

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla

Selvitysraportti

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:31

Jaana Paanetoja

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 31/2018

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla

Selvitysraportti

Opetus- ja kulttuuriministeriö

ISBN PDF: 978-952-263-586-0

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto / Erja Kankala

Helsinki 2018

Kuvailulehti

Julkaisija	Opetus- ja kulttuuriministeriö	12.9.2018	
Tekijät	Jaana Paanetoja, OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti, varatuomari		
Julkaisun nimi	Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla; Selvitysraportti		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:31		
Diaarinumero	OKM/21/240/2018	Teema	kulttuuri
ISBN PDF	978-952-263-586-0	ISSN PDF	1799-0351
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-586-0		
Sivumäärä	174	Kieli	suomi
Asiasanat	Elokuva-ala, teatterit, työlainsäädäntö, tasa-arvo, häirintä, epäasiallinen kohtelu, valta		
Tiivistelmä	<p>Selvityksessä tarkasteltiin muun muassa sitä, ovatko elokuva-alan tuotantoyhtiöt hoitaneet työlainsäädännön mukaiset työnantajavelvoitteensa, joiden tavoitteena on turvata häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta vapaa työympäristö sekä sitä johtuvatko esille nousseet häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tapaukset lainsäädännön sisällön puutteista vai lainsäädännön käytännön soveltamiseen liittyvästä osaamisen puutteesta. Lisäksi kerättiin elokuva- ja teatterialan olemassa olevia hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja sekä arvioitiin niiden vaikutusta häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennalta ehkäisyyn ja esille tulevien tapausten puuttumiseen.</p> <p>Selvityksen mukaan eri työlakien velvoitteiden tunnistamisessa on jonkin verran puutteita, samoin epäselvyyttä on vastuu- ja valtasuhteista. Ennaltaehkäiseviin toimiin ei aina ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Selvityksen mukaan myös lainsäädännöksissä olisi tarkistamisen ja täsmentämisen varaa. Lisäksi selvityksen aikana tuotiin esille alan toimintakulttuuriin ja -rakenteeseen liittyviä epäkohtia..</p> <p>Selvityksessä esitettävät toimenpiteet liittyvät muun muassa alan sisäisen toiminnan kehittämisen ensisijaisuuteen, vastuiden, velvoitteiden ja oikeuksien selkeyttämiseen sekä luottamuksellisen yhteistyön vahvistamiseen. Selvityksessä tehdään ehdotuksia lainsäädännön kehittämiseksi sekä ehdotetaan uusia toimintamalleja ja käytäntöjä. Toimenpide-ehdotuksia on kohdistettu muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriölle, työnantajana toimiville tuotantoyhtiöille ja teattereille, Suomen elokuvasäätiölle, oppilaitoksille ja työmarkkinaosapuolille. Selvityksessä ehdotetaan muun ohessa alan eettisen ohjeiston laatimista ja eettisen toimielimen perustamista sekä työturvallisuuslain, tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain ja työterveyshuoltolain velvoitteiden tuntemuksen parantamista koulutuksella ja alan yhteisillä toimintamalleilla.</p>		
Kustantaja	Opetus- ja kulttuuriministeriö		
Julkaisun jakaja/ myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Undervisnings- och kulturministeriet	12.9.2018	
Författare	Jaana Paanetoja		
Publikationens titel	Utredning angående trakasserier och annat osakligt bemötande inom film- och teaterbranschen		
Publikationsseriens namn och nummer	Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2018:31		
Diarienummer	OKM/21/240/2018	Tema	kultur
ISBN PDF	978-952-263-586-0	ISSN PDF	1799-0351
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-586-0		
Sidantal	174	Språk	finska
Nyckelord	Filmbranschen, teatrar, arbetarskyddslagstiftningen, jämlikhet, trakasserier, osakligt bemötande, makt		
Referat	<p>I utredningen granskades bl.a. huruvida produktionsbolagen i filmbranschen i egenskap av arbetsgivare har skött sina i arbetslagstiftningen föreskrivna förpliktelser när det gäller att se till att arbetsmiljön är fri från trakasserier och annat osakligt bemötande samt huruvida de fall av trakasserier och annat osakligt bemötande som framkommit beror på brister i innehållet i lagstiftningen eller om bristande kompetens ifråga om tillämpningen av den. Därtill har man samlat in bästa praxis och verksamhetsmodeller inom film- och teaterbranschen och bedömt deras effekt på förebyggandet av trakasserier och annat osakligt bemötande och på ingripanden i de fall av trakasserier som framkommit.</p> <p>Enligt utredningen förekommer en del brister när det gäller förmågan att identifiera de förpliktelser som ingår i arbetslagstiftningen och vissa oklarheter gällande ansvars- och maktrelationerna inom branschen. Där har man inte alltid fäst tillräcklig uppmärksamhet vid förebyggande åtgärder, och det finns utrymme för vissa justeringar och preciseringar i lagstiftningen. Under utredningens gång framkom även missförhållanden i branschens verksamhetskultur och -strukturer.</p> <p>De föreslagna åtgärderna handlar bland annat om att i första hand internat utveckla verksamheten inom branschen, tydliggöra frågor gällande ansvar, förpliktelser och rättigheter samt stärka samarbeten som bygger på förtroende och tillit. Utredningen innehåller förslag till hur lagstiftningen på området kunde utvecklas samt till nya verksamhetsmodeller och förfaranden. Förslagen riktar sig till bl.a. undervisnings- och kulturministeriet, produktionsbolag och teatrar i egenskap av arbetsgivare, Finlands filmstiftelse, läroanstalter och arbetsmarknadsparter. Bl.a. föreslås att man utarbetar etiska riktlinjer och grundar ett etiskt organ för branschen samt förbättrar kännedomen om de förpliktiga bestämmelserna i arbetarskyddslagen, jämställdhetslagen, diskrimineringslagen och lagen om företagshälsövård med hjälp av utbildning och gemensamma verksamhetsmodeller.</p>		
Förläggare	Undervisnings- och kulturministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Education and Culture		12 September 2018
Authors	Jaana Paanetoja		
Title of publication	Harassment and other inappropriate treatment in the film and theatre industry; Analysis report		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2018:31		
Register number	OKM/21/240/2018	Subject	culture
ISBN PDF	978-952-263-586-0	ISSN (PDF)	1799-0351
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-586-0		
Pages	174	Language	Finnish
Keywords	Film industry, theatres, labour legislation, equality, harassment, inappropriate treatment, power		
<p>Abstract</p> <p>The analysis looked into, among other things, whether film production companies have taken care of their employer obligations pursuant to the labour legislation, aimed at securing a working environment that is free from harassment and other inappropriate treatment, and whether occurred cases of harassment and other inappropriate treatment were due to deficiencies in the legislation content or lack of competence related to the practical application of legislation. In addition, existing good practices and operating models in the film and theatre industry were collected and their impact on the prevention of harassment and other inappropriate treatment and on the intervention in the occurred cases was assessed.</p> <p>According to the report, there are some shortcomings in recognising the obligations set in different labour laws as well as unclarity with regard to power and authority relationships. In some cases, not enough attention has been paid to preventive actions. Furthermore, the report indicates that there is also room for revision and specification in legislation. The analysis also revealed shortcomings associated with the operating culture and structure in the industry.</p> <p>The measures proposed by the report are related to, for instance, the primary importance of the development of internal operations in the industry, the clearer definition of responsibilities, obligations and rights and the strengthening of confidential cooperation. The report presents suggestions for developing legislation and proposes new operating models and practices. The target groups of the suggested measures are the Ministry of Education and Culture, production companies and theatres acting as employers, the Finnish Film Foundation, educational institutions and labour market organisations, among other parties. The report's proposals include drawing up ethical guidelines for the industry, establishing an ethics body and improving familiarity with the obligations set in the Occupational Safety and Health Act, the Act on Equality between Women and Men, the Non-discrimination Act and the Occupational Health Care Act through training and shared operating models.</p>			
Publisher	Ministry of Education and Culture, Finland		
Distributed by/ publication sales	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

Saatteeksi	7
1 Lähtökohdat	8
1.1 Selvitystehtävä.....	8
1.2 Selvityksen toteutus ja tietopohja.....	10
1.3 Tehtävän rajaukset.....	17
2 Oikeudellinen perusta	20
2.1 Lainsäädäntö	20
2.2 Työehtosopimukset.....	59
2.3 Työnjohtovalta.....	64
2.4 Työrikosoikeudellisista seuraamuksista	71
2.5 Viranomaiset	73
3 Yliopisto-opetus	80
4 Keskustelutilaisuuden 8.6.2018 anti	85
5 Kyselyiden tulokset	89
5.1 Tuotantoyhtiöt.....	89
5.2 Teatterit.....	120
6 Ruotsi ja muut maat	125
7 Elokuvan rahoitusta koskevan lainsäädännön uudistaminen	130
7.1 Uutta lakia koskeva hallituksen esitys	130
7.2 Opetus- ja kulttuuriministeriön kirje Suomen elokuvasäätiölle.....	132
8 Kuulemiset	134
8.1 Kuultujen kertomaa.....	134
8.2 Kuultujen esitykset.....	146
9 Täydentävät havainnot	149
10 Olemassa olevien mallien, tapojen ja sopimusehtojen arviointia	156
11 Toimenpide-ehdotukset	159

Saatteeksi

Elokuva- ja teatterialan häirintää sekä muuta epäasiallista kohtelua koskeva selvitystoimeksiantoni oli laaja, mikä näkyy myös selvitysraportin pituudessa. Jo työn alkuvaiheessa kävi ilmi, että kysymys ei ollut ainoastaan seksuaalisesta häirinnästä, tuottajan ja ohjaajan keskinäisen vastuun ja vallanjaon hahmottumattomuudesta tai ohjaajan vallasta suhteessa näyttelijöihin. Sitä vastoin käsillä oli usea alalla eri yhteyksissä koettu epäkohta.

Raporttini rakentuu kerroksittain. Se on luettava kokonaisuudessaan, jotta saa oikean kuvan lukuisista toimenpide-ehdotuksistani.

Esitän lämpimän kiitoksen kaikille tapaamilleni henkilöille ja erityisesti niille alan toimijoille, jotka avoimesti ja luottamuksellisesti kertoivat minulle asioita. Kiitän myös kaikkia niitä, jotka ovat eri tavoin vaikuttaneet tämän selvityshankkeen etenemiseen.

Alan kehittäminen vaatii avointa ja luottamuksellista yhteistyötä, jonka olisi johdettava koko alan toimintakulttuurin ja rakenteiden korjaamiseen. Tässä työssä juridiikka ei saa jäädä taiteen tai minkään muunkaan varjoon.

Hyvinkäällä, elokuussa 2018

Jaana Paanetoja

1 Lähtökohdat

1.1 Selvitystehtävä

Eurooppa-, kulttuuri- ja urheiluministeri Sampo Terho asetti minut 16.4.2018 selvittämään elokuva- ja teatterialan häirintää sekä muuta epäasiallista kohtelua. Toimeksiannon ponnaitena olivat muun muassa syksystä 2017 lukien #metoo-kampanjan¹ myötä elokuva- ja teatterialan tekijöiden – erityisesti naisnäyttelijöiden – julkisuuteen esille tuomat häirintä ja muut epäasiallisen kohtelun kokemukset sekä keskusteluun nousseet elokuvan ohjauksen työkäytännöt.² Myös elokuvatuotantojen epätyypilliseksi luokiteltavat työskentelyolosuhteet olivat esillä yhtenä epäkohtana. Lisäksi ministeriön tietoon oli saatettu erilaisia kokemuksia ja puuttumista vaatimia asioita sekä esitetty ratkaisuehdotuksia.

Toimeksiannosta päätettäessä elokuva-alalla oli jo kiinnitetty huomiota yhteen epäasiallisen kohtelun osa-alueeseen: seksuaaliseen häirintään laatimalla ohjeistus alan toimijoiden yhteistyönä häirintään ennaltaehkäisemiseksi ja esille tuleviin tapauksiin puuttumista varten.³

Kysymys on elokuvatuottajien kokoaman työryhmän helmikuussa 2018 laatimasta ohjeistuksesta käytännön apuvälineeksi seksuaalisen häirintään ennalta ehkäisemiseksi elokuva- ja tv-alalla. Siinä on myös toimintaohjeet asiaan puuttumista ja selvittämistä

1 #metoo-kampanjasta tuli syksyllä 2017 maailmanlaajuinen ilmiö sosiaalisessa mediassa yhdysvaltalaisen näyttelijän Alyssa Milanon julkaiseman twiittauksen johdosta. Siinä hän kehotti seuraajiaan jakamaan kokemuksiaan seksuaalisesta häirinnästä aihetunnisteella #metoo (https://twitter.com/alyssa_milano/status/919659438700670976). Uutisoitua Suomessa löytyy koottuna: <https://www.nayttelijaliitto.fi/metoo/metoo-utisarkisto/>.

2 Suomessa #metoo-kampanjaa seurasi kulttuurialalla #kulissientakana-kannanotto (Rikotaan hiljaisuus!). Sen tavoitteena on nollatoleranssi seksuaaliselle häirinnälle ja että ongelma otetaan vakavasti myös alan johdossa. Noin tuhat kulttuurialan toimijaa otti osaa kannanottoon, jonka mukaan kenenkään ei pitäisi joutua seksuaalisen häirintään kohteeksi työelämässä.

3 Ks. <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2018/02/ohjeistus.pdf>. Ohjeistus on sittemmin käännetty myös ruotsin ja englannin kielille.

varten. Kutsusta kootussa työryhmässä olivat edustettuina Elokuvatuottajat ry, Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry, Suomen Näytelmäkirjailijat ja Käsikirjoittajat/Käsikirjoittajien kilta, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry, Suomen Näyttelijäliitto ry, Aalto-yliopiston Elokvataiteen ja lavastustaiteen laitos, Arcada, Metropolia ja Suomen elokuväsäätiö. Sen työhön osallistui myös työturvallisuus- ja työsuojeluasiantuntija.⁴

Myös Suomen Näyttelijäliitto ry oli marraskuussa 2017 käynnistänyt kampanjan, jossa tiedotettiin seksuaalisesta häirinnästä, kerättiin työnantajilta ja yhdistyksiltä sitoumuksia häirinnän poistamiseksi⁵ sekä luotiin #metoo-sivusto.⁶ Lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriössä oli tehty selvitystyötä virkatyönä.

Toimeksiannon mukaisesti tehtävänäni on ollut:

selvittää, ovatko elokuva-alan tuotantoyhtiöt hoitaneet työlainsäädännön (erityisesti työturvallisuus- ja työterveyshuoltolain sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain) mukaiset työnantajavelvoitteensa, joiden tavoitteena on turvata häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta vapaa työympäristö,

1. selvittää työlainsäädännön mukaiset keinot ja menettelyt puuttua häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun sekä miten esille tulevat tapaukset on lain mukaan selvitettävä ja ratkaistava oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti,
2. selvittää, voivatko esille nousseet häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tapaukset johtua lainsäädännön sisällön puutteista vai onko kysymys lainsäädännön käytännön soveltamiseen liittyvästä osaamisen puutteesta,
3. kerätä elokuva- ja teatterialan olemassa olevia hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja sekä arvioida niiden vaikutusta häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennalta ehkäisyyn ja esille tulevien tapausten puuttumiseen,
4. ehdottaa, miten lainsäädäntöä voitaisiin kehittää entistä toimivammaksi ja miten sitä tulisi mahdollisesti täsmentää tai täydentää,
5. ehdottaa mahdollisia uusia toimintamalleja ja käytäntöjä (esimerkiksi elokuva- ja teatterialan eettiset säännöt tai ohjeistus) sekä
6. ehdottaa muita mahdollisia toimenpiteitä.

4 <https://www.teme.fi/fi/ohjeistus-seksuaalisen-hairinnan-ehkaisyyn-elokuva-ja-tv-alalla>.

5 Listalla oli 58 nimeä 1.7.2018. <https://www.nayttelijaliitto.fi/metoo/tyonantajasisoumus/sitoutuneet-tyonantajat/>.

6 <https://www.nayttelijaliitto.fi/metoo/etusivu/>. Suomen Näyttelijäliitto ry selvitti jo vuonna 2011 elokuva-, tv- ja teatterialalla esiintyvää seksuaalista häirintää. Ks. Horila, Heidi: Tasa-arvotutkimus, freelancerit. <https://www.nayttelijaliitto.fi/@Bin/1885334/Tasa-arvotutkimus%20friikut.pdf> ja Luoma, Katariina: Tasa-arvo suomenkielisissä teattereissa. Tutkimus kiinnitettyjen näyttelijöiden kokemuksista. <https://nayttelijaliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/3921d-7d1870ec147bbbe489d607d8f72/1531559164/application/pdf/1885317/Tasa-arvotutkimus%20teatterit.pdf>.

Toimeksiantoni oli laaja ja se koski sekä elokuva- että teatterialan häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Kysymys oli koko alaan kohdistuvasta selvitystyöstä mutta erityistä huomiota tuli kiinnittää elokuvatuotantoihin. Merkittävänä erona elokuva- ja teatterialan⁷ kesken oli se, että teatterialalla tehtävänäni ei ollut selvittää työlainsäädännön velvoitteiden täyttämistä samassa laajuudessa kuin elokuva-alalla.

1.2 Selvityksen toteutus ja tietopohja

Toimeksiannon mukaan selvitystyössä tuli ottaa huomioon jo tehdyt asiaa koskevat selvitykset ja olla yhteydessä muun muassa Suomen elokuvasäätiöön, tuotantoyhtiöihin, tärkeimpiin elokuva- ja teatterialan edunvalvontajärjestöihin sekä eri hallinnon alojen viranomaisiin.

Olen hankkinut selvitystyössäni aineistoa usealla eri menetelmällä ja varannut laajasti alan toimijoille mahdollisuuden tulla kuulluksi sekä suullisesti että kirjallisesti. Toimeksiannossa mainittujen esimerkkitalojen ohella olen kuullut lukuisan määrän muita alan toimijoita ja keskustellut heidän kanssaan monipuolisesti alaan liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi olen keskustellut itse kuultaviksi ilmoittautuneiden yhteisöjen, henkilöryhmien ja yksittäisten henkilöiden kanssa. Kuulemissuunnitelma on hyväksytty opetus- ja kulttuuriministeriössä.

Olen hankkinut tietoa myös avoimella keskustelutilaisuudella, sähköisillä kyselyillä sekä kirjalliseen kotimaiseen ja ulkomaiseen aineistoon tutustumisella. Elokuva- ja teatterialan toimintaan olen perehtynyt oma-aloitteisesti erilaisen sekä julkisesti saatavissa olevan aineiston että minulle toimitetun – osittain luottamuksellisen – aineiston perusteella.

Alan toimijoiden kuulemiset olivat vapaamuotoisia keskustelutilaisuuksia, joissa tavoitteena oli ensinnäkin saada tietoa reaali maailmasta⁸. Kuultavien oli mahdollista esittää kokemuksiaan ja näkemyksiään luottamuksellisesti. Toiseksi tavoitteena oli saada tietoa olemassa olevista toimintatavoista, ohjeista ja malleista, samoin kuin hahmotella eri keinoja, jotta alan toiminta voisi olla nykyistä parempaa. Osa kuultavista tuki kokemuksiaan ja näkemyksiään kirjallisella aineistolla. Tietooni saatettiin myös oma-aloitteisesti sekä suullises-

⁷ Teattereista osa on valtionosuuteen oikeutettuja ns. VOS-teattereita eli opetus- ja kulttuuriministeriö on hyväksynyt ne teatteri- ja orkesterilain (730/1992) piiriin. Muut teatterit ovat ns. vapaan kentän teattereita.

⁸ Keskustelun sisältö vaihteli sen mukaan, ketä kuultiin. Keskustelun teemoja olivat muun muassa: miten aihepiiri on näyttäytynyt toiminnassa, kuinka hyvin vastuut ja velvoitteet tunnustetaan elokuva- ja teatterityössä, mistä mahdollinen häirintä ja epäasiallinen kohtelu voivat johtua, millaiset prosessit ovat olleet käytössä asioita selvitetäessä, miten hyvin työyhteisössä tunnustetaan ja arvioidaan erilaiset työn fyysiset ja psyykkiset riskit ja vaarat sekä ennaltaehkäistään niiden syntymistä sekä millaisia korjaus- tai kehittämisideoita voitaisiin esittää.

ti että kirjallisesti erilaisia alan toimintaan liittyviä asioita. Olen tutustunut kaikkeen minulle toimitettuun aineistoon ja hyödyntänyt sitä selvitystyössäni eri tavoin.

I Tapaamiset ja kuulemiset

Työni aikana olen tavannut kaksi kertaa Suomen elokuvasäätiön edustajia.⁹

Suomen elokuvasäätiö (SES) on vuonna 1969 perustettu opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripolitiikan toimialan ohjaukseen kuuluva yksityisoikeudellinen säätiö. Sen tehtävänä on edistää ja kehittää kotimaista elokuvatuotantoa ja -taidetta. Säätiö on 1970-luvulta lukien myöntänyt tukea elokuvan edistämiseen. Säätiö myöntää opetus- ja kulttuuriministeriön osoittamaa valtion rahoitusta edelleen valtionavustuksina elokuvan tuottamiseen, jakeluun ja käsikirjoittamiseen sekä muuhun elokuvakulttuurin edistämiseen. Elokuvataiteen edistämisestä annetun lain (28/2000)¹⁰ mukaan säätiön on tukea koskevissa asioissa sovellettava valtionavustuslakia, hallintolakia, arkistolakia ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia, jollei valtionavustuslaissa toisin säädetä.

Säätiön www-sivuilla olevan informaation mukaan: "Elokuvasäätiö on Suomen merkittävin elokuvien rahoittaja. Keskimäärin säätiön tuotantotuki muodostaa noin 40 prosenttia pitkän fiktioelokuvan tuotantobudjetista.

Vuosittain elokuvasäätiö tukee keskimäärin 70–80 elokuvatuotantoa. Säätiö jakaa tuotannon tukina noin 21 miljoonaa euroa vuosittain. Koko elokuvasäätiön myöntämästä tuesta reilu 80 prosenttia on tuotantotukea.

Tukea voidaan myöntää hakemuksesta pitkille näytelmäelokuville, lyhytelokuville, dokumenttielokuville, animaatioille, lastenelokuville sekä televisiosarjoille ja kansainvälisille yhteistuotannoille.

Säätiön tuotantotukea saa vuosittain noin 25 pitkää näytelmäelokuva, 30 dokumenttielokuva ja 25 lyhyttä fiktio- ja animaatioelokuva.

Kansainvälisiin yhteistuotantoihin tukea voidaan myöntää hankkeille, joilla on suomalainen yhteistuottaja, taiteellinen ja/tai teknillinen panos Suomesta ja taattuna jonkinlainen levitys Suomessa. Viimeisen kolmen vuoden aikana säätiö on tukenut yli 40 kansainvälistä tuotantoa yhteensä yli 10 miljoonalla eurolla.

⁹ Tapasin toimitusjohtajan huhtikuussa ja uudelleen kesäkuussa 2018. Viimeksi mainittuun tapaamiseen osallistuivat myös hallintojohtaja, tuotanto- ja kehitysjohtaja sekä tuotantokontrolleri. Ensimmäisessä tapaamisessa tavoitteena oli saada yleinen kuvaus alan toiminnasta ja toisessa tapaamisessa keskusteltiin muun ohessa säätiön rahoitusprosesseista, tulevaan lakiin varautumisesta ja erilaisista jatkotoimenpiteistä.

¹⁰ Eduskunnan käsittelyssä on parasta aikaa hallituksen esitys HE 56/2018 (hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi valtion rahoituksesta elokuvakulttuurin edistämiseen). Ks. siitä lisää jäljempänä jakso 7.1.

Kaikkia elokuväsäätiön tukia haetaan sähköisen hakujärjestelmän kautta. Elokuvasäätiön tukien haku on jatkuva eli tukihakemuksen voi jättää säätiön sähköiseen hakujärjestelmään milloin tahansa. Tukihakemuksille on kuitenkin määritelty myös viimeiset jättöajat, niitä käsittelevien tukipäätöskokousten aikataulun mukaisesti.”¹¹

Hallintolain noudattamisvelvollisuus johtaa muun ohessa siihen, että säätiön on kohdeltava siellä asioivia tasapuolisesti ja käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Säätiön toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia. Tämä hallintolain (434/2003) 6 §:ssä säädetty velvoite sisältää hallinnon oikeusperiaatteet, joita ovat siis yhdenvertaisuus, tarkoitussidonnaisuus, puolueettomuus, suhteellisuus ja luottamuksensuoja. Vaikka säätiö ei ole hallintoviranomainen, on sen siis julkista hallintotehtävää hoitavana oikeushenkilönä noudatettava toiminnassaan mainittuja periaatteita. Elokuvaa koskevien tukien myöntäminen on viranomaistehtävän luontoista: tukipäätös koskee tuen hakijan oikeutta ja sisältää siten julkisen vallan käyttöä.¹² Hallintolaissa on säädetty myös esteellisyysperusteista, joita on noudatettava muun ohessa valmisteltaessa ja ratkaistaessa tukipäätöksiä. Edelleen säätiön on noudatettava viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999). Lain lähtökohtana on ns. julkisuusperiaate, eli asiakirjat ovat julkisia, ellei mainitussa laissa ole muuta säädetty.

Lisäksi olen kuullut seuraavien alan yhdistysten edustajia:

Audiovisual Producers Finland Apfi ry¹³,
Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry¹⁴,
Suomen Näytelmäkirjailijat ja Käsikirjoittajat ry¹⁵,
Teatterikeskus ry¹⁶ ja
WIFT ry¹⁷.

11 [www.ses.fi: http://ses.fi/saeaetioe/tuotanto/](http://ses.fi/saeaetioe/tuotanto/).

12 HE 120/1999, s. 3. Saman hallituksen esityksen (s. 9–10) mukaan tukipäätöksiä koskevien oikaisuvaatimusten ja muutoksenhaun käsittelyssä tulee noudatettavaksi säädettyjen määräaikain laskemisesta annettu laki (150/1930).

13 Satu ry, Elokuvatuottajat ry, Audiovisual Finland ry ja Tuotos ry yhdistivät keväällä 2018 toimintansa perustamalla Apfi ry:n, joka on audiovisuaalisen alan tuottajien yhteinen edunvalvonta- ja tekijänoikeusyhdistys. Apfi ry:n hallituksen jäsenten ja projektipäällikön ohella olen kuullut Apfi ry:n toiminnanjohtajaa, joka aloitti tehtävässään 1.6.2018.

14 Yhdistyksellä on 155 jäsentä, ja suurin osa ammattimaisesti ohjaavista henkilöistä kuuluu siihen. Yhdistyksen toiminnanjohtajan ohella kuultavina olivat kaksi hallituksen jäsentä, joista toinen oli hallituksen puheenjohtaja.

15 Yhdistyksellä on 450 jäsentä. Kuultavana oli yhdistyksen toiminnanjohtaja.

16 Kuultavana oli toiminnanjohtajan sijainen. Teatterikeskus ry edistää ryhmämuotoisten ammattiteattereiden ja -ryhmien toimintaa ja asemaa. Sillä on 35 teatteria jäsenenään. Niistä kuusi on ns. VOS-teatteria. Ks. www.teatterikeskus.fi.

17 Women in Film & Television Finland ry on poliittisesti sitoutumaton ja voittoa tavoittelematon kulttuurinen ja ammatillinen yhdistys elokuva-, televisio- ja media-aloilla työskenteleville ammattilaisille. Kuultavina olivat useampi hallituksen jäsen ja yhdistyksen sihteeri. Ks. www.wift.fi.

Olen kuullut seuraavien työmarkkinajärjestöjen edustajia:

Palvelualojen työnantajat Palta ry (Palta ry)¹⁸,
Suomen Journalistiliitto ry¹⁹,
Suomen Näyttelijäliitto ry²⁰,
Suomen Teatterit ry²¹ ja
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry²².

Olen tavannut Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen²³ ja tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajia. Olen ollut yhteydessä Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueeseen²⁴ kirjallisesti, samoin kuin työ- ja elinkeinoministeriön virkamieheen. Sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osaston kanssa olen asioinut kirjallisesti ja keskustellut yleissitovuuden vahvistamislautakunnan esittelijän kanssa puhelimitse.

Olen kuullut Taiteen edistämiskeskus Taiken²⁵ edustajaa, samoin kuin Kansallisen audiovisuaalisen instituutin Kavin edustajia (audiovisuaalisen kulttuurin edistäminen ja mediakasvatus, Meku).²⁶

18 Palta ry on solminut elokuva- ja tv-alan työnantajia edustavana työnantajaliittona elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n ja Suomen journalistiliitto ry:n kanssa. Sopimus on voimassa 1.11.2017–31.12.2019. Palta ry:n kuuluu jäsenenä tällä hetkellä 22 tuotantoyhtiötä. Keskustelin työmarkkinapäällikön kanssa, jonka vastuualueeseen kuuluvat viestintä-, kulttuuri- ja tekniset palvelut.

19 Liitto on solminut työntekijäpuolta edustaen Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n kanssa elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen, jonka työnantajaosapuolena on Palta ry. Tapaamisessa olivat läsnä liiton edunvalvontajohtaja ja työehtosihteeri.

20 Liitto edustaa ammattinäyttelijöitä ja sillä on noin 1900 jäsentä. Järjestäytymisaste on noin 90 %. Liiton 1350 työkäisestä jäsenestä 960 työskentelee freelancerina muun muassa elokuva- ja tv-alalla ja teattereissa. Jäsenistä 430 on ns. kiinnitetty VOS-teattereihin. Tapasin liiton toiminnanjohtajan ja lakimiehen.

21 Suomen Teatterit ry (STEFI) on suomalaisten ammattiteattereiden edunvalvonta- ja työmarkkinajärjestö. Sen jäsenenä on 54 teatteria. Jäseneksi voi hakea vakituista valtion tai kunnan tukea saava ammattiteatteri, joka noudattaa työehtosopimusta. STEFI on solminut Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n kanssa teatterialan työehtosopimuksen (voimassa 1.2.2018–31.3.2020), näyttelijöiden teatterityöehtosopimuksen Suomen Näyttelijäliitto ry:n kanssa (voimassa 1.2.2018–31.3.2020) ja teatterimuusikoita koskevat työehtosopimukset Suomen Muusikkojen liitto ry:n kanssa (voimassa 1.2.2018–31.3.2020). Tapaamisessa yhdistystä edustivat sen toimitusjohtaja ja lakimies.

22 Tapaamisessa olivat mukana liiton toiminnanjohtaja ja yksi sen työehtoasiantuntijoista.

23 Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue suoritti vuonna 2017 työsuojelutarkastuksen elokuva-alalla. Ks. siitä lisää jäljempänä jakso 2.5.2.

24 Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue käsittelee keskitetysti nuorten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät poikkeusluvut koko Suomen alueella.

25 Taike on opetus- ja kulttuuriministeriön alainen asiantuntija- ja palveluvirasto, joka jakaa vuosittain noin 34 miljoonaa euroa apurahoja ja avustuksia. Taike on opetus- ja kulttuuriministeriön tulosohtauksessa jatkaen vuonna 1968 perustetun Taiteen keskustoimikunnan toimintaa. Sen yhteydessä on 24 asiantuntijaaluetta. Toimikunnat ja lautakunnat päättävät apurahoista ja palkinnoista sekä antavat asiantuntijalausuntoja. Taideneuvosto nimeää toimikunnat. Ks. www.taike.fi. Tapasin määräaikaisen Taiken johtajan ja keskustelimme muun muassa viraston roolista nyt ja hallituksen esitykseen HE 56/2018 sisältyvän lain voimaantultua.

26 Tapasin apulaisjohtajan (audiovisuaalisen kulttuurin edistämisen tulosalue) ja erityisasiantuntijan (Meku). Tapaamisessa sain tietooni esimerkkejä mediakasvatusalan toiminnasta. Ks. mm. Suomen Elektronisen Urheilun Liitto

Olen kuullut Teatterin tiedotuskeskus Tinfo:n²⁷, Suomen Työterveyslääkäriyhdistys ry:n²⁸, Työterveyslaitoksen²⁹ ja Työturvallisuuskeskuksen³⁰ edustajia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitokselta olen saanut tietoja kirjallisesti. Lisäksi olen keskustellut Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskus AVEK:in³¹ edustajan kanssa.

Olen tavannut Aalto-yliopiston Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun Elokuva- ja lavastustaiteen laitos ELO:n³² edustajan ja pyytänyt laitokselta myös kirjallista selvitystä

SEULin eettinen ohjeisto. <http://seul.fi/wp-content/uploads/2016/12/SEUL-Eettinen-ohjeisto-aukeamittain.pdf>. Ks. myös Euphoria Borealis ry:n järjestämä Girls Film!-työpaja. <https://girlsfilm suomi.worldpress.com/> ja Mä en dissaa -bussi, joka on Espoon kaupungin kehittämä konsepti, jossa kirjastoautoa käytetään keskustelullisten työpajojen ympäristönä. Osa malleista ja toimintatavoista voivat olla käyttökelpoisia soveltuvin osin myös elokuva- ja teatterialalla.

27 TINFO on suomalaisen teatterin asiantuntija ja yhteistyökumppani. Se muun muassa kerää vuosittain tilastot maan ammattiteattereiden ja teatteri- ja orkesterilain piirissä olevien tanssiryhmien ohjelmistoista, katsojista, henkilöstöstä ja taloudesta. Myös lain ulkopuolisilta ryhmittä kerätään tilastotietoja mahdollisuuksien mukaan (teatteri-tilastot). Ks.tinfo.fi. Keskustelin tapaamisessa tiedotuskeskuksen johtajan kanssa laajasti teatterialasta (ml. etiikka ja erityisyys) ja tiedotuskeskuksen toiminnasta.

28 Keskustelin yhdistyksen varapuheenjohtajan kanssa erityisesti työterveyshuollon ja työnantajien välisestä yhteistyöstä. Samassa tilaisuudessa hahmoteltiin erilaisia kehittämisideoita ja pohdittiin tarvetta päivittää työterveyshuollon toimintasuunnitelmat.

29 Keskustelin johtavan konsultin kanssa yleisesti häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta sekä elokuva- ja teatterialalle sopivista ennaltaehkäisy- ja selvittelytoimista. Käsitelimme myös vallan väärinkäyttö-aihetta, uhrin asemaa, alan itsesäätelyn mahdollisuuksia sekä erilaisten sanktioiden vaikutuksia. Tällä hetkellä Työterveyslaitoksella on käynnissä Floor Is Yours -tutkimushanke. Sen tavoitteena on selvittää esittävien taiteiden alan turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin tilaa ja kehittämistarpeita sekä kehittää käytännön menetelmiä, joilla turvallisen työskentelyn kulttuuria voitaisiin edistää. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/floorisyours/>.

30 Työturvallisuuskeskus ry ylläpitää Työturvallisuuskeskus-nimistä toimistoa. Yhdistyksen hallitus on samalla Työturvallisuuskeskuksen hallitus. Työturvallisuuskeskuksen hallituksessa on edustus yksityisten alojen sekä kunta- ja seurakuntasektorin työnantaja-, toimihenkilö- ja työntekijäkeskusjärjestöistä. Työturvallisuuskeskuksen hallituksen alaisissa toimialaryhmissä ja työalatoimikunnissa on edustettuina kunkin toimialan työnantaja- toimihenkilö- ja työntekijäliitot. Työturvallisuuskeskuksen toimisto toteuttaa ryhmien ja työalatoimikuntien vuosisuunnitelmien mukaisia koulutuksia ja hankkeita. Toimintaansa Työturvallisuuskeskus saa rahoitusta työnantajien maksamista tapaturmavakuutusmaksuista Työsuojelurahaston kautta. Työturvallisuuskeskuksen yhteydessä toimii neljä toimialaryhmää: teollisuusryhmä, palveluryhmä, kuntaryhmä ja kuljetus- ja logistiikkaryhmä. Palveluryhmä on yksityisten palvelualojen yhteistyöelin. Työturvallisuuskeskuksen hallitus nimeää palveluryhmän jäsenet siihen kuuluvien liittojen ehdotusten pohjalta. Palveluryhmään kuuluu yhdeksän työnantajan ja 10 palkansaajien edustajaa. Opetusala ja kulttuuripalvelut kuuluvat mainittuun palveluryhmään. Keskustelin palveluryhmän sihteerin kanssa muun muassa siitä, miten Työturvallisuuskeskuksen olemassa olevat kurssikokonaisuudet palvelevat elokuva- ja teatterialaa ja miten alan koulutusta voitaisiin toteuttaa yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kanssa. Päädyimme keskusteluissa siihen, että välttämättä mikään olemassa oleva kokonaisuus, esim. työhyvinvointikorttikoulutus, ei sellaisenaan olisi paras ratkaisu elokuva- ja kulttuurialalla.

31 "Tekijänoikeusjärjestö Kopioston yhteydessä toimiva Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskus AVEK tukee tekijänoikeusvaroilla audiovisuaalista kulttuuria. Varat ovat pääasiassa peräisin yksityisen kopioinnin hyvitysmaksusta, jota rahoitetaan valtion budjetista. AVEK myöntää tukea elokuvan eri lajityyppien kehittelyyn ja kulttuurivientiin, audiovisuaalisen alan tekijöiden jatko- ja täydennyskoulutukseen sekä festivaalien ja tapahtumien järjestämiseen. Lisäksi AVEK myöntää tukea lyhyt-, dokumentti- ja animaatioelokuvien sekä mediataideteosten tuotantoon. Opetus- ja kulttuuriministeriön DigiDemo- ja CreaDemo-määrärahoista tukea myönnetään kulttuuristen sisältöjen ja kulttuuriyrittäjyyden kehittämiseen." www.avek.fi. Tapasin AVEKin pääsihteerin ja tapaamisen aikana keskusteltiin muun ohessa AVEK:in rahoitusprosesseista.

32 Elokuvataiteen ja lavastustaiteen laitos ELO on Suomen ainoa yliopistotasoinen elokuvakoulu.

opetuksen sisällöstä. Taideyliopiston³³ Teatterikorkeakoululta (TEAK)³⁴ olen saanut kirjallisen selvityksen opetuksen sisällöstä.

Edelleen olen tavannut Kulissien takana -ryhmän toiminnassa mukana olevia teatterialan työntekijöitä ja olen osallistunut teatterialan epävirallisen 'häirintäryhmän' kokoukseen. Ryhmässä ovat edustettuina Suomen Teatterit ry, Teatterikeskus ry, Suomen Näyttelijäliitto ry sekä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry.

Lisäksi olen tavannut yksittäisiä näyttelijöitä ja ohjaajia sekä tuotantoyhtiöiden edustajia³⁵. Yhdeltä yhtiöltä sain kirjallisen selvityksen, koska henkilökohtaista tapaamista ei saatu kesäaikana sovittua. Tuotantoyhtiöiden edustajat ovat toimittaneet minulle erilaisia kirjallisia yhtiössä käytössä olevia sisäisiä ohjeita, kannanottoja ja toimintaohjeistuksia, joilla selvennetään käytännön 'pelisääntöjä' ja pyritään moitteettomasti toimivaan työyhteisöön.³⁶ Lisäksi olen saanut kirjallisia yhteydenottoja ja selvityksiä alan toimijoilta.

Olen tutustunut erilaiseen tuotantojen aikana jaettavaan materiaaliin (tuotantokäsikirja ja vastaava sekä call sheet³⁷). Olen myös seurannut elokuvan kuvauksia ja tutustunut sen yhteydessä varsinaiseen kuvaamistilanteeseen sekä työryhmän eri jäsenten tehtäviin.

Edellä kerrotuissa tilaisuuksissa, joita oli yhteensä 38 keskustelin 60 eri henkilön kanssa. Muutamia henkilöitä tapasin kaksi kertaa.

Kuulemisessa esille tulleita asioita kuvataan jäljempänä luvussa 8.

II Avoin keskustelutilaisuus

Järjestin ja toteutin opetus- ja kulttuuriministeriössä 8.6.2018 avoimen keskustelutilaisuuden, jonka aiheena olivat elokuva- ja teatterialan hyvät käytännöt ja toimintatavat häirinnän sekä muun epäasiallisen kohtelun ennalta ehkäisemiseksi ja selvittämiseksi. Tilaisuudessa keskusteltiin juridiikasta, vallasta ja osaamisesta sekä yleisesti selvityshankkeen aihepiiristä. Lisäksi pohdittiin hyviä ennaltaehkäiseviä käytäntöjä ja toimintamalleja, esille tulevien tapausten oikeudenmukaista ja tasapuolista selvittelyä sekä mahdollisuutta ja tarvetta uusiin ohjeisiin, sääntöihin ja toimintatapoihin.

33 Kuvataideakatemia, Sibelius-Akatemia ja Teatterikorkeakoulu yhdistyivät vuonna 2013 Taideyliopistoksi.

34 Teatterikorkeakoulusta voi valmistua valo- tai äänisuunnittelijaksi, tanssijaksi, koreografiksi, teatteri- tai tanssi-alan pedagogiksi, näyttelijäksi, ohjaajaksi, dramaturgiksi tai esitystaitelijaksi.

35 Tapaamista tarjottiin 21:n yhtiön edustajalle ja tapaaminen saatiin järjestymään kahdeksan yhtiön kanssa. Tapaamisissa oli paikalla 1–2 henkilöä / yhtiö.

36 Muutama tuotantoyhtiö tekee tuotantojen jälkeen työhyvinvointikyselyjä tai vastaavia ja olen saanut tietooni niiden sisältöjä. Ainakin yksi tuotantoyhtiö tekee työhyvinvointikyselyn yhteistyössä eläkevakuutusyhtiön kanssa.

37 Siinä on kuvauspäiväkohtainen kuvauslista, aikataulut, tehtäväjako ynnä muuta kuvauspäiväkohtaista informaatiota, samoin kuin tuotannon henkilöstön yhteystietoja.

Tilaisuus oli suunnattu erityisesti tutkijoille, oppilaitoksille ja asiantuntijaorganisaatioille mutta se oli avoin kaikille alan toimijoille. Osallistujia oli 50. Ks. sisällöstä lisää luku 4.

III Sähköiset kyselyt

Vuosina 2014–2016 tuotantotukia saaneille yhtiöille³⁸ lähetettiin kesäkuussa 2018 sähköinen webropol-kysely, jossa selvitettiin laajasti työlainsäädännön velvoitteiden täyttämistä, sopimuskäytäntöjä ja mahdollisia käytössä olevia hyviä toimintatapoja ja malleja, joilla voidaan ennalta ehkäistä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua sekä puuttua mahdollisesti esille tuleviin ongelmiin. Kyselyä lähetettiin 91 ja vastauksia saatiin 20. Ks. tuloksista jäljempänä jakso 5.1.

Yhteistyössä Suomen Teatterit ry ja Teatterikeskus ry:n kanssa lähetettiin molempien yhdistysten jäseneteattereille sähköinen kysely, jossa selvitettiin muun ohessa häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ilmentymistä, puuttumisen toimintatapoja ja malleja sekä kerättiin olemassa olevia hyviä käytäntöjä. Kyselyyn vastasi 35 teatteria eli noin 65 % Suomen Teatterit ry:n jäsenistöstä. Erilaisia malleja, ohjeita ja suunnitelmia mainitun kyselyn yhteydessä saatiin 16 kpl. Ks. tuloksista jakso 5.2.

IV Muu aineisto

Selvitystyössäni olen perehtynyt muun ohessa seuraavaan kirjalliseen ja sähköiseen aineistoon³⁹, joista osa on minulle nimenomaisesti toimitettu selvitystyön aikana.

- Arbetsmiljöverket. Regionalt skyddsombud. www.av.se ja arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) kapitel 6.
 Bacchus, Jennie Bacchus- Hertzman – Grundqvist, Malin – Wennö, Jonathan: Kommissionen Rapport 20180417. Teaterförbundet, Svensk Scenkonst, Symf, Musikerförbundet. Kantar Sifo 2017.
 Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. Työturvallisuuskeskus. 13. painos 2018.
 Esimiesten perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi. Työturvallisuuskeskus. 2. painos 2018.
 Euroopan parlamentin päätöslauselma työpaikoilla tapahtuvasta häirinnästä (2001/2339(INI)).
 European Parliament. Committee on Women’s Rights and Gender Equality. Draft report on measures to prevent and combat mobbing and sexual harassment at workplace, in public spaces, and in political life in EU (2018/2055(INI)).
 Ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring. Rapport från Kommissionen mot sexuella trakasserier inom scenkonsten 2018. http://www.svenskscenkonst.se/media/1736861/rapport_ett_tillfalle_att_ta_vara_pa_webb.pdf.
 Floor is yours! Turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin kehittäminen esittävässä taiteissa (2018–2020). <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/floorisyours/>.
 Hyvää työpäivää tuottaja! Ajatuksia esittävien taiteiden tuottajien työolosuhteista ja työhyvinvoinnista. Toim. Leo, Nea. Taivex-julkaisu 3/2014.
 Häirinnästä vapaa työpaikka -opas. Työelämä 2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160885>.
 Häirintäohjeistus. <https://www.teme.fi/fi/ohjeistus-seksuaalisen-hairinnan-ehkaisyyn-elokuva-ja-tv-alalla/>.
 Katkaise kiusaamisen kierre. Vartia, Maarit – Olin, Nina – Kalavainen, Susanna – Joki, Marjut – Pahkin, Krista: Työterveyslaitos 206.
 Lähikuvassa freelancenäyttelijä. Tutkimusraportti 2016. Freelancenäyttelijöille suunnatun kyselyn tuloksia.

38 Kaikista käytetään yhtiö-nimitystä, vaikka vastaajien joukossa on muutama muu kuin yhtiömuotoinen yhteisö.

39 Tässä ei luetteloida selvitystyössä hyödynnettyä työoikeudellista kirjallisuutta ja muuta aineistoa, jonka sisältö on ollut minulle tuttu jo ennen selvitystyötä. Luettelossa ei mainita myöskään aineistoa, johon on viitattu tämän raportin alaviitteissä.

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus.
 Nollatoleranssi seksuaaliselle häirinnälle -tietopaketti. <http://www.fibsry.fi/fi/palvelut/julkaisut>.
 Opas seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi kouluissa ja oppilaitoksissa. Granskog, Pamela – Haanpää, Sanna – Järvinen, Jouni – Lahtinen, Matti – Laitinen, Kristiina – Turunen-Zwinger, Sari. Opetushallitus 2018. https://www.oph.fi/download/189829_Opas_seksuaalisen_hairinnan_ennaltaehkaisemiseksi_ja_siihen_puuttumiseksi_ko.pdf.
 Ristiriidoista ratkaisuihin. Työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen. Työturvallisuuskeskus. 5. painos 2017.
 Savolainen, Tarja: Sukupuolten tasa-arvo elokuvatuotannossa. Julkisen rahoituksen jakautuminen. Cuporen verkkojulkaisuja 43. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus 2017.
 Selvitys elokuvatuotantoihin kohdistuvien julkisten tukien vaikutuksista. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:2.
 Suomen elokuvasäätiön tukitoiminta: hallintotapa, tavoitteet ja tuloksellisuus. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:1.
 Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018.
 Teatteritilastot 2017. <https://www.tinfo.fi/fi/teatteritilastot>.
 Työhyvinvointikortti-koulutuksesta suuntaa kehittämiseen. Koulutusaineisto. 4, uudistettu painos 2016. Työturvallisuuskeskus.

Olen myös tutustunut alan eri toimijoiden internet-sivujen sisältöön.

Selvitystyön aikana tietooni on saatettu erilaisia alalla solmittujen sopimusten ehtoja, samoin kuin hylkääviä ja myöntäviä rahoituspäätöksiä. Edelleen olen tutustunut sekä Suomen elokuvasäätiön ja AVEKin tukisopimuksissa olevaan ns. työturvallisuuslauseluun.⁴⁰

Lainsäädäntöön mahdollisesti liittyviä epäkohtia ja ratkaisukeinoja olen oman itsenäisen työni ohella selvittänyt olemalla yhteydessä edellä mainittujen tahojen lisäksi muun muassa tasa-arvovaltuutetun toimistoon⁴¹, sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osastoon, Etelä-Suomen ja Itä-Suomen aluehallintovirastojen⁴² työsuojelun vastuualueisiin sekä työ- ja elinkeinoministeriöön⁴³.

1.3 Tehtävän rajaukset

Vaikka toimeksiantoon vaikuttivat erityisesti esille tuodut seksuaalisen häirinnän kokemukset elokuva- ja teatterialalla, ei tehtäväni kuitenkaan rajautunut yksinomaan seksuaaliseen häirintään. Sen sijaan kysymys oli kaikenlaisista häirintä- ja epäasiallisista kohteluista

40 Lauseke on lisätty sekä elokuvasäätiön että AVEKin tukisopimuksiin ja sen sisältö on seuraava: ”Tuensaajan tulee huolehtia, että tuotannossa noudatetaan työturvallisuuslakia (738/2002) sekä erityisesti sen häirintää koskevaa pykälää 28 ja pykälää 18 (Työntekijän yleiset velvollisuudet).”

41 Selvityksessä tarkastellaan yhdenvertaisuuslaissa työnantajalle säädettyjä velvoitteita. Kun niiden noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisilla, ei selvitystyössä katsottu aiheelliseksi kuulla yhdenvertaisuusvaltuutettua.

42 Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue käsittelee keskitetysti koko Suomen alueella nuorten työhön tarvittavat poikkeuslupahakemukset.

43 Opetus- ja kulttuuriministeriössä oli ennen toimeksiantoani selvitetty muun muassa mahdollisuutta vaatia rikostaustaote lasten kanssa teattereissa ja elokuvien tuotannoissa työskenteleviltä henkilöiltä. Jatkoain asian tarkastelua.

koskevasta selvitystyöstä. Toimeksianto ei kohdistunut myöskään ainoastaan varsinaiseen tuotantoon vaan laajasti alan toimintaan ja sen eri vaiheisiin. Näin ollen olen selvitystyössäni kiinnittänyt huomiota muun ohessa tekijöiden kanssa solmittaviin sopimuksiin, rahoitusprosesseihin, päätöksentekoon, koulutukseen, tiedonvälittämiseen ja tiedotukseen. Pääpaino jo tehtävänannon mukaan oli kuitenkin työelämän kysymyksissä.

Työn aikana tiedostettiin elokuva- ja teatterialan työn laaja sopimuskirjo⁴⁴ sekä elokuva- että teatterialan eri työtehtävien sisältö, samoin kuin se, että kysymys on usein määräaikaisesta ja lyhytaikaisesta työstä. Edelleen tiedossa oli, että osa työskentelee ns. freelancerina.⁴⁵ Lisäksi otettiin huomioon se, että tuotannoissa on mukana henkilöitä myös vapaaehtoisesti ilman korvausta.⁴⁶

Työn tavoitteena oli selvittää häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sekä mahdollisen virheellisesti käytetyn työnantajan työnjohtovallan taustoja ja syitä, jotta voitaisiin arvioida, miten ja millä tavoin jatkossa voitaisiin varmistaa häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta vapaat työskentelyolosuhteet sekä asiallinen työnjohto. Selvitystyössä pyrittiin ratkaisukeskeisyyteen etsien keinoja erityyppisen ja eri yhteyksissä ilmenevän häirinnän sekä muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseksi, samoin kuin mahdollisesti esille tulevien tapausten selvittämiseksi oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.

Selvityksessä ei ollut kysymys yksittäisten tapahtumien 'avaamisesta' eikä työn aikana ollut tavoitteena hankkia tietoa mahdollisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun määristä.

44 Kaikki eivät tee työtä työsuhteessa vaan osa tekee työtä itsenäisenä ammatinharjoittajana. Muun muassa osa näyttelijöistä ja ohjaajista myyvät työpanoksensa yhtiön kautta. Mukana voi myös olla opiskelijaharjoittelijoita ja vapaaehtoisia avustajia. Ks. harjoittelijoiden työoloista: Linden, Jenna: Harjoittelijoiden työolot elokuvatuotannoissa: selvitys Suomen elokuväsäätiölle 2013.

45 Ks. esim. Lähikuvassa freelancenäyttelijä -tutkimusraportti 2016.

46 Vapaaehtoisesti mukana olevien avustajien kerrottiin saavan avustaan korvauksena muun muassa lipun ko. elokuvan näytökseen, pienen rahallisen korvauksen tai oikeuden ostaa lippuja tavanomaista edullisemmin. Tässä yhteydessä olisi arvioitava, onko käsillä aidosti työ, jossa työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty. Lähtökohtana on, että mikä tahansa työstä maksettava korvaus voi muodostaa työsuhteelta edellytettävän vastiketunnuksen. Jos myös muut työsuhtesopimusten (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyt työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät työtä tehtäessä, on kysymys työsuhteesta. Ratkaisevaa ei ole se, mitä osapuolet ovat mahdollisesti sopineet työn luonteesta vaan arvioinnin on oltava objektiivista. Työsuhdetta ei siis voida sopimuksin sulkea pois esimerkiksi sopimusehdolla, jossa todetaan, että kysymys ei ole työsuhteesta. Solmitun sopimuksen nimike ei myöskään ole ratkaiseva. Vastikkeen pienuus tai se, onko palkkiosta suoritettava ennakonpidätys, eivät myöskään vaikuta työoikeudelliseen arviointiin. Selvityksen aikana sain kuulla myös käytännöistä, joissa yllä mainittuja korvauksia käytettäisiin myös silloin, kun henkilö esittää elokuvassa tai mainoksissa lyhyitä repliikkejä. Edelleen minulle kerrottiin, että niistäkään tehtävistä, joissa edellytetään aiempaa kokemusta, ei aina maksettaisi ns. normaalia palkkaa suuruudeltaan vastaavaa korvausta. Työn tarjoajien kerrottiin vetoavan siihen, että tekijöiden oletetaan olevan mukana harrastamassa tai hankkimassa kokemusta. Minulle kerrottiin myös facebook-sivustoista, joissa avustajatehtäviä ja myös muita esiintymistehtäviä tarjotaan, ja tutustuin niiden julkisesti saatavilla olevaan sisältöön. Tässä yhteydessä ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta selvittää enemmän edellä kuvatun työn luonnetta eikä myöskään sen olosuhteita. Kysymys vaikuttaa kuitenkin olevan sellaisista alan toimintatavoista, joita olisi suotavaa selvittää myöhemmin lisää. Se, millä ehdoilla työtä teetetään, on otettava huomioon myös mahdollista rahoitusta myönnettäessä. Tältä osin asia kuuluu käsitykseni mukaan jäljempänä jaksossa 7.2. esille tuotaviin Suomen elokuväsäätiön toimenpiteitä edellyttäviin asiakokonaisuuksiin.

Hankkeessa ei myöskään selvitetty eri elokuva- ja teatterialan oppilaitosten sisäisiä asioita lukuun ottamatta Elokuva- ja lavastustaiteen laitoksen ja Teatterikorkeakoulun opetuksen sisältöä. Muiden kuin mainittujen korkeakoulujen opetuksen sisältöä ei ollut mahdollisuutta selvittää annetun aikarajan puitteissa. Selvitystyössä ei myöskään kyseenalaistettu työtä koskevien sopimussuhteiden luonnetta, toisin sanoen, ei ryhdytty selvittämään esimerkiksi sitä, onko itsenäisenä yrittäjänä tehtäväksi ilmoitettu työ aidosti yrittäjätystä tai voiko vapaaehtoistyö tai niin sanottu talkootyö joissain tapauksissa täyttää työsuhteen tunnusmerkit. TV-tuotantojen olosuhteet eivät olleet selvityksen kohteena, vaikka osa selvityksessä mukana olleista yhtiöistä toimii sekä elokuva- että TV-tuotannoissa.⁴⁷ Selvitystyö ei myöskään kohdistunut suoranaisesti Yleisradio Oy:n toimintaan.

Elokuvan rahoituksen⁴⁸ ja sukupuolten tasa-arvoon elokuvatuotannoissa⁴⁹ liittyvien kysymysten osalta viitataan aiempiin selvityksiin eikä niissä kerrottuja asioita kuvata taustatietoina tässä raportissa. Suomen elokuvasäätiön toimintaa on kuvattu laajasti vuonna 2014 tehdyssä selvityksessä eikä siinä esille tulleita asioita toisteta tässä raportissa.⁵⁰

Usea kuultava toi esille tekijänoikeuskysymyksiin liittyviä epäselvyyksiä ja -kohtia eikä siinä esille tulleita asioita toisteta tässä raportissa, Selvitystyö kohdistui sekä käytäntöön että lainsäädäntöön. Seuraavassa selvitetään selvityksen aihepiirin oikeudellisia lähtökohtia. Pääpaino on työoikeudellisissa kysymyksissä.

47 Selvitystyön aikana tiedokseni toimitettiin kuitenkin myös TV-tuotannoissa koettuja epäkohtia.

48 Selvitys elokuvatuotantoihin kohdistuvien julkisten tukien vaikutuksista. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:26.

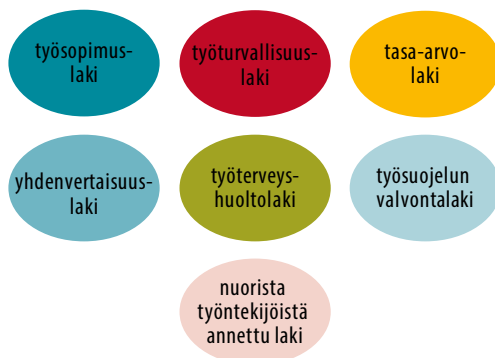
49 Savolainen, Tarja: Sukupuolten tasa-arvo elokuvatuotannossa. Julkisen rahoituksen jakautuminen. Cuporen verkkojulkaisu 43. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus 2017.

50 Suomen elokuvasäätiön tukitoiminta: hallintotapa, tavoitteet ja tuloksellisuus. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:1.

2 Oikeudellinen perusta

2.1 Lainsäädäntö

Arvioitaessa toimeksiannon 1 kohtaa eli ovatko tuotantoyhtiöt noudattaneet laissa säädettyjä työnantajavelvoitteitaan, on otettava huomioon usea työlain säännös.⁵¹ Niitä selvitetään tiiviisti⁵² seuraavassa.



Kuvio 1. Selvityksen kohteena olevat työlait.

51 Tässä yhteydessä ei selvitetä säännösten taustalla mahdollisesti vaikuttavaa Euroopan unionin lainsäädäntöä.

52 On syytä vielä korostaa, että seuraavassa esitellään veloitteet pääpiirteissään, ei tyhjentävästi. Mahdollisia tulkinnanvaraisuuksia ei käsitellä eikä tekstissä viitata laajasti oikeuskirjallisuuteen.

2.1.1 Työsopimuslain mukainen tasapuolisen kohtelun velvoite

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnantajan⁵³ on kohdeltava kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.⁵⁴ Erilainen kohtelu on mahdollista, mikäli siihen on perusteltu, asiallinen syy. Sen on liityttävä työntekijän tehtäviin tai asemaan. Tasapuolisen kohtelun velvoite koskee kaikkea työnantajan toimintaa suhteessa työntekijöihinsä.⁵⁵ Esimerkiksi erilaiset häirinnän ja epäasiallisen kohtelun epäilyt on selvitettävä johdonmukaisesti samalla tavoin. Myös mahdollisten seuraamusten on oltava tasapuolisia.

Velvoite koskee kaikkia työnantajia, jotka teettävät työtä työsuhteessa. Näin ollen sitä on noudatettava myös elokuva- ja teatterialalla.

Työsopimuslaissa suojellaan vielä erikseen määräaikaisessa ja osa-aikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä säättämällä 2 luvun 2 §:n 2 momentissa siitä, että työsopimuksen kesto-aika tai työajan pituus eivät saa olla perusteina eriarvoiselle kohtelulle. Määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin ei siis saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden perusteella soveltaa epäedullisempia työsuhteen ehtoja kuin toistaiseksi voimassa olevissa ja kokoaikaisissa työsuhteissa oleviin työntekijöihin. Poikkeaminen on mahdollista, jos työnantajalla on menettelyyn perusteltu, asiallinen syy. Sallittuna on pidetty muun muassa vaatimusta erilaisten yleisten kynnysaikojen saavuttamisesta ennen etuuden piiriin pääsemistä edellyttäen, että kynnysaika on samanlainen riippumatta työsuhteen kestosta tai työajan pituudesta. Kynnysaika tai vastaava ei saa olla myöskään sellainen, että sen perusteella suuri osa määräaikaisista tai osa-aikaisista työntekijöistä jäisi etuuden ulkopuolelle.⁵⁶ Palvelussuhde-etujen myöntäminen voidaan kytkeä ns. pro rata temporis -periaatteeseen, jolloin etuudet suhteutetaan työajan pituuteen.

53 Työsopimuslaissa ei määritellä työnantajaa mutta kysymys on työsuhteen toisesta sopijapuolesta. Lain 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työsuhteessa työntekijä tekee työtä työnantajalle sopimuksen perusteella, henkilökohtaisesti, vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Ks. työsuhteen tunnusmerkistöistä ja sen täyttymisen arvioinnista mm. Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemään työn oikeudellisesta luonteesta. Helsinki 2013, s. 145–168 ja siellä viitatu lähteet.

54 Työsopimuslaissa säädetään laajasti työsuhteessa työtä teettävän työnantajan velvollisuuksista. Siinä on säännöksiä myös eräistä työntekijän velvoitteita. Työsopimuslain sisältö on hallittava solmittaessa työsopimuksia näyttelijöiden, ohjaajien ja muiden tekijöiden kanssa ja siitä selviää muun muassa oikeus sairausajan palkkaan ja palkanmaksupäivät, samoin kuin millä perusteella sopimus voidaan solmia määräajaksi. Laissa säädetään myös pakottavasti työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteista, mikä tarkoittaa sitä, että työnantajan oikeutta purkaa tai irtisanoa työsopimusta ei voida pätevästi laajentaa työsopimuskirjauksilla. Ks. laaja esitys työsopimuslaista Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Liettua 2012 ja suppea versio esim. Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi –käsikirja. Helsinki 2016.

55 Ks. esim. KKO 2009:52 (ään.). Korkein oikeus katsoi, että rakennusurakointia harjoittava työnantaja oli rikkonut tasapuolisen kohtelun vaatimusta järjestämällä toimihenkilöilleen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltolain 14 §:ssä tarkoitettuja muita terveydenhuollon palveluita tarkoituksenaan sitouttaa tätä tärkeänä pitämäänsä henkilöstöryhmää ja vähentää yhtiön toiminnan kannalta tärkeiden henkilöiden sairauspoissaoloja. Työnantajan palveluksessa oleville rakennustyöntekijöille oli järjestetty vain lakisääteinen työterveyshuolto.

56 Esimerkki: Työnantaja tarjoaa vapaaehtoista työterveyshuoltoa niille työntekijöille, joiden työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta. Jos työnantajan palveluksessa on pääosin työntekijöitä, joiden työsuhde kestää alle kolme kuukautta, voi em. kynnysaika olla syrjivä.

Säännös velvoittaa elokuva- ja teatterialan työnantajia samalla lailla kuin kaikkia muita työnantajia, ja se on otettava huomioon kaikessa työnantajan toiminnassa suhteessa työntekijöihinsä. Kysymys voi olla muun ohessa työsuhteen ehdoista tai työnantajan noudattamista käytännöistä.

Esimerkki: Elokuvan tuotantoyhtiö tai teatteri tarjoaa vakituiselle henkilöstölleen osana työterveyshuoltoa oikeutta käydä sairaustapauksissa työterveyslääkärin vastaanotolla. Jos samaa oikeutta ei ole määräaikaisella henkilöstöllä, on työnantajalla oltava erilaiseen kohteluun perusteltu ja asiallinen syy, joka ei saa liittyä työsuhteen määräaikaisuuteen ja/tai osa-aikaisuuteen.⁵⁷ Toisena esimerkkinä voidaan mainita puhuttelu- tai varoituskäytäntö. Sitä on lähtökohtaisesti noudatettava kaikkien työntekijöiden kohdalla samalla tavoin.

2.1.2 Yhdenvertaisuuslaki

Syrjinnän kieltö

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeusturvaa. Lakia sovelletaan julkiseen ja yksityiseen toimintaan.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä välittömästi eikä välillisesti iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen⁵⁸ sekä ohje tai käsky syrjiä ovat yhdenvertaisuuslain mukaan kiellettyä syrjintää.

Seksuaalinen suuntautuminen on yksi yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjintäperuste. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädetään sen sijaan sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin perustuvasta syrjinnän kiellosta.

57 Ks. lisää osa-aikatyöntekijän suojelusta: Paanetoja, Jaana – Tikkanen, Heli: Osa-aikatyön juridiikka. Helsinki 2016.

58 Yhdenvertaisuuslain säännös kohtuullisista mukautuksista koskee vammaisia. Vammaisena voidaan pitää myös eräin edellytyksin kroonisesti ja akuutisti sairasta henkilöä. Ks. tästä lisää lain 15 §:stä ja Paanetoja, Jaana – Tikkanen, Heli: Osa-aikatyön juridiikka 2016, s. 111–120 sekä Leppänen, Katja: Yhdenvertaisuus työelämässä 2015.

Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Yhdenvertaisuuslaissa on yleisiä kaikkia sen soveltamisalaan kuuluvia tahoja koskevia velvoitteita. Lisäksi laissa on erityisiä työnantajaa velvoittavia säännöksiä.⁵⁹ Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukainen velvoite edistää yhdenvertaisuutta koskee jokaista työnantajaa. Sen mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Velvoite koskee siis kaikkia työnantajia eikä se ole riippuvainen työnantajan koosta, toimialasta, henkilöstön määrästä tai muusta vastaavasta tekijästä. Siihen ei vaikuta myöskään työntekijän työsuhteen tai työajan pituus.

Arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota kaikkiin yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin syrjintäperusteisiin. Arviointivelvoitetta täyttäessään työnantajan on kyettävä havaitsemaan työpaikan kehittämiskohteet ja ongelmat yhdenvertaisuuden toteutumisessa. Tämän jälkeen on suunniteltava korjaavia toimenpiteitä, joilla vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen.⁶⁰ Edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että noudatettavat menettelytavat muun muassa työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä ovat aidosti syrjimättömiä.⁶¹

Yhdenvertaisuuslaissa ei kuitenkaan määritellä, minkälaisia konkreettisia toimenpiteitä työnantajalta edellytetään, ja näin ollen niiden laatu ja laajuus määräytyvät työpaikan tarpeiden ja käytettävissä olevien voimavarojen mukaan. Joka tapauksessa kysymyksessä on oltava tehokkaat, tarkoituksenmukaiset ja oikeasuhteiset toimenpiteet.⁶² Yhdenvertaisuuslaissa ei säädetä myöskään siitä, missä muodossa edistäminen toteutetaan. Kun työnantajan on tarvittaessa kyettävä näyttämään toteen toteuttaneensa lain 7 §:ssä tarkoitetut toimet, johtaa tämä käytännössä siihen, että arviointi ja sen jälkeinen muu prosessi on yleensä aina kirjattava.

Yhdenvertaisuuden edistämismuutokset koskee myös elokuva- ja teatterialalla toimivaa työnantajaa. Näin ollen jokaisen alan työnantajan on kyettävä esittämään, miten se on täyttänyt lain mukaisen yhdenvertaisuuden edistämismuutoksen. Käytännössä tämä tarkoittaa edistämiseen kuuluvien toimenpiteiden sisällön harkintaa, niiden toteuttamista sekä prosessin kirjaamista.

59 Ks. työsuojeluviranomaisen lain noudattamiseen kohdistuvasta valvonnasta: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2016.

60 Ks. Leppänen, Katja: Yhdenvertaisuus työelämässä, Helsinki 2015, s. 15–16, jossa esimerkkejä erilaisista edistämistoimenpiteistä.

61 HE 19/2014. Hallituksen esitys Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 64. Ks. myös Paanetoja, Jaana – Tikkanen, Heli: Työsuhteen asiakirjat, s. 81–83.

62 Paanetoja, Jaana – Tikkanen, Heli: Työsuhteen asiakirjat 2016, s. 81–83.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä⁶³, laadittavaksi tulee yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Se voi olla itsenäinen suunnitelma tai osa työnantajan laadittavia muita suunnitelmia ja ohjelmia. Yhdenvertaisuussuunnitelmalle ei ole säädetty kirjallista määrämuotoa mutta yleensä se on tarkoituksenmukaista laatia kirjallisena. Yhdenvertaisuuden toteutumiseksi tähtäviä toimia ja niiden vaikuttavuutta on myös käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Säännös velvoittaa myös elokuva- ja teatterialan työnantajia mutta vain silloin, kun työntekijöitä on säännöllisesti vähintään 30. Kun elokuva- ja teatterialalla toimii henkilöstömäärältään pieniä työnantajia, ei velvoite yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan ole kuitenkaan välttämättä usein käsillä.⁶⁴ Mikään ei kuitenkaan estä sitä, että yllä kerrottu edistämismuoto toteutetaan soveltuvien osien yhdenvertaisuussuunnitelman muodossa.

Häirintä

Häirintä on yksi yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjinnän muoto. Sillä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, joka liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.⁶⁵

Lain perusteluissa on avattu ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä. Sellaisena voidaan pitää käyttäytymistä, joka osoittaa perustavanlaatuaista kunnioituksen puutetta henki-

63 Henkilöstön määrä lasketaan samalla tavoin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) soveltamisalalla. Yhteistoimintalain 2 §:n mukaan henkilöstön lukumäärää laskettaessa on otettava huomioon kaikki yrityksen palveluksessa säännöllisesti olevat työntekijät. Säännöllisyydellä ei tarkoiteta toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta vaan yrityksen säännölliseen toimintaan kuuluvien tehtävien suorittamista. Sellaisia ovat kaikki muut kuin poikkeuksellisesti ja lyhytkestoisesti teetetävät työt. Mahdollista on myös se, että säännönmukaisesti teetetävää työtä tehdään sitoutumalla vain yhteen työkokonaisuuteen kerrallaan. Henkilöstömäärää laskettaessa ei ole merkitystä sillä, minkälaisin työsopimuksen ehdoin tehtäviä suoritetaan. Laskelmassa huomioon otettavat työntekijät voivat siis olla myös määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa. Työntekijämäärää laskettaessa saadaan jättää ottamatta huomioon vain yrityksessä teetetävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat työntekijät. Ks. soveltamiskäytännöstä työneuvoston lausunnot TN 1469-17 ja TN 1455-14.

64 Velvoitteen syntymiseen vaikuttaa säännöllisesti palveluksessa olevan henkilöstön määrä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työnantajan palveluksessa olisi oltava jatkuvasti eli ympäri vuoden laissa vaadittu 30 työntekijää. Kuten työneuvosto on lausunnossaan TN 1469-17 todennut, ratkaisevaa on se, mikä henkilöstön määrä on suurimman osan vuodesta. Jos henkilöstömäärä on yhdeksän kuukauden ajan vuodesta vähintään 30, olisi lakia sovellettava. Edellä esitetyn perusteella lain vaatima henkilöstömäärä voi täytyä elokuvan tuotantoyhtiöissä ja teattereissa, joissa toimintaa on pitkin vuotta.

65 Määritelmä perustuu ns. työsyrijntädirektiivissä olevaan määritelmään (neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista).

löö kohtaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitetun syyn takia tai joka tällaisesta syystä kyseenalaistaa henkilön oikeuden tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti muiden kanssa. Käyttäytymisen käsite on ymmärrettävä laajasti ja kysymys voi olla esimerkiksi puheista, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta taikka muunlaisesta viestinnästä (ks. KHO 2011:22). Tarkoituksellisella ja tosiasiallisesti loukkaavalla käyttäytymisellä viitataan siihen, että kiellettyä on paitsi loukkaamistarkoituksessa harjoitettu häirintä myös menettely, joka tosiasiaassa on loukkaavaa.

Ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä ei ole kuitenkaan mikä tahansa toisen ihmisen loukkaavaksi kokemaa käyttäytyminen, vaan teon loukkaavuutta tulee arvioida objektiivisin perustein.

On huomattava, että tässä tarkoitetun käyttäytymisen on aina liityttävä johonkin yhdenvertaisuuslaissa säädettyyn syrjintäperusteeseen. Lisäedellytyksenä on, että käyttäytymisellä luodaan loukattua tai loukattuja halventava tai nöyryyttävä tai häntä tai heitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Käyttäytyminen voi olla myös samalla sekä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua häirintää että työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää. Toisaalta esimerkiksi sosiaalinen eristäminen tai työsuorituksen aliarvioiminen voi olla työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää olematta kuitenkaan yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa häirintää, koska häirinnällä tarkoitetaan näissä laeissa eri asioita.⁶⁶

Myös työnantajan menettely häirintätapauksissa voi muodostaa itsenäisen syrjintäperusteen. Yhdenvertaisuuslain 14 §:n 2 momentin mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään edellä tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Työnantajan on siis aina ryhdyttävä toimenpiteisiin saatuaan tavalla tai toisella tiedon (epäilyn) työntekijän altistumisesta häirinnälle. Prosessin on käytännössä lähdettävä liikkeelle asian selvittämisestä tasapuolisesti ja monipuolisesti kaikkia asianosaisia kuullen. Kun asiasta on saatu riittävä selvyys, on työnantajan mietittävä keinot häirinnän lopettamiseksi ja toteutettava tarvittavat toimenpiteet.⁶⁷

⁶⁶ HE 19/2014, s. 78–79.

⁶⁷ Laissa ei säädetä toimintatavoista tai -menettelystä yksityiskohtaisesti. Prosessi on lähtökohtaisesti samanlainen riippumatta siitä, onko kysymys yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaisissa vai työturvallisuuslaissa säädetystä häirinnän epäilystä. Laajemmin menettelyä selvitetään jäljempänä työturvallisuuslain kohdalla. Ks. jakso 2.1.5.

Hyvitys

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitystä siltä työnantajalta⁶⁸, joka on lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvityksellä ei ole laissa säädettyä enimmäis- tai vähimmäismäärää ja sen voi tuomita maksettavaksi kanteen perusteella yleinen tuomioistuin (käräjäoikeus ensiasteena). Hyvityksen on oltava oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Vakavuus tarkoittaa rikkomuksen laadusta, laajuudesta ja kestosta muodostuvaa kokonaisuutta. Hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai se voidaan jättää kokonaan määräämättä, jos hyvitys johtaisi kohtuuttomaan lopputulokseen ottaen huomioon erityisesti kieltoa rikkoneen pyrkimys estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja rikkojan taloudellinen asema (YVL 24 §). Hyvityksen ohella on mahdollista saada korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

Edellä selvityt häirintää ja hyvitystä koskevat säännökset tulevat sovellettaviksi myös elokuva- ja teatterialalla.

2.1.3 Tasa-arvolain mukaiset velvoitteet

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986, tasa-arvolaki) soveltuu pääsääntöisesti kaikkeen yhteiskunnalliseen toimintaan kaikilla elämänalueilla. Lakia ei kuitenkaan sovelleta perheenjäsenten välisiin tai muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin eikä uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan. Lain säännöksillä pyritään estämään sukupuoleen perustuva syrjintä, edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä. Edelleen lain tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.⁶⁹ Seuraavassa selvitetään työelämää koskevia lain velvoitteita.

Tasa-arvon edistämiselvoite

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan on edistettävä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä,
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa,

68 Syrjinnän kieltä koskee kaikkia lain soveltamisalaan kuuluvia tahoja. Näin ollen hyvitys voi tulla myös syrjineen viranomaisen, koulutuksen järjestäjän tai tavaroiden tai palveluiden tarjoajan maksettavaksi.

69 Ks. yleisesitys lain velvoitteista: <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>.

4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille,
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Vuonna 2005 tasa-arvolain 6 §:stä poistettiin 4 kohta, jossa säädettiin työnantajan velvollisuudesta huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi ("huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi"). Sen tilalle säädettiin yllä oleva uusi 6 kohta, jossa asetetaan työnantajalle velvoite toimia siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistään ennakolta ("toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä").⁷⁰

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy velvoittaa työnantajaa pyrkimään tilanteeseen, jossa syrjintää ei lainkaan esiinny. Häirinnästä työpaikalla ja työnantajan velvoitteista häirinnän poistamiseksi säädetään erikseen lain 8 d §:ssä. Käytännössä ennaltaehkäisy tarkoittaa vähintään häirintäohjeistuksen tai vastaavan laatimista työpaikalla.

Tasa-arvon edistämisvelvoite koskee jokaista työnantajaa eikä siihen vaikuta teetetävän työn laatu, henkilöstön lukumäärä, työntekijöiden työsuhteiden kesto, työajan pituus tai muu vastaava seikka.

Vaikka edistämisen on oltava suunnitelmallista ja tavoitteellista, ei tasa-arvolaisissa kuitenkaan säädetä, miten se käytännössä toteutetaan. Poikkeuksena ovat ne työnantajat, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Heidän velvoitteistaan laatia nimenomainen tasa-arvosuunnitelma on säädetty lain 6 a §:ssä. Käytännössä tasa-arvolain 6 §:n mukainen kaikkia työnantajia koskeva edistämisvelvoite on syytä toteuttaa samaan tapaan kuin edellä selvitetty yhdenvertaisuuden edistäminen eli kirjallisesti tai muutoin todennettavissa olevassa muodossa.

Jokaisen elokuva- ja teatterialan työnantajan on täytettävä tasa-arvolaisissa tarkoitettu tasa-arvoa koskeva edistämisvelvoite. Käytännössä kysymys on usean toimintatavan ja -mallin luomisesta, häirintäohjeistus mukaan lukien.

⁷⁰ HE 195/2004. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, s. 28. Samassa yhteydessä voimassa olleesta tasa-arvolain 8 §:stä poistettiin 4 kohta, jonka mukaan työnantajan menettely oli syrjintää, jos työnantaja laiminlöi laissa säädetyt velvoitteensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi. Lain muutoksen yhteydessä säädettiin nykyinen 8 d § (häirintä työpaikoilla).

Sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Jokaista työnantajaa koskee myös tasa-arvolain 6 c §:n mukainen velvoite ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin⁷¹ tai sukupuolen ilmaisuun⁷² perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Vaatimus tavoitteellisuudesta ja suunnitelmallisuudesta johtaa siihen, että syrjinnän ennaltaehkäisy on oltava ennakkollista ja järjestelmällistä. Käytännössä toteutettavat toimet on valittava työnantajan omista lähtökohdista, tarpeista ja käytettävissä olevista voimavaroista käsin. Olennaisinta on, että työnantajalla on etukäteen mietityt toimintatavat eli valmius ratkaista mahdollisia ongelmia. Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi on hyödyllistä, että ylipäänsä tietoisuutta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisen yksilöllisyydestä lisätään.⁷³

Velvoite ennaltaehkäistävä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti koskee myös elokuva- ja teatterialan työnantajia. Jotta velvoitteen täyttämisen voi näyttää toteen, on tavoitteet ja suunnitelmat suositeltavaa kirjata.

Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain 6 a §:ssä säädetään toimenpiteistä, jotka koskevat työnantajaa, jonka palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Tällaisen työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvolaisissa säädetään tasa-arvosuunnitelman sisällöstä ja sen laadinnasta yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava joka toinen vuosi mutta se voi sisältää sekä suunnittelukaudelle että sitä pidemmälle ajalle ulottuvia tavoitteita. Määräaikaan sidotun velvoitteen tarkoituksena on muodostaa tasa-arvosuunnittelusta jatkuva prosessi. Tasa-arvosuunnitelmaan kuuluu palkkakartoitus. Työnantaja- ja työntekijäosapuoli voivat sopia paikallisesti siitä, että se laaditaan vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Säännös velvoittaa myös elokuva- ja teatterialan työnantajia mutta vain silloin, kun työntekijöitä on säännöllisesti vähintään 30. Kun elokuva- ja teatterialalla toimii henkilöstömäärältään pieniä työnantajia, ei velvoite tasa-arvosuunnitelman laadintaan ole

71 Tällä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

72 Kysymys on sukupuolen esiin tuomisesta pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyyppillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään naiselle tai miehelle ominaisina. Myös esimerkiksi meikki, korut, asusteet ja puhetapa voivat viestittää sukupuolta. HE 19/2014, s. 109.

73 HE 19/2014, s. 119.

käytännössä välttämättä kovin usein käsillä.⁷⁴ Mikään ei kuitenkaan estä sitä, että tasa-arvon edistämismääräys ja sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisu perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy toteutetaan soveltuvin osin tasa-arvosuunnitelman muodossa.

Syrjinnän kieltö

Tasa-arvolain 7 §:n mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Myös seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella samoin kuin käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää ovat tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää.⁷⁵

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Häirintä työpaikoilla

Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan menettely on tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Säännöksen perusteluissa korostetaan, että ensisijaisesti häirinnästä on vastuussa häiritsijä itse. Hän voi joutua paitsi rikosoikeudelliseen vastuuseen teostaan myös vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun häirintä on saatettu työnantajan tietoon. Menettely on tasa-arvolain 8 d §:n nojalla kiellettyä syrjintää, mikäli työnantaja saatuaan tiedon häirinnästä ei ryhdy käytettävissä oleviin toimiin epäkohdan poistamiseksi esimerkiksi saattamalla häiritsijä vastuuseen käytöksestään ja estämällä häntä jatkamasta häirintää. Vastaavasti työturvallisuuslain 28 §:n mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tie-

⁷⁴ Ks. kuitenkin edellä alaviite 64, jossa tuli esille, että määräys voi kuitenkin täyttyä laskettaessa yhteen toisiaan seuraavien produktioiden henkilöstöä.

⁷⁵ Pohjana määrittelylle on direktiivi 2002/73/EY.

don saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.⁷⁶ Työnantaja voi antaa häiritsijälle huomautuksen tai varoituksen tai järjestellä tämän työtehtäviä tai työskentelypaikkaa siten, että hän on mahdollisimman vähän tekemisissä häirityn kanssa. Vaikeissa tapauksissa työnantaja voi muun muassa joutua organisoimaan työntekijöiden työt uudelleen estääkseen häirinnän jatkumisen. Viimesijaisena keinona työnantajalla on häiritsijän palvelussuhteen päättäminen.⁷⁷

Edellä esitetyt lain perusteluissa kuvatut toimenpiteet ovat käytettävissä kuitenkin vain, jos häirintään syyllystynyt on työnantajan määräysvallan piiriin kuuluva työyhteisön jäsen ja työsuhteet jatkuvat edelleen. Lain perusteluissa ei ole käsitelty tilanteita, joissa aiheuttajana on työyhteisön ulkopuolinen taho. Niissä ei myöskään anneta ohjeistusta niitä tilanteita varten, joissa selvitystarve tulee esille epäillyn aiheuttajan ja kohteen tai molempien työsuhteiden päätyttyä.

Jos häiritsijänä on työnantaja itse (esimerkiksi toimitusjohtaja, hallituksen jäsen tai muu vastaavassa asemassa oleva taho), häirityn ei tarvitse erikseen ilmoittaa häirinnästä muulle työnantajan edustajalle, jotta menettely olisi katsottava kielletyksi syrjinnäksi.

Hyvitys

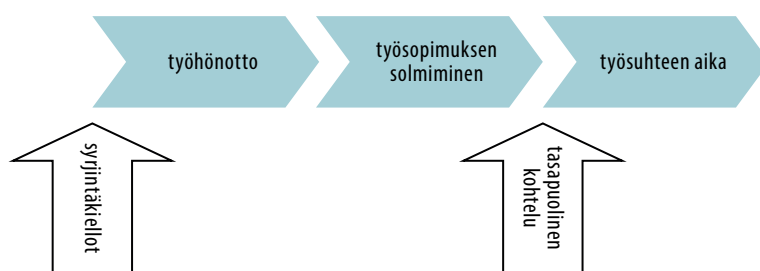
Tasa-arvolaisissa on säädetty samaan tapaan kuin yhdenvertaisuuslaissa hyvitysseuraamuksesta. Tuomioistuimien voi tuomita sen maksettavaksi tasa-arvolain 8 ja 8 a–8 c §:ssä säädetyn syrjinnän kiellon rikkomisesta. Hyvityksenä on maksettava vähintään 3 470 euroa. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu, laajuus ja kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

Edellä selostettu häirintää työpaikoilla koskeva tasa-arvolain 8 d § velvoittaa elokuva- ja teatterialalla ja antaa selkeän toimintaohjeen työnantajille. Velvoitteen laiminlyönnistä, samoin kuin muusta tasa-arvolaisista tarkoitetusta syrjinnästä voi seurata sanktiona rahallisen hyvityksen maksamisvelvoite. Sen voi tuomita maksettavaksi yleinen tuomioistuimien, ensiasteena käräjäoikeus. Tämä tarkoittaa sitä, että syrjinnän kohteeksi

⁷⁶ Ks. selvittelyprosessista jäljempänä jakso 2.1.5.

⁷⁷ HE 195/2004. Lainsäätäjällä on siis tuonut yllä selvitetyn menettelyn esille lain perusteluissa.

joutuneen työntekijän on saatettava asia kanteella vireille tuomioistuimessa. Kanne on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan yleinen oikeuspaikka. Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottolanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.



Kuvio 2. Syrjinnän kiellon ja tasapuolisen kohtelun veloitteen alkaminen ajallisesti.

Työnantajaveloitteet eivät rajaudu ajallisesti vain työsuhteen kestoajaksi. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjinnän kiellot ovat voimassa jo työhönotossa. Tämä tarkoittaa käytännössä kaikkea rekrytointiin liittyvää toimintaa työsuhteen solmimisen mukaan lukien. Työsopimuslaissa säädetyn tasapuolisen kohtelun veloitte alkaa sitä vastoin ajallisesti vasta työnteon aloittamisesta.

2.1.4 Työaikalaki

Työaikalain (605/1996)⁷⁸ soveltamisala on laaja ja sitä sovelletaan sekä yksityis- että julkis-sektorilla tehtävään työ- ja virkasuhteeseen työhön. Nuorten työntekijöiden työajasta on säädetty nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993). Se syrjäyttää erityislakina työaikalain vastaavat säännökset.

Nuorella työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole täyttänyt 18 vuotta. Laissa säädetään nuoren oikeudesta solmia, irtisanoa ja purkaa työsuhteen, samoin kuin siitä, minkä ikäinen voi ylipäänsä tehdä työtä.

Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja joka on suorittanut oppivelvollisuutensa. Lisäksi työhön saadaan 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana sanotun iän täyttävä henkilö ottaa sellaiseen kevyeen työhön, joka ei vahingoita

⁷⁸ Esitys perustuu voimassa olevaan työaikalakiin. Työaikalain kokonaisuudistusta selvittänyt kolmikantainen työryhmä sai mietintönsä valmiiksi kesäkuun lopussa 2017, jonka jälkeen työ- ja elinkeinoministeriössä valmisteltiin hallituksen esitys uudeksi työaikalaksi. Lainsäädännön arviointineuvosto antoi 12.6.2018 lausuntonsa esityksestä ja suosittelee, että hallituksen esitysluonnosta täydennetään lausunnossa kuvatuilla lisäyksillä ennen hallituksen esityksen antamista eduskunnalle.

hänen terveyttään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen. Työtä voi tehdä enintään puolet kulloinkin koulusta annettavasta loma-ajasta ja koulutyön aikana tilapäisesti tai muutoin kulloinkin kestoltaan lyhyen ajan. Viisitoista vuotta nuoremman henkilön työaika saa koulujen loma-aikana olla enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa. Aluehallintovirasto voi myöntää poikkeusluvan mainittua nuoremman henkilön työskentelyyn tilapäisesti esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa (ks. jäljempänä jaksot 2.1.8 ja 2.5.3).

Osa työaikalain piiriin muutoin kuuluvasta työstä voi kuitenkin jäädä soveltamisalan ulkopuolelle sen 2 §:n 1 momentin mukaan.⁷⁹ Näistä rajoituksista on tässä yhteydessä syytä tuoda esille säännöksen 1 ja 3 kohdat:

Tätä lakia ei sovelleta, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 momenttia:

1) työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä,

3) työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajana asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Johtava asema työnantajayhteisössä⁸⁰ voi siis tarkoittaa sitä, että henkilö jää työaikasuojan ulkopuolelle. Johtavassa asemassa olevan henkilön työn jääminen työaikalain ulkopuolelle riippuu tehtävien ja työn luonteesta. Pelkkä tehtävänimike, titteli tai asema organisaattiorakenteessa ei ole ratkaiseva. Henkilöön tehtäviin on aina kuuluttava tosiasiallista toimivaltaa johtamisessa. Tässä yhteydessä arvioidaan kokonaisharkinnalla, missä määrin ja minkälaisin toimivaltuuksin työntekijä osallistuu tosiasialliseen johtamiseen työntajayrityksessä tai sen osassa. Työaikalain soveltamisen kannalta merkitystä on siis erityisesti sillä, minkälaiset työntekijän tosiasialliset tehtävät ovat. Toisena arviointikriteerinä on työntekijän asema. Vaikka soveltamisalaratkaisua ei ole nimenomaisesti kytketty työn-

⁷⁹ Osakeyhtiön toimitusjohtaja on osakeyhtiölain (624/2006) mukainen yhtiön toimitusjohtaja, joka ei ole työsuhteessa yhtiöön. Toimitusjohtaja jää näin ollen kokonaan työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Seuraavassa selvitetään työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohtien sisällöt, koska niillä voi olla käytännössä merkitystä arvioitaessa työaikalain soveltuvuutta muun muassa tuottajan ja ohjaajan työsuhteessa. Selvitystyössä ei kuitenkaan kyseenalaistettu työaikalain soveltuvuutta.

⁸⁰ Kysymys on työstä, jota siihen kuuluvien tehtävien sekä muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Viittauksella yritykseen, yhteisöön tai säätiöön pyritään kuvaamaan kaikkia työ- ja toimipaikkoja, joissa laki tulee sovellettavaksi. Kysymyksessä voi olla muun ohessa osakeyhtiö, osuuskunta ja kommandiittiyhtiö. Yhteisöllä tarkoitetaan lähinnä julkisen alan, kuten valtion, kuntien ja kirkon piirissä tai yhteydessä olevia toimipaikkoja, kuten virastoja ja laitoksia.

tekijän muodolliseen asemaan yrityksen, yhteisön tai säätiön organisaatiossa, on organisatorisella asemalla kuitenkin merkitystä. Painoarvoa on tosiasiallisella asemalla, johon vaikuttavat työntekijän työtehtävät, palkkaus sekä toimintaoikeudet, vastuusuhteet ja mahdollisuudet vaikuttaa itse työaikaansa. Jotta työntekijä jäisi työaikalain soveltamisen ulkopuolelle, on hänen työsuhteensa ehdoista oltava pääteltävissä, että hänelle ei ole tarkoitus maksaa erikseen määräytyviä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että työntekijän työsuhteen ehtojen tulisi olla kokonaisuutena tarkastellen selkeästi hänen alustensa työsuhteen ehtoja parempia ja vastata työnantajaorganisaatiossa suoranaisiin johtotehtäviin osallistuvien työsuhteen ehtoja. Soveltamisalarajausta tehtäessä merkitystä on myös työnantajayhteisön koolla. Mitä pienemmästä työpaikasta on kysymys, sitä rajoitetumpi on lain ulkopuolelle jäävä joukko. On huomattava, että lain soveltamisalarajausta ei voida kiertää esimerkiksi siten, että yhtiö pilkottaa lain kiertämistarkoituksessa pieniin tulosvastuuyksiköihin.

Suurissa organisaatioissa lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävää johtamista voidaan suorittaa useammalla organisaatiotasolla. Yksinkertaisessa yritysorganisaatiossa työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jääviä tehtäviä suorittavat yleensä vain välittömästi ylimmän johtajan alaisina työskentelevät johtajat. Lakia ei myöskään sovelleta niihin työntekijöihin, joiden tehtävät heidän asemansa, työtehtäviensä ja työn itsenäisyyden perusteella olisivat rinnastettavissa edellä mainittuihin johtamistehtäviin. Tällaisilla työntekijöillä on erityistä asiantuntemusta ja työssään johtamiseen rinnastettavaa itsenäistä päätösvaltaa ja he voivat myös itsenäisesti päättää työajastaan. Lain soveltamisalan ulkopuolelle voivat jäädä sellaiset johtavassa asemassa olevat työntekijät, jotka edustavat työnantajaa työsuhteita koskevissa asioissa suhteessa muihin ylempiin toimihenkilöihin. Keskijohto siis kuuluu työaikalain soveltamisalaan, vaikka tähän ryhmään kuuluvien työntekijöiden työt voivat sisältää erilaisia vaativiakin johtamis- ja suunnittelutehtäviä. Kuten työaikalaisissa säädetään, voi myös työnantajayhteisön itsenäisen osan ylin johto jäädä sen soveltamisalan ulkopuolelle. Tällaisen osan tulee olla toiminnallisesti itsenäinen ja esimerkiksi liikevaihdolla ja työntekijämäärällä mitattuna kooltaan merkittävä suhteessa koko yritykseen. Kysymyksessä voi olla esimerkiksi alueellisen tai muutoin toiminnallisesti itsenäisen yksikön ylin johto tai suurten keskusliikkeiden, luotto- ja vakuutuslaitosten alue- tai vastaavien konttoreiden sekä näihin verrattavien liikkeiden, esimerkiksi itsenäisinä yksiköinä toimivien tavaratalojen ylin johto.

Elokuvan tuotantoyhtiöissä ja teattereissa edellä tarkoitettuja työntekijöitä saattavat olla muun ohessa teatterinjohtaja, tuottaja ja linjatuottaja. Asia ei kuitenkaan ratkea tehtävänimikkeen perusteella vaan arvioimalla yllä selostettujen edellytysten täyttymistä yksittäistapauksessa.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädetyn soveltamisalarajoituksen perusteella työaikalain ja siten myös työaikakirjanpitovelvollisuuden ulkopuolelle jää työ, ”jota työn-

tekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä”. Muulla kiinteällä työpaikalla kuin työntekijän kotona tehtävä työ kuuluu aina työaikalain soveltamisalaan riippumatta siitä, missä työpaikka sijaitsee. Edellä säädetty rajoitus koskee ensiksikin työtä, jota työntekijä tekee yksinomaan kotonaan tai muualla itse valitsemassaan paikassa, jos hän myös itse päättää työn tekemisen ajankohdista. Tällainen työ jää siis työaikalain ulkopuolelle, mikäli työntekijä itse päättää työsuorituksensa ajankohdan työnantajan valvomatta ja ehkä voimattakaan valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä. Soveltamisalarajoitus on tarkoitettu suppeaksi.⁸¹ Työnantajan on lähtökohtaisesti seurattava työaikaa myös silloin, kun työ tehdään kotona ja kiinteän työpaikan ulkopuolella. Työaikalain piiristä kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ rajautuu pois vain, jos se on luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajalta voida edellyttää työntekijän työaikojen järjestelyä ja valvontaa sekä ettei hän myöskään tee sitä. Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön on siten sovellettava työaikalakia, jos työnantaja voi etukäteen määrätä sen päivittäiset ajankohdat samoin kuin jos työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa, milloin hän aloittaa ja lopettaa päivittäisen työnsä. Lisäksi edellytetään, että työnantajalla on tosiasiallisesti mahdollisuus valvoa työajan käyttöä työpäivän aikana.⁸²

Toimistolla tai muulla kiinteällä työpaikalla työskentelyä on yleensä pidetty työaikalain alaisena siinäkin tapauksessa, että työntekijä suorittaa osan työtehtävistään kiinteän työpaikan ulkopuolella (ks. esim. työneuvoston lausunnot TN 1371-00 ja TN 1436-10). Lähtökohtana on, että työnantaja järjestää kiinteälle työpaikalle työajan seurannan ja huolehtii siellä suoritettavan työn pysymisestä työaikalaisissa säädettyjen rajoitusten puitteissa.⁸³

Työaikalaki ei jää soveltumatta pelkästään sillä perusteella, että työ suoritetaan kiinteän työpaikan ulkopuolella. Työn on lisäksi oltava sellaista, jonka ajankohdan ja ehkä paikankin työntekijä itse päättää ja johon käytettävän ajan järjestelyjä työnantaja ei valvo eikä

81 Lainkohdan tulkinnasta on suhteellisen paljon työneuvoston lausuntoja.

82 Työneuvosto tarkasteli lausunnossaan TN 1452-13, oliko asennustyömaata pidettävä kiinteänä työpaikkana. Y Oy:n asentajat suorittivat taloelementtien asentamisen sovittuun asennusvalmiuteen eri puolella Suomea sijaitseissa asiakaskohteissa. Asentajilla oli urakkapalkka, jonka suuruus määräytyi talotyypin ja asennuslaajuuden mukaan. Asentajat saivat Y Oy:ltä tiedon asennuskohteesta 1–2 viikkoa ennen elementtien toimittamista kohteeseen. Työmaalla ei työskennellyt muita yhtiön työntekijöitä kuin kaksi asentajaa työparina. Yksittäinen asennusurakka kesti kolmesta päivästä kahteen ja puoleen viikkoon, ja tavallisimmin urakan kesto oli kahdeksan päivää. Työneuvosto ei pitänyt asennustyömaata kiinteänä työpaikkana, vaan katsoi asentajien työskennelleen kiinteän työpaikan ulkopuolella. Y Oy ei ollut asettanut asennustöille aikatauluja, määrännyt päivittäisiä työaikoja tai valvonut millään tavoin asentajien työajan käyttöä. Asiassa esitetyn selvityksen perusteella työnantajalla ei ollut intressiä määrätä päivittäisen työajan käytöstä ja valvoa tällaisia määräyksiään eikä siihen ollut tarvetta asiakkaille annettujen sitoumusten perusteella. Asennustyötä katsottiin tehdyn työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan tarkoittamissa olosuhteissa, joissa työnantajalta ei voitu edellyttää työaikojen järjestelyä ja valvontaa. Asentajien työhön ei tullut soveltaa työaikalakia.

83 TN 1466-15.

ehkä voisikaan valvoa. Näiden kriteerien tulkinnasta on olemassa laajahko työneuvoston lausuntokäytäntö (ks. esim. TN 1401-05, TN 1406-05, TN 1419-06, TN 1445-11, TN 1452-13 sekä TN 1461-14).

Työneuvosto on tarkastellut lausunnossaan TN 1432-09 työaikalain soveltumista televisio-ohjelmien ja elokuvien valmistamiseen osallistuviin tuottajiin ja ohjaajiin. Siinä työneuvosto katsoi, ettei aina ole tarkoituksenmukaista erotella työaikalain soveltamista työhön sen mukaan, missä työtä tehdään. Mainitussa tapauksessa tuottajat ja ohjaajat saivat pitkälti itse valita, työskentelivätkö he esimerkiksi kotona vai tuotantoyhtiön toimistolla. Kummassakin tapauksessa oli kysymys samaan kokonaisprosessiin kuuluvien eri työvaiheiden tekemisestä. Työtä saatettiin tehdä toimistolla muun ohessa sosiaalisten syiden vuoksi. Toisaalta työskentelypaikaksi saatettiin työn häiriöttömän kulun turvaamiseksi valita koti. Työnantaja ei myöskään ollut määrännyt toimistopäiviä tai vastaavia, jolloin tuottajien ja ohjaajien olisi tullut olla tavoitettavissa toimistolla tai tehdä siellä joitakin tiettyjä tehtäviä. Heillä oli pääosin vapaus itse päättää toimistolla tehtävän työn sijoittumisajasta ja pituudesta. Tämä koski myös niitä töitä, jotka oli luonteensa vuoksi tehtävä toimistolla (esim. tuotantokokoukset ja leikkausten etenemisen seuranta). Kaikki mainitut erityispiirteet huomioon ottaen työneuvosto päätyi siihen, ettei työaikalakia ollut sovellettava tuottajien ja ohjaajien toimistolakaan tekemään työhön. Lausunnossa TN 1432-09 tarkoitettujen tuottajien ja ohjaajien työn katsottiin jäävän työaikalain ulkopuolelle, koska nämä saivat paitsi valita lähtökohtaisesti itse työskentelypaikkansa, myös muutoinkin päättää oman työnsä organisoinnista.

Työneuvoston lausuntoa TN 1432-09 voidaan pitää erityistapauksena (sui generis) ja lopputulos on sovellettavissa vain lausunnossa kuvatuissa olosuhteissa työskenteleviin tuottajiin ja ohjaajiin. Lausunnon perusteella ei siis voida tehdä sellaista johtopäätöstä, että tuottajat ja ohjaajat jäisivät aina työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Työ voi jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle lain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella, jos työnantajan intressissä ei ole määrätä työn tekemistä tiettyä aikana (työ voidaan tehdä valinnan mukaan esimerkiksi aamulla tai illalla). Toisenlaista lopputulosta taas puoltaa se, että työnantajalle on tärkeää työn tekeminen tiettyinä kellonaikana ja että työajasta on näin myös määrätty.

Teatterityössä on yleensä kysymys kiinteällä työpaikalla tehtävästä työstä, joten työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohta ei siihen silloin sovellu.

Elokuvan tuotanto – varsinkin kuvaukset – on nimenomaan etukäteen aikataulutettu ja työ on tehtävä tiettyinä, työnantajan intressissä olevana kellonaikana. Tällöin työaika-

lain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan edellytykset eivät yleensä täyty vaan työaikalaki tulee sovellettavaksi kaikkiin kuvauksiin osallistuviin työntekijöihin.⁸⁴

Työaikasääntelyn tavoitteena on suojata työntekijöitä liian pitkiltä ja epämukavilta työajoilta. Näin ollen laissa rajoitetaan muun ohessa työhön käytettävää aikaa määrällisesti vuorokausi- ja viikkotasolla⁸⁵, säädetään työn lomaan ja työvuorojen väliin sijoittuvista lepotauoista⁸⁶ sekä kerran viikossa järjestettävästä viikoittaisesta vapaa-ajasta⁸⁷. Edelleen laissa säädetään työajan sijoittelusta vuorokauden⁸⁸ ja viikon eri aikoina sekä rajoitetaan säännöllisen työajan ylittävän ylityön⁸⁹ määrää. Useasta työaikalain säännöksestä voidaan sopia toisin valtakunnallisten liittojen välisellä työehtosopimuksella. Jos työnantajan noudatettavaksi tulee työehtosopimus, on käytännössä aina tarkistettava, mitä siinä on työajasta sovittu.

Tässä yhteydessä on syytä tuoda esille vielä työaikalain 39 §:n 2 momentin säännös. Työaikalainsäädäntö on pääosin pakottavaa eivätkä työntekijä ja työnantaja voi keskinäisellä sopimuksellaan sopia toisin laissa säädetystä suojasta työntekijän etuja heikentäen muutamaa laissa säädettyä poikkeusta lukuun ottamatta. Yksi näistä poikkeuksista on työaikalain 39 §:n 2 momentti. Sen mukaan ”johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, saavat kuitenkin sopia, että 22 ja 33 §:ssä tarkoitetut korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.” Työaikalain 39 §:n 2 momentissa käytetään sanoja ”johtavassa asemassa”, mutta ei määritellä niiden sisältöä. Johtavan aseman sisältöä ei ole myöskään

84 Toki esim. tuottaja voi jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle sen 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella.

85 Työaikalain 6 §:n mukaan työaika saa olla vuorokaudessa enintään 8 tuntia ja viikossa 40 tuntia. Jollei työehtosopimuksesta muuta johdu, työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämistä enintään yhdellä tunnilla. Säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 45 tuntia. Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työsopimuksella sovittu taikka jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

86 Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla olo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

87 Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävänsä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

88 Kello 23:n ja 6:n väliin sijoittuva yötyö on sallittu vain laissa säädetyissä tapauksissa. Elokuvien kuvauksissa, teatterin harjoituksissa, näyttännöissä tai vastaavissa tehtävä työ ei voi lähtökohtaisesti sijoittua em. yöaikaan.

89 Ylityöllä tarkoitetaan säännöllisen työajan ylittävää työtä, jota tehdään työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella. Pääsäännön mukaan ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa

perusteltu yksityiskohtaisesti säännöksen esitöissä eikä johtavalle asemalle ole vakiintunut selkeärajaista määritelmää. Työneuvoston käytännön mukaan⁹⁰ asianomaisella henkilöllä on oltava työtehtäviensä puolesta työnantajaorganisaation muiden jäsenten asemaa, tehtäviä tai työehtoja koskevaa ohjaus- tai päätäntävaltaa. Henkilöllä on siis oltava muita työntekijöitä suoranaisina alaisinaan. Johtavasta asemasta voi olla kysymys lisäksi silloin, kun työntekijä osallistuu muulla tavoin johtamiseen asianomaisessa työnantajayhteisössä, esimerkiksi olemalla sen johtoryhmän tai vastaavan elimen päätösvaltaisena jäsenenä. Merkitystä on työntekijän työnkuvalla; johtamistehtävillä, ei siis tehtävä- tai ammattinimikkeellä. Työaikalain 39 §:n 2 momentin mukaan johtavassa asemassa olevien ohella sopimisoikeus on työnjohtaja-asemassa olevilla työntekijöillä. Vastaavasti niillä työntekijöillä ja toimihenkilöillä, jotka työskentelevät työnjohdon alaisina, ei ole sopimisoikeutta. Lisäksi on otettava huomioon, että yrityksen organisaatiossa saattaa esimerkiksi suoraan ylimmän johdon alaisuudessa työskennellä henkilöitä, joilla ei ole yrityksen sisäiseen johtamiseen liittyviä tehtäviä, vaan ainoastaan itsenäisiä asiantuntijatehtäviä. Myöskään heillä ei ole katsottu olevan työaikalain 39 §:n 2 momentissa tarkoitettua sopimisoikeutta.

Jos työntekijä kuuluu työaikalain 39 §:n 2 momentin soveltamisalaan, voidaan hänen kanssaan siis sopia siitä, että lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka suoritetaan muusta palkkauksesta erillisenä kuukausikorvauksena. Asiasta on aina sovittava työntekijän ja työnantajan kesken eikä työnantaja voi siitä yksipuolisesti määrätä. Korvauksen on oltava erillinen euromääräinen lisä, joten sitä ei voida sisällyttää kuukausipalkkaan erittelemättä korvauksen euromäärää.

Elokuva- ja teatterialalla voi olla työaikalain 39 §:n 2 momentissa tarkoitettuja johtavassa asemassa olevia työntekijöitä, samoin kuin laissa tarkoitettuja työnjohtaja-asemassa olevia työntekijöitä. Heidän kanssaan voidaan siis sopia ns. könttäkorvaus lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvauksista, eikä em. työtä korvata todellisen toteuman mukaisesti. Mainitun korvauksen on kuitenkin oltava kuukausikorvaus ja sen suuruus tulee eritellä muusta palkasta. Ns. kokonaispalkka eli yksi euromääräinen palkkasumma ei täytä mainittuja vaatimuksia.

Seuraavassa selvitetään vielä työaikalaisissa säädettyjä työajan suunnitteluun ja kirjaamiseen liittyviä työnantajan velvoitteita.

Työvuoroluettelo

Työaikalain 35 §:n mukaan jokaisella työpaikalla on laadittava työntekijöitä koskeva työvuoroluettelo. Velvoite koskee kaikkia työnantajia työpaikan koosta, teettävän työn laa-

⁹⁰ Ks. TN 1423-07 (ään.).

dusta, työaikamuodosta ja työntekijän työajan pituudesta riippumatta. Työvuoroluettelosta on käytävä ilmi jokaisen työntekijän säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaika sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohta täsmällisinä kellonaikoina ja se on laadittava niin pitkäksi ajaksi kuin mahdollista. Jos käytössä on keskimääräinen työaika, on työvuoroluettelo laadittava samanpituiseksi ajanjaksoksi kuin keskimääräisessä työajassa vaadittava työajan tasoittumisjärjestelmä.⁹¹ Jos kaikilla työntekijöillä on kiinteä työaika, täyttää työvuoroluettelon laatimisvelvoitteen kirjallinen ilmoitus, jossa kerrotaan työajan alkamis- ja päättymisajankohta, ja mihin päivittäinen lepoaika eli ns. ruokatunti sijoittuu.

Työvuoroluettelo on toimitettava työntekijöiden tietoon kirjallisesti hyvissä ajoin, viimeistään kuitenkin viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työnantaja ei saa muuttaa työvuoroluettelo, ellei työntekijä suostu siihen tai ellei töiden järjestely pakottavasti vaadi luettelon muuttamista. Muiden työntekijöiden sairastuminen, yllättävä työruuhka tai muu sellainen voi olla edellä tarkoitettu peruste muuttaa työvuoroluettelo. Käsillä on oltava seikka, joka ei ole ollut tiedossa työvuoroluettelo laadittaessa. Muutos on saatettava työntekijän tietoon niin pian kuin mahdollista.

Edelle selvitetyt työsopimuslain, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain säännökset ovat pakottavia eli niistä ei voida millään sopimuksella sopia eikä myöskään työnantajan yksipuolisin päätöksin määrätä työntekijän etuja heikentäen. Sen sijaan työaikalain 40 §:n mukaan työvuoroluettelo koskevat säännökset ovat puolipakottavia, joten työehtosopimuksissa voi olla työvuoroluettelon laatimista ja muuttamista koskevia laista poikkeavia määräyksiä.

Työaikakirjanpito

Jokaisella työnantajalla on henkilöstön määrästä, työnantajan juridisesta muodosta tai muusta vastaavasta seikasta riippumatta velvollisuus merkitä kaikkien työntekijöidensä työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työaikakirjanpitoon. Työaikalain 37 §:n mukaan työnantaja voi valita, merkitäänkö työaikakirjanpitoon säännöllisen työajan tunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettavat korvaukset vai kaikki tehdyt työtunnit ja erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat. Ensimmäinen tapa soveltuu kuukausipalkkaisten työntekijöiden työaikakirjanpitoon ja jälkimmäinen tapa tunti- ja suorituspalkkaisten työntekijöiden työajan kirjaamiseksi.⁹² Jos työntekijän kanssa on tehty työaikalain 39 §:n 2 momentin⁹³ mukainen sopimus, työnantajan

91 Tasoittumisjärjestelmää ei kuitenkaan tässä tarkastella.

92 Ks. malli: http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Tyoajan_+hallinta_5_2013.pdf/12084b13-4d09-403b-87e5-86eb34999311.

93 Säännöksen mukaan ”johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottavien työntekijöiden työhön, saavat kuitenkin sopia, että 22 ja 33 §:ssä tarkoitettavat korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.”

on merkittävä työaikakirjanpitoon ainoastaan arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa.

Tiedot on merkittävä työaikakirjanpitoon aina työntekijäkohtaisesti niin, että niistä voidaan ilman erillisiä laskutoimituksia selvittää, että työaikalaisissa säädettyjä ylityön neljän kuukauden seurantajaksoa ja enimmäismäärää, samoin kuin lepoaikoja, koskevia säännöksiä on noudatettu. Merkinnät voidaan tehdä käsin tai sähköisesti. Työaikakirjanpitovelvoitteen laiminlyönti on kriminalisoitu.

Työvuoroluettelon laatimista koskevista työaikalain säännöksistä voidaan poiketa sopimalla siitä valtakunnallisten solmijatahojen välisellä työehtosopimuksella. Sitä vastoin työaikakirjanpitoa koskevat säännökset ovat pakottavia.

Elokuva- ja teatterialalla on noudattava työvuoroluetteloa koskevia, samoin kuin työaikakirjanpitoa koskevia säännöksiä. Työvuoroluettelon laatimisesta on voitu sopia toisin työehtosopimuksessa.

2.1.5 Työturvallisuuslain mukaiset velvoitteet

Soveltamisala

Työturvallisuuslain (738/2002) soveltamisala on yleinen ja laaja. Sitä sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä virkasuhteeseen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Laki tulee sovellettavaksi riippumatta työnantajaorganisaation koosta, henkilöstön määrästä tai työssä ilmenevien vaarojen luonteesta. Soveltamiseen ei vaikuta myöskään tehtävän työn määrä, pituus tai kesto. Lain soveltamisalaa on laajennettu myös työ- ja virkasuhteen ulkopuolelle eräisiin muihin oikeussuhteisiin, joten sen soveltamisala on huomattavasti laajempi kuin esimerkiksi edellä selvitetyn työaikalain. Lisäksi velvollisuus työturvallisuuslain noudattamiseen saattaa perustua erityislainsäädäntöön. Muun muassa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) on säädetty lain soveltamisesta opiskelijan työhön. Työnantaja tai koulutussopimustyöpaikan tarjoaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työturvallisuuslaissa säädetään. Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työnantajalle tai koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle edellä tarkoitettusta työturvallisuusvastuusta.⁹⁴

⁹⁴ Ks. myös julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 4 luvun 8 §, jossa säädetään mm. työturvallisuuslain soveltamisesta työkokeiluun osallistuvaan työttömään.

Mainittakoon vielä, että työturvallisuuslain 7 §:ssä on luetteloitu työn turvallisuuden vaikuttavat tahot, joita laki velvoittaa, vaikka nämä eivät olekaan suojelun kohteena olevien työntekijöiden työnantajia.

Vapaaehtoistyössä tulee noudatettavaksi työturvallisuuslain 55 §. Sen mukaan: ”Milloin työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia, tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olematta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti hänen on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä.”

Työpaikalla saattaa työskennellä myös usean eri työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä, ja yhden työntekijän tekemällä työllä saattaa olla vaikutuksia toisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työhön. Työturvallisuuslaissa säädetäänkin työturvallisuusvelvoitteista ns. yhteisellä työpaikalla. Ks. siitä lisää jäljempänä.

Yleinen huolehtimisvelvoite

Työturvallisuuslain lähtökohtana on erilaisten työn riskien ja vaarojen ennaltaehkäisy. Työnantajan on myös kyettävä tunnistamaan riskit ja vaarat muun muassa tarkkailemalla jatkuvasti työympäristöä. Tavoitteena on työturvallisuuden kokonaisvaltainen hallinta.

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan jokaisella työnantajalla on yleinen velvoite huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Arvioitaessa velvoitteen sisältöä ja laajuutta otetaan huomioon kaikki työstä, työolosuhteista ja muusta työympäristöstä johtuvat seikat. Myös sellaisten työntekijöiden henkilökohtaisten edellytysten, joilla voi olla vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen, on oltava mukana arvioinnissa. Kysymyksessä voi olla muun muassa työntekijän ikä ja ikääntyminen, kielitaito, ammattitaito sekä työkokemus. Työnantajan tarkkailuvelvoite ulottuu työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön toimivuuteen. Täyttääkseen huolellisuusvelvoitteensa työnantajan on seurattava työyhteisön toimintaa muun ohessa niin, että mahdollinen häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu havaitaan ja siihen puututaan riittävän ajoissa.

Työnantajan huolehtimisvelvoitetta rajaavat epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. Työnantajaa pidetään toimialansa asiantuntijana, mikä johtaa velvoitteeseen olla selvillä toimialalle luonteen-

omaisista vaaroista ja haitoista sekä niiden keinoista torjua niitä. Työnantajan on myös tarvittaessa hankittava selvitystä mainituista asioista. Vaarat ja haitat voivat muuttua ajan myötä; osa voi poistua ja tilalle voi syntyä uusia.

Täyttääkseen huolehtimisveloitteensa työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä ja sen tilaa. Tarkkailuvelvoite on yleensä useammalla eri organisaatiotasolla työskentelevillä työnantajan edustajalla.⁹⁵ Myös toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta on seurattava.

Työturvallisuuslaissa säädetään huolehtimisveloitteen sisällöstä, mutta ei siitä, millä tavoin työnantaja käytännössä veloitteen täyttää. Menettelyssä on otettava huomioon ainakin työturvallisuuslain 17 §:n säännös⁹⁶ työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta sekä ns. työsuojelun valvontalain (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, 44/2006)⁹⁷ säännökset.

Työturvallisuuslain 17 §:n mukaan työnantajan on ylläpidettävä ja parannettava työpaikan työturvallisuutta yhdessä henkilöstön kanssa. Työnantajan on annettava työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että mainittuja asioita käsitellään asianmukaisesti ja riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetty yleinen huolehtimisvelvoite koskee elokuva- ja teatterialan työnantajia samalla tavoin kuin kaikkia muitakin työnantajia. Merkitystä ei ole sillä, kuinka monta työntekijää ja kuinka kauan elokuvan tuotantoyhtiön tai teatterin palveluksessa on eikä muillakaan vastaavilla seikoilla. Säännöksen myötä velvoitteita syntyy organisaation eri tasoilla ja tehtävissä työskenteleville työnantajan edustajille. Velvoite ulottuu myös työnjohtaja-asemassa työskenteleviin, kuten ohjaajiin ja osastojen päälliköihin (hod).

Riskien ja vaarojen arviointi

Työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava riittävän järjestelmällisesti teetetävän työn fyysiset ja psyykkiset vaarat sekä arvioitava niiden riskit (riskiarviointi). Velvoite koskee kaikkia työnantajia niiden koosta ja toimialasta sekä työn-

95 Ks. työsuojeluviranomaisen esitys ylimmän johdon, keski johdon ja työn johdon vastuusta työturvallisuusasioissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyonantaja>.

96 Säännös perustuu työympäristön puitedirektiiviin (direktiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä, 89/391) ja se koskee kaikkia työnantajia.

97 Laissa säädetty yhteistoimintavelvoite tulee sovellettavaksi vain tietyn kokoisilla työpaikoilla.

tekijämäärästä tai työsuhteiden kestoista tms. riippumatta. Haitta- tai vaaratekijät voivat johtua työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä tai työolosuhteista. Kysymys voi olla työyhteisön sisäisestä tai sen ulkopuolelta kohdistuvasta vaarasta tai riskistä. Työnantajan on otettava huomioon muun ohessa asiakkaiden aiheuttamat riskit.

Työnantajalla on oltava hallussaan arvioinnin tulokset eli tieto vaaroista ja niiden merkityksestä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Vaikka säännöksessä ei edellytä selvityksen ja arvioinnin tai niiden tulosten esittämistä kirjallisessa muodossa, on riskien ja vaarojen selvittämisen ja arvioinnin oltava aina todennettavissa. Työnantajan on tarvittaessa kyettävä osoittamaan veloitteen hoitaminen, joten näin ollen riskiarviointi on yleensä laadittava kirjallisena (tai muussa todennettavissa olevassa muodossa, esim. sähköisenä tallenteena).

Riskien selvitys ja arviointi on pidettävä ajan tasalla ja sitä on tarkistettava olosuhteiden muuttuessa olennaisesti. Kysymys voi olla myös siitä, että työntekijöiden terveydentilan seurannan tulokset edellyttävät päivitystä. Olennaisilla muutoksilla tarkoitetaan niitä, joiden voidaan olettaa vaikuttavan selvityksen ja arvioinnin tulokseen. Riittävää ei siis ole edellä kuvatun vaarojen tunnistamisen ja arvioinnin kertaluontoisuus, vaan toiminnan on oltava jatkuvaa ja systemaattista.

Riskien ja vaarojen selvittämistä ja arviointia koskeva säännös on pakottava. Se tulee sellaisenaan siis aina noudatettavaksi myös elokuva- ja teatterialalla. Jokaisella työnantajalla on oltava hallussaan mainittu ajantasainen selvitys ja arviointi, joka ulottuu kaikkeen työnantajan teettämään työhön.

Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelun toimintaohjelma on työpaikkakohtainen ohjelma turvallisuuden ja terveyllisyyden sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi, jonka avulla kehitetään työpaikan työsuojelua.

Työturvallisuuslain 9 §:n mukaan ohjelma on oltava jokaisella työnantajalla työn luonteesta, sisällöstä tai työpaikan henkilöstömäärästä riippumatta. Veloitteeseen ei vaikuta myöskään työn kesto tai työajan pituus tai muu vastaava seikka. Sen sijaan ohjelman sisältöön vaikuttavat muun muassa yrityksen koko, tuotannon sisältö ja tapa sekä toimiala, samoin kuin henkilöstön rakenne. Toimintaohjelmassa on otettava huomioon teknologian, työn organisoimisen, työolojen, sosiaalisten suhteiden sekä työympäristön vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Ohjelmassa on oltava myös työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Tarkoituksena on

ohjata työnantajaa etsimään sille sopivin ratkaisu ja soveliaimmat tavat, joilla terveellisyys- ja turvallisuustavoitteista johdetaan kehittämistoiminnan ja suunnittelun tavoitteet.⁹⁸

Vaikka ohjelmalta ei laissa edellytetä kirjallista määrämuotoa, on se tarkoituksenmukaista laatia todennettavissa olevassa muodossa. Kerran laadittu ohjelma ei myöskään ole pysyvä vaan sitä on muutettava ohjelmaan sisältyvien asioiden muuttuessa.

Jokaisella elokuva- ja teatterialan työnantajalla on oltava ajantasainen työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset sisältävä työsuojelun toimintaohjelma. Sen avulla konkretisoidaan työpaikalle ominaiset sekä fyysiset että psyykkiset työympäristötekijät. Ne otetaan huomioon työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen vaikuttavassa suunnittelussa ja muussa toiminnassa.

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu

Edellä selvitettyjen veloitteiden perusteella työnantajan tehtävänä on järjestää ennakkolisin toimin häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta vapaa työympäristö. Tavoitteena on aina oltava sellaiset työskentelyolosuhteet, joissa ei lainkaan esiinny häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Lisäksi työturvallisuuslaissa säädetään tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia vastaavasti työnantajan velvollisuudesta ryhtyä toimenpiteisiin saatuaan tiedon häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta (työturvallisuuslain 28 §).

Työturvallisuuslain 28 §:

Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Vaikka häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen on lähtökohtaisesti työnantajan velvoite, on työturvallisuuslain säännöksillä vastuutettu myös jokaista työntekijää. Työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijällä on velvollisuus välttää työpaikalla sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Työturvallisuuslain häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskeva 28 § eroaa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vastaavista säännöksistä ainakin kolmella eri tavalla. Ensinnä-

98 Saloheimo, Jorma: Työsuojelun toimintaohjelma. Tieteen termipankki. http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ty%C3%B6suojelun_toimintaohjelma.

kin työturvallisuuslaissa säädetään häirinnän ohella muusta epäasiallisesta kohtelusta. Se on siis tältä osin laajempi kuin vastaavat tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säännökset. Toisena erona on se, että työturvallisuuslaissa ei ole häirinnän määritelmää, kuten on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa. Kolmantena erona on se, että työturvallisuuslain 28 §:n laiminlyönnistä ei ole säädetty hyvitysseuraamusta, vaikka siitä on säädetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa.

Työturvallisuuslain 28 §:n piiriin⁹⁹ kuuluu siis sekä häirintä että muu epäasiallinen kohtelu, vaikka säännöksen otsikkona on häirintä. Kuten jo edellä tuli ilmi, ei laissa määritellä häirinnän tai epäasiallisen kohtelun sisältöä. Määritelmiä ei ole esitetty myöskään lainvalmistelun yhteydessä. Siihen, miten häirintä eroaa muusta epäasiallisesta kohtelusta, ei ole löydettävissä apua lakitekstistä tai sen perusteluista.

Yleensä työturvallisuuslaissa tarkoitettu häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu kuvataan toiminnaksi, joka häiritsee työntekijän henkistä hyvinvointia. Tällainen kohtelu voi käytännössä ilmetä eri tavoin, esimerkiksi pelotteluna, vihjailevina viesteinä, väheksyvinä puheina ja työyhteisöstä eristämisenä. Henkilön ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän 'mustamaalaaminen', panettelu tai terveydentilan kyseenalaistaminen, fyysinen väkivalta ja nöyryyttävät käskyt voivat myös olla työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua menettelyä. Usein toiminta on järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta yksittäinen tapahtumakin voi olla työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua toimintaa.¹⁰⁰

Häirinnän selkeimpinä muotoina voidaan pitää seksuaalista ja muuta sukupuoleen perustuvaa häirintää sekä häirintää yhdenvertaisuuslaissa säädettyillä syrjintäperusteilla. Käyttäytyminen voi kuitenkin samalla kertaa täyttää sekä työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirinnän että tasa-arvolaisissa ja/tai yhdenvertaisuuslaissa säädetyn häirinnän tunnusmerkit. Kysymys voi olla samalla myös työturvallisuusrikoksesta ja työsyryntärikoksesta tai esimerkiksi vammantuottamuksesta, pahoinpitelystä ja seksuaalisesta ahdistelusta tai kunnianloukkauksesta.

Työpaikkakiusaamisen käsite on juurtunut kieleemme viimeisen parinkymmenen vuoden aikana. Sitä käytetään laajasti yleiskäsitteenä kuvaamaan erilaista työpaikalla negatiivisena koettua käyttäytymistä. Työpaikkakiusaaminen-termiä käytetään muun ohessa myös erilaisissa ohjeissa ja koulutusmateriaaleissa.

99 Samoin kuin lain 18 §:n 3 momentin piiriin (työntekijän velvollisuus välttää häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua).

100 Ks. lisää mm. Ohje häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonnasta. Työsuojelun valvontaohjeita 6/2016. http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Hairinnan_ ja_ epaasiallisen_ kohtelun_ valvontaohje_062016/538bd6fa-ae10-4d16-8ecd-71a016b55b44.

Työpaikkakiusaaminen on kuitenkin sanana ja ilmaisuna huono, koska se ei kerro mitään todellisista tapahtumista. Sitä ei myöskään käytetä missään laissa. Olenkin usein ehdottanut luopumista sanan käytöstä ja siirtymistä puhumaan häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta sekä syrjinnästä, joista on säädetty laissa. Tärkeää on nimenomaan kuvata tarkasti ne tapahtumat, jotka on koettu epäasiallisiksi ja/tai häiritseviksi. Mitenkään muuten asiaa ei voida selvittää eikä arvioida objektiivisesti.

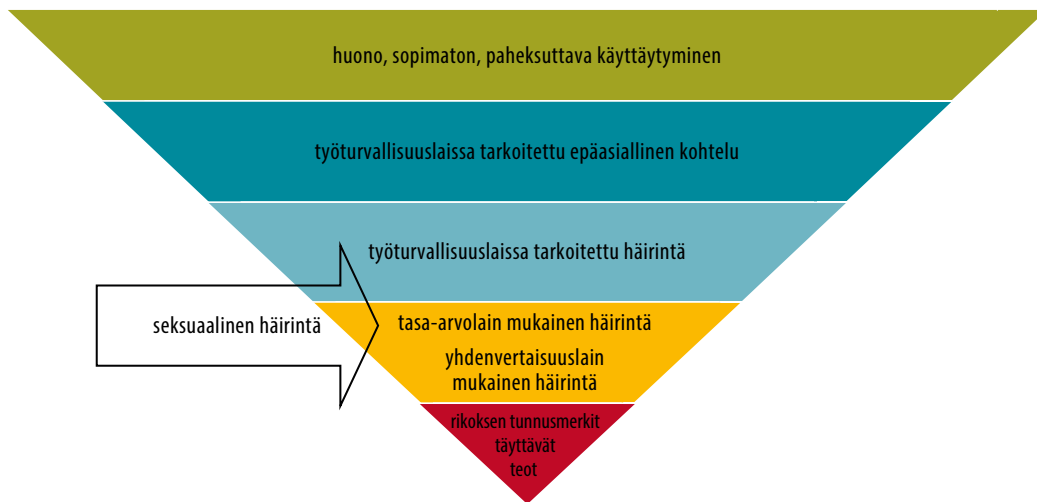
Ennen työturvallisuuslain 28 §:n sisällön lähempää tarkastelua on syytä tuoda esille työturvallisuuslain 25 §:ssä säädetty velvoite. Säännöksen mukaan työnantajan on saatuaan tietää, että työntekijä kuormittuu työssään hänen terveyttään vaarantavalla tavalla ryhdyttävä käytettävissään olevin keinoin toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Tässä on kysymys terveyttä vaarantavasta yksilön haitallisesta fyysisestä tai psyykkisestä kuormittumisesta¹⁰¹, joka voi olla luonteeltaan ylitäi alikuormitusta. Haitallista kuormitusta voivat muun ohessa aiheuttaa työn psyykinen rasitus, puutteellinen työn hallinta tai työjärjestelyt. Työnantajalla on velvollisuus asiasta tiedon saatuaan ryhtyä toimiin haitallisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Epäily kuormittumisesta voi tulla työnantajan tietoon eri tavoin. Työnantaja voi havaita sen itse tai työntekijä voi ilmoittaa siitä esimiehelleen. Tieto kuormittumisesta voi tulla työnantajalle myös työterveyshuolloilta tai työsuojeluvaltuutetulta tai työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetyn tarkkailun kautta. Lainsäätäjä on todennut, että kuormitusepäily tulisi ensin käsitellä työntekijän ja hänen esimiehensä kesken. Mikäli kuormittumisen toteamisessa tarvitaan asiantuntijan apua, työnantajan tulee ensisijaisesti käyttää työterveyshuollon asiantuntijoiden apua. Jos työturvallisuuslain 25 §:ssä säädetty kuormittuminen on todettu, on työnantajan ryhdyttävä selvittämään sen syyt. Tarvittaessa työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi.¹⁰² On huomattava, että myös tässä tarkoitettut työn kuormitustekijät ovat niitä, jotka tulee tunnistaa edellä selvitettyä riskien ja vaarojen selvittämistä ja arviointia suoritettaessa. Haitallinen kuormitus on siis pyrittävä ennaltaehkäisemään. Jos sitä kuitenkin esiintyy, veloitetaan työnantaja toimimaan työturvallisuuslain 25 §:n mukaisesti.

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on riski, joka voi vaikuttaa kielteisesti työntekijän terveyteen ja koko työyhteisön toimivuuteen. Laissa tarkoitettu häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta on erotettava muu työyhteisössä esille tuleva kielteiseksi koettu toiminta. Satunnaista epäasiallista käyttäytymistä tai näkemyseroja ei yleensä pidetä

101 Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Ks. lisää <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> ja Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018.

102 HE 59/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 39–40.

työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettuna toimintana, vaikka ne koettaisiin loukkaavina tai häiritsevinä tai ne aiheuttaisivat paha mieltä. Joskus työnantajan työnjohtomääräykset saatetaan kokea epäasiallisina, vaikka ne eivät ulkopuolisin silmin sellaisia ole.



Kuvio 3. Epäasiallisen kohtelun ja käyttäytymisen laaja kirjo työelämässä.

Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan jokainen työnantaja on velvollinen ryhtymään toimenpiteisiin sen jälkeen, kun on saanut tiedon työpaikalla esiintyvistä häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Tieto voi tulla yhteydenottona esimerkiksi työterveyshuollosta, luottamusmieheltä, työsuojeluvaltuutetulta, työkaverilta, työnantajan edustajalta tai työntekijältä itseltään. Tiedon saannilla ei tarkoiteta kuitenkaan pelkästään nimenomaisia yksittäisiä ja yksilöityjä yhteydenottoja, vaan sellaista informaatiota, jonka perusteella voi syntyä aihe epäillä häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Edellä on tullut ilmi, että työnantajalla on työturvallisuuslain 8 §:n mukaan jatkuva tarkkailuvelvoite työturvallisuuden ylläpitämiseksi. Työnantajan tulisi jo yleensä tämän tarkkailun avulla ja aikana havaita mahdollinen työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettu käyttäytyminen.

