

Johdanto

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry toteutti työelämässä oleville jäsenilleen suunnatun palkkakyselyn syksyllä 2022. Kyselyn tavoitteena oli selvittää taide- ja kulttuurialan asiantuntijatyötä tekevien palkkatasoon ja palkkakehitykseen liittyviä kysymyksiä. Kyselyyn vastasi 752 työelämässä olevaa TAKUn jäsentä (vastausprosentti 23 %).

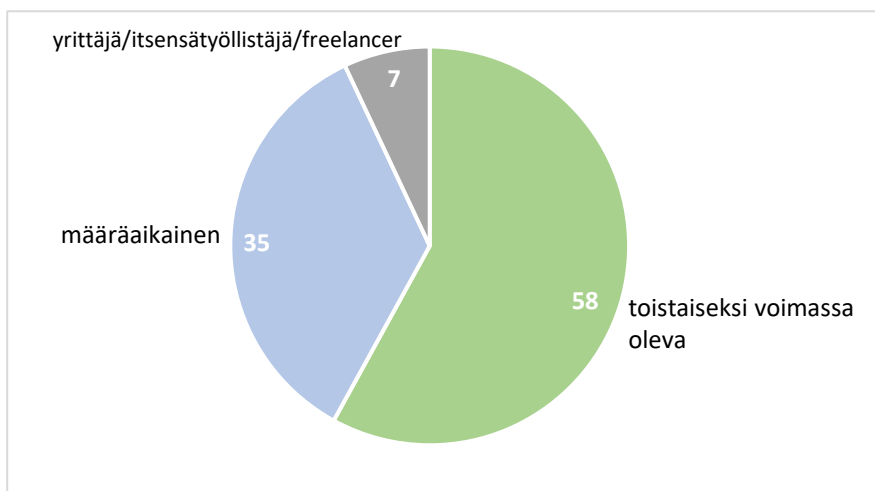
TAKU:n jäsenten palkkakysely 2022/ Yhteenveto tuloksista

Tässä yhteenvedossa käydään läpi Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestön TAKU ry:n toteuttaman palkkakyselyn päätuloksia. Koska kuukausipalkka on selvästi yleisin palkanmaksun muoto, yhteenvedon keskeinen sisältö koostuu kuukausipalkkojen vertailuista eri ryhmien välillä; minkälaiset asiat vaikuttavat palkkaan ja palkkakehitykseen sekä minkälaisia eroja vastaajaryhmien löytyy ja mitkä seikat mahdollisesti selittävät palkkaeroja. Kuukausipalkan lisäksi tarkastellaan palkkakehitystä viimeisen vuoden aikana sekä palkkakehitykseen liittyviä odotuksia.

1. Työsuhde

Yli puolet vastaajista (58 %) työskentelee toistaiseksi voimassa työsuhhteessa (kuva 1). Määräaikaisessa työsuhhteessa on noin kolmannes (35 %) ja loput (7 %) ovat yrittäjiä, freelancereita ja muita itsensä työllistäviä.

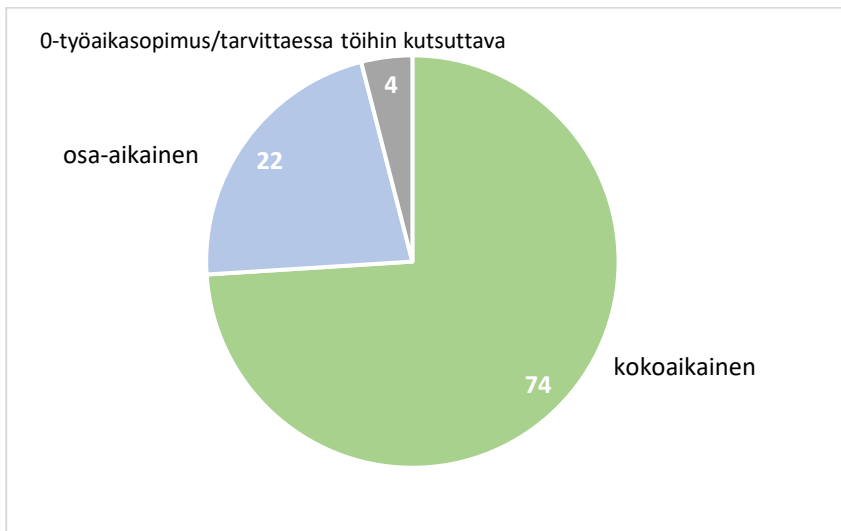
Kuva 1: Työsuhteen laatu (% , kaikki vastaajat, N=752)



Määräaikaisuus on yleisempää nuoremmissa ikäryhmissä, esimerkiksi alle 30-vuotiaista vastaajista joka toinen on määräaikainen, kun taas yli 55-vuotiaiden keskuudessa määräaikaisia on alle viidennes. Työtehtävien mukaisesti tarkasteltuna määräaikaisuus on yleisintä työntekijöiden (esim. assistentit) ja toimihenkilöiden (esim. asiantuntijat) keskuudessa, kun johtavassa tai päällikkötason asemassa olevien ryhmässä määräaikaisuus on suhteellisen harvinaista (n. 10 %). Työnantajittain tarkasteltuna eniten määräaikaisia löytyy korkeakouluista ja säätiöistä. Yksityisissä yrityksissä ja valtiolla työskentelevät ovat muita useammin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa.

