



Lausuja Antti

Tapahtumatekniikka-alan työsuhteisten työntekijöiden palkkatutkimus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi

Esitys- ja teatteritekniikan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

10.12.2025

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Antti Lausuja
Otsikko:	Tapahtumatekniikka-alan työsuhteisten työntekijöiden palkkatutkimus
Sivumäärä:	32 sivua + 1 liite
Aika:	10.12.2025
Tutkinto:	Medianomi
Tutkinto-ohjelma:	Esitys- ja teatteritekniikka
Ohjaaja(t):	lehtori Tero Aalto

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia tapahtumateknisellä alalla työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden tulotasoa. Tapahtumateknisellä alalla ei ole toimialaluokitusta, joten tapahtumatekninen ala määriteltiin työssä kattamaan tapahtumateknologian ja osin tapahtumarakentamisen palvelut.

Tietopohjassa käsiteltiin työsuhteen tunnusmerkkejä, palkkaa sekä muita työsuhteessa maksettavia korvauksia. Lisäksi esiteltiin vertailulukuina teatteripuolen palkkadataa sekä tapahtumatuotannon palkkiotasosta annettuja suosituksia. Tietopohjassa käsiteltiin myös työehtosopimuksen puutetta, työehtosopimuksen korvaavaa normihierarkiaa ja palkan suhdetta motivaatioon.

Tutkielmaosuus toteutettiin kyselytutkimuksella tapahtumateknisen alan työntekijöille. Tutkielmassa kysyttiin Tulorekisteriin merkittyjä tietoja vuodelta 2024. Lisäksi kyselyssä kartoitettiin tavanomaisia taustamuuttujia.

Analyysiosassa tutkielman tuloksia vertailtiin eri työroolien kesken sekä kansalliseen, freelancerien että teatterisektorin palkkatasoon verraten. Myös taustamuuttujien vaikutusta tulotasoon tutkittiin. Tutkielman johtopäätöksenä huomattiin, että palkkatasot vaihtelevat voimakkaasti paitsi roolien, myös yksilöiden välillä. Vakituisten työntekijöiden palkkatulojen mediaani ylittää freelancerien tulojen mediaanin ja on hyvin lähellä teatterien teknisen henkilökunnan palkkatulojen mediaania. Osassa tutkimuksen roolijaon mukaisista rooleista päästään koko maan mediaanitulojen yläpuolelle, osassa jäädään alapuolelle. Palkkaan vaikuttavat korottavasti työroolin tuoma vastuu, pääasiallinen työskentelymaakunta ja suurimpana työntekijän työkokemus.

Avainsanat: työsuhde, palkka, tapahtumatekninen ala

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author(s): Antti Lausuja
Title: Examination of Employee Salaries in the Event
Technology Industry
Number of Pages: 32 pages + 1 appendix
Date: 10 December 2025

Degree: Bachelor of Culture and Arts
Degree Programme: Live Performance Technology
Instructor: Tero Aalto, Senior Lecturer

The aim of this thesis is to provide insight into the salaries of regular employees in the event technology industry. Lacking statistical classification, the event technology industry was first defined: it covers services for the deployment and use of event technology equipment and the deployment and use of event structures, as well as design, sales and production work of the aforementioned.

The theoretical section explored the characteristics of the employment relationship, and defined wages and fringe benefits available for regular employees. Wage as a motivational factor was discussed and comparable numbers from theater sector and national medians were presented. The lack of a collective agreement covering the event industry was discussed along with the hierarchy of norms that form the basis of employment contracts.

A salary survey was conducted among regular employees in the event technology industry. Common background information was gathered among the salary data as well.

In the analysis the outcomes of the survey were examined. Comparisons were made between employees with different job titles to determine the median salary levels for different positions. Employees with similar job titles were compared to find the ways in which background variables effected the salaries.

The results were that salaries in the event technology industry are well in line with the national level, the median falling just a little under the Finnish median of all employees. Salary differences between employees with similar job titles were found to be large and the best explaining factor was determined to be the experience of the employee. Salaries of employees in the event technology industry were found to surpass the wages of freelancers in the same industry, as well as the salaries of the technical staff in theaters.

Keywords: employee, wage, event technology industry

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tietopohja	2
2.1	Tapahtumateknisen alan määrittely	2
2.2	Tapahtumatekniset työntekijät	3
2.3	Oikeus työhön	4
2.4	Työsopimus ja työsuhde	4
2.5	Palkka ja muut korvaukset	5
2.6	Vuosiloma	6
2.7	Työehtosopimuksen puute ja vaihtoehdot	7
2.8	Temen palkkasuosituksset tapahtumatuotannossa	8
2.9	Palkkatasojen vertailuluvut	10
2.10	Palkka ja motivaatio	11
3	Kyselytutkimus tapahtumatekniikka-alan vakituisille työntekijöille	12
3.1	Kyselytutkimuksen esittely	12
3.2	Kyselytutkimuksen kritiikki	13
4	Analyysi	14
4.1	Taustamuuttajat	14
4.2	Vastaajien tulot	17
4.3	Taustamuuttajien vaikutus palkkatasoon	22
5	Pohdinta	23
5.1	Palkkaerot roolien välillä	23
5.2	Taustamuuttajien vaikutus palkkatasoon	23
5.3	Vertailu freelancereihin, teattereihin ja Suomen mediaanitasoon	25
5.4	Palkanlisät	26
5.5	Työtyytyväisyystekijät ja jatkotutkimusaihe	27
6	Yhteenveto	28
6.1	Tutkielmalla tuotettu tieto	28
6.2	Johtopäätökset palkkaeroista	28
	Lähteet	30

Liitteet

33

Liite 1: Tapahtumatekniikka-alan työsuhteisten työntekijöiden
palkkatietokysely

33

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää tapahtumateknisellä alalla vakituisessa työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden palkkatasoa ja verrata sitä alan freelancereihin ja koko Suomen mediaanipalkkatasoon.

Tapahtumatekninen ala määritellään tässä opinnäytetyössä kattamaan Tapahtumateollisuus Ry:n toimialaluokituksen mukaiset tapahtumateknologiset palvelut ja osa tapahtumarakentamisen palveluista sekä edellä mainittujen suunnittelu-, myynti- ja tuotantotyöt. Opinnäyte rajataan koskemaan vain työsuhteessa tehtävää työtä ja siitä saatua palkkaa ja palkanlisiä.

Tutkimuksesta rajataan ulos yrittäjät ja freelancerit sekä työsuhteisen työntekijän yritystoiminnalla tai freelancerina hankkimat tulot.

Tietopohjassa määritellään ensin tapahtumatekninen ala. Sen jälkeen tutkitaan työsuhteen tunnusmerkkejä, palkkaa ja muita työsuhteessa maksettavia korvauksia sekä muita työsuhteeseen kuuluvia etuja. Näiltä osin tietopohjana käytetään erityisesti Suomen lainsäädäntöä. Työehtosopimuksen puutetta ja työehtosopimuksen korvaavaa normihierarkiaa tarkastellaan lainsäädännön näkökulmasta ja alan suhtautumista työehtosopimukseen Jussi Kaatrasalon opinnäytteen kautta.

Temen palkkasuosituksia tapahtumatuotantoon ja TINFO:n palkkadataa valtiosuosituksia saavien teatterien teknisen henkilökunnan palkoista tarkastellaan vertailukohtien luomiseksi. Lopuksi tietopohjassa käsitellään palkan suhdetta motivaation Herzbergin kaksifaktoriteorian kautta.

Työn tutkimuksellinen osa toteutetaan kyselytutkimuksella, johon kutsutaan osallistujia tapahtumateknisen alan työntekijöistä. Tutkittavilta kerätään tietoja vuoden 2024 tuloista siinä muodossa kuin ne on merkitty Verohallinnon Tulorekisteriin. Lisäksi tutkittavilta kerätään tavanomaisia taustatietoja.

Analyysiosiosassa tutkimuksen tuloksia vertaillaan kvantitatiivisesti sekä tutkimukseen osallistuneiden ryhmien välillä että kansalliseen, TINFO:n tuottamaan teatterisektorin ja Saarnikon (2023) opinnäytetyön freelancerien tulotasoon. Osiossa esitellään tulotasojen eroja alan erilaisten työroolien välillä, taustamuuttujien, kuten kokemuksen ja pääasiallisen työskentelymaakunnan, vaikutusta palkkatasoon ja vastataan kysymykseen, paljonko tapahtumateknisen alan vakituisena työntekijänä tienaa.

2 Tietopohja

2.1 Tapahtumateknisen alan määrittely

Tapahtuma-ala on varsinkin ennen koronapandemiaa ollut huonosti tilastoitua. Edellisessä, vuodelta 2008 peräisin olevassa Tilastokeskuksen toimialaluokituksessa tapahtumatekniikan ala tunnustetaan vain osittain. Toimialaluokkaan 90020 Esittäviä taiteita palveleva toiminta on sisällytetty myös valo- ja äänisuunnittelu sekä ilotulitukset ja valo- ja äänishow't. Hakusanalistasta löytyy myös ”äänentoistolaitteiden vuokraus käyttäjiin”. (Tilastokeskus i.a.) Tämä luokitus ei kuitenkaan sisällä esimerkiksi yritystapahtumia ollenkaan. Tapahtumatekniset yritykset, kuten muutkin tapahtuma-alan yritykset, ovat jakautuneet lukuisten erilaisten, todellista toimialaa vaihtelevan osuvasti kuvaavien toimialaluokitusten alle (Wirén ym. 2020, 8). Tapahtumateollisuus Ry:n Tapahtumateollisuuden toimialaraportissa vuodelta 2020 tapahtuma-ala luokitellaan eri toimialoiksi liiketoimintamuotojen perusteella. Tämän opinnäytetyön puitteissa Tapahtumateollisuuden luomista toimialaluokituksista Tapahtumateknologian palvelut ja osa Tapahtumarakentamisen palveluista katsotaan kuuluvaksi tapahtumateknisen alan käsitteeseen. Näin ollen tapahtumatekninen ala käsittää valo- ääni- ja efektisuunnittelun (esimerkiksi pyro tai laser), näiden laitteistojen rakentamisen, käyttämisen, myymisen ja vuokraamisen, edellä mainittuihin liittyvän tuotantotyön sekä tapahtumarakentamisen niiltä osin kuin sillä tarkoitetaan tapahtumien esitysteknisiä ja tilapäisrakenteita, kuten lavoja ja tilapäisiä

katsomoita, sekä sellaisen tapahtumarakentamisen tuotantotyön. (Wirén, Westerholm & Liikamaa 2020.)

2.2 Tapahtumatekniset työntekijät

Tapahtumateknisen alan työntekijöistä käytetään valtavaa määrää erilaisia ammattinimikkeitä: StageRight-hankkeen koulutustarvekyselyn 310 vastaajasta 255 vastaajaa nimesi yksilöllisen ammattinimikkeen (Aalto & Sarpola 2019). Yleisnimityksellä ”roudari” tunnettuja ammattilaisia työskentelee nykyään valo-, ääni-, video-, rakenne- ja pyroteknikoina sekä -mestareina, -osastovastaavina ja -suunnittelijoina, unohtamatta miksaajia, kameraohjaajia, seurantaheitinoperaattoreita ja muita työtehtäviä tarkemmin kuvaavia ammattinimikkeitä. Edellä on tietysti mainittu vain murto-osa kaikista nimikkeistä, joita tapahtumatekniikasta leipänsä tienaa käyttävät.

Ammattinimikkeiden moninaisuus asettaa omat haasteensa tapahtumateknisen alan tilastoinnille. Kun esimerkiksi Duunitorin palkkavertailusta löytyi 23.2.2025 hakusanalla ”lääkäri” 419 tietokantaan merkittyä palkkaa, jotka kattavat niin yksityisen kuin kunta- ja valtiosektoritkin, ei hakusanalla ”ääniteknikko” tai ”videoteknikko” löydy yhtään osumaa. Valaistusmestareita löytyy 18 kappaletta. (Duunitori 2025.)

Siiri Saarnikko jakaa opinnäytetyössään Katsaus freelancereiden toimeentuloon tapahtumatekniikan alalla kyselyyn vastanneet freelancerit vain neljään ammattinimikeryhmään: valoteknikko, ääniteknikko, ”lava”-ryhmä (sisältää muun muassa stage managerit, stage handit ja backlinerit) sekä tuotanto (Saarnikko 2023, 34). Silmäänpistävästi tilaston ulkopuolelle ovat jääneet esimerkiksi videotekniikan ja tapahtumarakenteiden osaajat.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden ammattinimikejaottelu muodostuu kyselyyn vastanneiden ilmoittamien ammattinimikkeiden mukaan. Edustettuna on vain murto-osa alalla käytettävistä ammattinimikkeistä.

