

## **Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry:n palkkatutkimus talvella 2013**

Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry. keräsi Suomessa työskenteleviltä kuoronjohtajilta tietoa heidän kuoronjohtamistyöstä saamastaan palkasta. Kysely toteutettiin internetissä loppuvuoden 2013 aikana SurveyMonkey-kysymystyökalulla. Kyselyyn sai vastata kuka tahansa kuoronjohtajaksi itsensä tituleeraava henkilö, myös yhdistykseen kuulumattomat jäsenet.

Kysely sisälsi kymmenen kysymystä, jotka selvittivät vastaajan taustatietoja, kuten sukupuolta, ikää ja koulutusta sekä palkkaan liittyviä kysymyksiä. Lopuksi tiedusteltiin vastaajan tyytyväisyyttä työstään saamansa palkkaan.

### **Vastaajien ikä, sukupuoli ja koulutus**

Kokonaan kyselyyn vastasi yhteensä 73 kuoronjohtajaa. Heistä 37 oli naisia ja 36 miehiä. Vastaajista suurin osa (41 %) oli iältään 36–50-vuotiaita. Toiseksi suurin vastaajajärhmä (31 %) olivat iältään 26–35-vuotiaat. 51–65-vuotiaita vastaajia oli 16 prosenttia ja 18–25-vuotiaita sekä yli 66-vuotiaita oli kumpiakin noin kuusi prosenttia. Sukupuolittain ikäjakaumat asettuivat samoihin lukemiin.

Koulutuksen kirjo oli monipuolinen, mutta paljon kertoo se, ettei yksikään vastaajista toiminut kuoronjohtajana ilman minkäänlaisia opintoja. A-tutkinnon oli suorittanut vastaajista 20 prosenttia. Vastaajista 16 prosenttia oli suorittanut B-tutkinnon, 25 prosenttia C-tutkinnon, 13 prosenttia D-tutkinnon ja loput (37 %) yksittäisiä kuoronjohtokursseja tai muihin opintoihin liittyviä opintoja. Näitä olivat esimerkiksi musiikkikasvatuksen, kanttorin, kasvatustieteen ja musiikkipedagogin opintoihin liittyvät kuoronjohto-opinnot.

### **Kuorojen sijainti ja määrä sekä työnkuva**

Merkittävästi suurin osa vastaajien johtamista kuoroista sijaitsi Uudellamaalla (45 %). Muita merkittäviä alueita olivat Pirkanmaa (11 %), Varsinais-Suomi (8 %) ja Pohjois-Pohjanmaa (8 %). Muilla alueilla vastaajia oli yhdestä neljään prosenttiin. Ahvenanmaata, Etelä-Pohjanmaata, Kainuuta, Pohjanmaata, Pohjois-Karjalaa ja ulkomaita ei mainittu kertaakaan.

Johdettavien kuorojen määrässä kaksi kuoroa oli ehdottomasti tavallisin määrä (34 %). 27 prosenttia vastaajista johti vain yhtä kuoroa, vastaavasti 22 prosenttia johti kolmea kuoroa. Neljää kuoroa johti 7 prosenttia ja viittä kuoroa 5 prosenttia vastaajista. Kolme vastaajaa ei johtanut vastaushetkellä yhtäkään kuoroa.

Kuoronjohdon kokonaismäärä muuhun työhön verrattuna jakautui tasaisesti: Koko työaikansa (100 %) kuoroihin liittyvään työhön käytti 14 prosenttia vastaajista. Kolme neljäsosaa (75 %) työajastaan kuoroihin käytti 22 prosenttia, puolet (50 %) 18 prosenttia, neljäsosan (25 %) 22 prosenttia ja vähemmän kuin neljäsosan 24 prosenttia vastaajista.