Kolme neljästä vastaajasta (74 %) on kokoaikaisessa työsuhhteessa (kuva 2). Osa-aikaisena työskentelee reilu viidennes (22 %) ja loput (4 %) ovat tarvittaessa töihin kutsuttavia tai ns. nollatuntisopimuksella työskenteleviä.

Kuva 2: Onko työaikasi? (% , kaikki vastaajat, N=752)

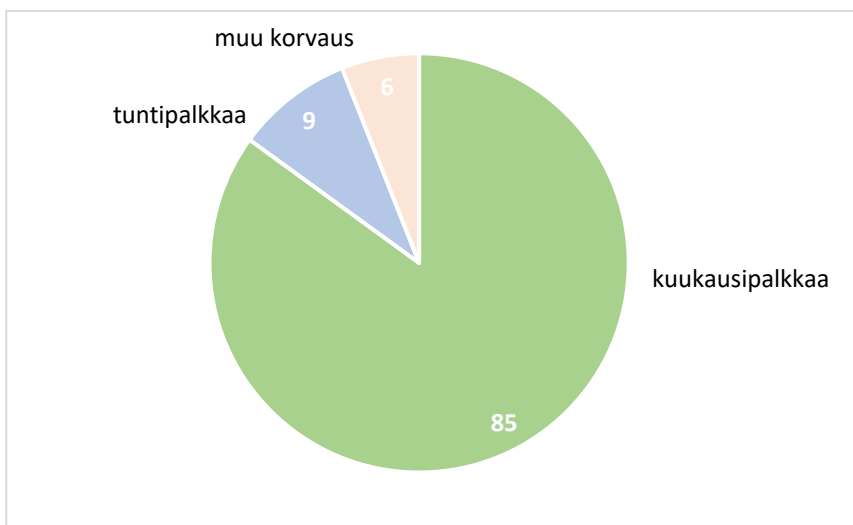


Osa-aikaisuus ja 0-työaikasopimukset ovat keskimääräistä yleisempiä alle 30-vuotiaiden ryhmässä, mutta muutoin iällä ei ole merkitystä työajan suhteen. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat, itsensä työllistävät, työntekijät (esim. assistentit), alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet sekä järjestöissä, yhdistyksissä tai säätiöissä työskentelevät ovat keskimääräistä useammin osa-aikaisessa työssä. Monilla osa-aikaisesti työskentelevillä on useampi työnantaja.

2. Palkkausmuoto

Kuukausipalkka on selvästi yleisin palkanmaksun muoto: 85 % vastaajista ilmoitti saavansa kuukausipalkkaa (kuva 3). Noin joka kymmenennelle (9 %) maksetaan tuntipalkkaa ja lopuille (6 %) jotain muuta korvausta.

Kuva 3: Maksetaanko sinulle (% , kaikki vastaajat, N=752)



Tuntipalkkaus on selvästi keskimääräistä yleisempi osa-aikaisissa työsuhteissa. Myös työntekijät, yksityisen työnantajan palveluksessa olevat sekä itsensä työllistäjät saavat keskimääräistä useammin tuntipalkkaa.

3. Kuukausipalkka kokoaikaisessa työssä

3.1. Mediaanikuukausipalkka työsuhteen mukaan

Kaikkien kuukausipalkkansa ilmoittaneiden mediaanikuukausipalkka on 2957 euroa, mikä on hyvin lähellä kaikkien suomalaisten mediaanipalkkaa (2968 euroa). Kokoaikaisessa työssä olevien mediaanipalkka on 3075 euroa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevien 3062 euroa (taulukko 1).

Osa-aikaisessa työsuhteessa olevien mediaanipalkka jää 1800 euroon. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien vastauksissa palkan vaihteluväli on huomattavan suuri; sekä pienin että suurin ilmoitettu palkka löytyy määräaikaisten joukosta. Määräaikaisten mediaanipalkka jää kuitenkin selvästi keskitason alapuolelle.

Taulukko 1: Kaikki kuukausipalkkansa ilmoittaneet/Mikä oli kuukausipalkkasi (brutto) elokuussa 2022?