2.3 Oikeus työhön

Suomen perustuslain 18 § takaa jokaiselle laillisen oikeuden hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Samassa pykälässä myös velvoitetaan julkinen valta edistämään työllisyyttä ja pyrkimään turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Lisäksi pykälä kieltää työstä erottamisen ilman lakiin perustuvaa syytä. (Perustuslaki 731/1999, 18 §.) Laki ei kuitenkaan tarkoita, että valtion tulisi järjestää jokaiselle kansalaiselle työpaikka, vaan se on pikemminkin suuntaviiva ja yleistavoite.

2.4 Työsopimus ja työsuhde

Työsopimus määritellään työsopimuslaissa. Lain mukaan työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työnantajan tarjoamaa työtä ja saa siitä palkkaa tai muuta korvausta (Työsopimuslaki 55/2001, 1 §). Työsopimuksessa sovitaan muun muassa seuraavista asioista: työsuhteen kesto, työaika, työtehtävät, työskentelypaikka, lomat, ylityöt ja palkka sekä muut korvaukset (Työsuojeluhallinto 2025a).

Työsopimuksen tehneen työntekijän ja työnantajan välille muodostuu työsuhde. Sopimuksen lisäksi työsuhteen tunnusmerkkeinä pidetään ansiotyön tekemistä, työn tekemistä työnantajan hyödyksi ja työnantajan johtamana ja työn vastikkeellisuutta. (Työsuojeluhallinto 2024.) Työsuhde tuo mukanaan lain asettamia velvoitteita molemmille osapuolille. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu, palkanmaksun lisäksi, huolehtia muun muassa työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja työturvallisuudesta sekä käyttää direktio-oikeutta eli työnjohto-oikeutta. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku). Työntekijän velvollisuuksiin taas kuuluu esimerkiksi työn huolellinen suorittaminen, omasta ja muiden työturvallisuudesta huolehtiminen sekä liikesalaisuuksien säilyttäminen (Työsopimuslaki 55/2001, 3 luku).

2.5 Palkka ja muut korvaukset

Palkkaan viitataan kymmenissä laeissa. Lainsäädännössä palkalla tarkoitetaan kaikenlaista palkkaa, palkkiota, etuutta tai korvausta, joka saadaan työ- tai virkasuhteessa. Lisäksi palkaksi luetaan useita erilaisia kokous- luento- ja tehtäväkohtaisia palkkioita sekä tuloverolaissa säädetyllä tavalla arvioidut luontoisetuudet. (Ennakkoperintälaki 1118/1996; Työsopimuslaki 55/2001, 13 §.) Palkkaa maksetaan paitsi työssäoloajalta, myös vuosiloman ajalta (Vuosilomalaki 162/2005, 3 luku).

Palkka on maksettava viimeistään palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, eli esimerkiksi kuukauden viimeisenä päivänä. Jos aikapalkan perusteena on alle viikon mittainen aika, täytyy palkka maksaa vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Suoritusperusteinen palkka tulee maksaa joko kahden viikon välein tai osana kuukausittain maksettavaa palkkaa. Voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla tavalla määräytyviin palkan osiin voidaan soveltaa enintään 12 kuukauden palkanmaksukautta. (Työsopimuslaki 55/2001, 13 §.)

Verotuksen näkökulmasta palkkatulo on ansiotuloa, ja siitä maksetaan veroa Tuloverolain määräysten mukaan (Tuloverolaki 1535/1992). Tulovero on progressiivinen vero, eli sen prosentuaalinen osuus ansiotuloista muuttuu ansiotulojen määrän mukaan (Verohallinto 2024).

Tulojen määrää ennen veroja ja muita lakisääteisiä maksuja (esimerkiksi työttömyysvakuutusmaksu) sanotaan bruttotuloiksi, ”käteen jäävää” osuutta taas nettotuloiksi. Nettotuloista on vähennetty verot ja muut maksut. Työsopimuksessa sovittu palkka on aina bruttotuloa, eli palkanmaksun yhteydessä työnantaja toimittaa työntekijän verokortin ilmoittaman veroprosentin mukaisen osuuden verottajalle. Samassa yhteydessä työnantaja myös hoitaa palkasta maksettavien lakisääteisten maksujen maksamisen. Näin ollen palkasta muodostuvat nettotulot jäävät väistämättä bruttotuloja pienemmiksi. (YTN ry. i.a. a)

Työsuhteessa oleva työntekijä voi saada työnantajaltaan palkanlisänä luontoisetuja. Luontoisedulla tarkoitetaan työnantajan järjestämiä tai maksamia tavaroita tai palveluita, jotka ovat vapaasti työntekijän käytössä työsuhteen jatkuessa. Tyypillisiä esimerkkejä ovat puhelimet ja muut laitteet, autot ja polkupyörät, erilaiset ravintoedut sekä työmatkaedut. Lisäksi luontoisetuihin voi kuulua mahdollisuus hankkia työnantajayrityksen osakkeita markkinahintaa edullisemmin. Luontoisetujen verotus vaihtelee edun mukaan. (Verohallinto 2025.)

Palkan määrästä sovitaan työsopimuksessa. Palkan suuruutta koskevia sääntöjä ei laissa ole, eikä Suomen laki myöskään määrää työntekijälle maksettavaa vähimmäispalkkaa. Sen sijaan useimmilla aloilla Suomessa työehtosopimus määrittää palkkatason. Jos työnantaja on järjestäytynyt eli kuuluu työnantajaliittoon, on kyseisen alan työehtosopimusta pakko noudattaa. Myös järjestäytymättömässä yrityksessä tulee noudattaa alan työehtosopimusta, jos se on luonteeltaan yleissitova. (Hietala, Kaivanto & Aaltonen 2023, 26.3.) Yleissitovuuden vahvistaa Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2025).

2.6 Vuosiloma

Työntekijälle kuuluu palkan ja mahdollisten luontoisetujen lisäksi muitakin lain turvaamia etuuksia, kuten lomaa. Jos työtä on vähintään 14 päivää tai 35 tuntia kuukaudessa, kertyy työstä vuosilomaa. Vuosiloma on palkallista vapaata, jota Vuosilomalain (162/2005) perusteella kertyy kaksi ja puoli päivää per työssäolokuukausi. Alle vuoden kestäneissä työsuhteissa vuosilomaa kertyy kaksi päivää per työssäolokuukausi. Työehtosopimuksella voidaan kuitenkin vuosilomasta sopia toisin. (Vuosilomalaki 162/2005, 30 §.)

Lomapalkka on määrältään alle vuoden kestäneissä työsuhteissa 9 % ja yli vuoden kestäneissä työsuhteissa 11,5 % lomanmääräytymisvuoden työssäoloajan palkasta lukuun ottamatta hätä- ja ylityökorvauksia (Vuosilomalaki 162/2005, 10–12 §). Jos lomaa ei pidetä tai työsuhde päättyy

ennen kuin vuosilomat on ehditty pitää, maksetaan työntekijälle lomakorvausta (Vuosilomalaki 162/2005, 4 luku).

2.7 Työehtosopimuksen puute ja vaihtoehdot

Suomen työmarkkinajärjestelmään kuuluu työehtosopimusjärjestelmä. Esimerkiksi teatterialalla on useita työehtosopimuksia muun muassa näyttelijöille ja muusikoille erikseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2025). Suomessa järjestäytyneisyys on ollut perinteisesti vahvaa; vuonna 2021 edunvalvonnan piirissä oli 54,7 % työntekijöistä. Trendi on kuitenkin ollut laskussa, sillä vastaava luku oli vielä vuonna 2017 hieman korkeampi, 60,2 %. (Valtioneuvosto 2023.)

Työehtosopimuksista neuvottelevat työnantajia ja työntekijöitä edustavat liitot, ja sopimus voidaan solmia kahden tai useamman liiton välillä. Normaalisitova työehtosopimus on velvoittava yrityksissä, jotka kuuluvat sopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon. Työehtosopimus voidaan vahvistaa myös yleissitovaksi, jolloin sitä tulee noudattaa myös työnantajaliittoon kuulumattomissa yrityksissä. Yleissitovuuden edellytykseksi katsotaan yleensä se, että sopimuksen solmineiden yritysten työntekijät muodostavat noin puolet alan työntekijöistä. Työehtosopimuksessa voidaan sopia ainoastaan työsopimuslaissa toisin sovittaviksi sallituista asioista. (Työsuojeluhallinto 2025b.)

Tapahtumateknisellä alalla, sen paremmin kuin tapahtuma-alalla laajemminkaan, ei ole voimassa olevaa yleissitovaa työehtosopimusta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2025). Siksi normihierarkian mukaisesti tapahtuma-alan työsopimuksia sääntelevät lait ja asetukset (mm. työsopimus-, työaika-, työturvallisuus- ja vuosilomalait) ja näiden yläpuolella kansainväliset ihmisoikeussopimukset sekä Suomen perustuslaki. Lakeja alempana hierarkiassa ovat yhteistoimintalain nojalla tehty sopimus, työsopimuksen ehdot, tahdonvaltaiset lainsäännökset, tavanomaisen oikeuden normit ja työnantajan käskyt sekä määräykset. (Bruun 2022.)

Yllä olevan perusteella tapahtumateknisen alan työsopimusten tulee perustua ensisijaisesti voimassa olevaan työlainsäädäntöön. Lain mahdollistamissa rajoissa voidaan tehdä myös työpaikkakohtaisia tai työntekijän ja työnantajan välisiä paikallisia sopimuksia esimerkiksi työajoista ja palkkauksesta sekä lainsäädännön ulkopuolella olevista asioista, kuten etätyöstä (Työsuojeluhallinto 2024b; Minilex.fi i.a.). Lähtökohtaisesti on aina mahdollisuus sopia työntekijälle lain minimivaatimusta paremmista ehdoista (Bruun 2022). Työpaikalla sopiminen on kuitenkin rajoitetumpaa työehtosopimusten ulkopuolella kuin työehtosopimuksen tehneillä aloilla (YTN ry. i.a. b).

Jussi Kaatrasalo selvitti vuonna 2024 julkaistussa YAMK-opinnäytetyössään *Työoikeus tapahtumateknisen alan näkökulmasta - Tulisiko tapahtumateknisellä alalla olla valtakunnallinen työehtosopimus?* tapahtumateknisen alan toimijoiden suhtautumista työehtosopimuksen luomiseen. Kaatrasalon haastatteluaineistosta käy ilmi, että työnantajapuoli voisi suhtautua työehtosopimukseen työntekijäpuolta innokkaammin. Työnantajat kokevat, että regulaatio tukisi vastuullisten toimijoiden liiketoimintaa ja pakottaisi villimmät toimijat pelaamaan samoilla säännöillä. Tämä estäisi kilpailun vääristämistä työntekijöitä hyväksikäyttämällä. Kaatrasalon työssä kuitenkin todetaan alan edustuksen olevan sirpaloitunutta sekä työnantaja- että työntekijäpuolella ja kentältä puuttuvan varsinkin työnantajien järjestö, joka olisi halukas alkamaan työmarkkinaneuvotteluihin (Kaatrasalo 2024, 29–32).

2.8 Temen palkkasuositukset tapahtumatuotannossa

Koska tapahtumateknisellä alalla ei ole työehtosopimusta, jää palkasta sopiminen työnantajan ja työntekijän väliseksi sopimukseksi. Ilman hyvää käsitystä vallitsevasta palkkatasosta tai oman työn arvosta voi palkan sopiminen olla hankalaa.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme on julkaissut verkkosivuillaan omat palkkasuosituksensa tapahtumatuotantoon (Teme 2024). Suositus sisältää neljä palkkaryhmää, jotka erotellaan vaatimustason mukaan. Seuraavassa

taulukossa (Taulukko 1) esitetään Temen suositukset tehtäväkuvauksineen ja esimerkinomaisine ammattinimikkeineen. Taulukkoon on lisäksi merkitty mainittuun tuntipalkkaan perustuva laskennallinen kuukausipalkka.

