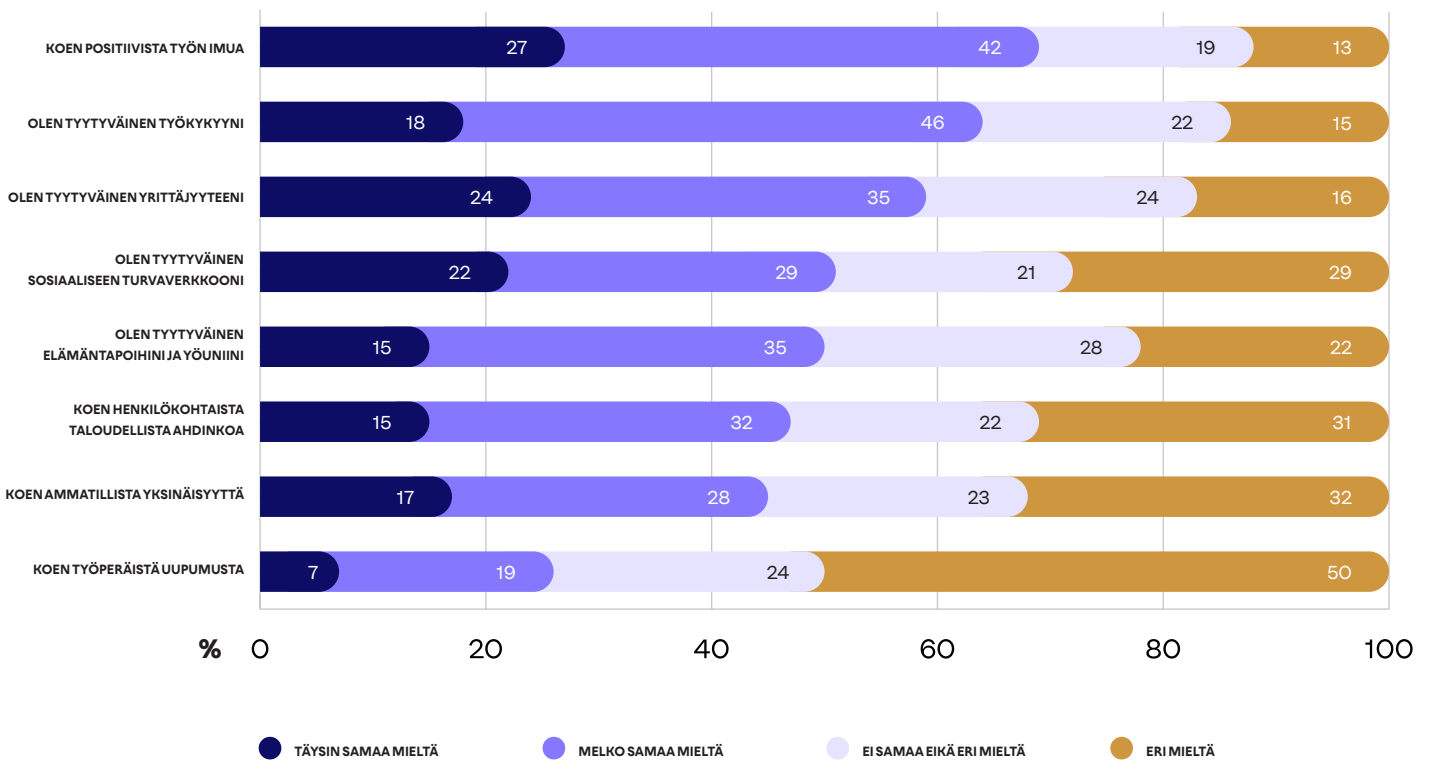
## Yrittäjien hyvinvointi ja perusvalmiudet

Lähes 70 prosenttia työmarkkinakyselyyn vuonna 2023 vastanneista yrittäjistä kokee myönteistä työn imua ja on tyytyväinen, työkykyynsä ja yrittäjyyteen. Osuudet olivat samoja kuin vuotta aiemmin. Tosin miltei puolet vastanneista on kokenut henkilökohtaista taloudellista ahdinkoa ja ammatillista yksinäisyyttä. Neljäsosalla on esiintynyt työperäistä uupumusta. Taustatekijöitä voivat olla töiden vähyys ja palkkiotason alhaisuus, jonka vuoksi työpäivät ja -viikot ovat venyneet pitkiksi (Kuvio 54). Uupumisilmiöistä ilmoittaneiden on tosin pienentynyt edellisestä vuodesta.

Vain 14 prosenttia yrittäjistä ilmoitti, että heillä tai heidän omistamallaan yrityksellä ei ole riittävää kykyä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin, mikä kertoo mikroyrittäjien ketteryydestä markkinoilla tai hyvästä itseluottamuksesta. Toisaalta yrittäjien perusvalmiuksissa on parantamisen varaa tai yrittäjät tarvitsevat niihin ulkopuolista apua, kun puhutaan esimerkiksi myynti-, markkinointi- tai talousosaamisesta. Toisaalta yritystoiminta ei ole kaikilla tavoitteellista, mikä voi johtua alan erityisluonteesta, yrittäjyyden motiiveista tai sivutoimisuudesta (Kuvio 55).

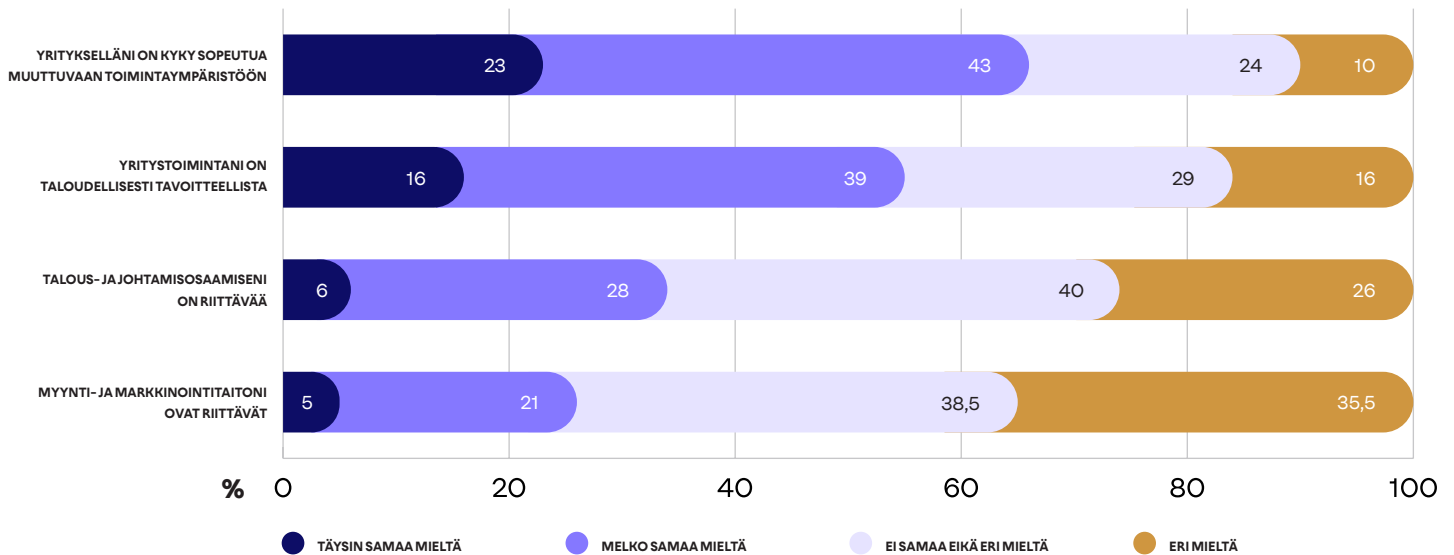
### Kuvio 54

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien näkemys hyvinvoinnistaan alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinatutkimus 2023).