Tilastolliset tunnusluvut	Työsuhde				
	Kaikki vastanneet	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Toistaiseksi voimassa oleva	Määräaikainen
<i>N</i>	635	527	107	408	221
Minimi	500	1500	500	810	500
Mediaani	2957	3075	1800	3062	2652
Maksimi	9500	9500	5085	7425	9500
Keskiarvo	3023	3245	1943	3221	2654

Suurin ilmoitettu kuukausipalkka on 9500 euroa ja pienin 500 euroa. Palkkojen vaihteluväli on siten hyvin suuri, mikä kertoo osaltaan alan vaihtelevista työehdoista ja -tehtävistä sekä alalla työskentelevien erilaisista koulutus- ja kokemustaustoista. Osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat siis usein nuoria, työuransa alussa olevia.

Palkkatasoa ja sen vaihteluita ei täysin selitä mikään yksittäinen tekijä, vaan usein on kyse useammasta, joskus keskenään ristiriidassa olevasta elementistä. Pääsääntöisesti mediaanipalkka on korkeampi vanhemmilla, pitempään työelämässä olleilla, vastuullisessa asemassa olevilla sekä suuremmilla työnantajilla työskentelevillä. Toisaalta näidenkin ryhmien sisällä on runsaasti vaihtelua johtuen vaikkapa osa-aikaisuudesta ja määräaikaisuudesta. Työtehtävien luonne ja vaatimustaso sekä työnantajien kirjo ovat hyvin moninaisia, joten tässä yhteenvedossa esitetyt luvut edustavat keskiarvoa eri ryhmissä.

Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan kokoaikaisessa työsuhteessa olevien mediaanipalkkoja eri vastaajaryhmissä:

- vastaajan ikä
- työnantajasektori
- asema työssä
- vastuualueet ja työtehtävät
- ylin suoritettu tutkinto
- työnantajaorganisaation koko
- sukupuoli
- työssäkäyntipaikkakunta

3.2. Vastaajan ikä

Vastaajan ikä on merkittävä palkkaa selittävä tekijä; pääsääntöisesti palkka nousee iän ja kokemuksen myötä, joskin 55. ikävuoden jälkeen palkka näyttää kääntyvän laskuun (taulukko 2).

Taulukko 2: Mediaanikuukausipalkka ikäryhmittäin/Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat

	N	Mediaani (€)
Kokoaikaisessa työssä	527	3075
Alle 30 vuotta	62	2639
31-35 vuotta	98	2858
36-40 vuotta	102	3100
40-45 vuotta	114	3234
46-50 vuotta	67	3293
51-55 vuotta	29	3300
56-60 vuotta	32	3142
yli 60 vuotta	23	3020

Nuorempien matalampia palkkoja selittävät vähäisemmän työkokemuksen ja vastuun lisäksi määräaikaisuudet. Vanhemmissa ikäryhmissä on mahdollisesti edetty vastuullisempaan esimies- tai johtavaan asemaan, mikä luonnollisesti on omiaan nostamaan palkkaa.

Korkeimmillaan palkka on 51–55 vuoden iässä, mutta sen jälkeen palkka kääntyy laskuun. Tätä selittää ennen muuta se, että näissä ikäryhmissä tutkimukseen osallistujien joukossa on selvästi enemmän kunnissa ja kuntayhtymissä työssä olevia, joiden palkat ovat kokonaisuutena keskitasoa matalampia (ks. kpl 3.3). Toinen selittävä tekijä on se, että suhteellisen monet tähän ikäryhmään kuuluvat vastaajat työskentelevät pienillä paikkakunnilla. Ko. ikäryhmässä on tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa hieman vähemmän johtavassa ja esimiesasemassa olevia kuin 46–55-vuotiaiden ikäryhmässä.

3.3. Työnantajasektori

Palkan suuruus riippuu myös siitä, millä työnantajasektorilla vastaaja työskentelee. Korkeimmat mediaanipalkat löytyvät valtiolta ja säätiöistä, kun taas kunnissa ja kuntayhtymissä jäätiin keskitason alle.

Taulukko 3: Mediaanikuukausipalkka työnantajan mukaan/Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat

	N	Mediaani (€)
Kokoaikaisessa työssä	527	3075
Yksityinen yritys	91	3100
Järjestö, yhdistys	116	3000
Säätiö	36	3390
Kunta, kuntayhtymä	182	2877
Valtio	37	3440
Korkeakoulu	52	3300

Jokin muu

9

2800

Valtion korkeampaa palkkatasoa saattaa selittää osaltaan se, että valtiolla työskentelevät asuvat pääasiallisesti suuremmissa kaupungeissa (Helsinki, Tampere, Turku), joissa palkkataso lienee lähtökohtaisestikin korkeampi.

Kuntatyönantajan palveluksessa olevat ovat siis hieman muita vanhempia (keskimääräistä enemmän yli 55-vuotiaita) ja työskentelevät tapahtumien ja tilaisuuksien parissa. He myös uskovat selvästi muita harvemmin, että palkka vastaa työn vaativuutta. Kunnissa pitkätköt työurat eivät välttämättä näy palkkauksessa.

