



Taiteilija-allianssi Suomeen

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:2

Seppo Koskinen

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:2

Taiteilija-allianssi Suomeen

Seppo Koskinen

Opetus- ja kulttuuriministeriö

ISBN: 978-952-263-614-0

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2019

Kuvailulehti

Julkaisija	Opetus- ja kulttuuriministeriö	29.1.2019	
Tekijät	Selvityshenkilö Seppo Koskinen, emeritusprofessori		
Julkaisun nimi	Taiteilija-allianssi Suomeen		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:2		
Diaarinumero	OKM/37/040/2018	Teema	Kulttuuri
ISBN PDF	978-952-263-614-0	ISSN PDF	1799-0351
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-614-0		
Sivumäärä	52	Kieli	suomi
Asiasanat	taiteilija-allianssi, taide, kulttuuri		
Tiivistelmä	<p>Taiteilija-allianssin perusajatuksena on pienentää kuilua vakinaisesti työllistettyjen ja freelancer-kentän välillä. Tämä tapahtuu luomalla ammattimaisesti toimiville ja allianssin jäsenyyskriteerit täyttävälle freelancereille väliaikaisen työttömyyden sijasta ammatillinen, taloudellinen ja sosiaalinen turvaverkko allianssiyhtiön täksi ajaksi tarjoaman työsuhteen muodossa.</p> <p>Selvityksen mukaan Suomessa ei ole työ- eikä sosiaalioikeudellisia esteitä Ruotsissa ja Norjassa jo toimivan taiteilija-allianssimallin käyttöönotolle. Selvityksessä esitetään aluksi kolmivuotista kokeilua siten, että taiteilijoista mukana olisivat näyttelijät, tanssijat ja muusikot. Allianssiyhtiön perustavat kyseisiä ammattiryhmiä edustavat ammattijärjestöt yhdessä heitä työllistävien työnantajien kanssa. Kokeilun avulla voidaan tarkentaa, täydentää ja tarvittaessa myös muuttaa allianssiyhtiön toiminnan yksityiskohtia.</p> <p>Allianssiyhtiön toiminta edellyttää kolmivuotisen kokeilun osalta noin 5,5 miljoonaa euroa valtionrahoitusta. Osa rahoituksesta (noin 0,75 miljoonaa euroa) tulee hoitaa työttömyysturvamenojen pienentymisen myötä valtion budjetin sisäisenä siirtona.</p> <p>Pohjoismaisen turvataso todellinen saavuttaminen edellyttää myöhemmin Suomessa allianssiin valittavien työntekijöiden määrän huomattavaa lisäämistä.</p>		
Kustantaja	Opetus- ja kulttuuriministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Undervisnings- och kulturministeriet	29.1.2019	
Författare	Utredare Seppo Koskinen, professor emeritus		
Publikationens titel	Konstnärsalliansen till Finland		
Publikationsseriens namn och nummer	Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2019:2		
Diarienummer	OKM/37/040/2018	Tema	Kultur
ISBN PDF	978-952-263-614-0	ISSN PDF	1799-0351
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-614-0		
Sidantal	52	Språk	finska
Nyckelord	konstnärsalliansen, konst, kultur		
Referat	<p>Grundtanken med konstnärsalliansen är att minska klyftan mellan ordinarie anställda och frilans-fältet. Detta sker genom att man för professionella frilansare som uppfyller alliansens medlemskriterier skapar ett yrkesinriktat, ekonomiskt och socialt skyddsnät i form av ett anställningsförhållande som erbjuds av alliansbolaget för tiden för tillfällig arbetslöshet.</p> <p>Enligt utredningen finns det inga arbetsrättsliga eller socialrättsliga hinder i Finland för att ta i bruk den konstnärsalliansmodell som redan finns i Sverige och Norge. I utredningen föreslås till en början ett treårigt försök där konstnärer som är skådespelare, dansare eller musiker kan delta. Ett alliansbolag grundas av de fackorganisationer som representerar dessa yrkesgrupper tillsammans med arbetsgivare som anställer dem. Med hjälp av försöket kan man precisera, komplettera och vid behov också ändra detaljer i alliansbolagets verksamhet.</p> <p>Alliansbolagets verksamhet förutsätter statlig finansiering till ett belopp av ca 5,5 miljoner euro för det treåriga försöket. En del av finansieringen (ca 0,75 miljoner euro) kommer att skötas som en intern överföring i statsbudgeten då utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa minskar.</p> <p>För att man faktiskt ska uppnå de nordiska ländernas skyddsnivå förutsätts senare en väsentlig ökning av antalet arbetstagare som väljs till alliansen i Finland.</p>		
Förläggare	Undervisnings- och kulturministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