Taulukko 1. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton palkkasuositukset tapahtumatuotantoon (Teme 2024)

Palkkaryhmä I	13,50 € / tunti 2 160 € / kk (160 h)	Avustavat työntekijät, ei työkokemusta tai ammattitutkintoa.	
Palkkaryhmä II	15,38 € / tunti 2 460,80 € / kk (160 h)	Itsenäiseen työhön kykenevät ammattilaiset, vastuu omasta työstä ja peruskoulutus tai muuten hankittu osaaminen.	Esim. valoteknikko (myös seuraajaheitin), ääniteknikko (myös monitorimiksaaja), AV-tekniikko, näyttämötekniikko, lavaste-/lavarakentaja, messurakentaja, järjestäjä, sähköasentaja
Palkkaryhmä III	23,50 € 3 760 € / kk (160 h)	Vastuulliset erikoisosaajat, työhön voi sisältyä myös työnjohtoa.	Esim. valomestari, operaattori, äänimestari, monitorimiksaaja, näyttämömestari (myös lavarakenus), järjestelmäsuunnittelijat (esim. AV, sähkö jne), riggaaja
Palkkaryhmä IV	30,00 €	Suunnittelijat ja työnjohtajat.	Esim. valosuunnittelija, äänisuunnittelija (myös päämiksaaja), lava- ja

	4800 € / kk (160 h)		lavastesuunnittelija, pääriggaaja, tekninen päällikkö
--	------------------------	--	--

Lisäksi Temen suosituksessa esitetään yötyöstä klo 23–6 välisenä aikana maksettavaksi 30 % korotettu tuntipalkka. Myös ylityöstä suositetaan maksamaan korotettua korvausta: 50 %:n korotusta suositetaan vuorokautisesta ylityöstä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta ja viikoittaisesta ylityöstä kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta. 100 %:n korotusta suositellaan vuorokautisesta ylityöstä kahden ensimmäisen tunnin jälkeen ja viikoittaisesta ylityöstä kahdeksan tunnin jälkeen. (Teme 2024.)

2.9 Palkkatasojen vertailuluvut

Seuraavan taulukon (Taulukko 2) keskimmaisessä sarakkeessa on listattuna Tilastokeskuksen Tulorekisterin palkat ja palkkiot -tilaston kuukausittaisten mediaanien keskiarvo vuodelta 2024 (Tilastokeskus, 2024–2025). Tämä vertailuluku on valittu edustamaan koko Suomen palkansaajien mediaaniansioita vuonna 2024.

Oikeanpuoleisessa sarakkeessa on esitetty Teatterin tiedotuskeskus TINFO:n valtionosuuksia saavien toimijoiden teknisen henkilökunnan vuoden 2024 säännöllisen työajan keskimääräinen kuukausiansio (TINFO 2025). Teatterin teknisen henkilökunnan osaamisia ja työtehtäviä voidaan pitää osittain samoina kuin muiden tapahtumateknisen alan työntekijöiden tehtäviä. TINFO:n tilastoa verrataan yleiseen palkkatasoon tutkimuksellisen osan tulosten hypoteesin muodostamiseksi. Arvot on pyöristetty euron tarkkuuteen.

Taulukko 2. Palkka- ja palkkiotulojen mediaanit ja valtionosuuksia saavien teattereiden sekä Kansallisteatterin teknisen henkilökunnan keskimääräiset kuukausiansiot. (Tilastokeskus 2024–2025; TINFO 2025)

Vuosi 2024	Palkka- ja palkkiotulot, mediaani	VOS-toimijat ja Kansallisteatteri, teknisen henkilökunnan säännöllisen työajan keskimääräinen kuukausiansio
-------------------	--	--

Miehet	3 671 €	3 133 €
Naiset	3 094 €	2 878 €
Yhteensä	3 289 €	2 954 €

Tilastosta nähdään, että teatterin tekninen henkilökunta saa koko maan keskitasoa matalampaa palkkaa. Valtionosuuksia saavien teatterien teknisen henkilökunnan mediaanipalkka on noin 90 % koko Suomen palkka- ja palkkiotulojen mediaanista.

2.10 Palkka ja motivaatio

Frederick Herzberg, yhdysvaltalainen psykologi ja liikkeenjohdon tutkija, on tutkimuksissaan jo 1960- ja 1970-luvuilla luonut kaksifaktoriteorian. Siinä ihmisen perustarpeet jaetaan kahteen: kivun tai tuskan välttämisen ja kasvamisen tai kehittymisen tarpeisiin. Nämä kaksi tarvetta ovat toisistaan irrallisia, eivät saman janan kaksi ääripäätä. Näin ollen eri tarpeita tyydytetään eri tavoin ja niiden tyydyttymisellä on erilaiset vaikutukset. (Herzberg 2003, 91–92.)

Työtyytyväisyyden ja sitä kautta motivoitumisen vastakohta on ei-työtyytyväisyys ja työtyytymättömyyden vastakohta on ei-työtyytymättömyys. Herzberg jakaa asiat työtyytyväisyyttä lisääviin (motivaatiotekijät, motivational) ja työtyytymättömyyttä lisääviin (hygieniatekijät, hygiene). Kaksifaktoriteorian mukaan hygieniatekijöiden tulee olla kunnossa, tai motivaatio työntekoon laskee. Hygieniatekijät itsessään eivät kuitenkaan motivoi työn tekemiseen kestäväällä, pitkäjänteisellä tavalla, vaan ainoastaan poistavat työtyytymättömyyttä. Todellisten motivaatiotekijöiden esiintyminen työssä taas lisää työntekijän motivaatiota. (Herzberg 2003, 90–92.)

Herzbergin teoriassa palkka kuuluu hygieniatekijöihin, eli palkkaukseen panostaminen vähentää työtyytymättömyyttä. Riittämätön tai epäreiluksi koettu palkka puolestaan aiheuttaa työtyytymättömyyttä. Muita hygieniatekijöitä ovat

muun muassa yrityksen toimintatavat ja työnjohto, työolot ja status. Todellisia motivaatiotekijöitä taasen ovat esimerkiksi saavutuksen tunne, tunnustus ja uralla eteneminen. (Herzberg 2003, 90.)

3 Kyselytutkimus tapahtumatekniikka-alan vakituisille työntekijöille

3.1 Kyselytutkimuksen esittely

Tapahtumateknisen alan vakituisten työntekijöiden palkkatason selvittämiseksi laadin kyselytutkimuksen. Tutkittavia pyysin osallistumaan kyselytutkimukseen sähköpostitse. Tutkittavat keräsin Suomessa toimivien tapahtumatekniikka-alan työpaikkojen verkkosivuilla julkisesti näkyvistä yhteystiedoista. Kyselyyn pyysin vastauksia 213 henkilöltä. Lisäkannustimena tutkimukseen osallistumisesta tarjosin mahdollisuutta osallistua lahjakorttiarvontaan tutkimukseen vastaamisen jälkeen. Kyselyyn sain 25 vastausta, eli vastausprosentti oli 11,7 %. Kaksi annettua vastausta hylkäsin aineistosta väärin täytettyjen tietojen vuoksi.

Kyselyn toteutin Metropolian e-lomakkeella aikavälillä 9.–24.10.2025. Lomakkeella pyysin ilmoittamaan tutkittavan tulot vuodelta 2024 maksuluokittain samalla tavalla kuin ne on merkitty Verohallinnon Tulorekisteriyksikön ylläpitämään Tulorekisteriin. Lisäksi kartoitin tavanomaisia taustatietoja, kuten ikä, työskentelyalue ja koulutustaso. (Liite 1.)

Tietoja pyysin katsomaan Tulorekisteristä, koska se on Verohallinnon virallinen kanava henkilön tulojen seuraamiseen ja siksi pidin sitä luotettavampana lähteenä kuin ihmisen omaa ilmoitusta. Halusin tarkastella tuloja vuositasolla, minkä ajattelin antavan paremman kuvan toimeentulosta pitkällä aikavälillä kuin kuukausi- tai tuntipalkkojen. Kyselyn vastauksista selviää myös vastaajille maksetut palkanlisät.

Odotin kyselyn osoittavan, että monessa työtehtävässä tapahtumateknisellä alalla palkkataso sijoittuu hieman Suomen mediaanitason alapuolelle, mutta VOS-teattereiden teknisen henkilökunnan palkkatason yläpuolelle. Vastauksissa odotin olevan laajaa hajontaa. Huipputuloisia en uskonut vastaajien joukossa olevan yhtäkään.

Anonymisoin kyselystä saadun datan. Aineistoa säilytin Metropolian aineistohjeen mukaisesti Metropolian verkkolevyllä, johon e-lomakkeen tulokset tallentuvat, sekä erillisellä ulkoisella kovalevyllä. Aineistoa tutkin käyttämällä kuvailevaa tilastoanalyysiä Microsoftin taulukkolaskentaohjelma Excelissä. Analyysin valmistuttua tuhosin aineiston.

Kuvaajia varten olen pyöristänyt tiedot euron tarkkuudella. Kun tutkittavan joukon jäseniä on ollut parillinen määrä, olen ilmoittanut mediaanin kahden keskimmäisen arvon keskiarvona.

3.2 Kyselytutkimuksen kritiikki

Tutkielmaan osallistumaan pyydettyjen henkilöiden yhteystiedot hankin tapahtumateknisen alan työnantajayritysten verkkosivujen yhteystietolistoista. Näin sain kokoon 213 henkilöä, joita pyysin osallistumaan tutkielmaan. Vastausprosentti oli vain 11,7 %. Huonoon vastausprosenttiin saattaa olla useita syitä: palkka aiheena voi olla joillekin sellainen, ettei tietoja haluta jakaa anonymiteetistä huolimatta, kysely saattoi tulla joillekin osallistujille kiireiseen aikaan ja jäädä siksi vastaamatta, tai tutkimuksen tekijän yhteys omaan työnantajafirmaansa herätti epäilyksiä antaa vastauksia. Metropolian e-lomakkeen tekniset rajoitukset estivät luomasta kyselyä, johon voisi itse lisätä

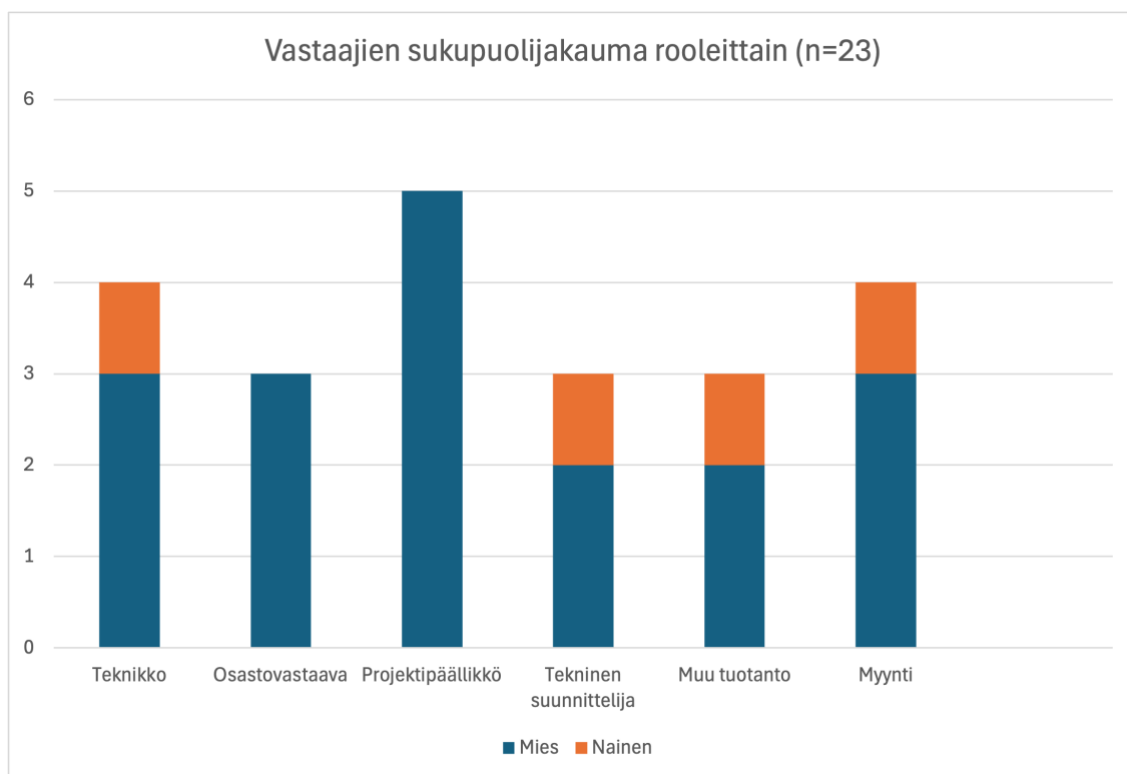
haluamiaaan palkkaluokkia, joten kyselyyn piti listata kaikki mahdolliset Tulorekisterin luokat, mikä teki siitä visuaalisesti sekavan ja vaivalloisen täytettävän.