3.4. Asema työssä

Tehtävänkuva ja asema työpaikalla vaikuttavat luonnollisesti palkkaan. Johtavassa asemassa olevat ja esimiehet tienaavat paremmin kuin työntekijät (esim. assistentit) tai toimihenkilöt (esim. asiantuntijat). Palkka kasvaa vastuun myötä.

Taulukko 4: Mediaanikuukausipalkka työaseman mukaan/Kokoaikaisessa työsuhhteessa olevat

	N	Mediaani (€)
Kokoaikaisessa työssä	527	3075
Työntekijä (esim. assistentti, avustavat tehtävät)	89	2500
Toimihenkilö (esim. asiantuntija)	255	3046
Ylempi toimihenkilö (esim. erityisasiantuntija)	55	3300
Päällikkö/ esihenkilö	61	3565
Johtaja	51	3934

Työntekijöiden palkkatasossa näkyy, että tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa ko. ryhmään kuuluu keskimääräistä enemmän nuoria ja vasta vähän aikaa alalla olleita, joiden työhön voivat kuulua esim. asiakastyö ja muut toimistotehtävät. Ammattikorkeakoulututkinto on työntekijöiden ryhmässä keskimääräistä yleisempi.

Johtajaryhmässä korostuu yli 45-vuotiaiden ja maisterin tutkinnon suorittaneiden osuus. Suhteellisen monet johtajat työskentelevät järjestöissä ja yhdistyksissä.

3.5. Pääasiallinen työtehtävä

Myös työtehtävillä ja vastuualueilla on oma merkityksensä palkkatason kehityksessä. Asiakastyössä, viestinnässä ja markkinoinnissa sekä muissa toimistotehtävissä palkka jää selvästi keskitason alle. Esihenkilötyössä ja johtajatehtävissä mediaanipalkka on huomattavasti keskitasoa korkeampi. Myös konsultoinnissa ja opetus-/koulutustehtävissä nousee keskitason yläpuolelle.

Taulukko 5: Mediaanikuukausipalkka pääasiallisen työtehtävän mukaan/Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat

	N	Mediaani (€)
Kokoaikaisessa työssä	527	3075
Tutkimus	34	3100
Asiakastyö	163	2860
Opetus/koulutus	60	3250
Johtaminen	94	3720
Suunnittelu- ja kehittämistehtävät	364	3202
Viestintä ja/tai markkinointi	223	2947
Konsultointi	32	3300
Tapahtumat ja tilaisuudet	272	3000
Muut toimistotehtävät	132	2800
Hallinto	175	3250
Esihenkilötyö	73	3700

Asiakastyö, viestintä ja markkinointi, tapahtumat ja tilaisuudet sekä muut toimistotehtävät ovat keskimääräistä yleisempiä alle 35-vuotiaiden ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden keskuudessa. Johtotehtävissä olevia löytyy keskimääräistä enemmän pienistä järjestöistä ja yhdistyksistä.

Työnantajan mukaan tarkasteltuna suunnittelu- ja kehittämistehtävät sekä tapahtumat ja tilaisuudet ovat keskimääräistä yleisempiä työtehtäviä kunnissa ja kuntayhtymissä. Yksityisissä yrityksissä on keskimääräistä enemmän asiakastyötä tekeviä, kun taas järjestöissä ja yhdistyksissä tehtäväkenttä on muita monipuolisempi (sisältää laajemman tehtäväkirjon kuin muilla työnantajilla).

Ylin suoritettu tutkinto

Koulutustausta ja ylin suoritettu tutkinto vaikuttavat jossain määrin palkkaan. Tutkinnon perusteella tohtori- tai lisensiaattitutkinto sekä ylempi ammattikorkeakoulututkinto johtavat keskimääräistä korkeampaan palkkaan. Näissä ryhmissä on kuitenkin vain vähän vastaajia, joten varsinkin YAMK-tutkinnon osalta tulos on korkeintaan suuntaa antava.

Taulukko 6: Mediaanikuukausipalkka ylimmän suoritetun tutkinnon mukaan/Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat

	N	Mediaani (€)
Kokoaikaisessa työssä	527	3075
Ylempi korkeakoulututkinto, maisteri	296	3182
Alempi korkeakoulututkinto, kandidaatti	44	2900
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto, YAMK	29	3500
Ammattikorkeakoulututkinto, AMK	129	2850
Toinen aste	12	2640
Tohtori, lisensiaatti	12	3500

Ylemmän korkeakoulututkinnon (maisterin tutkinto) suorittaneiden mediaanipalkka on korkeampi kuin ammattikorkeakoulututkinnon tai alemman korkeakoulututkinnon (kandidaatti) suorittaneilla. Tätä selittää ikärakenne: amk-tutkinto on selvästi yleisempi alle 35-vuotiaiden ryhmässä, maisterin tutkinto puolestaan tyypillisin 35–60-vuotiaiden ikähaarukassa, joten korkeampaan palkkaan vaikuttaa koulutuksen lisäksi pitempi työkokemus.