Tausta	7
Tiivistelmä	10
1 Selvityksen tulokset ja ehdotukset yleisesti	11
2 Allianssin työoikeudelliset edellytykset	16
2.1 Allianssityösuhde yleisesti	16
2.2 Työntekijäasema	19
2.3 Työnantajan järjestäminen ja järjestäytyminen	22
3 Allianssitaiteilijoiden valinta, työn tekeminen ja työsuhteen päättäminen ..	26
3.1 Valintakriteerit	26
3.2 Työn tekemisvaatimukset	28
3.3 Työsopimuksen päättämisperusteet	29
4 Allianssin suhde sosiaali- ja työttömyysturvaan	30
4.1 Lähtökohta	30
4.2 Työttömyysturva	30
4.3 Tuloverotus	32
4.4 Eläketurva	33
5 Allianssin vaikutukset työmarkkinoihin sekä yritysten väliseen kilpailuun ..	34
6 Allianssin rahoitus	36
6.1 Kokeilu ja sen rahoitus	36
6.2 Kustannusarvio	36
7 Muut esille nousseet asiat	40
7.1 Kokeilun laajentaminen pysyväksi	40
7.2 Yhdenvertaisuus jatkossa	40
Liitteet	41
Liite 1. Taiteilija-Allianssi Oy -nimisen yhtiön perustamissopimus	41
Liite 2. Osakassopimus	44
Liite 3. Taiteilija-Allianssi Oy -nimisen osakeyhtiön yhtiöjärjestys	50

Tausta

Opetus- ja kulttuuriministeriö päätti 11.9.2018 asettaa minut selvityshenkilönä kartoittamaan allianssitoiminnan käyttöönoton edellytyksiä Suomessa. Selvityshenkilön tuli toimeksiannon mukaan selvityksessä muodostaa kokonaisnäkemys taiteilija-allianssimallin toteuttamismahdollisuuksista Suomessa sekä malliin liittyvistä lainsäädännöllisistä kysymyksistä ja niiden ratkaisemiseksi mahdollisesti tarvittavista lainsäädännön muutoksista. Selvitystehtävä on määritelty tarkemmin opetus- ja kulttuuriministeriön 24.8.2018 päivätyssä toimeksiannossa (Dnro OKM/37/040/2018).

Kyseisessä 24.8.2018 päivätyssä toimeksiannossa kuvataan tehtävä seuraavasti:

Taiteilija-allianssimalli

Taiteilija-allianssin perusajatuksena on pienentää kuilua vakinaisesti työllistettyjen ja freelancer-kentän välillä luomalla ammattimaisesti toimiville ja allianssin jäsenyyskriteerit täyttävälle freelancereille ammatillinen, taloudellinen ja sosiaalinen turvaverkko työsuhteiden muodossa. Tavoitteena on lisätä freelancerkentän mahdollisuuksia jatkuvaan ammattimaiseen työskentelyyn.

Pohjoismaissa taiteilija-allianssimalli on käytössä Ruotsissa ja Norjassa. Ruotsissa toimii Teateralliansen, Dansalliansen sekä Musikalliansen. Alliansseihin palkatut näyttelijät ovat jatkuvassa työsuhteessa allianssiin. Taiteilijat ottavat työvapaata (tjänstledigt) allianssista siksi ajaksi, kun työskentelevät muualla, ja palaavat allianssin palvelukseen silloin kun heillä ei ole muuta työtä. Allianssien jäsenyydet ovat määräaikaista, mutta niitä on mahdollisuus jatkaa. Ylipäättään jäseneksi on mahdollista päästä ensimmäistä kertaa silloin, kun taiteilijan työllistymisaste oman alan töihin on määrättyä ajanjaksona tarpeeksi suuri.

Alliansseihin rekrytoidaan aika ajoin uusia jäseniä. Teatteriallianssissa on jäseniä tällä hetkellä noin 160 näyttelijää, Tanssiallianssissa on noin 80 tanssitaiteilijaa ja Musiikkiallianssissa noin 150 muusikkoa. Allianssien valtionavun myöntää Ruotsin kulttuuriministeriä Kulturrådetin kautta. Järjestelmä ei ole kytköksissä työttömyysturvajärjestelmään.