## Kuvio 55

Ornamon kyselyyn vastanneiden yrittäjien näkemys kyvystään vastata muuttuviin olosuhteisiin alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamon työmarkkinatutkimus 2023).



## 6.5

### Sivutoiminen yrittäjyys

Sivutoimisia yrittäjiä on nykyisin paljon ja ylipäätään osa-aikayrittäjyys 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 määrää on ammatillisessa ja teknisessä toiminnassa, jossa sivutoimiset yritykset koostuvat mikrokokoisista liike-elämän palveluyrityksistä, jotka toimivat usein liikkeenjohdon konsultoinnissa. Samaan toimialaryhmään kuuluvat myös muotoilutoimistot.

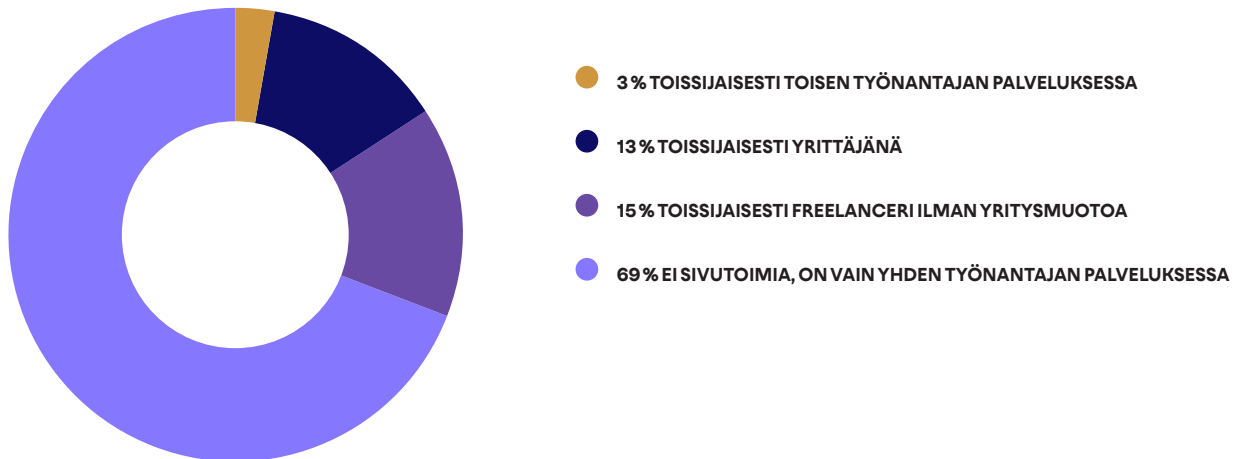
Liike-elämän palvelualoilla on kysymys korkeasti koulutettujen palkansaajien ja työelämässä jatkavien eläkeläisten osa-aikaisesta yritystoiminnasta. Sivutoiminen yrittäjyys voi sopia hyvin erilaisiin elämäntilanteisiin. Joskus kysymys voi olla eräänlaisen mahdollisuus- ja pakkoyrittäjyyden yhdistelmästä, millä voidaan vähentää toimeentuloon liittyvää epävarmuutta. Sivutoimiset yritykset voivat olla myös yhtiömuotoisia tiimiyrityksiä, joiden kautta omistajat kanavoivat satunnaisia sivutulonsaajia, mikä on edullista ja joustavaa tulonsaajalle ja työn teettäjälle. Varsinkin eläkeläiset muodostavat kasvavan joukon sivutoimisista yrittäjistä, mikä monipuolistaa yrittäjyyden kuvaa. Eläkkeelle siirtyy suuri määrä henkilöitä, jotka eivät haluaisi vetäytyä kokonaan työmarkkinoilta vaan haluavat jatkaa työtekoa yrittäjänä joustavalla tavalla. Heille yrittäjyys voisi tarjota pehmeän laskun työelämästä vanhuuseläkkeelle. Eläkeläisyrittäjillä on määrättyjä etuja, jotka pienentävät yritystoimintaan liittyviä riskejä.<sup>45</sup> Myös palkkatyöstä työttömäksi jääneelle aiempi sivutoiminen yrittäjyys voisi tarjota nopean tien itsensä työllistämiseksi.

Työmarkkinakyselystä ilmeni, että palkansaajien *sivutoimet* ovat muotoilualalla tavallisia, sillä 31 prosenttia päätoimisista palkansaajista työskenteli *toissijaisesti toisen työnantajan palveluksessa, itsenäisenä yrittäjänä tai freelancerina* vuonna 2023 (Kuvio 56). Osuus oli sama kuin vuonna 2022. Sivutoimista löytyvät yleisimmin alalta, jolla henkilö työskentelee nykyisin palkansaajana. Runsaalla 30 sivutyöt koostuvat toiselta toimialalta, jossa henkilö on työskennellyt aiemmin palkansaajana tai yrittäjänä. Uudella toimialalla sivutoiminta harjoittaa 14 prosenttia palkansaajista (Kuvio 57).

<sup>45</sup> Vanhuuseläkkeellä olevien yrittäjien ei tarvitse maksaa yrittäjäläkemaksuja, sillä vakuuttaminen on vapaaehtoista. Yritystoiminnasta saadut tulot eivät myöskään vaikuta vanhuuseläkkeen saantiin ja määrään.