Pienestä vastaajamäärästä johtuen YAMK-tutkinnon suorittaneiden profiilista ei täysin selviä, miksi tässä ryhmässä on selvästi keskimääräistä korkeampi mediaanipalkka. Ryhmässä painottuvat 36–50-vuotiaat, toimihenkilöt ja päälliköt, määräaikaiset työsuhteet, suurilla työnantajilla (yli 1000 henkeä) työskentelevät, kuntatyönantajalla työskentelevät sekä suunnittelu- ja kehitystehtävissä toimivat. Vahvimmin eroa selittänee suhteellisen pitkä työkokemus (usein yli 10 vuotta).

3.6. Työnantajaorganisaation koko

Näyttää siltä, että myös työnantajaorganisaation koolla on merkitystä palkan suuruuden suhteen. Mediaanipalkat ovat yleisesti ottaen korkeampia isommissa organisaatioissa kuin pienissä, joskaan aivan suoraviivainen tämä yhteys ei ole. Palkat ovat korkeimmillaan 500–999 työntekijän organisaatioissa, mutta yli 3000 hengen organisaatioissa palkka on mediaanipalkkojen keskitasoa. Tosin erot ovat suhteellisen pieniä ja työntekijäorganisaation koosta riippumatta mediaanipalkka on vähintään 3000 euroa kuukaudessa.

Taulukko 7: Mediaanikuukausipalkka työnantajaorganisaation koon mukaan/Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat

	N	Mediaani (€)
Kaikki	527	3075
1-9 työntekijää	125	3000
10-49 työntekijää	113	3127
50–249 työntekijää	79	3060
250-499 työntekijää	35	3200
500-999 työntekijää	38	3300
1000-2999 työntekijää	45	3265
3000 tai enemmän työntekijöitä	92	3085

Pienemmissä, alle 50 työntekijän organisaatioissa tutkimukseen osallistuneiden ryhmässä on keskimääräistä enemmän järjestöjä ja yhdistyksiä, mikä selittää osaltaan matalampia palkkoja.

3.7. Sukupuoli

Naisten ja miesten välisissä palkoissa on selvä ero miesten eduksi; miesten mediaanipalkka on 150 euroa korkeampi kuin naisille.

Taulukko 8: Mediaanikuukausipalkka sukupuolen mukaan/Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat

	N	Mediaani (€)
Kokoaikaisessa työssä	527	3075
Nainen	444	3050
Mies	67	3200
Muu/en halua vastata	16	3000

Miehet ovat hieman useammin työssä yksityisissä yrityksissä ja korkeakouluissa, mutta muuten naisten ja miesten vastaajaprofiileissa ei ole palkkaeroja selittäviä tekijöitä.

3.8. Työssäkäyntipaikkakunta

Suuremmissa kaupungeissa maksetaan yleisesti ottaen parempia palkkoja kuin pienillä paikkakunnilla, korkeimmillaan mediaanipalkka on Helsingissä ja Oulussa. Tampere ja Turku muodostavat kuitenkin poikkeuksen, niissä mediaanipalkka jää jostain syystä keskitason alapuolelle.

Taulukko 9: Mediaanikuukausipalkka työssäkäyntipaikkakunnan mukaan/Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat

	N	Mediaani (€)
Kokoaikaisessa työssä	527	3075
Helsinki	208	3250
Muu pk-seutu (Espoo, Vantaa, Kauniainen)	48	2956
Tampere	43	2815
Turku	51	2944
Oulu	23	3188
Jyväskylä	20	3054
Muu suurempi kaupunki	72	3033
Muu paikkakunta	62	2868

Pienemmillä paikkakunnilla on keskimääräistä enemmän kunnissa ja kuntayhtymissä työskenteleviä, joiden palkat ovat usein keskitasoa matalampia. Yli 55-vuotiaiden matalampi mediaanipalkka kytkeytyykin siihen, että ko. ikäryhmässä vastaajien joukossa on keskimääräistä enemmän pienillä paikkakunnilla työssäkäyviä (ks. edeltä 3.2.)