Työilmapiiri- ja työhyvinvointikyselyn tai vastaavien tulokset voivat synnyttää epäilyn häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta, samoin kuin yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden sairastelu ja työtuloksen heikkeneminen. Myös siis nimettömät yhteydenotot saattavat velvoittaa työnantajaa ryhtymään selvittelytoimiin; työyhteisön toiminnan tarkkailuun ja – ilmoitetun asian osoittautuessa paikkansapitäväksi – toimenpiteisiin.

Työturvallisuuslain 28 §:n piiriin kuuluu kaikki työpaikalla esille tuleva häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, ja se voi olla työntekijöiden kesken tapahtuvaa tai sitä voi tapahtua esimiehen ja työntekijän välillä. Häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä

myös asiakas tai muu työyhteisön ulkopuolinen taho. On huomattava, että työnantajan tai työnantajan edustajan; käytännössä esimiesasemassa olevan työntekijän oma käyttäytyminen kuuluu niin ikään työturvallisuuslain 28 §:n piiriin. Näissä tapauksissa työnantajalla on yleensä heti tieto tapahtuneesta eikä erillistä tiedon toimittamista vaadita ennen kuin velvollisuus toimenpiteisiin ryhtymiseen syntyy.

Työnantajan toimintavelvollisuuden edellytyksenä on, että kohtelu aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Tämä on arvioitava kussakin tapauksessa ilmenneiden tosiseikkojen perusteella. Arviointi ei kuitenkaan ole yleensä koskaan mahdollista ilman selvittelytoimien käynnistämistä.¹⁰³

Työnantajan on tiedon saatuaan ryhdyttävä käytettävissään oleviin toimenpiteisiin, jotka vaihtelevat siitä riippuen, missä relaatioissa käyttäytyminen ilmenee ja millaista se on. Joka tapauksessa asia on ensin selvitettävä monipuolisoin tavoin kaikkien asianosaisten kanssa.¹⁰⁴ Laissa ei kuitenkaan säädetä selvittämistoimenpiteiden sisällöstä eikä prosessista tarkasti. Selvittämisen voidaan kuitenkin katsoa tarkoittavan ensinnäkin mahdollisimman laajan ja objektiivisen tiedon hankkimista tapahtumien kulusta. Riittävää ei siis ole esimerkiksi keskustella vain väitetyn aiheuttajan kanssa. Työnantajalta voidaan edellyttää huolellista, mutta myös viivytyksetöntä toimintaa. Työturvallisuuslaissa ei säädetä eikä sen esitöissä käsitellä, missä ajassa työnantajan on ryhdyttävä selvittelyyn tiedon saatuaan. Kysymys ei voi olla kuukausia pitkästä odottelusta vaan selvittelyyn on ryhdyttävä viimeistään muutaman viikon kuluttua tiedon saannista.

Selvittämisen tarkoituksena on saada hankittua tietoa, jonka perusteella työnantaja voi päättää, onko kysymys työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettusta epäasiallisesta kohtelusta ja millaiset toimet ovat tarpeen sen lopettamiseksi.

Kun tapahtumat on saatu selvitettyä, on siis arvioitava, onko kysymys työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettusta toiminnasta, joka on omiaan aiheuttamaan haittaa tai aiheuttaa vaaraa työntekijän terveydelle. Tämä ei tarkoita sitä, että työnantajan olisi puututtava ainoastaan sellaisiin tapahtumiin, joiden seurauksena työntekijä on tullut sairastunut tai tullut muutoin työkyvyttömäksi. Työntekijät oireilevat eri tavoin eikä jokainen menetä työkykyään ("jää sairauslomalle"), vaikka häneen kohdistetaan epäasiallista kohtelua. Se, onko kysymys työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttaneesta toiminnasta, on arvioitava objektiivisesti ja tapauskohtaisesti sen laatu, luonne, kesto ynnä muut sellaiset huomioon ottaen.

103 Ks. työsuojeluviranomaisen arvioinnista Työsuojelun valvontaohje 6/2016.

104 On luonnollista, että tässä yhteydessä olisi huolehdittava ns. kontradiktorisen periaatteen noudattamisesta, eli kuullaan kaikkia asianosaisia ja annetaan heille tilaisuus esittää näkemyksensä asiassa sekä lausua mahdollisista heitä koskevista 'vastapuolen' näkemyksistä.

Työnantajan kannattaa käyttää selvittelyvaiheessa apunaan työterveyshuollon asiantunte-
musta, koska yksittäisen työnantajan voi olla vaikea arvioida, millaiset vaikutukset erilai-
sella toiminnalla voi ylipäänsä olla terveydelle. Jotta työntekijä voisi näyttää toteen tapah-
tumien vaikutukset, saattaa kuitenkin olla kannatettavaa käydä ainakin keskustelemassa
niistä terveydenhuollon ammattilaisen kanssa. Työntekijä voi halutessaan käyttää lääkärin
tai hoitajan kirjauksia apunaan asiaa työnantajan kanssa selvitettäessä.

Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tultua selvitettyksi on työnantajan ryhdyttävä
toimenpiteisiin sen poistamiseksi käytettävissä olevin keinoin. Selvittämisen jälkeen on siis
arvioitava, millä toimenpiteillä häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu saadaan päättymään.
Toimenpiteiden tavoitteena on ratkaista ongelmat ja poistaa mahdolliset epäkohdat. Työn-
antajan valitsevat keinot epäasiallisen kohtelun poistamiseksi on oltava työpaikan olosuh-
teet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.¹⁰⁵ Niiden on ol-
tava myös johdonmukaisia ja tasapuolisia. Työturvallisuuslaissa ei kuitenkaan säädetä kei-
nojen sisällöstä eikä asiaa käsitellä myöskään lain esitöissä muuta kuin toteamalla, että jos
aiheuttajana on asiakas, ei työnantajalla ole välttämättä mahdollisuuksia puuttua siihen te-
hokkaasti.¹⁰⁶ Muissa tilanteissa työnantajalla on yleensä käytettävissään työnjohdollisia kei-
noja. Näistä esitöissä esitetään yleisesti työtehtävien ja vastuiden uudelleen järjestelyt tai
sisäiset siirrot toisiin tehtäviin tai toimipisteeseen, epäasialliseen kohteluun syyllistyneen
varoittaminen varoitus tai ääritapauksissa hänen työsopimuksensa irtisanominen tai purka-
minen. Edellä kuvatut keinot ovat toimivia vain silloin, kun häirinnän tai muun epäasiallisen
kohtelun aiheuttaja ja kohde ovat yhä työnantajan palveluksessa. Jo tässä yhteydessä on to-
dettava, että työnantajan keinoja lyhyissä määräaikaissa työsuhteissa eikä tilanteissa, joissa
epäkohdat tulevat esille vasta väitetyin aiheuttajan ja uhrin työsuhteiden päätyttyä, ei ole
tähän asti liiemmin tarkasteltu lainvalmistelussa eikä oikeuskirjallisuudessa.¹⁰⁷

105 Korkein oikeus painotti tuomiossaan KKO 2014:44 (ään.) asian monipuolista selvittämistä. Kun virkamiehen ilmoituksen mukaan viraston päällikkö oli kohdellut epäasianmukaisesti, ei riittävänä voito pitää, että asiaa "selvi-
tellään pelkästään ottamalla yhteyttä asianomaiseen esimieheen ja tekemällä johtopäätökset hänen kuulemisensa
perusteella. On selvää, että asiaa on pyrittävä selvittämään monipuolisesti myös muulla tavoin. Tässä tapauksessa
myös se, että K oli jäänyt sairauslomalle juuri ilmoituksessa mainittujen asioiden seurauksena, olisi antanut aihetta
muunlaiselle selvitykselle. Korkein oikeus katsoo, etteivät työnantajan edustajat ole tässä tapauksessa ryhtyneet
riittäviin toimiin asian selvittämiseksi. Päätymäänsä lopputulokseen nähden he eivät ole myöskään ryhtyneet
mihinkään toimiin epäkohdan poistamiseksi. Työnantaja on siten laiminlyönyt työturvallisuuslain 28 §:n mukai-
sen toimimisvelvollisuutensa." Samassa ratkaisussa korkein oikeus toteaa, että työturvallisuuslain 8 §:n mukainen
huolehtimisvelvoite pitää sisällään tarkkailun mahdollisen työntekijöiden häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun
havaitsemiseksi riittävän ajoissa, jotta niihin voidaan puuttua (perustelujen kohta 4). Lisäksi korkein oikeus toteaa
perustelujen kohdassa 6 seuraavasti: "Laissa ei ole tarkemmin määritelty sitä, millaista menettelyä voidaan pitää
työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettuna häirintänä tai epäasiallisena kohteluna. Myöskään lain esitöissä ei tätä ole
tarkemmin käsitelty. Sen arvioiminen, onko kysymys tällaisesta menettelystä, tulee siten tehtäväksi kussakin ta-
pauksessa ilmenneiden asianhaarojen perusteella. Kysymys voi olla esimerkiksi työntekijään kohdistetusta loukkaa-
vasta, nöyryyttävästä tai mitätöivästä käyttäytymisestä."

106 HE 59/2002, s. 41.

107 Näissä tilanteissa korostuvat ennalta ehkäisevät toimenpiteet. Häirintää ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi
johdon selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä häirintää (nollatoleranssi), hyvän työikäytymisen peli-
säännöt, ennalta laaditut menettelytavat, joilla häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti, työntekijöi-

Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua on ehkäistävä ennakolta myös elokuva- ja teatterialan työpaikoilla. Työnantajan on huolehdittava siitä, että kukaan työturvallisuuslain piiriin kuuluva työntekijä ei joudu em. käytöksen kohteeksi työpaikalla.¹⁰⁸ Tässä ei ole kysymys yksinomaan seksuaalisesta häirinnästä.

Kysymys voi olla missä tahansa työpaikan henkilösuhteessa esille tulevasta käyttäytymisestä. Se voi ilmetä työntekijöiden kesken tai esimies-alais -suhteessa. Työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettuun häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä myös työyhteisön ulkopuolinen taho. Tällaisesta on kysymys esimerkiksi silloin, kun asiakas tai työnantajayhteisön hallituksen jäsen¹⁰⁹ tai työpaikalla työtä tekevä itsenäinen ammattinharjoittaja tai alihankkijan työntekijä häiritsee (yhteisen) työpaikan työntekijää.

Jokaiselle elokuva- ja teatterialan työnantajalla on myös velvollisuus ryhtyä häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun selvittämiseen saatuaan tavalla tai toisella tiedon epäilystä. Jotta toiminta olisi johdonmukaista ja tasapuolista, on käytännössä syytä laatia kirjalliset toimintaohjeet. Lisäksi ohjeita on osattava soveltaa, mikä edellyttää usein jonkinasteista koulutusta. Selvittelytoimien ja ratkaisujen on oltava työ sopimuslaissa säädetyin tavoin tasapuolisia.

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työturvallisuuslain 14 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen hänet perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista, työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi, työntekijälle annetaan opetusta ja oh-

den perehdyttäminen häirinnän välttämiseen ja ehkäisemiseen sekä esimiesten kouluttaminen häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen. "Häirintää voi ehkäistä myös huolehtimalla, ettei työpaikan työoloissa ole epäkohtia, jotka altistavat häirinnälle. Häirinnän taustalla on usein töiden huono organisointi, epäselvät vastuut, puutteellinen esimiestyö ja toimimaton yhteistyö. Myös liiallinen työmäärä ja aikapaine voivat vaikuttaa siihen, että työpaikoilla ei aina käytäydytä asiallisesti." <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>.

108 Työnantajan on varmistettava, että kukaan työturvallisuuslain soveltamisalaan kuuluva henkilö ei altistu häirinnälle tai epäasialliselle kohtelulle. Velvoite ulottuu siten myös muun ohessa elokuvien avustajiin.

109 Ks. KK 240/2014. Kirjallinen kysymys työturvallisuuslain soveltamisesta luottamustoimessa ja ministeri Paula Risikon siihen antama vastaus. Työnantajan velvoitteisiin kuuluu siis suojella työntekijöitään myös mahdollisen asiakkaan tai luottamusasemassa olevan henkilön aiheuttamalta häirinnältä ja epäasialliselta kohtelulta. On korostettava sitä, että työnantajan on suojeltava myös kaikkia vapaaehtoistyöntekijöitään samalla tavoin kuin työsuhteessa olevia työntekijöitään.

jausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta ja että työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Työnantajan on siis perehdytettävä jokainen työntekijä työhönsä, etenkin työpaikan olosuhteisiin ja oikeisiin työmenetelmiin. Veloitteen täyttämiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota uuden työntekijän kohdalla ja erilaisissa muutoksissa. Opetuksen ja ohjauksen laatuun vaikuttavat työntekijän koulutus, ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Opetusta ja ohjausta saatuaan kaikkien työntekijöiden tulee olla turvallisen työskentelyn edellyttämällä tasolla.¹¹⁰ Tässä tarkoitettu perehdyttämismääräysvelvoite ei ulotu ainoastaan työn fyysiseen suoritustapaan vaan sen piiriin voidaan katsoa kuuluvan myös hyvään työilmapiiriin ja työyhteisön toimivuuteen liittyvät asiat.

Yhteinen työpaikka

Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan työturvallisuuslain 49 S:ssä sellaista työpaikkaa, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Tällöin työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien¹¹¹ työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Kysymys ei siis ole vain yhteistoimintaveloitteesta, vaan myös velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Käytännössä tämä tarkoittaa muun muassa veloitetta yhteistoiminnassa sovittaa eri työvaiheet yhteen siten, että niistä ei aiheudu vaaraa. Mikäli eri vaiheita ei voida yhteen sovittaa, on siitä tiedotettava toisille työnantajille, jotta nämä voivat osaltaan ryhtyä sellaisiin toimenpiteisiin, että vaara olisi mahdollisimman pieni. Säännöksellä ei miltään osin vähennetä yhteisellä työpaikalla toimivan työnantajan muita työturvallisuuslain mukaisia työturvallisuusveloitteita, eikä työnantajan velvollisuutta huolehtia omista työntekijöistään. Työturvallisuuslain 50 S:n mukaan yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Tällaisen työnantajan on varmistettava myös, että ulkopuolinen työnantaja saa tarpeelliset tiedot työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja näihin tehtäviin nimetyistä henkilöistä. Ulkopuolisen työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan on tiedotettava pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle

110 HE 59/2002, s. 34.

111 Itsenäinen työnsuorittaja tarkoittaa yrittäjää tai ammatinharjoittajaa, joka toimeksianto- tai vastaavaan sopimukseen perustuen tekee työtä itse omilla nimissään.

sekä muille työnantajille niistä haitta- ja vaaratekijöistä, jotka hänen työnsä voi heihin nähdessä aiheuttaa. Säännöksessä on ennen kaikkea kysymys vaara- ja haittatekijöistä sekä pelastusjärjestelyistä tiedottamisesta muille kuin omille työntekijöille yhteisellä työpaikalla.

Työturvallisuuslain 51 §:ssä säädetään pääasiallista määräysvaltaa yhteisellä työpaikalla käyttävän työnantajan erityisvelvoitteista. Näitä ovat velvollisuus yhteen sovittaa työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien toiminnot, huolehtia työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä, työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä, muusta työpaikan yleissuunnittelusta sekä työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Erityisesti elokuvan kuvausvaiheessa saattaa käytännössä olla usein käsillä työturvallisuuslaissa tarkoitettu yhteinen työpaikka (kiinteällä työpaikalla työskentelee ko. työnantajan omien työntekijöiden lisäksi alihankkija tai alihankkijan työvoimaa).

Työntekijän oikeudet ja velvoitteet

Työturvallisuuslain päätavoitteena on turvata työntekijöille eli kaikille lain soveltamisalaan kuuluville työnantajalle töitä tekeville henkilöille fyysisesti ja psyykkisesti turvallinen työympäristö. Näin ollen työturvallisuuslain velvoitteet kohdistuvat pääosin työnantajaan. Laissa on kuitenkin säädetty myös eräistä työntekijän velvollisuuksista.¹¹²

Työturvallisuuslain 18 §:n 2 momentin mukaan työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Jokaisella työntekijällä itsellään on siis huolehtimisvelvoite, jonka sisältö vaihtelee työntekijäkohtaisesti. Kokeneella tai erityisen ammattitaidon omaavalla henkilöllä on yleensä kokematon laajemmat mahdollisuudet huolehtia turvallisuudesta ja terveydestä ja näin hänellä on siihen myös laajempi velvollisuus.

Työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Säännöksessä tarkoitettujen ilmiöiden estäminen on ensisijassa työnantajan velvollisuus. Niiden poistamisessa ei kuitenkaan voida aina käyttää perinteisiä työnantajan yksipuolisesti toteutettavissa olevia keinoja, vaan ehkäiseminen on koko työyhteisön asia.¹¹³ Näin ollen on ollut tarpeen säätää myös työntekijän velvoitteesta välttää häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua.

¹¹² Työntekijän velvoitteiden laiminlyöntiä ei ole kriminalisoitu.

¹¹³ HE 59/2002, s. 39.

Työturvallisuuslain 19 §:n 1 momentin mukaan työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälaineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Työntekijän on tehtävä edellä tarkoitettu ilmoitus myös siinä tapauksessa, että hän on poistanut tai korjannut kyseisen vian tai puutteellisuuden. Ilmoitus tehdään yleensä omalle esimiehelle, minkä lisäksi se olisi syytä tehdä työntekijää edustavalle työsuojeluvaltuutetulle. Jos työpaikalla on käytössä vikailmoituslomakkeita tai sähköpostiviestikanava, voidaan viesti välittää niillä.

Säännös on kirjoitettu tavalla, joka viittaisi vain fyysisiin vikoihin ja puutteellisuuksiin. Käytännössä säännöksen piiriin on kuitenkin katsottu kuuluvan myös psyykkiseen työturvallisuuteen vaikuttavat haitat.

Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tullessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Lisäksi on mainittava työturvallisuuslain 23 §, jonka mukaan työntekijällä on eräissä tilanteissa oikeus pidättäytyä työn tekemisestä. Säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä työn tekemisestä, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Työstä pidättäytyminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyskannalta on välttämätöntä. Työstä pidättäytyessä on huolehdittava siitä, että pidättäytymisestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen. Jos työntekijä tämän säännöksen mukaisesti pidättäytyy työstä, ei hän ole velvollinen korvaamaan työstä pidättäytymisestä mahdollisesti aiheutuva vahinkoa.

Säännöksen käyttöalaa ei ole rajattu vain fyysisten tekijöiden aiheuttamiin vaaroihin, joten ainakin teoriassa voidaan lähteä siitä, että pidättäytymisoikeus voisi syntyä myös psyykkisten vaarojen esille tullessa. Pidättäytymisoikeus edellyttää kuitenkin aina, että työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, joten sen käyttöala ei muutoinkaan ole laaja.¹¹⁴

114 Ks. työsuojelun valvontalain 36 §, jossa säädetään työsuojeluvaltuutetun oikeudesta keskeyttää vaarallinen työ.

Yhteistoiminta työsuojeluasioissa

Työsuojelun valvontalain 29 §:n 1 momentin mukaan työsuojeluvaltuutettu on valittava työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun keskuudestaan. Lisäksi on valittava kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on edustaa työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa ja yhteydenpidossa. Myös henkilöstömäärältään pienemmässä työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitetut valtuutetut. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava ("oma") työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Työsuojelun valvontalain 38 §:n mukaan työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin, jotta työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, perustetaan työsuojelutoimikunta kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät.

Työsuojelun valvontalain 28 §:n mukaan työnantajan on nimettävä edustajanaan toimiva työsuojelupäällikkö työsuojelun yhteistoimintaa varten, ellei hän itse hoida tehtävää. Tehtävään voidaan valita työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä henkilö. Hänellä on oltava myös riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset tehtävän hoitamiseen.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikön on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Työsuojelupäällikön asemasta sellaisenaan ei seuraa päätösvaltaa tai vastuuta työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Eri asia on, jos tehtävään valitaan henkilö, jolla työnantajaorganisaatiossa on asioihin liittyviä päätösvaltuuksia ja sen myötä vastuuta. Yleensä eri organisaatiotasoilla työskentelevät esimiehet vastaavat työnantajan työturvallisuusveloitteiden täyttämisestä käytännössä. Tällaisessa asemassa olevaan voi kohdistua niin vahingonkorvaus- kuin rikosoikeudellinen vastuukin.

Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään muun ohessa työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset, periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitetussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat, työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat sekä työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestyksen ja mitoituksen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö on oltava niillä elokuva- ja teatterialan työpaikoilla, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää. Lisäksi on valittava työsuojelutoimikunta, jos työntekijöitä on vähintään 20. Kyseisten henkilöiden ja toimikunnan tehtävät on säädetty laissa.

2.1.6 Työterveyshuoltolaki

Lakisääteinen työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain soveltaminen on kytketty työturvallisuuslakiin, joten työterveyshuoltolakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia.

Jokainen työnantaja on velvollinen kustannuksellaan järjestämään työterveyshuoltolais- sa säädetyn lakisääteisen työterveyshuollon palveluksessaan oleville. Kysymys on työterveyshuoltolain 4 §:ssä säädetystä työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemisestä ja torjumisesta sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemisesta ja edistämisestä. Työterveyshuolto on järjestettävä ja toteutettava työterveyshuoltolais- ta tarkemmin säädettyllä tavalla siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Työterveyshuollon sisällöstä säädetään lain 12 §:ssä. Tämän pakollisen osan lisäksi työnantaja voi järjestää lain 14 §:ssä tarkoitettuja sairaanhoitopalveluita työntekijöilleen, mutta mitään velvollisuutta siihen ei ole.

Työnantaja voi valita järjestämistavan seuraavista:

1. hankkii tarvitsemansa palvelut kansanterveyslaissa (66/1972) tarkoitetulta terveyskeskukselta,
2. järjestää tarvitsemansa työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa tai
3. hankkii tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä.¹¹⁵

Useimmiten kysymys on joko 1 tai 3 kohdan mukaisesta palvelujen hankkimisesta. Työnantajan on sovittava asiasta kirjallisesti työterveyshuollon palvelujen tuottajan kanssa. Sopimuksesta on käytävä ilmi työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Sopimus on tarkistettava olosuhteiden muuttuessa olennaisesti.

Kun yksikään työnantaja ei ole vapautettu lakisääteisen työterveyshuollon järjestämisestä, on se oltava järjestettynä myös elokuva- ja teatterialan työnantajilla.

¹¹⁵ 1–3 kohdassa tarkoitettu työterveyshuollon palvelujen tuottaja voi hankkia työterveyshuoltoon kuuluvat laboratorio- ja kuvantamispalvelut, kliinisyfysiologiset tutkimukset sekä kliiniset neurofysiologiset tutkimukset myös sairaanhoitopiirin toimintayksiköltä tai yksityisestä terveydenhuollosta annetussa laissa (152/1990) tarkoitetulta terveydenhuollon toimintayksiköltä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jossa on oltava työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Suunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon mitä lain 1, 4 ja 12 §:ssä on säädetty. Se voi olla erillinen asiakirja tai osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa tai niiden liiteasiakirja.

Toimintasuunnitelmaa on päivitettävä vuosittain työpaikkakäyntien ja muiden työterveyshuollon suorittamien selvitysten perusteella. Tarkistaminen tehdään siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista ottaen huomioon muun muassa työpaikan koko. Toimintasuunnitelmaa päivitettäessä on otettava huomioon kaikki se tieto, mitä työterveyshuollon toteuttamisen yhteydessä on tullut esiin. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys¹¹⁶ tehdään tarvittaessa toimintasuunnitelman vuosittaisen tarkistamisen yhteydessä. Suunnitelman tarkistaminen voi perustua myös aikaisemmin tehtyihin työpaikkakäynteihin tai muihin selvityksiin, jos vuosittaisiin työpaikkakäynteihin ei ole tarvetta. Mikäli olosuhteissa ei ole tapahtunut muutoksia, ei päivittämistä tarvita, vaan riittävää on kirjata, että edellisen suunnitelman noudattaminen jatkuu.¹¹⁷

Jokaisella elokuva- ja teatterialan työnantajalla on oltava laadittuna työterveyshuollon toimintasuunnitelma kirjallisena. Velvoite ei ole riippuvainen työntekijämäärästä tai työntekijöiden työsuhteiden pituudesta.

Työpaikkaselvitys

Työterveyshuollon järjestämisen perustana on työterveyshuollon asiantuntijan suorittama työn ja työolosuhteiden terveellisyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi työpaikkakäynnein sekä muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen (=työpaikkaselvitys). Työpaikkaselvityksessä on otettava huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus ja työn järjestelyt, ammattitauti- ja tapaturmavaara sekä väkivaltavaara ja -uhka samoin kuin niiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa ja muissa työolosuhteiden muutostilanteissa. Edellä mainittujen tekijöiden arviointi on siis työterveyshuollon lakisääteinen tehtävä, jolla pyritään ehkäisemään ennakolta niiden aiheuttamia terveyshaittoja.

116 Työpaikkaselvitys on työterveyshuoltolain 12 §:n mukaiseen työpaikkakäyntiin perustuva selvitys.

117 Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä huumausainetestit (huumausaineen käytön selvittämiseksi tehtävä testi ja testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin), on työnantajalla oltava kirjallinen päihdeohjelma. Siinä on oltava kirjattuina työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät, joissa todistusta voidaan vaatia, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä (yhteistoimintalain mukainen menettely). Jos mainittu laki ei tule sovellettavaksi työnantajan toiminnassa, on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon toiminnan ja suunnittelun pohja, johon myös työnantajan työterveyshuollon sisältö perustuu. Jokaisen työnantajan vastuulla on huolehtia, että työpaikkaselvitys on tehty ja että se on aina ajantasainen.¹¹⁸ Työpaikkaselvityksen raportti on myös pidettävä kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla, mikä pakottaa laatimaan sen kirjallisena.¹¹⁹

Työterveyshuoltolain mukainen ajantasainen työpaikkaselvitys on oltava myös jokaiselle elokuva- ja teatterialan työnantajalla.

Yhteistoiminta

Kun työnantaja valmistele työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, on se toteutettava yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa. Edellytyksenä on, että asiat liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi. Työnantaja on velvollinen antamaan työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot (työterveyshuoltolain 8 §). Osa työterveyshuoltoasioista on käsiteltävä työsuojelun valvontalain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä, jota on selvitetty edellä. Näitä asioita ovat lakisääteisen ja vapaaehtoisen työterveyshuollon aloittaminen, muuttaminen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muu asia. Yhteistoiminta on toteutettava ennen päätöksentekoa ja ensisijaisena foorumina on työsuojelutoimikunta tai muu sen korvaava yhteistoimintamenettely. Jos työsuojelutoimikuntaa tai sen korvaavaa yhteistoimintamenettelyä ei ole, on yhteistoiminta toteutettava yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jollei työpaikalle ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiat käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä henkilöstön kanssa.¹²⁰

2.1.7 Vuosilomalaki

Lomakorvaus

Vuosilomalain 16 §:n mukaan työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymis-

118 Ks. mm. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitykset/>.

119 Nähtävänä pitäminen tarkoittaa sitä, että työntekijöillä on vapaa mahdollisuus nähdä ko. selvitys. Se voi olla kirjallisena tilassa, jota kaikki työntekijä käyttävät tai intranetissä edellyttäen, että jokaisella on pääsy sinne.

120 Yhteistoimintavelvoitteen rikkominen on sanktioitu. Viimekätinen tapa on käsitellä asiat yhdessä henkilöstön kanssa "mahdollisuuksien mukaan". Työntekijät eivät ole aina yhtä aikaa työpaikalla saavutettavissa. Henkilöstölle on aina varattava kuitenkin tosiasiallinen mahdollisuus osallistua asioiden käsittelyyn riittävän edustavasti. Kaikkien henkilöstöön kuuluvien ei siis tarvitse kuitenkaan käytännössä osallistua käsittelyyn.

vuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Vuosilomalain 17 §:n mukaan työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta.

Vuosilomakirjanpito

Vuosilomalain 29 §:n mukaan työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (vuosilomakirjanpito). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet.

2.1.8 Nuoret työntekijät

Kuten edellä tuli jo ilmi, saadaan nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) mukaan työhön ottaa vain henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja joka on suorittanut oppivelvollisuutensa. Lisäksi 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana sanotun iän täyttävä henkilö saadaan ottaa eräin edellytyksin kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveyttään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen. Edellä mainittua nuoremmat henkilöt eivät voi työskennellä lainkaan, paitsi tilapäisesti esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa. Viimeksi mainittu työskentely vaatii kuitenkin aina aluehallintoviraston myöntämän poikkeusluvan. Aluehallintovirasto voi myöntää luvan erityisestä syystä ja edellyttäen, että toiminta ei vaaranna lapsen turvallisuutta tai aiheuta haittaa hänen terveydelleen, kehitykselleen tai koulunkäynnilleen. Virasto voi liittää lupaan tarpeelliseksi katsomansa ehdot.¹²¹

Poikkeuslupa-asioiden käsittely on 1.1.2016 lukien keskitetty Itä-Suomen aluehallintovirastolle.

Lasten esiintyminen elokuvissa ja teatterissa edellyttää viranomaisen myöntämää poikkeuslupaa, ellei kysymys ole henkilöstä, joka täyttää työskentelyvuonna 14 vuotta. Aluehallintovirasto harkitsee itsenäisesti luvan myöntämisen. Lupaa ei voi saada jälkikäteen vaan se on haettava hyvissä ajoin etukäteen ennen työn alkamista.

121 Päätöksestä voi hakea oikaisua työneuvostolta työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 11 §:n perusteella.

JOKAISEN ELOKUVA- JA TEATTERIALAN TYÖNANTAJAN ON SYYTÄ VARMISTAA, ETTÄ SE ON HOITANUT MUUN MUASSA SEURAAVAT ERI TYÖLAKIEN VELVOITTEET:

- työn riskit ja vaarat on arvioitu ja selvitetty; riskianalyysi on ajan tasalla
- työnantajan huolehtimisvelvoite on aktiivisessa käytössä
- työntekijöille on annettu riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä
- työntekijät on perehdytetty turvalliseen työn tekemiseen
- työsuojelun toimintaohjelma on laadittu ja se on ajantasainen
- työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja kirjallinen toimintasuunnitelma on laadittu sekä pidetty ajan tasalla
- lakisääteinen työterveyshuolto on järjestetty
- yhdenvertaisuuden edistämistoimista on huolehdittu
- sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on toteutettu
- sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää on ennaltaehkäisty
- työvuoroluettelo on laadittu ja annettu tiedoksi työntekijöille
- työaika- ja vuosilomakirjanpito on laadittu

2.1.9 Rikostaustan selvittäminen

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetulla lailla (504/2002) suojellaan alaikäisten henkilökohtaista koskemattomuutta ja edistetään heidän henkilökohtaista turvallisuuttaan. Laissa säädetään menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään. Lain 3 §:n mukaan työnantajan on pyydettävä henkilöltä nähtäväksi rikosrekisterilain (770/1993) 6 §:n 2 momentissa tarkoitettu ote rikosrekisteristä, kun henkilö ensi kerran otetaan tai nimitetään sellaiseen työ- tai virkasuhteeseen, johon kuuluu pysyväisluontoisesti ja olennaisesti ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa tai muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa. Lakia ei kuitenkaan sovelleta, jos mainitut tehtävät yhden vuoden aikana yhteensä kestävät enintään kolme kuukautta.

Rikostaustaote tilataan oikeusrekisterikeskukselta ja sen voi tilata vain henkilö itse.¹²² Siihen kirjataan ainoastaan ne rikosrekisteriin sisältyvät tiedot, joilla on arvioitu olevan erityistä merkitystä, kun henkilö työskentelee lasten kanssa. Lisäksi otteeseen merkitään tiedot sakkorekisterin sakoista, jotka on tuomittu lapseen kohdistuvista rikoksista tai seksuaalirikoksista sekä toisissa Euroopan unionin jäsenvaltioissa tuomituista vastaavista rikoksista. Edelleen otteelle kirjataan tieto toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa annettusta kiellosta työskennellä tai muuten toimia alaikäisten parissa.¹²³

Saatavilla ei ole aineistoa, jossa olisi pohdittu laissa säädetyn ”muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa” täyttymistä elokuva- ja teatterialalla. Lähtökohtaisesti ei voi olla mitään syytä, miksi muun muassa ohjaajan työskentelyä alaikäisen kanssa ei voitaisi pitää laissa tarkoitettuna työntekotilanteena.

2.2 Työehtosopimukset

2.2.1 Työehtosopimuksen merkitys ja velvollisuus noudattaa työehtosopimusta

Työehtosopimus on käytännössä usealla alalla ja työssä merkittävä työsuhteen ehtojen määrittämisen väline. Kysymys on työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen tai työnantajan ja työntekijäyhdistyksen solmimasta sopimuksesta, jolla sovitaan työntekijöiden työnteon

122 Oikeudesta saada ote säädetään rikosrekisterilaissa (770/1993). Sen 6 §:n 2 momentin mukaan yksityinen henkilö saa itseään koskevan otteen rikosrekisteristä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) 2 §:ssä tarkoitettua tehtävää varten.

123 Ks. otteeseen merkittävistä rikoksista <http://www.oikeusrekisterikeskus.fi/fi/index/asiakaspalvelu/rekisteritottejatodistukset/rikosrekisteri/rikostaustaote.html>.

ehdoista. Työsopimus on yksittäisen työntekijän ja työnantajan välinen sopimus työnteosta, kun taas työehtosopimuksella sovitaan yhtä useamman työntekijän työsuhteen ehdoista. Työehtosopimusta voidaan siis kuvata eräänlaiseksi yleissopimukseksi, joka asettaa rajat työnantajan ja työntekijän keskinäisen työsopimuksen ehdoille. Jos työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, ei työnantajaa sitovan työehtosopimuksen ehtoja voida työsopimuksin alittaa työntekijän etuja vähentäen, ellei tällaisesta mahdollisuudesta ole määräystä työehtosopimuksessa. Jos työehtosopimus ei tule työssä sovellettavaksi, voidaan erityisesti työsuhteen rahallisista eduista sopia suhteellisen vapaasti työsopimuksin.¹²⁴

Työehtosopimuksen määritelmästä, solmimisesta, velvoittavuudesta ja rikkomisen seurauksista säädetään työehtosopimuslaissa (436/1946). Työnantaja voi olla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta usealla eri perusteella. Ensinnäkin työnantajyhdistykseen eli käytännössä työnantajaliittoon jäsenenä kuuluva työnantaja on työehtosopimuslain perusteella velvollinen noudattamaan yhdistyksensä solmimia työehtosopimuksia. Velvollisuus noudattaa liiton solmimaa työehtosopimusta perustuu siis jäsenyyteen. Toiseksi työnantaja voi itse solmia työehtosopimuksen ja tulla näin velvolliseksi noudattamaan työehtosopimuslaissa tarkoitettua työehtosopimusta. Työnantaja tarvitsee tällaisessa tapauksessa työntekijäpuolelta sopijakumppanikseen työntekijöiden ammattiyhdistyksen (liitto tai ammattiosasto). Työehtosopimusta ei siis voida solmia työntekijäjoukon tai yksittäisen työntekijän kanssa. Edellä tarkoitetuilla tavoilla työehtosopimukseen sidotulla työnantajalla on velvollisuus noudattaa työehtosopimusta lähtökohtaisesti koko henkilöstöönsä edellyttäen, että he tekevät työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa työtä (työehtosopimuslain 4 §:n 2 mom.). Merkitystä ei ole sillä, kuuluuko työntekijä työehtosopimuksen solmineeseen työntekijäyhdistykseen.

Kolmanneksi työnantajalle voi syntyä velvollisuus noudattaa työehtosopimusta yrityskaupan tai muun luovutustoimen perusteella. Yrityksen haltijan vaihtuessa siirtyvät seuraajalle kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, joita edeltäjällä oli työehtosopimuksen perusteella (työehtosopimuslain 5 §).

Neljänneksi velvollisuus noudattaa työehtosopimusta voi perustua työsopimuslaissa säädettyyn yleissitovuuteen. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisen alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä. Säännöksellä turvataan järjestäytyneiden eli liittoon kuulumattomien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdot. Jos työnantajan toimialalle on vahvistettu yleissitova työeh-

¹²⁴ Työsopimuslain 2 luvun 10 §:n mukaan työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos sen suuruudesta ei ole sovittu työehto- tai työsopimuksessa.

tosopimus¹²⁵, on järjestäytymättömän työnantajan otettava se automaattisesti huomioon työsuhteen ehdoissa. Kysymys voi olla myös tiettyä työtä koskevasta työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta¹²⁶ vahvistaa päätöksellään, onko valtakunnallinen työehtosopimus yleissitova. Yleissitovuudella on kaksi tarkoitusta. Ensinnäkin saattaa alan työntekijät työsuhteen ehtojen suhteen samaan asemaan riippumatta siitä, onko heidän työnantajansa sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain perusteella vai ei. Toiseksi yleissitovuudella pyritään estämään työnantajien välinen epäterve kilpailu: järjestäytymätön työnantaja ei voi hankkia epäreilua kilpailuetua sopimalla työntekijän kanssa sellaisista työsuhteen ehdoista, jotka eivät vastaa alalla noudatettavaa vähimmäistasoa.

2.2.2 Teatteri- ja elokuvan alan työehtosopimukset

Teatterialalla on solmittu jo edellä esille tuodut työehtosopimukset teatterialan työehtosopimus 1.2.2018–31.3.2020 (Suomen Teatterit ry ja teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry), näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 1.2.2018–31.3.2020 (Suomen Teatterit ry ja Suomen Näyttelijäliitto ry) ja teatterimuusikoita koskevat työehtosopimukset 1.2.2018–31.3.2020 (Suomen Teatterit ry ja Suomen Muusikkojen liitto ry). Teatterialan ja näyttelijöiden teatterityöehtosopimukset on myös vahvistettu yleissitoviksi, jolloin ne velvoittavat myös muita työnantajia kuin Suomen Teatterit ry:n jäseniä.

Teatterialan työehtosopimukseen otettiin viime neuvottelukierroksella uusi 100 §, joka kuuluu seuraavasti:

”Häirintä työpaikalla

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Kaikenlainen kiusaaminen ja seksuaalinen tai muu häirintä on kielletty koko työyhteisössä.”¹²⁷

125 Kaikki yleissitovaksi vahvistetut työehtosopimukset ovat saatavilla internetistä osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>.

126 Ks. työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annettu laki (56/2001).

127 Vastaavansisältöinen määräys on Suomen Kansallisteatterin tekniikkaa ja vastaavia koskevan työehtosopimuksen 61 §:ssä (Suomen Teatterit ry – Palvelualojen ammattiliitto ry ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry 1.2.2018–31.1.2020). Suomen Teatterit ry neuvottelee työnantajan edustajana ko. työehtosopimuksen.

Määräyksen 1 momentti vastaa sisällöltään työturvallisuuslain 28 §:ää mutta määräyksen ottaminen työehtosopimukseen synnyttää veloitteelle myös työehtosopimuksen oikeusvaikutuksen. Työehtosopimusmääräyksen 2 momentin myötä myös tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädetyt häirinnän kiellot ovat saaneet työehtosopimuksen oikeusvaikutuksen. Tämä tarkoittaa muun ohessa sitä, että työehtosopimukseen sidotun työnantajan ja työntekijän on noudatettava määräystä ja mahdollinen säännöksen rikkominen voi johtaa työehtosopimuslaissa säädettyyn hyvityssakkoseuraamukseen.¹²⁸ Lisäksi liitoilla on velvollisuus valvoa sitä, että niiden jäsenet noudattavat määräystä. Niin ikään valvontavelvollisuuden rikkomisesta voi seurata hyvityssakko. Hyvityssakon voi tuomita maksettavaksi vain työtuomioistuimissa ja se edellyttää kanteen nostamista. Myös solmijapuolten välisen työehtosopimusmääräystä koskevien tulkintaerimielisyyksien käsittely, esimerkiksi se, mitä sopimuksessa tarkoitetaan kiusaamisella, kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.¹²⁹

Suomen Näyttelijäliitto ry on solminut Kunnallisen työmarkkinalaitoksen kanssa kunnallisen näyttelijöitä koskevan työehtosopimuksen. Sopimusta noudatetaan Lahden, Turun, Oulun, Kuopion, Jyväskylän, Vaasan, Lappeenrannan, Kajaanin ja Kemin kaupunginteattereissa sekä Teatteri Imatrassa ja Wasa Teaternissa.

Elokuva-alalla on voimassa elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus. Sen solmijoina ovat Palta ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry ja Suomen journalistiliitto ry. Sopimus on voimassa 1.11.2017–31.12.2019. Sopimus koskee tuotannon työntekijöitä, näyttelijöitä lukuun ottamatta. Näin ollen muun ohessa työsuhteiset ohjaajat kuuluvat työehtosopimuksen soveltamisalaan. Työehtosopimuksesta sovittaessa osapuolet sitoutuivat edistämään yhdessä alan yleissitovan työehtosopimuksen saavuttamista heti sopimuskauden alusta lähtien. Lisäksi sovittiin alan yhteistoiminnan edistämiseksi kehittämällä aktiivisesti luottamusmiesjärjestelmää.

Työehtosopimuksessa ei ole teatterityöehtosopimuksessa olevan kaltaista määräystä häirinnästä mutta siinä on mahdollistettu tuotantokohtaisen luottamusmiehen valinta.

Työehtosopimuksen 27 §:n mukaan työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla, Suomen Journalistiliitto ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n jäsenillä on oikeus valita keskuudestaan yhteinen luottamusmies, joka edustaa kyseisiä työntekijöitä työsuhteasioissa ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa sekä huolehtii työrauhan ylläpitämisestä. Ensisijaisesti luottamusmies pyritään valitsemaan yrityksen vakituisesta

128 Työehtosopimuslain 7 §:n mukaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tietensä rikkoo tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita maksamaan euromääräinen hyvityssakko.

129 Ks. oikeudenkäynnistä työtuomioistuimesta annettu laki (646/1974).

henkilöstöstä. Mikäli yrityksen vakituisesta henkilöstöstä ei saada valittua luottamusmiestä, työntekijät voivat valita luottamusmiehen myös tuotantokohtaisesti.

Mainittu työehtosopimus ei ole yleissitova. Yleissitovuuden edellytysten täyttymistä arvioitiin viimeksi 14.12.2015. Työehtosopimuksen työehtosopimuslain mukaiseen sitovuuspiiriin kuuluvien työntekijöiden määrä oli kuitenkin liian vähäinen suhteessa koko alan työntekijämäärään, jotta työehtosopimusta olisi voitu pitää työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla soveltamisalallaan edustavana.¹³⁰ Näin ollen sitä ei voitu vahvistaa yleissitovaksi. Nykyinen työehtosopimus, jonka sopimuskausi on 1.11.2017–31.12.2019, on parhaillaan yleissitovuuden vahvistamislautakunnan valmistelussa lautakunnan päätösten tekemistä varten. Jos työehtosopimus täyttäisi nyt edustavana pidettävän kriteerin ja se vahvistettaisiin yleissitovaksi, johtaisi se siihen, että yleissitovuuden myötä työehtosopimus velvoittaisi kaikkia alalla toimivia elokuva- ja tv-tuotantoalan työnantajia eikä pelkästään Palta ry:n jäseniä. Jos yleissitovuudelta vaadittavat edellytykset eivät vielääkään täyty, eikä työehtosopimusta voida näin ollen vahvistaa yleissitovaksi, velvoittaa se entiseen tapaan vain Palta ry:hyn jäsenenä kuuluvia työnantajia.¹³¹

Elokuva- ja tv-tuotantoalalla ei ole tällä hetkellä näyttelijöitä koskevaa työehtosopimusta. Näin ollen kaikki työsuhteen ehdot on sovittava työsopimustasolla. Käytännössä mahdollisissa työehtosopimusneuvotteluissa tuotantoyhtiöitä edustaisi luultavimmin Palta ry, joka on edustanut niitä solmittaessa elokuva- ja tv-tuotantoalan työehtosopimusta. Tuotantoyhtiöt voisivat tuki yksin tai yhdessä solmia (yrityskohtaisen) työehtosopimuksen näyttelijöiden työsuhteen ehdoista.¹³² Sopijakumppaniksi työntekijäpuolella tarvitaan näyttelijöitä edustava liitto eli käytännössä Suomen Näyttelijäliitto ry – ainakin, jos sopimuksella tavoitellaan työaikajoustoja.¹³³

¹³⁰ Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätös dnro 23/2015. <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/2015/2762>.

¹³¹ Suomen elokuvasäätiön internet-sivuilla on luetteloitu 243 tuotantoyhtiötä <http://ses.fi/elokuva-ala/tuotantoyhtioet/>.

¹³² Palta ry:hyn kuuluvien työnantajien sopimusmahdollisuutta on voitu rajoittaa yhdistyksen säännöissä.

¹³³ Voimassa olevan työaikalain 9 §:n 1 momentin mukaan työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 6–8 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

2.3 Työnjohtovalta

2.3.1 Perusteet

Työsuhteeseen kuuluu olennaisena ja luonnollisena osana johto ja valvonta sekä sen myötä työntekijän alisteisuus. Tämä ilmenee jo työsuhteen tunnusmerkistöstä. Jotta kysymys olisi työsuhteesta, on työtä tehtävä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Lisäksi työskentelyn on täytettävä muut työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetty tunnusmerkit.¹³⁴ Ilman työnantajan johtoa ja valvontaa kysymys ei siis voi olla lainkaan työsuhteesta.

Työsuhdetta voidaan muun ohessa kuvata sopimukseen perustuvana vallanalaisuussuhteena. Puhuttaessa työsuhteeseen kuuluvasta vallankäytöstä tai työntekijän alisteisuudesta ei kysymys siis ole lähtökohtaisesti negatiivisesta asiasta. Työntekijää pidetään kuitenkin sopimussuhteen heikompana osapuolena, joka on tarvinnut ja tarvitsee suojakseen pakottavia lainsäädännöksiä.¹³⁵

Edellä tarkoitettu työnantajan valta on muun ohessa voimaa, kykyä ja oikeutta vaikuttaa päätöksillään työn tekemisen sisältöön, laatuun ja työolosuhteisiin. Yksittäisen työntekijän ja työnantajan ja tämän edustajan välisessä suhteessa kysymys vallasta kulminoituu pääosin työnantajan työnjohto- eli direktiovalttaan ja sen sisältöön.

Työnantajalla on siis työnjohto- eli direktiovalta ja sen vastaparina työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä – edellyttäen kuitenkin, että työnantajan toiminta pysyy toimivallan rajoissa. Direktiovallalla ei ole kuitenkaan varsinaista kompetenssinormia.¹³⁶

Työnantajan työnjohtovalta tarkoittaa työnantajan oikeutta tarvittaessa faktisesti tai teknisesti puuttua työn suorittamiseen; sen aikaan, paikkaan ja tapaan. Käytännössä tämä toteutuu työnantajan työntekijälle antamina tosiasiallisista työnjohtomääräyksistä. Valtaan kuuluu myös oikeus valvoa, että työntekijä noudattaa annettuja määräyksiä.

Työnjohtovallalla on rajat, mutta ne eivät aina ole täysin selkeät ja selväpiirteiset. Arvioitaessa työnantajan määräysvallan sisältöä ja laajuutta lähtökohtana on työnantajan ja

¹³⁴ Ks. tunnusmerkkien täyttymisestä ja työsuhteen syntymisen kaksivaiheisesta tarkastelusta Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Helsinki 2013. Johto ja valvonta -tunnusmerkkiä on tutkittu teoksessa Paanetoja, Jaana: Työlainsäädännön soveltamisalasta. tutkimus direktiotunnusmerkistä työsuhteen kriteerinä. Helsinki 1993.

¹³⁵ Kysymys on ns. työntekijän suojelun periaatteesta. Se on perinteisesti vaikuttanut erityisesti työlakien säätämisen taustalla.

¹³⁶ Valta johdetaan edellä selostetusta työsuhteen tunnusmerkistöön kuuluvasta johdosta ja valvonnasta sekä työsopimuslain 3 luvun 1 §:stä. Ks. työnjohtovallasta mm. Paanetoja, Jaana: Vallankäytöstä työsuhteessa. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2013.

työntekijän välinen työsopimus. Mitä yksityiskohtaisemmin siinä on sovittu työn suorittamiseen liittyvistä asioista, sitä vähemmän työnantajalla on käytännössä mahdollisuuksia yksipuolisesti tarkemmin määritellä ehtojen sisältöä. Tämä perustuu sopimukset on pidettävä -periaatteeseen (pacta sunt servanda). Sopimus sitoo sellaisena kuin se on solmittu, eikä toinen sopijapuoli voi yksipuolisesti tehdä siihen muutoksia. Työsopimukset ovat kuitenkin harvoin niin yksityiskohtaisia, että työnantajalla ei jäisi jonkin verran työnjohtovaltaa (ks. esim. KKO 1990:152 ja KKO 2010:60).

Työnjohtovalan perusteella työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus antaa määräyksiä koskien työn suorittamisen tapaa, paikkaa ja aikaa sekä valvoa, että työ tulee tehdyksi sovittulla tavalla sekä annettujen määräysten mukaan. Kysymys on oikeudesta määritellä tarkemmin työn sisältöä sekä järjestellä töitä ja työmenetelmiä. Työnantaja voi myös antaa yksityiskohtaisiakin ohjeita työn suorittamistavasta ja -paikasta. Osa työaikakysymyksistä, erityisesti työajan vuorokautinen ja viikoittainen sijoittelu, kuuluu direktiovaltaan edellyttäen, että laki tai mahdollinen työehtosopimus eivät ole esteenä.

Kun työnjohtovalan rajat määräytyvät solmitun työsopimuksen mukaan, on vallan rajoja arvioitava aina tapauskohtaisesti. Tässä yhteydessä on aina oltava selvyyttä sovituista työsuhteen ehdoista. Työsopimuksessa sovittu veroista on myös vakiintunut käytäntö. Työsuhteen ehdot, esimerkiksi työnteon paikka tai toimenkuva voivat siis vakiintua pitkään jatkuneen käytännön myötä.

Työnjohtovalta tarkoittaa itse asiassa työnantajan oikeutta määritellä asioita työsopimuksin sovittuun rajoissa. Näin ollen työnantajalla ei ole oikeutta antaa määräyksiä, jota johtavat olennaisiin muutoksiin työsuhteen ehdoissa. Työnantajan työnjohtomääräykset eivät saa olla lain tai hyvän tavan vastaisia. Ne eivät saa myöskään olla kohtuuttomia tai syrjiviä. Hyväksyttävänä ei voida pitää myöskään sellaista työnjohtomääräystä, joka johtaisi esimerkiksi työturvallisuusvelvoitteiden sivuuttamiseen.

Työnjohtovaltaa rajaa usea sopimusoikeuden yleisistä periaatteista johdettu seikka, kuten työntekijän ammattitaito, koulutus, kokemus ja asema työnantajayhteisössä. Työalalla, yrityksessä tai työpaikalla vakiintunut käytäntö vaikuttaa myös rajaavasti työnantajan valtaan, samoin kuin työnantajan säännöllinen toimiala. Työntekijän ei voida katsoa "alistanneen" työvoimaansa toimintaan, josta hän ei ole tiennyt tai josta hän ei ole voinut tietää. Jos työntekijä tietää, että työnantaja on antanut määräyksen, joka ylittää työnjohtovalan rajat, ei hänen periaatteessa tarvitse noudattaa sitä. Työntekijän on toki ensin reklamoitava asiasta työnantajaa. Käytännössä kieltäytyminen voi kuitenkin johtaa työsuhteen päättämiseen (usein laitton). Sitä vastoin kieltäytyminen pätevästä työnjohtokäskystä noudattamisesta on työntekijän velvollisuuksien laiminlyöntiä, mikä saattaa myös johtaa työsopimuksen päättämiseen. Jos usea työntekijä yhdessä päättäisi osoittaa mieltänsä ja jättää siinä

tarkoituksessa noudattamatta työnantajan työnjohtokäskyn, voi käsillä olla työtaistelutoimenpide edellyttäen, että myös muut työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit täyttyvät.

Työsopimuslain 1 luvun 9 §:n mukaan työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta. Säännöstä on pidetty välttämättömänä, koska työnantajana on usein yhtiö tai muu yhteisö eikä työnantajan muutoinkaan ole käytännössä mahdollista aina itse johtaa ja valvoa henkilökohtaisesti kaikkien työntekijöidensä työskentelyä. Edustajalla tarkoitetaan pääosin työnantajan omaan organisaatioon kuuluvaa henkilöä, jolle on annettu työnantajalle kuuluvia tehtäviä. Nämä henkilöt voivat kuulua ylimpään johtoon, keskijohtoon tai ns. työnjohtaja-asemassa oleviin. Jos työnantajan edustaja aiheuttaa tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta. Työnantaja ei ole kuitenkaan säännöksen perusteella vastuussa sellaisesta edustajan aiheuttamasta vahingosta, joka ei liity edustajan johto- ja valvontatehtävän suorittamiseen. Näissä tapauksissa korvausvastuu saattaa syntyä vahingonkorvauslainsäädännön perusteella.¹³⁷

Edellä selostettu säännös mahdollistaa sen käytännön työelämässä luonnollisen asian, että työnantajaorganisaatiossa on yleensä useita eri tehtävissä toimivia työnantajan edustajia, jotka johtavat ja valvovat työntekijöiden työtä. Käytännössä siis useampi työnantaja-yhteisöön kuuluva – yleensä esimies- tai työnjohtaja-asemassa oleva – voi olla samanaikaisesti työnantaja-asemassa eli työnantajuus jakautuu.¹³⁸ Jakautuminen ei kuitenkaan poista tai vähennä työnantajasubjektin (yhtiön tai muun työnantajan) velvollisuutta noudattaa työnantajavelvoitteita.

Työnantajan on työsuhteen toisena osapuolena lähtökohtaisesti itse käytettävä työnjohtovaltaansa, toisin sanoen sen käyttäjien on kuuluttava työnantajana toimivan oikeussubjektin organisaatioon. Työsopimuslaissa on kuitenkin säädetty mahdollisuudesta siirtää puolin ja toisin oikeuksia työsuhteen ulkopuoliselle taholle, mutta se edellyttää asiasta sopimista työnantajan ja työntekijän kesken. Johto ja valvonta -oikeus voidaan siirtää työnantajan ulkopuoliselle taholle myös vuokrattaessa työntekijä. Työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityk-

137 HE 157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 65. Työturvallisuuslain 16 §:ssä on työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää vastaava, joskin sitä laajempi, säännös. Sen mukaan työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (työnantajan sijainen) hoitamaan työsopimuslaissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisen tehtävät on määriteltävä riittävän tarkasti huomioon ottaen työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan on huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tässä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen.

138 Kairinen, Martti: Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Vammala 1979, s. 278–280.

sen (käyttäjyryitys) käyttöön, käyttäjyryitykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjyryityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.¹³⁹

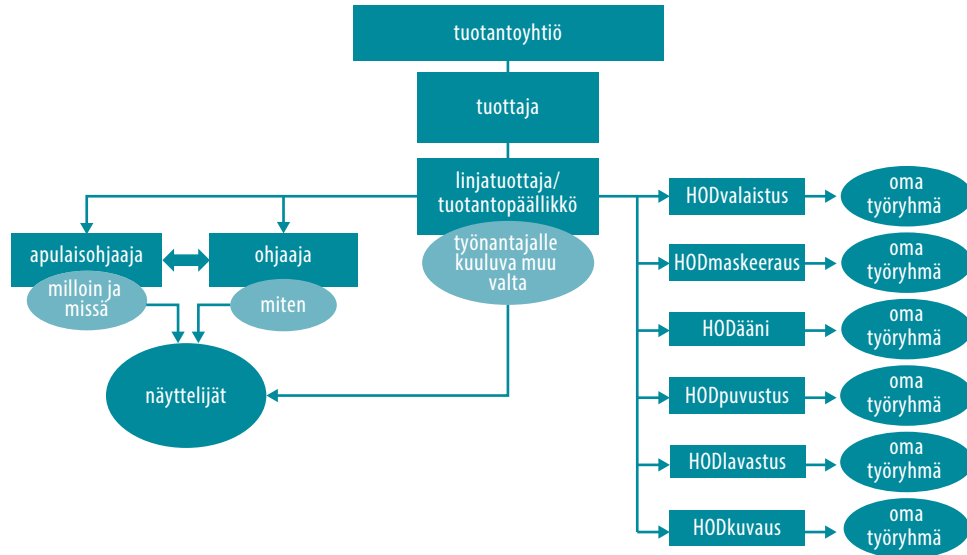
2.3.2 Työnjohtovalan jakautuminen elokuvatuotannoissa

Toimeksiantooni kuului selvittää, ovatko elokuvan tuotantoyhtiöt noudattaneet työnantajavelvoitteitaan. Tämä edellyttää lähtökohtatietona selvyyttä elokuvatuotannon organisaatiosta ja hierarkiasta. Kuulemisten aikana tuli ilmi, että osalle alan toimijoista tuotannon vastuusuhteet eivät aina ole selviä, ei myöskään se, kuka tuotannossa ylipäänsä voi käyttää työnantajan työnjohtovaltaa.¹⁴⁰ Näin ollen jouduin kuulemisten perusteella pääosin itse hahmottamaan organisaation ja tein sen seuraavalla tavalla.¹⁴¹

139 Edellä selostetun työsopimuslain 1 luvun 9 §:n ja 1 luvun 7 §:n 1 §:n suhdetta voidaan pitää osittain epäselvänä, toisin sanoen mitä muuta eroa on sillä, että työnantaja asettaa työsopimuslain 1 luvun 9 §:n mukaan edustajan sijaansa johtamaan ja valvomaan työtä verrattuna siihen, että työnantaja siirtää työnjohtovaltaansa työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 1 momentin perusteella kolmannelle kuin, että työsopimuslain 1 luvun 9 §:n mukaan menettely voi tapahtua ilman työntekijän suostumusta. Tässä yhteydessä ei ole kuitenkaan tarpeen käsitellä asiaa enemmälti. Mielenkiintoista on se, että mainitut säännökset mahdollistavat sanamuotonsa mukaan sen, että työnantajan työnjohtovaltaa käyttämään asettuisi työnantajaorganisaation ulkopuolinen taho silloin, kun työnantajan on yhtiö tai muu yhteisö. Tällaista vaihtoehtoa ei kuitenkaan ole ainakaan ole tuotu esille lainvalmisteluaineistossa eikä sitä tietävästi ole käsitelty myöskään oikeuskirjallisuudessa. Työturvallisuuslain 16 §:ssä on työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää vastaava säännös. Edellä esille tuotua asiaa ei ole otettu esille myöskään työturvallisuuslain 16 §:n esitöissä.

140 Vaikka tehtävänani ei ollut tarkastella, miten teatterit ovat noudattaneet työnantajavelvoitteitaan, on seuraavat teatterialan toimijoiden kuulemisissa kerrotut asiat syytä esittää tässä. Niillä voi olla merkitystä pohdittaessa ongelmien ja epäkohtien syntymisen syitä sekä erityisesti jatkotoimenpiteitä. Teattereilla on vaihtelevia omistajia. Osa niistä on kaupunkien omia teattereita, mutta tavanomaista on myös se, että teatterin omistaa osakeyhtiö, yhdistys tai säätiö. Työnantajana on siis näissä tapauksissa em. omistajataho ja se vastuussa työnantajavelvoitteiden noudattamisesta – käytännössä usein hallitus. Teattereiden organisaatio riippuu pitkälti teatterin koosta ja toiminta-ajatuksesta. VOS-teattereissa ylimpänä esimiehenä teatterissa on usein teatterinjohtaja tai vastaava, joka kuuluu myös ns. vakinaiseen henkilöstöön. Isommista teattereissa on myös muita johtaja-nimikkeellä työskenteleviä, kuten taiteellinen johtaja. Kuten jo aiemmin tuli esille, on VOS-teattereissa ns. kiinnitettyjä näyttelijöitä eli he tekevät työtä kuukausipalkalla. Ryhmämuotoisissa teattereissa ei välttämättä ole aina pelkästään johtotehtäviä hoitavaa henkilöstöä vaan tehtäviä hoidetaan muiden esim. ohjaustehtävien tai näyttelijän työn ohella. Teatterin johto voi olla järjestettynä myös taiteellisenä työryhmänä, joka kollegioina tekee esityksiä teatterin hallitukselle. Erityisesti ryhmämuotoisissa teattereissa henkilöllä saattaa olla useita erilaisia tehtäviä ja asemia, eli sama henkilö voi hoitaa useampaa eri tehtävää.

141 Tässä keskitytään lähinnä vain pitkän näytelmäelokuvan kuvausten aikaiseen organisaatioon. Dokumenttielokuviissa kuvausorganisaatio on suppeampi ja selväpiirteisempi. Kuvausryhmässä on yleensä ohjaaja, kuvaaja ja äänittäjä.



Kuvio 4. Fiktioelokuvan organisaatio yleispiirteittäin.

Hod= head of department, osaston vastaava, päällikkö tai johtaja

Tuotantojen koosta riippuen voi olla, että linjatuottajaa ja/tai tuotantopäällikköä ei ole erikseen, vaan tehtäviä hoitaa tuottaja. Toisaalta taas tuotannossa voi olla tuottajan alaisuudessa sekä linjatuottaja että tuotantopäällikkö. Tällöin linjatuottaja on hierarkkisesti tuotantopäällikön yläpuolella ja hänen esimiehenään.

Kun otetaan huomioon eri nimikkeillä toimivien henkilöiden työtehtävät, on kysymys usean eri organisaatiomallin (linja-, matriisi- ja projektiorganisaatio) yhdistelmästä. Yhtäältä kaikille kuulluillekin vaikutti olevan selvää se, että viimekätisessä vastuuasemassa on aina tuottaja, ja se, että tuottaja, tuotantopäällikkö / linjatuottaja kantavat vastuuta elokuvan taloudellisista, tuotannollisista ja hallinnollisista kysymyksistä. Yksimielisyys vallitsi myös siitä, että ohjaaja on taiteellinen johtaja ja että hänellä on vastuu taiteellisesta lopputuloksesta. Toisaalta epävarmuutta ilmeni kunkin työntekijän lähiesimiehen määrittämisessä, samoin kuin erityisesti ohjaajan ja tuottajan välisestä toimivallan jaosta.

Vaikka työsuhteinen ohjaaja on organisatorisesti ja oikeudellisesti työnjohtaja-asemassa oleva työnantajan edustaja, liittyy toimintaan myös erityispiirteitä verrattuna moneen muuhun työntekotilanteeseen. Yksi näistä on se, että ohjaaja tuo työhön taiteellisen sisällön ja vastaa siitä. Joissain tapauksissa ohjaaja on myös käsikirjoittanut elokuvan tai on yksi sen käsikirjoittajista. Tämä on saattanut vaikeuttaa juridisten vastuiden ja veloitteiden hahmottamista. Jos tuotantoyhtiön omistaja tai tuottaja on samalla ohjaaja, saattavat vastuut ja veloitteet sekoittua entisestään.

Elokuvan kuvausvaiheessa työnantajan työnjohtovaltaa käyttää useampi esimies- tai työnjohtaja-asemassa oleva henkilö. Valtaa käyttävät ohjaaja, apulaisohjaaja ja linjatuottaja/ tuotantopäällikkö sekä kunkin osaston vastaavat eli hodit (head of department). Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluva oikeus määrätä, miten, missä ja millä tavoin työtä tehdään sekä valvoa annettujen ohjeiden noudattamista ei siis ole yleensä koskaan yhdellä henkilöllä vaan mainittu valta on jakautunut usean eri henkilön kesken.

Tuottaja/ linjatuottaja/ tuotantopäällikkö määrää, milloin ja missä työtä tehdään ja yleensä käytännön apuna muun muassa ns. call sheetejä laatimassa on apulaisohjaaja. Apulaisohjaaja työskentelee ohjaajan apuna ('oikea käsi') välittäen ohjaajan viestejä eteenpäin ja toisaalta kertomalla ohjaajalle viestejä kuvausryhmältä. Ohjaajan roolia kuvattiin kuulemissa eräänlaiseksi puskuriksi, jonka tehtävänä on hoitaa käytännön asioita, jotta ohjaaja voi rauhassa keskittyä taiteelliseen työhönsä. Ohjaajan tehtävänä on vastata taiteellisesta lopputuloksesta, mikä pitää muun ohessa sisällään sen, että ohjaaja vaikuttaa erityisesti näyttelijän työn sisältöön kertomalla, miten ja millä tavoin työtä tehdään. Ohjaaja voi käytännössä vaikuttaa myös muiden kuvausryhmän jäsenten työhön, esimerkiksi esittämällä muutoksia lavasteisiin.