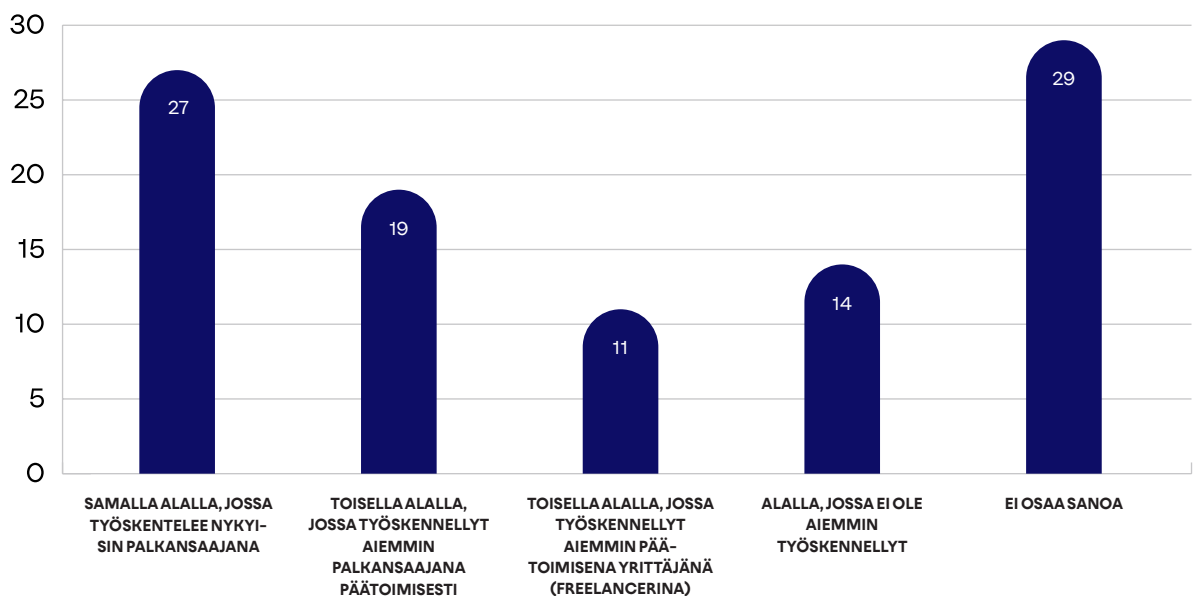
## Kuvio 56

Ornamon kyselyyn vastanneiden päätoimisten palkansaajien sivutoimet alkuvuonna 2023 (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



## Kuvio 57

Ornamon kyselyyn vastanneiden päätoimisten palkansaajien sivutoimet alkuvuonna 2023 (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



### Sivutöiden taustatekijät

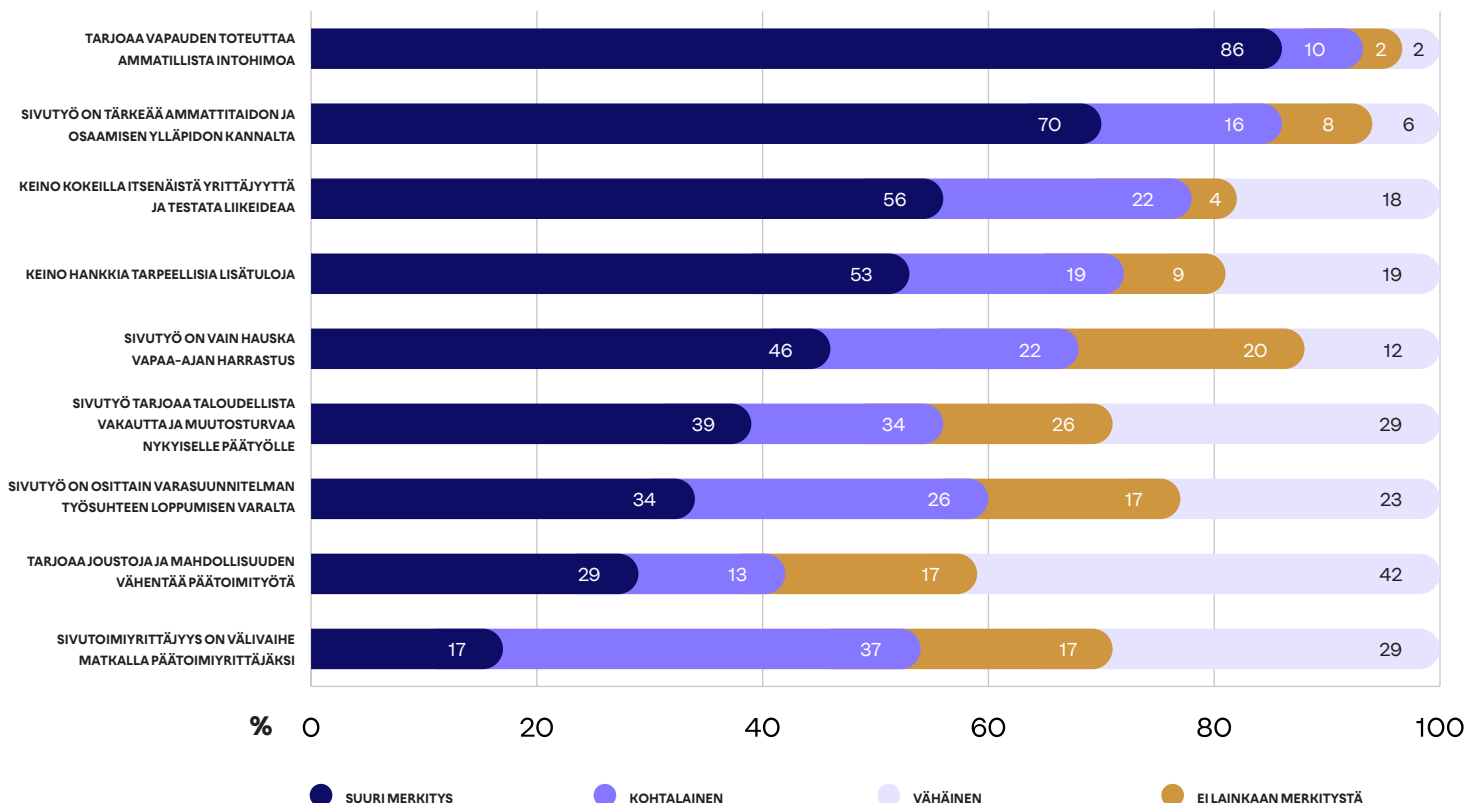
Ornamon työmarkkinakyselyjen mukaan sivutöiden tekemisen tärkein motiivi syntyy siitä, että ne tarjoavat vapauden toteuttaa ammatillisia intohimoja, luovuutta ja hyödyntää ammattitaitoa laajemmin kuin päätyössä on mahdollista. Tätä mieltä oli 86 prosenttia vastaajista (Kuvio 58). Sivutöinä voidaan toteuttaa projekteja, joita nykyisessä palkkatyössä ei pääse kokeilemaan. Ne saattavat myös tukea päätyötä. Lähes yhtä tärkeänä pidetään sitä, että sivutyöt tukevat ammattitaidon ja osaamisen ylläpitoa. Tästä ilmoitti 70 prosenttia vastanneista.