Toimintamallilla on arvioitu olevan taloudellisia, sosiaalisia ja ammatillisia hyötynäkö-
kulumia niihin kuuluville taiteilijoille.

Norjassa on olemassa vastaava yhteinen ammattilaisten allianssi teatteritaiteen ja tans-
sitaiteen alalla kuin Ruotsissa, Skuespiller- og danseralliansen. Norjan allianssin jäsenenä
on tällä hetkellä 56 taiteilijaa. Vuonna 2015 julkaistua Norjan kulttuuripolitiikan autono-
miaa ja taloutta koskeva selvitys (Kunstens autonomi och konstens ekonomi) nimeää
suosituksissaan allianssin toiminnan vakiinnuttamisen ja laajentamisen mahdollisesti
myös toisille taiteenaloille, kuten musiikkiin.

Tanskassa ei ole käytössä Ruotsin ja Norjan mallia vastaavia, säännöllistä ansiotuloa mah-
dollistavia taiteenalojen alliansseja. Taiteilijoille kohdistuvat tuet ammatin harjoittami-
seen kanavoidaan Statens Kunstfonden kautta esimerkiksi työstipendeinä ja apurahoina.

Selvityshenkilön tehtävänä on kartoittaa allianssitoiminnan käyttöönoton edellytyksiä
Suomessa. Selvityksessä tulee muodostaa kokonaisnäkemys taiteilija-allianssimallin to-
teuttamismahdollisuuksista Suomessa sekä malliin liittyvistä lainsäädännöllisistä kysy-
myksistä ja niiden ratkaisemiseksi mahdollisesti tarvittavista lainsäädännön muutoksista.

Selvityksessä tulee tarkastella erityisesti seuraavia asioita:

1. Taiteilija-allianssimallia koskevat työoikeudelliset kysymykset:
 - a) Kuinka taiteilija-allianssimalli olisi toteutettavissa voimassa olevien työ-
oikeudellisten säännösten puitteissa?
 - b) Rajoittaako voimassa oleva sääntely mallin toteuttamista ja millä lain-
säädännöllisillä muutoksilla sen toimivuutta voitaisiin parantaa?
2. Taiteilija-allianssimallin suhde Suomen sosiaali- ja työttömyysturvaan.
3. Taiteilija-allianssimallin vaikutukset työmarkkinoihin sekä yritysten väli-
seen kilpailuun.
4. Taiteilija-allianssimallin piiriin otettavien taiteilijoiden valintakriteerit.
5. Taiteilija-allianssimallin rahoitus.
6. Taiteilija-allianssin organisointi ja sen oikeudellinen muoto.
7. Muut mahdolliset selvitystyön aikana esiin tulevat asiat.

Selvityshenkilön tulee selvitystä tehdessään perehtyä Ruotsin ja Norjan taiteilija-allians-
simalleihin ja niiden lähtökohtiin. Selvityshenkilön tulee olla yhteydessä eri hallinno-
nalojen viranomaisiin. Selvitystyön tukena toimii ohjausryhmä, jonka muodostavat yli-
johtaja Riitta Kaivosoja (puheenjohtaja), kulttuuriasianneuvos Petra Havu ja vanhempi
hallitussihteeri Rami Sampalahti opetus- ja kulttuuriministeriöstä, hallitusneuvos Jan
Hjelt työ- ja elinkeinoministeriöstä sekä hallitusneuvos Erik Strömberg sosiaali- ja ter-
veysministeriöstä.

Olen selvittänyt Ruotsin ja Norjan allianssimalleja ja ollut yhteydessä sikäläisiin allianssiedustajiin. Heillä ei ole ollut perustamisvaiheen jälkeen yleisiä työoikeudellisia ongelmia. Tämä on johtunut erityisesti siitä, että työnsuorittamisen status allianssin palveluksessa on ollut työntekijä (tai freelancer, joka myös on työntekijä). Olen keskustellut myös Taide- ja taiteilijapolitiikan suuntaviivat -työryhmän puheenjohtajan Paula Tuovisen kanssa ja olen huomioinut tuon ryhmän työn.

Selvitys perustuu yhteisiin keskusteluihin Ruotsin ja Norjan allianssimalleissa edustettuna olevien vastaavien suomalaisten näyttelijöiden, tanssijoiden ja muusikkojen järjestöjen ja heidän työnantajiansa edustajien kanssa.