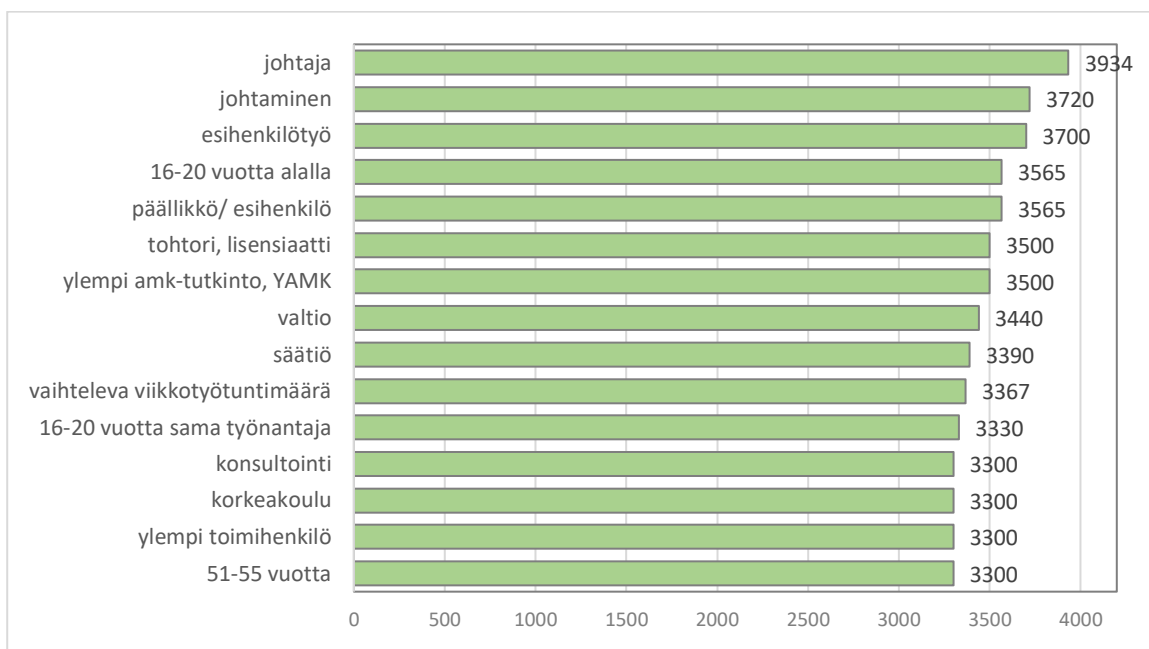
3.9. Yhteenvetoa kokoaikaisessa työssä olevien kuukausipalkoista

Kaiken kaikkiaan palkkaa nostavia tekijöitä ovat ikä, työkokemuksen karttuminen, vastuullisemmat ja vaativammat työtehtävät (erityisesti esimiesasema), koulutus (tohtorin/lisensiaatin tutkinto tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto YAMK) sekä asuinpaikka (suuret kaupungit).

Toisaalta nuoret, vähän aikaa alalla olleet, määräaikaisessa työsuhteessa olevat, kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelevät sekä työntekijät ja toimihenkilöt jäävät mediaanipalkalla mitattuna keskitason alle.

Alla olevaan kuvaan on koottu 15 korkeinta mediaanipalkkaa eri vastaajaryhmistä.

Kuva 4: Korkeimmat mediaanipalkat TOP15



4. Kuukausipalkka osa-aikaisessa työssä

Reilu viidennes vastaajista (22 % eli 107 kpl) työskentelee osa-aikaisessa työsuhteessa kuukausipalkalla. Tähän ryhmään kuuluu keskimääräistä enemmän alle 30-vuotiaita, määräaikaisessa työsuhteessa olevia, itsensä työllistäviä (esim. freelancer), työntekijöitä ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita.

Osa-aikaisten keskimääräinen viikoittainen työaika on 22,5 tuntia, kun se kokoaikaisessa työsuhteessa on 37,5 tuntia. Viikoittain tehtyjen työtuntien määrä vaihtelee paljon, mikä selittää myös suuren vaihtelun osa-aikaisten palkoissa. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevien mediaanikuukausipalkka on 1800 euroa, vaihteluvälin ollessa 500 eurosta 5085 euroon kuukaudessa.

Alla olevassa taulukossa on esitetty osa-aikaisten työntekijöiden kuukausipalkkoja muutamissa vastaajaryhmissä. Pienestä vastaajamäärästä johtuen vastaajaryhmäkohtaiset tulokset ovat suuntaa antavia.

Taulukko 9: Mediaanikuukausipalkka eri vastaajaryhmissä/Osa-aikaisessa työsuhhteessa olevat