Oma sivutoiminen yritys voi mahdollistaa esimerkiksi oman muotoilun toteuttamisen tai toiminnan alalla, joka vastaa paremmin henkilön saamaa koulutusta. Noin 56 prosentille vastaajista sivutyöt ovat keino kokeilla itsenäistä yrittäjyyttä ja testata omaa liikeideaa, joskin vain 17 prosentille vastaajista sivutoiminen yrittäjyys on suunnitelmallinen välivaihe matkalla päätoimiyrittäjäksi. Usein on kysymys hauska harrastuksesta. Toisaalta neljäsos sivistyötä tehneistä palkansaajista totesi, että sivutyöstä voisi tulla päätoimi jossain vaiheessa työuraa, mutta ei kovin nopeasti.

Arviolta 34 prosentille sivutyöt ovat osittain varasuunnitelman pääasiallisen työsuhteen loppumisen varalta ja 39 prosentille vastaajista sivutoilla on tärkeä taloudellinen merkitys, sillä ne ovat keino hankkia tarpeellisia lisätuloja. Siten sivutyöt tarjoavat taloudellista vakautta ja muutosturvaa nykyiselle päätyölle palkansaajana. Palkansaajien kokonaistuloihin suhteutettuna sivutoista saaduilla tuloilla on loppujen lopuksi silti kovin vähäinen merkitys. Vain neljälletoista prosentilla sivutoista saadut tulot muodostavat vähintään 10 prosenttia kokonaistuloista (Kuvio 60).

## Kuvio 58

Sivutoiden tekemisen merkitys ja motiivit Ornamon kyselyyn vastanneiden päätoimisten palkansaajien keskuudessa alkuvuonna 2023, prosenttia (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



### Yrittäjien sivutoimet

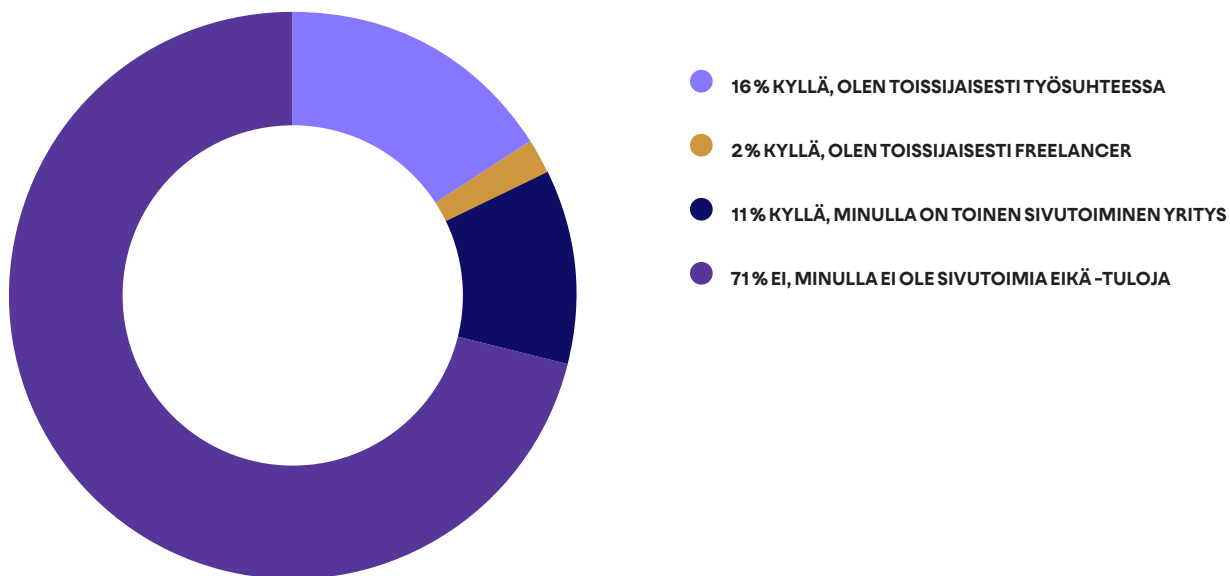
Ornamon kyselyjen mukaan 29 prosentilla päätoimisia yrittäjiä on jokin sivutoimi. Toisin sanoen sivutoimet ovat yrittäjillä lähes yhtä yleisiä kuin muotoilualan palkansaajilla. Heistä 16 prosenttiyksikköä työskentelee toisen palveluksessa palkansaajia. 13 prosenttiyksiköllä on sen sijaan toinen yritys tai he toimivat freelancereina (palkkiolaskutuksella) ilman yritysmuotoa. Sivutoimet saattavat olla myös yrittäjille tärkeitä ammatitaidon ja osaamisen ylläpidon kannalta, ja ne voivat tarjoavat vapauden toteuttaa ammatillisia intohimoa laajemmin kuin pelkästään päätyössä.

Sivutoita tehneiden yrittäjien näkemykset eroavat palkansaajien näkemyksistä siinä, että sivutoimet ovat yrittäjille tärkeämpi keino hankkia lisätuloja kuin sivutoita tehneille palkansaajille keskimäärin. Tämä ilmeni vuoden 2022 kyselystä siten, että 48 prosentille sivutyöt ovat keino hankkia tarpeellisia lisätuloja ja 44 prosentille ne ovat tarjonneet taloudellista vakautta ja muutosturvaa. Sivutoita tehneistä palkansaajista tätä mieltä oli paljon pienempi osuus. Lisäksi sivutoiden osuus yrittäjien kokonaistuloista on suurempi kuin sivutoita tehneillä palkansaajilla (Kuvio 60).