Kerätyn datan uskon kuitenkin olevan laadukasta ja tarkkaa, sillä Tulorekisterin tiedot ovat faktaa maksetuista palkoista, eikä tietojen kopioiminen sieltä jätä mitään muistin tai fiiliksen varaan. Toisaalta työnantajayritysten ilmoitustavoissa ja muissa käytännöissä voi olla eroja, minkä takia kaikki palkkaluokat eivät ole vastaajien välillä vertailukelpoisia. Vastaajien joukossa oli hyvä määrä erilaisia työrooleja, joihin vastaajat jakaantuivat niin, että jokainen ryhmäkoko oli tutkimuksellisesti validi.

4 Analyysi

4.1 Taustamuuttujat

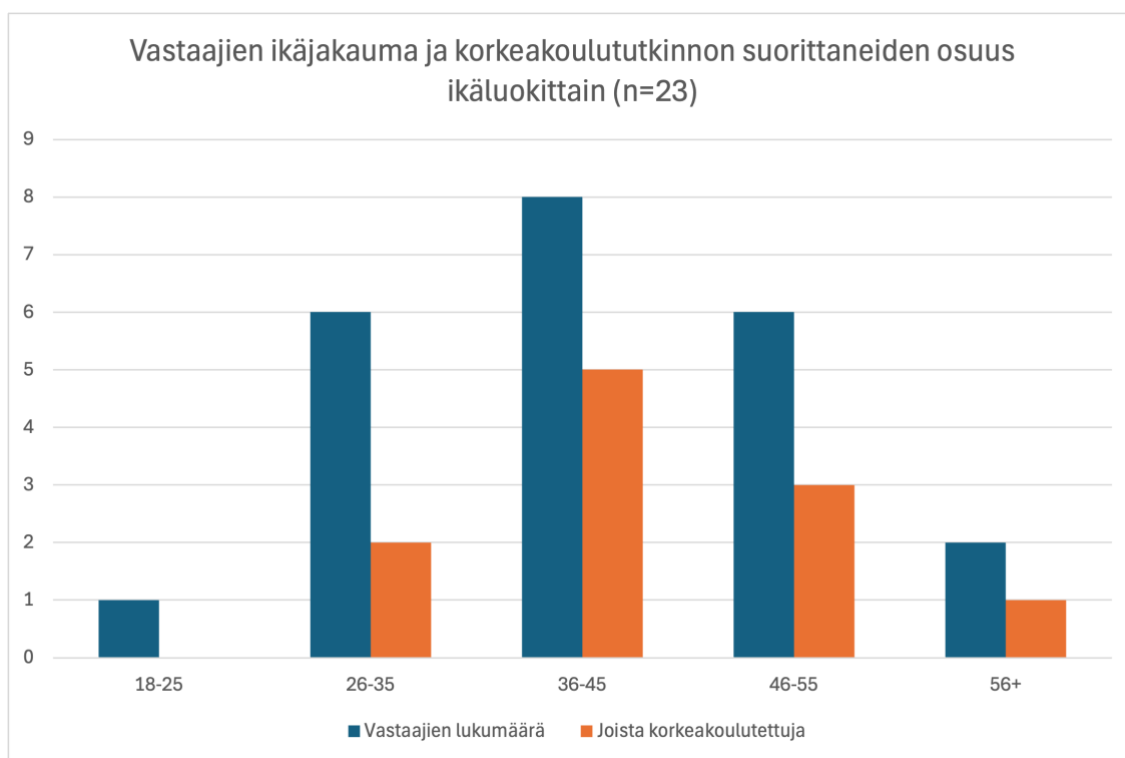
Kyselyn hyväksytyistä 23 vastauksesta neljä tuli naisilta. Heidän vastauksensa olivat jakautuneet eri rooleihin. Teknikoiden, teknisten suunnittelijoiden, muun tuotannon ja myyjien ryhmässä oli kussakin yksi naisvastaaja.



Kuva 1. Vastaajien sukupuolijakauma rooleittain.

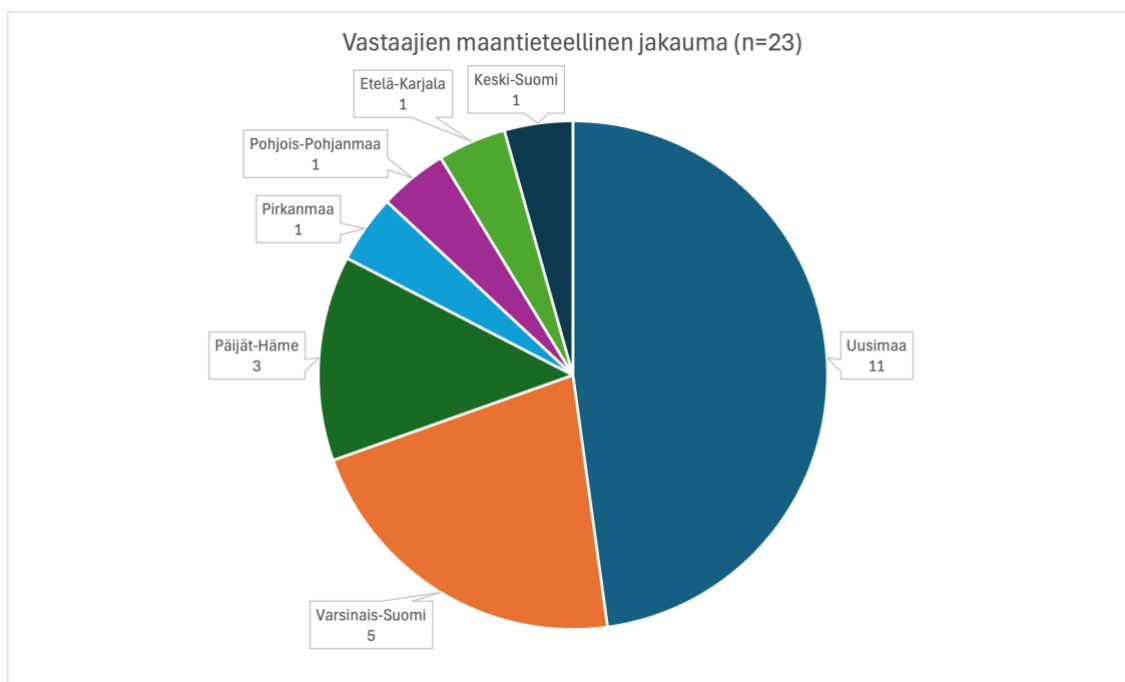
Vastaajat jaoteltiin työtehtävien perusteella kuuteen eri rooliin: teknikko (n=4), osastovastaava (n=3), projektipäällikkö (n=5), tekninen suunnittelija (n=3), muu tuotanto (n=3) ja myynti (n=4). Työnimike ei jokaisen vastaajan kohdalla vastannut työn sisältöä, joten jaottelussa käytettiin työtehtävien kuvausta. Työnkuvaukset olivat osittain limittäiset, erityisesti teknikoiden ja osastovastaavien sekä teknisen suunnittelun, muun tuotannon ja myynnin

kesken. Erityisesti teknikkona toimiminen sekä myynti ilmoitettiin osana tehtäväkuvausta usein myös pääasiassa toisessa roolissa työskenneltäessä.



Kuva 2. Vastaajien ikäjakauma ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus ikäluokittain.

Vastaajia oli jokaisesta vaihtoehtona olleesta ikäluokasta. Eniten vastaajia (n=8) oli ikäluokassa 36–45 vuotta. Korkeakoulututkinnon eli vähintään ammattikorkeakoulu- tai kandidaattitason tutkinnon suorittaneiden määrä oli suhteellisesti suurinta ikäluokassa 36–45 vuotta, jossa 63 % vastaajista oli suorittanut korkeakoulututkinnon. Myös 46–55-vuotiaiden ryhmässä 50 % vastaajista oli suorittanut korkeakoulututkinnon. Ylempi ammattikorkeakoulu- tai maisteritason tutkinto oli kahdella vastaajista.

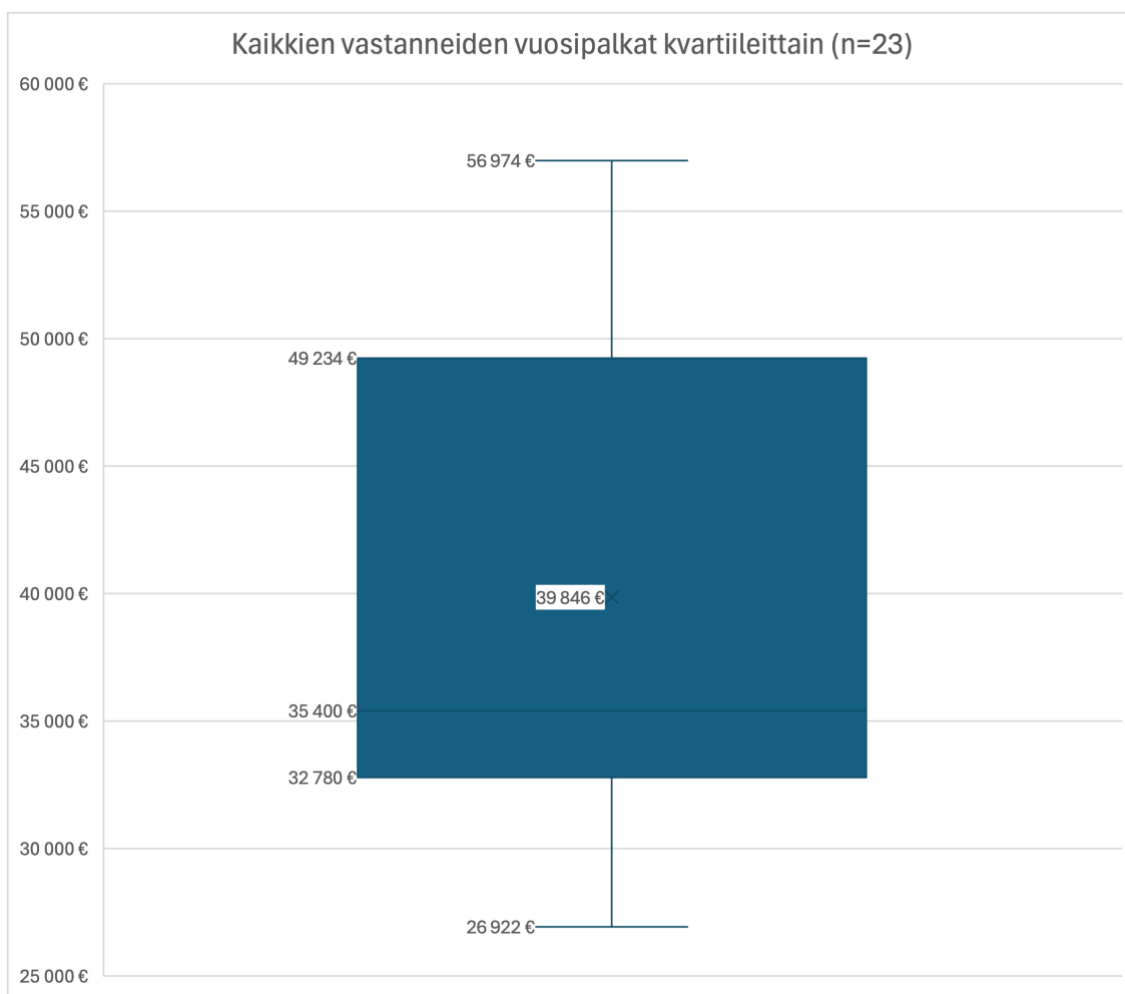


Kuva 3. Vastaajien maantieteellinen jakauma.

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajan pääasiallista työskentelymaakuntaa. Lähes puolet (n=11) vastaajista ilmoitti työskentelevänsä pääosin Uudellamaalla. Varsinais-Suomesta saatiin viisi vastausta, Päijät-Hämeestä kolme ja Pirkanmaalta, Pohjois-Pohjanmaalta, Etelä-Karjalasta sekä Keski-Suomesta kustakin yksi vastaus.