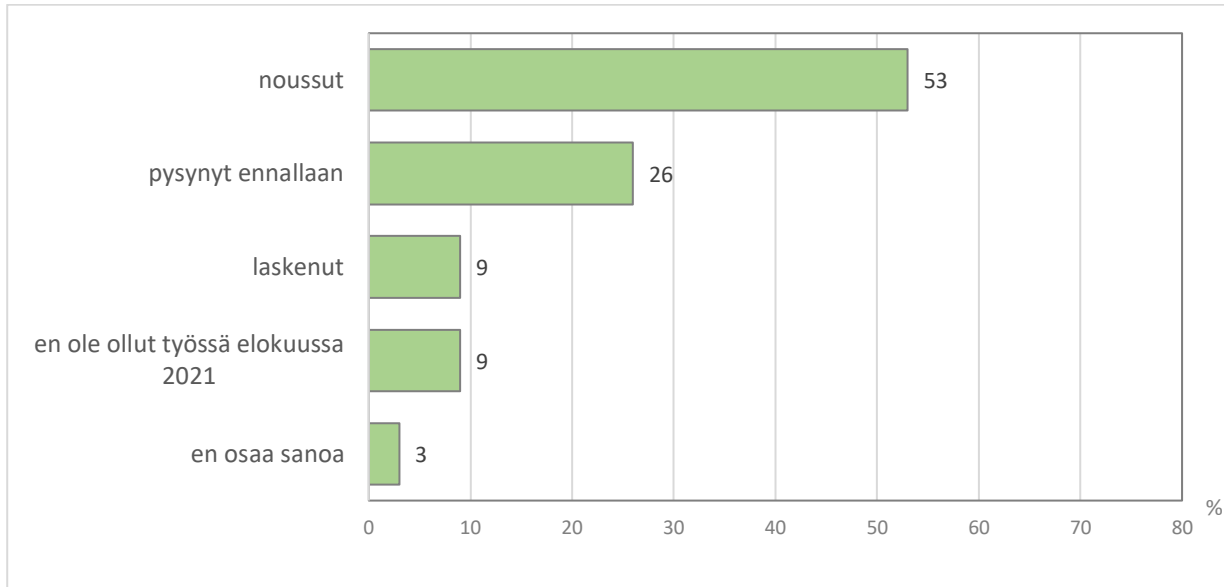
	N	Mediaani (€)
Osa-aikaisessa työssä	107	1800
alle 30 vuotta	31	1726
31–35 vuotta	31	1602
36–45 vuotta	25	1741
yli 45 vuotta	20	2200
Yksityinen yritys	20	2200
Järjestö, yhdistys	53	1500
Säätiö	13	2033
Kunta, kuntayhtymä	10	1576
Työntekijä (esim. assistentti, avustavat tehtävät)	35	1480
Toimihenkilö (esim. asiantuntija)	46	2042
Päällikkö/ esihenkilö/johtaja	12	2298
Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	44	2000
Määräaikainen työsuhde	62	1622

Ikä selittää myös osa-aikaisten puolella palkkakehitystä; yli 45-vuotiaiden mediaanipalkka on selvästi muita korkeampi, pitkälti pidemmän viikoittaisen työajan ansiosta. Nuoremmista ryhmissä on enemmän lyhyttä työviikkoa tekeviä (esim. opiskelijat). Toinen huomiota kiinnittävä seikka on, että järjestöissä ja yhdistyksissä työskentelee paljon lyhyttä työviikkoa tekeviä, joiden palkka jää suhteellisen matalalle tasolle. Myös osa-aikaisten ryhmässä toistaiseksi voimassa oleva työsuhde korreloi korkeamman palkan kanssa.

5. Palkkakehitys

Ansiotason kehitystä selvitettiin kysymyksellä ”Onko kokonaiskuukausiansiosi edellisen vuoden aikana (elokuusta 2021 elokuuhun 2022) *kasvanut/pysynyt ennallaan/laskenut/en ollut työssä?*”

Kuva 5: Kokonaiskuukausiansion kehitys



Yli puolet vastaajista (53 %) sanoo oman kokonaisansiotasonsa nousseen elokuusta 2021 elokuuhun 2022. Näin vastaavat keskimääräistä useammin

- valtiolla työssä olevat (77 %)
- päälliköt/esihenkilöt (72 %)
- johtajat (66 %)
- ylemmät toimihenkilöt (64 %)
- 10–49 työntekijän organisaatioissa työskentelevät (62 %)
- 16–20 vuoden työkokemuksen omaavat (62 %)
- hallintotehtävissä työskentelevät (62 %)
- toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat (61 %)

Joka neljännellä vastaajalla (26 %) palkka on pysynyt ennallaan viimeisen vuoden ajan. Tässä **vastaajaryhmässä** on keskimääräistä enemmän 56–60-vuotiaita, itsensä työllistäviä ja korkeakouluissa työskenteleviä sekä alle 10 hengen organisaatioissa työssä olevia.

Noin joka kymmenes (9 %) ilmoitti palkkansa laskeneen. Tätä mieltä ovat useimmin yli 55-vuotiaat, itsensä työllistävät ja osa-aikaisessa työsuhteessa olevat.