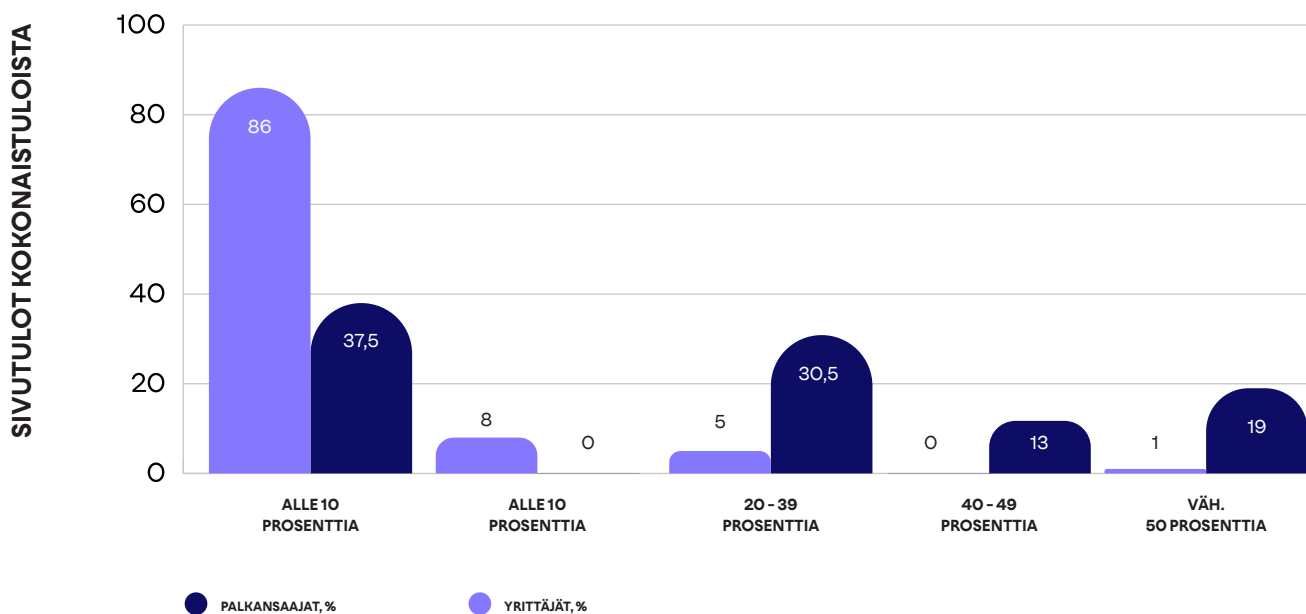
### Kuvio 59

Ornamon kyselyyn vastanneiden päätoimisten yrittäjien sivutoimet alkuvuonna 2023, prosenttia (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



### Kuvio 60

Ornamon kyselyyn vastanneiden palkansaajien ja yrittäjien toissijaisten tulolähteiden osuus kokonaisvuosiansioista 2022, prosenttia sivutuloja saaneista, prosenttia (Lähde: Ornamon työmarkkinakysely 2023).



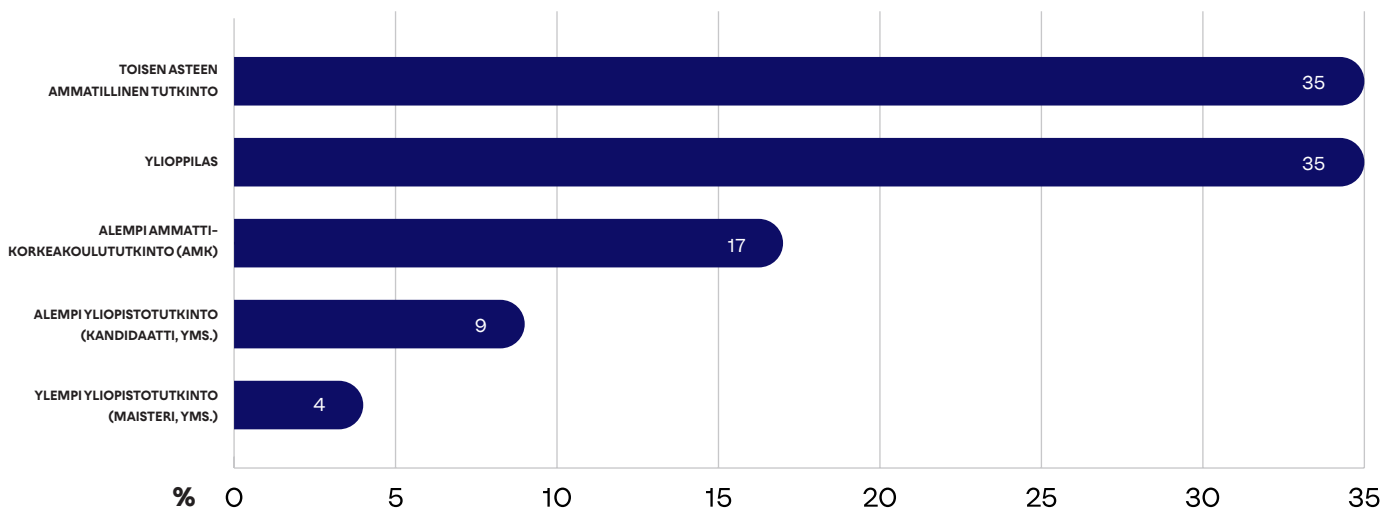
# 7. Muotoilualan opiskelijat

Ornamon vuoden 2023 työmarkkinakyselyyn vastanneista kahdeksan prosenttia oli päätoimisia opiskelijoita. Osuus oli pienempi kuin opiskelijoiden osuus on liiton koko jäsenistöstä (14 %). Lähes kaikki opiskelijat ovat korkeakouluopiskelijoita. Runsaat 70 prosenttia heistä opiskelee ensimmäistä korkeakoulututkintoa, sillä 30 prosentilla opiskelijoista oli jo alempi tai ylempi korkeakoulututkinto. Noin 56 prosenttia opiskelijoista työskenteli sivutoimisesti palkansaajina ja 13 prosenttia toimii yrittäjänä. Kuitenkin 57 prosenttia on kokenut, että yleinen työmarkkinatilanne on heidän koulutuslallaan ainakin jossain määrin epävarma. Ainoastaan 13 prosenttia totesi, että tilannekuva on hyvä. Ehkä juuri epävarmuus tulevaisuudesta kannustaa monia myös jatko-opintoihin.

Vuoden 2023 työmarkkinakatsauksessa opiskelijoita koskeva osuus on jatkoa vuotta aiemmin tehdyille selvitykselle, jossa tutkittiin Ornamo ry:n jäsenkuntaan kuuluvien opiskelijoiden taustaprofilia, opiskelijoiden hyödyntämiä liiton palveluja sekä heidän näkemyksiään sopivasta opiskelijajäsenmaksusta. Yhteensä opiskelijoita oli kahdeksan prosenttia vuoden 2023 työmarkkinakyselyyn vastanneista henkilöistä. Heistä 70 prosentilla on toisen asteen pohjakoulutus (ylioppilas tai ammatillinen tutkinto). 30 prosentilla oli alempi tai ylempi korkeakoulututkinto.

## Kuvio 61

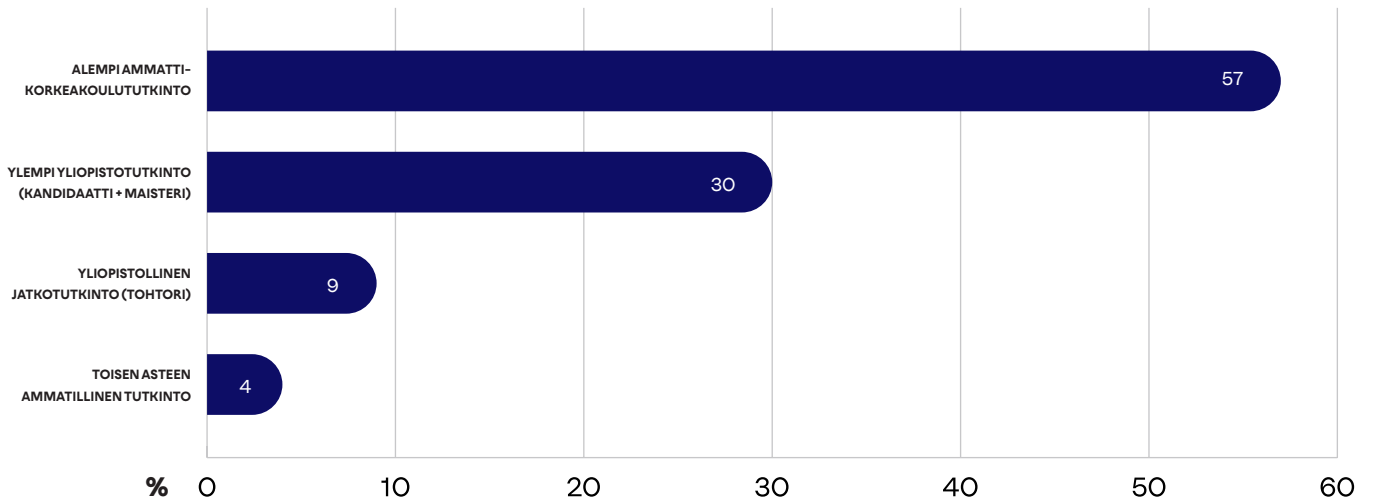
Ornamon opiskelijajäsenten pohjakoulutus alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamo työmarkkinakysely 2023).