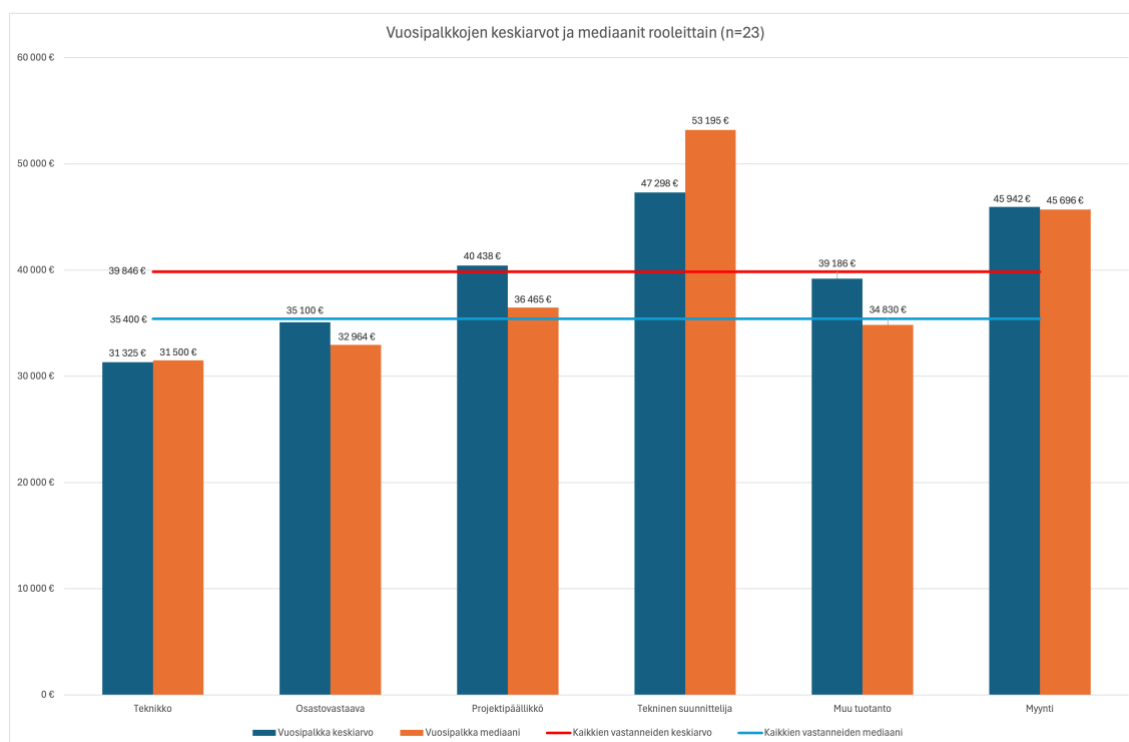
4.2 Vastaajien tulot

Vastaajien tulot on muodostettu laskemalla yhteen henkilön ilmoittamat tulot palkkaluokissa 101–106 ja 201, jotka ovat yleisimmät Tulorekisterin palkkojen ilmoitusluokat. Joillakin vastaajilla oli tuloja molemmissa palkkaluokissa, mikä saattaa tarkoittaa sitä, että vastaaja on saanut palkkaa useammalta työnantajalta vuoden aikana, tai vaihtoehtoisesti sitä, että palkanmaksutapa on muuttunut.



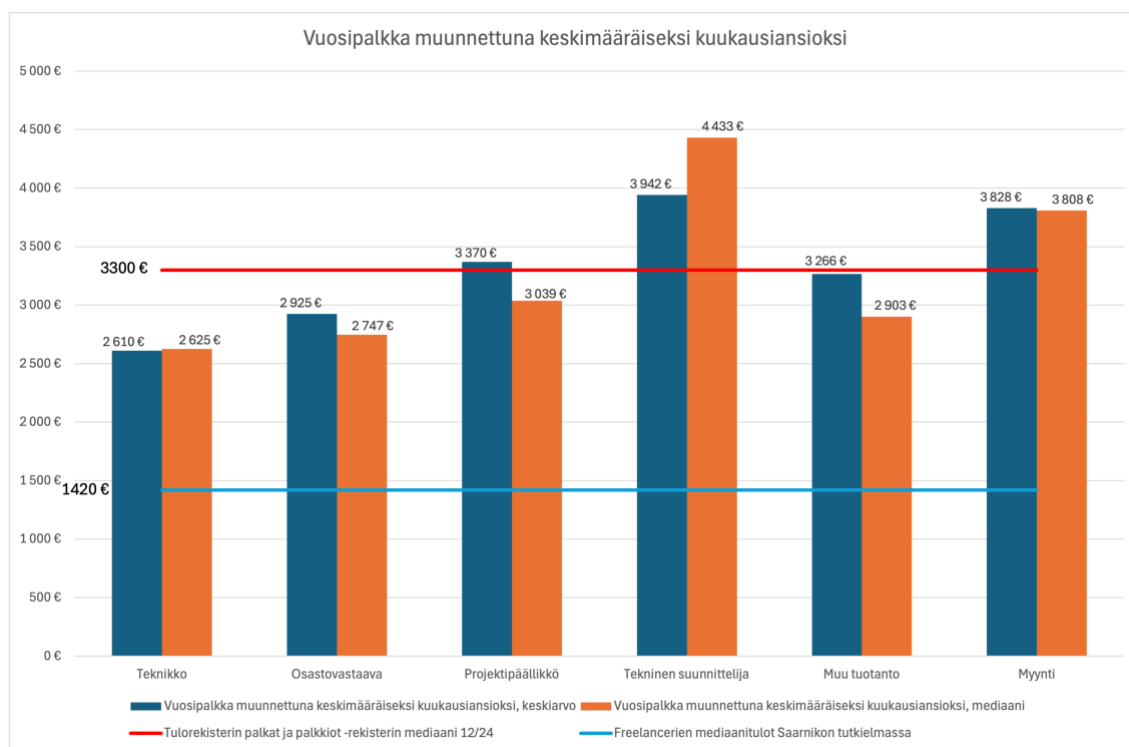
Kuva 4. Kaikkien vastanneiden vuositulot kvartiileittain.

Kuvassa 4 on esitetty kaikkien vastaajien vuositulot kvartiileittain. Kuvaajan keskimäinen suorakaide edustaa 50 %:a vastaajista ja ylös sekä alas lähtevät viivat kumpikin 25 %:a. Alin neljännes vastaajista siis tienasi alle 32 780 € vuodessa, kun taas ylin neljännes tienasi yli 49 234 €. Puolet kaikista vastaajista tienasi jotain näiden summien välistä, keskiarvo oli 39 846 € ja mediaani 35 400 €.



Kuva 5. Vuosipalkkojen keskiarvot ja mediaanit rooleittain.

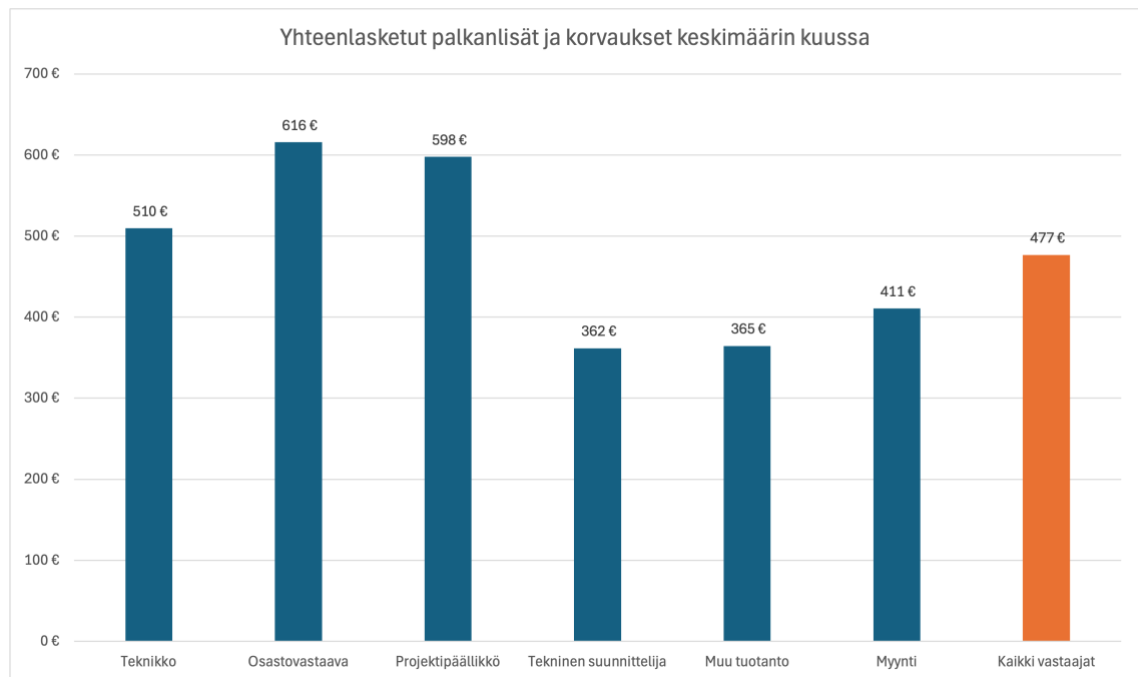
Kun kyselyn tuloksia tarkastellaan rooleittain, huomataan, että rooli vaikuttaa palkkatasoon merkittävästi. Roolin mukaiset palkkatasot heikoimmasta parhaimpaan olivat teknikko, osastovastaava, muu tuotanto, projektipäällikkö, myynti ja parhaimpana tekninen suunnittelu. Vastaajien palkkojen vaihtelu samassa roolissa toimivien henkilöiden välillä oli erittäin merkittävää. Pienimmillään ero kahden samassa roolissa toimivan välillä oli 7 925 € teknikon roolissa, suurimmillaan 25 187 € projektipäällikön roolissa.



Kuva 6. Vuosipalkka muunnettuna keskimääräiseksi kuukausiansioksi.

Tutkimuksessa ilmoitetut vuosiansiot muunnettiin keskimääräisiksi kuukausiansioiksi jakamalla ne tasan vuoden kahdentoista kuukauden ajalle. Näin saatua summaa verrataan kuvassa 6 eri roolien välillä. Vertailua varten samaan kuvaan on merkitty myös Tilastokeskuksen ilmoittama kaikkien alojen mediaanipalkka joulukuulta 2024 (Tilastokeskus 2025) sekä Siiri Saarnikon freelancereiden tuloja selvittäneen tutkielman mediaani (Saarnikko 2023).

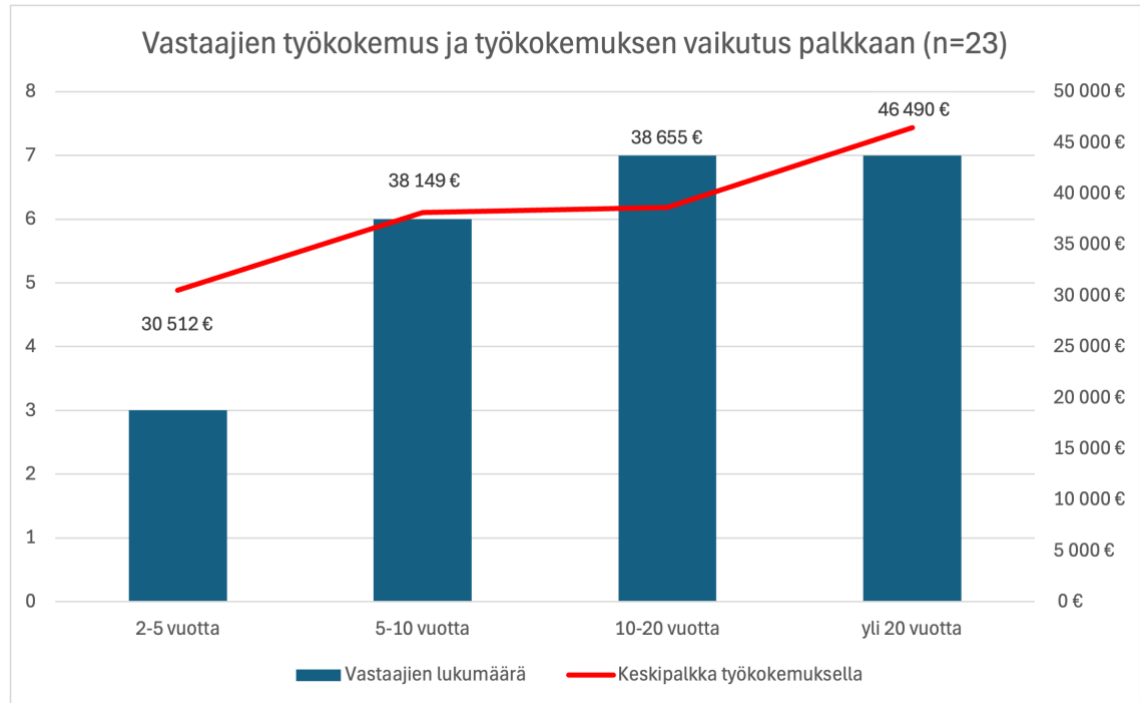
Kuvaajasta nähdään kaikkien tämän tutkielman roolien laskennallisten kuukausiansioiden sijoittuvan tuntuvasti freelancerien vuoden 2022 mediaanin 1 420 € yläpuolelle. Koko maan mediaanin 3 300 € yläpuolelle sijoittuvat myynnin ja teknisen suunnittelun roolien mediaanipalkat. Projektipäälliköiden osalta keskiarvopalkka (3 370 €) ylittää koko maan mediaanin, mutta mediaani (3 039 €) jää hieman sen alapuolelle.