Ohjaaja ja apulaisohjaaja voivat siis vaikuttaa eräissä tilanteissa 'suoraan' myös muuhun työryhmään kuin näyttelijöihin. Kuvausten aikana ohjaaja voi antaa erilaisia konkreettisia työn suorittamista koskevia määräyksiä apulaisohjaajan avustuksella itse asiassa koko kuvausryhmälle. Jos ohjaaja haluaa muutoksia alkuperäiseen suunnitelmaan, menetellään yleensä seuraavasti. Ohjaaja kertoo toiveistaan apulaisohjaajalle, jonka tiedossa on aikataulut ja muut tuotannolliset kriteerit. Jos muutos pysyy niiden sisällä, voi apulaisohjaaja toteuttaa ohjaajan pyytämän muutoksen ilmoittamalla siitä osaston päällikölle eli hodille, joka toteuttaa sen työryhmänsä kanssa. Jos ohjaajan toivoma muutos ei sen sijaan pysy em. kriteerien sisällä, on muutos hyväksyttävä (tuotantopäälliköllä tai) linjatuottajalla.

Ohjaajan työnjohtovalta ilmenee usein ns. kädestä pitäen tapahtuvana ohjaamisena ja neuvomisena, eli ohjeistetaan ja tarvittaessa korjataan liikehdintää, äänenpainoja, puhe- tapaa, ilmeitä yms. Kysymys on itse asiassa useassa nykypäivän työtehtävässä vieraammasta työn ohjaustavasta, sillä työn tekemisen muotojen muuttuminen, etä- ja mobiilityö sekä itseohjautuvuuden korostaminen ovat poistaneet tarvetta konkreettiseen, kädestä pitäen tapahtuvaan työn johtamiseen ja valvomiseen. Elokuva- ja teatterityössä asetelma on sen sijaan päinvastainen, eli konkreettinen johto ja valvonta on usein korostuneessa asemassa, mikä on ollut siis tyypillistä perinteisessä työsuhteessa. Kysymys on työsuhteeseen kuuluvasta luonnollisesta elementistä, joka ei kuitenkaan enää ole tarpeen useassakaan nykypäivän työtehtävässä. Yhtä lailla luonnollista on se, että työnantajan työnjohtovaltaa tai sen osaa käyttävän on aina tiedettävä valtansa rajat riippumatta siitä, mistä työstä on kysymys tai millä alalla työtä tehdään. Tämä tarkoittaa käytännössä myös sitä, että

työnjohtovallan käyttäjän on tiedettävä, millaiseen työtehtävään työntekijän on sopimuksin sitoutunut. Pohjan työnantajan työnjohtovallan sisällölle luo siis aina kunkin työntekijän kanssa solmittu työsopimus. Lisäksi työnjohtovaltaa rajaa myös edellä esitetyt tekijät, kuten työalalla vakiintunut käytäntö ja hyvä tapa. Se voidaan tässä yhteydessä ymmärtää muun muassa kullekin työalalle ominaisena, ammattieettisesti kestäväenä toimintatapana ja työn jälkeen.

Kuulemisissa tuli esille, että ohjaajan vastuu elokuvan taiteellisesta lopputuloksesta saattaisi hämärtää jollain tapaa ohjaajan asemaa tai asettaisi sen jopa epäselväksi. Työn sisältö eli tässä tapauksessa sen taiteellinen puoli on kuitenkin olennainen osa työsuoritusta. Ohjaajan taiteellista puolta koskevat ohjeet ja neuvot ovat normaalia työsuhteessa käytettävää työnantajan työnjohtaja-asemassa olevan edustajan työnjohtovaltaa. Taiteen ei siis tule hämärtää asian työoikeudellista tarkastelua. Lisäksi on muistettava, että työnjohtovaltaa voidaan käyttää vain kunkin johdettavan työntekijän työsopimuksen rajoissa.

Myös osastojen päälliköt eli hodit käyttävät teknistä työnjohtovaltaa suhteessa ryhmänsä jäseniin. Esimerkiksi (pää)kuvaaja antaa kuvausryhmän jäsenille käytännön ohjeita työn suorittamisesta ja valvoo, että kuvaustehtävä suoritetaan asianmukaisesti. Jokainen osaston vastaava on ohjaajan tapaan työnjohtaja-asemassa.

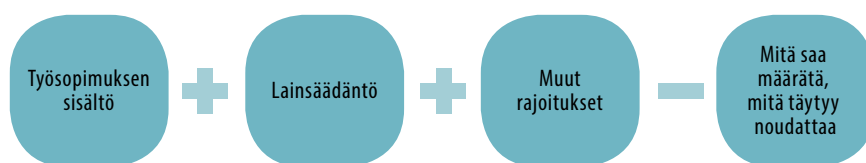
Työnjohtovaltaa käytettäessä on siis aina tunnistettava sen rajat. Muun muassa ohjaajan on tiedettävä se, mihin näyttelijä on sitoutunut tehtävän vastaanottaessaan tai mitä työn sisällöstä on myöhemmin sovittu.¹⁴² Työn suorittamista koskevia määräyksiä voidaan antaa vain sovitun rajoissa. Myös työntekijän on oltava tietoinen siitä, mihin hän on työsopimuksellaan sitoutunut.

Esimerkki. Näyttelijä on työsopimuksessaan sitoutunut 1.3.2018 päivätyn käsikirjoituksen mukaiseen D:n rooliin. Käsikirjoituksessa on selkeä roolikuvaus eikä siihen sisälly improvisointiosia. Jos näyttelijälle ehdotetaan improvisointia kuvausten aikana, ei näyttelijän tarvitse siihen suostua, koska siitä ei ole sovittu työsopimuksessa.¹⁴³

142 Jos työn kuluessa muutetaan sitä, mitä työsopimuksin on sovittu, olisi sopimisen tapahduttava 'oikeiden' osapuolten kesken. Näin ollen, jos esimerkiksi näyttelijä sopii työn edetessä työnsä sisällöstä jotain muuta kuin mihin hän on työsopimuksessaan sitoutunut, tulisi muutoksesta sopia toimivaltaisen työnantajaedustajan kanssa.

143 Näissä tilanteissa on ainakin teoriassa tarkasteltava sitä, kenen kanssa näyttelijä voi pätevästi sopia työsopimuksen muutoksista. Kysymys ohjaajan mahdollisesta asemavaltuutetun asemasta ja siihen perustuvasta oikeudesta sopia muutoksia on mielenkiintoinen oikeudellinen kysymys, johon ei ole tässä mahdollisuuksia paneutua. Tämän hankkeen ulkopuolisena tutkimuksellisenä kysymyksenä voidaan pitää myös sitä, mitkä kaikki täydennykset ja muutokset käsikirjoitukseen kuuluvat työnjohtovaltaan ja mitä niistä olisi pidettävä sopimusmuutoksina.

Kuulemisissa tuli ilmi, että ainakin osa ohjaajista työskentelee itsenäisenä yrittäjänä tai myyvät työpanoksensa yhtiönsä kautta eli he eivät tee työtä työsuhteessa tuotantoyhtiöön. Käytännössä myös osaston vastaava eli hod voi olla palveluntarjoajan eli alihankkijan työntekijä tai itsenäinen yrittäjä, mutta hänen alaisinaan on tuotantoyhtiön työntekijöitä. Näissä tilanteissa työnantajan työnjohtovaltaa käyttää siis sen ulkopuolinen ja siitä erillinen oikeussubjekti. Tällainen työnjohtovaltan siirtäminen voisi olla mahdollista yhtäältä edellä selostetun työsopimuslain 1 luvun 9 §:n perusteella tai toisaalta sen voitaisiin katsoa kuuluvan työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 1 momentin piiriin ja edellyttävän sopimusta työnantajan ja niiden työntekijöiden kanssa, jota asia 'koskettaa'. Jos työnjohtovaltaa käyttävä henkilö on työnantajanorganisaation ulkopuolinen taho, joka ei siis kuulu työsuhteisena työntekijänä työnantajana toimivan oikeussubjektin organisaatioon, olisi suositeltavaa ottaa tämä esille hänen alaisinaan työskentelevien työsopimuksissa.¹⁴⁴



Kuvio 5. Työnjohtovaltan rajoihin vaikuttavat tekijät.

Jokaisen työnantajan työnjohtovaltaa käyttävän henkilön on tiedettävä sen rajat. Käytännössä vallan rajojen määräytymiseen vaikuttaa työntekijän kanssa solmitun työsopimuksen sisältö. Ilman tietoa siitä, ei yleensä voi myöskään tietää, millaisia työnjohtomääräyksiä voi antaa ja vastaavasti, millaisia määräyksiä työntekijän on noudatettava. Samalla lailla työntekijän on tiedettävä, mihin hän on työsopimuksellaan sitoutunut. Jos työnjohtovalta ylitetään ja työntekijä määrätään tekemään jotain mikä ei kuulu sovitun piiriin, on hänen reklamoitava siitä työnantajaa. Muussa tapauksessa työntekijän voitaisiin katsoa hiljaisesti suostuneen sopimusmuutokseen.

2.4 Työrikosoikeudellisista seuraamuksista

Tämän selvityshankkeen kohteen näkökulmasta on tarpeen käsitellä vielä lyhyesti työturvallisuusmääräysten rikkomisesta aiheutuvaa vastuuta, samoin kuin työsyryntärikoksia.

Työturvallisuusrikoksesta voidaan rikoslain (39/1889) 47 luvun (578/1995) tuomita työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta 1) rikkoo työturvallisuus-

¹⁴⁴ Asia ei ole kaiketi ollut käytännössä ongelmallinen eikä asian juridista mutkikkuutta ole välttämättä mielletty.

määräyksiä tai 2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoo työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä. Rangaistuksena on sakkoa tai vankeutta enintään vuosi.

Työnantajana pidetään sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajan päätösvaltaa. Työnantajan edustaja on rikoslain 47 luvun 8 §:n mukaan työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsen sekä se, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä. Tämä tarkoittaa sitä, että osakeyhtiön hallitus, säätiön, yhdistyksen ja osuuskunnan hallitus tai vastaava elin voi joutua vastuuseen rikoksesta työnantajan edustajina. Työtä johtavat ja valvovat esimiehet voivat myös joutua vastuuseen työturvallisuusrikoksesta.¹⁴⁵

Työsyrynnästä voidaan tuomita työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan tai 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan¹⁴⁶ tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella. Rangaistuksena on sakkoa tai vankeutta enintään kuusi kuukautta.

145 Ks. lisää muun muassa Toimivallan käyttö ja rikosasiasta ilmoittaminen poliisille. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2015.

146 KKO 2018:46: Työntekijä B oli tehnyt työsuojeluviranomaiselle käsittelypyynnön esimiehen epäasiallisesta käytöksestä. Työsuojeluasian käsittelyn ollessa vireillä B:n työnantajana olevan yhdistyksen hallitus oli päättänyt irtisanoa B:n työsopimuksen. Korkein oikeus katsoi, että käsittelypyynnön tekeminen työsuojeluviranomaiselle oli työsyryntää koskevassa rangaistussäännöksessä tarkoitettua ammatillista toimintaa. Kun pyynnön tekemisen katsottiin tosiasiallisesti vaikuttaneen hallituksen päätökseen irtisanoa B:n työsopimus, B:n esimies, joka oli hallituksen jäsenenä äänestänyt irtisanomisen puolesta, tuomittiin rangaistukseen työsyrynnästä. Perustelujen 16 kohdan mukaan: ”Työsyryntää koskevan tunnusmerkistön täytyminen edellyttää sitä, että työntekijä on asetettu epäedulliseen asemaan nimenomaan syrjintäperusteeksi säädetyn seikan perusteella. Epäedulliseen asemaan asettamisen ja syrjintäperusteen välillä on siten oltava riittävä asiallinen yhteys. Ennakkoratkaisussaan KKO 2015:41 Korkein oikeus katsoi, että työsyrynnän tunnusmerkistö täyttyi, kun syrjintäperuste oli vaikuttanut työsopimuksen purkamiseen. Näin katsottiin olevan riippumatta siitä, olivatko työsopimuksen purkamiseen tämän ohella vaikuttaneet muutkin seikat (kohdat 35 ja 38). Riittävänä asiallisena yhteytenä voidaan siten pitää sitä, että syrjintäperuste on tosiasiallisesti vaikuttanut siihen menettelyyn, jolla työntekijä on asetettu epäedulliseen asemaan.”

2.5 Viranomaiset

2.5.1 Aluehallintoviraston työsuojelun vastualueet

Suomessa on kuusi aluehallintovirastoa¹⁴⁷, joiden työsuojelun vastualueiden tehtävänä on vastata asiakas- ja viranomaisaloitteisesta työsuojeluvalvonnasta, selvittää vakavien työtapaturmien, ammattitautien ja työperäisten sairauksien syitä sekä toimia niiden ehkäisemiseksi, suorittaa tuotevalvontaa ja osallistua työrikosten käsittelyyn. Tärkein tehtävistä on työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamisen valvonta.¹⁴⁸ Valvontaa suoritetaan sekä oma-aloitteisesti että työpaikalta saatujen ilmoitusten perusteella. Pääasiassa kysymys on työpaikoilla tehtävistä tarkastuksista. Käytännön valvontatoiminnasta vastaavat aluehallintoviraston virkamiehet (tarkastajat). Aluehallintoviraston työsuojelun vastualueelta saa myös ohjeita ja neuvoja työn terveyteen ja turvallisuuteen sekä työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä.

Mikäli yksittäinen työntekijä havaitsee työpaikallaan työsopimuslain tai muun työlain soveltamiseen liittyviä epäkohtia, asiasta voi ottaa yhteyttä aluehallintovirastoon.

Aluehallintovirastolla on myös valtakunnallinen puhelinneuvonta, johon voi soittaa arkisin erikseen ilmoitettuna aikoina.¹⁴⁹ Puhelu maksaa lankapuhelimesta paikallisverkkomaksun (pvm) tai matkapuhelimesta matkapuhelinmaksun (mpm) verran. Maksut määräytyvät soittajan liittymäsopimuksen hinnaston mukaan. Neuvonta on jaettu neljään aihepiiriin. Työsuhdeneuvonnasta saa apua työsopimukseen, palkkaukseen, työaikaan, vuosilomiin ja muihin työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä. Työhyvinvointipäivystys vastaa työhyvinvointia (muun muassa psykososiaalista kuormitusta, häirintää ja epäasiallista kohtelua ja työsyörintää) koskeviin kysymyksiin.

Jos haluaa asioida kirjeitse, sähköpostitse tai muuten, niin silloin on oltava yhteydessä siihen työsuojelun vastualueeseen, jonka toimialueella työpaikka sijaitsee.¹⁵⁰

147 Ahvenanmaan valtionvirasto on Ahvenanmaan aluehallintoviranomainen.

148 <https://www.avi.fi/web/avi/tyosuojelu;jsessionid=0442E4D520CC3F1BDE0314F7CC87367D>.

149 Ks. <http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/puhelinneuvonta>.

150 Työsuojeluhallinnon internet-sivuilla on mm. lomake, jolla voi ilmoittaa työnantajalle häirinnästä. <http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/338901/Ilmoitus+ty%C3%B6nantajalle+ty%C3%B6ss%C3%A4+koetus-ta+h%C3%A4irinn%C3%A4st%C3%A4+-lomake/a156bd7b-1d55-7a39-620b-c5b628816986>.

2.5.2 Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksen elokuva-alalle vuonna 2017¹⁵¹

Etelä-Suomessa tehtiin vuonna 2017 työsuojelutarkastus yhteensä 78 elokuva-alan työpaikkaan. Kysymys oli ns. viranomaisaloitteisesta valvonnasta, jonka kohde oli valittu ennen #metoo-kampanjaa. Valvonta kohdistui yrityksiin, jotka keskittyvät elokuvien, videoiden ja televisio-ohjelmien tuotantoon, jälkituotantoon tai levitykseen sekä äänistudioihin ja musiikkituottajiin.

Työajan seuranta puuttui käytännössä kokonaan jopa 26 työpaikalta, eli joka kolmannelta tarkastetuista työpaikoista. Näille työpaikoille annettiin kehoitus korjata asia määräajassa. Lisäksi monilla oli puutteita ylitöiden kirjaamisessa, joten tarkastuksilla ei saatu kattavaa kuvaa ylitöiden todellisesta määrästä alalla.¹⁵²

Monessa elokuva-alan työpaikassa ei osattu hyödyntää työterveyshuollon asiantuntijuutta lain edellyttämällä tavalla, eikä tehty tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Yhteistyö on tärkeää esimerkiksi haitallisen kuormituksen ehkäisemiseksi ja sairauslomalta työhön paluun tukemiseksi. Työterveyshuolto oli kokonaan järjestämättä 12 työpaikalla. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä oli myös puutteita eikä muun muassa psykososiaalisia kuormitustekijöitä oltu aina tunnistettu.

Aluehallintoviraston tiedotteen mukaan elokuva-alalle on tyypillistä tiukat tuotantoaika-
taulut ja pyrkimys äärimmäiseen kustannustehokkuuteen luovuutta edellyttävässä työympäristössä. Tämän johdosta myös työturvallisuus ja psykososiaalinen kuormitus ovat useimmiten hyvin hallinnassa, sillä aikataulut ja budjetti eivät kestä ylimääräisiä häiriöitä ja poissaoloja. Työtapaturmia elokuvatuotannossa ehkäisevät myös kokoneiden tekijöiden vahva ammattiosaaminen ja töiden tarkka ennakkosuunnittelu, jossa myös työn vaarat on arvioitu. Tarkastuksissa tuli ilmi, että monessa työpaikassa työntekijät kokivat, että työnantaja huolehtii heidän työhyvinvoinnistaan ja pyrkii ennalta ehkäisemään haitallista kuormitusta. Tämä näkyi esimerkiksi niin, että työnantajan kerrottiin ottavan matalalla kynnyksellä asian puheeksi, jos huomaa työntekijän olevan kuormittunut. Työnantajat olivat korostaneet, että työntekijöistä huolehtiminen on tärkeää myös työnantajamaineen johdosta. Isommilla työpaikoilla työntekijöiden käsityksiä työoloista selvitettiin anonyymillä ns. Valmeri-kyselyllä.¹⁵³ Alaa paljon puhuttaneet häirintäkokemukset eivät tiedotteen mukaan nousseet kyselyssä ilmi.

151 Tässä esitetyt tiedot perustuvat tiedotteisiin <https://www.avi.fi/web/avi/-/elokuva-alan-tyosuojeluvallontatyoturvallisuutta-hallitaan-hyvin-tyoajan-seuranta-ontuu-etela-suomi-> ja <http://www.tyosuojelu.fi/-/seksuaalinen-hairinta-paatyy-harvoin-tyosuojeluviranomaisen-valvottavaksi> sekä keskusteluun Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen tarkastajan ja ylitarkastajan kanssa. Ks. myös työsuojelun valvontaohjeet.

152 Vuosilomakirjanpito ei ollut tarkastuksen kohteena.

153 Valmeri-kyselyssä on tällä hetkellä vain yksi häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskeva kysymys: ”18. Häirinnällä tarkoitetaan toistuvaa ja terveyttä vaarantavaa epäasiallista kohtelua. Työyksikössäni ei esiinny tällä het-

Yleisesti ottaen seksuaalinen häirintä työpaikoilla päättyy harvoin työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Asiaan liittyviä yhteydenottoja tulee aluehallintovirastoon melko vähän, ja myös työpaikkatarkastuksilla aihe nousee vain harvoin esille. Seksuaalisen häirinnän valvontahavaintoja ei tilastoida erikseen vaan yhdessä muun häirinnän kanssa, joten tarkkaa tilastotietoa määristä ei ole. Yleensä seksuaalista häirintää koskevissa yhteydenotoissa on kysymys työntekijän työnantajan taholta kokemasta häirinnästä. Yhteydenotoista valvontaan asti päättyy vuosittain vain yksittäisiä tapauksia. Usein yhteydenottaja ei halua, että viranomaisen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin.

Työsuojeluviranomaisen kynnys ottaa työntekijän kokema seksuaalinen häirintä valvottavaksi on matala. Ns. valvontakynnys ylittyy, jos häirintä tai epäasiallinen kohtelun voidaan arvioida vaarantavan terveyttä. Tavallisesti tämä edellyttää häirinnän jatkuvuutta tai toistuvuutta, mutta seksuaalisen häirinnän kohdalla valvontakynnys on matalampi. Jos häiritsijä on työnantajan edustaja, niin yksittäinenkin seksuaalinen häirintäteko voi täyttää terveyttä vaarantavan häirinnän tunnusmerkit. Lähtökohtana on, että asia tulee ratkaista työpaikalla. Jos näin ei tapahdu, työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajaa toimimaan asian ratkaisemiseksi. Valvontakynnyksen ylittyessä työntekijältä pyydetään kirjallinen lupa käsitellä asiaa hänen nimellään. Tämän jälkeen työnantajalle lähetetään selvityspyyntö asiasta. Työntekijä saa vielä vastata saatuaan tiedoksi työnantajan selvityksen. Tarkastaja tekee sen jälkeen kirjallisten selvitysten perusteella tarkastuskertomuksen, jossa tarvittaessa veloitetaan työnantaja ratkaisemaan asia. Mikäli on perusteita epäillä työrikosta, asia ilmoitetaan poliisille esitutkintaa varten.

Internetistä on saatavilla erilaisia työsuojeluviranomaisen laatimia lomakkeita, joita voi käyttää työpaikan sisäisessä toiminnassa.¹⁵⁴ Esimerkkeinä mainittakoon ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä ja työssä kuormittumista. Samassa internet-osoitteessa on työsuojeluviranomaisen valvontapyyntö -lomake, jota voi käyttää otettaessa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen.

kellä häirintää." Kysymykseen vastataan asteikolla 1–5 (5= täysin samaa mieltä ja 1= täysin eri mieltä). <http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/338901/Valmeri-kysely/45d4862f-3746-487c-8d0a-7a95aa5ed4ba><http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuohdemittarit/valmeri-kysely>. Jos vastauksista voidaan nähdä, että työpaikalla esiintyy häirintää, otetaan asia tarkastuksella käsittelemään muun muassa siitä näkökulmasta, miten työnantaja ehkäisee häirintää työpaikalla ja miten häirintäkokemukset siellä käsitellään. Kyselyssä ei siis ole yhtään kysymystä seksuaalisesta häirinnästä. Etelä-Suomen aluehallintovirastosta saadun tiedon mukaan kyselyä ollaan uudistamassa, joten näin ollen kyselyn uudistamista koskevia toimenpiteitä ei ole tarpeen ehdottaa jäljempänä.

154 <http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/lomakkeet>.

2.5.3 Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue lupaviranomaisena

Kuten jo edellä tuli ilmi, tarvitaan alle 14-vuotiaiden lasten työskentelyyn esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavissa tilaisuuksissa, aluehallintoviraston myöntämä poikkeuslupa. Lupaviranomaisena on Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue.

Aluehallintovirasto on kertonut vuoden 2017 toiminnastaan seuraavaa. Nuoria koskevia poikkeuslupahakemuksia saapui yhteensä 163. Lupa myönnettiin 139 tapauksessa. Myönnettyistä luvista 129 oli esiintymislupia. Esiintymisluvista 114 myönnettiin nuorista työntekijöistä annetun lain 15 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan alle 14-vuotiaille lapsille. Tavallisin syy hylkäämiseen oli luvan hakemisen tarpeettomuus, eli lupaa haettiin työlle, jota ei tehty työsuhteessa. Lupia haettiin myös työn tekemiseen ilman laissa vaadittujen edellytysten täyttymistä. Joitakin hakemuksia jouduttiin hylkäämään sen vuoksi, että niitä ei ehditty käsittelemään ennen työn alkamista tai hakemus saapui vasta työn aloittamisen jälkeen.¹⁵⁵

Toimitusaikatavoite eli yhden kuukauden käsittelyaika toteutui. Saapuneet kiireelliset hakemukset käsiteltiin ripeästi ja useassa tapauksessa hakemuksen käsittelyaika oli vain 1–2 päivää. Hakemuksista suurin osa saapui Etelä-Suomen aluehallintoviraston toimialueelta.

Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on kehittänyt aktiivisesti nuorten lupapäätösprosessia entistä asiakaslähtöisemmäksi ja sujuvammaksi. Lupahakemus on saatavilla internetistä työsuojeluhallinnon lomakkeista. Vastuualue on myös siirtynyt lähettämään lupapäätöksen sähköisesti paperisten päätösten sijasta. Se piti sidosryhmäneuvottelun lapsiasiavaltuutetun kanssa helmikuussa 2017, ja tavoitteena oli edistää yhteistyötä viranomaisten välillä muun muassa nuorelle sopivan työn arvioinnissa ja tiedon jakamisessa poikkeusluvan hakemisesta lain määrittämässä tapauksissa. Vastuualue laati tiedotteen luvan hakijoille nuorten poikkeuslupien hakemisen hyvistä käytännöistä. Tiedotteessa korostettiin luvan hakemista riittävän ajoissa ja tarvittavien tietojen toimittamisesta jo lupahakemuksessa, mikä nopeuttaa luvan käsittelyä. Vastuualue valmisteli myös koulutusaineiston Moodleen nuorten työntekijöiden työn tekemistä koskevasta lainsäädännöstä.

Aluehallintoviraston mukaan kaikissa tapauksissa – ainakin, jos on kysymys tv-sarjoista tai elokuvista – selvitetään kuvattavan ohjelman ja lasten roolien sisältö. Asian esittelijä hankkii selvitystä myös siitä, voiko lapsi kohdata omien kohtauksiensa ulkopuolella kuvauspaikalla jotain epäsopevaa. Tämä tarkoittaa joissain tapauksissa käsikirjoituksen pyytämistä nähtäväksi.

155 Työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 11 §:n mukaan aluehallintoviraston tekemään päätökseen voi hakea oikaisua työneuvostolta. Ensimmäinen oikaisuvaatimus Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueella tehtyyn päätökseen on tullut vireille työneuvostossa 18.7.2018.

Jokaisessa myönnettyssä luvassa on määritelty ehdot työajoille, kuten harjoitusten ja kuvausten enimmäistuntimäärät päivässä ja viikossa. Lisäksi niissä on määritelty koulutyön ja työn sallittu yhteismäärä päivässä, työajan sijoittelu ja niin edelleen. Lupia ei siis myönnetä vain 'hakemuksen mukaan' asettamatta tarkkoja lupaehtoja päätöksessä.

Lupahakemuksessa työnantajan (= luvan hakijan) on muun ohessa kerrottava teetetävän työn laatu, joka tarkoittaa työn kuvausta, tietoa päivittäisestä ja viikoittaisesta työajasta, työolosuhteet sekä selvittämänsä ja arvioimansa työn haitta- ja vaaratekijät (fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät).¹⁵⁶ Hakemukseen on liitettävä myös työntekijöiden edustajan lausunto.¹⁵⁷

Sain Itä-Suomen aluehallintovirastolta käyttöni selvityksen siitä, miten työnantajat ovat hakemuksissaan esittäneet selvittäneensä ja arvioineensa edellä mainittuja haitta- ja vaaratekijöitä.

Haitta- ja vaaratekijöitä oli arvioitu muun muassa seuraavasti:

"Lievä kompastumisvaara tai lievä vaara itsensä telomiseen kuvauspaikalla, esimerkiksi olohuoneessa juoksemisen yhteydessä."

"Elokuvan kohtaukset toteutetaan lapsen ikä ja kehitys huomioiden. Työhön ei liity merkittäviä haitta- tai vaaratilanteita."

"Työnantaja on arvioinut riskit teoskohtaisesti. Kyseisessä teoksessa lapset liikkuvat ainoastaan näyttämötasossa, eikä ole korkealla työskentelyä. Lastenvalvoja on lapsen mukana näyttämöllä."

"Kuvaukset eivät tule aiheuttamaan lapsille ylimääräisiä fyysisiä tai psykososiaalisia kuormitteita. Kuvaukset tapahtuvat turvallisissa sisätiloissa ja lapset esittävät sarjassa normaalia perhe-elämää vanhempiensa seurassa."

"Ei ole haitta- tai vaaratekijöitä."

"Esiintymiseen ei liity vaaratekijöitä. Työpäivät ovat lyhyehköjä. Heistä huolehditaan ennen esityksiä, esitysten ajan ja esitysten jälkeen."

"Työ ei sisällä merkittäviä fyysisiä tai psykososiaalisia kuormitustekijöitä."

156 Hakemuslomakkeessa käytetään nimenomaan psykososiaaliset kuormitustekijät -ilmaisua.

157 Ks. työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 10 §:n 1 mom.

Edellä kuvattujen työnantajien selvitysten ja arviointien perusteella syntyy vaikutelma siitä, että psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämistä ja arviointia ei välttämättä ole ymmärretty oikein.

Tässä yhteydessä on tuotava esille, että lupahakemusvaiheessa työnantajalta ei pyydetä selvitystä työlakien velvoitteiden noudattamisesta, kuten siitä, miten se on järjestänyt työterveyshuollon tai onko se huolehtinut seksuaalisen häirinnän ennalta ehkäisemisestä.

2.5.4 Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton lainvalvontaviranomainen, joka toimii oikeusministeriön hallinnonalalla. Valtuutettu valvoo naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista sekä antaa ohjeita ja neuvoja lakiin liittyvistä kysymyksistä, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä.

Henkilö, joka epäilee joutuneensa kielletyn syrjinnän kohteeksi, voi pyytää asiasta tasa-arvovaltuutetun ohjeita ja neuvoja. Havaitessaan, että tasa-arvolaissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjeita ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Tasa-arvovaltuutettu voi viedä lainvastaisen toiminnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvovaltuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Edelleen tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada viranomaisilta valvontaa varten välttämättömät tiedot maksutta ja riippumatta siitä, ovatko ne muun lain mukaan salassa pidettäviä. Valtuutetulla on lisäksi oikeus saada jokaiselta tasa-arvolain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot asettamassaan kohtuullisessa määräjässä ja oikeus vaatia asiakirja esitettäväksi laissa säädetyin edellytyksin. Tasa-arvovaltuutettu voi myös suorittaa työpaikalla tarkastuksen, jos on syytä epäillä tasa-arvolain vastaista menettelyä tai että laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu. Lisäksi valtuutettu voi avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen saamista, jos asialla on huomattava merkitys tasa-arvolain soveltamisen kannalta.¹⁵⁸

Tasa-arvovaltuutetulla on kattavasti ja eri muodoissa aineistoa tasa-arvolain sisällöstä. Tasa-arvovaltuutetulla on myös tietoa ja ohjeita sisältävät internet-sivut. Sieltä löytyy tietoa muun muassa seksuaalisesta häirinnästä.¹⁵⁹ Vuonna 2016 internet-sivuja katseltiin 601 kertaa ja seksuaalisesta häirinnästä etsi tietoa 472 kävijää. Vuonna 2017 seksuaalista häirintää käsitteleviä

158 Tasa-arvovaltuutetusta annettu laki (1328/2014) ja <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvolain-valvonta>.

159 <https://www.tasa-arvo.fi/seksuaalinen-hairinta>.

sivuja katseltiin 3246 kertaa ja häirinnästä etsi tietoa 2535 kävijää. Kuluvana vuonna 9.5.2018 mennessä seksuaalista häirintää käsitteleviä www-sivuja oli katseltu 2361 kertaa ja 1738 kävijää oli etsinyt tietoa häirinnästä. Sivujen käyttöaste on kasvanut merkittävästi #metoo-kampanjan myötä.¹⁶⁰ Valtuutettu tarjoaa myös ilmaista juridista puhelinneuvontaa arkisin erikseen ilmoitetuina aikoina ja numeroon voi soittaa nimettömänä. Työelämän häirintää koskevia puheluita on ollut kuitenkin vähän. Vuonna 2016 niitä oli kuusi ja vuonna 2017 kymmenen. Asiasta ei myöskään oteta usein kirjallisesti yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun.¹⁶¹

2.5.5 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on valtioneuvoston nimittämä itsenäinen ja riippumaton oikeusturvaelin oikeusministeriön hallinnonalalla. Se valvoo yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa eräin poikkeuksin.¹⁶²

Lautakunnan tehtävänä on antaa oikeussuojaa niille, jotka ovat kokeneet tulleen syrjityksi tai syrjintään liittyvien kiellettyjen vastatoimien kohteeksi. Tuomioistuin voi pyytää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan lausunnon tasa-arvolain 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa. Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa tasa-arvolain 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Edelleen tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 5 a ja 6 a §:n vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Syrjintää koskevassa asiassa saavutetun sovinnon osapuolet yhdessä tai tasa-arvovaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia. Lautakunta voi asettaa päätöksen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon ja tuomita sen maksettavaksi. Edelleen se voi määrätä asianomaisen ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseen. Lautakunta ei voi kuitenkaan määrätä hyvitystä tai muuta korvausta maksettavaksi. Päätöksiin voi hakea muutosta hallinto-oikeudelta.

160 Tasa-arvovaltuutetun toimiston tiedottajan sähköpostiviesti 9.5.2018.

161 Tasa-arvovaltuutetun toimiston henkilökunnan tapaamisessa 9.5.2018 suullisesti saadut tiedot.

162 Esitys perustuu lautakunnan internet-sivuilla oleviin tietoihin: www.yvtltk.fi.

3 Yliopisto-opetus

Selvitystyön alussa tutustuin sekä Aalto-yliopiston Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun Elokuva- ja lavastustaiteen laitos ELO:n tuottajien ja ohjaajien sekä Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun (TEAK) opetuksen sisältöön (erityisesti näyttelijät) internetissä saatavilla olevan aineiston pohjalta. Tavatessani elokuva- ja lavastustaiteen laitoksen johtajan sain tietoa ja syksyllä 2018 käynnistettävästä opetuksesta. Sain opetuksesta tietoa myös myöhemmin kirjallisesti. Teatterikorkeakoululta sain pyytämäni lisäselvitystä vain kirjallisesti.¹⁶³

Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun (TEAK) opetus

Teatterikorkeakoulu kertoi opetuksestaan seuraavaa.¹⁶⁴

Teatterikorkeakoulu on uudistanut tutkintovaatimukset vuosille 2015–2020. Sen yhteydessä kolminkertaistettiin työelämäopintoja osana kandidaatin tutkinnon kaikille yhteisiä yleisopintoja. Näiden opintojen puitteissa kaikki opiskelijat opiskelevat tuottamisen perusteita, tutustuvat työelämään, hahmottavat yrittäjyyden yhtenä taiteilijan työllistymismahdollisuutena sekä laativat oman näyteportfolion, jolla esittelevät työtään ja osaamistaan verkossa.

163 Sain ensin pyytämäni selvityksen dekaanin toimeksiannosta laadittuna. Sitten sain selventäviä vastauksia näyttelijöiden opetuksesta näyttelijäntyön professorilta. Lähetin seuraavat tarkentavat kysymykset useammalle Teatterikorkeakoulun edustajalle, mutta vain em. professori vastasi niihin. Kysymykset olivat: 1) Kuuluuko pakollinen Työelämätaidot-kurssi kuuluu kandidaatin opintoihin? 2) Miten em. kurssi on päädytty toteuttamaan yhteistyössä mm. työntekijäliittojen kanssa, ts. miten ja millä perusteella sisältö on muotoutunut? 3) Onko seuraava havaintoni em. kurssin sisällöstä oikea: kurssiin ei kuulu opintoja jokaisen työyhteisön jäsenten oikeuksista ja velvollisuuksista mm. työturvallisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta niin, että opettajana olisi muu kuin ammattiliiton edustaja? 4) Paljonko kurssissa on kontaktiopetusta seuraavissa kohdissa: ”Työsopimukset ja työoikeus” sekä ”Omat ammattiliitot tarkentavat työsuhteasioita”? 5) Onko mietitty mahdollisuutta lisätä ’puhdasta’ juridiikkaa em. kurssiin ja myös maisterivaiheen opintoihin? 6) Onko Teatterikorkeakoulun mahdollista järjestää koulutusta yhteistyössä muiden korkeakoulujen kanssa? Tai onko näin jo toimittu?? Voiko Teatterikorkeakoulu järjestää täydennyskoulutusta jo valmistuneille? Onko häirintä ja epäasiallinen kohtelu olleet mahdollisen täydennyskoulutuksen piirissä? 8) Onko Teatterikorkeakoulu järjestänyt häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta studia generalia -tyyppisiä tilaisuuksia ja voisiko se niitä järjestää? 9) Miten oman henkilöstön täydennyskoulutuksessa on otettu huomioon häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy sekä mahdollisiin epäkohtiin reagointi?

164 Teatterikorkeakoulun koulutustarjonta ja tutkintovaatimukset löytyvät kokonaisuudessaan Taideyliopiston verkkosivuilta: <https://www.uniarts.fi/koulutustarjonta#TEATTERIKORKEAKOULU>.

Useissa maisteriohjelmassa on laajat mahdollisuudet työharjoitteluun sekä kotimaassa että ulkomailla. Harjoittelu sisältää ohjaavaa opetusta ja siitä laaditaan refleктоiva raportti. Osassa ohjelmia (esim. ohjauksen koulutusohjelma) on harjoittelun ohella mahdollisuus assisteerukseen eli ammattitaitelijan työparina toimimiseen.

Kaikissa Teatterikorkeakoulun koulutus- ja maisteriohjelmassa on tutkintovaatimusten uudistamisen myötä tuottamisen, yhteiskunnallisen toimijuuden ja soveltavan taiteen projekteja niin kandidaatti- kuin maisterivaiheenkin opinnoissa. Suuri osa näistä toteutuu useampien ohjelmien yhteistyönä ja ulkopuolisten yhteistyötahojen kanssa.

Ohjauksen koulutusohjelmaan kuuluu uutuutena maisteriopiskelijoille tarkoitettu kurssi taiteellis-tuotannollisesta ajattelusta teatterissa. Sen avulla kehitetään taiteilijan ja tuottajan välistä vuoropuhelua sekä valmiuksia perustaa oma teatteri, tuottaa itse omia produktioita ja muokata valmiita tuotantorakenteita omaan työtapaan sopivammaksi. Kurssilla perehdytään taiteellisen teatterituotannon teoriaan ja käytäntöön.

Suomenkielisen näyttelijäntaiteen koulutusohjelmassa työelämävalmiudet ja yrittäjyysopinnot koostuvat muun muassa projekteista työelämässä, työelämäseminaarista, kiertue-toiminnasta ja yleisökontaktikurssista. Projektit työelämässä muodostuvat erilaisista näyttelijän työllisistä projekteista ammattikentällä, opiskelijan ja teatterikentän yhteisistä seminaareista, työpajoista tai festivaaleista. Työelämäseminaarissa opiskelija oppii hahmotamaan niitä moninaisia mahdollisuuksia, joita näyttelijälle ammatissaan avautuu tai sitä, mitä hän voi tehdä löytääkseen työmahdollisuuksia ja luodakseen niitä itse. Lavat auki! -kiertue toiminnan ytimessä on esitysten tekeminen ammattimaisesti ja sen aikana opiskelijat saavat kosketuksen ammattikenttään. Yleisökontaktikurssi vie opiskelijoita esiintymään hoitolaitoksiin ja vankiloihin. Taustatyötä esityksiä varten on tehty järjestämällä työpajoja laitoksissa. Jokainen esitys toteutetaan kiertueella viidessä erilaisessa laitoksessa.

Työelämävalmiuskursseja tarjotaan myös osana tohtorikoulutusta. Taideyliopiston yhteisissä tohtoriopinnoissa on ollut säännöllisesti tarjolla työelämävalmiutta ja tutkimusetiikkaan liittyviä kursseja.

Pakollinen Työelämätaidot -kurssi ajoittuu 3. vuosikurssille (dramaturgian, näyttelijäntyön, ohjauksen, valo- ja äänisuunnittelun koulutusohjelmien opiskelijat). Kurssi on muilta osin yhteinen, mutta casting (roolitus-koekuvaus)-osuus on suunnattu vain näyttelijäopiskelijoille.

Näyttelijäntyön professorin mukaan näyttelijöiden koulutusohjelmassa on järjestetty erillinen työelämäseminaari. Siinä on käsitelty mahdollisimman laaja-alaisesti näyttelijän ammattikenttää apurahojen hakemisesta median hallintaan. Seminaari on toteutettu nelipäiväisenä ja kontaktiopetuksena fokuoituen nimenomaan näyttelijän työelämäkentän moninaisuuteen.

Teatterikorkeakoulu järjestää tutkintovaatimus pohjaista yhteistyötä ELO:n kanssa Yhteisen näyttämön taiteellisissa projekteissa ja Näyttelijä ja kamera -kursseilla. Lavastuksen ja pukusuunnittelun opiskelijat ovat mukana myös useissa yhteisissä opintojaksoissa, kuten Leirikoulu-opintojaksossa. Usean vuoden ajan on kuitenkin mukaan kaivattu näyttelijäntaiteen koulutusohjelmassa yhteisen Näyttelijä ja kamera -opintokokonaisuuden rakentamisesta yhteistyössä ELO:n kanssa maisterivaiheessa. Teak:in opiskelijat ja professorit ovat kokeneet yhteisten opintojen määrän elokuvataiteen puolen kanssa liian vähäiseksi. Odotettavissa on, että suunnitelmissa päästäisiin pian etenemään, kunhan riittävät resurssit opetuksen mahdollistamiseksi löytyvät. Osa opintokokonaisuudessa hyödynnettävistä opinnoista on jo varmasti koulutusohjelmillaolemassa, joten ne vaativat vain yhteistä avaamista ja suunnittelua ELO:n kanssa.

Mahdollista on myös osallistaa Teakin ja ELO:n yhteistyöhön Näty eli Tampereen yliopiston näyttelijäkoulutus. Osa opinnoista voisi olla avoimia myös ammattilaisille tai ne voitaisiin järjestää yhteistyössä ammattikentän järjestöjen kanssa. Täydennyskoulutuksen järjestäminen olisi varmasti mahdollista, mutta tällä hetkellä sitä ei järjestetä.

Studia generalia-tyyppisiä tilaisuuksia ei ole järjestetty, mutta estettä ei pitäisi olla niiden järjestämiselle yksin tai yhteistyössä ELO:n ja alan eri järjestöjen kanssa.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun aihepiiriä on käsitelty koulun sisällä yhteisissä keskustelutilaisuuksissa ja myös näyttelijätyön koulutusohjelma on järjestänyt omia keskustelutilaisuuksia aiheesta, joissa paikalla on ollut opintopsykologin ja opettajien lisäksi myös Väestöliiton seksuaaliterapeutti.

Taideyliopisto/Teatterikorkeakoulu kertoi, että henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvoinnista huolehtiminen, turvallisen ja tasa-arvoisen ympäristön ylläpitäminen sekä hyvän ja myönteisen vuorovaikutuksen edistäminen ovat sen keskeisiä tavoitteita. Jokainen yhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa opiskelu- ja työyhteisönsä ilmapiiristä ja hyvinvoinnista. Jokaisella on myös oikeus tulla kohdelluksi asiallisesti, koska asiallinen käyttäytyminen on perusedellytys työ- ja opiskeluyhteisön toimivuudelle.

Taideyliopistossa on otettu käyttöön ohjeistus, joka on tarkoitettu tueksi työntekijöille, opiskelijoille sekä esimies- tai johtavassa asemassa toimiville. Ohjeen tavoitteena on vahvistaa varhaista ja tehokasta puuttumista epäasialliseen kohteluun yhteisössä, samoin kuin antaa toimintaohjeet niille, jotka kokevat epäasiallista kohtelua. Ohje on osa kaikkien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytystä.¹⁶⁵

165 Epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen – Toimintaohje ristiriitatilanteiden varalle yliopistoyhteisössä lanseerattiin ja otettiin käyttöön Taideyliopistossa vuonna 2015. Toimintaohje on saatavilla osoitteesta: https://issuu.com/sibelius-akatemia/docs/epaasiallisen_suomi_issuu.

Taideyliopiston ylioppilaskunnan hallitus on koonnut Kohteletan minua hyvin! -huoneen- taulun, joka on suunnattu henkilökunnalle ja opiskelijoille. Siinä pyydetään muun muassa tunnistamaan huumorin rajat, kulttuurisidonnaisuudet ja näkemään opiskelijat tasa-arvoisina neuvottelijoina ja asiantuntijoina.¹⁶⁶

*Aalto-yliopiston Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun Elokuva- ja lavastustaiteen laitos
ELO:n opetus*

ELO:n elokuva- ja TV-tuotannon kandidaattivaiheen aineopintoihin on sisältynyt pakollisena kahden opintopisteen laajuinen Juridiikka ja neuvottelutaidot -kurssi. Sen sisältöön ovat kuuluneet elokuva-alan tekijänoikeudet, työläinsäädäntö, työehtosopimukset ja neuvottelutekniikka.¹⁶⁷ Kuulemisissa minulle on kerrottu, että opetuksessa on käytetty ainakin osittain tuntiopettajia ja näin toimittaneen myös jatkossa. Elokuvaohjauksen aineopintoihin ei ole sisältynyt mainittua opintojaksoa.

Opinto-ohjelmaa on kerrottu uudistetun ja kaikille elokuvan pääaineen opiskelijoille tulee vuoden 2018 syksystä lukien maisterivaiheessa pakollisena 10 opintopisteen kokonaisuus, johon sisältyy 1) ryhädynamiikka ja johtaminen 2) työhyvinvointi 3) yrittäjyys ja työelämätaidot sekä 4) sopimukset ja tekijänoikeudet. Opintokokonaisuudessa tutustutaan esimiestyön vaatimuksiin. Työhyvinvointi-osuuden osaamistavoitteena on ymmärtää, mitä henkinen ja fyysinen työsuojelu tarkoittavat ja että opiskelija tuntee työsuojelulain¹⁶⁸ tärkeimmät kohdat. Sisältöön kuuluu tutustua työhyvinvointiin vaikuttaviin seikkoihin ja sillä esitellään työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä. Kurssin tavoitteena on muun ohessa antaa tietoa, miten huolehtia omasta psyykkisestä hyvinvoinnista hyvin stressaavissa ammateissa, jotta opiskelijat osaisivat varoa alalla hyvin yleistä burn outia. Kysymyksessä on siis pakollinen kurssi kaikille maisteriopintonsa syksyllä 2018 aloittaville.

Maisteriopintoja aiempien vaatimusten mukaan suorittaville yliopisto kertoi antavansa vahvan suosituksen HOPS:eissa suorittaa ko. 10 opintopisteen kokonaisuuden sisältämät kurssit osana valinnaisia opintoja. Työhyvinvointikurssin tarkkaa sisältöä tai opettajia ei ole vielä tätä raporttia kirjoitettaessa päätetty. Kurssin kerrottiin ajoittuvan tammikuulle 2019, ja resurssipulan vuoksi asia varmistuu vasta syyslukukauden 2018 alussa.

Jatkossa säilyy myös jo opintoihin tällä hetkellä kuuluva edellä kuvattu Juridiikka ja neuvottelutaidot -kurssi (2 op). Se on siis kohdistettu ensisijaisesti tuottajaopiskelijoille¹⁶⁹ mut-

166 <https://taiyo.fi/wp-content/uploads/2017/04/kohteletan-minua-hyvin.pdf>.

167 <https://oodi.aalto.fi/a/opintjakstied.jsp?html=1&Tunniste=ELO-C2503>.

168 Po. työturvallisuuslain.

169 Oppimateriaalina tuottajaopiskelijoilla on ollut Hurbis-Cherrier: Voice & vision, a creative approach to narrative film & DV production. Second edition. New York ja Lontoo 2013. Kirja on englanninkielinen ja siinä käsitellään lyhyesti tuotannon turvallisuutta. Ainakaan otsikoiden mukaan kirjassa ei käsitellä lainkaan henkistä työturvallisuutta.

ta on avoin muillekin opiskelijoille. Viimeksi mainituille kursseja suositellaan suoritettavaksi osana valinnaisia opintoja. Alan luonteesta ja sopimuskäytännöistä sekä jakelukanavien jatkuvan muutoksen vuoksi tekijänoikeuskysymykset nousevat kurssin keskeisiksi aiheiksi.

Lisäksi kaikille eri pääaineille yhteisellä ensimmäisen vuosikurssin Tuotannon prosessi -kurssilla käydään läpi jokaista työntekijää koskevat työsuojelua ja työlainsäädäntöä koskevat perusasiat. Tältä osin opetuksesta on vastannut ulkopuolinen asianajaja. Lisäksi Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n edustaja on kertonut kurssilla työntekijän näkökulmasta samoista asioista. Kurssi on ollut hyvin tiivis ja siihen on sisältynyt paljon asiaa. Jatkossa tarkoitus on varata lainsäädännön teemojen käsittelyyn entistä enemmän aikaa. Tavoitteena on ollut, että kesätöihin ja harjoitteluihin mennessä opiskelijat olisi saatettu tarvittavan tiedon äärelle. Kurssista on järjestetty myös tentti.¹⁷⁰ Elokuvan tekemiseen liittyviä asioita, kuten työturvallisuutta, opetetaan aina myös käytännön harjoitteiden yhteydessä.

ELO:n edustaja kiinnitti huomiotani budjetin niukkuuteen, joka johtaa siihen, että aina ei voida palkata parasta mahdollista asiantuntijaa. Ongelmana kerrottiin olevan se, että, hyvien ja nousseiden KPI-lukujen (suorituskykymittarit, key performance indicator) tuoman rahoituksen määrä ei ole riittävä laitoksen opetuksen ylläpitoon. ELO:n rahoituspohjaa toivottiin turvattavan opetuksen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi kestäväällä tavalla. Absoluuttiset opintopistemäärät ja muut kappalemäärään perustuvat mittarit palvelevat huonosti laitosta, jossa on pieni opiskelijamäärä. Sitä vastoin suhteelliset luvut ja näihin perustuvat kertoimet pitäisivät toiminnan tavoitteellisena ja mahdollistaisivat onnistumisen. Laitoksella kerrottiin tehdyn hyvin perusteellista opetussuunnittelutyötä, jotta opetus saataisiin mahdollisimman tehokkaaksi laadusta tinkimättä. Taloudellisten resurssien niukkuuden vuoksi joudutaan kuitenkin tekemään valintoja esimerkiksi sen suhteen, kuinka korkeasti koulutettu käytettävä tuntiopettaja on (maisterin vai tohtorin tutkinto).

170 Kurssikuvaukset: [https://into.aalto.fi/display/enelom/Curriculum+2018-2020 \(MA\)](https://into.aalto.fi/display/enelom/Curriculum+2018-2020+(MA)) ja [https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=4856791 \(BA\)](https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=4856791).

4 Keskustelutilaisuuden 8.6.2018 anti

Kuten edellä tuli ilmi, järjestin alan toimijoille 8.6.2018 keskustelutilaisuuden. Seuraavassa kuvataan eri otsikoiden alla käydyn keskustelun sisältöä.

Miten aihepiiri on näyttäytynyt viranomaistoiminnassa, tutkimuksessa, edunvalvonnassa sekä elokuva- ja teatterialan käytännön työssä?

Tasa-arvovaltuutetun tiedottaja kertoi, että toimistoon tulee seksuaalisesta häirinnästä noin kymmenen yhteydenottoa vuosittain. Seksuaalinen häirintä on kuitenkin toimiston internet-sivujen katsotuin aihe ja #metoo-kampanjan jälkeen sivuilla vierailu on viisinkertaistanut. Tiedontarve on siis suuri. Samassa yhteydessä tuli esille, että elokuva- ja teatterialalla häirintää ei ole ehkä perinteisesti mielletty niin epäammattimaiseksi käytökseksi kuin muilla aloilla, ja voi olla että tuotantoryhmää ei ymmärretä samalla tavalla työpaikaksi kuin muita työpaikkoja. Epäselvää siis on, kuka on kenenkin esimies ja miten eri tilanteissa olisi toimittava.

Etelä-Suomen aluehallintovirastosta kerrottiin, että #metoo ei ole juurikaan lisännyt yhteydenottojen määrää. Ylipäänsä elokuva- ja teatterialalta tulevat yhteydenotot ovat vähäisiä.

Suomen elokuvaohjaajaliitto Selo ry:n toiminnanjohtaja kertoi, että #metoo ei ole varsinaisesti näkynyt yhteydenottojen määrässä. Parin viime viikon aikana tilanne on kuitenkin muuttunut, ja yhteydenotoissa on tullut ilmi, että ohjaajan kanssa solmittaviin työsopimuksiin työnantajat ovat ehdottaneet ns. #metoo-lausekkeitä. Niiden perusteella ohjaajan joutuminen käytöksensä vuoksi julkisuuteen ja huonoon valoon synnyttäisi työnantajalle sopimuksen purkamisperusteen ja myös rahallisen korvauksen perusteen.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:stä kerrottiin, että epäasiallisesta kohtelusta tulee liittoon jonkin verran yhteydenottoja, mutta edellä kerrotun kaltaisia vastuulausekkeitä ei ollut vielä tullut eteen. Yleisesti ottaen omien oikeuksien puolustamiseen uskalletaan tarttua hyvin vähän, eikä seksuaalisesta häirinnästä ole siksi tullut liiemmin yhteydenottoja.

Kysymykset ovat tällä hetkellä mukana koulutuksessa ja myös Aalto-yliopiston valintakokeessa käsiteltiin aihepiiriä.

Mikä on koulutuksen rooli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyssä ja hyvin toimintatapojen opettamisessa?

Juridiikan ja työlaainsäädännön koulutusta olisi tarjottava läpäisyperiaatteella. Nyt vaikuttaa siltä, että sekä työntekijä- että työnantajapuolella työoikeudellisten kysymysten tuntemus voi olla liian heikkoja ja näin voidaan 'vahingossa' muun muassa solmia epäedullisia sopimuksia. Tärkeää on kouluttaa alalle tulevia, mutta jo siellä pidempään toimineita.

Teatterin puolella on suunnitteilla koulutuskokonaisuus vuodelle 2019. Tavoitteena on avata jo alalla työskentelevien silmät. Teatterialalla työmarkkinajärjestöt ovat yhteisesti sopineet tasa-arvosuunnitelman välineeksi puuttua epäkohtiin, muun muassa epäasialliseen käytökseen. Tavoitteena on, että kaikissa Suomen teattereissa olisi tasa-arvosuunnitelma henkilöstömäärästä riippumatta. Laadintaprosessia pidetään tässä yhteydessä myös oppimisen välineenä.

Tasa-arvovaltuutettu on kehittänyt materiaalia peruskouluihin, jonka ideaa voisi hyödyntää myös elokuva- ja teatterialalla. On syytä painottaa sitä, että asiaa, jota ei tunneta tai tunnisteta ei voida myöskään ehkäistä.

Velvoitteiden noudattaminen tulisi kytkeä rahoitukseen, silloin kun on kysymys valtion varojen jakamisesta.

Elokuva-alalla Apfi ry tulee syksyllä 2018 toteuttamaan koulutustilaisuuden kaikille vastuutahoja edustaville henkilöille eri vastuista ja velvoitteista.

Hyvät käytännöt ja toimintamallit?

Elokuvan tuotantoyhtiöissä on käytössä erilaisia hyvin toimintamalleja: ennen tuotantoa käydään keskustelua vallasta ja sen käytöstä, lisäksi avataan nettikyselypohja, johon voi viestiä tuotannon aikana nimettömästi, jotta kynnyks ei olisi liian korkea ja sama kysely toteutetaan tuotannon päätyttyä (siinä kysytään mm. miten kommunikaatio on sujunut esimiehen kanssa ja onko sellaisia työturvallisuusasioita, joista haluaa keskustella).

Televisiotuotannoissa on käytäntöjä, joissa jokainen tuotanto käynnistetään info-tilaisuudella, jossa koko henkilöstö on mukana (käsitellään mm. sitä, miten tulee toimia, jos kohtaa häirintää). Myös loppukysely tehdään.

Oikeudenmukainen ja tasapuolinen selvittely?

Tässä yhteydessä kiinnitettiin huomiota siihen, miten suurin osa alan työntekijöistä, jotka eivät ole vakituisessa kokoaikaisessa työsuhteessa, saavat epäkohdat selvitettyiksi. Toisin sanoen, mikä on prosessi, kun työsuhde on jo päättynyt asian vaatiessa selvittelyä. Työturvallisuus; mahdollisuus asioiden selvittelyyn, ei saisi katketa, vaikka työsuhde päättyy.

Uudet ohjeet ja säännöt?

Alalla koettiin tarvittavan omia seminaareja ja vastaavia tilaisuuksia, joissa asioista voidaan puhua. Lisäksi korostettiin, että pelkillä lakien säännöksillä tai ohjeilla ei asioita voida ratkaista.

Olemassa olevat käytännöt

Osa tuotantoyhtiöistä kertoi tunnistavansa vastuunsa ymmärtäen, että elokuvan tuotannossa on kysymys työn tekemisestä työpaikalla. Näin ollen tuotannot myös hoituvat asianmukaisesti. Pääsääntöisesti mahdolliset ongelmat ratkotaan kahden/kolmen henkilön välillä. Jos asiat eivät selviä tällä tavoin, niin sitten otetaan luottamusmies mukaan prosessiin. Vaikka työsuhteet ovat määräaikaista, on erilaisilla yhtiöiden teettämällä työhyvinvointikyselyillä vaikuttavuutta, koska usein ko. määräaikaisten kyselyyn vastanneet työntekijät palaavat saman työnantajan palvelukseen. Mahdollinen palaute voidaan siis ottaa huomioon ja parantaa toimintaa sen perusteella.

Uudet innovaatiot?

Pyysin osallistujilta näkemyksiä erityisesti seuraavista hyvin alustavista ajatuksistani:

- A. Valitaan 'työsuojeluvaltuutettu' myös silloin, kun laki ei siihen velvoita. Joko työsuojelun valvontalain mukainen työsuojeluvaltuutettu tai sopimusperusteinen työntekijöiden edustaja työturvallisuusasioissa.
- B. Työterveyshuolto entistä paremmin mukaan tuotantoon ja 'jälkipuinti' tuotannon jälkeen sekä mahdollisuus työterveyshuollon asiantuntija-apuun. Eli mahdollisuus tavalla tai toisella hyödyntää työterveyshuollon asiantuntijuutta, vaikka työsuhde olisi päättynyt.
- C. Alan eri toimijoiden yhdessä laatima eettinen ohjeistus hyvistä toimintatavoista, jota sovellettaisiin kuhunkin tuotantoon.

Ajatusta tuotantokohtaisesta työntekijöiden edustajana toimivasta työsuojeluvaltuutetusta pidettiin kannatettavana. Myös ajatus työterveyshuollon jatkumisesta kuulosti hyvältä, jos sen rahoitus saadaan hoidettua. Edelleen kehittelykelpoisena pidettiin ehdotusta alan itsensä luomasta hyvien käytäntöjen ja toimintatapojen koodistosta. Tässä kohdin tuotiin esille ajatus julkisen rahoituksen sitomisesta koodiston noudattamisvelvoitteeseen. Kysymys voisi olla journalistin ohjeiden tasoista normeista ja alan eettisestä itsesääntelystä.

Muita kehittämissajatuksia

Osallistujien mukaan juridiset taidot/esimiestaidot olisi tehtävä nykyistä näkyvimmiksi alan kouluissa. Alalle tulee työntekijöitä muualtakin kuin alan oppilaitoksista, joten myös jatko- ja täydennyskoulutuksen järjestäminen on tärkeää. Juridista koulutusta tulisi toteuttaa yhteistyössä eri luovien alojen opiskelijoiden kanssa. Opetukseen olisi hyvä ottaa mukaan konkretiaa ja muun muassa erilaisia harjoituksia.

Lisäksi olisi havaittava, että alan toimijat ovat mukana myös erilaisessa vapaaehtoistyössä ja virallisten organisaatioiden ulkopuolelle, muun muassa antaen yksityisopetusta tai ohjaten erilaisia harrasteryhmiä. Tervehdyttävien toimenpiteiden on ulotuttava myös näihin alan osa-alueisiin.

5 Kyselyiden tulokset

5.1 Tuotantoyhtiöt

5.1 Vastaukset

Kuten edellä jo tuli ilmi, oli tuotantoyhtiöille lähetetyn sähköisen kyselyn tavoitteena saada selvyys siitä, miten tuotantoyhtiöt ovat tunnistaneet työnantajavelvoitteensa ja miten niitä on käytännössä noudatettu.¹⁷¹ Sähköisiä webropol-kyselyjä, joihin vastattiin anonyymisti, lähetettiin 91 kappaletta ja vastauksia saatiin 20 kappaletta.¹⁷² Taustatietoina mainittakoon, että yhtiöistä 90 prosenttia kertoi toimineensa alalla kuusi vuotta tai pidempään ja suurimmassa osassa (16 vastaajaa) säännöllinen henkilöstömäärä oli viisi henkilö tai vähemmän¹⁷³. 75 prosenttia vastaajista ilmoitti, että sillä ei ole erityisesti henkilöstöasioihin perehtynyttä henkilöstöä (hr-ammattilainen tai vastaava). Vastaajista seitsemän kertoi kuuluvansa jäsenenä työnantajaliittoon. Suurin osa vastaajista kertoi tuottavansa sekä näytelmä- että dokumenttielokuvia. Mukana oli kuitenkin myös lasten- ja animaatioelokuvien tuottajia.

60 prosenttia vastaajista kertoi tuottaneensa elokuvia, joissa on ollut mukana alle 14-vuotiaita lapsia.¹⁷⁴ 92,86 prosenttia vastaajista kertoi hakeneensa em. lasten työskentelyyn poikkeusluvan aluehallintovirastolta.

Vastaajat kertoivat tuottaneensa 1–15 elokuvaa vuosina 2014–2017, ja vastaajista 11 oli mainittuna aikana tuottanut vähintään viisi elokuvaa. 85 prosentilla vastaajista oli kyselyn hetkellä elokuva tuotannossa ja elokuvakohtainen palkattu henkilöstömäärä vaihteli 1–yli 400 henkilön välillä. Koko tuotannon henkilöstömäärä ei-työsuhteiset avustajat ja alihankkijoi-

171 Kyselyssä oli erityyppisiä kysymyksiä ja työlakien velvoitteita selvitetäessä kuvattiin ensin lyhyesti säännöksen sisältö. Avovastauksia on eräissä kohdin lyhennetty ja muokattu. Muutama avovastaus on jätetty kokonaan kirjaamatta raporttiin, koska vastaaja saattaisi olla niistä identifioidavissa.

172 Lisäksi kaksi yhtiötä ilmoitti, että ei voi pienuutensa johdosta vastata kyselyyn.

173 Näistä kahdeksassa henkilöstömäärä oli 1–2.

174 Kysymys on niistä lapsista, joiden esiintymiseen tarvitaan aluehallintoviranomaisen myöntämä poikkeuslupa.

den työntekijät mukaan lukien voi vastaajien mukaan nousta useampaan sataan, enimmäkseen se oli noin 1700 henkilöä. 25 prosenttia vastaajista ilmoitti, että sillä on työsuojelupäällikkö ja 15 prosenttia kertoi yhtiössä olevan luottamusmiehen. Seitsemän vastaajaa ilmoitti luottamusmiehen valitun tuotantokohtaisesti. Luottamusvaltuutettu ilmoitettiin olevan yhdessä yhtiössä.¹⁷⁵ Työsuojeluvalluutetun kerrottiin olevan 40 prosentissa vastaajayhtiöitä.¹⁷⁶ 31,58 prosenttia vastaajista kertoi, että sillä on häirintäyhdyshenkilö tai vastaava.

78,95 prosenttia vastaajista ilmoitti, että tuotannoissa on linjatuottaja tai tuotantopäällikkö. Sama määrä kertoi laativansa tuotantoihin tuotantokäsikirjan tai vastaavan, jossa on informaatiota kuvausryhmän jäsenille. Sen sisältöä kuvattiin seuraavasti:

- Mitä tehdään, missä tehdään, mitä pyritään tekemään, aikataulut, kuvaus suunnitelmat, majoitus, kuljetustiedot ja tuotannon keskeisten ihmisten yhteystiedot. Jokainen sektori tekee vielä omat prosyyrinsä ja pitää omat palaverinsa, jota ei meidän puolelta hoideta vaan sektorit hoitavat ne esimiestensä kanssa. Käsikirjoitus toimitetaan myös tekijöille.
- Perustiedot tuotannosta, yhtiömme yleiset toimintaohjeet, sisältää mm. luottamusmieskäytännön, ohjeet seksuaalisen tai muun häirinnän varalta, työtuntien raportointiohjeet, alkoholin nollatoleranssi ja työterveyshuolto, vastuuhenkilöt ja yhteystiedot sekä kokonaisuikataulu.
- Tuotantoinfo sisältää mm. aikatauluihin, lokaatioihin, työehtoihin, työturvallisuuteen, talon ja tuotannon käytäntöihin sekä yleisiin ohjeisiin liittyviä asioita.
- Kuvausryhmä saa kirjallisena informaation tuotannon käytännöistä, aikatauluista ja suunnitelmista.
- Tuotannon perusasiat, henkilöstö: toimenkuvat ja yhteystiedot, kuvauspaikka, ruokailu, terveydenhuolto, työturvallisuusohjeistukset sekä ohjeisto seksuaalisen häirinnän tai muun epäasiallisen käyttäytymisen varalta + muut tuotantospesifit ohjeistukset.
- Käytännön info koskien kuvausjaksoa (mm. autoilla kulkeminen, tankkaus, ruokailu kuvauksissa), tilityksiin, palkanmaksuun ja työtunteihin liittyvä info, turvallisuusasiat (mitä tehdä, jos sattuu työtapaturma, kenellä on ensiapulaukku jne.), keneltä kysyä mitään asiaa, sosiaalisen median käytön ohjeet, yhteystiedot ja kuvausaikataulut.

175 Avovastauksesta käy kuitenkin ilmi, että kysymys ei ole työ sopimuslaissa tarkoitetusta luottamusvaltuutetusta.

176 Avovastauksissa pyydettiin ilmoittamaan, missä tehtävissä valittu työsuojeluvalluutettu työskentelee. Vastausten mukaan näitä tehtäviä olivat muun muassa tuotantopäällikön, toimistopäällikön ja linjatuottajan tehtävät, mikä osoittaa, että kysymys ei luultavasti ole työsuojelun valvontalaissa tarkoitetusta työntekijöiden valitsemasta edustajasta vaan työnantajan edustajana toimivasta työsuojelupäälliköstä.