Ohjausryhmä on kokoontunut kaksi kertaa ja lisäksi sen edustajia on ollut mukana edellä mainituissa järjestötapaamisissa.

Tiivistelmä

Taiteilija-allianssin perusajatuksena on pienentää kuilua vakinaisesti työllistettyjen ja freelancer-kentän välillä. Tämä tapahtuu luomalla ammattimaisesti toimiville ja allianssin jäsenyyskriteerit täyttävälle freelancereille väliaikaisen työttömyyden sijasta ammatillinen, taloudellinen ja sosiaalinen turvaverkko allianssiyhtiön täksi ajaksi tarjoaman työsuhteen muodossa. Tavoitteena on lisätä kyseisellä täsmäkeinolla freelancer -kentän toimijoiden mahdollisuuksia jatkuvaan ammattimaiseen työskentelyyn.

Selvityksen mukaan Suomessa ei ole työ- eikä sosiaalioikeudellisia esteitä Ruotsissa ja Norjassa jo toimivan taiteilija-allianssimallin käyttöönotolle. Selvityksessä esitetään aluksi kolmivuotista kokeilua siten, että taiteilijoista mukana olisivat näyttelijät, tanssijat ja muusikot. Nämä ovat samoja ryhmiä, jotka ovat edustettuina myös Ruotsissa ja Norjassa. Suomen osalta kuitenkin esitetään vain yhtä allianssia, johon kokeiluvaiheessa jokaisesta ammattiryhmästä valittaisiin 20 taitelijaa työsuhteeseen allianssiyhtiöön. Allianssiyhtiön perustavat kyseisiä ammattiryhmiä edustavat ammattijärjestöt yhdessä heitä työllistävien työnantajien kanssa. Kokeilun avulla voidaan tarkentaa, täydentää ja tarvittaessa myös muuttaa allianssiyhtiön toiminnan yksityiskohtia.

Selvityshenkilön Allianssiyhtiön perustavien osapuolten kanssa yhdessä laatiman budjet-tiehdotuksen mukaan allianssiyhtiön toiminta edellyttää kolmivuotisen kokeilun osalta noin 5,5 miljoonaa euroa valtiorahoitusta. Osa rahoituksesta (noin 0,75 miljoonaa euroa) tulee hoitaa työttömyysturvamenojen pienentymisen myötä valtion budjetin sisäisenä siirtona. Kokeilun suorittaminen edellyttää kuitenkin lisärahoitusta opetus- ja kulttuurimi-nisteriön kulttuuribudjettiin.

Pohjoismaisen turvatason todellinen saavuttaminen edellyttää myöhemmin Suomessa allianssiin valittavien työntekijöiden määrän huomattavaa lisäämistä.

1 Selvityksen tulokset ja ehdotukset yleisesti

1. Taiteilija-allianssin perusajatuksena on pienentää kuilua vakinaisesti työllistettyjen ja freelancer-kentän välillä luomalla ammattimaisesti toimiville ja allianssin jäsenyyskriteerit täyttävälle freelancereille väliaikaisen työttömyyden sijasta ammatillinen, taloudellinen ja sosiaalinen turvaverkko allianssiyhtiön täksi ajaksi tarjoaman työsuhteen muodossa. Tavoitteena on lisätä kyseisellä täsmäkeinolla freelancer-kentän toimijoiden mahdollisuuksia jatkuvaan ammattimaiseen työskentelyyn.

Pohjoismaissa taiteilija-allianssimalli on käytössä Ruotsissa ja Norjassa. Esitetyllä suomalaisella allianssimallilla on tarkoitus saattaa taiteilijoiden turva väliaikaisissa työttömyystilanteissa vastaamaan rakenteellisesti Ruotsissa ja Norjassa vallitsevaa tasoa. Pohjoismaisen turvatason todellinen saavuttaminen edellyttää myöhemmin Suomessa allianssiin valittavien työntekijöiden määrän huomattavaa lisäämistä.

Taiteilija-allianssin taloudellisesti turvaama työperiodi antaa taiteilijoille työttömyyden sijaan mahdollisuuden toimia edelleen taiteilijoina. Käytännössä allianssi tarjoaa olosuhteet ja puitteet sekä myös luo velvoitteen ylläpitää ja kehittää ammattitaitoa workshoppeissa, osallistua alan rekrytointitilaisuuksiin, toimia mentoreina nuoremmille kollegoille, etsiä aktiivisesti uusia töitä ja hakea apurahoja omiin produktioihin. Allianssiin valituilla on myös velvoite osallistua Allianssin järjestämiin yhteisiin tapaamisiin ja päivittää tietojansa allianssin portaaliin.