Kuva 7. Yhteenlasketut palkanlisät ja korvaukset keskimäärin kuussa.

Kuvassa 7 on esitetty yhteenlasketut palkanlisät ja korvaukset vuoden ajalta jaettuna keskimääräisiksi kuukausittaisiksi summiksi. Summaan sisältyvät kaikki kyselyssä Palkan lisät -kategoriassa olleet luokat. Tyypillisimmät palkanlisät olivat lomaraha (n=23), kilometrikorvaus (n=23) ja päiväraha (n=20). Myös tarkemmin erittelemätöntä palkkaluokkaa 216 Muu maksettu lisä oli maksettu 17 vastaajalle.

4.3 Taustamuuttujien vaikutus palkkatasoon



Kuva 8. Vastaajien työkokemus ja työkokemuksen vaikutus palkkaan.

Vastaajista suurimmalla osalla (n=14) oli työkokemusta tapahtumatekniseltä alalta yli 10 vuotta. Tutkimusaineistosta voitiin havaita, että yli 20 vuoden työkokemus vaikutti merkittävästi palkkatasoon: koko aineiston keskiarvoon verrattuna yli 20 vuoden työkokemuksella keskiarvopalkka oli 17 % parempi. Nuori ikä, 18–25 vuotta ja lyhyt työkokemus, 2–5 vuotta, liittyivät heikompaan palkkatasoon. Rooleissa, joissa vastaajien maantieteellinen jakauma mahdollisti mielekkään vertailun, havaittiin myös, että Uusimaa pääasiallisena työskentelymaakuntana nosti palkkatasoa koko maan keskiarvoon verrattuna 15–20 %.

Korkeakoulututkinnon omaavien vastaajien (n=12) keskimääräinen palkkataso 39 487 € jäi hieman korkeakouluttamattomien vastaajien (n=11) keskiarvon 40 237 € alapuolelle. Ryhmien vuosipalkkojen mediaanit olivat 36 601 € korkeakoulutetuilla ja 35 378 € korkeakouluttamattomilla. Keskiarvoissa eroa oli

siis alle 2 % ja mediaaneissakin vain 3,4 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon vaikutuksesta aineistossa ei voi tehdä yleistyksiä vastaajien vähäisen määrän (n=2) takia.

Kategorioissa, joissa vastaajien joukossa on nainen (n=4), saa naisvastaaja ryhmän huonointa palkkaa kolmessa neljästä tapauksesta. Neljännessä luokassa, teknikoissa, naisvastaaja saa luokan parasta palkkaa. Naisvastaajien työkokemus, ikä ja koulutustaso ovat hajaantuneita. Myös tilanteissa, joissa taustamuuttajat antaisivat odottaa parempaa palkkatasoa, jäävät naisvastaajat miesvastaajia heikommalle tasolle. Tutkielma antaa viitteitä siitä, että naisten palkkataso tapahtumateknisellä alalla saattaa olla miesten palkkatasoa heikompi, mutta vastaajajoukon pieni koko ja heterogeeninen rakenne eivät mahdollista pitkälle vietyjä johtopäätöksiä aiheesta.

5 Pohdinta

5.1 Palkkaerot roolien välillä

Tutkielman analyysistä voidaan todeta, että tapahtumateknisellä alalla palkkataso vaihtelee suuresti: suurin ilmoitettu palkka oli pienimpään verrattuna yli kaksinkertainen. Roolilla on merkittävä vaikutus palkkatasoon: teknisen suunnittelun ja myynnin ammattilaiset tienaaavat parhaiten. Työtehtävien sisältämä vastuu kasvattaa palkkaa, kuten myös työkokemus.

5.2 Taustamuuttujien vaikutus palkkatasoon

Yli 20 vuoden työkokemuksen merkittävästi palkkaa parantava vaikutus oli ennakoitavissa. Kokemuksen karttuessa työn arvo kasvaa tehokkuuden, osaamisen ja verkostojen laajenemisen sekä henkilöbrändin kasvamisen kautta. Ei pidä myöskään unohtaa, että pitkään työelämässä olleilla on ollut määrällisesti paljon tilanteita, joissa pyytää palkankorotusta. Pitkällä aikavälillä pientenkin korotusten vaikutukset kumuloituvat. Lisäksi kokeneilla tekijöillä on palkkaneuvotteluissa hyvä asema, jos töitä uskotaan löytyvän helposti

muualtakin. Tuoreemmilla tekijöillä neuvotteluvaraa ei välttämättä ole niin paljon, vaan työ on otettava vastaan sillä palkalla, mitä tarjotaan. Työntekijöiden motivaation näkökulmasta voisi olla ongelmallista, jos vasta-alkajien ja kokeneiden tekijöiden palkkioiden välillä ei olisi eroa.

Kahden keskimmäisen työkokemusluokan, 5–10 ja 10–20 vuotta, välille ei muodostunut merkittävää eroa. Vaikka viiden ja kahdenkymmenen vuoden kokemuksella on päivänselvä ero käytännön työelämässä, ei tässä tutkimuksessa tullut esille eroa näiden kokemuspohjien palkkatasoissa.

Uudellamaalla asumisen vaikutus palkkaa korottavana tekijänä oli myös odotettavissa. Yleisesti on tiedossa, että elämisen kustannukset ovat Uudellamaalla muita maakuntia korkeammat, minkä takia työntekijän on saatava korkeampaa palkkaa saman elintason saavuttamiseksi. Pääkaupunkiseudulla kilpailu tapahtumateknisten yritysten välillä on kovaa, joten osaajista voidaan olla valmiita maksamaan enemmän kuin muualla.

Yllättäen korkeakoulututkinnon merkitys aineistossa oli pieni.

Korkeakoulutettujen vuosipalkkojen keskiarvo jäi korkeakouluttamattomien vuosipalkkojen keskiarvon alapuolelle. Ero ryhmien välillä oli sekä keskiarvoa että mediaania verratessa vain muutaman prosentin luokkaa. Viidestä parhaiten tienavasta tutkielmaan osallistuneesta kolmella on toisen asteen tutkinto, yhdellä alempi korkeakoulututkinto ja yhdellä ylempi korkeakoulututkinto. Parhaiten tienavista viidestä kolmella työkokemusta oli yli 20 vuotta ja yhdellä 10–20 vuotta. Tutkielman perusteella alalla voi siis tienata hyvin myös ilman korkeakoulututkintoa, ainakin työuran ollessa jo pitkällä. Tulosta voi selittää osin se, että alan koulutusta on ollut huonommin saatavilla yli 20 vuotta sitten, kun nykyiset hyvin tienavat esitysteknisen alan ammattilaiset ovat olleet kouluttautumisiässä. Kun lähes puolet tutkituista kuitenkin ovat korkeakoulutettuja, voidaan esittää kysymys, voisiko korkeakoulun käyminen auttaa pääsemään kiinni tapahtumateknisen alan vakituisen työpaikkaan? Tätä voisi tutkia tulevaisuudessa kartoittamalla esitysteknisen alan työnantajien rekrytointiin vaikuttavia tekijöitä.

5.3 Vertailu freelancereihin, teattereihin ja Suomen mediaanitasoon

Kun tutkimuksen tuloksia verrataan koko Suomen mediaanipalkkatasoon, huomataan, että vain kahdessa roolissa on päästy koko maan mediaanin yli: myynnissä ja teknisessä suunnittelussa mediaanipalkka peittoaa koko Suomen tason. Muissa rooleissa mediaanit jäävät koko Suomen tason alapuolelle.

Taulukko 3. Keskimääräisten kuukausiansioiden mediaanit rooleittain verrattuna viiteryhmiin

Teknikko	Osastovastaava	Projektipäällikkö	Tekninen suunnittelija	Muu tuotanto	Myynti	Freelancer (2022)	VOS-teatterin tekninen henkilökunta (2024)
2 625 €	2 747 €	3 039 €	4 433 €	2 903 €	3 808 €	1 420 €	2 953 €
Koko tutkimusaineiston mediaani: 2950 €							
Tilastokeskuksen koko suomen mediaanipalkkataso joulukuussa 2024: 3300 €							

Taulukko 4. Temen palkkasuosituksot tapahtumatuotantoon

Palkkaryhmä I	Palkkaryhmä II	Palkkaryhmä III	Palkkaryhmä IV
2 160 €	2 461 €	3 760 €	4 800 €

Freelancereihin verrattuna palkkataso taas on merkittävästi parempi. Tällaista vertailua tehdessä täytyy kuitenkin muistaa, että 1 420 € kuukaudessa tienava freelancer todennäköisesti tekee lyhyempää työaika kuin kokoaikainen vakituinen työntekijä: Saarnikon tutkielmasta voidaan laskea, että keskimääräistä freelancerin tuntipalkkaa 23 € (Saarnikko 2023, 35) saava työntekijä työskentelee 1420 € mediaaniansiota varten vain alle 62 tuntia kuussa. Freelancerin tunti- tai keikkapalkkio voi olla merkittävästi parempi kuin

vakituisten työntekijän, mutta työtuntien suuren eron takia ero kuukausituloissa muodostuu todella suureksi.

Valtionosuuksia saavien teattereiden teknisen henkilökunnan mediaaniin 2 953 € koko aineiston kuukausipalkkojen mediaania 2 950 € verrattaessa huomataan viiteryhmiin olevan todella lähellä samaa palkkatasoa. Teatterin tiedotuskeskus TINFO:n aineistossa, josta edellä mainittu luku on peräisin, on työtehtävien välillä suurta hajontaa, niin kuin tässäkin tutkielmassa. Johtavien työtehtävien palkat teattereissa ovat yli 4 500 € kuussa, kun taas teknikoiden palkat asettuvat hieman 3 000 €:n alapuolelle. (TINFO 2025.)

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Temen suosituksiin (Taulukko 4) verrattuna lähes kaikki kyselyyn osallistuneet tapahtumateknisen alan työntekijät asettuvat palkkaryhmiin II ja III. Kukaan ei aivan yllä luokkaan IV ja sen laskennalliseen 4 800 €:n kuukausipalkkaan. Aineistoon peilaten Temen suositus on siis keskimmäisten ryhmien osalta validi, mutta korkein taso saattaa olla epärealistisen korkealla. Alimpaan palkkaryhmään kuuluvia oli kyselyyn vastaajissa vain yksi. Palkkaryhmän kuvaus ”*Avustavat työntekijät, ei työkokemusta tai ammattitutkintoa*” selittää hyvin, miksei kyselyyn vastanneiden vakituisten työntekijöiden joukossa ole montaa työntekijää tässä palkkaluokassa. Alalla yleinen toimintatapa on ostaa avustavia työntekijöitä niiden toimittamiseen erikoistuneista vuokratyöfirmoista, eikä heitä välttämättä siksi palkata vakituisiksi työntekijöiksi. Toisaalta uralla kasvamisen näkökulmasta olisi hyvä, että yritykset työllistäisivät myös vasta-alkajia vakituisiksi työntekijöikseen ja tukisivat siten heidän ammatillista kasvuaan mahdollistaen mestari–kisälli-mallilla oppimisen.

5.4 Palkanlisät

Tutkimukseen osallistuneista vain yksi ilmoitti, että ei ole saanut palkanlisiä. Tutkimusaineiston perusteella keskimääräiset palkanlisät muodostavat roolista riippuen 362–616 € lisätulon bruttopalkan päälle. Käytännön keikkatyössä kiinni olevilla teknikoilla, osastovastaavilla ja projektipäälliköillä palkanlisät ovat

kuukaudessa keskimäärin 100–200 € suuremmat kuin pääosin toimistotyötä tekevillä suunnittelijoilla, muulla tuotannolla ja myyjillä. Koska palkanlisiä kertyy erityisesti juuri matkoista (päivärahat, kilometrikorvaukset) sekä ilta- ja yötyöstä, ei niitä toimistolla virka-aikana työskenteleville kerry yhtä paljon kuin keikkaileville työntekijöille.