- Tuotannon keskeiset henkilöt, keneltä kysyä -osio, aikataulu ja keskeiset käytännön asiat (ruokailu, ateriovähenys, majoitus yms., sosiaalinen media -säännöt, luottamushenkilö ja työhyvinvointi).
- Aikataulut, yhteystiedot, vastuuhenkilöt, ajo-ohjeet, ohjeistus majoituksesta, ruokailuista, päivärahoista, tilitysten tekemisestä yms.

Ohjaajan kanssa solmittavat sopimukset

Kyselyssä kartoitettiin muun ohessa ohjaajan ja näyttelijöiden rekrytointia sekä sopimusehtoja. Ohjaaja kerrottiin rekrytoitavan seuraavasti:

- Yleensä aloitamme elokuvaprojektin ohjaaja/käsikirjoittajan ehdotuksesta.
- Ohjaajat hakevat työtä.
- Joskus ohjaaja tuo projektin firmaan, joskus itse valitsemme projektille ohjaajan. Jälkimmäisessä tapauksessa prosessi voi olla pitkäkin. Mutta pitkiin elokuvaan yleisestikin otamme mielellämme ohjaajan, johon joko ehdimme tutustua hyvin tai sitten hänellä on jo kokemusta.
- Tutustumalla ohjaajaan henkilönä, hänen aikaisempiin töihinsä ja hankkeisiin, joita hän on kiinnostunut tulevaisuudessa toteuttamaan.
- Ohjaajaksi valitaan sopivin (aihe ja kokemus).
- Ohjaaja on yksi yhtiön perustajista. Jatkossa rekrytoimme myös parhaan osaamisen mukaan, omien verkostojemme kautta.
- Ohjaaja on elokuvaryhmän yksittäisistä henkilöistä taiteellisesti merkittävin ja hänet valitaan taiteellisin perustein.
- Ohjaaja on yhtiön palveluksessa vakituisesti.
- Käsikirjoituksen sisällön mukaan, elokuvan laatua ajatellen.
- Ohjaaja on ottanut kaikissa tapauksissa yhteyttä tuotantoyhtiöön.
- Dokumenttielokuvissa ohjaaja tuo elokuvan aiheen tuotantoyhtiöön. Fiktioelokuvissa ohjaaja tulee heti mukaan yhdessä käsikirjoittajan kanssa tai sitten ohjaaja valitaan myöhemmin käsikirjoitusprosessin aikana.

Vastaajat kertoivat, että tuottaja tai toimitusjohtaja edustaa yhtiötä solmittaessa sopimusta ohjaajan kanssa. Kahdessa vastauksessa todettiin, että joskus myös linjatuottaja voi solmia sopimuksen ohjaajan kanssa. Vastaajista 63,16 prosenttia kertoi, että ohjaajan kanssa solmitaan työsopimus tai palvelu voidaan ostaa ohjaajan yhtiöltä (molemmat tavat käytössä). Loput kertoivat solmivansa ohjaajan kanssa vain työsopimuksia. Vastaajista 94,74 prosenttia kertoi ohjaajan kanssa solmittavan työsopimuksen olevan kirjallinen. Mallipohjaa ilmoitti käyttävän 26,32 prosenttia vastaajista. 42,1 prosenttia vastaajista kertoi laativansa yksilöllisen sopimuksen ja lopuilla oli käytössä molemmat tavat. 47,37 prosenttia vastaajista kertoi ottavansa sopimukseen lausekkeen, jossa kiinnitetään huomiota ohjaajan asemaan tuotantoyhtiön edustajana, esimerkiksi ehdolla, jossa kuvataan ohjaajan vastuuta. Sisällöllisesti ehtoja kuvattiin seuraavasti:

- Tähänastinen käytäntö on ollut korostaa ohjaajan vastuuta suhteessa työnantajaan (toimiminen työsuunnitelman mukaan). Tulevaisuudessa korostamme myös ohjaajan asemaa esimiehenä omille alaisilleen ja esimiestoiminnan vaatimuksia.
- Ohjaajalla velvollisuus noudattaa tuotantosuunnitelmaa. Ohjaaja ei saa poiketa hyväksytystä käsikirjoituksesta.
- Esimerkiksi seuraavilla oikeuksilla ja velvollisuuksilla:
Ohjaaja hyväksyy xx.xx.xxxx päivätyyn version käsikirjoituksesta elokuvan käsikirjoitukseksi. Ohjaaja vastaa elokuvan valmistumisesta ohjaustyön osalta ja osallistuu elokuvan ennakkosuunnitteluun. Ohjaaja hyväksyy elokuvan tuotantosuunnitelman, aikataulun, taiteellisen työnjaon, kuvausryhmän kokoonpanon ja kuvauspaikat. Tuottaja ja ohjaaja hyväksyvät yhdessä elokuvan markkinointisuunnitelman. Markkinointisuunnitelmaan kuuluvat levityssuunnitelma sekä markkinointiaineisto, kuten show reel, trailer, valokuvamateriaali ja kirjallinen materiaali. Ohjaajalla on oikeus tutustua elokuvan budjettiin ja saada siitä itselleen kappale. Ohjaajalla on oikeus seurata budjetin toteutumista. Ohjaaja ja tuottaja päättävät ja vastaavat yhdessä elokuvan lopullisesta sisällöstä ja muodosta. Osapuolet päättävät yhdessä elokuvan nimestä. Mikäli ohjaaja on estynyt saattamaan työtään päätökseen, osapuolet sopivat yhdessä uudesta ohjaajasta.

Näyttelijöiden sopimukset

Vastausten mukaan näyttelijöiden sopimukset solmii tuottaja, toimitusjohtaja ja eräissä tapauksissa tuotantopäällikkö tai linjatuottaja. 30 prosenttia vastaajista kertoi solmivansa näyttelijöiden kanssa työsopimuksen ja loput kertoivat työsopimuksen ohella käytettävän palvelun ostamista näyttelijän yhtiöltä. Jos työsopimus solmitaan, ilmoitti 95 prosenttia vastaajista sen olevan kirjallinen. 45 prosenttia vastaajista ilmoitti käyttävänsä mallipohjaa, 20 prosenttia ilmoitti solmivansa yksilöllisen sopimuksen, 30 prosentilla oli molemmat tavat käytössä ja viisi prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

75 prosenttia vastaajista kertoi, että sopimuksessa on sovittu näyttelijän työajasta (viisi prosenttia vastasi "ei" ja 25 prosenttia "en osaa sanoa"). Työajasta kerrottiin sovittavan seuraavasti:

- Sovimme minimipäivien määrän aina, mutta sen tarkemmin emme välttämättä sovi yksittäisten päivien pituudesta.
- Työlain mukaiset kirjaukset, erikseen pukusovitus/harjoitustunnit ja kuvauspäivän tunnit.
- Näyttelijäliiton mukainen 10 tuntia on ollut meidän sopimuksemme pohja. Sopimukset ovat joko könttiä tai päiväkohtaisia korvauksia. Tunnit eivät aina täyty. Näyttelijä saa aikataulun hyvissä ajoin.

- Työaika on Näyttelijäliiton viimeksi voimassa olleen työehtosopimuksen mukainen.
- Yleensä päiväkohtaisesti on sovittu tunnit ja korvaukset.
- Työaika on rajoitettu tiettyyn tuntimäärään. Tuntimäärästä sovitaan näyttelijän kanssa.
- Näyttelijän työaika on max. 8 tuntia päivässä.
- Työaikalain mukaisesti.
- Työaika on rajoitettu tuntimäärään per päivä.
- Sovimme sen yhdessä ja merkitsemme sopimukseen.
- Tuntimäärä vuorokaudessa. Ja kaikkien kanssa on sovittu maksimimäärä, joka voi tulla viikossa (siis myös ryhmän kanssa).
- Työpäivien määrässä on määritelty kiinnityspäivien minimimäärä. Työaika määritellään kuvausaikataulun mukaan. Kuvaamme yleensä 8 tai 10 tunnin päiviä ja se määritellään sopimuksessa. Vuorokausilevoksi (kuvauspäivien välissä) määritellään vähintään 10 tuntia.
- Tuntimäärä.
- Palkkio koostuu 8 tunnin työpalkkiosta ja siitä ylimenevistä tunneista maksetaan erillinen korvaus puolen tunnin tarkkuudella. Jos näyttelijä on työssä 2 tuntia, hän saa silti 8 tunnin palkkion. Palkkio koostuu palkasta ja tekijänoikeuksien lunastuksesta maksettavasta korvauksesta.

70 prosenttia vastaajista kertoi käyttävänsä näyttelijöiden työ sopimuksissa ehtoa, jossa hän sitoutuu käsikirjoituksen mukaiseen roolisuoritukseen (25 prosenttia vastasi "ei" ja viisi prosenttia vastasi "en osaa sanoa").

Näyttelijän työtehtävä kerrottiin kirjattavan seuraavasti:

- Kiinnitetty rooliin x.
- Roolin kuvaus aukikirjoitettuna.
- Näyttelijä on lukenut käsikirjoituksen ja sitoutuu työhönsä sen perusteella.
- Nimetään rooli ja näyttelijä vakuuttaa lukeneensa käsikirjoituksen ja hyväksyvänsä sen.
- Näyttelijä xx kanssa on tällä sopimuksella sovittu roolista yy.
- Henkilö toimii elokuvassa Näyttelijänä. Näyttelijä toimii Tuottajan ja Elokuvan ohjaajan työnjohdon alaisuudessa sitoutuen noudattamaan sekä Elokuvan käsikirjoitusta että Tuottajan laatimaa Elokuvan kokonaistuotantoaikataulua. Näyttelemisen voi sisältää normaalin esiintymisen lisäksi repliikkien ja toiminnan ideoimista ja improvisoimista, tanssimista sekä soittamista.
- Tuotantoyhtiö kiinnittää näyttelijän elokuvaan XX:n rooliin, näyttelijä on lukenut käsikirjoituksen sekä on tietoinen käsikirjoituksesta ja roolin sisällöstä.

- Työtehtävä: Näyttelijä Rooli: xx rooli Tuotanto: xx elokuva tai muu tuotanto
Lisäksi: Näyttelijä sitoutuu olemaan käytettävissä tämän sopimuksen edellyttämien tavoin elokuvan harjoituksissa, pukusovituksissa, kuvauksissa ja jälkiäänityksissä sekä muutenkin osallistumaan siihen roolinsa edellyttämällä tavalla työnantajan antamien ohjeiden mukaisesti. Näyttelijä on tietoinen mahdollisista roolisuoritukseensa liittyvistä ulkonäköä koskevista vaatimuksista. Näyttelijä sitoutuu siihen, ettei hän muuta ulkonäköään tämän sopimuksen voimassa ollessa ilman työnantajan antamaa kirjallista suostumusta.
- Työntekijä osallistuu Työnantajan tuottaman, työnimeltään "XXX" tuotantoon määräaikaissa työsuhteessa (projektityö) näyttelijänä. Työtehtävä on näytellä _____ käsikirjoituksen (Liite 1) ja aikataulun (Liite 2, Call Sheet) mukaan. Työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään Työnantajan hänelle osoittamaa työtä Työnantajan ohjeiden mukaisesti.
- Näyttelijä palkataan näyttelemään tietty rooli.
- XX näyttelee XX:n elokuvassa X roolia X.
- "3. Tämä sopimus koskee xxxxxx käsikirjoittaman ja ohjaaman xxxx-(työ)nimisen kokoillan elokuvan xxxxx roolia. " "6. Näyttelijä on tutustunut käsikirjoitukseen ja hyväksyy esiintymisen ja lupaa toteuttaa sen parhaan kykynsä ja taitojensa mukaan. Näyttelijä sitoutuu pitämään ulkoasunsa ohjaajan kanssa hyväksytyyn suunnitelman kaltaisena. "
- Pitkä näytelmäelokuva: xxxxxxxx , n. xx min Rooli: xxxxxxxxxx.
- Ääninäyttelijän työ.

55 prosenttia vastaajista kertoi, että näyttelijäsopimuksissa ei käytetä ehtoa, jolla näyttelijä veloitetaan pitämään sopimusehdot salassa (15 prosenttia ilmoitti käyttävänsä ehtoa aina ja 25 prosenttia tapauskohtaisesti, viisi prosenttia ei osannut sanoa, käytetäänkö ehtoa yhtiön sopimuksissa vai ei).

Taulukko. Henkilökunnan työoikeudellisen osaamisen taso

Vastaajat arvioivat henkilökuntansa osaamisen työoikeusasioissa asteikolla 1–5 seuraavasti:

	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo
heikko	0	0	8	9	3	erinomainen	20	3.75
	0 %	0 %	40 %	45 %	15 %			
Yhteensä	0	0	8	9	3		20	3.75

Osaamista kerrottiin ylläpidettävän muun muassa erilaisilla kursseilla, konsultaatioilla juristin ja tilitoimiston kanssa, käymällä mahdollisissa tiedotustilaisuuksissa sekä seuraamalla alan ja työnantajaliiton tiedotuksia.

Alle 14-vuotiaat työntekijät¹⁷⁷

Alle 14-vuotiaita työntekijöitä tuotannoissa käyttäneitä vastaajia pyydettiin kertomaan, miten lasten tekemän työn henkisiä riskejä ja vaaroja on arvioitu. Vastaukset olivat seuraavat:

- Työaika on ensimmäinen asia, joka halutaan hoitaa hyvin. Toiseksi halutaan varmistaa näyttelijän turvallisuuden tunne, jolloin mielellämme tuomme jonkun läheisen henkilön koko kuvauksien ajaksi lapselle tukihenkilöksi, yleensä jompi kumpi huoltajista, joskus joku isovanhemmista. Kolmanneksi haluamme ja olemmekin varmistaneet, ettei koulu kärsi joko ajoittamalla koulutyöhön aikaa tai tuomalla kuvauksiin tai kuvauksien ulkopuolelle lapselle opettaja. Olemme myös tietyissä tapauksissa jutelleet lapsen kanssa työstä seuraavasta julkisuudesta tavalla, jotta siihen suhtauduttaisiin mahdollisimman luonnollisesti ja jopa vähän ammattimaisesti.
- Yhteistyössä lapsen/nuoren ja hänen vanhempiansa kanssa tuottaja, ohjaaja ja apulaisohjaaja ovat käyneet läpi roolin vaatimukset ja käsikirjoituksen sisällön.
- Alle 14-vuotiaiden rooleja on ollut tuotannoissamme aika usein. Ohjaaja on silloin valtuutettu ottamaan kulloisenkin lapsen ikä huomioon ja lapsen jaksamiseen on kiinnitetty erityishuomiota myös ryhmän suunnalta. Roolista ja jaksamisesta on aina keskustelut vanhempien kanssa ja usein he ovat mukana kuvauksissa. Tuottaja hyväksyy käsikirjoituksen mielessään se, mitä lapset esittävät elokuvassa ja minkälaisiin rooleihin heidät castataan.
- Aina lapsinäyttelijöiden kohdalla on kiinnitetty erityistä huomiota työtehtävien sisältöön, lyhyisiin työjaksoihin ja turvallisuuteen. Kuvauksissa on aina mukana jokaisen lapsinäyttelijän vanhemmat tai heidän nimeämensä henkilö, ja he ovat koko ajan lapsen mukana joka tilanteessa, niin kuvauksissa kuin valmisteluissa ja odotusaikana. Sen lisäksi yhtiö on nimennyt aina yhden työntekijän, jonka tehtävä on olla vastuussa lapsinäyttelijöistä ja heidän hyvinvoinnistaan.
- Yhdessä vanhempien kanssa on keskusteltu käsikirjoituksen pohjalta. Ohjaajan valintaan on kiinnitetty erityistä huomiota.
- Vaarat on arvioitu tuotantohenkilökunnan, mukaan lukien turvallisuudesta vastaavan järjestäjän ja ohjaajan yhteistyönä.
- Henkiset riskit ja vaarat on käyty yhdessä lapsen ja tämän vanhempien kanssa läpi, samalla kun keskustellaan elokuvan sisällöstä ja roolista.
- Lapsinäyttelijöillä on aina vastuuhenkilö, jonka pääasiallinen tehtävä on huolehtia lasten työskentelystä ja työturvallisuudesta kuvauspaikalla.

177 Lapset, joiden esiintymiseen tarvitaan aluehallintoviraston myöntämä poikkeuslupa.

- On analysoitu käsikirjoituksen sisältö ja työskentely-ympäristö. Muulle työryhmälle korostetaan, että tuotannossa työskentelee lapsia tai nuoria ja vaaditaan sen mukaista käyttäytymistä.
- Käsikirjoitus huomioitu. Työaikojen pituudet varmistettu. Lapsilla koko ajan hoitaja (tai vastaava) läsnä. Kuljetukset ym. hoidettu turvallisesti.
- Esimerkki: ”Kyseessä on lasten elokuva, jonka päähenkilöt ovat lapsia: Työ tapahtuu pääasiassa ulkona, jolloin auringonpaiste ja hyönteiset ovat mahdollisia fyysisiä kuormitustekijöitä. Lisäksi matkustaminen vieraaseen ympäristöön ja uuteen maahan voi olla lasta kuormittava tekijä. Kuormitusta kuitenkin lieventää se, että nuoret työntekijät matkustavat tutun huoltajan kanssa, joka on myös mukana kaikkina työpäivinä. Nuori työskentelee 30-henkisen työryhmän kanssa, ja suurimman osan työkavereista hän tapaa vasta työpäivinä. Lasta voi myös kuormittaa esiintymistyöhön liittyvä ”rooliin astuminen” ja oman roolihenkilön ja todellisen minän välinen ero. Tähän valmistaudutaan etukäteen keskustelemassa asiasta työntekijöiden kanssa. Roolin tuomaa kuormitusta helpotetaan selventämällä, että kun nuori työntekijä laittaa rooliasun päälle, hän on roolihahmo, mutta kun hän vaihtaa taas omat vaatteet päälle, hän on oma itsensä.”

Työturvallisuusvelvoitteet

Työturvallisuuslain 10 §:n mukainen riskien ja vaarojen selvittäminen ja arviointi oli kirjallisenä tai muutoin todennettavissa olevassa muodossa 52,3 prosentilla vastaajista¹⁷⁸. Niistä 71,43 prosenttia kertoi, että laadittu riskiarviointi kattaa myös elokuvien tuotantotyön: harjoitukset, koekuvaukset ja kuvaukset.

37,5 prosenttia vastaajista kertoi riskiarvioinnissa tulleen esille henkisiä työn vaaroja ja riskejä. Avovastausten mukaan yleisin niistä oli stressi. Vastauksissa ei tuotu esille, että häirintä tai epäasiallinen kohtelu olisi ollut arvioitu ja selvitetty riski tai vaara.

Vastaajia pyydettiin kertomaan, miten työturvallisuuslain 8 §:n mukainen yleinen huolehtimisvelvoite (työnantajan velvoite huolehtia jatkuvasti siitä, että fyysinen ja psyykinen työympäristö on terveellinen ja turvallinen) on yhtiössä hoidettu.

178 Kirjallista tai todennettavissa muodossa olevaa riskiarviointia ei ollut 31,58 prosentilla vastaajista. 15,79 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, onko sillä riskien ja vaarojen selvittäminen ja arviointi kirjallisessa tai muussa todennettavissa olevassa muodossa.

Vastaukset olivat seuraavat:

- Pienessä yhteisössä asiat hoidetaan päivittäisissä keskusteluissa.
- Tuotantoyhtiö pyrkii avoimuuteen ja siihen, että palautteen anto vastaanotetaan positiivisessa mielessä. Avoimuutta ja ymmärrystä painottaen siis toivomme, että ainakin ne epäkohdat, joita me emme välttämättä näe tai huomaa tulevat pitkäaikaisten ja myös mahdollisten uusienkin työntekijöiden palautteesta ilmi. Kyselemme myös aktiivisesti ihmisiltä päivittäin, että kuinka menee. Pyrimme antamaan ihmisille jatkuvasti mahdollisuuden kertoa olostaan. Meillä on kohtuullisen hyvä käsitys siitä, milloin tuotannoissa mennään tilaan, jossa tekeminen on raskasta. Tällöin tietenkin pyrimme parhaimman mukaan helpottamaan tekemistä ja vähintäänkin juttelemaan henkilöiden kanssa tilanteesta. Ihan aina totuuden nimissä emme asiassa onnistu ja elokuvan tekeminen on parhaimmillaankin jossain vaiheessa aina raskasta. Mielestämme meillä on kuitenkin ns. vakio kuvausryhmässä ihmisiä, joiden tehtäväksi olemme epävirallisesti säilyttäneet totuuden puhujan roolin, joilta saamme suoraa ja joskus hyvinkin kriittistä palautetta. Toinen aspekti on se, että tuotantoyhtiönä emme palkkaa tai kiinnitä harjoittelijoita. Harjoittelijat eivät tiedä kokemuksensa puutteen takia, milloin heiltä vaaditaan liikaa (liikaa siinä mielessä, että kokemattomat eivät välttämättä ymmärrä eivätkä osaa hoitaa hommaa ja ajavat itsensä liian helposti tilanteeseen, jossa kuluvat puhki.) Tavoitteena kuitenkin on tulevissa tuotannoissa, että ennen tuotantoa päätetään henkilö, jonka tehtävä on vastaanottaa palautetta ja olla ”luottamusmies” ainakin epävirallisesti. Toinen, johon pyrimme on, että tuotannon aikana tai jälkeen työntekijä saa vastata ja ehkä kuuluisikin vastata työhyvinvointikyselyyn, jotta saisimme nimettömänä suoraa palautetta. Kolmas seikka, joka ei voi olla toteutumatta, on selkeän nollatoleranssin ilmoittaminen työryhmälle hyvissä ajoin ennen kuvausta kaiken huonon käytöksen osalta sisältäen syrjinnät ja vallan väärinkäytön.
- Olemme antaneet asiasta sekä oman yksityiskohtaisen toimintaohjeemme että alan liittojen yhteisen ohjeen.
- Meillä on annettu toimintaohjeet vakituisille työntekijöille siitä, kuinka kuuluu toimia häirintä- ja vastaavissa tilanteissa. Käytämme mm. SES:n laatimaa ohjeistusta tilanteiden varalle.
- Kunnioitamme toisiaamme tasavertaisina ihmisiä. Palkkaamme vain ihmisiä, jotka ovat avoimia ja toisiaan kunnioittavia.
- Tähän olemme luoneet nettikyselypohjan, jotta kynnyksistä mahdollisista epäkohdista olisi matala. Luottamusmies on valittu joka tuotantoon.
- Tuottaja ja ohjaaja käyvät tuotannon alussa läpi kaikki yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat työryhmän ja näyttelijöiden kanssa. Jokainen yhtiön vakituinen työntekijä on sitoutunut siihen, että hän aktiivisesti seuraa oman työryhmänsä toimintaa, ja kaikille elokuvassa työskenteleville kerrotaan, että

em. vastuuhenkilöille voi ja pitää kertoa välittömästi mahdollisesti esiin tulevista mieltä askarruttavista asioista.

- Olemme tuotannon aluksi aina pitäneet tilaisuuden, jossa kerromme, miten yhteisössämme on toimittava. Olemme myös kertoneet työntekijöille, miten toimia, jos näkee tai kokee jotain epäasiallista.
- Tuottaja yhtiön edustajana seuraa ja valvoo ennakkovalmistelua, kuvauksia ja jälkitöitä. Tuleviin tuotantoihin nimetään lisäksi kuvausten ulkopuolelta henkilö, johon tuotannossa työssä olevat voivat ottaa yhteyttä, mikäli kokevat epäasiallista käytöstä tai havaitsevat työympäristön turvallisuuden tai terveellisyyteen liittyviä epäkohtia.
- Veloitteen hoitamisesta vastaa tuottaja, linjatuottaja ja tuotantopäällikkö. Heidät on ohjeistettu, miten toimia, mikäli häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua ilmenee. Lisäksi kuvausryhmälle on kerrottu, mitä tehdä tällaisessa tilanteessa ja keneen olla yhteydessä.
- Yhtiössämme tehdään säännöllisesti työhyvinvointiin liittyviä kyselyitä ja niiden tulosten perusteella työsuojelutoimikunta päättää mahdollisista tarvittavista toimenpiteistä.
- Toimistolla työskentelevien työergonomian on selvittänyt ulkopuolinen asiantuntija. Laadittuun työpaikkaselvitykseen on sisällytetty analyysi psykososiaalisesta kuormituksesta. Häirinnän osalta yhtiössä vakituisille sekä lyhytaikaisille työntekijöille on kerrottu nollatoleranssista ja jaettu siihen liittyvä kirjallinen ohjeistus. Esimiehiä kehoitetaan puuttumaan havaittuihin epäkohtiin välittömästi. Tuotantokohtaisesti tehdään laaja, jokaista kuvauspaikkaa ja kuvattavaa kohtausta koskeva fyysisen työympäristön selvitys ja laaditaan työsuunnitelma turvallisen työskentelyn takaamiseksi. Kunkin tuotannon päätteeksi tehdään työhyvinvointikysely.
- Ihmisiä kohdellaan aina kunnioittaen, dialogi ja kommunikaatio pidetään yllä, jotta kaikki kokevat tulevansa hyvin kohdelluiksi ja mikäli tämä ei toteudu, he voivat mainita siitä vastuussa olevalle henkilölle.
- Suunnittelemme kaiken hyvin etukäteen ja palkkaamme aina ammattitaitoisen henkilökunnan. Tunnemme alan ihmiset. Emme alista emmekä kiusaa työntekijöitä. Emme myöskään hyväksy sitä, että alaisemme kiusaavat toisiaan.
- Huolehdimme siitä, ettei vaara- ja haittatekijöitä pääse esiintymään.
- Työnantajana, ohjaajana ja ihmisenä toimin mielestäni inhimillisesti ja koetan luoda turvallisen työympäristön ja ilmapiirin, jossa muutkin toimivat samoin. Jatkossa tuottaessani elokuvia, minun on päivitettävä osaamiseni lakien velvoitteista.
- Apulaisohjaaja tai linjatuottaja käy aloitustapaamisissa aina läpi yleiset ohjeet, sisältäen nykyään myös seksuaalisen häirinnän. Aiemmin puhutti vain yleisesti epäasiallisesta kohtelusta.

- Ensimmäisessä yhteisessä tuotantopalaverissa tuotannolle valitaan luottamushenkilö. Työntekijät äänestävät henkilön keskuudestaan ja tämä henkilö saa palkankorotuksen, joka on 15 euroa / päivä. Työntekijöitä ohjataan ottamaan yhteyttä tuottajaan, linjatuottajaan tai luottamushenkilöön, mikäli heitä huolestuttaa, mietityttää tai he todistavat vaara-, haittatekijöitä tai epäasiallista kohtelua. Kaikkien kolmen yhteystiedot löytyvät tuotantoinfosta ja joka päivän call sheetistä (päivittäinen työaikataulu). Ennen kuvauksia järjestetään tuotantopalaveri, johon osallistuvat kaikkien osastojen päälliköt, tuottaja, linjatuottaja ja luottamushenkilö. Tässä palaverissa käymme läpi koko kuvausaikataulun päivä kerrallaan. Käymme läpi jokaisen kohtauksen toteutuksen osastoittain päämääränämme turvallisuus ja kommunikaatio. Mikäli palaverin jälkeen ilmenee jotain suunnitelmamuutoksia tms., jotka saattavat aiheuttaa vaara- tai haittatekijöitä, osastopäälliköt ovat velvollisia ottamaan yhteyttä suoraan tuottajaan tai kommunikoimaan asian luottamushenkilön kautta. Tuottaja, linjatuottaja ja luottamushenkilö tapaavat jokaisen kuvausviikon perjantaina kuvausten jälkeen ja keskustelevat esiin tulleista huolista, vaara- ja haittatekijöistä tai häirinnästä. Tuottaja ryhtyy toimiin tapaamisen tai suoran yhteydenoton vaatimalla tavalla.
- Toimitusjohtaja on vastuussa tästä puolesta.

Kuvausten ja harjoitusten yhteydessä yleinen huolehtimisvelvoite kerrottiin täytettävän seuraavasti:

- Keskustelut ennen kuvauksia ja alan yhteinen ohje.
- Kaikki tuotantoyhtiön vakituiset ja tilapäiset työntekijät edustavat työnantajaa ja noudattavat yhtiömme periaatetta.
- Harjoittelut ja koekuvaukset tapahtuvat toimistollamme, jossa myös vakituiset työntekijämme työskentelevät.
- Nettikyselyn avulla.
- Tuottaja vieraillee tilaisuuksissa säännöllisesti.
- Paikalla on tuotantoyhtiön edustaja.
- Harjoitukset, koekuvauksen ja kuvaukset ovat osa yhtiön työnteon vaiheita, joihin sovelletaan niin ikään talon työhyvinvoinnin käytäntöjä. Tuotantokohtaisesti vastuuhenkilöitä ovat tuottajat, jotka tarvittaessa raportoivat työsuojeluorganisaatiolle. Myös työntekijät voivat halutessaan olla suoraan yhteydessä työsuojelun yhteyshenkilöihin.
- Muutokset kuvaussuunnitelmissa huomioidaan ja vaaratilanteet pyritään eliminoidaan etukäteen.
- Keskustelukulttuuri pidetään yllä, ihmisiä kohdellaan arvostavasti ja kunnioittavasti.

- Aikataulut ovat selkeät, käsikirjoitus on kaikille sama. Vain lapsia työllistettäessä on koekuvattava, koska he ovat amatöörejä. Kunnioitus, ystävällisyys, lähimmäisenrakkaus. Emme ylitä aikataulua. Meillä on selkeät työsuunnitelmat, jotka jaetaan hyvissä ajoin kaikille ryhmän jäsenille. Kuvauksissa ei saa huutaa ja rähjätä. Harjoituksissa harjoitellaan kohtauksia asianmukaisesti.
- Harjoituksissa ja koekuvauksissa on aina paikalla näyttelijän ja ohjaajan lisäksi roolituksesta vastaava ihminen (casting-agentti), tuottaja tai linjatuottaja. Harjoitukset ja koekuvaukset suoritetaan aina työnantajan määrittämässä paikassa ja läsnä on ohjaajan ja näyttelijän lisäksi tuotannon edustaja. Kaikkien tilaisuuksiin osallistuville on annettu tuottajan ja luottamushenkilön yhteystiedot ja heitä on ohjattu ottamaan näihin tahoihin yhteyttä, jos he kohtaavat vaara- tai haittatekijöitä tai epäasiallista käytöstä. Tuottaja, linjatuottaja ja luottamushenkilö tapaavat jokaisen kuvausviikon perjantaina kuvausten jälkeen ja keskustelevat esiin tulleista huolista, vaara- ja haittatekijöistä tai häirinnästä. Tuottaja ryhtyy toimiin tapaamisen tai suoran yhteyden oton vaatimalla tavalla.
- Valvonnalla.
- Olemalla läsnä kuvauksissa 24/7.
- Tarkkailemalla työympäristöä ja puuttumalla mahdollisiin epäkohtiin.

80 prosenttia vastaajista ilmoitti, että em. tarkkailun yhteydessä ei ole havaittu häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua (20 prosenttia vastaajista ilmoitti, että häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua oli havaittu). Esille tulleita tapauksia kerrottiin selvitetyn seuraavasti:

- Seksuaalinen häirintätapaus: epäasiallinen toisen kehon kommentointi työtilanteessa. Käsitelty puhuttelulla, jossa asianosaiset olivat läsnä, heti asian tultua tietoomme ennen seuraavaa kuvauspäivää. Ihmisten välinen toiminta on täynnä ristiriitoja ja näitä selvitetään tuotannoissa usein. Keskustelu, läsnäolo ja konkreettiset toimintatapojen muutokset selvittävät näitä työelämän ongelmia.
- On keskusteltu asianosaisten kanssa. Kummankin toiveena on ollut, että asiaa ei sen jälkeen käsitellä.
- Yli 10 vuotta sitten miesnäyttelijä puhui ronskilla kielellä harjoitellessaan nuoremman naisnäyttelijän kanssa. Minusta se oli vain tyyllilaji, johon itsekkin osallistuin, mutta tajusin, ettei se naisnäyttelijästä ehkä ollutkaan OK. Kysyin häneltä kahden kesken, mitä hän haluaa, että teen. Hänellekin keskustelun sävy oli OK, mutta aloin joka tapauksessa rauhoitella vastaavia tilanteita. Ymmärsin, että vaikka itse olen nainen, on minunkin lopetettava "härskit puheet", joilla oli siihen saakka miehisessä maailmassa selviytynyt. Näin toimin ja nykyisin olen todella tarkka, miten kuvauksissani kieltä ja läheisyyttä käytetään. Muissa tilanteissa, kuten jos näyttelijä on ollut alkoholin vaikutuksen alaisena, olen ottanut näyttelijän puhutteluun ja ilmoittanut asiasta tuottajalle.

- Työpaikkakiusaamistapaus vuonna 2016. Äänittäjä ei huomionnut apulaisohjaajan ohjeita vaan kyseenalaisti tämän osaamisen useaan otteeseen. Apulaisohjaaja otti yhteyttä suoraan tuottajaan. Tuottaja piti äänittäjälle puhuttelun ja äänittäjän käytös muuttui.

Työturvallisuuslain 9 §:n mukainen turvallisuuden ja terveellisyys sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä koskeva kirjallinen työsuojelun toimintaohjelma oli 57,9 prosentilla vastaajista (21,05 prosentilla sitä ei ollut ja loput 21,05 prosenttia ei osannut sanoa). 75 prosenttia vastaajista kertoi, että ohjelmassa on otettu huomioon yhtiössä tuotanto-kohtaisesti työskentelevät työntekijät (näyttelijät ja muut kuvausryhmän työntekijät sekä avustajat). 16,67 prosenttia vastaajista kertoi, että ohjelmassa ei ole huomioitu tuotanto-kohtaisesti työskenteleviä henkilöitä ja 8,33 prosenttia ei osannut sanoa. Avovastauksissa ohjelma kerrottiin laaditun hyvin vaihtelevilla tavoilla ja osa niistä viittaa siihen, että kysymys ei välttämättä ole työturvallisuuslaissa tarkoitetusta ohjelmasta.¹⁷⁹

56,25 prosenttia vastaajista kertoi, että tuotantojen aikana työpaikasta tulee työturvallisuuslaissa tarkoitettu yhteinen työpaikka. Työpaikalla kerrottiin varmistetun, että siellä työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista (työturvallisuuslain 50 §) seuraavasti:

- Ne käydään kuvauksissa henkilökohtaisesti läpi enemmän tai vähemmän selkeästi. Kieltämättä pienempien roolien tai hyvin lyhyiden työntekijäpestien kohdalla saattaa käydä niin, että asioita ei käydä tarpeeksi hyvin läpi.
- Työsuojeluohje jaetaan kaikille ihmisille, myös alihankkijoiden edustajille. Alihankkijoilta edellytetään lain noudattamista ja lisäksi noudatamme itse omia ohjeitamme, jotka ovat tiukemmat kuin laki tai työehtosopimus.
- Käymme tuotannon turvallisuuspäällikön ja tuotantopäällikön kanssa kyseiseen tehtävään liittyvät huolet etukäteen läpi ja pyrimme varmistaman, että vaaratilanteet on tunnistettu ja tarvittavat toimenpiteet on suoritettu, jos tarvetta on ollut.
- Tuotannon ohjeistus annettu kirjallisena.
- Yhtiön toimintatavat kerrotaan tuotannossa työskenteleville aina jokaisen tuotannon alussa.
- Itsenäisille ammatinharjoittajille on annettu sama info kuin työntekijöille.
- Sopimuksellisesti ja tuotantoinfon kautta.
- Osallistuvat samaan suunnitteluprosessiin, heitä informoidaan. Toimivat osana ryhmää, jossa vastuukysymykset selkeät.

¹⁷⁹ Useammassa avovastauksessa kerrottiin, että ohjelman olisi laatinut työterveyspalvelujen tuottaja yksinään tai yhdessä työnantajan kanssa. Saattaa olla, että ohjelma sekoitettiin työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen ja/tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, vaikka kysymys on niistä erillisestä ja eri lakiin perustuvasta ohjelmasta.

Työterveyshuoltolain velvoitteet

Vastaajista 65 prosentilla oli työterveyshuoltolain 11 §:n mukainen kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma (20 prosenttia kertoi, että sitä ei ollut ja 15 prosenttia ei osannut sanoa). 60 prosenttia vastaajista oli järjestänyt työterveyshuollon palvelut niiden tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä.¹⁸⁰ Vastaajista 63,16 prosenttia kertoi järjestävänsä pakollisen työterveyshuollon ohella vapaaehtoista työterveyshuoltoa tarjoten sairaanhoitopalveluita (mahdollisuus käyttää työterveyshuollon palveluja sairaustapauksissa) työntekijöilleen. 30,77 prosenttia vastaajista ilmoitti, että yhtiön kaikilla työntekijöillä on oikeus mainittuihin vapaaehtoiisiin palveluihin. Avovastauksissa tuli ilmi, että vapaaehtoisen osan käyttöoikeus oli pääosin rajattu yhtiön vakinaiselle henkilöstölle tai oikeus syntyi tietyn kestoisen työskentelyn jälkeen. Muutamassa vastauksessa kerrottiin, että oikeus palveluihin oli kaikilla työntekijöillä.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitys oli tehty 29,41 prosentissa vastaajia. Avovastauksissa tuli esille muun muassa, että työpaikkakäynnillä ei välttämättä olisi selvitetty kuvauspaikkojen olosuhteita. Vaikka selvityksen ilmoitti tehneen vain 29,41 prosenttia vastaajista, ilmoitti kuitenkin 62,5 prosenttia vastaajista selvitysraportin olevan työpaikalla työntekijöiden nähtävänä.¹⁸¹ Tältä osin vastaukset olivat ristiriidassa keskenään.

Tasa-arvolain velvoitteet

Vastaajia pyydettiin kertomaan omin sanoin, miten naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (tasa-arvolaki) 6 §:n mukainen sukupuolten tasa-arvon tavoitteellinen ja suunnitelmallinen edistäminen on hoidettu. Vastaukset olivat seuraavat:

- Sukupuolet ovat tasapuolisesti edustettuina työntekijöissä.
- Ohjaajien sukupuolijakauma on ollut viime aikoina lähellä 50/50 -jakoa. Lievä miespainotteisuus tulee lähivuosina korjaantumaan.
- Tasa-arvo on yksi peruseriaatteitamme. Kaikkia on kohdeltava samalla tavoin. Naisten osuus on meillä aina ollut korkea myös johtavissa asemissa. Naisohjaajien määrään olemme kiinnittäneet huomiota ja vuoden 2016 alkaen se on noussut merkittävästi (kun naisohjaajien rahoittaminen muuttui – sitä ennen lasikatto kolisi).
- Sukupuoli ei vaikuta palkkaukseen, palkkausperusteeseen, sukupuolesta ei myöskään ole etua. Nykyisten vaatimusten mukaan pyrimme etsimään naisia normaalisti yleisesti miehille suunnattuihin tehtäviin (roudarit, gripit, kamera-assistentit ja vastaavat suorittavan työn tekijät).

180 15 prosenttia vastaajista ilmoitti, että se ei ole järjestänyt työterveyshuoltoa lainkaan.

181 Avovastauksissa tuli kuitenkin esille muun muassa se, että vaikka kysymykseen oli vastattu kyllä, oli raportti hyllyllä olevassa mapissa – ei siis vapaasti työntekijöiden nähtävänä.

- Se tulee luonnostaan yrityksen kulttuurista, kun palkkaamme ihmisiä, jotka ovat luonteeltaan toisiaan kunnioittavia.
- Ala on miesvaltainen. Työryhmissä yritämme säilyttää tasapainoa sukupuolten välillä, mutta sopivuus ja lahjakkuus menevät sukupuolen ohi rekrytoinneissa.
- Yhtiössä noudatetaan tasa-arvoa kaikilta osin ja se on keskeinen yhtiön toimintaperiaate. Tuotannoissa mm. työryhmässä on naispuolisia työntekijöitä enemmän kuin miespuolisia ja myös keskeisissä johtavissa tehtävissä.
- Olemme avoimesti sitoutuneet feminismiin edistämiseen.
- Yhtiö tarkkailee omia tuotanto- ja rekrytointipäätöksiään. Suunnitelmallisuus näkyy tuotantojen valinnoissa.
- Yhtiömme palkkaa sekä miehiä että naisia.
- Yhtiössämme on yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka toteutumista työsuojelutoimikunta tarkkailee.
- Pyrimme noudattamaan tasa-arvoista kohtelua iästä, kansalaisuudesta tai sukupuolesta riippumatta. Olemme laatineet yhdenvertaisuussuunnitelman ja tehneet sen tueksi yhdenvertaisuuskyselyn.
- Sukupuoli ei ole oleellinen rekrytoinnissa. Maksamme samaa korvausta sukupuolesta riippumatta.
- Palkkaamme työtehtäviin niin miehiä kuin naisiakin. Ryhmissä on useimmiten parhaimmillaan fifty/fifty -sukupuolijakauma. Johdonmukaisesti ammattinimikkeet, joita käytämme, ovat päätteiltään -ihminen tai -henkilö. Työtilanteessa ja työpaikalla karonkkajuhlia myöten emme suvaitse mitään seksistisiä puheita tai tekoja.
- Tuotantomme esimiehistä enemmistö on naisia.
- Päänäyttelijät saavat saman palkan sukupuolesta riippumatta. Samoin muut tuotannon työntekijät: samasta työstä sama palkka. Muutoin ohjaan ja kirjoitan elokuviini monimuotoisempia rooleja niin miehille kuin naisille, pois stereotyyppioista.
- Ohjaaja ja käsikirjoittaja ovat keskeisessä asemassa tasa-arvon edistämässä. He luovat tarinat ja niiden maailman ja ovat näin muokkaamassa omaa kokemustamme maailmasta tarinoilla, joita he kertovat. Pyrimme tekemään tasapuolisesti työtä sekä mies- että naisohjaajien kanssa. Yhtiön tuottamista pitkistä fiktioelokuvista 50 % on naisten ohjaamia ja käsikirjoittamia, dokumenttielokuvista ja televisiosarjoista 100 % on naisten ohjaamia ja lyhytelokuvista 33 % on naisten ohjaamia. Kaikista tuotannoistamme naisten ohjaamia ja käsikirjoittamia on hieman yli puolet. Lisäksi asetamme tuotantokohtaisia tasa-arvotavoitteita. Maksamme aina saman palkan mies- ja naispääosanesittäjille.
- Olemme palkanneet paljon naisohjaajia ja -tekijöitä, jopa yli 50 %, mikä tasapainottaa omalta osaltaan alan epäsuhtaa, vaikka toki herättää kysymyksen, syrjimmekö miestekijöitä.

Vastaajat kertoivat ennakkollisesti varmistavansa, että työntekijä ei joudu työssä seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, seuraavin tavoin:

- Tiedottamalla ja keskusteluissa ennen tuotantojen aloittamista. Alan ohjeistusta jakamalla ja sen noudattamista painottamalla.
- Keskustelemalla ja tietenkin tekemällä yhteistyötä ihmisten kanssa, jotka ajattelevat samankaltaisesti kansamme ja eivät voi sietää mitään huonoa käytöstä. Ilmoitamme nollatoleranssista. Oikeastaan kysymys on palkkauskysymys.
- Valmennus seksuaalista ahdistelua vastaan on osa työsuojeluohjeistusta, joka jaetaan kaikille. Lisäksi emme palkkaa ihmisiä, joiden toimintahistoriaan kuuluu ahdistelu.
- Olemme ilmoittaneet, että emme hyväksy minkäänlaista syrjintää mihinkään liittyen.
- Toimintatavoista käydään jatkuvaa keskustelua. Uudet tuotantoryhmät ohjeistetaan niin kirjallisesti kuin suullisestikin.
- Tuotannossa on nollatoleranssi kaikenlaiselle häirinnälle ja myös kiusaamiselle, sellaiseen puututaan välittömästi. Yhtiön keskeinen kuvausryhmä on pysynyt samana useita vuosia, mikä luo luottamuksen ja turvallisen perustan sille, että uudet työntekijät pääsevät luotettujen ja kokeneiden työntekijöiden ohjaukseen. Periaate on aina ollut, että vain kokiessaan olevansa turvallisessa porukassa, voi näyttelijä ja tiimiläinen antaa parhaan työpanoksensa.
- Olemme keskustelleet työntekijöiden kanssa asiasta.
- Huolellisilla keskusteluilla rekrytointitilanteissa, eli käytännössä niin, että tuotannon työntekijöitä rekrytoitaessa kukaan ei ole koskaan yksin rekrytoitavan kanssa (oli tämä sitten näyttelijä, assistentti tai hod) vaan paikalla on aina useampi henkilö.
- Keskustelemalla ja kertomalla yrityksen toiminta ja sen arvot työsuhteen alkaessa. Varmistamalla, että mikäli tällainen tilanne syntyy, työntekijällä on mahdollisuus viipymättä tuoda asia ilmi tuotantoyhtiössä ja yhtiö aloittaa toimenpiteet välittömästi.
- Yhdenvertaisuussuunnitelmassa on lausuttu nollatoleranssi kaikenlaiselle häirinnälle ja se on annettu yhtiössä laajasti tiedoksi. Olemme myös sitoutuneet noudattamaan elokuva- ja tv-alan seksuaalisen häirinnän ehkäisyn ohjeistusta, joka annetaan tiedoksi uusille työntekijöille.
- Tiedottamalla nollatoleranssista. Kehottamalla puuttumaan kaikkeen häirintään. Ohjeistamalla esimiehiä.
- Huolehdimme siitä niin hyvin kuin se on mahdollista. Työryhmämme koostuu enimmäkseen työntekijöistä, jotka ovat työskennelleet vuosia yhdessä eikä tuotannoissamme suvaita mitään häirintää eikä muutakaan epäasiallista käytöstä.

- Kuvauksia edeltävässä tuotantopalaverissa kerromme toimintaohjeemme seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn. Toimintaohjeen yksityiskohtainen läpikäyminen antaa kaikille työntekijöille ohjeen puuttua, ilmoittaa tai ennaltaehkäistä häirintää. Lisäksi asian yhteinen läpikäyminen antaa painoarvoa ja vähentää itsessään ei-toivottua käytöstä.
- Olemme ottaneet SES:in toimittamat materiaalit käyttöön.

Tasa-arvolain 6 c §:n mukaisen veloitteen, jonka mukaan työnantajan on ennaltaehkäistävä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää, kerrottiin täytetyn seuraavasti:

- Kaikille tarjotaan luettavaksi materiaalia, missä todetaan ja kerrotaan, mikä on huonoa käytöstä tai häirintää. Materiaali on kaikkien luettava ja ymmärrettävä. Materiaalia tuntuu nykyisin olevan paljon ja sitä tulee monelta taholta.
- Lain velvoittamaan seikkaan emme ole törmänneet tätä kyselyä ennen. Sukupuoli-identiteetti keskeiset ihmiset ovat saaneet toimia tuotannoissa ilman häirintää tai pyrkimystä estää heidän ilmaisun vapautta.
- Keskustelut, erilaisuuden hyväksyminen ja ymmärtäminen on yksi työyhteisömme pääperiaatteita.
- Sukupuoli-identiteetin, etniseen taustaan, sukupuoleen tai uskontoon liittyen tuotannoissa noudatetaan ehdotonta tasa-arvoisuutta ja mitään siihen liittyvää syrjintää ei sallita. Tämä kerrotaan aina jokaiselle työntekijälle heti aluksi.
- Tähän emme ole erityisesti reagoineet. Olemme puhuneet kaikkea syrjintää vastaan.
- Yhtiössä on tehty selväksi sen arvot, joihin liittyy inklusiivisuuden lisääminen tuotantoryhmissämme. Yhtiö myös on tuottanut elokuvia, jotka korostavat sen arvoja.
- Keskustelemalla ja kertomalla yrityksen arvot työsuhteen alkaessa ja varmistamalla, että emme hyväksy minkäänlaista syrjintää.
- Yhdenvertaisuussuunnitelmassa on erikseen huomioitu eri-ikäisten, eri sukupuolten sekä eri kieliä puhuvien työntekijöiden tasa-arvo sekä syrjinnän ehkäisy.
- Yhdenvertaisuussuunnitelma laadittu ja sitä noudatetaan.
- Työtehtäviin palkataan hyvin käyttäytyviä henkilöitä, lisäksi keskustelukulttuuri pidetään avoimena eikä minkäänlaista syrjintää hyväksytä.
- Ei mitenkään.
- Yrityksemme on perustettu juuri sille ajatukselle, että ketään ei kiusata. Koska olemme nähneet ja joutuneet itse kokemaan aikaisemmin inhottavia asioita. Tämä asenne välittyy kaikessa kaikkiin ja kaikkeen.

- Ennaltaehkäisemme suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti kaiken mahdollisen syrjinnän. Olemme ryhtyneet tarvittaviin toimenpiteisiin velvoitteiden täyttämiseksi.

94,74 prosenttia vastaajista ilmoitti, että sille ei ole tehty ilmoituksia seksuaalisesta tai muusta sukupuoleen perustuvasta häirinnästä.

23,53 prosenttia vastaajista ilmoitti toteuttaneensa kyselyitä tai selvityksiä, joissa on kar-toitettu seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymistä työssä.

Kuvausryhmän jäsenten kerrottiin voivan tuotannon aikana ilmoittaa yhtiönne edustajille mahdollisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta seuraavasti:

- Tulemalla kenelle tahansa tuotantohenkilölle kertomaan asiasta.
- Ensisijainen henkilö, jolle kertoa, on tuotannon linjatuottaja. Toissijaisesti vakituiset työntekijät. Kenelle tahansa voi kertoa ja kaikki yhteydenottotavat ovat sallittuja. Olemme kannustaneet myös luottamushenkilön ja ammattiyhdistyksen avun käyttämiseen.
- Työntekijöitä on ohjeistettu ilmoittamaan ongelmista ensiksi lähimmälle esimiehelle ja tämä ilmoittaa seuraavalle. Jos tämä ketju ei toimi, työntekijä voi ilmoittaa ongelmasta suoraan tuottajalle, tuotantopäällikölle tai työturvallisuuspäällikölle.
- Kaikille kerrotaan, että mahdollisista ongelmista pitää ja voi turvallisesti ilmoittaa heti oman työryhmän vetäjälle, joka on sitoutunut puuttumaan asiaan. Ensisijassa työntekijöitä kehoitetaan kertomaan asioista tuottajalle, joka puuttuu tilanteeseen välittömästi.
- Tuottaja vierailee kuvauspaikalla päivittäin ja kyselee ihmisiltä filiksä.
- Tuotannon ulkopuolelta sovitaan henkilö, jolle voi ilmoittaa tilanteesta ja tämä käy yhdessä henkilön kanssa ensin läpi, mitä tilanteessa voidaan tehdä ja sama henkilö vie asian tarvittaessa eteenpäin joko yhtiön/tuotannon sisällä tai tarvittaessa viranomaiselle.
- Joko kertomalla kasvokkain, sähköpostitse tai puhelulla.
- Sekä kirjallisesti että suullisesti, joko tuottajalle tai tuotantoyhtiötä edustaville linjatuottajalle ja tuotantopäällikölle.
- Tuotantoportaan kautta ilmoitus mahdollisesta häirinnästä menee työsuojelutoimikunnan tietoon. Tämä väylä kerrotaan kuvausryhmän jäsenillekin tuotantoinfossa.
- Kehotetaan kertomaan suoraan lähimmälle esimiehelle, mutta kannustetaan myös "nimettömiin" yhteydenottoihin, mikäli aviin ei tunnu hyvältä/turvalliselta ottaa yhteyttä.

- He voivat puhua ohjausassistentille, tuotantopäällikölle, ohjaajalle, kuvaajalle ja maskeeraajalle.
- Miten parhaaksi näkevät. Meillä on tapana pitää osastojen vastaavien välinen kokous lähes jokaisen päivänä, ja niissä keskustellaan kaikkiin tuotantoon liittyvistä asioista.
- Kääntymällä ohjaajan, apulaisohjaajan, tuotantopäällikön, linjatuottajan, tuottajan tai omistaja/yrittäjän puoleen.
- Toimintaohjeen mukaisesti suoraan tuottajalle, lähimmän esimiehen avustuksella tai luottamushenkilön kautta. Yhteystiedot ovat näkyvillä päivittäisessä aikataulussa.

Yhdenvertaisuuslain mukaiset velvoitteet

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukainen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla kerrottiin toteutetun seuraavilla tavoilla:

- Meillä on käytössä tuotannonaikainen online-kysely/palautemalli ja tuotannon lopussa tehdään laajempi kysely. Jos esille tulee seikkoja, joihin on puututtava, niin niihin puututaan/on puututtu.
- Kasvatamme naisohjaajien osuutta pitkäjänteisesti.
- Pelisäännöt tehdään aina kaikille selväksi ja työntekijöitä palkatessa kiinnitetään myös paljon huomiota henkilön ihmissuhdetaitoihin ja arvoihin työyhteisön ilmapiiriin pitämiseksi turvallisena.
- Yhtiössämme arvioidaan sen tuotantoja, tuotannoissa esiintyviä henkilöitä (tosia tai fiktiivisiä). Henkilöstön palkkaperusteet ovat avoimia, pohjautuen työehtosopimukseen, mutta poikkeukset ylöspäin ovat mahdollisia ja niiden käyttö on avointa. Sekä kohtelua että käytäntöjä tarkkaillaan.
- Monitoroimme jatkuvasti yhdenvertaisuuden toteutumista.
- Yhtiö seuraa ja arvioi sitä, onko jokaisessa tuotannossa toteutunut yhdenvertaisuuden periaate.
- Yhdenvertaisuutta on kartoitettu yhdenvertaisuuskyselyllä ja sen pohjalta on nostettu teemoja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sekä työsuojelutoimikunnan asialistalle.
- Olemme aina edistäneet ja toteuttaneet yhdenvertaisuutta työpaikalla. Se kuuluu ja on aina kuulunut periaatteisiimme, joista aiomme pitää kiinni jatkossakin. Meillä ei koskaan ole ollut mitään ongelmia.
- Yhdenvertaisuuskysely. Tuotantokohtaiset työhyvinvointikyselyt.
- Teemme tuotantomme täysin läpinäkyvästi. Kuka tahansa tuotannossa työskentelevä saa tuotantobudjetin nähtäväkseen. Budjettiin on esimerkiksi kirjattu budjetoidut palkat eri ammateille. Näin työntekijät voivat itse nähdä palkkauksen perusteet, kuvauspäivien määrän ja kuinka tuotanto käyttää rahaa.
- Tasavertainen kohtelu.

Yhdessäkään yhtiössä ei kerrottu tehdyn ilmoituksia yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua häirinnästä.

Työaikalain mukaiset veloitteet

66,67 prosenttia vastaajista ilmoitti, että sen käytännössä työsuhteinen ohjaaja kuuluu työaikalain soveltamisalaan. Työsuhteinen linjatuottaja/tuotantopäällikkö kuuluu työaikalain soveltamisalaan 72,22 prosentissa vastaajia. Näyttelijöiden kohdalla prosenttiluku oli 83,33.

93,3 prosenttia vastaajista ilmoitti sopineensa työsuhteisen ohjaajan kanssa siitä, että mahdolliset työstä maksettavat lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvaukset sisältyvät työstä maksettavaan kokonaiskorvaukseen.

Työaikalain mukainen työvuoroluettelo annettiin näyttelijöille seuraavilla tavoilla:

	N	Prosentti
kirjallisesti	6	33.33
sähköisesti	9	50
suullisesti	2	11.11
en osaa sanoa	1	5.56

Kysyttäessä, missä vaiheessa näyttelijät saavat tiedon työvuoroluettelosta, vastattiin seuraavasti:

- Ennen työsuhteen solmimista.
- Summittaisesti sopimuksen solmimisen yhteydessä, täsmällisesti edellisellä viikolla tai jaksotyön vaatimusten mukaisesti.
- Noin kuukautta ennen kuvausten alkua. Kuvauspäivät annetaan päänäyttelijöille vähintään 4 kuukautta aikaisemmin.
- Kuvauspäivät sovitaan ennen kuvausten alkamista, usein viimeistään kuukausi ennen. Päivittäiset työaikasuunnitelmat valmistuvat edellisen viikon keskiviikkona. Näyttelijällä on tätä ennen usein tieto siitä, jos kyseessä on esim. yökuvaukset.
- Kaikki on kirjattu sopimukseen, joka allekirjoitetaan ennen mitään työtehtävää tai harjoitusta.
- Joka vaiheessa tieto annetaan erikseen, viimeistään noin viikkoa ennen.
- Koekuvaukset: 1 päivä–viikko, harjoitukset: viikkoa/viikkoja ennen, kuvaukset: ennakkotieto noin kuukausi ennen kuvauksia, tarkka tieto viikkoa ennen, muutokset viimeistään 24 tuntia ennen.

- Harjoitusaikataulu laaditaan vähintään 1 kk ennen harjoitusten alkamista. Kuvausten kokonaisuikataulu laaditaan noin 1 kk ennen kuvauksia. Päivittäiset kuvausaikataulut jaetaan viimeistään viikko etukäteen.
- Työaikalain mukaan.
- Viikkoa ennen.
- Mahdollisimman hyvissä ajoin, kun näyttelijän osallistumisesta on sovittu ja aikataulut ovat varmistuneet.
- Pari viikkoa ennen harjoituksia. Pari viikkoa ennen kuvauksia tulee kokonaisuikataulu. Kuvausten aikana seuraava viikkoaikataulu annetaan viimeistään joka viikon lopulla.
- Kokonaisuikataulu annetaan hyvissä ajoin ennen tuotannon alkua. Kuvausten aikana tehdään yksityiskohtainen viikkoaikataulu ja lisäksi kunkin päivän tarkistettu aikataulu, jossa on kunkin osaston työajat, annetaan edellisenä päivänä.
- Kuvauspäivien aloitus- ja lopetus ajat kuukautta ennen kuvauksia. Päivittäinen tarkka aikataulu viikkoa ennen kutakin kuvausviikkoa.

Jos etukäteen ilmoitettuihin tuotannon työaikoihin tulee muutoksia, päättää niistä vastaajien mukaan:

	N	Prosentti
ohjaaja	0	0
apulaisohjaaja	0	0
tuotantopäällikkö/linjatuottaja	8	42.1
tuottaja	8	42.11
joku muu, kuka?	3	15.79
(apulaisohjaaja ja linjatuottaja yhdessä, aikataulut ovat yhteistyötä, lopulta tuottaja on vastuussa, päätöksentekijä vaihtelee, ohjaaja ja tuottaja molemmat)		

Suurin osa vastaajista kertoi, että näyttelijät tekevät harvoin yötyötä (klo 23–06):

	N	Prosentti
ei koskaan	1	5.56
harvoin	17	94.44

Myös näyttelijöiden ylityön tekeminen oli harvinaista:

	%	Prosentti
ei koskaan	2	11.11
harvoin	13	72.22
usein	3	16.67

Yli 50 prosentissa vastauksia kerrottiin, että näyttelijän mahdollinen ylityö korvataan erikseen seuraavilla tavoilla:

sisältyy kuvauspäiväkohtaiseen palkkioon	1	6.67 %
maksetaan kuvauspäiväkohtaisen palkkion lisäksi	8	53.33 %
muu korvaustapa, kertokaa omin sanoin millainen	5	33.33 %
ei ole sovittu mitään	1	6.67 %

Kysymykseen, kuka vastaa näyttelijöiden tekemän työn työaikakirjanpitomerkinnöistä, vastattiin seuraavasti:

- Kuvaussihteeri.
- Linjatuottaja tai tuotantopäällikkö.
- Pyrimme pysymään ennakkoon määritellyssä aikataulussa. Ylityksen kirjaa tuotantopäällikkö ja laskee tuntien ylitykset ja alitukset.
- Kuvaussihteeri tekee päiväraporttiin merkinnät, milloin kukin näyttelijä on saapunut kuvauspaikalle ja milloin hän on ollut vapaa lähtemään. Tämä raportti lähetetään myös niille, jotka hoitavat palkanmaksun. Jokaisen näyttelijän tunnit on kirjattuna ns. minuutilleen.
- Apulaisohjaaja yhdessä tuottajan kanssa.
- Apulaisohjaaja kuvauksissa ja harjoituksissa ohjaaja. Sovituksista ja maskeista omien alojensa vastaavat.
- Kuvaussihteeri ja apulaisohjaaja kirjaavat saapumis- ja lähtöajat.
- Linjatuottaja ja tuotantopäällikkö.
- Kuvaussihteeri täyttää päiväkohtaiseen tuotantoraporttiin näyttelijöiden työajat.
- Linjatuottaja. Olemme siirtyneet sähköiseen työajanseurantaan, joka toimii älypuhelinsovelluksella. Se pyritään ottamaan käyttöön myös näyttelijöillä, mutta aivan lyhyissä työsuhteissa se ei ole tarkoituksenmukaista.
- Näyttelijät ja ohjaaja yhdessä.
- Tuottaja.
- Apulaisohjaaja tekee aikataulut ja hyväksyy ne tuotantopäälliköllä.
- Tuotantopäällikkö.
- Apulaisohjaaja kirjaa kuvausten alkamisen ja loppumisen. Maskeeraus-puvustusajat, matka-ajat yms. on mainittu call sheetissä.

Työaikakirjanpidon muoto oli vastaajien mukaan seuraava:

kirjallinen	6	33.33 %
sähköinen	7	38.89 %
tiedot koottavissa eri lähteistä	3	16.67 %
ei ole varsinaista kirjanpitoa	1	5.55 %
en osaa sanoa	1	5.56 %

Vuosilomalain mukaiset velvoitteet

Näyttelijöiden vuosilomakorvaus määräytyi vastaajien mukaan seuraavasti:

- Päiväpalkan perusteella maksetaan standardilomakorvaus. Aina kuitenkin maksetaan lomakorvaus.
- 8 %, lain mukainen. Kertyy palkkajärjestelmään.
- Vuosilomakorvaus ilmoitetaan prosenttina sopimuksessa tai viimeistään se näkyy palkkakuitissa.
- 12 % palkasta. Tekijänoikeus ei oikeuta vuosilomakorvaukseen.
- Vuosilomakorvaus on yleisen työehtosopimuksen mukainen. Työsopimus on laadittu näyttelijäliiton sopimuksen pohjalta. Sopimukseen on kirjattu myös, että se noudattaa kaikilta osin yleistä työehtosopimusta.
- Työsuhteen lopussa maksetaan palkan päälle, 10,5 %.
- Lomakorvaus 10,5 % maksetaan kunkin palkanmaksun yhteydessä ko. erästä.
- Vuosilomakorvaus 10,5 % maksetaan viimeisen palkan yhteydessä. Vuosilomakorvaus maksetaan palkan osuudesta.
- Vuosilomakorvaus määräytyy vuosilomalain mukaan.
- Vuosilomakorvaus maksetaan, mikäli vuosilomalain mukaiset edellytykset lomakorvauksen maksamiselle täyttyvät.
- Lomakorvaus lasketaan palkan päälle lain edellyttämällä tavalla.
- Vuosilomakorvaus tulee palkan päälle.
- Työsuhteen loputtua maksetaan vuosilomakorvauksena 10,5 % maksetusta työpalkasta.
- Näyttelijät ovat aina tuotannoissamme päiväpalkalla ja heille maksetaan palkan lisäksi työehtosopimuksen mukainen lomakorvaus. Emme maksa näyttelijöille kuukausipalkkaa. "Lisäksi maksetaan lomakorvaus 13 % kunkin palkanmaksun yhteydessä".
- Vuosilomakorvaukset maksetaan kunkin palkan päälle

Arviot omasta toiminnasta

95 prosenttia vastaajista arvioi, että sillä on selkeät toimintatavat häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseksi, samoin kuin selkeät toimintatavat puuttua ja selvittää mahdollisesti esille tullutta häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua.

Kyselyt

45 prosenttia vastaajista kertoi selvittäneensä näyttelijöiden ja muiden kuvausryhmien jäsenten näkemyksiä työilmapiiriin tai -hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä esimerkiksi työhyvinvointikyselyllä.

Parhaat tavat

Parhaat tavat ennaltaehkäistä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua elokuva-alalla olivat vastaajien mukaan:

- Avoimuus ja asioista puhuminen etukäteen ja mahdollisissa häiriötilanteissa.
- Nollatoleranssi.
- Julkituoda periaatteet ja toimintatavat etukäteen sekä osoittaa periaatteiden toimivuus käytännössä, jos jotain ilmenee.
- Tietoisuuden lisääminen. Johdonmukaisuus.
- Selkeästi sovitulla säännöllä, jotka ovat kaikkien tiedossa ja palkattujen henkilöiden tarkalla valinnalla. Luomalla hyvä, luottamuksellinen ilmapiiri, jossa jokainen uskaltaa kertoa näkemyksistään.
- Ilmapiiriä muuttamalla.
- Avoimuus, keskustelu ennen kuvauksia koko työryhmän kesken.
- Tuomalla etukäteen ilmi se, ettei minkäänlaista häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua hyväksytä missään muodossa. Varmistaa, että jokainen työntekijä tietää mitä tehdä, jos huomaa häirintää tai joutuu itse sen kohteeksi. Varmistaa, että kynnyksen tämän tiedon kertomiselle on matala.
- Avoin ja asiallinen keskustelu sekä työnantajan ohjeistus aiheesta. Työnantajien sitoutuminen nollatoleranssiin häirinnän osalta. Keskinäinen kunnioitus ja yhteistyö eri osapuolien välillä.
- Keskustelu, kannustus ja epäkohtiin puuttuminen.
- Alalle vasta tulleita henkilöitä pitää informoida aikaisessa vaiheessa siitä, mikä käytäntö elokuva-alalla tulee olla, ja että aina ei kannata ottaa vanhemmista mallia vaan luoda uskoa siihen, että itse voi tehdä muutoksen omalla käyttäytymisellään ja rohkeudella puuttua asioihin. Sama pätee opiskelijoihin, joille pitää kertoa, että elokuvanteossa pätee hierarkia mutta se ei oikeuta epäasialliseen kohteluun.
- Toteuttamalla inhimillistä ja kunnioittavaa työkulutturia kaikessa. Jatkossa otamme vielä erikseen tuotannon alussa esiin seksuaalisen häirinnän torjunnan varmuuden vuoksi.