Kaikista kyselyyn vastanneista opiskelijoista 57 prosenttia opiskeli ensimmäistä tai toista alempaa ammattikorkeakoulututkintoa. Ylempää korkeakoulututkintoa opiskeli 30 prosenttia ja yliopistollista jatkotutkintoa yhdeksän prosenttia. Neljä prosenttia opiskeli muuta tutkintoa, missä oli kysymys ammatillisesta jatkotutkinnosta. Tosin ylipäätään lähes kaikki Ornamon jäsenet ovat korkeakoulutettuja. Korkeakoulutetut jakaantuvat edelleen suhteellisen tasaisesti alemman korkeakoulututkinnon ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneisiin henkilöihin.

## Kuvio 62

Ornamon opiskelijajäsenten tavoitetutkinto tammikuussa 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamo työvoimamarkkinakysely 2023).

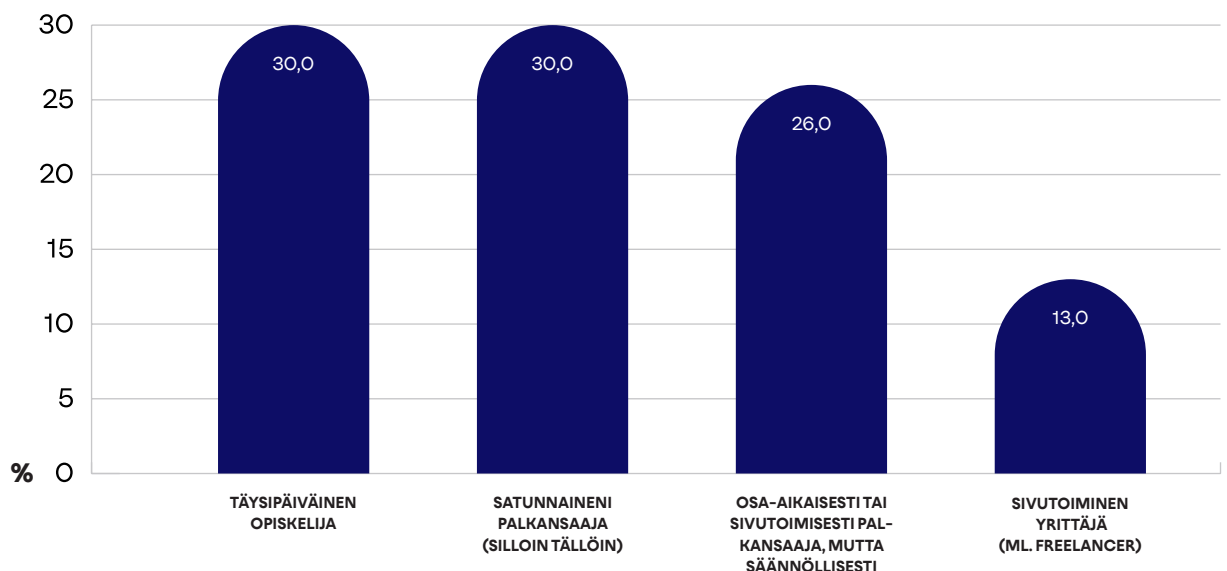


### Näkemykset työmarkkinatilanteesta

Kyselyt paljastavat, että 50-60 prosenttia opiskelijoista on töissä säännöllisesti tai satunnaisesti palkansaajana. Varsinkin jatko-opiskelijoille, jotka ovat olleet jo työelämässä, tämä on luonnollista. Lisäksi runsas kymmenen prosenttia on toiminut sivutoimisena yrittäjänä. Kyselyihin vastanneista kuitenkin 57 prosenttia on kokenut, että yleinen työmarkkinatilanne on heidän koulutusalaan melko huono tai jossain määrin epävarma. Ainoastaan 13 prosenttia totesi, että tilanne on hyvä, vaikka maassa on työvoimapulaa. Toisaalta epävarmuus kannustaa lisäopintoihin.

## Kuvio 63

Ornamon opiskelijajäsenten työskentely opiskelun ohessa alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamo työvoimamarkkinakysely 2023).



## Kuvio 64

Ornamon opiskelijajäsenten näkemys oman koulutusalan yleisestä työmarkkinatilanteesta alkuvuonna 2023, prosenttia vastanneista (Lähde: Ornamo työvoimamarkkinakysely 2023).



# Yhteenveto

Ornamon työmarkkinakyselystä ilmenee, että muotoilualan palkansaajien luottamus tulevaisuuteen on heikentynyt hieman edellisestä vuodesta, mutta yhä 81 prosenttia alan palkansaajista piti työpaikkansa säilymistä varmana alkuvuonna 2023. Myönteistä on myös se, että työntekijöitä palkanneita työnantajia on kyselyjen mukaan kolme kertaa enemmän kuin työntekijöitä vähentäneitä työnantajia.

Varsinaisista taloudellisista sopeuttamistoimista irtisanomisia on toteutettu 14 prosentissa ja lomautuksia 11 prosentissa työpaikkoja. Sen lisäksi joka kymmenessä työpaikassa on ollut yt-neuvotteluja. Työtehtävien uudelleenjärjestelyihin on tehty yhdeksässä prosentissa työpaikkoja. Muutamilla työpaikoilla on turvaututtu vuosilomien ja vapaiden pitämiseen ennakoon.

Työpaikkojen vaihtuvuus on pysynyt melko korkealla tasolla. Kyselyyn vastanneista palkansaajista 16 prosenttia sanoi harkinneensa vakavasti työpaikan vaihtoa vuoden 2023 aikana. Lisäksi 23 prosenttia ilmoitti, että työpaikan vaihto on mahdollista. Työpaikan vaihdoksella edistetään urakehitystä, vähentää nykyiseen työpaikkaan liittyvää epävarmuutta ja työn kuormitusta sekä nostaa ansiotasoa.