### **Kuorojen taustayhteisöt**

Kuorojen taustayhteisöstä kysyttäessä yhdistys vaikutti olleen tavallisin palkanmaksun suorittaja (52 %). Myös kansalaisopistot olivat tavallisia palkanmaksajia (26 %). Työpaikkojen kuorojen johtamisesta palkkaa sai 13 prosenttia ja muista taustayhteistöistä (esim. oma yritys tai kaupunki/kunta) palkkaa sai 11 prosenttia vastaajista. Seurakunnassa tavallisin palkanmaksutapa oli joko kuukausipalkka tai kuoronjohdon sisältyminen osaksi muuta työtä. Yhdistyksissä tavallisin maksutapa oli tuntipalkka (52 %) sekä kuukausipalkka (37%). Yhdistyksissä voitiin maksaa myös palkkiota eriteltynä työtehtävien mukaan (27 %). Kolme yhdistysten kuoronjohtajina toimivista ei saanut palkkaa ollenkaan. Työpaikkojen kuoroissa palkka oli usein osa muuta työtä (46 %) tai sitä maksettiin joko tunti tai kuukausipalkkana (31 % molemmat). Kansalaisopistoissa ehdottomasti tavallisin palkanmaksutapa oli tuntipalkka (100 %) ja lisäksi muutaman vastaajan kohdalla myös työtehtävän mukaan eriteltynä palkkiona. Muissa taustayhteisöissä palkanmaksu tapahtui pääosin tuntikorvauksena (45 %), kuukausipalkkana ja osana muuta työtä (18 %). Muita mainittuja palkanmaksutapoja olivat kulukorvaus kerran vuodessa, konserttipalkkiot suoraan lipputuloista sekä satunnaiset pikkusummat, joita kuorot johtajilleen maksoivat.

### **Palkan suuruus**

Palkan suuruutta kysyttiin pääasiallisesti vuosituloina, mutta vastaajat saivat ilmoittaa palkkansa suuruuden myös tuntipalkkana. Annetuista summista laskettiin kaikkien vastaajien vuosi- ja tuntipalkkojen mediaani (lukujoukon keskimäinen luku), tyyppiarvo (tyypillisin luku), kaikkien vastaajien palkan keskiarvo, A-tutkinnon suorittaneiden johtajien sekä muiden tutkintojen (A-tutkinto pois lukien) keskiarvo. Tulokset on esitetty taulukossa 1.

**Taulukko 1**

	<b>Vuosipalkka</b>	<b>Tuntipalkka</b>
<b>1 Mediaani</b>	3900 €	30 €
<b>2 Tyyppiarvo</b>	3000 €	30 €
<b>3 Keskiarvo (kaikki)</b>	4796 €	31,88 €
<b>4 Keskiarvo (A-tutkinto)</b>	6598 €	45 €

**5 Keskiarvo (ei A-tutkinto)** 4 221€ 31,38€

Taulukosta nähdään, että tavallisin vuosipalkka vastaajien kesken oli 3000 euroa, mutta kuitenkin vastaajista yli 50 prosentin vuosipalkka oli tätä suurempi (vrt. mediaani). A-tutkinnon suorittaneiden ja muiden (B-, C-, D-tutkinnot ja muut opinnot) vastaajien vuosipalkan keskiarvon erotus on merkittävä: 2377 euroa. Saman voi havaita tietysti myös tuntipalkkatasolla: A-tutkinnon suorittaneella tuntipalkka on keskimäärin 13,62 euroa suurempi.

### **Palkka sukupuolittain**

Naisten ja miesten palkkoja tarkasteltaessa ero on selvä: Miesjohtajien palkka on kaikissa suhteissa suurempi kuin naisilla; ainoastaan vuosipalkan ja tuntipalkan tyyppiarvo on molemmilla sama 3000 euroa / 30 euroa. Naisjohtajien palkkojen keskiarvo oli 3771,5 €, kun taas miehillä sama lukema on 5850 €. Erotus on näin ollen 2078,5 €. A-tutkinnon suorittaneiden erotus oli 1630,31 €. Muiden tutkintojen ja opintojen suorittaneilla erotus oli hieman pienempi: 1488,75 €. Joka tapauksessa eroa on keskimäärin 1500 euroa.

Syitä eron suuruuteen palkkatutkimus ei antanut, ja niitä voidaan vain arvailla. Eräs syy voisi löytyä mies- ja naiskuorojen taloudellisista puitteista: mieskuorot perinteikkäämpinä instituutioina ovat vakavaraisempia kuin naiskuorot, jolloin palkka voidaan pitää korkeampana – tämä siis vain siinä tapauksessa, että kummallakin kuorotyyppillä on johtajanaan omaa sukupuoltaan oleva johtaja. Näinhän ei kuitenkaan aina ole, joten yksiselitteinen tämä syy ei ole. Tutkimus ei selvittänyt kuoromuotoja, mikä selvästi oli kyselyn puute, joten kuoromuodon ja palkan yhteyttä ei tässä tutkimuksessa voitu selvittää.

Tutkimustulosten reliabiliteettia heikentää kuorojen palkanmaksun monimuotoisuus: osalla johtajista (esim. kanttorit) kuoronjohtaminen on osa muuta työtä, jolloin varsinaista kuoronjohtopalkkaa voi olla vaikea määritellä. Lisäksi monet palkoista ovat arvioita, sillä palkan määrä saattaa riippua kuoron senhetkisestä varallisuustilanteesta.