Viisi yleisintä palkan nousuun vaikuttanutta tekijää ovat

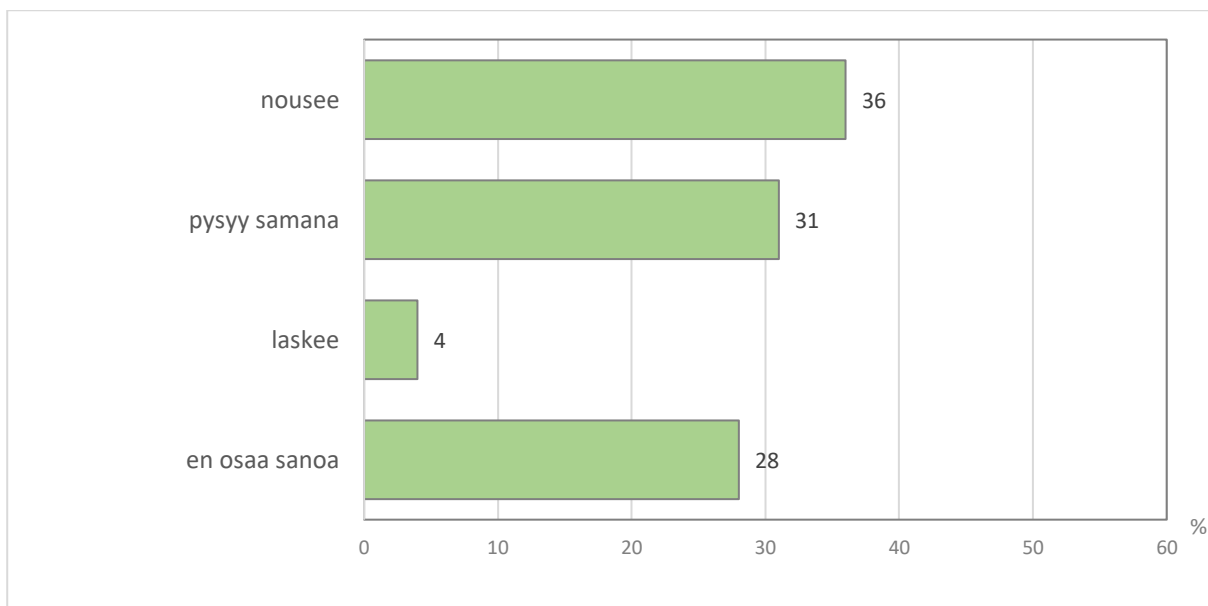
	kysymykseen vastanneet (N=398) %	
Yleiskorotus	63	
Henkilökohtaiseen suoritukseen perustuva korotus		19
Siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen	17	
Työn vaativuuden arviointiin perustuva muutos	14	
Uusi asema tai tehtävä saman työnantajan palveluksessa		12

Yleiskorotus mainitaan keskimääräistä useammin 51–60-vuotiaiden, ylempien toimihenkilöiden ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ryhmissä. Henkilökohtaiseen suoritukseen perustuva korotus nousee useimmin esille 31–35-vuotiaiden ja päälliköiden/esimiesten sekä valtiolla työskentelevien keskuudessa. Nuoret, alle 35-vuotiaat mainitsevat uuden työnantajan palvelukseen siirtymisen selvästi useammin kuin tätä vanhemmat vastaajat.

Kokonaisansion laskun syitä ovat yleisimmin työpaikan vaihto, osa-aikaistaminen tai lomautus, vuorottelu- tai vastaava vapaa sekä työtehtävien vaihto.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan palkkakehitystä kysymällä arviota omasta palkkakehityksestä seuraavan kolmen vuoden aikana.

Kuva 6: Arvio omasta palkkakehityksestä seuraavan kolmen vuoden aikana



Vähän yli kolmannes (36 %) uskoo ansiotasonsa nousevan lähivuosina ja melkein yhtä moni (32 %) arvelee sen pysyvän samalla tasolla. Huomionarvoista on, että runsas neljännes vastaajista (28 %) ei osaa tai halua sanoa.

Optimistisimpia ja eniten ansiotasonsa nousuun uskovia ovat alle 35-vuotiaat, esihenkilöt ja johtavassa asemassa olevat, ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet, yksityisissä yrityksissä työskentelevät ja itsensä työllistävät.

Epävarmuus tulevasta (eos-vastaukset) näkyy vahvimmin alle 30-vuotiaiden, työntekijöiden, itsensä työllistävien ja määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien keskuudessa. Nuorissa ja itsensä työllistävässä löytyy siten sekä tulevaisuuden uskoa että epävarmuutta.

Palkkakyselyn toteutus

Kysely toteutettiin TAKUn jäsenten keskuudessa syyskuussa 2022. Kyselyyn vastasi 752 kyselyn kohderyhmään kuuluvaa, työelämässä mukana olevaa TAKUn jäsentä. Kyselyn vastausprosentti on 23, ja tuloksia voi pitää kaikkien vastaajien tasolla koko jäsenistöä hyvin edustavana. Kyselyn suunnittelusta ja tiedonkeräämisestä vastasi Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestön TAKU ry ja tulosten analysoinnista Infontain Oy.