## *Työttömät aktiivisia työhaussa*

Kyselyyn vastanneista muotoilualan työttöminä oli yhdeksän prosenttia. Työttömistä 41 prosenttia oli ansiosidonnaisen työttömyysturvan piirissä. Kelan työttömän perusrahaa tai työmarkkinatukea sai 30 prosenttia. Alan työttömien aktiivisuutta työhaussa osoittaa se, että 41 prosenttia työttömistä olisi valmis vaihtamaan asuinpaikkaa ja 63 prosenttia ammattia, jos edistäisi työpaikan saantia.

## *Keskipalkkoissa nousivat neljä prosenttia*

Ornamon kyselyyn vastanneiden muotoilualan ammattilaisten kokonaisansioiden keskiarvo oli 3 930 euroa ja mediaani 3 800 euroa kuukaudessa alkuvuonna 2023. Edellisestä vuodesta keskipalkat nousivat noin 150-160 eurolla. Käytännössä palkat kohosivat 30 prosentilla ja alenivat vain neljällä prosentilla alan palkansaajia. Muilla palkat pysyivät suurin piirtein ennallaan.

Vuositasolla palkkojen korotukset ovat tavallisesti pieniä ja ne ovat syntyneet lähinnä yleiskorotusten kautta, joihin voi liittyä yleiskorotuksen ylittävä työnantajakohertainen korotus. Seuraavaksi yleisimmät tavat ovat henkilökohtainen korotus tai siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen. Vuosina 2022-23 palkkojen nousu on perustunut aiempia vuosia selvemmin pelkästään yleiskorotuksiin.

## *Alle puolet tyytyväisiä palkkaansa*

Työmarkkinakyselyn mukaan 42 prosenttia muotoilualan palkansaajista tienasi 3 000-4 000 euroa kuukaudessa alkuvuonna 2023. Alle 3 000 kuukausiansiota-soon jäi vain 12 prosenttia vastanneista. Noin 32 prosenttia ansaitsi 4 000-5 000 euroa ja hyvään yli 5 000 euron palkkaan ylsi 14 prosenttia vastanneista. Yli 4 000 euroa ansaitsevien osuus on kasvanut selvästi edellisvuoteen verrattuna

Myönteisestä palkkakehityksetä huolimatta täysin tyytyväisiä palkkaansa oli vain 40 prosenttia. Sen sijaan 60 prosenttia kertoi, että palkka ei vastaa työtehtäviä. Pienellä palkalla on vaikutusta toimeentuloon etenkin pääkaupunkiseudulla, johon alan työllisyys on keskittynyt, ja jossa asumiskustannukset ovat korkeat. Tosin etätöiden ja sivutöiden yleistymisen ovat tuoneet helpotusta asiaan.

Palkkausjärjestelmiä tulisi muutoinkin kohentaa, sillä 35 prosenttia työmarkkinakyselyyn vastanneista palkansaajista ei pidä työpaikansa palkkarakennetta oikeudenmukaisena ja peräti 43 prosenttia oli sitä mieltä, että hyvistä työsuorituksista ei palkita työpaikalla kunnolla. Ylipäätään 31 prosenttia ilmoitti, että palkkaus ei ole kannustava ja 39 prosenttia kertoi, että palkkaan on vaikea vaikuttaa.

#### *Paikalliseen sopimiseen suhtaudutaan varauksellisesti*

Ainostaan 30 prosenttia kannattaa enää ajatusta, että palkankorotuksista voidaan sopia työpaikalla paikallisesti. Pari vuotta sitten osuus oli 40 prosenttia. Sitä vastoin 44 prosenttia oli alkuvuonna 2023 sitä mieltä, että työehto- ja virkaehtosopimuksilla määritellään yleiskorotukset kaikille, minkä lisäksi niissä voidaan sopia työpaikoilla jaettava paikallisen palkkaerän suuruus.

#### *Ihanteellinen työviikkoa 2-3 tuntia lyhyempi*

Ornamon työmarkkinakyselyn mukaan palkansaajat työskentelevät keskimäärin 36,7 tuntia viikossa, joskin 40 prosenttia työskentelee vähintään 38 tuntia viikossa. Ihanteellisen työviikon pituus olisi kyselyyn vastanneiden mielestä 34 tuntia, jos asiaa mitataan keskiarvoluvulla. Ihanteellisessa mallissa yli 38 tuntia viikossa työstelevien määrä supistuisi alle viidennekseen.

Työn kuormitusta voi lisätä se, että ainoastaan 50 prosenttia työmarkkinakyselyyn vastanneista palkansaajista ilmoitti, että he voivat vaikuttaa paljon tai melko paljon työaikojen kokonaispituuteen. Myös ylitöiden teettäminen on yleistä. Loppuvuonna 2022 maksullisia ylitöitä oli tehnyt 37 prosenttia muotoilualan palkansaajista. Korvauksetta ylitöitä oli paiskinut yhdeksän prosenttia.

#### *Työskentelyilmapiiri säilynyt hyvänä*

Työmarkkinakyselyn mukaan yleinen työilmapiiri on pysynyt erilaisista ulkoisista kriiseistä huolimatta hyvällä tasolla. Palkansaajista yli 90 prosenttia ilmoitti pärjäävänsä työssään hyvin sekä työskentelemään itsenäisesti. Melkein kaikki ilmoittivat, että työkollegoita autetaan mielellään onnistumaan omista tehtävissä, mikä kertoo työntekijöiden hyvästä keskinäisestä työskentelyilmapiiristä.

Sen sijaan työtehtävien organisoinnissa olisi kohentamista, sillä 35 prosenttia palkansaajista ilmoitti, että työtehtäviä ei ole jaettu työyhteisössä tasapuolisesti. Noin viidennes työntekijöistä kokee lisäksi, että epäonnistumisista voidaan avoimesti keskustella. Lähes yhtä suuri osuus ilmoitti, että jatkuva kiire ja aikataulupaineet haittaa työskentelyä. Näissä asioissa on kysymys johtamisen puutteesta.

#### *Omaan osaamiseen halutaan panostaa*

Kyselyistä ilmenee, että muotoilijat ovat halukkaita kehittämään osaamistaan ja vastaanottamaan uusia tehtäviä ja haasteita sekä jakamaan osaamistaan muille. Yli 90 prosenttia vastaajista kokee, että heillä on riittävästi ammattitaitoa nykyisiin työtehtäviin. Aivan kaikkien palkansaajien osaaminen ei ole silti täyskäytössä eikä työnantaja panosta aina tarpeeksi kehittymismahdollisuuksiin.

Puutteita työpaikoilla voidaan parantaa esihenkilötyötä kehittämällä. Jo pelkästään etätönteon räjähdysmäinen kasvu vaatii esihenkilöiltä uusia valmiuksia. Suurimmat puutteet liittyvät palautteen antoon. Vain 46 palkansaajista totesi, että esihenkilöltä saadaan riittävästi palautetta. Kaikki esihenkilöt eivät ole myöskään työntekijöiden mielestä riittävästi tavoitettavissa ja tukemassa alaisiaan.