- Rekrytoinnin yhteydessä pelisäännöt on tehtävä selviksi.
- Avoimuudella, keskustelulla. Esimerkein ja ulostuloin: yhäkään kaikki eivät ole selvillä, mikä on häirintää ja mikä ei.
- Kertoa ennen kuvauksia yhtiön linja suhtautumisesta kaikenlaiseen häirintään, ja antaa selkeät ohjeet miten menetellä, jos kokee tullessa häirityksi.
- Valmiiksi laaditut menettelytavat.
- Tuotantopalaverissa selkeä puheenvuoro työnantajalta epäasiallisesta kohtelusta koko työryhmälle. Puheenvuorossa määritellään epäasiallinen käytös ja häirintä sekä ilmaistaan tuotantoyhtiön kanta siihen: nollatoleranssi.
- Selkeät toimintaohjeet häirintää kohtaaville: Vaadi sen lopettamista, ota yhteys esimieheesi, tuottajaan tai luottamushenkilöön.
- Toimintaohjeet esimiehille: Selvitä tapaus keskustelemalla, kiellä häiritsevä käyttäytyminen, ryhdy tarvittaessa toimenpiteisiin.
- Avoin keskustelu aiheesta.

Parhaat tavat puuttua ja selvittää mahdollista elokuva-alalla esiintyvää häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua olivat vastaajien mukaan seuraavat:

- Keskustelu ja nollatoleranssi.
- Kuulla asianosaisia ja valita toimenpiteet: huomautus – töiden uudelleenorganisointi – rikosilmoitus – työsuhteen purku.
- Työpaikoilla tapahtuva työsuojeluvaltuutetun puuttuminen tilanteeseen. Jos rikos tapahtuu, niin sitä selvittää ensin poliisi ja sen jälkeen syyttävä. Oikeus loppujen lopuksi päättää, onko rikkeitä tapahtunut.
- Mahdollisimman matala kynnyks viestiä tapauksista jopa nimettömästi. Varhainen puuttuminen.
- Puuttumalla asioihin heti ja luomalla selkeä toimintatapa ja ilmapiiri, johon tuollainen ei kuulu.
- Avoimuus, selkeys, keskustelu tilanteesta asianomaisten henkilöiden kesken ja muun ryhmän tiedottaminen niin, että asiaan liittymättömät pystyvät työskentelemään ja toimimaan tilannetta selvittäessä.
- Häirintään ja epäasialliseen kohteluun tulee puuttua välittömästi ja selvittää se perin pohjin. Vain tarttumalla ja selvittämällä jokainen väärinkäytös varmistetaan, ettei sitä tulevaisuudessa tapahdu.
- Sekä työntekijä- että työnantajapuolen opastus, yhteisten käytännön toimintamallien luominen ja käyttöönotto. Asiallinen ja kiihkoton informaatio.
- Eriaiset kyselyt, mikäli suora palautteen antaminen on vaikeaa.
- Olisi hyvä, jos jokaisella olisi henkilö joko kuvauksissa tai muualla, jolle uskaltaisi avautua ja kertoa, mikäli on kohdannut häirintää.
- Koko ajan tulee jakaa tietoa siitä, mikä on asiallista ihmisten kohtelua, mikä ei.
- Keskustelemalla, mutta ennen kaikkea tärkeintä on ylipäänsä puuttua tilanteisiin, jos häirinnästä on epäilyä tai tietoa.

- Tuotantoon nimetään henkilö, jolle voi ilmoittaa tai, jonka kanssa voi keskustella häirinnästä, jolloin kysymyksessä on oltava tuotannon ulkopuolinen taho. Totta kai tuottajan, ohjaajan, pääkuvaajan, jokaisen ”pomoasemassa” olevan on myös oltava valmis vastaamaan omasta ryhmästään ja pidettävä huolta, ettei häirintää esiinny tai kuullessaan/nähdessään puututtava siihen.
- Selkeät ohjeet ja toimintamallit tuotannon aikana. Anonymikysely tuotannon jälkeen.
- Tuottaja puuttuu asiaan.

Sitoutumisen aste

Sitoutumisen astetta ennaltaehkäisyyn arvioitiin asteikolla 1–5

(1= heikko, 5= erinomainen) seuraavalla tavalla:

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo
Kuinka hyvin yhtiönne on sitoutunut häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn alallaan?	0	0	1	8	11	20	4.5
	0 %	0 %	5 %	40 %	55 %		
Kuinka hyvin tuotantokohtaisesti palkattu henkilöstö on käsityksenne mukaan sitoutunut häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn tuotannoissa?	0	0	3	7	10	20	4.35
	0 %	0 %	15 %	35 %	50 %		

Vapaa sana

Vapaa sana -osiossa tuotiin esille, että kysely ei erityisen hyvin valottanut alan kipukohtia, joita kuvattiin seuraavasti:

”Taustalla heijastuu parhaiten palkatun ja vahvimmassa markkina-asemassa olevan henkilöstöryhmän, näyttelijöiden, ammattiyhdistyksen suurelta osin aiheeton väite siitä, että työnantajat kohtelevat näyttelijöitä asiattomasti. Poikkeuksia toki on. Häirintäongelman ydin on esimerkiksi ohjaajien ja näyttelijöiden tai näyttelijöiden keskinäisissä kohtaamisissa, joissa raja-aitoja kaatuu luonnostaan mutta myös rikotaan tietoisesti. Rajoista tarvittaisiin keskustelua. Asia ei ratkea työsuojeluvaltuutetuilla tai -ohjeilla vaan alan huolellisella yhteistyöllä. Se ei perustu ’pahisten’ etsimiseen tai syyllistämiseen vaan ymmärryksen syventämiseen. Neromyytin purku edellyttää myös yhteistyötä rahoittajien kanssa. Ohjaajalle pitäisi voida antaa potkut kesken projektin, mutta miten rahoitus tähän suhteutuu? Pieniä yrityksiä auttaisi myös, jos olisi olemassa jokin prosessi, joka voidaan ottaa selvittelyn tueksi, psykologeja ja juristeja. On hyvin vaikea hoitaa kriisiprojektia kesken elokuvan tuotannon. Ulkopuolinen, formatoitu prosessi auttaisi. Kaikille osapuolille pitää tehdä selväksi, mikä on asiantonta ja miten siihen puututaan, riippumatta siitä kuka on työnantaja tai ohjaaja.”

Edelleen vapaa sana -osiossa kiinnitettiin huomiota seuraaviin asioihin:

”Epäasiallinen kohtelu alalla on viime vuosina lähtöisin valitettavasti myös Suomen elokuväsäätien tuotantoneuvojista. Päätökset voivat olla kielteisiä, mutta kommentoinneissa ei saisi mennä henkilökohtaisuuksiin tai tietoisesti yrittää ”itkettää” tai nöyryyttää hakijaa. Tämä toimintatapa antaa viestin ohjaajille, käsikirjoittajille ja tuottajille, että tämä on ns. alan tapa. Tuotantoneuvojen työnohjaukseen tulisi kiinnittää erityishuomiota, sillä he ovat yksin huoneessa käyttämässä yhtä alan suurinta valtaa hakijan ollessa todella suojaton. Kun nyt säätiossa on uusia tuotantoneuvoja, on oikea aika tälle keskustelulle ja tukitoimille. Tämä on ensiarvoisen tärkeä asia.

Olemme koulutettuja elokuvantekijöitä ja toisinaan ihmiset ongelmien kirjo tuntuu siltä, että tarvitsimme joko lisäkoulutusta tai ammattiapua ratkomaan vaikeimpia tilanteita. Haastavaa tästä tekee se, että samaan aikaan meillä saattaa olla kuvaukset päällä eli ’juna menee koko ajan’. Meillä on alalla vallalla neromyytti, jonka seurauksena ohjaajan, tuottajan tai käsikirjoittajan jaksamisen haasteita ei tunnisteta. Tässä on samankaltaisuutta elokuväsäätien tuotantoneuvojen työn kanssa. Ryhmän johtamistaitoja ja esimiestaitoja pitäisi opettaa lisää ja niistä pitäisi olla saatavilla myös jatkokoulutusta. Ihmiset ovat elokuvan tekemisessä se ainoa oleellinen käyttövoima. Meillä edelleen mietitään tekniikka edellä, vaikka oleellista on, miten tekniikkaa käyttävät ihmiset osaavat, jaksavat, haluavat ja tarjoavat projektille. Pääsääntöisesti elokuva-alan ihmiset tulevat hienosti toimeen keskenään. Joudumme/pääsemme lähemmäs ihmistä juuri alan luonteen vuoksi. Tarinoissa käsitellään ihmiselämän koko kirjoa, ja se herkistää myös tarinan tekemiseen osallistujat.”

”Muun muassa elokuvatuottajien liiton koostama ohjeisto häirinnän estämiseksi oli hyvä konkreettinen paperi, jolla voidaan nostaa aiemmin ehkä arkaluontoisiksi miellettyjä kysymyksiä esiin. Avoin keskusteleva ilmapiiri on mahdollinen ja ehkäisee itsessään epäasiallisia toimintamalleja. Yksi ongelman juurista on elokuva-alalla ilmenevä – tosin tarpeellinen – hierarkia ja miehisyyden malli, joka vaikuttaa ihmisiin ja myös siihen, kuinka ihmisiä kohdellaan. Jos esimerkiksi harjoittelijaa kohdellaan epäasiallisesti ja jopa epäkunnioittavasti, oppii harjoittelija tämän mallin ja kokee, että hän itse voi käyttäytyä vastaavanlaisesti harjoittelijalle tulevaisuudessa. Kysymyksessä voi tässä tapauksessa olla jopa pahan olon purkamista. On ensiarvoista, että ihmiset eivät koe itseään liian tärkeiksi vaan ymmärtävät, että hyvä elokuva syntyy yhteistyön tuloksena.”

”On syytä nostaa esiin erikseen pukusovitukset. Niissä näyttelijä joutuu olemaan välillä puolialasti. Jotkut (miesohjaajat) haluavat tunkea varta vasten tarkastelemaan riisuvia ja pukevia näyttelijättäriä. Toinen alue on alaikäisten kohtelu. Tuottajat, kuvaajat ja ohjaajat ’käyttävät hyväkseen’ nuoria tyttöjä lupaamalla näille rooleja ja mahdollisuuksia alalla kaikenlaisen ”koekuvaus”-manipulaation ja biletyksen varjolla. Koskaan ei ole mitään tarkoitustakaan auttaa näitä teinejä alalle.”

”Koko elokuva-alan rakenne on epätasa-arvoinen. Naistekijöiden asema on paljon huonompi kuin miesten. Esimerkiksi YLE:n kaikki tilaajat ovat miehiä. Siksi miehiä ja miehiä fantasiaita suositaan sisällöissä. Näyttelijät ja kuvausryhmien jäsenet pitäisi saada rohkaistua puhumaan suoraan ja tarttumaan epäkohtiin. Ihmiset eivät uskalla pyytää apua tai kertoa räikeistä, jopa rikollisista tapahtumista.”

”Oikeat toimintamallit ovat olleet tiedossa ja käytössä varsin pitkään, olennaista on se, että niitä noudatetaan.”

5.1.2 Arviointia

Seuraavassa analysoidaan tuotantoyhtiöiltä saatuja vastauksia siltä osin kuin katson niiden kohdistuvan toimeksiannon tehtäviin 1 (onko työolainsäädännön mukaiset työnantajavelvoitteet hoidettu), 3 (onko esille nousseiden häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tapausten taustalla mahdollisesti lainsäädännön soveltamiseen liittyvä osaamisvaje) ja 4 (olemassa olevat hyvät käytännöt ja toimintamallit). Kuten jo edellä tuli ilmi, oli osa kysymyksistä tarkoitettu vain taustoittamaan selvitystyötä, joten vastauksia ei ole tarpeen erikseen analysoida.

Arvioinnissa on kysymys yleisluonteisista päätelmistä. Ne eivät välttämättä pidä paikkaansa kaikkien vastaajien kohdalla, sillä joukossa oli työnantajia, joilla lain velvoitteet näytettiin ymmärretyn pääosin oikein ja kerrottiin myös täytetyn ne lain edellyttämällä tavalla.

Työturvallisuuslain mukaiset velvoitteet

Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että työturvallisuuslain 8, 9 ja 10 §:n mukaiset velvoitteet sekoitetaan keskenään tai niitä ei tunnisteta riittävällä tavalla. Toisaalta vastauksista tuli ilmi myös, että velvoitteita ei olisi aina hoidettu lain edellyttämällä tavalla.

Työturvallisuuslain 10 §:n mukainen riskien ja vaarojen arviointi ja selvittäminen oli todennettavissa olevassa muodossa vain 52,3 prosenttia vastaajista, vaikka vastausprosentin olisi tullut olla 100. Kun riskejä ja vaaroja oli selvitetty ja arvioitu, ei kukaan kertonut esille tulleen häirintää tai epäasiallista kohtelua riskinä tai vaarana. Tämä on yllättävää, koska koko selvityshankekin lähti liikkeelle tästä tunnistetusta kuormitustekijästä. Voi olla, että kysymys ymmärrettiin väärin eli vastattiin itse asiassa siihen, onko käytännössä kukaan tuonut häirintää tai epäasiallista kohtelua esille. Näin ollen ei osattu vastata siihen, onko työnantaja omassa selvityksessään ja arvioinnissaan ottanut häirinnän ja epäasiallisen kohtelun riski- ja vaaratekijänä huomioon ja arvioinut keinoja ennaltaehkäisyyn.

Työturvallisuuslain 8 §:n mukainen työnantajan huolehtimisvelvoite näytettiin ymmärretyn suppeasti ikään kuin se tarkoittaisi vain asioista tiedottamista ja eräänlaista henkilöstön vasuttamista ilmoittamaan, jos epäkohtia ilmenee. Työnantajan velvoite tarkkailla jatkuvasti

työympäristöä vaikutti hahmottomattomalta. Saattaa myös olla, että erityisesti esille nousnut seksuaalinen häirintä 'sekoitti' vastaajia ja työturvallisuusvelvoitteidenkin ymmärrettiin kohdistuvan lähes yksinomaan vain sen ennaltaehkäisyyn, samoin kuin ohjeistamiseen siitä, miten on toimittava kohdattaessa epäasiallisuutta tai häirintää.

Työsuojelun toimintaohjelma oli vain 57,9 prosentilla vastaajista, mikä sellaisenaan kertoo, että lain mukainen velvoite oli useammalla työnantajalla hoitamatta. Toisaalta avovastauksista voi päätellä, että kysymys ei välttämättä ole kuitenkaan työturvallisuuslain 9 §:n mukaisesta ohjelmasta.

Työterveyshuoltolain mukaiset velvoitteet

65 prosenttia vastaajista ilmoitti, että sillä on kirjallinen työterveyshuoltolain mukainen toimintasuunnitelma, vaikka se olisi pitänyt olla jokaisella vastaajalla. Toisaalta vain 29,41 prosenttia vastaajista kertoi, että yhtiössä oli tehty työterveyshuollon työpaikkaselvitys. Vastausten kesken vaikutti olevan ristiriitaa, sillä käytännössä lain mukaisen työterveyshuollon järjestäminen ei pitäisi olla mahdollista ilman mainitun työpaikkaselvityksen toteuttamista. 62,5 prosenttia vastaajista ilmoitti työpaikkaselvityksen raportin olevan työpaikalla työntekijöiden nähtävänä, vaikka vain 29,41 prosenttia vastaajista ilmoitti selvityksen ylipäänsä tehdyn.

Vastausten perusteella voi myös todeta, että vapaaehtoisen työterveyshuollon järjestämisessä saattaa olla tasapuolisen kohtelun velvoitteen ja ainakin määräaikaisten työntekijöiden syrjinnän kiellon näkökulmasta ongelmia, koska vain 30,77 prosenttia vastaajista ilmoitti vapaaehtoisen työterveyshuollon palveluiden kuuluvan kaikille sen työntekijöille.

Tasa-arvolain mukaiset velvoitteet

Tasa-arvolain 6 §:n mukainen edistämismääräysvelvoite kerrottiin hoidetun hyvin vaihtelevasti ja osa vastauksista osoitti, että velvoitetta ei olisi hoidettu lain edellyttämällä tavalla suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Vaikka vastauksissa tuotiin esille oikeita asioita, niin velvoitteen sisältö vaikutti kuitenkin osittain ymmärretyn liian suppeasti eri sukupuolten samapalkkaisuuskysymyksenä tai eri sukupuolten määränä henkilökunnasta.

Velvoite sekoitettiin myös yhdenvertaisuuslain mukaiseen yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Vastaajat eivät näyttäneet välttämättä ymmärtäneen myöskään sitä, mitä tarkoittaa se, että työnantajan on suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti varmistettava, että työntekijä ei joudu työssä seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi.

Vain 23,53 prosenttia vastaajista kertoi toteuttaneensa kyselyitä tai selvityksiä, joissa on kartoitettu seksuaalisen ja muun sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymistä työssä.

Selvittämiseen ja puuttumiseen ei välttämättä ole omia yhtiöissä vakiintuneita toimintatapoja, ohjeita tai malleja. Tasa-arvolain 6 c §:n mukainen velvoite ehkäistä ennakkolisesti ja suunnitelmallisesti sukupuolen ilmaisun ja sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää vaikutti olevan epäselvä ja muutamalla vastaajalle kokonaan vieras velvoite.

Alle 14-vuotiaiden¹⁸² lasten työturvallisuus

Vastausten perusteella syntyy vaikutelma siitä, että tuotannoissa mukana olevien alle 14-vuotiaiden lasten työn henkisten vaarojen ja riskien selvittämiseen ja arviointiin olisi syytä kiinnittää entistä enemmän huomiota. Kuten Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta saadusta selvityksestä kävi ilmi, on näiden riskien ja vaarojen esille tuominen ollut myös poikkeusluvan hakuvaiheessa vähäistä, tai niitä ei ole arvioitu liiemmin olevan. Vaikuttaa siis siltä, että työn mahdollisten henkisten vaarojen tunnistamisessa olisi puutteita.

Yhdenvertaisuuslain mukaiset velvoitteet

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukainen yhdenvertaisuuden edistämiselvoite vaikutti melko vieraalta. Velvoite tuntui myös sekoittuvan muihin työnantajan velvoitteisiin.

Työaikalain ja vuosilomalain velvoitteet

Vastausten perusteella vaikutti siltä, että työvuoroluetteloa ei anneta näyttelijöille aina työaikalain mukaisessa määräajassa. Osassa vastauksia työajan pituus vaikutti ongelmalliselta. Vuosilomakorvauksen suuruudessa oli hajontaa, mikä osoittanee, että aina ei välttämättä tiedetä, mitä normia laskemisessa olisi noudatettava.

Ohjaajan työjohtovalta

43,37 prosenttia vastaajista kertoi ottavansa ohjaajien työsopimukseen ehdon, jossa kiinnitetään huomiota ohjaajan asemaan yhtiön edustajana, esimerkiksi kuvaamalla ohjaajan vastuuta. Avovastauksista kävi kuitenkin ilmi, että näissä yhteyksissä kiinnitetään pääsääntöisesti huomioita tuotannollisiin kysymyksiin sekä ohjaajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin suhteessa tuotantoyhtiöön. Niissä ei kerrottu olevan lausekkeita, joissa olisi korostettu ohjaajan roolia työjohtovaltaa käyttävänä työnantajan edustajana ja sen merkitystä tai lausekkeita, joissa vastuusuhteita olisi selvennetty.

Muut

Eri henkilöstön edustajat: työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies ja luottamusvaltuutettu vaikutti menevän vastaajilta sekaisin. Viitteitä oli siitä, että käytännössä muun muassa luottamusmies-nimitystä käytetään myös muista kuin työehtosopimuksen perusteella valituis-

182 Kysymys on niistä nuorista työntekijöistä annetun lain 2 §:n 3 momentissa ja 15 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuista lapsista, joiden työn tekemiseen tarvitaan poikkeuslupa. He eivät siis vielä työskentelyvuonnaan täytä 14 vuotta.

ta henkilöstön edustajista. Työsuojeluvaltuutettu sekoitettiin myös työsuojelupäällikköön: työsuojeluvaltuutetun kerrottiin työskentelevän erilaisissa esimies- tai päällikkötehtävissä.

Hyvät toimintatavat ja mallit

Vastauksissa tuli esille seuraavia hyviä malleja ja toimintatapoja:

1. laaja päiväkohtainen ns. call sheet, jossa on eri tehtävissä toimivien yhteystiedot,
2. tuotantoihin nimitettävä kuvausten ulkopuolinen henkilö, johon tuotannossa mukana olevat voivat ottaa yhteyttä kokiessaan epäasiallista käytöstä tai havaitessaan työympäristön turvallisuuteen tai terveellisyteen liittyviä epäkohtia,
3. alle 18-vuotaille näyttelijöille yhtiön nimeämä vastuuhenkilö, joka on kuvauksissa koko ajan mukana,
4. tuotannon sisäinen henkilöstön valitsema 'luottamusmies', joka saa tehtävähoidosta ylimääräisen korvauksen sekä
5. kuvausten ulkopuolisissa (koekuvaukset, harjoitukset) tapahtumissa on aina paikalla tuotantoyhtiön edustus, ei siis pelkästään ohjaaja ja näyttelijä.

Lopuksi

Sähköisen kyselyn perusteella tuli ilmi, että eri lakien velvoitteiden tunnistamisessa on puutteita, mikä johtaa siihen, että velvoitteita ei välttämättä ole käytännössä toteutettu eri laeissa vaaditulla tavalla. Kyselyn perusteella ei voida kuitenkaan osoittaa, että siinä esille tulleet lainsäädännön velvoitteiden tunnistamisen ja hoitamisen puutteet olisivat sinänsä olleet vaikuttamassa epäasiallisen kohtelun tai häirinnän esiintymiseen tai että ne voisivat yksinään olla mainitun käyttäytymisen syitä. Toisaalta lakien velvoitteiden tunnistamattomuus tai hahmottamattomuus voi johtaa siihen, että erilaisista häirintää ja epäasiallista kohtelua ei riittävästi ehkäistä ennakolta eikä muutoinkaan kyetä toteuttamaan riittävän suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti turvallista ja muun muassa häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta vapaata työympäristöä. Velvoitteiden sisällön puutteellinen tuntemus voi olla myös tekijä, joka vaikeuttaa esille tulleiden epäkohtien havaitsemista ja selvittämistä. Lainsäädännön velvoitteiden puutteellista hahmottamista ja velvoitteiden hoitamattomuutta voidaan pitää tekijänä, joka vaikeuttaa ennen kaikkea ymmärtämään vastuun sisältöä, laajuutta ja kohdentumista. Puutteet on syytä korjata pikaisesti ja saattaa velvoitteiden hoitaminen eri laeissa vaaditulle tasolle. Ensiarvoista on myös toteuttaa eri laeissa olevat seuranta- ja päivitysveloitteet.

5.2 Teatterit

5.2.1 Vastaukset

Teattereille suunnatun kyselyn tarkoituksena oli selvittää teattereissa käytössä olevia hyviä käytäntöjä sekä toimintamalleja häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennalta ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi (toimeksiannon tehtävä nro 4). Kyselyssä, jossa oli myös taustoittavia kysymyksiä, vastasi 35 teatteria eli noin 65 prosenttia Suomen Teatterit ry:n jäseneteattereista.¹⁸³

13 vastaajaa kertoi, että sillä on kirjallisessa muodossa oleva suunnitelma tai strategia, jolla edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa teatterissa. Vastaajista 22:lla ei sitä ollut.¹⁸⁴

Lähes kaikilla oli käytäntöjä tai prosesseja, joilla pyritään edistämään tasa-arvoa ja/tai ehkäisemään häirintää. Niitä kuvattiin seuraavasti:

- Henkilöstön hyvinvointikysely kerran vuodessa ja vuodesta 2018 lukien joka toinen vuosi. Vastausten perusteella henkilöstö valitsee itse kehittämiskohteita. Avoin keskustelu ja selkeä johdon kannanotto kaikenlaista häirintää vastaan. Tästä on puhuttu useamman kerran koko henkilöstölle tarkoitettussa kuukausipalaverissa.
- Käytössä on teatterin hyvän käytöksen opas ja toimintamallit siihen, kuinka prosessi käynnistyy ja etenee, mikäli henkilö kokee epäasiallista kohtelua.
- Teatterin henkilökunta on laatinut ”Kultaiset säännöt”, joissa huomioivat nämä kysymykset työyhteisössä.
- Teatterilla on käytössään oma tasa-arvosuunnitelma, jonka päivittäminen on ajankohtaista. Lisäksi nojaamme täyskunnallisena teatterina kaupungin henkilöstöpalveluiden ohjeisiin ja prosesseihin.
- Olemme aloittaneet tasa-arvosuunnitelman tekemisen yhdessä henkilökunnan edustajan kanssa. Tähän on tarkoitus kirjata myös ne käytännöt, joilla häirintään ja epäasialliseen kohteluun puututaan, jos sellaista ilmenee.
- Pienessä työyhteisössä ratkotaan kaikkia epätasa-arvoon ja epäoikeudenmukaiseen viittaavia tilanteita keskustellen joko viikoittaisissa yhteispalaverissa, kausittaisissa kehityspalaverissa tai henkilökohtaisissa tapaamisissa.

¹⁸³ Toteutuksesta vastasi Suomen Teatterit ry, jolta sain käyttöni tulokset. Kysely lähetettiin myös Teatterikeskus ry:n jäsenille, joilta ei kuitenkaan vastauksia saatu.

¹⁸⁴ Tämä ei kuitenkaan tarkoita laissa säädettyjen velvoitteiden rikkomista, sillä tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelman ei tarvitse olla kirjallisessa muodossa. Kirjallista muotovaatimusta ei edellytetä myöskään mainituissa laeissa säädettyiltä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämismuotteilta. Käytännössä em. velvoitteet on kuitenkin syytä aina täyttää kirjallista muotoa käyttäen, koska muutoin työnantaja ei yleensä voi näyttää täyttäneensä niitä.

- Olemme parasta aikaa laatimassa Vastuullisen työkäyttämisen ohjeistusta. Sitä tekevät eri työntekijäryhmät yhdessä. Tämä johtuu välillä muita kohtuuttomasti rasittavia tunteenpurkauksia ('raivareita') saavista työntekijöistä, mutta samalla ohjeistuksella pyritään antamaan toimintamalleja myös mahdollisen seksuaalisen häirinnän tai kiusaamisen -tilanteissa.
- Teatterissamme on käytössä Terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta -toimintamalli. Siinä on määritelty: häirintää ei sallita, mitä häirintä on (tunnistaminen, ymmärtäminen) ja miten toimitaan (ilmoittaminen, selvittäminen, toimenpiteet, seuranta).
- Nimetön palautelaatikko.
- Johdon arviointikysely henkilökunnalle.
- Tasa-arvotoimikunta päivittää vuosittain tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvokysely tehdään vuosittain. Ehkäisytyöhön on otettu mukaan myös työterveyshuolto.
- Kaksi henkilökunnan valitsemaa häirintäyhdyshenkilöä: mies ja nainen.
- Teatterissamme on nollatoleranssi häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle. Teatterissa ei ole tasa-arvosuunnitelmaa vaan me noudatamme kaupungin yhteistä tasa-arvosuunnitelmaa.
- Täydellinen tehtäväkohtainen palkkatasa-arvo. Häirinnän suhteen 0-toleranssi.
- Kaupungilla on ohjeistukset ja tasa-arvosuunnitelmat. Tärkeintä on kuitenkin, että henkilökunta tietää tulevansa kuulluksi ja tietää kenelle puhua ongelmatilanteessa.
- Käytännön työssä sovelletaan kaupungin ohjeistusta: Hyvä kohtelu kaupungin työpaikoilla -ohjeet epäasialliseen käytökseen puuttumiseen. Ohjeistuksessa määritetään selvästi se, mikä on epäasiallista kohtelua ja häirintää ja mikä ei sitä ole ja annetaan toimintaohjeet eritellysti esimiehille, työntekijöille ja kollegoille. Ohjeistus sisältää mallipohjia, mm. keskustelumuistiolle ja kuulemiselle sekä visuaalisen kuvauksen toimintamallista häirintätilanteissa.
- Hyvä käytös -malli on otettu käyttöön ja sitä on käsitelty pariinkin kertaan henkilökuntakokouksissa. Prosessin mukaisesti häirintään, kiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun puututaan heti, kun sellaista ilmenee.
- Neuvottelukunta kaksi kertaa vuodessa ja 1,5 vuotta sitten aloittanut JoLu (Johtoryhmä-Luottamusmiehet), jossa käsitellään sekä työehtoja, paikallista sopimista, työyhteisön pelisääntöjä että työhyvinvointia. JoLu kokoontuu n. 1–2 krt kuukaudessa tai tarpeen mukaan.
- Sovimme viime henkilökuntakokouksessa, että luodaan kirjallisesti selkeä materiaali ehkäisemään häirintää yms. teatterissamme. Tämä tehtänee alkusyksystä, jolloin koko henkilökunta on taas koolla.
- Olemme keskustelleet tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja häirintäasioihin liittyen oman henkilökunnan kanssa. Keskustelun pohjaksi olemme tehneet kirjallisen "manifestin/julistuksen"-omaisen tiivistelmän. Jokainen henkilökuntaan kuuluva allekirjoitti kyseisen dokumentin, jolloin asiasta muodostui huomattavasti

konkreettisempi. Käymme tämän saman dokumentin/tiivistelmän pohjalta keskustelun myös jokaisen taiteellisen työryhmän kanssa/ jokaisen uuden tuotannon aloituspalaverissa. Täten ei jää epäselväksi se, miten me suhtaudumme tähän asiaan työnantajana.

- Häirinnästä vapaa työpaikka -opas ilmoitustaululla.
- Käytämme pystymenetelmää, jos olemme saaneet ilmoituksen kiusaamisesta tai häirinnästä.
- Tasa-arvoon liittyen meillä on työyhteisön periaatteista sovittu nk. Meillä-oppaassa sekä henkilöstö- ja koulutus suunnitelmassa. Meillä on myös käytössämme häirinnän ja epäasiallisen kohtelun mallit.

Vastaajista 34 ilmoitti, että teatterissa pyritään aktiivisesti seuraamaan ja toteuttamaan sukupuolten välisen palkkatasa-arvon toteutumista.

Vastaajista 23 ilmoitti, että ei ole joutunut käsittelemään häirintään liittyviä tapauksia, ja 12 ilmoitti, että niitä on jouduttu käsittelemään.

Selvittelyprosesseja kuvattiin seuraavasti:

- Teatterin toimintamallin mukaisessa prosessissa käydään asiaa läpi. Tarvittaessa käytetään myös ulkopuolista henkilöä apuna joko työterveydestä tai työnohjaajaa.
- Häirintä- ja kiusaamistilanteet ovat yksilöllisiä. Olemme pyrkineet noudattamaan varhaista puuttumista ja asioiden nopeaa käsittelyä. Haasteena varhaiselle puuttumiselle on osallisten haluttomuus kertoa asioista.
- Perehdyttämiskansiossa sovittujen menettelytapojen mukaan.
- Avoin keskustelu esimiesten, alaisten ja tukihenkilöiden kesken.
- On ollut pari lievää tapaus, joihin on puututtu heti ja ne on käsitelty keskustellen palaverissa kokoonpanolla johtaja + molemmat osapuolet.
- Johtavassa asemassa olevaa henkilöä syytettiin seksuaalisesta häirinnästä. Hänet irtisanottiin teatterin palveluksesta.
- Puheeksiotto on riittänyt.
- Esimiehet ja työterveys ovat tehneet yhteistyötä ja asiat on pyritty käsittelemään yhteisissä tapaamisissa.
- Osapuolten kuuntelu. Työsuojeluorganisaatio käsittelee asian välittömästi
- Pystymenetelmä.
- Keskustelemalla asianosaisten kesken ja nojautumalla Hyvän käytöksen -oppaan sisältöön.
- Häirintä otetaan ensisijaisesti puheeksi asianosaisten kesken (häirintää kokenut kertoo asiasta häiritsijälle). Mikäli tämä ei auta, otetaan esimies mukaan keskusteluun. Myös työsuojelun toimihenkilöt voidaan osallistaa, samoin kuin

työterveyshuolto. Häirintätapauksissa voidaan toimia myös siten, että ollaan heti yhteydessä esim. työterveyshuoltoon. Pääasia on, että häirintä, mikäli se ei asianosaisten keskustelujen pohjalta lakkaa, tulee työnantajan tietoon ja se pyritään poistamaan. Häirintään syyllistyneelle voi myös koitua seurauksia toiminnasta.

Lisäksi vastaajat nostivat esille seuraavia aihepiiriin liittyviä asioita:

- Jokaiselle työpaikalle on ehdottomasti saatava luotua luottamuksen ilmapiiri. Avoin keskustelu edesauttaa.
- Haluaisin nostaa esiin kasvavan free-kentän oikeuksien valvomisen. Teatterillamme on laaja vierailuohjelmisto ja työllistämme produktioissamme freelancereita. Työryhmälähtöinen työskentelytapa ja vierailuesitysten mukana vaihtuvat kokoonpanot tekevät tasa-arvon toteutumisen tarkkailun vaikeaksi määräaikaisten ja keikkatyöläisten kohdalla. Mikäli alan yhteisiä hyviä käytänteitä kehitetään toivomme, että huomiota kiinnitettäisiin alan toimijoiden erilaisiin rakenteisiin ja kokoihin.
- Käytöstapoja olisi syytä korostaa enemmänkin kaikessa kanssakäymisessä työpaikoilla ja niiden ulkopuolella.
- Toivoisin yhteisiä ohjeita ja toimintamallia häirintätapausten käsittelyyn. Myös tasa-arvosuunnitelman laatimiseen olisi hyvä olla selkeä ohjeistus.
- Emme ole kirjoittaneet tasa-arvosuunnitelmaa emmekä häirinnän välttämisen ohjeita. Hyvä suunnitelma pohjaksi on tervetullut.
- Olisi tärkeää saada häirinnän esto yrityskulttuurin tasolle. Työnantaja-työntekijä vastakkainasettelun korostaminen ei auta ongelman ratkaisemisessa. Kaikkien työntekijöiden pitäisi sisäistää kulttuuri, jossa epäasiallista käytöstä ei suvaita ja siihen puututaan välittömästi ennen kuin asia eskaloituu suuremmaksi kokonaisuudeksi. Uskon, että jos ja kun tämä saadaan kulttuuritasolle, uskaltavat kaikki puuttua epäasiallisen käytöksen tilanteisiin ja voivat luottaa siihen, että koko talo on puuttujan puolella.
- Syksyllä käynnistyy yhdessä työterveyden kanssa työhyvinvointityö. Tarkoitus on tuoda suoraan puhumisen kulttuuri selän takana puhumisen tilalle.

Vastaajilla oli myös mahdollisuus tallettaa dropboxiin autenttisia ohjeistuksia, malleja ja suunnitelmia. Niitä saatiin 16 kappaletta. Mukana on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien ohella muun muassa hyvän työilmapiirin ylläpitämiseksi ja ristiriitojen ratkaisemiseksi laadittu toimintamalli, hyvän käytöksen pelisäännöt, johdon ja työsuojeluvaltuutetun yhteinen 'julistus' häirinnän ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssista, hyvä työkäyttäytyminen -ohjeistus sekä toimintaohjeet häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tilanteisiin.

5.2.2 Arviointia

Kyselyyn vastanneissa teattereissa näytetään jo kiinnitetyn huomiota erilaisin ohjeistuksin ja toimintamallein häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseen sekä mahdollisten esille tulevien tapausten selvittelyyn. Osa teattereista kertoi juuri aloittaneen tai aloittavansa pian ohjeistusten ja toimintamallien laadinnan. Myönteinen havainto oli se, että pääosin epäasiallinen kohtelu nähtiin laajana ilmiönä eikä kategorisesti pelkkänä seksuaalisena häirintänä.

Erialaisten ohjeiden, sääntöjen ja toimintamallien olemassaolo on tärkeää. Niitä on kuitenkin osattava soveltaa, eli niillä on oltava vaikuttavuutta myös käytännössä. Vaikuttavuuden arviointi edellyttäisi esimerkiksi teatterin työntekijöille suunnattavaa kyselyä. Avovastauksissa teatterien edustajat kiinnittivät huomiota myös alan rakenteeseen ja toimintakulttuuriin, joka saattaa ylläpitää hiljaisuutta ja puuttumattomuutta. Tätä ei saada korjattua pelkästään yksittäisillä ohjeistuksilla tai muilla asiakirjoilla, mikä pitää ottaa huomioon kehittämistyössä.

Aineistosta nousee positiivisesti esille tapaukset, joissa erilaiset ohjeet ja säännöt on laadittu yhteistyössä henkilöstön kanssa ja joiden laadinnassa henkilöstöllä on merkittävä asema. Henkilöstöllä saattaa olla käytännöstä parempi tuntemus kuin työnantajan johdon edustajilla, jolloin ohjeisiin ja sääntöihin saadaan mukaan riittävää konkretiaa. Tärkeää olisi ottaa laadintaan ja sitouttamiseen tavalla tai toisella mukaan myös ne työntekijät, joiden työsuhte teatterissa kestää vain lyhyen aikaa (ns. vierailijat). Erinomaisena mallina voidaan pitää myös sitä, että teatterissa on kaksi henkilökunnan valitsemaa häirintäyhdyshenkilöä, joista yksi on nainen ja toinen mies.

Mallien, ohjeiden, sääntöjen ja julistusten heikkona kohtana voidaan pitää sitä, että niissä ei näytetä riittävästi kiinnitetyn huomiota siihen, että häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu voi ilmetä työnantajan tai tämän edustajan, samoin kuin työyhteisöön nähden ulkopuolisen taholta. Tämä tulisi ottaa huomioon selvittelyprosesseissa, toisin sanoen, miten asiaa selvitetään, jos epäilty aiheuttaja onkin esimies tai vaikkapa teatterin hallituksen jäsen. Toimintamallia tarvittaisiin myös tilanteisiin, jossa asian käsittely ei etene malleista, säännöistä ja muista vastaavista huolimatta. Lisäksi ohjeistuksissa olisi syytä entistä enemmän kannustaa työyhteisöä sisäisesti puuttumaan havaitsemaansa muun muassa niin, että epäasiallista kohtelua havainnut työoveri veisi asiaa eteenpäin, ellei kohde itse sitä tee. Ohjeissa ja malleissa olisi syytä tavalla tai toisella huomioida se, että teatterissa saattaa työskennellä alaikäisiä.

6 Ruotsi ja muut maat

Green card

Ruotsin Filmi-instituutti (Svenska Filminstitutet) ryhtyi vaatimaan #metoo-kampanjan ja #tystnadtagning-kannanoton jälkeen tuottajilta ja tuotantoyhtiöiltä ns. green cardin suorittamista. Kysymys on koulutuksesta, jolla varmistetaan tuottajien tietoisuus syrjintä- ja työympäristölainsäädännöstä. Pääpainona siinä on tietämyksen lisääminen seksuaalisen ja muun häirinnän ennaltaehkäisemisestä. Tuotantotuen saajan on sitouduttava osallistumaan green card -koulutukseen ("stödsmottagaren förpliktar sig att delta i de av Filminstitutet erbjudna utbildningar för ökad kuskap för en hållbar svensk filmproduktion – så kallat green card.")¹⁸⁵ Filmi-instituutti tarjoaa ilmaisia koulutuksia, joissa kouluttajina ovat olleet instituutin ulkopuoliset asiantuntijat. Instituutti voi hyväksyä myös muun koulutuksen green cardin suoritukseksi edellyttäen, että koulutus vastaa sen omaa koulutusta.

Teatterialan työryhmän selvitys

Ruotsissa Svensk Scenkonst ja Teaterförbundet för scen och film asetti alkuvuodesta 2018 työryhmän selvittämään seksuaalista häirintää teatterialalla. Loppuraportti julkaistiin 13.4.2018. Johtopäätöksissä tuodaan esille, että alalla vallitsee miehinen valtakulttuuri ja epäselvää johtajuutta. Muun muassa näistä syistä useaa teatterialan yhteisöä ei voida pitää nykyaikaisena työpaikkana. Raportin mukaan tähtenä oleminen (stjärnstatus) mahdollistaa vallan käyttöä. Työryhmän mukaan vastuu tästä on kaikilla niillä tahoilla, jotka antavat tietuille alan toimijoille mainitun aseman ja sen myötä valtaa. Käytännössä vastuu on teattereiden johtajilla. Työryhmän havaintojen mukaan taiteellista vapautta käytetään argumenttina ottaa vapauksia toisten kustannuksella. Raportissa kiinnitetään huomiota teatterityön epätyypilliseen luonteeseen ja todetaan sen vaikeuttavan työilmapiirin muuttamista. Tällöin

¹⁸⁵ http://www.filminstitutet.se/globalassets/1.-sok-stod/filminstitutets-stod/produktionsstods-dokument/stodordning-for-utveckling-och-produktion_pdf.pdf.

on myös epäselvää, kuka kantaa vastuuta pitkällä tähtäimellä. Hiljaisuuden kulttuuri on kuitenkin alan suurin ongelma. Puhumatta ei ole pelkästään se, jota on kohdeltu epäasiallisesti vaan myös muut hänen ympärillään. Epätyypillinen työ ja pelko työn jatkumisen tai uuden tehtävän vastaanottamisen vaarantumisesta estävät asioiden esille tuomista. Raportissa todetaan myös, että työpaikoilta puuttuu rutiineja ja ehkä myös rohkeutta selvittää vaikeina pidettyjä asioita. Lisäksi työryhmä havaitsi, että kaikilla ei ole riittävästi tietoa seksuaalisesta häirinnästä eikä sen ennaltaehkäisemisen keinoista. Työryhmä korostaa, että nyt on aika ryhtyä muutokseen ja saattaa toimintakulttuuri entistä paremmaksi.

Alueellinen työsuojeluvaltuutettu

Ruotsin arbetsmiljölagenissa (SOU 1977:1160) mahdollistetaan alueellisen työsuojeluvaltuutetun valinta lain 2 §:n 3 momentin perusteella. Kysymys on edustajasta, jota ei ole valittu työpaikan työntekijöiden keskuudesta vaan sen ulkopuolelta.

2 §

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 §¹⁸⁶ inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

Alueellisen työsuojeluvaltuutetun tehtävät ja oikeudet ovat samat kuin muilla laissa tarkoitetuilla työsuojeluvaltuutetuilla. Hän edustaa yleensä niitä työntekijöitä, jotka ovat jäseniä siinä ammattiliitossa, joka valtuutetun on valinnut, ja yleensä silloin, kun työpaikalla ei ole

¹⁸⁶ Työsuojelutoimikunta (skyddskommitté) on valittava lain 8 §:n mukaan vain tietyn kokoisille työpaikoille: Vid ett arbetsställe, där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. En skyddskommitté ska tillsättas även vid arbetsställen med mindre antal arbetstagare, om det begärs av arbetstagarna.

valittu paikallisia työsuojeluvaltuutettuja (lokala skyddsombud). Eli alueellinen työsuojeluvaltuutettu valitaan pääsääntöisesti silloin, jos työpaikalla ei ole työpaikan työntekijöistä valittua työsuojeluvaltuutettua. Alueellisen työsuojeluvaltuutetulla on ko. työpaikkaan kohdistuvia oikeuksia kuitenkin vain, jos siellä työskentelee vähintään yksi sen liiton jäsen, joka hänet on valinnut. Alueellista työsuojeluvaltuutettua ei voida valita, jos työpaikalla on työsuojelutoimikunta (skyddskommitté).

Ruotsissa muun muassa elokuva-alalla on alueellinen työsuojeluvaltuutettu, jonka on valinnut Teaterförbundet för scen och film.¹⁸⁷ Valtuutetun toiminta-alueena on koko Ruotsi ja hän muun muassa vierailee elokuvan kuvauksissa.¹⁸⁸ Tapaamisten aikana hän yleensä tapaa tuottajan ja tuotantopäällikön ja selvittää työturvallisuusvelvoitteiden hoitamista mukaan lukien seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy ja häirintään puuttumisen toimintamallit. Lisäksi hän tapaa kuvausryhmän jäseniä ja paikalliset henkilöstön edustajat. Tuotanto ei pysähdy valtuutetun vierailuun, ja siitä on yleensä mainittu päivän call sheetissä ja aamupalaverissa. Valtuutettu vierailee tuotannoissa oma-aloitteisesti mutta tavanomaista on, että tuotantoyhtiö kutsuu hänet. Alueellisen työsuojeluvaltuutetun toimintaa rahoitetaan TCO:n¹⁸⁹ kautta, jonka rahastosta valtuutetun nimennyt liitto voi ainoa avustusta.

Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

Lain säännöksillä suojataan työntekijää työnantajan vastatoimilta, jos työntekijä on puuttunut työnantajan toiminnan vakaviin rikkomuksiin¹⁹⁰ (ett skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet).

Muiden maiden malleja

Myös muualla maailmassa on ryhdytty erilaisiin toimenpiteisiin. Muun muassa Englannissa The Old Vic -teatteri on käynnistänyt Guardians Programme-ohjelman¹⁹¹ ja Belgiassa on ryhdytty keräämään eri taiteen alan toimijoilta sitoumuksia seksuaalisen häirinnän, väkivallan, syrjinnän ja vallan väärinkäytön lopettamiseksi.¹⁹²

187 Tehtävää hoitaa Teaterförbundetin Eleonor Fahlen. Hänen lisäksi liitossa on kaksi muuta alueellista työsuojeluvaltuutettua. <https://teaterforbundet.se/om-teaterforbundet/organisationen/kansliet/> ja <https://teaterforbundet.se/faktabanken/arbetsplatsen/arbetsmiljoavtal/regionala-skyddsombud/>.

188 Tässä esitettävä toiminnan kuvaus perustuu Suomen Näyttelijäliitto ry:n toiminnanjohtajan ko. työsuojeluvaltuutetulta saamaan vapaamuotoiseen kertomukseen maaliskuulta 2018, joka on annettu käyttöön selvitystä varten.

189 TCO= Tjänstemännens centralorganisation on sitoutumaton keskusjärjestö, johon kuuluu 14 ammattiliittoa jäsenenä. www.tco.se.

190 Rikos, josta voi seurata vankeusrangaistus tai siihen rinnastettava rikkomus. Suomessa ei ole vastaavaa lakia, mutta työsopimuslaisia suojataan työntekijää irtisanomisilta silloin, kun hän on käyttänyt oikeusturvakeinoja (työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 mom.).

191 <https://www.oldvictheatre.com/about-us/guardians-programme>.

192 <http://engagementarts.be/en/statement>.

Euroopan unionin työmarkkinaosapuolten puitesopimus

Euroopan unionin työmarkkinajärjestöt (EAY, BUSINESSEUROPE, UEAPME ja CEEP) solmivat 26.4.2007 häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan puitesopimuksen.¹⁹³ Sillä pyritään ehkäisemään ja tarvittaessa käsittelemään työpaikalla esiintyvää työpaikkakiusaamista, seksuaalista häirintää ja fyysistä väkivaltaa. Sopimuksessa tuomitaan häirinnän ja väkivallan kaikki muodot sekä vahvistetaan työnantajan velvollisuus suojata työntekijöitä niiltä. Eurooppalaisia yrityksiä kehoitetaan soveltamaan nollatoleranssia häirintään ja fyysiseen väkivaltaan ja vahvistamaan menettelyt, joita noudatetaan, jos niitä esiintyy. Menettelyihin voi kuulua epävirallinen vaihe, jossa on mukana johdon ja työntekijöiden yhteinen luottamushenkilö. Valitukset olisi tutkittava ja käsiteltävä nopeasti. Ihmisarvoisen kohtelun, luottamuksellisuuden, puolueettomuuden ja oikeudenmukaisen kohtelun periaatteita on noudatettava. Syyllistä osapuolta vastaan on ryhdyttävä aiheellisiin toimenpiteisiin, jotka voivat vaihdella kurinpitoseuraamuksista erottamiseen, ja uhria tuetaan tarvittaessa uudelleensijoittautumisessa.

Sopimuksen mukaan työpaikalla esiintyvä erimuotoinen häirintä ja väkivalta voi

- olla fyysistä, psyykkistä ja/tai seksuaalista,
- olla yksittäinen tapaus tai järjestelmällistä käyttäytymistä,
- esiintyä työtovereiden välillä, esimiesten ja alaisten välillä tai kolmansien osapuolten, kuten asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden jne. taholta,
- vaihdella vähäisestä loukkaavasta käytöksestä vakavampiin tekoihin, mukaan luettuna rikokset, jotka edellyttävät viranomaisten puuttumista tilanteeseen.

Sopimuksessa ”häirinnällä ja väkivallalla tarkoitetaan yhden tai useamman henkilön käytöstä, jota ei voida hyväksyä ja joka voi esiintyä useissa eri muodoissa, joista toiset ovat helpompia tunnistaa kuin toiset. Työympäristö voi vaikuttaa ihmisten altistumiseen häirinnälle ja väkivallalle. Häirintää tapahtuu silloin, kun yhtä tai useampaa työntekijää tai esimiestä käytetään hyväksi, uhataan ja/tai nöyryytetään toistuvasti ja tarkoituksellisesti työhön liittyvissä olosuhteissa. Väkivaltaa tapahtuu silloin, kun yhteen tai useampaan työntekijään tai esimieheen kohdistetaan väkivaltaa työhön liittyvissä olosuhteissa.

Häirintää ja väkivaltaa voi harjoittaa yksi tai useampi esimies tai työntekijä, jonka tarkoituksena on vahingoittaa esimiehen tai työntekijän ihmisarvoa, vaikuttaa hänen terveyteensä ja/tai luoda vihamielinen työympäristö tai näin tapahtuu kyseisen toiminnan seurauksena.”

Sopimuksessa on sovittu myös toimintatavoista ja menettelyistä seuraavasti:

”4. HÄIRINTÄÄN JA VÄKIVALTAAN LIITTYVIEN ONGELMIEN ESTÄMINEN, TUNNISTAMINEN JA KÄSITTELY

¹⁹³ Komission tiedonanto neuvostolle ja Euroopan parlamentille häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen tiedoksi antamisesta. KOM(2007) 686 lopullinen.

Esimiesten ja työntekijöiden tietoisuuden ja asianmukaisen koulutuksen lisääminen voi vähentää työpaikalla esiintyvän häirinnän ja väkivallan todennäköisyyttä.

Yrityksillä on oltava selvä sitoumus, jonka mukaan häirintää ja väkivaltaa ei suvaita. Sitoumuksessa on eriteltävä menettelyt, joita noudatetaan, jos häirintää tai väkivaltaa esiintyy.

Menettelyihin voi kuulua epävirallinen vaihe, jossa johdon ja työntekijöiden luottamushenkilö on saatavilla neuvoja ja tukea varten. Jo olemassa olevat menettelyt saattavat olla sopivia häirinnän ja väkivallan käsittelyyn.

Sopivan menettelyn on perustuttava seuraavin seikkoihin, joihin sen ei kuitenkaan tarvitse rajoittua:

- Kaikkien osapuolten etuna on noudattaa tarvittavaa hienotunteisuutta jokaisen ihmisarvon ja yksityisyyden suojaamiseksi.
- Ulkopuolisille ei saisi paljastaa mitään tietoja tapauksesta.
- Valitukset olisi tutkittava ja käsiteltävä viivyttämättä tarpeettomasti.
- Kaikkia osapuolia olisi kuultava puolueettomasti ja kohdeltava oikeudenmukaisesti.
- Valitukset olisi perusteltava yksityiskohtaisin tiedoin.
- Vääriä syytöksiä ei tulisi sallia ja niihin olisi sovellettava kurinpidollisia toimia.
- Ulkopuolisesta avusta voi olla hyötyä.

Jos häirintää ja väkivaltaa todetaan, siihen syyllistynyttä henkilöä (syyllistyneitä henkilöitä) kohtaan ryhdytään asianmukaisiin toimenpiteisiin. Toimenpiteet voivat vaihdella kurinpidollisista toimista jopa erottamiseen asti.

Uhri(t) saa (saavat) tukea ja tarvittaessa heitä autetaan uudelleensijoittautumisessa.

Työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa kanssa neuvotellen työnantajat luovat, tarkistavat ja seuraavat näitä menettelyjä varmistaakseen, että ne ovat tehokkaita sekä ongelmien estämisessä että niiden käsittelyssä, kun tapauksia tulee esiin.”

Sopimus on tullut panna täytäntöön jäsenvaltioiden omien työmarkkinaosapuolten käytäntöjen ja menettelytapojen mukaan. Kysymys ei siis ole laintasoisesta EU:n säännöksestä. Puitesopimus on mainittu Euroopan parlamentin työterveyttä ja työturvallisuutta koskevassa EU:n strategiakehyksestä kaudelle 2014–2020 antamassa päätöslauselmassa.¹⁹⁴

194 Ks. myös Työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja kiusaamisen eliminointi. <https://www.etf-europe.org/files/seealsodocs/42343/Guidelines%20to%20shipping%20companies%20FI.pdf>.

7 Elokuvan rahoitusta koskevan lainsäädännön uudistaminen

7.1 Uutta lakia koskeva hallituksen esitys

Hallitus antoi eduskunnalle 19.4.2018 esityksen laiksi valtion rahoituksesta elokuvakulttuurin edistämiseen (HE 56/2018). Asian käsittely on eduskunnassa kesken ja lain odotetaan tulevan voimaan vuoden 2019 alussa.

Esityksessä ehdotettavalla lailla valtion rahoituksesta elokuvakulttuurin edistämiseen kumottaisiin voimassa oleva elokuvataiteen edistämisestä annettu laki. Uudessa laissa säädettäisiin elokuvan käsikirjoittamisen, tuotannon ja jakelun tukemiseksi sekä muutoin elokuvakulttuurin edistämiseksi valtion talousarvioon otettavasta määrärahasta ja sen jakamisesta. Opetus- ja kulttuuriministeriö voisi nykyiseen tapaan osoittaa Suomen elokuvasäätiölle valtion varoja jaettavaksi edellä mainittuja tarkoituksia varten. Suomen elokuvasäätiö hoitaisi jatkossakin valtionapuviranomaiselle kuuluvia valtionavustuksiin liittyviä tehtäviä lukuun ottamatta valtionavustuksen maksatuksen keskeyttämistä koskevaa päätöstä ja avustuksen takaisinperintäpäätöstä. Mainitut päätökset tekisi lain voimaantultua Taiteen edistämiskeskus.

Uuden lain myötä Suomen elokuvasäätiön hallitus päättäisi elokuvasäätiön johtajan ja tuotantotukiesittelijän esittelystä elokuvan tuotantoon, jakeluun ja käsikirjoittamiseen sekä muuhun elokuvakulttuurin edistämiseen myönnettävistä valtionavustuksista. Valtionavustusten myöntämisessä Suomen elokuvasäätiö ja sen hallitus noudattaisi, kuten tälläkin hetkellä, valtionavustuslain ja hallintolain lisäksi muita hallinnon yleislakeja. Julkisen hallintotehtävän hoitamista ja julkisen hallintotehtävän hoitamiseen osoitettujen määrärahojen käyttöä valvoisi nykyiseen tapaan opetus- ja kulttuuriministeriö. Elokuvasäätiön hallitus vastaisi siitä, että julkinen hallintotehtävä hoidettaisiin Suomen elokuvasäätiössä hallintolain säännösten mukaisesti. Elokuvasäätiön johtaja vastaisi julkisen hallintotehtävän hoitamisen yleisestä johtamisesta ja kehittämisestä. Suomen elokuvasäätiön yhteydessä toimisi jatkossa säätiön asettama neuvottelukunta, jonka tehtävänä olisi edistää lain tavoitteita ja elokuva-alan keskinäistä vuorovaikutusta.

Ehdotetun lain myötä elokuväsäätiön nykyisestä 18 tukimuodosta muodostettaisiin kolme tukimuotoa. Nykyiset tukimuodot eivät sinänsä lakkaisi, vaan ne järjestettäisiin ja koottaisiin uudella tavalla. Tarkoituksena on myös selkeyttää elokuväsäätiön nykyisiä valtionavustuskäytäntöjä ja kehittää niitä aiempaa läpinäkyvämmiksi ja asiakasystävällisemmiksi. Jatkossa elokuväsäätiö esimerkiksi laatisi kutakin tukimuotoa koskevat hakuilmoitukset. Nykyisistä erillisistä tukiohjeista luovuttaisiin ja valtionavustuksen käyttöä koskevat edellytykset ja ehdot sisältyisivät hakuilmoitukseen ja valtionavustuspäätökseen.

Esityksessä ehdotetaan myös, että tuotantotukea, jakelutukea ja käsikirjoitusapurahaa sekä muuta elokuvakulttuurin edistämistä koskevien valtionavustusten päätöksentekomenettelyä muutettaisiin. Jatkossa valtionavustusten myöntämisestä päättäisi Suomen elokuväsäätiön toimitusjohtajan asemesta säätiön hallitus tuotantotukiesittelijöiden ja säätiön johtajan esittelystä. Muutoksen johdosta elokuväsäätiön tulisi uudistaa valtionavustusten päätöksentekoon liittyviä käytäntöjä. Rikosoikeudellinen virkavastuu ulottuisi hallituksen jäseniin ja henkilöstöön julkista hallintotehtävää hoidettaessa.

Suomen elokuväsäätiön myöntämien valtionavustusten maksatuksen keskeyttämistä ja avustusten takaisinperintää koskevan päätöksenteon siirtyisivät siis Taiteen edistämiskeskuselle.

Lain 8 §:ssä säädettäisiin säätiön ja tuensaajan kesken solmittavasta yksityisoikeudellisesta tukisopimuksesta ja siihen otettavista vähimmäisehdoista. Tukisopimuksessa olisi sovittava valtionavustuspäätöstä täydentäen ainakin seuraavista asioista:

1) elokuvan taiteellisesta suunnitelmasta, 2) elokuvan tekijöistä, 3) elokuvan valmistamisen ja taloudellisen hyödyntämisen edellyttämistä oikeuksista, 4) elokuvan lopullisesta kustannusarviosta, kokonaisrahoituksesta ja vakuutuksesta, 5) sitoutumisesta lainsäädännön velvoitteiden ja elokuvatuotannon mahdollisten hyvien käytäntöjen noudattamiseen, 6) tuotannon aikatauluista, 7) tuen maksamisesta, 8) tuen käytön seurannasta ja selvitysten antamisesta sekä 9) elokuvan tuottoja koskevien tietojen toimittamisesta.

Ehdotetun säännöksen 5 kohta on merkittävä toimeksiannon aihepiirin näkökulmasta. Sen mukaan tukisopimuksessa olisi sovittava nimenomaisesti myös muun lainsäädännön velvoitteiden ja elokuvatuotannon mahdollisten hyvien käytäntöjen noudattamisesta. Vaikka lainsäädännön velvoitteet ovat olemassa ilman erillistä sopimustakin, pyritään sopimusehdolla varmistamaan velvoitteiden sisällön ymmärtäminen ja tuen saajan vastuu huolehtia myös sopimusperusteisesti niiden täyttämisestä. Säännösehdotuksen mukaisesti tukisopimuksessa olisi sitouduttava elokuva- ja tv-alalle laadittuun seksuaalisen häirinnän ehkäisyä koskevaa ohjeistukseen ja muihin vastaaviin myöhemmässä vaiheessa mahdollisesti syntyviin ohjeistuksiin, toimintamalleihin ja hyviin käytäntöihin. Tavoitteena on sitouttaa valtion tukea saavat tuotantoyhtiöt varmistamaan, että elokuvatuotannois-

sa on olemassa selkeät ja kaikkien tiedossa olevat menettelytavat, joilla häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu voitaisiin ennalta ehkäistä ja havaita. Niin ikään tuotantoyhtiön olisi varmistettava, että sillä on olemassa toimintaohjeet ja -tavat esille tulleen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun epäilyn selvittämiseksi ja selvitetyn epäkohdan poistamiseksi. Edelleen olisi varmistettava, että epäkohdat voi tuoda ilmi ilman pelkoa työn menettämisestä tai muista negatiivisista seurauksista ja että prosessissa turvataan kaikkien asiaan osallisten asema.¹⁹⁵

Säännösehdotus tarjoaa erinomaisen välineen saattaa erilaiset ei-säädösperusteiset toimintatavat ja mallit sitoviksi tukisopimuksen ehdoiksi. Suomen elokuvasäätiöllä tulee olemaan merkittävä rooli arvioidessaan ja päättäessään, mitkä kaikki myöhemmin alalla syntyvät mallit, tavat ja hyvät käytännöt voivat olla sellaisia, joihin tukisopimuksessa on sitouduttava.

7.2 Opetus- ja kulttuuriministeriön kirje Suomen elokuvasäätiölle

Opetus- ja kulttuuriministeriö lähetti heinäkuussa 2018 Suomen elokuvasäätiölle kirjeen, jossa kiinnitetään huomiota yllä selvitetyn hallituksen esityksen HE 56/2018 sisältöön ja niihin asiakokonaisuuksiin, jotka edellyttävät toimenpiteitä Suomen elokuvasäätiöltä. Ministeriö hahmotti seuraavia elokuvasäätiön suunnitelmallisia toimenpiteitä vaativia asiakokonaisuuksia:

1. Säätiön toiminta ja rooli valtionavustusasioissa

- elokuvalain, valtionavustuslain ja hallinnon yleislakien soveltaminen ja noudattaminen,
- tukitoiminnan määrälliset ja laadulliset tavoitteet,
- tukitoiminnan vaikuttavuuden seurannan kehittäminen opetus- ja kulttuuriministeriön raportin 2018:26 pohjalta,
- tukipäätösten tilastoinnin kehittäminen, avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisääminen,
- elokuvakulttuurin tukemisen strateginen edistäminen,
- säätiön henkilöstön (ml. hallitus) kouluttaminen,
- asiakkaiden informointi ja koulutus sekä
- asiakkaiden toimintaa ohjaavan ja tukevan aineiston julkaiseminen.

¹⁹⁵ HE 56/2018, s. 40.

2. Tukipäätösten valmisteluprosessit

- valmistelun läpinäkyvyys, tasapuolisuus ja johdonmukaisuus,
- hakuilmoitusten valmistelu,
- päätöskirjeiden sekä niiden ehtojen ja rajoitusten valmistelu,
- päätöksentekoa ohjaavat kriteerit ja päätösten perustelut,
- tuen myöntämisen perusteena olevan aineiston sisällön arviointi; mahdollisten lainvastaisten tai epäasiallisten sopimusehtojen karsinta sekä tuotantojen asianmukaisten työehtojen varmistaminen yms.,
- tukisopimuksen sisällön kehittäminen: rahoituksen kytkeminen velvoitteiden noudattamiseen, sopimusehtojen sisältö ja niiden noudattamisen valvonta,
- tuen keskeyttämisen ja takaisinperinnän kriteerit; millaiset konkreettiset tapahtumat voivat johtaa säätiön toimenpiteisiin; miten varmistetaan yhdenmukainen ja tasapuolinen käytäntö sekä
- valmistelun asiantuntemuksen lisääminen (mm. rahoitus- ja juridiset kysymykset).

3. Päätöksentekoprosessi

- päätöksenteon prosessikuvaus,
- päätöksenteon kriteereiden tai suuntaviivojen avoimuuden lisääminen,
- kriteereiden yhteys säätiön toiminnan strategisiin tavoitteisiin,
- päätösten perustelut hallintolain vaatimusten mukaan ja asiakkaiden informoiminen sekä
- hallituksen vastuun lisääntyminen.

4. Valvonta

- myönnetyn avustuksen käytön kohdentuminen; onko avustus käytetty siihen menokohteeseen, johon se on myönnetty,
- epäasialliset / lainvastaiset sopimusehdot,
- havaittuihin epäkohtiin puuttuminen (esim. tuotannon pohjana olevat budjetit ja sopimukset) sekä
- varsinaiset väärinkäytökset ja tukisopimuksen vastainen toiminta.

Ministeriö on pyytänyt säätiötä ilmoittamaan viimeistään 5.9.2018, miten edellä mainittujen asioiden valmistelu etenee.

8 Kuulemiset

Edellä on jo eri yhteyksissä selvitetty työn aikana esille tulleita asioita. Seuraavassa selvitetään niitä laajentavia ja täydentäviä kuultujen esittämiä näkökohtia.

8.1 Kuultujen kertomaa

Laaja ilmiö

Kuulemisissa tuotiin esille, että alalla on koettu epäasiallisuutta useissa erilaisissa yhteyksissä. Näin ollen asiaa tarkasteltaessa olisi kyettävä hahmottamaan kokonaisuus. Kysymys ei siis ole pelkästään ohjaajan ja näyttelijän välillä produktioiden aikana syntyvistä ongelmista tai muista julkisuudessa esille tuoduista tapauksista.