Allianssin tarkoituksena ei ole häiritä työmarkkinoita eikä heikentää allianssissa työskentelevien mahdollisuutta saada markkinoita vastaavaa palkkaa työstään allianssin ulkopuolella. Allianssin ulkopuolisista töistä tehdään työehtosopimusten ja kunkin alan käytäntöjen ja palkkatasojen mukaiset sopimukset.

2. Pohjoismaiset allianssiratkaisut ovat niissä mukana olevien alojen osalta luonteva lähtökohta myös meillä. Yhteen allianssiin mukaan otettavien ammattiryhmien on oltava riittävän samankaltaisia, jotta kyseisiin ryhmiin kuuluvien taiteilijoiden yhteydessä työsuhteen edellyttämä johto ja valvonta onnistuvat. Käymieni neuvottelujen perusteella käsitykseni ja myös neuvotteluissa mukana olleiden järjestöjen edustajien käsitys on, että meillä on tarkoituksenmukaista ottaa kaikki kolme Ruotsin ja Norjan alliansseissa mukana olevaa ammattiryhmää yhden allianssin alaisuuteen. Nämä ryhmät ovat muusikot, näyttelijät ja tanssijat. Tällainen aloitus olisi Suomessa turvallinen tapa aloittaa allianssitoiminta, kun Ruotsista ja Norjasta on jo kokemuksia heidän malliansa toiminnasta.

Ruotsissa tanssijoille, näyttelijöille ja muusikoille on kullekin oma allianssinsa, Norjan allianssissa ovat edustettuina tanssijat ja näyttelijät. Koska suomalainen allianssimalli poikkeaa laajuudeltaan muiden Pohjoismaiden malleista, on syytä järjestää ensin kolmevuotinen kokeilu, jonka avulla saadaan tietoa sekä valitun laajan allianssimallin että myös mallin yksityiskohtien (esim. valintakriteereiden) toimivuudesta. Suomalaisen ratkaisun yhtenä perusteena on se, että allianssijärjestelmän laajentaminen myöhemmin (esimerkiksi kokeiluvaiheen jälkeen) muihin luovan työn vastaaviin ammattiryhmiin (esim. kuvataiteilijat, kirjailijat, säveltäjät) olisi helpommin mahdollista, kun alliansseja olisi laajentamisen jälkeen vain kaksi.

3. Allianssitöitä ei ole säännelty muusikkojen, tanssijoiden tai näyttelijöiden työehtosopimuksissa. Käytännössä ei voida noudattaa tästä syystä työehtosopimuksia edes soveltuvin osin. Kyse on siinä määrin erityisistä töistä, että työsuhteen ehdot on sovittava ensin yleisesti yrityksen sisällä yrityksen toimintasääntöinä ja sitten toteutettava työsopimuksin.

Allianssityön ulkopuolelle on syytä jättää ns. yleishyödylliset taiteilijatyöt (esimerkiksi vanhuksille, lapsille, kansalaisille yms. järjestettävät esiintymiset ja koulutukset). Näitä varten on parhaillaan suunnitteilla oma mallinsa (ns. soveltava taide).

Jos henkilö työskentelee normaalissa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa muusikkona, näyttelijänä tai tanssijana, hän ei pääse työttömyysaikanaan Allianssiin johtuen mallin tarkoituksesta ja valintakriteereistä. Tarkoituksena ei ole yleisesti työttömyysturvan parantaminen vaan luoda turvaa henkilöille, joiden työt tyypillisesti ovat lyhytaikaisia ja katkoksellisia.

4. Allianssin juridinen muoto on osakeyhtiö, ja sen osakkaita ovat suunnitellussa mallissa Suomen Muusikkojen liitto ry, Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skådespelarförbund ry, Suomen Teatterit ry, Teatterikeskus ry ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry (Teme). Omistussuudet on jaettu tasan osakkaiden kesken ja osakeyhtiön hallituksessa kullakin

osakkaalla on yksi hallituspaikka. Hallituksen puheenjohtajuus kiertää osakkaiden kesken. Hallitus päättää ja tekee valinnat allianssin kriteerit täyttävistä taiteilijoista. Taiteilijat ovat työsuhteessa allianssiin. Osakeyhtiötä johtaa hallituksen valitsema toimitusjohtaja, joka vastaa yhtiön hallinnosta ja allianssin toiminnasta. Allianssin osakkaat, jotka edustavat sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöjä, laativat allianssissa noudatettavat toimintasäännöt, joissa määritellään allianssissa sovellettavat työehdot.