### *Yrittäjien tilannekuva*

Työmarkkinakyselyyn osallistuneista 27 prosenttia toimi yrittäjänä (ml. freelancer), joskin heistä vain 67 prosenttia harjoitti yritystoimintaa kokopäiväisesti. 71 prosenttia oli yksinyrittäjiä ja vain 29 prosenttia työllisti vähintään kaksi henkilöä. Ainoastaan 47 prosentissa yrityksissä liikevaihto ylitti 50 000 euroa, mikä työllistäisi kokopäiväisesti ja takaisi riittävän toimeentulon yhdelle henkilölle.

Vajaalla 50 prosentilla yrittäjistä oli vuonna 2022 alle kymmenen toimeksiantoa. Noin 30 prosentilla toimeksiantojen määrä oli 10-29 ja vain vajaalla neljänneksellä se nousi vähintään 30 toimeksiantoon. Myös työtuntilaskutuksen haarukka on lavea: vuonna 2022 yrittäjistä 30 prosenttia laskutti alle 60 euroa, 25 prosenttia 60-79 euroa ja 45 prosenttia vähintään 80 euroa.

Noin 53 prosenttia muotoilualan yrittäjistä koki, että yritystoiminta on vakaalla tai melko vakaalla pohjalla. Osuus oli kymmenen prosenttiyksikköä pienempi kuin vuotta aiemmin. Lisäksi 34 prosenttia ilmoitti, että toiminnan keskeyttäminen tai lopettaminen voi olla mahdollista tai todennäköistä, kun sama osuus vuosi sitten oli 19 prosenttia. Tosin 13 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

Lisäksi vain 39 prosenttia oli alkuvuonna 2023 tyytyväinen toimeentuloonsa. Heistäkin 13 prosenttiyksikköä kertoi työmäärän olevan kohtuuttoman suuri palkkiotasoon verrattuna. Tämä osuus oli viisi prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2022. Loput 61 prosenttia oli eri tavalla tyytymätön toimeentuloonsa. Syinä voi olla töiden vähyyys tai lähtökohtaisesti alhainen palkkiotaso.

### *Asenne yrittäjyyteen säilynyt silti myönteisenä*

Lähes 70 prosenttia yrittäjistä koki kuitenkin myönteistä työn imua ja on tyytyväinen yrittäjyyteen. Kaksi kolmasosaa ilmoitti myös, että heillä kyky sopeutua muuttuviin olosuhteisiin. Toisaalta miltei puolet yrittäjistä on kokenut taloudellista ahdinkoa ja runsaalla neljänneksellä on esiintynyt työperäistä uupumusta. Lisäksi 45 prosenttia on kärsinyt ammatillisesta yksinäisyydestä.

### *YEL-työtulojen tarkistukset alkavat*

Alhainen ja epävarma tulotaso sekä toiminnan korkea laskutettavuusaste ovat osasyinä siihen, että monien yrittäjien YEL-vakuutuksen pohjana olevat työtulot on alimitoitettu. YEL-työtulot ovat kuitenkin yrittäjien eläke- ja sosiaaliturvan perusta. Niiden pohjalta määräytyvät muun muassa yrittäjien vanhuuseläke, sairauspäiväraha ja mahdollisuus ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan.

Kesällä 2023 eläkeyhtiöt alkavat tarkistamaan YEL-työtuloja. Alkuvaiheessa tarkistusten kohteina ovat pienemmät alle 15 000 euron työtulot, jos voimassa olevaa YEL-vakuutusta ei ole tarkistettu kolmeen vuoteen. Oikean työtulon määrittelyä vaikeuttavat yritystoiminnan osa- ja sivutoimisuus sekä tulojen vuosittainen vaihtelu, joskin työtulojen kertakorotuksille on määrätty kohtuulliset maksimirajat.

### *Opiskelijoilla huolestuneita työmarkkinatilanteesta*

Ornamon koko jäsenistöstä noin 14 prosenttia on päätoimisia opiskelijoita, joskin vuoden 2023 työmarkkinakyselyyn osallistuneista opiskelijoita oli vain kahdeksan prosenttia. Lähes kaikki opiskelijat ovat korkeakouluopiskelijoita. Runsaat 70 prosenttia heistä opiskelee ensimmäistä korkeakoulututkintoaan. 30 prosenttia on jatko-opiskelijoista, joilla on jokin alempi tai ylempi korkeakoulututkinto.

Kyselyihin vastanneista opiskelijoista 56 prosenttia työskentelee sivutoimisesti palkansaajina ja 13 prosenttia toimii yrittäjänä. Sivutoimista työtekoa selittää osittain se, että monet jatkotutkintoa suorittavat ovat jo työelämässä. Kyselyihin vastanneista silti 57 prosenttia koki, että yleinen työmarkkinatilanne on heidän koulutuslallallaan melko huono tai jossain määrin epävarma.



# Lähteitä

Keskinäinen vakuutusyhtiö Ilmarinen:  
Tietoa YEL-vakuutuksesta 2023. ([www.elo.fi](http://www.elo.fi))

Lith, Pekka: Muotoilualan palkkarakennekatsaus, Lisäraportti Ornamon vuoden 2023 työmarkkinakyselystä, Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith, Helsinki 2023.

Lith, Pekka: Yrityskatsaus 2021-22, Tilastollinen raportti Suomen yritysraakenteesta, yrityskannan uudistumisesta ja vientiyrityksistä, Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith, Helsinki 2023.

Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela: Apurahansaajien eläkevakuutus. ([www.mela.fi](http://www.mela.fi))

Ornamo ry: Luova talous turvaa Suomen tulevaisuuden, hallitusohjelmatavoitteet 2019-23. ([www.ornamo.fi](http://www.ornamo.fi))

Ornamo ry: Suhdannetutkimukset 2015-22.

Ornamo ry: Työmarkkinatutkimukset 2013-22.

Ornamo ry: Työmarkkinatutkimus 2023 (Ornamon jäsenkysely).

Tilastokeskus: Työvoimatutkimuksen tilastot, palkkarakenne-tilastot, kansantalouden tilinpito, yritys- ja toimipaikkarekisteri (vuoteen 2012 asti), alueellinen yritystoimintatilasto ja yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto (vuodesta 2013 lukien). ([www.stat.fi](http://www.stat.fi))

Tilastokeskus: Toimialaluokitus 2008, käsikirjoja 4, Helsinki 2008.

Tilastokeskus: Työvoimatutkimus tammikuu 2023, Työmarkkinat 2023, Helsinki 2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö TEM, Finnvera Oyj ja Suomen Yrittäjät ry: Pk-yritysbarometrit vuodelta 2022. ([www.tem.fi](http://www.tem.fi))

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työllisyyskatsaus tammikuu 2023, Helsinki 2023.