Kuultavat korostivat, että kuka tahansa tuotannossa mukana oleva voi syyllistyä häirintään ja epäasialliseen kohteluun, samoin kuin joutua häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Muun muassa teatterin omistajatahon hallituksen, johtokunnan ja muun vastaavan päättävän elimen jäsenet, voivat myös olla tahoja, jotka käyttäytyvät epäasiallisesti teatterin palkattua henkilöstöä kohtaan.

Minulle kerrottiin muun ohessa työssä ja opiskelun yhteydessä esille tulleista seksuaalisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tapauksista. Näissä yhteyksissä kiinnitettiin huomiota myös lasten ja alalle pyrkivien nuorten haavoittuvaan asemaan. Osa kuultavista epäili, että alalla olisi syyllistytty rikoksen tunnusmerkit täyttäviin tekoihin, mutta niitä ei kuitenkaan kerrottu viedyn rikosoikeudelliseen selvittelyyn.

Kuultavat kiinnittivät huomiota työn tekemisen olosuhteisiin ja siihen, että alan työtä ei tehdä aina yhdessä kiinteässä tilassa. Tuotantojen aikana on paikkoja ja tilanteita, joissa saattaa olla läsnä vain kaksi ihmistä. Erityisesti elokuvan kuvausvaiheessa työtä tehdään hajallaan ja myös yksin. Muun muassa maskeeraustilassa saattaa olla vain yksi työntekijä. Vaaran paikkoja joissa voi altistua epäasiallisuudelle ja häirinnällä ovat muun ohessa cas-

ting-tilaisuudet, koekuvaukset ja -esiintymiset sekä sopimusten solmimisvaiheet.¹⁹⁶ Teatterissa eräänlaista riskiaikaa kerrottiin olevan etenkin kaikki aika ennen ensi-iltaa.

Lisäksi korostettiin sitä, että kysymys ei ole yksinomaan seksuaalisesta häirinnästä vaan laajasta alan rakenteellisesta ongelmasta ja epäterveestä toimintakulttuurista. Toisaalta kuulemisissa tuotiin esille, että juuri naisiin kohdistuva seksuaalinen häirintä ja huono kohtelu ovat yleisiä ja nimenomaan osa alan sukupuolittuneita ja valtaan perustuvia rakenteita. Kuulemisissa kerrottiin laajasta ja pitkään jatkuneesta naisten heikosta asemasta. Epäasiallisuutta kerrottiin ilmenneen pitkään niin oppilaitoksissa, casting-tilaisuuksissa, koe-esiintymisessä ja -kuvauksissa, sopimuksentekotilanteissa, elokuvan kuvauksissa, teatterityössä kuin rahoitusprosesseissakin.

Seksuaalinen häirintä nähtiin rakenteiden toimimattomuuden ilmentymänä ja yhtenä vallan väärinkäytön muotona. Edelleen kuultavat viittasivat rakenteellisen korruption vaaraan, koska valta on keskittynyt ja henkilösuhteet vaikuttavat myös päätöksenteossa.

Toisaalta kuulemisissa painotettiin sitä, että kysymys ei ole pelkästään naisten epätasa-arvoisesta asemasta tai naisten huonosta kohtelusta. Myös muut seikat kuin sukupuoli, kuten koulutustausta ja alkuperä, voivat johtaa epäasialliseen kohteluun. Myös käytännössä kerrottiin kohdatun muuhun kuin sukupuoleen perustuvaa epäasiallista kohtelua. Kuultavien mukaan epäasiallisuutta ei ole ilmennyt pelkästään elokuvien tuotannoissa tai teatterin sisäisessä työssä vaan sitä on tullut ilmi laajasti alan toimintaympäristössä.

Edelleen kuulemisissa tuotiin esille yliopistojen sisäisiä epäkohtia ja muun ohessa opiskelijoiden kesken tapahtuvaa häirintää.

Alan erityisyys?

Elokuva- ja teatterialaa ei pidetty siinä mielessä erityisenä, että vain sillä esiintyisi häirintää ja epäasiallista kohtelua. Erityisenä alaa pidettiin kuitenkin siksi, että toimintaa rahoitetaan valtion varoista ja että varsinkin näyttelijän työ poikkeaa luonteeltaan useasta muusta työstä. Merkittävänä erityispiirteenä tuotiin esille myös työhön liittyvät valta-asetelmat, ja että ohjaajan taiteellinen vastuu ja johtajuus ovat vaikeuttaneet tai hämärtäneet vastuita, veloituksia ja oikeuksia. Lisäksi se, että ohjaajan henkilöllä on merkittävä rooli elokuvan rahoituksessa, voi entisestään vahvistaa ohjaajan roolia ja 'valtaa'.

'Julkinen' raha

Kuulemisissa korostettiin, että julkisen rahan mukanaolo kulttuurialan toiminnoissa aset-

¹⁹⁶ Työtä voidaan tehdä myös yhteisissä tiloissa, kuten (käsi)kirjoittajat ns. writers' roomissa. Tällaisissa tilanteissa epäasiallisuutta voi ilmetä tietyn vertaisryhmän sisällä.

taa alalle muita aloja suurempia vaatimuksia. Rahoitusta myönnettäessä olisi varmistettava työnantajavelvoitteiden, samoin kuin muiden velvoitteiden noudattaminen ja myös suoritettava aktiivista valvontaa. Väärin toimimisen olisi myös vaikutettava rahoitukseen.

Heikko neuvotteluasema

Suomen Näyttelijäliitto ry kertoi toivovansa, että elokuva- ja tv-tuotantoalalla saataisiin solmittua myös näyttelijöitä koskeva työehtosopimus. Myös usea muu kuultava näki työehtosopimuksen nimenomaan välineenä, jonka avulla näyttelijöiden alisteista asemaa ja muita koettuja epäkohtia saataisiin korjattua. Tällä hetkellä näyttelijöiden suojaamekanismeja pidetään heikkoina. Ns. normaalit työmarkkinamekanismit eivät ole käytettävissä samalla tavoin kuin muilla aloilla.¹⁹⁷ Kuulemisissa tuli esille myös useita näyttelijöiden työ sopimukseen ja neuvotteluasemaan liittyviä ongelmia.

Yksittäiset näyttelijät kertoivat toivovansa entistä enemmän tukea yksittäisiin työ sopimusneuvotteluihin. Kun työehtosopimusta ei ole, on kaikki osattava itse sopia parhaalla mahdollisella tavalla. Työehtosopimus tai ainakin jonkinlainen yhteinen suositus auttaisi. Oman työn hinnoittelua ei ole koettu helpoksi ja sopimukset ovat muuttuneet aiempaa monimutkaisimmiksi. Sopimusehtoihin tutustuminen edellyttää usein juridiikan tunte musta. Pelko työn menettämisestä saattaa johtaa siihen, että joutuu suostumaan epäedullisiin ehtoihin. Käytännössä keinoja puuttua epäkohtiin pidettiin heikkoina ja tuotantoyhtiöillä katsottiin olevan määräävä asema.

Kuulemisissa tuotiin usealta eri taholta esille näyttelijöiden haavoittuva asema. Heitä pidettiin itse asiassa työryhmän haavoittuvimpana ryhmänä, koska he tekevät työtä kehollaan.

Käsikirjoittajat

Käsikirjoittajat ovat kokeneet samantyyppisen heikon neuvotteluaseman kuin näyttelijät. Myös huonotasoiset ja osittain epäreilut sopimusehdot nousivat esille, samoin kuin epäselvyyt sopimussuhteiden oikeudellisesta luonteesta.

Työnantajapuolen näkemys näyttelijöiden työehtosopimuksesta

Tuotantoyhtiöiden edustajien kuulemisissa tuli esille suopeaa suhtautumista näyttelijöitä koskevaan elokuva-alan työehtosopimukseen. Sopimus toisi työrauhan ja selkeyttäisi sopimusneuvotteluja. Näyttelijöiden saaminen mukaan jaksotyöaikaan helpottaisi tuotan-

¹⁹⁷ Jos esimerkiksi lakko toteutettaisiin elokuvan kuvausten aikana, osallistuisi siihen ne liittoon kuuluvat näyttelijät, joilla olisi lakon aikana sovittuja työtehtäviä. Vaikka työtaistelutoimenpide olisi liiton järjestämä, saatettaisiin se kokea ko. näyttelijöiden henkilökohtaiseksi toiminnaksi, mikä taas voisi vaikeuttaa heidän asemaansa. Tämän tyyppiseen yksittäisten henkilöiden työmahdollisuuksien tai uran vaikeutumiseen ei ole liitossa katsottu olevan 'varaa'. Muiden työtaistelutoimenpiteiden kuin lakon käyttökelpoisuudesta ei tapaamisissa keskusteltu.

toyhtiöiden toimintaa, koska tällä hetkellä näyttelijöiden työaika on suunniteltava muusta henkilökunnasta erikseen.¹⁹⁸

Palta ry kertoi käsitelleensä työehtosopimuksen solmimismahdollisuutta hallituksessaan ja mahdollisten työehtosopimusneuvottelujen käynnistäminen näyttelijäliiton kanssa olisi käsiteltävä siellä uudelleen.

Hiljaisuuden kulttuurin syyt

Kuulemisissa tuli ilmi, että elokuva- ja teatterialan toimintakulttuuria on pitkään pidetty ongelmallisena, jopa vääristyneenä. Leimaa-antavina piirteinä mainittiin muun ohessa neromyytti, 'starastatus' ja taitelijakultti. Myös armeijamaisuus, maskuliinisuus, hierarkiat ja käskyorganisaatio tulivat kuultujen kertomuksissa vahvasti esille erityisesti elokuva-alaa kuvattaessa. Työskentelyä elokuvan parissa kuvattiin myös siten, että siihen olisi rakennettu 'konflikti sisään'.

Usea taho kiinnitti huomiota alan valtarakennelmaan, jossa vain tietyillä tahoilla on valtaa. Tässä yhteydessä valta koettiin negatiivisena ja alan toimintaa hankaloittavana piirteenä. Kysymys ei siis ole viime vuoden tai parin viimeisen vuoden aikana syntyneistä epäkohdista. Oman epäkohtansa on muodostanut se, että ongelmiin on ollut vaikea – jopa mahdollonta – puuttua, ellei ole halunnut pilata uraansa – oli sitten kysymys tekijästä tai tuotantoyhtiöstä.

Yksittäisen työntekijän kohtaaman häirinnän ja muun epäasiallisuuden esille ottamista oli kuultujen mukaan estänyt, se, että puuttumiselle ja selvittelyille ei ole löytynyt riittävästi tukea työyhteisöstä. Tukea ei ollut löytynyt myöskään oppilaitoksissa siellä koetuissa tapahtumissa. Kuultavien kertoman mukaan esille otettuja epäkohtia oli myös vähätelty, mikä taas omalta osaltaan johtanut siihen, että asioita ei ole viety eteenpäin. Kun muun muassa 'kaikki' teatterissa suojelevat ensi-iltaa, on käytännössä koettu, että ei ole mahdollisuuksia kesken suurimman kiireen ottaa esille omia asioitaan ja vaikeuttaa muun ryhmän toimintaa. Elokuvan puolella tuli ilmi samaa ilmiötä: ei ole koettu mahdolliseksi hankaloittaa tiukan aikataulun ja budjetin hanketta – tai aiheuttaa harmia työtovereille tuomalla esille esimerkiksi kuvausten aikana kokemiaan epäkohtia. Kysymys on siis alalle muodostuneesta sisäisestä toimintatavasta, jossa yksilön oikeus ja suoja syrjäytyvät yhteisön suojelelun tieltä. Toisaalta tuotannon keskeyttämisestä – edes sellaisen käyttäytymisen johdosta, jossa saattaisi olla kysymys rikoksesta – ei ole tähän asti pidetty käytännössä edes todellisen vaihtoehdona.

¹⁹⁸ Kuulemisissa ei tullut ilmi, että käytännössä olisi harkittu mahdollisuutta hakea jaksotyön teettämiseen poikkeuslupaa aluehallintovirastolta työaikalain 14 §:n 3 momentin perusteella. Säännöksen mukaan aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika 7 §:ssä säädettyllä tavalla sellaisissakin töissä, joita ei kyseisessä säännöksessä ole mainittu, jos se on välttämätöntä.

Ennen #metoo-kampanjaa ei ole myöskään rohkaistu tai tuettu ongelmien esille tuomista samalla tavoin kuin tällä hetkellä. Suuri pelko yksittäisillä työntekijöillä on kohdistunut tulevien työmahdollisuuksien menettämiseen. Epäkohtien esille ottamisen myötä on ollut vaarana leimautua hankalaksi ihmiseksi, jota ei tulla jatkossa rekrytoimaan (ns. pienet piirit ja sana kulkee nopeasti)¹⁹⁹. Osittain esille ottamista on kuultavien mukaan vaikeuttanut laajat työ sopimusten salassapitolausekkeet ja sopimusmääräykset, joiden mukaan riitauttaminen tapahtuu riitauttajan kustannuksella. Näin ollen on koettu, että asiat on 'parempi lakaista maton alle'. Toisaalta tuli ilmi, että epäasiallisuutta kohdanneet yksilöt olivat päättäneet, että eivät enää tee töitä niiden kanssa, jotka ovat kohdelleet heitä epäasiallisesti. Yksilö oli siis suojautunut mainitulla tavalla ja ongelmat jäivät työyhteisössä selvittämättä. Edelleen kuultavat kertoivat, että työyhteisöissä on ollut tapana varoitella työkavereita epäasiallisuuteen taipuvista henkilöistä ja pyritty tällä tavoin suojelemaan kollegoita. Edelleen tuli ilmi, että tiedossa ei ole ollut riittävän selkeästi, miten toimia käytännössä epäkohtien esille tullessa ja että tarjolla olevia vaihtoehtoja – lähinnä yhteydenottoja viranomaisiin – ei ole pidetty käyttökelpoisina. Teatterissa työskennelleet henkilöt kertoivat, että asioita oli saatettu työnantajan tietoon oikeassa työnantajan sisäisessä prosessissa, mutta epäkohtiin ei ollut siitä huolimatta puututtu, eli käsittely ei edennyt työnantajaorganisaatioissa tai se ei ollut johtanut 'mihinkään'. Haluttomuuteen viedä asioita eteenpäin vaikutti kuultujen mukaan myös se, että jossain tapauksissa tuntui, että työnantajayhteisön päättävä elin, kuten teatterin hallitus, uskoi teatterin esimiesasemassa olevaa henkilöä eikä epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunutta työntekijää. Lisäksi tuotiin esille, että löyhä organisaatio ja se, että yhdellä henkilöllä on useampi rooli työyhteisössä, esimerkiksi teatterin johtaja on mukana produktiossa tai hänen läheisensä on siinä mukana, vaikeuttaa asioiden selvittelyä.

Yksi merkittävä puuttumattomuuteen vaikuttanut tekijä on myös voinut olla alan yleisen maineen suojeleminen, johon kerrottiin vedotun asioiden sillensä jättämiseksi. Pelko siitä, että kulttuuriala menettää rahoitusta epäkohtien tullessa esille, oli siis kuultavien mukaan ohjannut käytöstä.

Taide edellä?

Kuulemisissa tuotiin esille, että useaa toimintamallia tai -tapaa saatetaan perustella taiteella. Taide ikään kuin menee joskus muiden asioiden edelle ja jopa hämärtää juridiikkaa. Ala saatetaan kokea myös virheellisesti muista aloista sillä tavoin erityisenä, että siellä ei voisi soveltaa lainsäädäntöä samaan tapaan kuin muilla työpaikoilla, tai ainakin käsitys soveltamisesta on epämääräinen.

¹⁹⁹ Osa tuottajista kertoi myös soittavansa ennen rekrytointia aiemmille työnantajille kysellen, miten näyttelijän kanssa oli aiemmissa tuotannoissa sujunut.

Epäselvät vastuut ja velvoitteet

Kuulemisissa tuli ilmi, että erityisesti elokuvan tuotannossa on ollut epäselvää, kuka itse asiassa on kenenkin esimies, ja erityisesti mitä kunkin henkilön vastuulle kuuluu. Omaa asemaa ja siihen liittyviä vastuita ja velvoitteita ei myöskään aina tunnisteta. Esille tuotiin myös se, että tuottaja ja ohjaaja saattavat tietyllä tavalla pyrkiä välttämään omaa vastuutaan.

Vaikka rakenteet teattereissa ovat usein pysyvämmät kuin elokuvatuotannossa, oli kuul-
tujen mukaan sielläkin epäselvyyttä esimiesasemasta ja erityisesti ohjaajan asemasta,
vallasta ja vastuusta.

Organisaatioiden jäsentymättömien rakenteiden koettiin altistavan häirinnälle ja muulle epäasiallisen kohtelulle. Lisäksi niiden katsottiin vaikeuttavan asioihin puuttumista ja niiden selvittämistä.

Ohjaajan asema ja oikeusturva

Kuultavat pitivät tärkeänä sitä, että erilaisissa ongelmien selvittelyssä kiinnitettäisiin riittävästi huomiota asianosaisten oikeusturvaan. Jokaisen asianosaisten on saatava tulla kuulluksi ja puolustaa itseään – ja usein nimenomaan median ulkopuolella. Käytännön tilanteissa ohjaaja voi myös olla 'altavastaja'. Esille tulleiden ongelmien selvittelyprosesseja pidettiin osittain ontuvina ja median mukaantulon katsottiin entisestään sekoittavan toimintatapoja.

Lisäksi korostettiin, että käytännön toiminnassa olisi aiempaa laajemmin keskityttävä ammattietikkaan ja ammattieettisesti kestäviin työtapoihin.

Kuulemisissa korostettiin myös sitä, että työnantajan vastuita ja lainsäädännön velvoitteita mietittäessä olisi muistettava ohjaajan rooli taiteellisesta lopputuloksesta päävastuussa olevana tekijänä. Taiteellisen puolen vapaus on turvattava, mutta se ei tarkoita sitä, että lakien velvoitteita olisi saatava laiminlyödä.

Elokuva- ja TV-tuotantoja koskeva työehtosopimus

Liitot toivoivat elokuva- ja TV-tuotantoja koskevan työehtosopimuksen pian täyttävän kriteerit, joilla se voitaisiin vahvistaa yleissitovaksi. Yleissitovuuden myötä alan työsuhteen ehdot yhdenmukaistuisivat, mitä pidettiin toivottavana. Vaikka työehtosopimuksessa mahdollistetaan tuotantokohtaisen luottamusmiehen valinta, oli tätä vaihtoehtoa kuitenkin käytetty harvoin.

Rahoitus ja Suomen elokuvasäätiön toiminta

Usea taho esitti kritiikkiä rahoitusprosesseja kohtaan. Laajin arvostelu kohdistui Suomen elokuvasäätiön toimintaa kohtaan, mutta myös AVEKin toimintaan liittyviä epäkohtia tuotiin jonkin verran esille.

Suomen elokuvasäätiöön kohdistuneessa kritiikissä tuotiin muun ohessa esille, että alalla liikkuu huhuja ja tarinoita tukirahojen väärinkäytöstä. Lisäksi kritisoiitiin sitä, että säätiö ei anna riittävästi tietoa rahojen käytöstä eikä julkista tilastointia rahan käytön jakautumisesta ole. Näin ollen elokuvien rahoituksen kokonaisuutta ei voi seurata. Säätiön kerrottiin vetoavan liian helposti liikesalaisuuksiin tietoja pyydettyä. Edelleen tuotiin esille, että säätiössä ei ole tehty tasa-arvotyötä eikä mietitty tasa-arvokysymyksiä ja että säätiön oma toiminta ei ole avointa eikä häirinnästä vapaata. Kuultavat olivat sitä mieltä, että rahoituksesta päättävillä henkilöillä ei ole riittävästi asiantuntemusta ja että säätiön henkilökunta tarvitsee koulutusta. Lisäksi edellytettiin, että säätiö kehittää alan toimintakulttuuria ja omaa toimintaansa läpinäkyväksi, tasa-arvoiseksi, johdonmukaiseksi ja hallintolain mukaiseksi. Erityisen ongelmallisenä nähtiin se, että hylkääviä tukipäätöksiä ei perustella hallintolain vaatimusten mukaan.

Kuultavat korostivat, että säätiön olisi palveltava alan kaikkia tekijöitä, ei pelkästään tuotantoyhtiöitä. Kun säätiöllä ei ole kunnan strategiaa, ei myöskään sen päätöksenteolla ole asianmukaisia suuntaviivoja. Kuultavat edellyttivät säätiöltä vaikuttavaa valvontaa ja puuttumista. Myös rahoituksen piilevät standardit ja henkilösuositukset tuotiin esille ja edellytettiin säätiön rahoitusprosessin kokonaisvaltaista 'läpivalaisemista'. Edelleen kuultavien mukaan säätiön tulisi tarkistaa, että tuotannoissa on järkevät ja asialliset työehdot. Rahoitus olisi kytkettävä velvoitteiden noudattamiseen. Myönnettäessä toimintaan valtionavustusta olisi oltava nykyistä tarkemmat kriteerit avustusten myöntämisen perusteista. Kuultavien mukaan valtionavustusta myönnettäessä olisi vaadittava tuensaajilta nykyistä enemmän ja säätiön olisi ennen kaikkea valvottava sovittuja asioita. Järjestelmän olisi oltava sellainen, että aiemman hankkeen epäkohdat estävät tuen saamisen jatkossa.

Kuulemisissa tuotiin esille myös, että hakijat eivät ole elokuvasäätiön hakuprosessissa keskenään tasavertaisessa asemassa, mikä tulee ilmi muun ohessa siinä, että kaikki hakijat eivät pääse esittelemään hankettaan tuotantoneuvojalle. Kuultavien mukaan hallintolain edellyttämä jääviyssäännös ei ole säätiössä aina käytössä.

YLE:n toiminta

Kuultavat ottivat esille myös eräitä Yleisradio Oy:n (YLE) toimintaan liittyviä epäkohtia. Näissä yhteyksissä kiinnitettiin huomiota muun ohessa siihen, että YLE on ulkoistanut fiktion eikä kantaisi riittävästi vastuuta ostetuista tuotannoista. Erityisesti erilaisen YLE:n henkilöstön kanssa tapahtuvan asioinnin yhteydessä kerrottiin koetun epäasiallisuutta. YLE:n päätöksentekoa ei pidetty tasa-arvoisena eikä myöskään kohtuullisena, koska käytännössä muutama ihminen, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, voi päättää yksinään elokuvan rahoitukseen liittyvistä asioista ja jopa tekijöiden uran etenemisestä. Kuultavat 'peräänkuuluttivat' myös sitä, että YLE:n tulisi nykyistä paremmin kantaa vastuuta tuotantojen toimintakulttuurista ja tekijöiden työehdoista.

Opetus- ja kulttuuriministeriön toiminta

Kuultavat arvostelivat opetus- ja kulttuuriministeriön toimintaa muun muassa siitä, että se on ulkoistanut liikaa tehtäviä Suomen elokuvasäätiölle. Kuultavien mukaan ministeriön olisi 'pakotettava' säätiö toiminnan muutoksiin. Lisäksi ministeriön olisi linjattava nykyistä selkeämmin ja avoimemmin elokuvapolitiikkaa sekä otettava huomioon eri toimijoiden asema ja toimeentulomahdollisuudet alalla. Joka tapauksessa ministeriöllä olisi oltava aktiivinen ote elokuvasäätiön toimintaan ja sen tulisi muun muassa huolehtia siitä, että valtionavustusten käytön tilastointi olisi nykyistä parempaa. Lisäksi olisi vaadittava työlainsäädännön noudattamista ylipäänsä valtionavustuksia myönnettäessä.

Yksipuolinen asioiden esittäminen

Kuulemisissa tuotiin esille, että naisten epätasa-arvoisesta asemaa tarkasteltaessa on korostettu vain negatiivisia asioita ja unohdettu samassa yhteydessä naisten aseman kannalta positiivisia asioita. Muun muassa siihen, että miehet ohjaavat esikoiselokuvansa nuorempana kuin naiset, voi vaikuttaa elokuvan omarahoitus, ei sukupuoli. Arvioitaessa naisen osuutta tukien saajana olisi aina muistettava tarkastella myös sitä, mikä oli naisten osuus hakijoista.

Rahoituksen vaikutus työehtoihin

Kuulemisissa toivottiin avoimia päätöksentekoa ohjaavia kriteereitä sille, miten erityyppisiä elokuvia rahoitetaan ja miten eri hankkeen toteuttamiseen vaikuttavien tahojen (SES, YLE ja AVEK) toimintaa voitaisiin koordinoida nykyistä paremmin. Tavoitteena olisi oltava rahoituksen muodostuminen sellaiseksi, että tuotannon työntekijöille voidaan taata asianmukainen palkka- ja korvaustaso. Tällä hetkellä dokumenttielokuvien tukien kerrottiin olevan huomattavasti alhaisempien kuin fiktioelokuvien tukien. Tässä yhteydessä korostettiin, että käytössä olisi oltava selkeät linjaukset ja perustelut muun ohessa sille, miksi fiktioelokuva rahoitetaan määrällisesti enemmän kuin dokumenttielokuva. Ainakin osa alan toimijoista kertoi budjetoivansa hankkeensa noudattaen elokuva- ja tv-tuotantoalan työehtosopimuksen mukaista korvaustasoa, vaikka eivät kuulukaan Palta ry:hyn. Mainitun tason noudattaminen ei kuitenkaan ole kuultujen mukaan käytännössä mahdollista, jos sitä ei huomioida rahoituspäätöksissä.

Nuhteettomuuspykälät

Ohjaajien ja näyttelijöiden työsopimukseen on viime aikoina ehdotettu ns. nuhteettomuus- tai #metoo-lausekkeita. Niillä pyritään siihen, että ohjaaja ja näyttelijä kantaisivat vastuun mahdollisesta käyttäytymisestään tai sen paljastumisesta tai itse asiassa negatiivisen julkisuuden aiheuttamasta vahingosta. Lausekkeissa on myös ehdotettu sovittavan siitä, että sopimus voidaan purkaa mainitun negatiivisen julkisuuden vuoksi ja/tai sopimussakoista. Kuulemisissa tuli esille myös se, että ehdot saattavat perustua kanava- ja tuotantoyhtiön väliseen sopimukseen ja siihen perustuvaan vastuun 'ketjuttamiseen'.

Koulutus

Useassa kuulemisessa tuli esille tarve vahvistaa oikeudellista osaamista eri oppilaitosten koulutuksissa. Lisäksi lähes kaikki katsoivat jo alalla toimivien tarvitsevan täydennyskoulutusta erityisesti työlainsäädännön velvoitteista. Tässä yhteydessä korostettiin, että koulutus ei voi olla kertaluonteista ja että sitä tulisi järjestää sekä työnantajan edustajille että työntekijöille. Myös teatterin päättävissä elimissä olevien jäsenten kouluttamista pidettiin tärkeänä. Tietoisuuden lisäämistä kaikenlaisista vastuista ja velvoitteista korostettiin. Myös jonkinlaista alalla toimivien osallistumispakkoa tarjottavaan koulutukseen kannatettiin.

Sopimuslausekkeet rahoitussopimuksissa

Erilaisia Suomen elokuvasäätien ja muiden rahoittajien tukisopimukseen otettavia lain velvoitteet toistavia sopimuslauseketta pidettiin sinänsä hyvinä. Vaikka velvoitteita on noudatettava suoraan lain perusteella, tuo sopimuslauseke lisäarvoa edellyttäen, että sopimusrikkomuksilla on myös seurauksia. Virheellisellä toiminnalla olisi siis elokuva- ja teatterialalla olla samaan tapaan kuin urheilussakin todellisia seurauksia. Lisäksi kiinnitettiin huomiota mahdollisesti syntyvään tarpeeseen vaihtaa valtionavustusta saaneen elokuvan ohjaaja tai pääroolin näyttelijä kesken tuotannon. Kuultavien mukaan tätä ei nykyisin olisi otettu huomioon Suomen elokuvasäätien tukisopimuksessa eikä luultavasta muissakaan rahoitussopimuksissa.²⁰⁰

Henkilöstön rakenne

Kuulemisissa korostettiin, että kaikki elokuva- ja teatterialan työntekijät eivät ole koulutettuja ja että alan ammatteihin voi valmistua useasta eritasoisesta oppilaitoksesta, samoin kuin ulkomaisista oppilaitoksista. Lisäksi produktioissa voi olla mukana ulkomaalaisia työntekijöitä. Ala on muita epätyypillisiä aloja ehkä epätyypillisempi siksi, että työsuhteet saattavat olla kestoaltaan hyvin lyhyitä (esim. muutama tunti tai yksi päivä).

Elokuva-alan seksuaalisen häirinnän ohjeistus

Elokuva- ja tv-alalle helmikuussa 2018 laadittua seksuaalisen häirinnän ohjeistusta pidettiin hyvänä ja se oli useassa yhtiössä liitetty osaksi tuotantokäsikirjaa tai vastaavaa. Myös jakelun koettiin toimineen hyvin. Usealle yhtiölle kysymys oli ollut sen historian ensimmäisestä seksuaalisen häirinnän ohjeistuksesta.

Työterveyshuolto

Kuulemisissa tuli esille, että erityisesti elokuvan tuotantovaiheen olosuhteita ei välttämättä ollut arvioitu työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtäessä. Toimialan erityispiirteet

²⁰⁰ Ohjaajan ja tuotantoyhtiön välisissä sopimuksissa on kerrotun mukaan lausekkeita, joissa mahdollistetaan ohjaajan vaihtaminen. Näissä yhteyksissä ei kuitenkaan ole välttämättä mietitty, mitä ohjaajan vaihtaminen tarkoittaisi työoikeudellisesti jo alkaneen työsuhteen näkökulmasta. Tämä on yksi niistä alan kysymyksistä, jota olisi jatkossa syytä tarkastella työoikeuden näkökulmasta.

eivät välttämättä olleet myöskään aina tuttuja työterveyshuollon asiantuntijoille. Näin ollen alan asiantuntijoiden toimialatietoutta toivottiin lisättävän.

Seksuaalista häirintää ja epäasiallista kohtelua pidettiin sellaisena altisteena, joka olisi otettava huomioon työterveyshuollon toimintasuunnitelmissa. Tämä edellyttäisi useassa tapauksessa toimintasuunnitelman päivittämistä.

Työturvallisuuslain säännösten sisältö ja toimivuus

Sosiaali- ja terveystieteiden työ- ja tasa-arvo-osaston kanssa käymäni sähköpostikirjeenvaihdon sisältö oli seuraava.

Kysymykseni:

1. Onko työturvallisuuslain 28 §:n muotoilu onnistunut eli siltä osin kuin siinä säädetään häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta kahtena eri 'ilmiönä'? Miten häirintä ja epäasiallinen kohtelu eroavat toisistaan vai käytetäänkö käsitteitä säännöksessä itse asiassa kuvaamaan yhtä ja samaa asiaa? Onko säännöksessä tarpeen viitata terveyden vaaraan ja voisiko sen kirjoittaa tyyliin "on omiaan aiheuttamaan"?
2. Miksi säännöstä koskevassa hallituksen esityksessä ei ole liiemmin avattu mainittujen käsitteiden sisältöä?
3. Mikä on häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun käsitteiden historia, eli miten ne ovat syntyneet?
4. Miten suhtauduttaisiin siihen, että työturvallisuuslaissa määriteltäisiin häirintä ja epäasiallinen kohtelu tasa-arvolain tapaan?
5. Miten suhtauduttaisiin siihen, että työturvallisuuslain 28 §:n rikkomisesta voisi seurata hyvitys samaan tapaan kuin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa?
6. Olisiko mahdollista, että jokin viranomaisantaisi lausuntoja epäilyistä, ts. vastaisi pyynnöstä kysymykseen siitä, vaikuttaako siltä, että säännöstä on rikottu?

Ministeriön työ- ja tasa-arvo-osaston vastaus:

Ministeriöstä korostettiin, että kysymys on tässä vaiheessa virkamiesten käsityksistä ja usea esille ottamani asia on sellainen, jonka mahdollinen eteenpäin vieminen vaatii selvityä työmarkkinaosapuolten kanssa.

Työturvallisuuslain 28 §:n muotoilua suhteessa käytännön soveltamistilanteisiin pidettiin onnistuneena. Käsitteiden tai säännöksen ilmaisujen osalta ei ollut tullut negatiivista palautetta työmarkkinaosapuolilta eikä ministeriön tiedossa myöskään ollut, että ongelmia olisi ollut tältä osin säännöstä koskevassa valvonnassa. "Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun käsitteet eivät eroa toisistaan, vaan kyseessä on yksi kokonaisuus, joka kattaa sisälleen moninaiset häirinnän ilmentymismuodot. Oikeuskäytännössä on säännöstä sovellettaes-

sa katsottu, että varsinaista terveyden menettämistä tai muuta sen kaltaista seurausta ei edellytetä, jotta menettelyä voidaan pitää työturvallisuuslain 28 §:n mukaisena häirintänä tai muuna epäasiallisena kohteluna. Riittävää on, että tietyn menettelyn voidaan objektiivisesti arvioiden katsoa aiheuttavan vaaraa tai haittaa työntekijän terveydelle. Näin ollen ”on omiaan aiheuttamaan vaaraa” -käsite jo sinänsä sisältyisi säännöksen nykyiseen muotoiluun.

Säännöstä laadittaessa lienee katsottu, ettei tarkempaan määrittelyyn ole ollut syytä tilanteiden monimuotoisuuden vuoksi pyrkiä, vaan menettelyjen arviointi on korostetusti tapauskohtaista ja käsitteet saavat tarkemman sisältönsä työturvallisuuslain 28 §:n soveltamista koskevan oikeuskäytännön kautta. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvontaa koskeva sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön antama valvontaohje (6/2016) sisältää esimerkinomaisen luettelon niistä moninaisista teko- ja menettelytavoista, joita työsuojeluvälivaltiossa pidetään ja toisaalta mitä ei lähtökohtaisesti pidetä työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamana terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavana häirintänä.

Säännöksen taustasta voidaan todeta, että työturvallisuuslain häirintäsäännöksen säätämisaikoihin on samankaltaista sääntelykehitystä epäasiallisen kohtelun (bullying, mobbing) osalta tapahtunut muuallakin EU:ssa, esimerkiksi Ranskassa ja Belgiassa. Samoihin aikoihin Euroopan parlamentti antoi päätöslauselman työpaikoilla tapahtuvasta häirinnästä (*The European Parliament's Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 (INI)*).

Ministeriön edustajat eivät pitäneet tarkoituksenmukaisena muuttaa työturvallisuuslain 28 §:ssä sisältöä. Joka tapauksessa säännöksen ’avaaminen’ edellyttäisi työmarkkinakeskusjärjestöjen kantojen huomioonottamista. ”Tasa-arvolain 7 §:n mukaiset seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän käsitelmääritykset pohjautuvat suoraan direktiiviin 2006/54/EY (direktiivi miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa). Yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukainen häirinnän määritelmä taas puolestaan pohjautuu direktiiviin 2000/78/EY (direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista). Vastaavanlaista sääntelytaustaa ei työturvallisuuslain 28 §:n sisältämällä käsitteillä ole. Tämä tarkoittaa sitä, että raameja ko. käsitteiden mahdollisille määritelmille täytyisi hakea jostain muualta kuin EU-tasoisesta nimenomaisesta sääntelystä. Lisäksi työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittaman häirinnän tunnusmerkistöön kuuluu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeista poiketen kiinteästi terveysvaaran- tai haitan käsite.”

Mahdollisen hyvitysseuraamuksesta säätämistä ei myöskään pidetty tarkoituksenmukaisena. ”Hyvitysjärjestelmän luominen liittyen työnantajan työturvallisuuslain 28 §:n vastaiseen menettelyyn tarkoittaisi sitä, että kyseinen yksittäinen säännös nostettaisiin hyvitysseuraamuksen osalta selkeästi erilaiseen asemaan suhteessa lukuisiin muihin työturvallisuuslain säännöksiin nähden. Usein epäasiallisen kohtelun tapauksiin liittyy kuitenkin

myös muiden työturvallisuuslain säännösten rikkomista tai laiminlyöntiä (esimerkinomaisesti muun muassa psykososiaalista kuormittumista koskeva työturvallisuuslain 25 §).

Sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslain hyvityssäännösten taustalla ovat direktiivit. Tiedossamme ei ole EU-maata, jossa hyvitysseuraamus olisi käytössä häirintätapauksiin liittyen työturvallisuussäännösten rikkomisen seurauksena.”

Ministeriön edustajat korostivat, että tälläkin hetkellä ”tiedusteluja ja kysymyksiä aiheeseen liittyen on mahdollista suunnata työsuojeluviranomaisten valtakunnallinen puhelinneuvontapalveluun, jonka työhyvinvointipäivystyksessä työhyvinvointiasioihin erikoistuneet tarkastajat vastaavat muun muassa psykososiaalista kuormitusta, häirintää ja epäasiallista kohtelua koskeviin kysymyksiin. Neuvontapalvelun kautta saa tietoa siitä, minkä kaltaista menettelyä työsuojeluvälivonnassa yleisesti ottaen pidetään terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavana häirintänä ja mitä velvollisuuksia työnantajalla on epäasiallisen kohtelun tapauksissa. Tarkastaja selvittää asiakkaan esille tuomat häirinnäksi koetut teot sekä tekijän ja tapahtuma-ajaksiin laajuudessa kuin se on aiheellista valvontatarpeen arvioimiseksi. Tämän jälkeen tarkastaja arvioi ja harkitsee mahdollisia toimenpiteitä asiassa. Näin asiakkaan on mahdollista saada kokemansa tapahtumat viranomaisen arvioitaviksi. Tarkastajan johtopäätökset sisältävä, yksittäistä tapausta koskeva tarkastuskertomus laaditaan luonnollisesti vasta sen jälkeen, kun asiaa on valvottu eli myös ao. työnantajaa on kuultu asiakkaan esille tuomien seikkojen osalta.”

Media ja mediapaine

Kuulemisissa tuli esille mediaan liittyviä hyviä ja huonoja puolia. Epäkohtana pidettiin yksipuolista ja valikoivaa uutisointia sekä asioiden selvittelyä mediassa antamatta rauhaa niille prosesseille, joita olisi muutoin käytettävissä.

Suomen elokuvasäätiön näkemykset

Säätiössä suhtauduttiin myönteisesti koulutukseen, jota vaadittaisiin muun muassa tuotantoyhtiöiden vastuuasemassa olevilta henkilöiltä. Säätiö ei kuitenkaan katsonut mahdolliseksi vastata koulutuksen järjestämisestä. Rakenteiden selkeyttämistä ja tuotantoyhtiöitä palvelevan juridisen aineiston laadintaa pidettiin myös tarpeellisena. Säätiön koollekutsumassa tasa-arvofoorumissa²⁰¹ on tarkoitus ottaa nyt esillä olevaan aihepiiriin julkilausuman tai vastaavan muodossa.

202 Säätiö kutsui foorumin koolle vuoden 2018 alusta. Siinä on edustettuina laaja-alaisesti sekä elokuva-alan ammattijärjestöistä että eri erityisryhmien etujärjestöjä. Foorumissa käsitellään sukupuolten välisen tasa-arvon ohella myös kielellistä, alueellista ja kulttuurista tasavertaisuutta. http://ses.fi/ajankohtaista/ajankohtainen/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=1529&cHash=3d19e1242021ab6615606af343ec1682.

8.2 Kuultujen esitykset

Kuultavat tekivät myös konkreettisia toimenpide-ehdotuksia ja painottivat erilaisia näkökohtia, jotta asioita saataisiin korjattua ja toimintaa kehitettyä. Niitä olivat muun ohessa seuraavat:

1. Tekijät olisi otettava nykyistä laajemmin tavalla tai toisella mukaan rahoitusta koskevaan päätöksentekoon.
2. Rahoituksen käytön raportointiin olisi saatava enemmän välivaiheita.
3. Suomen elokuvasäätiön toiminta olisi tarkastettava.
4. Rahoitusprosesseihin olisi otettava mukaan avointa vertaisarviointia. Joka tapauksessa prosessin olisi oltava nykyistä puolueettomampi (pisteitys tai muu vastaava avoimesti arviointikriteerit kertova järjestelmä²⁰²).
5. Olisi mietittävä, voidaanko elokuva- ja teatterialalla laatia työterveyshuollon toimintasuunnitelman ohella tuotantokohtainen (projektikohtainen) työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Lisäksi olisi huomattava, että työterveyshuollon kohdennettuja toimia ei voida aina toteuttaa samanlaisina. Lääkäreiden olisi nykyistä paremmin tunnistettava ja tutustuttava elokuvan ja teatterin toimialaan sekä muun muassa elokuvan kuvausten aikaisiin olosuhteisiin.
6. Ainakin henkisesti vaativissa produktioissa olisi syytä miettiä vapaaehtoisen työterveyshuollon järjestämistä ja sen puitteissa työterveyshoitajan ja -lääkärin palvelujen ohessa muun muassa psykologin palveluiden tarjoamista nimenomaan tuotantoon osallistuville työntekijöille.
7. Prosesseja olisi kehitettävä niin, että kaikki työryhmän jäsenet saataisiin mukaan tuotannon aloituspalaveriin. Tuotannon aikana tulisi entistä enemmän olla mahdollisuuksia kertoa asioista (esim. sähköinen kanava) ja tuotannon jälkeen olisi syytä tehdä kyselyjä henkilöstölle. Lisäksi olisi mietittävä tuotannon jälkeisten kyselyiden hyödyntäminen, ts. miten tietoa käytetään tilanteessa, jossa työsuhteet ovat jo päättyneet.
8. Erilaiset pelisäännöt ja mallit olisi hyvä laatia yhdessä henkilöstön kanssa. Ohjeistusten ja mallien olisi siis lähdettävä työyhteisön sisältä, jotta niillä olisi vaikuttavuutta.
9. Perustetaan kummi- tai mentorointiohjelma, jossa alalla jo pidempään toimineet ammattilaiset tukevat alalle tulevia.
10. Laaditaan opetus- ja koulutusaineistoa sellaisella tavalla, joka toimii alalla parhaiten, esim. videoklippeja, tietoisuutyyppistä lehtisiä, lyhytelokuvia yms. Hyödynnetään alan toimijoiden osaamista aineiston laadinnassa.

202 Esim. www.screenaustralia.gov.au.

11. Laaditaan työnantajille lainsäädännöstä käsikirja, jossa kuvataan vastuut, veloitteet ja oikeat toimintatavat.
12. Järjestetään erityyppistä koulutusta, kuten johtamis- ja esimieskoulutusta. Tuotannon päävastaava on koulutettava ja järjestettävä koulutuspäivä kaikille esimiesasemassa oleville (juridiset vastuut ja veloitteet). Huolehditaan täydennyskoulutuksesta ja tarjotaan koulutusta myös työntekijöille heidän omista oikeuksistaan ja veloitteistaan sekä panostetaan oppilaitosten sisäiseen koulutukseen. Myös päättävien elinten, kuten hallitusten jäsenet olisi koulutettava.
13. Laaditaan tai varmistetaan nykyistä selkeämmät ja oikeusturvan takaavat epäkohtien ja ongelmien selvittelyprosessit.
14. Vaaditaan työntekijöiltä erillisen hyvän käytöksen tai toimintatavan -sitoumuksen allekirjoittamista teatterin produktion alkaessa.
15. Laaditaan eettinen tai vastaava ohjeistus alan toimijoiden kesken sekä perustetaan eettinen toimikunta tai vastaava.
16. Lisätään olemassa olevan lainsäädännön noudattamisen valvontaa elokuva- ja teatterialalla.
17. Tiivistetään työnantajan ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä.
18. Otetaan työturvallisuuslain perehdytysäännös (työturvallisuuslain 14 §) aktiiviseen käyttöön.
19. Luodaan rakenteita, jotka koetaan omiksi.
20. Mietitään yhteisesti alan hyviä asioita ja vahvistetaan niitä.
21. Sanktioiden asettaminen ei saa johtaa siihen, että hiljaisuutta ylläpidetään.
22. Järjestetään yhtiöille lakimiespalvelua tai -neuvontaa.
23. Laaditaan toimintaa tukevaa aineistoa internettiin ja helposti käytettäviä työkaluja toiminnan tueksi.
24. Valitaan eri tuotantoyhtiöiden yhteinen työntekijäpuolen edustaja, joka mm. valvoo työntekijöiden työturvallisuutta tuotannoissa ja on heidän yhdyshenkilönsä erilaisissa epäkohtien selvittelyssä.
25. Valitaan näyttelijöille oma edustaja tuotantoon.
26. Luodaan Ruotsin mallin mukainen alueellinen, työpaikan ulkopuolinen työsuojeluvaltuutettu.
27. Vaaditaan Ruotsin mallin mukaista green cardin suorittamista ennen elokuvan tuotantotuen myöntämistä tai muuta pakollista kouluttautumista.
28. Opetus- ja kulttuuriministeriö edellyttää teattereiden valtionavustusten (VOS) ehtona muun ohessa tasa-arvosuunnitelman laadintaa ja nollatoleranssia häirinnälle.
29. Perustetaan taidealojen tasa-arvovaltuutetun tehtävä. Tehtävässä toimivalla olisi toimivalta puuttua taiteellisella alalla esiintyviin ongelmiin; resurssoidaan tasa-arvovaltuutetun toimistoa tai aluehallintovirastoa.
30. Selvitetään mahdollisuutta laatia laki seksuaalisen häirinnän ehkäisemisestä.

31. Edellytetään, että Suomen elokuvasäätiö vaatii osana rahoitusta muun muassa että tuotantoyhtiöllä on ajantasainen työsuojelun toimintaohjelma.
32. Jos elokuvatuotannossa tai teatterityössä on mukana lapsia, on kaikilta työntekijöiltä vaadittava rikostaustaote.
33. Selvitetään työtä koskevien sopimusten ehtojen sisältö ja karsitaan kohtuuttomat, lain- ja hyvän tavan vastaiset ehdot sekä pyritään yhtenäistämään ehtoja.
34. Perustetaan alalle luottamus- ja/tai yhteyshenkilön tehtävä. Henkilöllä olisi toimivalta puuttua myös freelance-työn epäkohtiin. Kysymys voisi olla myös asiamiehestä tai vastaavasta, jolla olisi mahdollisuus puuttua myös työsuhteiden ulkopuolisiin tilanteisiin, kuten rekrytointiprosesseihin.
35. Kiinnitetään ratkaisuisissa huomiota ennakointiin ja ennalta ehkäisyyn. Ratkaisumallien tulisi kattaa myös pienet työpaikat.
36. Rahoittajille pitäisi asettaa vastuu tarkistaa tuotannon sopimusehdot, toisin sanoen, että rahoitetaan vain hankkeita, joissa ovat kohtuulliset työehdot. Rahoituksen kokonaisuuden olisi muodostuttava niin, että tuotantoyhtiön on mahdollista noudattaa alan yleistä palkka- ja korvaustasoa.
37. Nimetään tukihenkilö tuotantoon kaikille alle 18-vuotiaille ja näyttelijöille, jotka osallistuvat kohtauksiin, joissa alastomuutta.
38. Pelkät ohjeet ja viittaukset lakeihin eivät ole vaikuttavia.

9 Täydentävät havainnot

Täydennän edellä selvitettyä vielä seuraavilla havainnoillani.

Pääosin tervetullut ja toivottu hanke

Selvityshanke otettiin pääosin tervetulleena vastaan, joskin myös haluttomuutta yhteistyöhön tuli esille. Erityisesti elokuva-ala tuntui selvästikin vaatineen ulkopuolisen tahon mukaantuloa sekä avointa ja luottamuksellista mahdollisuutta kertoa epäkohdista ja keskustella asioista. Aistittavissa oli myös eräänlaista toivottomuutta ja avuttomuutta. Selvitystyön aikana tuli laajasti esille asioita ja erityisesti epäkohtia, jotka liittyvät kuultujen tahojen mukaan alan toimintatapoihin ja -kulttuuriin, sopimusjärjestelyihin, rakenteisiin sekä erityisesti rahoitusprosesseihin. Jo heti ensimmäisten kuulemisten aikana kävi ilmi, että juuri #metoo-kampanjan myötä koettiin mahdolliseksi puhua myös muista alan epäkohdista. Kampanja koettiin siis itse asiassa positiiviseksi sysäykseksi, jonka johdosta alan ongelmien kokonaisuus voitiin tuoda esille ilman pelkoa.

Rakenteellisia ja toimintakulttuuriin liittyviä asioita tuotiin esille erityisesti selityksinä tai perusteina alalla esiintyneelle häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle sekä nimenomaan sille, miksi epäkohtiin ei ole voitu puuttua aiemmin. Kysymys oli siis laajasta alan toimintatapoihin ja rakenteisiin liittyvästä kokonaisuudesta eikä ainoastaan #metoo-ilmion myötä esille tulleesta seksuaalisesta häirinnästä tai yksittäisten ohjaustilanteiden tapahtumista.²⁰³

Kuulemissa syntyi vaikutelma siitä, että aiemmin ei ole ollut aitoa mahdollisuutta ottaa rakentavassa hengessä edes esille mahdollisia alan toiminnan epäkohtia, saati puuttua niihin. Kuultavilla oli suuri pelko puuttumisen haitallisista seurauksista.

Pääsääntöisesti kuulluilla oli kuitenkin vahva luottamus siihen, että toimintakulttuuri tulisi jo epäkohtien esille tuomisen jälkeen muuttumaan nykyistä positiivisempaan suuntaan. Itse asiassa jo asian selvittely sinänsä – ja se että nyt voidaan puhua – koettiin alaa tervehdyttäväksi toimenpiteeksi.

203 Kuultujen mukaan esille tulleita epäkohtia ei ollut myöskään aina käsitelty yksilöitä tukevalla tavalla.

Tietämättömyyttä

Selvityksen perusteella voidaan todeta, että osaa työnantajalle kuuluvista velvoitteista ei ole elokuva-alalla välttämättä hoidettu niin kuin laeissa säädetään. Tämä vaikutti johtuneen pääosin tietämättömyydestä eli kaikkia lain velvoitteita ei ollut aina tunnistettu tai niiden sisältö oli ymmärretty virheellisesti.

Mitään tarkoituksellista väärin toimimista lainsäädännön velvoitteiden noudattamisessa ei tullut esille. Erityisesti elokuva-alan pienille työnantajille saattaa olla tunnusomaista ryhtyä selvittämään asioita tapauskohtaisesti, jolloin ennakkollinen ja suunnitelmallinen asioiden tarkastelu voi jäädä vähemmälle.

Hahmottumattomat vastuut, velvoitteet ja oikeudet

Merkittävin havainto oli se, että työntekotilanteissa oman aseman ja sen myötä vastuiden sekä velvoitteiden kohdentuminen oli osittain hahmottumatta. Taiteen osuus työssä vaikutti sekoittavan oikeudellista ajattelua. Työnantaja-aseman tunnistaminen, työnjohtovallan jakautuminen ja se, että taiteellinen työnohjaus on työnjohtovallan käyttöä, vaikuttivat olevan epäselviä asioita. Kun kädestä pitäen tapahtuva johto ja valvonta ovat alalla korostuneessa asemassa, pitäisi myös vastaus vastuisiin, velvoitteisiin ja oikeuksiin löytyä suhteellisen yksinkertaisesti työoikeudesta. Tätä puolta ei näytetty käsitellyn tai hahmotetun riittävästi alan toimijoiden keskuudessa. Toisaalta viimeaikainen keskustelu vaikutti jo auttaneen ymmärtämään paremmin ainakin ohjaajan ja tuottajan välistä vastuunjakoa.

Edelleen havaitsin, että sekä elokuvan että teatterin puolella voi syntyä muun ohessa tilanteita, joissa ohjaaja ja näyttelijä sopivat keskenään muutoksia alkuperäiseen käsikirjoitukseen tai suunnitelmiin. Oikeudellisesti tässä saattaa olla kysymys muutoksesta alkuperäiseen työsopimukseen, vaikka ohjaaja ei välttämättä ole se tuotantoyhtiön edustaja, jolla olisi työsopimuksen solmimisvalta.²⁰⁴ Tätä ei ole kuitenkaan nähty ongelmana alalla.

Puutteelliset prosessit

Selvitystyön aikana tuli ilmi, että erityisesti viimeaikaisen julkisuuden myötä elokuvan tuotantoyhtiöt ja teatterit olivat ryhtyneet laatimaan erilaisia sisäisiä ohjeista ja toimintamalleja. Alan työpaikoilla ei siis välttämättä ole aiemmin ollut vakiintuneita tapoja ja malleja epäkohtien tunnistamiseksi ja selvittämiseksi. Useassa elokuvan tuotantoyhtiöissä elokuva-alan toimijoiden yhdessä helmikuussa 2018 laatima seksuaalisen häirinnän ohjeistus oli työpaikan ensimmäinen häirintäohjeistus. Kun vakiintuneita tapoja ja malleja ei ole ollut, on ymmärrettävää, että esille tulleiden tapausten selvittelykin on voinut jäädä vaillinaiseksi.

204 Kysymys ohjaajan asemasta näissä tilanteissa on oikeudellinen kysymys, jota olisi syytä jatkossa tutkia.

Oma-aloitteisuutta

Positiivista oli se, että alalla on ryhdytty korjaaviin ja edistäviin toimiin oma-aloitteisesti. Alan työnantajilla oli vahva halu toimia oikein. Teatterialan erinomaisena piirteenä on työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteistoiminta niin virallisesti kuin epävirallisestikin.

Myönteistä oli myös se, että kuultavat tavoittelivat nimenomaan ratkaisuja ja parannuskeinoja sekä olivat niitä jo pohtineet.

Olemassa olevien oppaiden ja ohjeiden yksipuolisuus

Eryteisesti seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisystä ja siihen puuttumisesta on saatavilla paljon ohjeita ja oppaita. Niissä on kuitenkin usein keskitytty perinteiseen työpaikkaan ja kiinteään työsuhteeseen, jossa epäkohtiin voidaan puuttua muun muassa puhuttelemalla, antamalla varoitus ja viime kädessä irtisanomalla tai purkamalla väärin toimineen työntekijän työsopimus. Harvassa oppaassa käsitellään epätyypillistä työtä, saati elokuva- ja teatterialaa, joissa työsuhteet voivat olla vain muutaman tunnin tai päivän pituisia. Oppaista ei ole yleensä löydettävissä apua myöskään siihen, miten selvitetään asioita, jotka ovat tapahtuneet päätyneen työsuhteen aikana. Tosin ei lainsäätäjäkään ole ottanut esille työnantajan toimimismahdollisuuksia epätyypillisissä työnteon tilanteissa. Kun olemassa olevan lain mukaiset prosessit eivät ole välttämättä toimivia epätyypillisissä työsuhteissa eivätkä varsinkaan silloin, kun epäkohdat tulevat ilmi vasta työsuhteiden päätyttyä, on ensiarvoista panostaa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn.

Virheellistä ja epätarkkaa terminologiaa

Selvitystyön aikana tuli esille epätarkan ja osittain myös virheellisen terminologian käyttämistä. Tämä näkyi muun muassa työnantajien sisäisissä ohjeissa ja toimintamalleissa. Esimerkiksi häirinnän ja syrjinnän käsitteet saattoivat mennä sekaisin. Seksuaalinen ahdistelu-nimitystä käytettiin myös yleisterminä kuvaamaan seksuaalista häirintää, vaikka kysymys on rikosnimikkeestä.

Myös työntekijöiden edustajista käytettiin virheellisiä nimityksiä. Luottamusmiehellä ei välttämättä tarkoitettu työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä eikä luottamusvaltuutetulla työsopimuslain mukaan valittua henkilöstön edustajaa. Työsuojelupäällikköä kutsuttiin joissain yhteyksissä virheellisesti työsuojeluvalluutetuksi.

Suppea käsitys häirinnästä

Edelleen esille tuli, että häirintä saatetaan ymmärtää myös sisällöllisesti vain seksuaalisena häirintänä, vaikka kysymys on sitä laajemmasta kokonaisuudesta. Osittain syntyi myös vaikutelma jopa paniikinomaisesta oman toiminnan parantamisesta #metoo-ilmiön myötä.

Usealla työpaikalla oli laadittu toimintaohjeita ja suosituksia yhdessä henkilöstön kanssa, mitä voidaan sinänsä pitää hyvänä toimintatapana. Pääosin kysymys oli kuitenkin eräänlai-

sista me-hengen nostattamisesta tai yhteisön arvojen esille tuomisesta, jolloin on selvää, että niissä voi olla ohut juridinen kehys.

Erilaisten työyhteisöjen sisäisten asiakirjojen laadinnassa ei kuitenkaan aina oltu otettu huomioon sitä, miten tuotantokohtaisesti palkattava henkilöstö voidaan ottaa mukaan laadintaan tai miten heidät sitoutetaan laadittuihin pelisääntöihin.

Jossain tilanteissa toimivana ratkaisuna voidaan pitää yhtiön johdon kirjallista sitoutumista häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta vapaaseen työympäristöön edellyttäen, että se johtaa myös käytännön toimiin. Näitä sitoumuksia sain myös nähtäväkseni.

Oman alan ja työn suojele

Kuultavien mukaan elokuvatuotannoissa ja teattereissa on vahva halu ja tarve suojella käynnissä olevaa produktiota. Myös työmoraali vaikutti olevan korkea, mikä tuli ilmi muun muassa siten, että työntekijöiden kerrottiin menevän sairaana työhön. Kun työyhteisöä suojellaan niin, että tuotanto ei keskeytyisi, ei mahdollisiin epäkohtiin myöskään katsottu 'voivan' puuttua samalla tavoin kuin muilla työpaikoilla. Toisaalta eräänlainen taiteelliseen osaamiseen perustuva valta-asema, erityisesti ohjaaja – näyttelijäsuhteessa, koettiin estävän ongelmien esille tuomista. Käytännössä työmoraali on voinut kääntyä itseään vastaan, koska se on saattanut estää yksilöitä kertomasta heihin kohdistuneista epäkohdista. Erityisesti puhumattomuuteen näyttää kuitenkin vaikuttaneen alalla vallitseva 'suurien' taiteilijoiden kunnioitus. Myös pelon kulttuuri, eli pelko työn saannin heikentymisestä ja sen myötä toimeentulo-ongelmista, on myös johtanut vaikenemiseen.

Työlainsäädännön opetus liian vähäistä

Näyttelijöiden pakollisiin opintoihin ei tällä hetkellä näyttäisi kuuluvan opetusta jokaisen työyhteisön jäsenen oikeuksista ja velvollisuuksista työturvallisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Kun lainsäädäntö on pohjana oikeuksille ja velvollisuuksille sekä hyvälle työelämätaidoille, olisi tärkeää, että opetuksessa olisi mukana riittävässä määrin puhdasta työjuridiikkaa.

Elokuva- ja lavastustaiteen laitos on uudistanut opetustaan syksystä 2018 lukien ja tarjolla on maisterivaiheessa aiempaa laajempi opintokokonaisuus, jossa on mukana muun muassa työhyvinvoinnin osuus. Opetukseen olisi hyvä sisällyttää kuitenkin vielä enemmän työlainsäädäntöä.

Työlainsäädäntö jäänyt tekijänoikeuksien ja rahoituksen varjoon

Kuulemisten perusteella muodostui myös käsitys siitä, että erityisesti tekijänoikeuskysymykset ja rahoituksen järjestäminen ovat asioita, jotka työllistävät työnantajia ja joita pidetään tärkeinä hoitaa. Työlainsäädännön velvoitteet ovat ehkä – tahattomasti – jääneet käytännön työssä liian vähälle huomiolle. Tämä voi johtua siitä, että työoikeudellisia kysy-

myksiä ei ole tuotu riittävästi esille koulutuksen ja rahoitusprosessien aikana. Osasyynä voi olla myös se, että kaikilla tuottajilla ei ole sellaista peruskoulutusta, jossa työlainsäädäntöä olisi käsitelty eikä koulutusta ole hankittu myöskään muussa vaiheessa. Työlainsäädännön kysymysten hyvää hallintaa ei välttämättä ollut mielletty kilpailueduksi tai tekijäksi, jolla yhtiö profiloituisi hyvänä työnantajana.

Työnantajan laaja vastuu

Työnantajavastuun kokonaisuuden hallinta tai itse asiassa työnantajavelvoitteiden laajuuden ymmärtäminen vaikutti myös hieman hataralta. Työnantajan velvoitteena on suojella omaa henkilökuntaansa (= kaikki työturvallisuuslain soveltamisalaan kuuluvat henkilöt) kaikelta epäasiallisuudelta ja häirinnältä, joka voi ilmetä työpaikalla. Aiheuttajana voi olla joku työyhteisön sisältä, mutta työnantajan on suojattava työntekijöitään myös työyhteisön ulkopuolisen aiheuttamalta häirinnältä ja epäasialliselta kohtelulta.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaiset työnantajavelvoitteet ulottuvat myös työhönottoon, joita ovat koekuvaukset ja -esiintymiset sekä casting-tilaisuudet. Myös työsopimuksen solmimisvaihe on työhönottoa. Viimeksi mainitut työsuhdetta edeltävät vaiheet vaikuttivat kertomusten perusteella kuitenkin olevan ikään kuin 'lainsuojattomia', mikä ei siis pidä paikkaansa.

Median rooli

Ongelmallisena voidaan pitää erityisesti sitä, että kuultujen mukaan yhteydenotto mediaan saatettiin kokea ainoaksi tavaksi saada asioita esille tai muuttumaan. Huolestuttavana voidaan pitää myös tarvetta resurssoida mediapaineen johdosta. Työnantajan panostusten olisi perustuttava lain velvoitteisiin ja/tai työyhteisön tarpeisiin, ei siihen, että media tai yleisö edellyttävät jotakin.

Näyttelijät 'irralisena' ryhmänä

Näyttelijät vaikuttivat olevan osittain muusta tuotantoon osallistuvasta henkilöstöstä irrallinen ryhmä. Irrallisuutta ja erillisyyttä voi lisätä se, että kaikki näyttelijät eivät ole yleensä mukana tuotannoissa 'alusta loppuun' vaan heillä on eripituisia sopimussuhteita. Elokuvan puolella muilla työntekijöillä on oma osaston vastaava tai päällikkö eli hod, mutta näyttelijöiden esimiehenä on tuottaja ja väliesimiehenä tuottajan alaisuudessa linjatuottaja ja/tai tuotantopäällikkö. Ohjaaja on taas suhteessa näyttelijöihin työnjohtaja-asemassa käyttäen työnantajalle kuuluvaa työnjohtovaltaa.

Työehtosopimukseen sidottujen tuotantoyhtiöiden näkökulmasta näyttelijät olivat sillä tavoin erillinen ryhmä, että työehtosopimus ei sovellu heihin ja muun muassa näyttelijöiden työajan suunnittelu tapahtuu muusta henkilöstöstä erikseen.

Lainsäädäntöön liittyvät kysymykset

Lainsäädännön näkökulmasta voidaan pitää ongelmallisena sitä, että häirintä on määritelty tasa-arvolaisissa (seksuaalinen ja muu sukupuoleen perustuva häirintä) ja yhdenvertaisuuslaissa, mutta ei työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslaissa ei myöskään määritellä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun eroa.

Tasa-arvolaisissa, yhdenvertaisuuslaissa ja työturvallisuuslaissa työnantajalle on säädetty samanlainen toimintavelvoite saatuaan tietää häirinnästä, mutta laiminlyönnin seuraukset ovat erilaiset. Vain tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa on säädetty hyvityseuraamuksesta, jos työnantajan laiminlyö toimintavelvollisuutensa. Lainsäädäntö saattaa muun muassa tältä osin olla yksittäisen työntekijän ja työnantajan näkökulmasta hankalasti hallittava.

Tasa-arvolaisissa, yhdenvertaisuuslaissa ja työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan toimintavelvollisuudesta saatuaan tietoonsa tavalla tai toisella häirintäepäilyn tai epäilyn työturvallisuuslaissa tarkoitettusta epäasiallisesta kohtelusta. Laeissa ei kuitenkaan kerrota lainsoveltajalle, millaisiin selvittelytoimiin olisi käytännössä ryhdyttävä ja miten selvittelyprosessi on hoidettava. Ainakin tältä osin mainittujen lakien sisältöä voidaan pitää vaillinaisena. Lakien esitöissä käsitellään toimenpiteitä yleispiirteittäin.²⁰⁵ On toki selvää, että tarkkoja ohjeistuksia ei laissa tai edes sen esitöissä voida esittää mutta toivottavaa olisi ollut tuoda esille vaatimus tasapuolisesta, objektiivisesta ja viivytyksettömästä toiminnasta. Myös ns. kontradiktorisuuden periaatteen noudattamiseen olisi tullut kiinnittää huomiota ja korostaa sitä, että kaikkia asianosaisia on kuultava ja jokaiselle on annettava mahdollisuus lausua myös muiden esittämistä asioista. Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2014:44 (ään.) osoittaa

205 Yhdenvertaisuuslain esitöissä (HE 19/2014, s. 79) todetaan vain seuraavaa: "Työnantajan käytettävissä olevia toimia ovat tilanteesta riippuen esimerkiksi asianosaisten kuuleminen ja ohjeistaminen, varoituksen antaminen häirintään syyllistyneelle sekä viimesijaisena keinona työsuhteen päättäminen. Myös työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän lopettamiseksi." Tasa-arvolain 8 d §:n perusteluissa (HE 195/2004, s. 35) todetaan edellä lainattua vastaavasti: "Työnantaja voi antaa häiritsijälle huomautuksen tai varoituksen tai järjestellä tämän työtehtäviä taikka työskentelypaikkaa siten, että hän on mahdollisimman vähän tekemisissä häirityn kanssa. Vaikeissa tapauksissa työnantaja voi muun muassa joutua organisoimaan työntekijöiden työt uudelleen estääkseen häirinnän jatkumisen. Tällöin häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän työolosuhteiden huonontamista tulee välttää. Viimesijaisena keinona työnantajalla on häiritsijän palvelussuhteen päättäminen tätä koskevan lainsäädännön mukaisesti. Jos häiritsijänä on työnantaja itse (esimerkiksi toimitusjohtaja, hallituksen jäsen tai muu vastaavassa asemassa oleva taho), häirityn ei tarvitse erikseen ilmoittaa häirinnästä muulle työnantajan edustajalle, jotta menettely olisi katsottava kielletyksi syrjinnäksi. Tällaisessa tilanteessa työnantajan menettelyä on pidettävä kielletynä syrjintänä jo ehdotetun 8 §:n 1 momentin 4 kohdankin perusteella. Häirityllä on kuitenkin lähtökohtaisesti velvollisuus osoittaa häiritsijälle tämän käyttäytymisen vastenmielisyys, ellei edellä selostetuista erityisistä syistä muuta johdu." Työturvallisuuslain 28 §:n perusteluissa (HE 59/2002, s. 41) tuodaan esille prosessin sisällöstä hieman enemmän kuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain perusteluissa: "Työnantajan olisi ryhdyttävä käytettävissään oleviin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi. Työnantajan olisi pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. On myös mahdollista, että häirintä aiheutuu asiakkaan taholta, jolloin työnantajalla ei aina ole mahdollisuuksia tehokkaasti puuttua siihen. Tällöinkin tilanteita tulisi pyrkiä selvittämään esimerkiksi käsittelemällä tapauksia työyhteisössä ja antamalla opetusta ja ohjausta työntekijöille tällaisia tilanteita varten."

omalta osaltaan, että toimintatavat eivät ole olleet välttämättä käytännössä selvät edes työssä, jota tehdään kiinteässä työpaikassa toistaiseksi.