Kuvassa 7 on esitetty nämä palkanlisät rooleittain sekä kaikkien vastanneiden keskiarvona. Kun nämä palkanlisät lisätään palkkoihin kokonaistulojen laskemiseksi, erot roolien välillä kapenevat, sillä parempituloisissa rooleissa palkanlisät ovat pienemmät. Myös ero koko maan mediaaniin kapenee. Suoria johtopäätöksiä siitä, että lisät nostaisivat tulot koko maan mediaanin yli ei voi tehdä, sillä tutkimuksessa lisiin on laskettu lomarahat ja lomakorvaukset, jotka sisältyvät valmiiksi Tilastokeskuksen lukuihin. Lisät ovat kuitenkin merkittävä korotus nettotuloihin jokaisessa roolissa.

5.5 Työtyytyväisyystekijät ja jatkotutkimusaihe

Tämän opinnäytteen kyselyssä ei selvitetty työntekijöiden tyytyväisyyttä omaan palkkaansa tai muita kaksifaktoriteorian mukaisia hygienia- ja motivaatiotekijöitä. Siinä olisi kuitenkin mielenkiintoinen aihe jatkotutkimukselle. Jos palkka sijoittuu Suomen mediaanin alapuolelle ja työ vaatii erikoisosaamista, sisältää pitkiä päiviä ja yötöitä, voi arvella, että palkkaus aiheuttaa joissain tapauksissa Frederik Herzbergin kuvaamaa työtytymättömyyttä. Erityisesti joissakin vaativissa teknikko- tai matalammin palkatuissa projektipääällikkörooleissa on mahdollista, ettei palkkaus ole linjassa työntekijän kokeman vastuun ja työn kuormittavuuden kanssa. Työtytymättömyyttä voidaan näissä tilanteissa Herzbergin opein vähentää palkkauksen korjaamisen lisäksi myös panostamalla työpaikan kulttuuriin ja toimintatapoihin, työnjohtoon ja työoloihin.

Toisaalta esimerkiksi teknisen suunnittelun tai myynnin tehtävissä, joissa palkkataso ylittää Suomen mediaanin ja on teatterisektorin palkkoihin verrattuna varsin hyvä, ei voida olettaa palkkauksen olevan suuri työtytymättömyystekijä.

Kaksifaktoriteorian mukaan yritysten, joissa maksetaan kilpailukykyistä palkkaa, kannattaa työn tuottavuuden maksimoimiseksi panostaa esimerkiksi työntekijän saavutusten mahdollistamiseen ja tunnustamiseen. Toisaalta vaikka palkkataso olisi kunnossa, voivat huono yrityskulttuuri, työnjohto tai huonot työolosuhteet aiheuttaa työtyytymättömyyttä myös hyväpalkkaisissa työntekijöissä.

6 Yhteenveto

6.1 Tutkielmalla tuotettu tieto

Tutkielmalla on tuotettu tietoa tapahtumateknisen alan vakituisten työntekijöiden tulotasosta. Tulotason voidaan tietojen perusteella todeta olevan varsin kohtuullinen verrattuna freelancerien, teatterityöntekijöiden ja Suomen yleiseen palkkatasoon. Lähtötaso on reilusti mediaanipalkan alapuolella, mutta toisaalta myös koko Suomen mediaanin reilusti ylittäviä palkkoja aineistosta löytyy. Tapahtumatekninen ala tarjoaa siis hyvin mahdollisuuksia keskivertotoimeentuloon ja sen ylittämiseen.

Tutkielmalla onnistuttiin saamaan näkemys esitysteknisen alan vakituisten työntekijöiden palkkatasoon Suomessa, siihen vaikuttaviin taustatekijöihin ja eroihin työtehtävien välillä. Tutkimuksella olen tarjonnut ensimmäisen vertailukelpoisen datapisteen palkkakehityksen seuraamiseksi tulevaisuudessa. Jatkossa alan palkkatason kehitystä voidaan seurata vertaamalla uusien tutkielmien tuloksia tähän työhön. Lisäksi työn avulla on mahdollista arvioida omaa palkkatasoaan suhteessa muihin samassa roolissa toimiviin.

6.2 Johtopäätökset palkkaeroista

Suuren vaihtelun palkkatasossa samassa roolissa toimivien välillä voidaan ajatella johtuvan osittain alan työehtosopimuksen puutteesta.

Työehtosopimuksen puutteen vaikutukseksi voidaan lukea myös se, että maksetut palkanlisät vaihtelevat huomattavasti vastaajien välillä, eikä kaikille ole maksettu esimerkiksi ilta- ja yölisää tai sunnuntaityökorvausta. Toisaalta

työpaikkojen ja työalueiden välillä on muutenkin suurta vaihtelua edellä mainituissa asioissa, eikä työehtosopimus tasaisi niitä kaikkia.

Vastaajajoukon naisten palkkataso oli keskimäärin miesten palkkatasoa heikompi. Otannan pienuus ja taustamuuttujien vaihtelevuus vastaajien välillä ei kuitenkaan anna mahdollisuutta tehdä pitäviä johtopäätöksiä naisten ja miesten palkkaeroista alalla yleensä. Tulevaisuudessa aihetta voidaan tarkemmin tutkia kyselyllä, joka on suunniteltu paremmin kartoittamaan sukupuolien välisiä eroja palkkauksessa. Tällaisessa tutkimuksessa tulee myös kiinnittää tarkasti huomiota siihen, että tavoitetaan mielekäs otos sekä miehiä että naisia samanlaisista työtehtävistä ja taustoista.

Vaikka korkeakoulututkinnon ei havaittu merkittävästi parantavan palkkatasoa tässä tutkimuksessa, voidaan kuitenkin ajatella, että kouluttautuminen lisää mahdollisuuksia päästä kiinni alan vakituisiin työpaikkoihin. Yli puolet tutkimukseen osallistuneista on korkeakoulutettuja. Joko yritykset palkkaavat mielellään korkeakoulutettuja työntekijöitä tai alalla jo työskentelevät pystyvät työn ohessa hankkimaan koulutuksen.

Lähteet

Aalto, Tero & Sarpola, Kiika 2019. Oikeaa osaamista stagella? StageRight-koulutustarvekyselyn tulokset. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-185-1> (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Bruun, Niklas 2022, Työoikeuden perusteet. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. <https://metropolia.finna.fi/Record/3amk.296586?sid=4857254734> (viitattu 30.10.2024). Rajoitettu käyttöoikeus.

Duunitori. i.a. Palkkavertailu. Verkkosivu. <https://duunitori.fi/palkat> (viitattu 23.2.2025).

Ennakkoperintälaki 1118/1996. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961118> (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Herzberg, Frederick. 2003. One More Time: How Do You Motivate Employees?. Harvard Business Review. Saatavilla: <https://research-ebSCO-com.ezproxy.metropolia.fi/linkprocessor/plink?id=5bdbd132-35b0-3182-a125-978ea5cb59fe> (linkki tarkistettu: 6.12.2025) Alkuperäinen julkaisu 1968

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Aaltonen, Tapio 2023. Verkkokirja. Työoikeuden taskukirja – 150 kysymystä ja vastausta esihenkilölle. Helsinki: Alma Talent

Kaatrasalo, Jussi 2024. Työoikeus tapahtumateknisen alan näkökulmasta. Tulisiko tapahtumateknisellä alalla olla valtakunnallinen työehtosopimus? Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, Esitys- ja teatteritekniikan tutkinto-ohjelma. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024112730684> (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Minilex. i.a. Työehtosopimus ja paikallinen sopiminen. Artikkelit. <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6ehtosopimus-ja-paikallinen-sopiminen> (viitattu 28.3.2025).

Saarnikko, Siiri 2023. Katsaus freelancereiden toimeentuloon tapahtumatekniikan alalla. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, Esitys- ja teatteritekniikan tutkinto-ohjelma. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/handle/10024/811075> (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Sosiaali- ja terveysministeriö 21.5.2025. Yleissitovien ja sitä vailla olevien työehtosopimusten luettelo. Saatavilla: <https://tyoehtosopimuksenyleissitovuudenvahvistamislautakunta.fi/tes-luettelo> (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Sosiaali- ja terveysministeriö. Yleissitovat työehtosopimukset. Verkkosivu. <https://stm.fi/tyosuojelu/tes> (viitattu 26.10.2025).

Suomen perustuslaki 731/1999. Saatavilla:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731> (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 1.1.2024. Palkkasuositus tapahtumatuotantoon 2024. <https://www.teme.fi/fi/ajankohtaista-svav/palkkasuositus-tapahtumatuotanto/> (viitattu 9.3.2025).

Teatterin tiedotuskeskus TINFO 2025. Esittävän taiteen tilastot. Palkkatilastot 2024 Keskiänsiot ammattinimikkeittäin, marraskuu 2024. Saatavilla: http://www.tinfo.fi/documents/palkkatilastot_keskiänsiot_ammattinimikkeittain_2024_tinfo.pdf (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Tilastokeskus 2025. Palkka- ja palkkiotulojen mediaani 3 300 euroa joulukuussa 2024. Verkkoartikkeli. https://stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/tulorekisterin_palkat_ja_palkkiot/2025-02-07/index.html (viitattu 25.10.2025).

Tilastokeskus 2024–2025. Palkka- ja palkkiotulojen mediaanin kuukausiraportit vuodelta 2024. Saatavilla: https://stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/tulorekisterin_palkat_ja_palkkiot/index.html (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Tilastokeskus i.a. Toimialaluokitus TOL 2008. Verkkosivu. <https://stat.fi/fi/luokitukset/toimiala> (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Tuloverolaki 1535/1992. Saatavilla:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535> (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Työsopimuslaki 55/2001. Saatavilla:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Työsuojeluhallinto 2024a. Työsuhteen tunnusmerkit. Verkkosivu.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-tunnusmerkit> (viitattu 25.10.2025).

Työsuojeluhallinto 2024b. Työehtosopimus. Verkkosivu.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus> (viitattu 6.12.2025).

Työsuojeluhallinto 2025a. Työsopimus. Verkkosivu.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus> (viitattu 25.10.2025).

Työsuojeluhallinto 2025b. Paikallinen sopiminen. Verkkosivu.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus/paikallinen-sopiminen> (viitattu 6.12.2025).

Työturvallisuuslaki 738/2002. Saatavilla:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (linkki tarkistettu 6.12.2025).

Valtioneuvosto 11.4.2023. TEM-tutkimus: Palkansaajien järjestäytymisaste on tutkittu. Artikkel. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tem-tutkimus-palkansaajien-jarjestaytymisaste-on-tutkittu> (Viitattu 28.3.2025)

Verohallinto 23.11.2024. Verokortti ja veroilmoitus – Ansiotulot. Verkkosivu. <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot/ansiotulot/> (viitattu 9.12.2025)

Verohallinto 9.12.2025. Luontoisedut verotuksessa. Verkkosivu. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47886/luontoisedut-verotuksessa15/> (viitattu 9.12.2025)

Vuosilomalaki 162/2005. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162> (linkki tarkistettu 6.12.2025)

Wirén, Milla & Westerholm, Thomas & Liikamaa, Annika 2020. Tapahtumateollisuuden toimialatutkimus 2020, osa 1. Tapahtumateollisuus ry. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021042826383> (viitattu 23.2.2025).

YTN ry. i.a. a. Verkkosivu. <https://omaluottamusmies.fi/palkka/> (viitattu 6.12.2025).

YTN ry. i.a. b. Verkkosivu. <https://omaluottamusmies.fi/paikallinen-sopiminen/paikallinen-sopiminen-ilman-tesa/> (viitattu 28.3.2025).

Liitteet

Liite 1: Tapahtumatekniikka-alan työsuhteisten työntekijöiden palkkatietokysely

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 9.10.2025 14.45 ja päättyy 24.10.2025 23.59

Tapahtumatekniikka-alan työsuhteisten työntekijöiden palkkatietokysely

Tervetuloa tuottamaan tärkeää dataa esitysteknisen alan työntekijöiden tuloista!