### **Palkan kohtuullisuus**

Kysymykseen palkan kohtuullisuudesta vastaajat jakoutuivat selkeimmin kahtia: 48 prosenttia vastaajista (43 % naisista, 53 % miehistä) piti palkkaansa kohtuullisena; vastaavasti 52 prosenttia (57 % naisista, 47 % miehistä) ei pitänyt sitä kohtuullisena tehtyyn työhön nähden. Syyt tyytymättömyyteen palkan suuruudesta voi kiteyttää erään vastaajan avoimeen vastaukseen ”paljon tulee tehtyä ilman korvausta”.

Ylimääräiseksi työksi vastaajat erittelivät huomaamattoman ja näkymättömän taustatyön, johon voivat kuulua esimerkiksi valmistelu, tiedotus, kokoukset, sovitukset, ohjelmiston etsiminen ja hankinta, konsertit,

kiertueet, apurahat, kokonaisvastuu, monistaminen, leirit, sähköpostit, yhdistystoiminta ja ei-taiteellinen suunnittelutoiminta. Täten työtuntien määrä ja tuntipalkka eivät täsmää. Monille kuoronjohtajille ei makseta erillistä palkkiota keikoista ja konserteista.

Muutammat vastaajat toivat esille myös työaikaan liittyvät ongelmat: kuoronjohtaminen sisältää paljon työtä iltaisin, viikonloppuisin ja juhlapyhinä, mutta palkka ei kuitenkaan monien muiden alojen tapaan ole yhtään suurempi. Varsinkin pienten lasten vanhemmat painiskelivat lapsenvahtikysymyksen ja muun perheeseen liittyvien aikatauluhaasteiden kanssa. Matkoihin kuluu aikaa, ja konsertteihin menee usein koko päivä. Ja koska työ on iltatyötä, sitoo lyhytkin treeni koko illaksi kiinni.

Kuoronjohtajan palkanmaksun ongelmiin kuuluvat myös loma-ajat, joista ei makseta palkkaa ja jotka ovat taloudellisesti rasittavia. Muissa ammateissa olevia palkallisia lomapäiviä ei myöskään kerry. Eräs vastaaja totesikin, että ”yleiseen palkkatasoon ja ammattitaitooni nähden noin tuplapalkka olisi kohtuullinen”.

Miksi sitten monet kuoronjohtajat kaikesta huolimatta haluavat työtään tehdä? Osassa vastauksia voitiin havaita jonkinlaista uhrautumismielialaa kuoron taloudellisen tilanteen sekä suomalaisen kuorokulttuurin hyväksi. Jotkut kuoronjohtajat eivät tietoisesti laskuttaneet kuoroaan esiintymisistä kotimaassa tai ulkomailla, koska kuorolla ei ole siihen maksukykyä. Eräs vastaaja totesi: ”Aiemmin johdin yhdistyspohjaista kuoroa. Siivoojana olisi hankkinut enemmän, mutta teinkin muuta työtä elääkseni, jotta sain "harrastaa" ja kehittää ammattitaitoani varsinaisen kuoroni kanssa.”

Monet kuoronjohtajat tekevätkin muuta päivätyötä, sillä eivät koe elättävänsä itseään kuoronjohtajien palkoilla. Tällöin kuoronjohtamisesta – siis sivutoimesta – saatava palkka on kohtuullinen, sillä vastaajat kokivat johtamisen sekä harrastuksena että ammattitaidon ylläpitämisenä. Toisaalta eräs vastaaja kirjoitti: ”Kuoronjohtaminen pitäisi nähdä täyspäiväisenä ammattina sivutyön sijaan. Vain harva kuoro pystyy maksamaan johtajalleen asianmukaista palkkaa. Se tuntuu kovalta vuosien opintoihin ja korkeaan osaamiseen nähden. Alalla tehdään paljon "hyväntekeväisyyttä", mikä vähentää täysipäivästen kuoronjohtajien toimintaedellytyksiä. Kuoroharrastus mielletään edelleen ilmaiseksi tai vähintään puoli-ilmaiseksi harrastukseksi, mikä kaventaa kuoronjohtajien elinmahdollisuuksia lisää.”

Huolimatta tyytymättömyydestä yleiseen palkkatasoon eräs vastaaja totesi: ”Mutta tähän on kyllä oma valinta, joten siinä suhteessa ei voi valittaa. Työhän on itsessään niin ihanaa, etten vaihtaisi sitä mihinkään. Ehkä sitä [palkkaa] pitäisi itse uskaltaa vaatia rohkeammin.”

Tutkimustulokset keräsi ja analysoi

Miina Meurman

Suomen Kuoronjohtajayhdistyksen hallituksen tiedottaja