Voimassa olevia säännöksiä laadittaessa ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota myöskään epätyypillisiin työsuhteisiin ja siihen, että epäkohdat saattavat tulla esille vasta asianosaisen työsuhteen päätyttyä. Erityisesti elokuva- ja teatterialalla, jossa työsuhteet voivat olla muutamien tuntien tai päivien pituisia, syntyy vääjäämättä tilanteita, joissa työssä ilmenneitä epäkohtia saattaa olla tarpeen selvittää työsuhteen päätyttyä. Olemassa olevissa säännöksissä ei ole kiinnitetty huomiota tällaisiin tapauksiin, ja niiden esitöissäkin annetaan toimintaohjeita lähinnä toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita silmällä pitäen.

Vaikeita oikeudellisia kysymyksiä ja tutkimuksen tarve

Selvitystyön aikana tuli esille useampi työoikeudellinen kysymys, joiden selvittely edellyttäisi oikeustieteellistä tarkastelua. Näin ollen niihin ei ole voitu ottaa lopullista kantaa tässä selvityksessä. Olisi toivottavaa, että alan työoikeudellisista kysymyksistä syntyisi tutkimusta.

Suomen elokuväsäätiön tulosohjaus

Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut tavoitteet Suomen elokuväsäätiön vuoden 2018 toiminnalle. Tulosasiakirjassa on sovittu kulttuuripolitiikan strategisista linjauksista, säätiön vuoden 2018 toiminnan painopisteistä ja tavoitteista sekä tavoitteiden raportoinnista. Yksi tavoitteista on tasa-arvon edistäminen elokuva-alalla. Siihen kuuluu muun ohessa säätiön osallistuminen kaikenlaisen epäasiallisen kohtelun torjumiseen elokuva-alalla.

10 Olemassa olevien mallien, tapojen ja sopimusehtojen arviointia

Elokuva- ja tv-alan ohjeistus

Kuten jo edellä tuli ilmi, laadittiin helmikuussa 2018 elokuva- ja tv-alalle ohjeistus seksuaalisen häirinnän ennalta ehkäisemiseksi yhteistyössä usean eri alan toimijan ja ulkopuolisen asiantuntijoiden kanssa. Ohjeistus on levinnyt laajalle ja se on muun ohessa Suomen elokuvasaatiön internet-sivuilta.²⁰⁶ Siinä selvitetään, mikä on seksuaalista häirintää ja miten sitä voidaan ehkäistä. Lisäksi ohjeistuksessa on toimintaohjeet seksuaalista häirintää kohtaavalle, esimiehelle sekä seksuaalisesta häirinnästä epäillylle tai syytetylle.

Ohjeistusta voidaan pitää erinomaisena alkuna erilaiselle alan yhteiselle toiminnalle ja tiedottavan materiaalin luomiselle. Kiitettävää on sen nopea laadinta ja ohjeistuksen levittäminen laajasti alan sisällä.²⁰⁷

Kun toimeksianto on kuulunut olemassa olevien mallien ja ohjeiden arviointi, esitän ohjeistukseen seuraavat parannusehdotukset.

Alan erityispiirteet ovat jääneet mielestäni osittain huomioimatta ohjeistuksesta eikä sitä näin ollen näytä räätälöidyn nimenomaan elokuva- ja tv-alalle. Kysymys on itse asiassa yleisluonteisesta ohjeistuksesta, jonka voisi suunnata lähes mille alalle tahansa. Lisäksi se näyttää laaditun muiden vastaavien ohjeistusten tapaan silmällä pitäen kiinteää ja toistaiseksi jatkuvaa työn tekemistä sekä sitä, että häirintää esiintyisi lähinnä vain työtovereiden kesken. Ohjeistus ei siis toimi kovin hyvin tuotantoihin määräaikaaisesti palkattavien kohdalla eikä siinä rohkaista esimerkiksi kesken kuvausten ottamaan asioita esille. Ohjeistuksessa ei anneta myöskään toimintaohjeita tilanteisiin, joita selvitetään työsuhteiden päätyttyä tai joissa epäilty aiheuttaja on esimiesasemassa oleva henkilö tai esimerkiksi asiakas

206 http://ses.fi/fileadmin/dokumentit/Ohjeistus_seksuaalisen_haeirinnaen_ehkaeisyyn_elokuva-_ja_tv-alalla.pdf.

207 Erinomaista on myös se, että ohjeistus on käännetty ruotsiksi ja englanniksi.

tai alihankkijan työntekijä. Myös tapahtumia sivusta seuranneen tai ne muutoin havainneen rooliin ei ohjeistuksessa kiinnitetä huomiota.

Ohjeistuksessa olisi ollut hyvä painottaa nimenomaan niitä työturvallisuuslain veloituksia, joilla pyritään häirinnän ennaltaehkäisyyn. Erityisesti olisi ollut tarpeellista korostaa työnantajan tarkkailuveloitusta. Lisäksi ohjeistuksessa olisi hyvä olla mukana muun ohessa aluehallintoviraston valtakunnallisen puhelinpalvelun ja tasa-arvovaltuutetun puhelinneuvonnan numerot.

Yhtiöiden ja teattereiden sisäiset ohjeet ja mallit yms.

Tässä yhteydessä on vielä kiinnitettävä huomiota erilaisten tuotantoyhtiöiden ja teattereiden²⁰⁸ sisäisten ohjeistusten, toimintamallien ja vastaavien vaikuttavuuteen. Pelkkä asiakirjojen laadinta ei poista mahdollisia epäkohtia, joten niiden sisältämän ohjeistuksen ja sitoutumisten noudattamista on seurattava. Näin ollen erilaisiin ohjeisiin ja toimintamalleihin oli tarpeen aina sopia seurantamekanismit, samoin kuin se, miten ja milloin niitä päivitetään.

Ainoana toimintavaihtoehtona ei ohjeissa ja malleissa voi olla se, että työntekijää rohkaitaan ottamaan yhteyttä ja ilmoittamaan asioista. Niissä olisi kiinnitettävä erityisesti huomiota esimiesten ja työnjohtaja-asemassa olevien vastuisiin ja velvoitteisiin havaita asioita sekä toimia ennakkollisesti ja epäkohtien ilmaannuttua.

Suomen elokuvasäätiön ja AVEKin tukisopimusten ns. työturvallisuuslauseke

Yhtenä olemassa olevana toimintamallina voidaan pitää sekä Suomen elokuvasäätiön että AVEKin tukisopimuksissa olevaa ns. työturvallisuuslauseketta. Se kuuluu: "Tuensaajan tulee huolehtia, että tuotannossa noudatetaan työturvallisuuslakia (738/2002) sekä erityisesti sen häirintää koskevaa pykälää 28 ja pykälää 18 (Työntekijän yleiset velvollisuudet)."

Sopimuslauseke lisää tuensaajan veloituksia siitä, mitä ne olisivat pelkästään lain perusteella. Siinä mielessä ehtoa voidaan pitää hyvänä tapana laajentaa tuensaajien vastuuta. Lauseke vaatii kuitenkin mielestäni ainakin sisällöllistä täsmennystä. Nyt siinä viitataan vain työturvallisuuslakiin ja sen yksittäiseen työnantajaa koskevaan säännökseen (28 §), joka tulee sovellettavaksi siinä vaiheessa, kun työnantaja saa tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Sen sijaan kaikki tärkeät ennaltaehkäisevään toimintaan tähtäävät työturvallisuuslain säännökset on sopimusehdossa jätetty kokonaan mainitsematta. Ehdossa ei ole myöskään kiinnitetty huomiota tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säännöksiin. Tasa-arvolaisahan on nimenomaan seksuaalista häirintää koskevia säännöksiä.

²⁰⁸ Teattereiden malleja ja toimintatapoja on arvioitu edellä jaksossa 5.2.2 ja tuotantoyhtiöiden vastaavia sisäisiä asiakirjoja jaksossa 5.1.2.

Lausekkeen perusteella tuensaaja veloitetaan huolehtimaan myös siitä, että jokainen työntekijä noudattaa työturvallisuuslain 18 §:ää. Muotoilua voidaan pitää epäonnistuneena. Sillä on luultavasti tavoiteltu huomion kiinnittämistä siihen, että työnantaja vastaa työturvallisuuslain mukaan laajasti koko työyhteisön turvallisuudesta ja muun muassa siitä, että kukaan ei joudu alttiiksi toisen työntekijän aiheuttamalla häirinnälle tai epäasialliselle kohtelulle. Viittaaminen työturvallisuuslain 18 §:ään ei kuitenkaan täytä edellä kerrottua oletamaani tarkoitusta.

Lisäksi on kiinnitettävä huomiota siihen, että lausekkeessa mainittujen veloitteiden laiminlyöntiä ei ole erikseen sanktioitu. Näin ollen lausekkeen vaikutus näyttää jäävän vain teoreettiseksi. Tämän tyyppisten ehtojen sijasta olisi mielestäni tärkeämpää varmistaa rahoitusta myönnettäessä se, että tuensaaja ymmärtää työnantajaveloitteensa sisällön ja on hoitanut ne. Lisäksi olisi varmistuttava, että tuensaajalla on riittävä (työ)oikeudellinen osaaminen.

Työehtosopimusmääräykset

Teatterialan työehtosopimuksen 100 §:n määräystä häirinnästä työpaikalla voidaan pitää innovatiivisena ja rohkeana tapana vastuuttaa työnantajan ja työntekijän lisäksi myös työehtosopimuksen solmineita liittoja. Toisaalta määräysten myötä parannetaan työehtosopimukseen sidotun työnantajan ja työntekijän asemaa siitä, mitä se olisi lain perusteella. Lakien tehosteiden ohella sovellettavaksi tulevat työehtosopimuslain mukaiset seuraamukset.

Elokuva- ja tv-tuotantoalan työehtosopimuksen mahdollistama tuotantokohtaisen luottamusmiehen valinta on myös hyvä esimerkki siitä, että työehtosopimusta on käytetty sen tarkoituksen mukaisesti välineenä alakohtaisten tarpeiden huomioon ottamiseksi.

Muut

Hyvänä toimintamallina voidaan pitää sitä, että häirintäyhdyshenkilöitä tai vastaavia on kaksi: nainen ja mies, ja että heidät on valinnut henkilöstö.

Jo käytössä olevat tuotannon aikaiset kyselyt ja vastaavat, joihin voi vastata nimettömänä, ovat myös hyviä toimintatapoja edellyttäen, että tiedon hyödyntäminen on suunniteltu etukäteen. Edelleen erilaiset tuotannon aikaiset yhteydenotto- ja ilmoituskanavat ovat kannatettavia. Niitä käytettäessä on kuitenkin kiinnitettävä huomiota siihen, että tiedon käyttötapa on etukäteen avoimesti ilmoitettu ja että saatu tieto johtaa myös tarvittaviin toimenpiteisiin.

11 Toimenpide-ehdotukset

Lähtökohdat

Toimeksiantoni kuului ehdottaa, miten lainsäädäntöä voitaisiin kehittää entistä toimivammaksi ja miten sitä tulisi mahdollisesti täsmentää tai täydentää. Edelleen tehtävääni kuului ehdottaa uusia toimintamalleja ja käytäntöjä (esimerkiksi elokuva- ja teatterialan eettiset säännöt tai ohjeistus) sekä muita mahdollisia toimenpiteitä.

Kuten edellä on tullut ilmi, kysymys on laajasta rakenteisiin ja toimintakulttuuriin pohjautuvasta kokonaisuudesta, joka ei ole korjattavissa pelkästään yksittäisillä kertaluonteisilla toimenpiteillä. Sen sijaan alalla tarvitaan pitkäjänteistä toiminnan kehittämistä, johon kuuluu myös alan hyvin puolien vahvistaminen. Toivoisinkin, että tämän selvitystyön jälkeen käynnistyisi monipuolinen alan sisäinen yhteis- ja kehittämistyö muun muassa jäljempänä esitettävien asioiden hoitamiseksi. Tässä yhteydessä tulisi myös pohtia, miten vastuuta voidaan kantaa menneistä asioista rakentavalla ja erityisesti seksuaalista häirintää ja epäasiallista kohtelua kohdanneita henkilöitä tukevalla tavalla (jälkihoito).

Katseet on suunnattava myös eteenpäin. Tähän mennessä julkisuudessa on tuotu esille pääosin vain miesten naisiin kohdistama epäasiallinen käyttäytyminen, ja eri työntekijäryhmistä lähinnä vain näyttelijät ja ohjaajat. Miehet ovat olleet suhteellisen äänettämiä, samoin kuin muut työntekijäryhmät kuin näyttelijät ja ohjaajat. Harjoittelijoiden, avustajien ja muiden vapaaehtoisten asema ei ole ollut viimeaikaisissa keskusteluissa vahvasti mukana. Sukupuolen ilmaisuun, sukupuoli-identiteettiin ja seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa häirintää on vain sivuttu ohimennen. Erilaisia toimenpiteitä ja ratkaisuja mietittäessä on kuitenkin otettava huomioon kaikkien alalla toimivien henkilöiden suojeleminen riippumatta siitä, mitä asioita on tähän mennessä tuotu julkiseen keskusteluun.

Kysymys ei ole myöskään tilanteesta, joka voitaisiin yleisellä tasolla tai edes työpaikka-kohtaisesti korjata yksinomaan erilaisilla ohjeilla tai toimintamalleilla. Keskustelua, asioiden selvittämistä ja kehittämistä on jatkettava myös tämän selvitystyön jälkeen.

Selvitystyön aikana saatujen tietojen perusteella yksittäisten toimenpide-ehdotusteni lähtökohdiksi muodostuivat erityisesti seuraavat kokonaisuudet:

1. Toimintakulttuurin ja -rakenteen muutostarve.
2. Myönnettäessä valtionavustusta on varmistettava työlainsäädännön velvoitteiden noudattaminen ja asiallinen työympäristö. Myös valvontaa on lisättävä.
3. Alalle räätälöity oikeudellinen koulutus ja aineisto.
4. Alan sisäinen toiminta etusijalla ennen lainsäädäntömuutoksia.
5. Juridiikan mukaan ottaminen prosesseihin nykyistä laajemmin.
6. Vastuiden, velvoitteiden ja oikeuksien selkeyttäminen.
7. Puuttuvien rakenteiden, mallien ja toimintatapojen luominen.
8. Epäkohtien ja ongelmien selvittely ilman mediaa.
9. Laaja-alainen ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa.
10. Yhteistyö ja luottamus.

Pakollinen vai vapaaehtoinen koulutus?

Selvitystyön aikana minulle syntyi sellainen käsitys, että elokuva-alan toimijat olisivat pääosin jo oma-aloitteisesti sitoutuneet saattamaan toimintansa entistä paremmaksi ja osallistumaan vapaaehtoisesti tarjottavaan työlainsäädännön koulutukseen.²⁰⁹ Jos alan toimijat ovat sitoutuneita osallistumaan vapaaehtoisesti koulutukseen, ei pakollista kouluttautumista voida pitää tarpeellisenä. Näin ollen en pidä tarkoituksenmukaisena asettaa kouluttautumista pakolliseksi rahoitukseen (valtioavustusten myöntämiseen) liittyväksi ehdoksi. Sen sijaan edellyttäisin haettaessa rahoitusta Suomen elokuvasäätiöltä – viimeistään sopimusvaiheessa – selvitystä työnantajavelvoitteiden noudattamisesta, seuraisin velvoitteiden noudattamista sekä loisin seuranta- ja seuraamusmekanismin. Viimeksi mainittu edellyttäisi juridisen osaamisen lisäystä Suomen elokuvasäätiössä. Samaan tapaan tulisi edellyttää selvitystä työnantajavelvoitteiden noudattamisesta myönnettäessä valtionavustusta niille teattereille, jotka toimivat työnantajina.

Pakollinen kouluttautuminen rahoituksen ehtona niille tuensaajille, jotka toimivat työnantajina, tulisi kuitenkin kysymykseen, mikäli jatkossa erikseen päätettävän seuranta-kauden aikana ilmenee, että vapaaehtoiseen koulutukseen ei ole osallistuttu riittävästi. Näin ollen koulutukseen osallistumista tulisi seurata esimerkiksi 1,5 vuoden ajan. Se onnistuu parhaiten vaatimalla kouluttautumisesta selvitystä elokuvasäätiön rahoitusta haettaessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön tulisi luoda tarkoituksenmukainen tapa seurata teattereiden edustajien osallistumista koulutukseen ennen valtionavustusten myöntämistä.

Järjestettävän ja mahdollisesti pakollisena vaadittavan koulutuksen on oltava sisällöllisesti ja laadullisesti mahdollisimman yhteismitallista. Kysymys ei voi olla pelkästään seksuaali-

²⁰⁹ Muun muassa Suomen elokuvaohjaajien liitto Selo ry ja Apfi ry ovat jo ilmoittaneet suunnittelevansa koulutuksen järjestämistä alalla jo toimiville henkilöille.

sen häirinnän ennalta ehkäisemiseen liittyvän tietouden lisäämisestä vaan laajasta koulutuksesta, johon kuuluu muun ohessa työlainsäädäntöä ja vastuusuhteiden opettelua. Samassa yhteydessä olisi päätettävä, kenen tuensaajan edustajan tulisi osallistua koulutukseen ja missä vaiheessa. Lisäksi tulisi päättää koulutuksen kustannusten jaosta. Koulutuksen olisi oltava joka tapauksessa opetus- ja kulttuuriministeriön hyväksymä.

Opetus- ja kulttuuriministeriön olisi yhdessä Suomen elokuvasäätiön kanssa ryhdyttävä suunnittelemaan tuenhakijoille suunnattavaa koulutusta. Koulutus tulisi suunnitella asiantuntijoiden avulla ja sen olisi oltava alalle räätälöityä. Lähiopetuksiin voitaisiin yhdistää muun muassa työpaja-tyyppisiä osuuksia, joissa työnantajaedustajille tarjotaan apua muun muassa erilaisten työlakeihin perustuvien suunnitelmien ja ohjelmien laadintaan.

Lisäksi olisi hyvä laatia verkkokurssimateriaali, jolloin kouluttautuminen onnistuisi ajasta ja paikasta riippumatta. Aineiston tuottamiseen voisivat osallistua osittain alan yliopistot ja niiden opiskelijat.

Opetus- ja kulttuuriministeriön olisi suunniteltava myös teattereille suunnattava koulutus soveltuvien osin edellä esitetyllä tavalla.

Toisaalta kouluttautumista voitaisiin palkita ainakin elokuvien rahoitusprosessissa. Jos elokuvan tukien myöntämisprosessissa voitaisiin siirtyä pisteytysjärjestelmään tai vastaavaan, voisi koulutukseen osallistuminen tuottaa hakijalle esimerkiksi yhden lisäpisteen. Tätä kautta myös välillisesti pakotettaisiin osallistumaan koulutukseen.

Muu koulutus

Edellä selvitettyä koulutusta suunniteltaessa on syytä huomioida myös muiden kuin työnantajien edustajien koulutustarve ja suunnitella koulutusta laajasti alan kaikille toimijoille. Koulutusta olisi tarjottava alalle tulijoille ja siellä jo toimiville ohjaajille, käsikirjoittajille, näyttelijöille sekä kaikille muille elokuva- ja teatterityön ammattiryhmille. Lisäksi olisi suunniteltava ja tarjottava koulutusta yhtiöiden ja teattereiden päättävälle elimille. Sisällösä olisi otettava huomioon eri toimijoiden erilaiset tarpeet.

Kirjallinen aineisto

Suosittelen myös sitä, että ainakin elokuva- ja teatterialan työnantajille laadittaisiin kirjallista aineistoa erilaisista työlainsäädännön vastuista ja velvoitteista sekä siitä, miten ne käytännössä olisi täytettävä.

Alueellinen työsuojeluvaltuutettu tai vastaava?

Olen arvioinut Ruotsin arbetsmiljölagenin kaltaisen alueellisen työsuojeluvaltuutetun tehtävän luomisen mahdollisuutta ja tarvetta Suomen elokuva- ja teatterialalla.

Työpaikan ulkopuolinen työntekijöiden edustaja voi olla toimiva järjestelmä, jos työpaikalla työskentelevät työntekijöiden edustajat eivät jostain syystä koe mahdolliseksi puuttua epäkohtiin tai jos työpaikalla ei saada jostain syystä valittua edustajaa. Toisaalta järjestelmä, jossa ulkopuolinen henkilö käy muun muassa kuvauksissa ja muissa tuotannonvaiheissa selvittämässä lakien noudattamista, voi olla käytännössä hankala.

Jos alueellisen työsuojeluvaltuutetun tehtävän perustamiseen päädyttäisiin, olisi tehtävän oltava valtion virkasuhde. Tehtävän luominen olisi järjestettävä lailla ja lähinnä muuttamalla sosiaali- ja terveysministeriön hallinnon alalle kuuluvaa työsuojelun valvontalakia. Lain muuttamistarpeen pohdinta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriölle ja se edellyttäisi myös työmarkkinaosapuolten kuulemista.

En välttämättä kannata Ruotsin mallin mukaista alueellista, työpaikan ulkopuolista työsuojeluvaltuutettua. Katson kuitenkin, että henkilöstön edustusta tulisi vahvistaa elokuvien tuotannoissa. Yhtenä vaihtoehtona voi olla jokaiseen tuotantoon valittava työsuojelun valvontalain mukainen työsuojeluvaltuutettu tai vastaava sopimusperusteisesti valittu edustaja. Samalla olisi nimettävä myös työnantajan edustajana toimiva työsuojelupäällikkö. Valintaa voitaisiin edellyttää rahoitusta myönnettäessä tai siitä voitaisiin sopia alan toimijoiden kanssa yhdessä (alan hyvä käytäntö tai toimintamalli). Sama malli olisi syytä ottaa käyttöön myös teattereissa ja mainittujen edustajien valintaa voisi edellyttää valtionavustusta myönnettäessä.

Malli ei ole kuitenkaan ongelmaton. Työsuojeluvaltuutetun olisi oltava työntekijöiden valitsema. Elokuva- ja teatterialalla on kuitenkin tavanomaista, että kaikilla tuotantoon osallistuvilla työntekijöillä ei ole yhtä pitkä työsuhde eikä heitä välttämättä ole edes rekrytoitu samaan aikaan. Näin ollen olisi ratkaistava, miten ja missä vaiheessa valtuutetun valinta käytännössä hoidetaan. Toinen ongelma liittyy valittavan kykyyn toimia tehtävässään. Yleensä työsuojeluvaltuutettuja koulutetaan ennen tehtävän aloittamista. Tässä yhteydessä olisi mietittävä, miten ko. henkilölle saadaan riittävästi asiantuntemusta toimia työntekijöiden edustajana ja mikä taho mahdollisesti vastaisi koulutuksen kustannuksista. Kolmas ongelma liittyy valittavan henkilöön. Hänen tulisi olla työsuhteessa koko tuotannon ajan, mikä rajoittaa valittavien joukkoa.

Hänen tulisi olla työsuhteessa koko tuotannon ajan ja tulla rekrytoituksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mikä rajoittaa valittavien joukkoa.

Malli edellyttää siis vielä lisäselvittelyjä, joiden toteuttamisesta voisi opetus- ja kulttuuriministeriö vastata. Lisäpohdinnan kohteena voisi olla myös se, tarvitseeko mainittu henkilöstön edustaja ulkopuolista tukea tehtävänsä hoitamiseen ja voitaisiinko sitä varten luoda

jokin uusi työpaikan ulkopuolinen resurssi²¹⁰ vai voitaisiinko tehtävä hoitaa olemassa olevien viranomaisten voimavaroilla.

Yliopistokoulutuksen vahvistaminen

Saamani selvityksen perusteella vaikuttaisi olevan tarvetta vahvistaa työoikeudellista opetusta ainakin sekä Teatterikorkeakoulussa että Elokuva- ja lavastustaiteen laitoksella. Yliopiston tehtävänä on yliopistolain (558/2009) 2 §:n 1 momentin mukaan muun ohessa antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta. Tämä olisi tämä otettava huomioon opettaessa työelämässä vaadittavia taitoja yliopistoissa. Ihanteellista olisi, että opetusta hoitaisi pääsääntöisesti yliopistoon rekrytoitu 'oma' henkilökunta ja ulkopuolisia tuntiopettajia käytettäisiin vain tarvittaessa turvaamaan opetuksen käytännönläheisyys. Yliopistoilla olisi oltava riittävät resurssit opetuksen järjestämiseen. Omaan henkilökuntaan kuuluva oikeustieteellisen koulutuksen saanut opettaja voisi olla tarvittaessa kehittämässä myös yliopistojen sisäistä toimintaa ja vaikuttamassa sen parantamiseen. Yliopistojen olisi tarkoituksenmukaista yhdistää voimavarojaan muun muassa järjestettäessä oikeudellista opetusta.

Avoimeen yliopisto-opetukseen ja täydennyskoulutukseen olisi hyvä jatkossa panostaa, koska kouluttautumisen myötä alan toimijoiden osaamista saadaan parannettua. Lisäksi olisi ajankohtaisia kehittää oppimateriaalia tai ainakin ottaa käyttöön olemassa olevaa kotimaista työoikeudellista aineistoa.

Edellä esitetyn perusteella katson tarpeelliseksi, että ainakin Elokuva- ja lavastustaiteen laitos ja Teatterikorkeakoulu tehostaisivat työelämää koskevan juridiikan opetusta.

Valtionavustusten jakaminen

Selvitystyön aikana tuli esille laajasti toimintatavoissa ja -kulttuurissa sekä erityisesti rahoitusprosesseissa koettuja ongelmia, joita ei voida tässä sivuuttaa. Useassa kuulemisessa arvosteltiin nimenomaan Suomen elokuvasäätiön toimintaa.

Lähtökohtana on pidettävä sitä, että kaikki alan toimijat ovat omalta osaltaan vaikuttamassa alan toimintakulttuuriin. Toisaalta olemassa olevat rakenteet voivat tehokkaasti estää korjaavia toimenpiteitä. Suomen elokuväsäätiöllä on käsitykseni mukaan ollut ja on mahdollisuus vaikuttaa olennaisella tavalla alan toimintaan, samoin kuin sen rakenteisiin.

Katson, että valtionavustusta jaettaessa päätöksentekijän olisi oltava valtion viranomainen, vaikka julkinen hallintotehtävä voidaan Suomen perustuslain (731/1999) 124 §:n perusteella antaa lain nojalla muulle kuin viranomaiselle edellyttäen, että se on tarpeen tehtävän tarkoituksenmukaiseksi hoitamiseksi eikä järjestely vaaranna perusoikeuksia,

210 Kysymys voisi olla aluksi määräaikaisesta kokeilusta.

oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon vaatimuksia. Kysymys ei saa olla merkittävää julkisen vallan käyttöä sisältävistä tehtävien siirtämisestä viranomaisen ulkopuolelle.

Tällä hetkellä yksityisoikeudellinen säätiö hoitaa valtionapuviranomaiselle kuuluvia valtionavustuksiin liittyviä tehtäviä. Tähän perusrakennelmaan ei myöskään ehdoteta muutoksia hallituksen esityksessä HE 56/2018 muutoin kuin siltä osin, että valtionavustuksen maksatuksen keskeyttämisestä ja takaisinperinnästä päättäisi elokuvasäätiön asemesta Taiteen edistämiskeskus.

Nykyisessä järjestelmässä Suomen elokuvasäätiön toimitusjohtaja päättää esittelystä elokuvasäätiön myöntämistä avustuksista. Esittelijöinä ovat tuotantoneuvojat. Eduskunnan käsittelyssä olevan lakiehdotuksen mukaan opetus- ja kulttuuriministeriön nimeämä elokuvasäätiön hallitus päättäisi elokuvan tuotantoon, jakeluun ja käsikirjoittamiseen sekä muuhun elokuvakulttuurin edistämiseen myönnettävistä valtionavustuksista. Säätiön hallitus tekisi päätökset tuotantoneuvojien, joita vastaisuudessa kutsuttaisiin tuotantotukiesittelijöiksi, ja elokuvasäätiön johtajan esittelystä. Ehdotetun lain voimaantulon myötä hallituksen rooli tulee korostumaan ja päätöksentekoon osallistuu aiempaa useampi henkilö.

Kuultujen mukaan tällä hetkellä muun muassa yksittäisellä tuotantoneuvojalla on liikaa valtaa ja päätöksentekoon vaikuttavien tekijöiden ymmärtämistä on vaikeuttanut muun muassa se, että olemassa ei ole mitään etukäteistä kriteeristöä, jonka perusteella riittävän objektiivisesti arvioitaisiin hakemusta. Esille otettiin myös se, että hakemusta ei verrattaisi aiempiin hakemuksiin vaan vertailut tehtäisiin samalla hakukierroksella vireille tulleiden hakemusten kesken. Kun hylkääviä hakemuksia ei perustella, ei hakija saa myöskään riittävästi tietoa hylkäyksen perusteista.

Päätösten perustelevuus on tärkeää, koska sillä voidaan poistaa mahdollisia epäasiallisuuden epäilyjä. Pidän ensiarvoisena, että säätiö ryhtyy luomaan päätöksentekoaan ja hakemusten sisällöllistä arviointia varten avoimet ja selkeät kriteerit. Hallintomenettelyyn kuuluva objektiivinen päätöksenteko ei voine onnistua, ellei olemassa ole tapaa tai järjestelmää, jolla hakijoiden hakemuksessa esille tulevia asioita arvotetaan tai pisteytetään. Näin ollen ryhtyisin uudistamaan hakemusten arviointia myös tältä osin. Tieteen puolella erilaiset anonyymit vertaisarviointit toimivat hyvin. Niiden käyttöä olisi mielestäni syytä arvioida myös myönnettäessä valtioavustusta elokuville. Vertaisarviointi onnistunee teknisesti suhteellisen helposti ja se voitaisiin liittää vain tietyn suuruisten hakemusten arviointiin. Vertaisarviointi ei olisi myöskään taloudellisesti suuri menoerä, jos noudatettaisiin tieteellisellä puolella suhteellisen vakiintunutta korvaustasoa.

Katson, että ainakin osa esille nostetuista epäkohdista olisi jäänyt syntymättä, jos valtionavustusten jakaminen olisi kuulunut säätiön sijasta valtion viranomaiselle.

Suomen elokuvasäätiön toiminnan kehittäminen

Kuten jaksossa 7.1. tuli esille, on eduskunnan käsittelyssä hallituksen esitys HE 56/2018 laiksi valtion rahoituksesta elokuvakulttuurin edistämiseen. Lain voimaantulo tulee vaikuttamaan merkittävästi Suomen elokuvasäätiön toimintaan. Edellä tuli ilmi myös se, että opetus- ja kulttuuriministeriö lähetti heinäkuussa 2018 säätiölle kirjeen, jossa kiinnitettiin huomiota mainitussa esityksessä ehdotetun lain voimaantulon edellyttämiin toimenpiteisiin.²¹¹ Ministeriön mukaan säätiön on ryhdyttävä asioiden valmistelua, päätöksentekoa ja valvontaa koskeviin suunnitelmallisiin toimenpiteisiin. Ministeriö yksilöi toimenpiteitä edellyttävät asiakokonaisuudet, jotka olivat säätiön toiminta ja rooli valtionavustusasioissa, tukipäätösten valmisteluprosessit, säätiön päätöksentekoprosessi ja valvonta. Kuhunkin asiakokonaisuuteen liittyi lukuisia alakohtia.

Suurin osa ministeriön kirjeessä mainituista asioista on sellaisia, joihin myös kuultavien esille tuomat epäkohdat ja arvostelu kohdistuivat. Näin ollen, jos säätiö toteuttaa kirjeen mukaiset toimenpiteet, saadaan usea tietoon saatettu epäkohta korjaantumaan. Mainittakoon näistä esimerkkeinä päätöksenteon kriteereiden avoimuuden lisääminen ja päätösten perusteleminen hallintolain vaatimusten mukaan, valmistelun asiantuntemuksen lisäys, läpinäkyvyys, tasapuolisuus ja johdonmukaisuus²¹², rahoitushakemusten liitteenä olevien tekijäsopimusten mahdollisiin hyvän tavan vastaisiin ja lainvastaisiin sopimusehtoihin puuttuminen sekä tuotantojen asianmukaisten työehtojen²¹³ varmistaminen, samoin kuin entistä laajempi tukisopimusehtojen noudattamisen valvonta.

Lisäksi on kiinnitettävä huomiota siihen, että kun säätiössä on noudatettava hallintolakia, olisi varmistettava, että sen esteellisyyssäännöstä sovelletaan aukottomasti myös käytännössä. Sekä myöntävien että hylkäävien tukipäätösten sisältöä tulisi tarkistaa, jotta ne varmasti täyttävät hallintolain vaatimukset.²¹⁴

211 Hallituksen esityksessä todetaan: "Elokuvasäätiön valtionavustusten myöntämiseen liittyvät prosessit on ratkaisunmukaista uudistaa kokonaisuudessaan." HE 56/2018, s. 21.

212 Tässä yhteydessä on kiinnitettävä huomiota muun ohessa hallintolain edellyttämään asian selvitysvelvollisuuteen. Lain 6 §:n mukaan säätiö on velvollinen kohteilemaan siellä asioivia tasapuolisesti, mikä on otettava huomioon muun ohessa varattaessa hakijoille mahdollisuus esitellä tai keskustella suullisesti hankkeestaan säätiön edustajien kanssa.

213 Ks. edellä alaviite 46, jossa tuli esille ns. vapaaehtoistyön ongelmat. Rahoitusvaiheessa on oltava selvyys tuotannon erilaisista oikeussuhteista. Mahdollisiin epäkohtiin tai virheellisiin tulkintoihin on myös puututtava.

214 Sain selvitystyön aikana tuen hakijoilta mainittuja päätöksiä nähtäväkseni ja ainakin niissä oli huomautettava hallintolain näkökulmasta. Mainittuja päätöksiä ei oltu muun ohessa perusteltu hallintolain 45 §:n edellyttämällä tavalla. (Hallintolain 45 § mukaan päätös on perusteltava. Perusteluissa on ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun sekä mainittava sovelletut säännökset.) Perusteluvollisuus on keskeinen asianosaisen oikeusturvan tueksi. Asianosaisen on saatava tietää, mitkä seikat ovat johtaneet ratkaisuun. Riittävät perustelut antavat nimenomaan edellytyksiä harkita muutoksenhaun tarvetta. Perustelujen täsmällisyydellä ja selkeydellä on merkitystä myös päätöksentekijää kohtaa tunnetun yleisen luottamuksen kannalta. Lisäksi hyvin perusteltu päätös helpottaa muutoksenhakuasian käsittelyä, kun perusteluista saa selville, mihin seikkoihin asian ratkaisut taho on kiinnittänyt huomiota ja minkä merkityksen se on niille antanut. Tosiasiaperusteluina päätöksestä on käytävä ilmi selvitettyiksi katsotut tosiseikat, joille asian ratkaisu perustuu. Oikeudellisena perusteena on ilmoitettava ratkaisun perusteena olevat lain tai asetuksen säännökset sekä mahdolliset yleiset oikeusperiaatteet. HE 72/2002. Hallituk-

Kaikki mainitussa kirjeessä esillä olevat asiat eivät kuitenkaan liity lakiehdotukseen vaan ovat sellaisia, jotka olisi tullut hoitaa tai joita olisi tullut noudattaa jo aiemmin. Näin ollen elokuvasäätiön olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin riippumatta eduskunnan käsittelyssä olevan lakiehdotuksen etenemisaikataulusta.

Rahoitusprosesseihin ja säätiön toimintaan liittyviä epäkohtia tuotiin esille nimenomaan alan rakenteellisina epäkohtina. Näin ollen ensiarvioista on, että Suomen elokuvasäätiö kohottaa profiiliaan alan merkittävänä toimijana muun ohessa käynnistämällä laajan ja avoimen keskustelun oman toimintansa ja koko elokuva-alan kehittämistä. Säätiön tulisi painottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita myös omassa toiminnassaan. Edelleen sen olisi syytä olla mukana tuottamassa aineistoa, jolla tuen saajia ohjataan täyttämään oikeudelliset velvoitteensa ja järjestämässä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa koulutusta, jonka suorittamista valvottaisiin tukia haettaessa. Myös tiedotusta työlainsäädännön velvoitteista olisi tarkoituksenmukaista lisätä.

Alan sisäinen toiminta

Tässä selvityksessä on tullut ilmi, että lainsäätäjät ei ole tarkasti ohjeistanut, miten työnantajan on toimittava epäiltäessä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Myöskään tilanteita, joissa asioita joudutaan selvittämään työsuhteiden päätyttyä, ei ole laissa säädetty eikä niitä varten olemyöskään löydettävissä yleisiä ohjeistuksia. Näin ollen on tarkoituksenmukaista, että elokuva- ja teatterialalla luotaisiin yhteisesti alalle sopivat ja yhtenäiset toimintamallit. Tässä yhteydessä olisi syytä myös tarkentaa sekä elokuvan että teatterin tuotannossa mukana olevien keskinäisiä vastuita ja velvoitteita. Lisäksi olisi selvennettävä työntekijäasemassa olevien oikeuksia.

Samassa yhteydessä alan toimijoiden olisi hedelmällistä pohtia, voitaisiinko sopia, että elokuva- ja teatterituotantoihin – riippumatta säännöllisestä työntekijämäärästä – valittaisiin aina työntekijöiden keskuudesta työsuojeluvaltuutettu ja että työnantaja nimittäisi samalla myös työsuojelupäällikön. Kysymys voisi olla työsuojelun valvontalain mukaisista tai sopimusperusteisista edustajista (ks. kuitenkin mallin ongelmista yllä). Edelleen olisi pohdittava, voidaanko näyttelijöille valita heidän keskuudestaan yhteyshenkilö tai vastaava, joka muun muassa osallistuisi tuotantoa koskeviin kokouksiin ja tapaamisiin välittäen tietoa näyttelijöiden ja tuotannon muun henkilöstön kesken. Lisäksi olisi hyvä sopia siitä, että alle 18-vuotiaille tuotannon työntekijöille nimetään aina oma tuki- tai vastuuhenkilö, joka huolehtii heidän hyvinvoinnistaan koko tuotannon ajan. Edellä esitettyjä toimia voidaan pitää hallituksen esityksessä HE 56/2018 tarkoitettuina hyvinä käytäntöinä, joihin Suomen

sen esitys Eduskunnalle hallintolaiksi ja laiksi hallintolainkäyttölain muuttamisesta, s. 107–108. Ks. myös Miettinen, Tarmo – Kuosmanen, Elisa: Hallintolaki oikeus- ja laillisuusvalvontakäytännössä Hallintolain seurantalutkimuksen osaraportti II. Julkaisu 2006:10. Oikeusministeriö. On huomattava, että jos perusteluja ei esitetä hallintolain edellyttämällä tavalla, jää muutoksenhakujärjestelmä teoreettiseksi.

elokuvasäätiön tulisi sitouttaa tuensaajat tukisopimuksessa. Näin ollen Suomen elokuvasäätiöllä olisi keskeinen rooli myös toimintatapojen ja -mallien laadinnassa.

Eettinen normisto ja eettinen neuvosto / sovittelulautakunta

Pitäisin tarkoituksenmukaisena, että alalla harkittaisiin tarvetta laatia ammattieettistä ohjeistusta eri tehtävissä toimiville sekä elokuvan että teatterin henkilöstölle. Osana tätä normistoa voisi olla myös edellä kuvatut epäkohtien selvittelytavat sekä muut toimintamallit.

Edelleen pohtisin tarvetta ja mahdollisuutta perustaa Julkisen sanan neuvoston tyyppinen alan oma elin, joka valvoisi, ohjeistaisi ja tukisi sen toimintaa. Elin voisi olla mukana laatimassa eettistä säännöstöä ja valvomassa sittemmin sen noudattamista. Lisäksi se voisi tavalla tai toisella osallistua tekijäsopimuksissa esille tulevien riitojen selvittelyyn.²¹⁵ Tavoitteena olisi erilaisten epäkohtien ja ongelmien käsittely alan sisällä ennen niiden saattamista median tietoon. Sitoutuminen tämäntyyppiseen toimintaan voisi tapahtua muun muassa eri yhdistysten sääntöjen perusteella tai sopimusperusteisesti.

Työterveyshuoltoon liittyvät asiat

Selvitystyön aikana on käynyt ilmi, että käytännössä mahdollisuus ottaa esille työskentelyn aikaisia, muun muassa työturvallisuuslain piiriin kuuluvia asioita, syntyy usein vasta työsuhteen päätyttyä. Näin ollen olisi pohdittava, voitaisiinko lakiin perustuvaa työterveyshuoltoa jatkaa tavalla tai toisella jonkin aikaa työsuhteen päättymisen jälkeen. Esitäntäkin, että opetus- ja kulttuuriministeriö käynnistäisi asiasta vuoropuhelun sosiaali- ja terveysministeriön kanssa.

Pitäisin tärkeänä myös sitä, että ainakin elokuvan rahoituksessa varattaisiin osa valtionavusta vapaaehtoisen työterveyshuollon järjestämiseen ainakin sellaisissa tuotannoissa, jotka ovat henkisesti vaativia. Palvelun pitäisi kattaa työterveyshuollon asiantuntijapalveluiden, psykologin palvelut mukaan lukien, käyttöoikeus kaikille tuotannossa mukana olleille. Tällaisissa tilanteissa saattaisi olla tarpeen myös jatkaa palvelun käyttöoikeutta jonkin aikaan työsuhteen päättymisen jälkeen, ja sisällyttää kustannus valtionavustukseen.

Joka tapauksessa jokaisen alan työnantajan olisi – varsinkin kun seksuaalinen häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat nousseet esille alan haittatekijöinä – päivittää työterveyshuollon toimintasuunnitelmat yhdessä työterveyshuollon palvelun tuottajan kanssa. Työterveyspalvelun tuottajien olisi kiinnitettävä huomiota siihen, että sen asiantuntijoilla on riittävä elokuva- ja teatteritoimialan tuntemus. Mahdollisuus tutustua elokuvatuotannon ja teatterityön olosuhteisiin voisi olla tarkoituksenmukaista järjestää tuotantoyhtiöiden, teattereiden

²¹⁵ Useassa tekijäsopimuksessa on sovittu, että sopimusta koskevat riidat ratkaistaan ensisijaisesti neuvottelemalla. Mainittu elin voisi olla mukana tässä vaiheessa.

ja työterveyshuoltopalvelujen tarjoajien yhteistyönä. Yhteistyötä olisi hyvä tehdä myös Suomen Työterveyslääkäriyhdistys ry:n kanssa, jotta toimialatietoutta saataisiin jaettu laajasti alalla toimiville asiantuntijoille.

Yhteistyö Työturvallisuuskeskuksen kanssa

Kulttuuripalvelut kuuluvat Työturvallisuuskeskuksen yksityisten palvelualueiden toimialaan. Tältä osin olisi suositeltavaa selvittää, onko alan edustus riittävä ko. toimialaryhmässä ja olisiko tarpeen ja mahdollista muodostaa kulttuurialalle oma työalatoimikuntansa tai vastaava. Joka tapauksessa tulisi jatkaa selvittelyä mahdollisuudesta toteuttaa elokuva- ja teatterialan toiminnan kehittämistä yhdessä Työturvallisuuskeskuksen kanssa (erillinen koulutushanke tms.).

Kummijärjestelmä, mentorointiohjelma ja vertaistuki

Osana alan toiminnan parantamisesta ja kehittämistä suosittelen mentorointiohjelman tai vastaavan käynnistämistä ainakin tuottajille, ohjaajille, näyttelijöille ja käsikirjoittajille. Tämän tyyppinen toiminta tulisi järjestää organisoidusti ja keskitetysti. Siinä voisi olla mukana ainakin elokuva- ja teatterialan työmarkkinajärjestöt ja yliopistot, Suomen Näytelmäkirjailijat ja käsikirjoittajat ry, Suomen elokuvaohjaajien liitto Selo ry, Apfi ry, Suomen elokuväsäätiö sekä Teatterikeskus ry.

Näyttelijöitä koskeva työehtosopimus

Selvitystyön aikana tuli esille erisuuntaisia näkemyksiä mahdollisuudesta saada solmittua elokuva- ja tv-alalle näyttelijöitä koskeva työehtosopimus. Myös alan työntekijöillä ja yhtiöillä oli asiasta vaihtelevaa tietoa. Tässä tilanteessa ehdottaisin moderoitua keskustelutilaisuutta Suomen Näyttelijäliitto ry:n, Palta ry:n, Suomen Journalistiliitto ry:n, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n, näyttelijöiden ja tuotantoyhtiöiden kesken työehtosopimuksen eduista ja haitoista sekä solmimismahdollisuuksista.²¹⁶ Tavoitteena olisi punnita sopimismahdollisuutta 'puhtaalta pöydältä'. Koolle kutsujana voisi olla esimerkiksi Suomen elokuväsäätiö ja/tai Apfi ry. Jos työehtosopimuksen solmiminen Suomen Näyttelijäliitto ry:n ja Palta ry:n välillä osoittautuu mahdottomaksi, esittäisin neuvottelujen aloittamista Suomen Näyttelijäliitto ry:n ja yksittäisten tuotantoyhtiöiden kesken. Jos sekään ei ole toimiva vaihtoehto, pyrkisin sopimaan näyttelijäliiton ja keskeisten tuotantoyhtiöiden välillä suosituksesta, jota voidaan käyttää pohjana näyttelijöiden työsopimusten ehdoista sovit- taessa. Sen noudattamista voisi myös Suomen elokuväsäätiö edellyttää tukia myöntäessä.

216 Ks. av. 46, jossa tulee esille, että alalla teetettäisiin alhaisella palkalla tai muuta korvausta kuin rahapalkkaa vastaan työtä, johon kuuluu replikointia. Työehtosopimuksella olisi korjaava vaikutus myös tähän.

Häirintäohjeistuksen päivittäminen ja tukisopimusten työturvallisuuspykälä

Olen edellä arvioinut elokuva- ja tv-alan seksuaalisen häirinnän ohjeistusta. Ehdotan, että sen laatijat päivittäisivät / muokkaisivat ohjeistusta palautteeni mukaan.

Edelleen katson tarpeelliseksi muokata tällä hetkellä Suomen elokuväsäätiossä ja AVEKissa käytössä olevaa tukisopimusten työturvallisuuspykälää edellä esittämäni pohjalta.

Alan yhdistykset

Erityisesti tuottajien yhdistyksen Apfi ry:n ja Suomen elokuvaohjaajaliitto Selo ry:n olisi hyvä saattaa internet-sivuilleen jäsenistöään palvelevaa työoikeudellista aineistoa.

Elokvien tuotantoyhtiöt

Selvitystyön aikana tuli ilmi, että kaikkia työlakien velvoitteita ei olisi hoidettu lain vaatimalla tavalla tuotantoyhtiöissä. Kun tämä saattaa johtua velvoitteiden tunnistamattomuudesta, on osaamista lisättävä. Yhtiöiden olisi korjattava mahdolliset puutteet työläinsäädännön noudattamisessa sekä pyrittävä kaikin puolin suunnitelmalliseen ja kokonaisvaltaiseen työoikeudellisten asioiden hallintaan. Erityisesti ennaltaehkäisyyn on kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota. Edelleen olisi selvitettävä olemassa olevien ohjelmien ja suunnitelmien päivittämisen tarve ja toteutettava päivitys tarvittaessa. Tärkeää olisi ottaa työturvallisuuslaissa säädetyt tarkkailu- ja perehdyttämisvelvoitteet aktiiviseen käyttöön. Sisäisesti olisi selvennettävä tuotannon vastuusuhteita ja pidettävä huoli siitä, että muun ohessa ohjaajat ja osastojen vastaavat (hodit) ymmärtävät asemansa ja vastuunsa työnantajan edustajana. Tuottajan olisi huolehdittava myös siitä, että hän saa muun ohessa tiedon mahdollisista ohjaajan ja näyttelijän sopimista muutoksista alkuperäiseen käsikirjoitukseen ja suunnitelmiin.

Mikäli työnantajan työnjohtovaltaa käyttää yhtiö, olisi syytä selvittää, onko siitä tarpeen ottaa maininta niiden työntekijöiden työnsopimuksiin, joita ko. ulkopuolinen subjekti johtaa ja valvoo. Suosittelen myös tarkistamaan eri tekijöiden kanssa solmittavien sopimusten sisällöt ja poistamaan niistä jatkossa mahdolliset lain- ja hyvän tavan vastaiset sopimusehdot. Lisäksi olisi tarpeen varmistaa, että erilaisten sisäisten ohjeiden ja mallien laadintaan otettaisiin mukaan myös tuotantokohtaisesti työskentelevät työntekijät. Suositeltavaa olisi laatia tuotantokohtaisia ko. tuotannon tekijöiden keskinäisiä pelisääntöjä ja toimintaohjeita. Tässä yhteydessä olisi muun ohessa kiinnitettävä huomiota kuvausten aikaisiin tapahtumiin, muun muassa oikeuteen ottaa valokuvia ja käyttää niitä omiin tarkoituksiinsa.²¹⁷

217 Kuvauksissa on yleistä asettaa rajoituksia kuvien käyttämiselle, jotta juoni tms. ei paljastu. Näissä on yleensä kysymys muusta kuin henkilön yksityisyyden suojaamisesta. Erityisesti näyttelijöiden yksityisyyden suojaaminen kohtauksissa, joissa ollaan vähissä vaatteissa tai alasti, on tärkeää.

Ehdottaisin myös sitä, että koko yhtiötä koskevan työsuojelun toimintaohjelman ohella pohdittaisiin tarvetta laatia kutakin tuotantoa koskeva työsuojelun toimintaohjelma, samoin kuin tuotantokohtaisen työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimista.

Olen edellä esittänyt, että alalla luotaisiin yhteiset toimintamallit epäkohtiin puuttumiseksi ja niiden selvittämiseksi täydentämään lakien säännöksiä. Joka tapauksessa tuotantoyhtiöiden olisi hyvä varmistaa välittömästi, että sillä on omat ja kaikkien tiedossa olevat toimintamallit häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiksi ja erityisesti esille tulevien epäkohtien selvittämiseksi. Yhteistyötä oman työterveyshuollon palvelun tuottajan kanssa olisi syytä tiivistää ja samalla varmistaa, että työpaikkaselvitystä tehtäessä riittävässä määrin kiinnitetään huomiota alalla tehtävän työn luonteeseen ja olosuhteisiin, kuvausten aikaiset olosuhteet mukaan lukien. Jos tuotannoissa on mukana alle 18-vuotiaita, olisi yhtiöiden huolehdyttävä siitä, että tämä huomioidaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja työpaikkaselvityksessä, samoin kuin selvitettäessä ja arvioitaessa työn riskejä ja vaaroja sekä laadittaessa työsuojelun toimintaohjelmaa.

Työnantajan velvoitteet eivät kohdistu ainoastaan työsuhteen kestoajaan. Näin ollen tuotantoyhtiöiden tulisi varmistaa, että lakien velvoitteita noudatetaan muun ohessa työhönottotilanteissa ja sopimuksia solmittaessa. Syytä olisi harkita myös, onko tarpeen järjestää tuotannon edustus erilaisiin harjoitustilanteisiin ja vastaaviin, joissa yleensä on ollut paikalla vain ohjaaja ja näyttelijä.

Edelleen pidän tärkeänä, että mahdollisesti keskeneräiset tapaukset selvitettäisiin niin, että kaikkia asianosaisia kuullaan ja että heillä on mahdollisuus esittää näkemyksensä toisten kertomuksista.

Teatterit

Selvitystyöhöni ei kuulunut tarkastella, ovatko teatterit noudattaneet työnantajavelvoitteitaan. Tässä selvityksessä on kuitenkin runsaasti asioita, jotka ovat sellaisenaan hyödynnettävissä myös teattereissa. Suositeltavaa onkin, että teatterit tarkistaisivat omaa toimintaansa soveltuvien osien edellä esitetyn mukaisesti.

Olen arvioinut teattereiden hyviä käytäntöjä edellä jaksossa 5.2. Sen lisäksi tuon esille vielä seuraavan. Erilaisten sisäisten ohjeiden, sääntöjen ja toimintamallien laadintaan olisi saatava mukaan myös ne työntekijät, joiden työsuhte teatterissa kestää vain lyhyen aikaa (ns. vierailijat). Vaihtoehtoisesti olisi hyvä miettiä tuotantokohtaisten toimintamallien ja pelisääntöjen laadintaa (esimerkiksi sitoumus, jonka jokainen allekirjoittaa). Edelleen eri ohjeissa ja malleissa olisi kiinnitettävä huomiota siihen, että häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu voi ilmetä työnantajan tai tämän edustajan mutta myös ulkopuolisen taholta. Niissä olisi tarkoituksenmukaista myös entistä enemmän kannustaa työyhteisön jäseniä viemään asioita eteenpäin ja luoda esille ottamista varten mahdollisimman monta tapaa. Lisäksi laadittujen

ohjeiden ja mallien vaikuttavuutta olisi seurattava muun muassa säännönmukaisin kyselyin, jotka saavuttavat myös määräaikaisten ja määräaikaissa työsuhteissa olleet työntekijät.

Kuulemissa tuli esille, että epäkohtien esille ottaminen ei olisi aina johtanut asioiden asianmukaiseen selvittelyyn teattereissa. Suositeltavaa on, että teattereissa tarkistettaisiin käytössä olevien toimintatapojen ja -mallien toimivuus ja kehitettäisiin niitä tarvittaessa. Edelleen olisi syytä selvittää, että oman teatterin henkilöstöllä ja päättävillä elimillä on oikea käsitys asemastaan ja vastuustaan. Erityisesti ryhmämuotoisissa teattereissa olisi suositeltavaa käydä sisäinen keskustelu vastuista ja velvoitteista erityisesti tilanteissa, joissa työnantajan edustaja osallistuu myös suorittavaan työhön. Lisäksi olisi tarkoituksenmukaista varmistaa, että kaikilla työnantajan edustajilla on riittävät tiedolliset resurssit lainsäädännön mukaisten tehtävien hoitamiseksi.

Lasten esiintymisen poikkeusluvut

Harkittaessa poikkeusluvan myöntämistä nuorista työntekijöistä annetun lain 15 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan, olisi suositeltavaa varmistaa, että työnantaja on täyttänyt tässä raportissa esille tuodut työnantajavelvoitteet (erityisesti työturvallisuuslain 8–10 § ja työterveyshuoltolain 4 § ja 11–12 §). Lisäksi ehdottaisin, että poikkeuslupahakemuslomakkeessa²¹⁸ oleva kohta ”Työnantajan selvittämät ja arvioimat työn haitta- ja vaaratekijät (fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät)” muokattaisiin. Olemassa olevassa muodossa lomakkeen psykososiaaliset kuormitustekijät -ilmaisu saattaa jäädä luvan hakijalle epäselväksi. Toiseksi lomakkeen suluissa oleva ilmaisu saattaa liikaa rajoittaa vastauksia. Lupavaiheessa olisi saatava tietoa kaikista arvioituista haitoista ja vaaroista eikä ainoastaan kuormitustekijöistä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Opetus- ja kulttuuriministeriön tulisi edellä esitetyn lisäksi huolehtia siitä, että Suomen elokuväsäätiö toimii ministeriön heinäkuussa 2018 lähettämän kirjeen mukaisesti korjataksaan ja kehittääkseen toimintaansa, ja että säätiö ryhtyy myös tässä raportissa esille tuotuihin toimenpiteisiin.

Ennen hallituksen esityksen HE 56/2018 sisältämän lain voimaantuloa Suomen elokuväsäätiön ja Taiteen edistämiskeskuksen olisi tehtävä yhteistyötä luodakseen tukien maksatuksen keskeytyksen ja takaisinperinnän kriteerit sekä sopia käytännön menettelystä. Ministeriön tulisi koordinoida tätä työskentelyä ja varmistaa, että kriteeristö on laadittu ja toimintavat ovat selvillä ennen lain voimaantuloa ja että niistä tiedotetaan avoimesti haki-joille ja tuensaajille.

218 http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/338901/Poikkeuslupahakemus_nuoret_tyontekijat_201016/703d6e85-2ea4-413a-bc36-215dd43c939d.

Ministeriön olisi syytä myös hallinnoida tässä raportissa ehdotetun koulutuksen suunnitelua ja toteutusta sekä järjestää mahdollinen koulutuksen rahallisen tuen haku keskitetysti.

Tämän selvitystyön aikana tuotiin esille Yleisradio Oy:n toimintaa koskevia epäkohtia. Esitän, että ministeriö harkitsee, onko syytä ryhtyä vuoropuheluun liikenne- ja viestintäministeriön ja/tai YLE:n hallintoneuvoston, hallituksen tai pääjohtajan kanssa, jotta esille tuotujen kysymysten paikkansapitävyyttä selvitetäisiin ja ryhdyttäisiin korjaamaan mahdollisia epäkohtia.

Tämä selvitystyö ei kohdistunut samassa laajuudessa teattereihin kuin se kohdistui elokuvan tuotantoyhtiöihin. Selvitystyön aikana kertyneen aineiston perusteella ehdotan, että ministeriö selvittäisi ainakin sitä, miten teatterit ovat hoitaneet työnantajavelvoitteensa. Vaihtoehtona voisi olla se, että aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet ottaisivat teatterit viranomaisaloitteisen työsuojelutarkastuksen piiriin vuonna 2019.

Lisäksi ehdotan, että ministeriö käynnistäisi selvityksen ainakin alan korkeakoulujen sisäisestä toiminnasta, toisin sanoen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintymisestä niin opiskelijoiden kesken kuin opettaja–oppilas-suhteissa.

Edelleen ehdotan, että ministeriö harkitsee, onko tarvetta selvittää työlainsäädännön velvoitteiden noudattamista erilaisissa tv-tuotannoissa. Lisäksi esitän, että ministeriö harkitsisi, onko tarvetta selvittää muiden oppilaitosten kuin yliopistojen opetusta. Ehdotan myös, että ministeriö selvittäisi, vaikuttaako taloudellisen voimavarojen niukkuus negatiivisesti erityisesti Elokuva- ja lavastustaiteen laitoksen opetuksen sisältöön ja tasoon sekä tarvittaessa selvittäisi mahdollisuutta lisäresurssointiin.

Selvitystyön aikana tuli esille myös tekijöiden työsopimuksiin liittyviä epäkohtia, samoin kuin tekijänoikeudellisia kysymyksiä. Ministeriössä olisi syytä pohtia, olisiko tätä osaa alan toiminnasta vielä selvitettävä vai kyetäänkö siihen puuttumaan korjaavin toimin Suomen elokuvasäätiön toiminnan ja tuotantoyhtiön sisäisen toiminnan kautta. Lisäksi esitän, että ministeriö harkitsee, onko tarpeen ja millä tavoin hankkia lisäselvyyttä alalla teetetävästä ns. vapaaehtoistyöstä ja sen laillisuudesta. Joka tapauksessa ministeriön olisi syytä selvittää, miten Suomen elokuvasäätiö ottaa rahoitusprosesseissaan ylipäänsä huomioon tuotannoissa teetetävän työn oikeudellisen luonteen ja miten mahdollisiin hakuvaiheessa esille tuleviin virheellisiin tulkintoihin tai toimintatapoihin puututaan.

Edelleen ministeriön tulisi käynnistää yhteistyö alan eettisen ohjeistuksen ja eettisen lautakunnan, perustamistarpeen selvittämiseksi ja mahdollisuuksien mukaan hallinnoida perustamisvaihetta.

Mikäli harkitaan tarpeelliseksi liittää lapsiesiintyjä koskeviin poikkeuslupiin ehto, jonka mukaan kaikkien alaikäisten kanssa elokuva- ja teatterialalla työskentelevien henkilöiden on näytettävä työnantajalle rikostaustaote, tulisi opetus- ja kulttuuriministeriön saattaa rikosrekisterilain muutostarve oikeusministeriön tietoon. Ehdon lisääminen poikkeuslupaon on mahdollista jo nyt, mutta työntekijällä ei näyttäisi olevan mahdollisuutta saada rikostaustaotetta rikosrekisteristä ilman rikosrekisterilakiin tehtävää muutosta.

Ministeriön olisi myös syytä yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa selvittää, onko tarpeen käynnistää kolmikantainen hanke sen arvioimiseksi, olisiko työturvallisuuslaissa säädettävä häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sisällöstä sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tapaan hyvitysseuraamuksesta, jos työnantaja laiminlyö työturvallisuuslain 28 §:ssä säädetyn veloitteensa. Tässä yhteydessä olisi selvitettävä myös tarve työturvallisuuslain 28 §:n sisällön muuhun tarkistamiseen. Lisäksi suosittelen sen pohtimista, olisiko työturvallisuuslaissa tarpeen vielä erillisellä säännöksellä korostaa ja täydentää työturvallisuuslain 8 §:ään sisältyvää veloitetta ennaltaehkäistä häirintää ja epäasiallista kohtelua. Edelleen olisi selvitettävä, tarvittaisiinko työturvallisuuslakiin ja tasa-arvolakiin sääntelyä esille tulleiden tapausten selvittelyprosessista. Samassa yhteydessä olisi suositeltavaa selvittää, voitaisiinko tasa-arvolain 6 §:n sanamuotoa tarkistaa ja mainita säädöstekstissä nimenomaisesti sanat seksuaalinen ja muu sukupuoleen perustuva häirintä. Säädöstekstissä tulisi käydä nykyistä selkeämmin ilmi työnantajan velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä ei joutu seksuaalisen tai muun sukupuolisen häirinnän kohteeksi. Tällä hetkellä työnantajan on säännöksen mukaan toimittava ”sitien, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.” Säännöksen nykykuotoilu ei siis välttämättä kuvaa riittävän selkeästi työnantajille veloitteen sisältöä.

Mahdollisesta yhdenvertaisuuslakiin lisättävästä selvitysprosessista olisi keskusteltava oikeusministeriön kanssa.

Olisi tärkeää, että opetus- ja kulttuuriministeriö huolehtisi myös tämän selvityksen jälkeen elokuva- ja teatterialan toiminnan seuraamisesta. Tässä tarkoituksessa olisi syytä tehdä esimerkiksi 1,5 vuoden kuluttua tämän selvityksen valmistuttua kysely tuotantoyhtiöille, teattereille ja niiden henkilöstölle siitä, miten olosuhteet ja erityisesti toimintakulttuuri ovat muuttuneet. Kysely pitäisi ajoittaa niin, että elokuvien kuvausjaksot ja teattereiden esityskausi ovat meneillään, jotta siihen vastaisi mahdollisimman moni alan työntekijä.

Tuon vielä lopuksi esille seuraavat kuultavien esitykset, joita voidaan pitää käyttö- ja kehittämiskelpoisina ehdotuksina:

- kehitetään prosesseja niin, että kaikki työryhmän jäsenet saadaan mukaan tuotannon aloituspalaveriin,
- luodaan tuotannon aikaisia yhteydenottokanavia ja toteutetaan säännönmukaisesti tuotantojen jälkeen kyselyjä henkilöstölle sekä luodaan mekanismi, jolla saatua tietoa saadaan parhaiten hyödynnettyä,
- lisätään olemassa olevan lainsäädännön noudattamisen valvontaa elokuva- ja teatterialalla,
- järjestetään alan toimijoille lakimiespalvelua tai -neuvontaa puhelimitse,
- pyritään vastuuttamaan laajasti eri rahoittajia, jotta kaikki noudattaisivat samoja kriteereitä muun muassa lakien velvoitteiden noudattamisesta rahoitusta myöntäessään ja
- järjestetään tukihenkilö tuotantoon kaikille alle 18-vuotiaille ja näyttelijöille, jotka osallistuvat kohtauksiin, joissa on alastomuutta.



Opetus- ja kulttuuriministeriö

Undervisnings- och kulturministeriet

Ministry of Education and Culture

Ministère de l'Éducation et de la Culture

ISBN: 978-952-263-586-0 (PDF)

ISSN: 1799-0351 (PDF)