Tässä opinnäytetyössä kerätään tietoa tapahtumateknisellä alalla toimivien, työsuhteessa olevien työntekijöiden tuloista. Tutkimuksen ulkopuolelle rajataan siis freelancerit, itsensätyöllistäjät ja yrittäjät. Tarkoituksena on tarkastella palkkatasoja alan sisällä eri roolien, alueiden ja osaamistasojen välillä, sekä verrata palkkatasoja kansalliseen tasoon.

Tietojen keräämisestä muodostuu henkilörekisteri, jota säilyttävät opinnäytetyön tekijä ja Metropolia AMK yhteisvastuullisesti. Rekisterin tietoja ei luovuteta kolmansille osapuolille, niitä julkaistaan vain opinnäytetyössä tilastoidussa muodossa ja rekisterin mahdollisesti yksilöivät tiedot hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Yksittäisen vastaajan tietoja ei käsitellä opinnäytetyössä ja taustamuuttujia tarkastellaan kokonaisuutena.

Avoimuuden nimissä täytyy tuoda ilmi, että opinnäytetyön tekijä työskentelee vakituisella työ sopimuksella projektipäällikkönä Rajupaja Oy:lla, 3500 euron kuukausipalkalla. Tietoja ei luovuteta yrityksen käyttöön.

Kyselyssä sinua pyydetään ilmoittamaan Tulorekisteriin (www.vero.fi/tulorekisteri) merkittyjä tietoja - voi olla helpompaa avata tulorekisteri valmiiksi toiseen välilehteen.

Kyselyn lopusta löydät linkin, jonka kautta pääset osallistumaan 100 € S-ketjun lahjakortin arvontaan.

Ennen vastaamista lue vielä Tietosuojaseloste ja Suostumuslomake.

[Tietosuojaseloste](#)

Suostumus tietojen keräämiseen ja tietosuojaselosteen kuittaus

Tutkittavan suostumus

Tutkimuksen nimi: Tapahtumatekniikka-alan työsuhteisten työntekijöiden palkkatutkimus
Tutkimuksen toteuttaja: Metropolia AMK/Antti Lausuja, 0451342494, antti.lausuja@metropolia.fi
Esitys- ja teatteritekniikan medianomin tutkinnon opinnäytetyö.
Ohjaaja: Tero Aalto

Tutkittavaa on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kerätä dataa esitystekniikan parissa vakituisella työ sopimuksella työskentelevien henkilöiden palkoista.

Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Voin keskeyttää tutkimukseen osallistumisen tai peruuttaa suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen, keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää tutkimuksessa. Jos peruutan suostumukseni, minusta jo kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä enää osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on edelleen mahdollista.

Annan suostumukseni tietojen keräämiselle. *

Olen lukenut Tietosuojaselosteen ja hyväksyn tietojeni käsittelyn siinä mainitulla tavalla. *

Taustatiedot

Työskentelymaakunta? *

Ikä? *

Sukupuoli? *

Korkein suoritettu tutkinto? *

Tapahtumateknisen alan työkokemus vuosina? *

Työsopimuksen tiedot

Oletko kokoaikainen vai osa-aikainen työntekijä? *

Mikä on osa-aikaisuutesi määrä prosentteina?

Tehtävänimike? *

Keskeiset työtehtävät? *

Tulorekisterin palkkatiedot

Avaa Tulorekisteri ja kirjaudu sisään vahvalla tunnistautumisella. Valitse asiointi yksityishenkilönä. Etusivulta Omat tulotiedot -otsikon alta pääset omien tulotietojen hakuun. Aseta alkupäiväksi 1.1.2024 ja loppupäiväksi 31.12.2024. Paina Hae ja käytä näin esille tulevia tietoja seuraaviin kenttiin vastatessasi. Kaikkia alla olevia luokkia ei ilmesty näkyville, vastaa vain niihin joita sinulle on maksettu.

Ilmoita vastauksissasi vain esitysteknisen alan palkkatyöstä saamiasi tuloja.

Palkka?	Summa euroina
101 Palkka yhteissumma	<input type="text"/>
102 Palkkasumma, joka on työeläkevakuutusmaksun alainen	<input type="text"/>
103 Palkkasumma, joka on sosiaalivakuutusmaksujen alainen	<input type="text"/>
104 Palkkasumma, joka on sairausvakuutusmaksun alainen	<input type="text"/>
105 Palkkasumma, joka on työttömyysvakuutusmaksun alainen	<input type="text"/>
106 Palkkasumma, joka on työtaturma- ja ammattitautivakuutusmaksun alainen	<input type="text"/>
201 Aikapalkka	<input type="text"/>

Palkan lisät?

Summa
euroina

202 Aloitepalkkio	<input type="text"/>
203 Bonuspalkka	<input type="text"/>
204 Etuusajalta maksettu täydennyspalkka	<input type="text"/>
205 Häätätyökorvaus	<input type="text"/>
206 Iltatyökorvaus	<input type="text"/>
207 Iltavuorolisä	<input type="text"/>
208 Irtisanomisajan korvaus	<input type="text"/>
209 Kilometrikorvaus(veronalainen)	<input type="text"/>
210 Kokouspalkkio	<input type="text"/>
211 Lauantaityökorvaus	<input type="text"/>
212 Lisätyökorvaus	<input type="text"/>
213 Lomaraha	<input type="text"/>
214 Luentopalkkio	<input type="text"/>
215 Luottamustoimipalkkio	<input type="text"/>
216 Muu maksettu lisä	<input type="text"/>
217 Odotusajan korvaus	<input type="text"/>
218 Olosuhdelisä	<input type="text"/>
219 Sairausajan osapalkka	<input type="text"/>
220 Provisiopalkka	<input type="text"/>
221 Sunnuntaityökorvaus	<input type="text"/>
222 Synteettinen optio	<input type="text"/>
223 Tulospalkkio	<input type="text"/>
224 Työaikapankin rahakorvaus	<input type="text"/>
225 Työajantasauskorvaus	<input type="text"/>
226 Työsuhteeseen perustuva osakeanti	<input type="text"/>
227 Urakkapalkka	<input type="text"/>
229 Vahingonkorvaus päättämistä ja lomautustilanteissa	<input type="text"/>
230 Varallaolokorvaus	<input type="text"/>
231 Vapaaehtoinen korvaus päättämistilanteessa	<input type="text"/>
232 Viikkolepokorvaus	<input type="text"/>
233 Voittopalkkio	<input type="text"/>
234 Vuosilomakorvaus	<input type="text"/>
235 Ylityökorvaus	<input type="text"/>
236 Yötyökorvaus	<input type="text"/>
237 Yövuorolisä	<input type="text"/>
238 Muu säännöllinen lisä	<input type="text"/>

239 Vastikevapaa korvaus	<input type="text"/>
301 Asuntoetu	<input type="text"/>
302 Asuntolainan korkoetu	<input type="text"/>
303 Ateriakorvaus	<input type="text"/>
304 Autoetu	<input type="text"/>
308 Hallintoelimen jäsenyydestä maksettu palkkio	<input type="text"/>
309 Henkilöstörahastosta nostettu rahasto-osuus ja ylijäämä (veronalainen 80%)	<input type="text"/>
310 Henkilöstölle annettu rahalahja	<input type="text"/>
311 Kilometrikorvaus (verovapaa)	<input type="text"/>
312 Kunnaneläinlääkäriin toimenpidepalkkio	<input type="text"/>
313 Käyttökorvaus ansiotuloa	<input type="text"/>
314 Käyttökorvaus pääomatuloa	<input type="text"/>
315 Muu henkilöstölle suunnattu veronalainen etu	<input type="text"/>
316 Muu veronalainen ansiotulo	<input type="text"/>
317 Muu luontoisetu	<input type="text"/>
319 Omaishoitajan palkkio	<input type="text"/>
320 Osakepalkkio	<input type="text"/>
321 Sijaismaksajan maksama palkka, josta työnantaja maksaa työnantajan sosiaalivakuutusmaksut (työeläke-, sairaus-, työttömyys- sekä työtapaturma- ja ammattitautivakuutus)	<input type="text"/>
322 Sijaismaksajan maksama palkka, josta työnantaja maksaa työnantajan työeläkevakuutusmaksun	<input type="text"/>
323 Sijaismaksajan maksama palkka, josta työnantaja maksaa työnantajan työttömyysvakuutusmaksun	<input type="text"/>
324 Sijaismaksajan maksama palkka, josta työnantaja maksaa työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksun	<input type="text"/>
325 Sijaismaksajan maksama palkka, josta työnantaja maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksun	<input type="text"/>
326 Palkkio työsuhdekeksinnöstä	<input type="text"/>
327 Perhehoitajan kustannusten korvaus	<input type="text"/>
328 Perhehoitajan palkkio	<input type="text"/>
329 Perhepäivähoitajan kustannusten korvaus	<input type="text"/>
330 Puhelinetu	<input type="text"/>
331 Päiväraha	<input type="text"/>
332 Pääomatuloa oleva suoritus	<input type="text"/>
334 Ravintoetu	<input type="text"/>
335 Sovittelijan kulukorvaus	<input type="text"/>
336 Työkorvaus	<input type="text"/>
337 Työnantajakohtaisen sairaskassan maksama täydennyspäiväraha	<input type="text"/>
338 Työnantajan maksama eläke	<input type="text"/>
339 Työpanokseen perustuva osinko tai ylijäämä (palkka)	<input type="text"/>
340 Työpanokseen perustuva osinko tai ylijäämä (työkorvaus)	<input type="text"/>

341 Työsuhdematkalipun verovapaa osuus	<input type="text"/>
342 Työsuhdematkalipun palkaksi katsottu osuus	<input type="text"/>
343 Työsuhdeoptio	<input type="text"/>
350 Urheilijarahastoon siirretty palkka	<input type="text"/>
351 Urheilijarahastosta maksettu palkka	<input type="text"/>
352 Vakuutuslasku	<input type="text"/>
353 Veronalainen kustannusten korvaus	<input type="text"/>
354 Yksityisen hoidon tuen kuntalisä	<input type="text"/>
355 Yksityisen hoidon tuki (palkka)	<input type="text"/>
356 Yksityisen hoidon tuki (työkorvaus)	<input type="text"/>
357 Yleishyödyllisen yhteisön maksama kilometrikorvaus	<input type="text"/>
358 Yleishyödyllisen yhteisön maksama päiväraha	<input type="text"/>
359 Perusteeton etu	<input type="text"/>
361 Työsuhdeoptio, jonka merkintähinta on luovutusajankohtana alhaisempi kuin markkinahinta	<input type="text"/>
362 Rajoitetusti verovelvolliselle maksettu rojalti	<input type="text"/>
363 Polkupyöräedun verovapaa osuus	<input type="text"/>
364 Polkupyöräedun palkaksi katsottu osuus	<input type="text"/>
365 Ehdollinen osakepalkkio	<input type="text"/>
366 Tekijänoikeuskorvaus ansiotuloa	<input type="text"/>
367 Rahana maksettu osakepalkkio	<input type="text"/>
368 Rahana maksettu työsuhdeoptio	<input type="text"/>
369 JuEL-työnantajan maksama työansio, jonka työn suorittaja on laskuttanut laskutuspalveluyrityksen kautta	<input type="text"/>

Tietojen lähetys

TALLENNA

ESITÄYTTÖ-URL

Lausuja Antti
Tapahtumatekniikka-alan työsuhteisten työntekijöiden palkkatutkimus

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Medianomi
Esitys- ja teatteritekniikan tutkinto-ohjelma
Opinnäytetyö

Pudotusvalikoiden vastausvaihtoehdot

Työskentelymaakunta:

Uusimaa, Varsinais-Suomi, Satakunta, Kanta-Häme, Pirkanmaa, Päijät-Häme, Kymenlaakso, Etelä-Karjala, Etelä-Savo, Pohjois-Savo, Pohjois-Karjala, Keski-Suomi, Etelä-Pohjanmaa, Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Kainuu, Lappi, Ahvenanmaa

Ikä:

18–25, 26–35, 36–45, 46–55, 56+

Sukupuoli:

Mies, Nainen, Muu, En halua vastata

Korkein suoritettu tutkinto:

Peruskoulu, Toinen aste (ammattikoulu, lukio), Alempi korkeakoulututkinto (AMK, kandidaatti), Ylempi korkeakoulututkinto (YAMK, maisteri), Jatkotutkinto

Tapahtumateknisen alan työkokemus vuosina:

0–2 vuotta, 2–5 vuotta, 5–10 vuotta, 10–20 vuotta, yli 20 vuotta

Oletko kokoaikainen vai osa-aikainen työntekijä:

Kokoaikainen, Osa-aikainen