Koska yritys on sidottu työlainsäädäntöön, merkittävän perustan yrityksen toimintasäännöille muodostaa pakottava työlainsäädäntö. Yrityskohtaisen työehtosopimuksen tekeminen olisi tässä tapauksessa normaalista poikkeavaa, koska työntekijäpuolen sopijajärjestöt ovat myös allianssiyhtiössä mukana. Työehtosopimuksessa ei olisi "oikeita" vastapuolia. Tässä tapauksessa on siis tarkoituksenmukaista, että kyseinen yhtiö päättää sisäisesti työsuhteen ehdoista sopimisen suuntaviivoista.

Allianssiyhtiö ei toimi työn välittäjänä, työvoiman vuokraajana/ohjelmatoimistona eikä myöskään taiteilijoiden agentuurina. Allianssin lukuun tehtävä työ on kokoaikatyötä, jonka aikana taiteilija työllistyy työttömyysturvalaissa tarkoitettulla tavalla. Se poistaa hallinnollisesti raskaan työttömyysturvan aiheuttamat käytännön ongelmat erityisesti lyhyiden työsuhteiden osalta ja parantaa näin taiteilijoiden taloudellista ja sosiaalista turvaa. Allianssityö on ehdollinen työn muoto, johon sisältyy velvoite etsiä ulkopuolista työtä. Allianssityösuhteeseen antaa vain ulkopuolisen työn väliajoille turvatulon, lakisääteiset lomat, työterveys- huollon sekä sairaus- ja tapaturmavakuutukset.

5. Allianssiin valitun työntekijän tulee täyttää pääsykriteerit ja allianssissa pysymiseksi työntekijän tulee täyttää työssäolovaatimukset. Työssäolovaatimuksilla tarkoitetaan työllistymistä taidealalle allianssin ulkopuolelle. Vaatimusten täyttymistä seurataan mahdollisimman reaaliaikaisesti. Työsuhteeseen on kokeilujaksolla määräaikainen, mutta järjestelmän vakiintuessa työsuhteet voidaan tehdä kokeilun tuloksista riippuen myös toistaiseksi voimassa oleviksi.

Tarkoitus on, että allianssiaikanaan taiteilija työskentelee vuosittain noin puolet (1/2) ulkopuolisten työn- tai toimeksiantajien lukuun (yhtä paljon allianssissa ja muualla). Muualla työskentelyn ajalta ei makseta allianssipalkkaa. Allianssiaikana taiteilijan tulee työllistyä ulkopuolisissa tehtävissä vähintään 200 työpäivän ajan kahden vuoden tarkastelujaksolla.

6. Kun taiteilija-allianssia ei vielä Suomessa ole, aluksi on tarkoituksenmukaista suorittaa kokeilu riittävän suurella määrällä taiteilijoita (20 näyttelijää +20 tanssijaa +20 muusikkoa). Määräaikainen kokeilu tulee olla kolmen vuoden mittainen. Kokeiluvaiheessa allianssiin valitun määräaikainen työsuhteeseen on niiden kuukausien mittainen, jotka asianomainen saa allianssityötä. Asianomainen ilmoittaa, milloin hän saadun ulkopuolisen työn johdosta ei käytä allianssikuukausia ja milloin hän palaa niitä käyttämään myöhemmin. Jos

asianomainen ei yrityksistään huolimatta saa ulkopuolelta työtä, kokeiluvaiheessa tämä tarkoittaa vain sitä, että hänen allianssityösuhde loppuu heti kun allianssiyhtiön taloudelliset mahdollisuudet työllistää hänet ovat loppuneet.

Jos valittu työntekijä yrittää koko ajan työllistyä mutta ei työllisty, hän kokeiluvaiheessa vain käyttää allianssikuukausiaan koko ajan mutta hänen allianssityösuhdettaan ei päätetä ennenaikaisesti. Jos hän ei ole riittävän aktiivinen, siihen voidaan puuttua viime kädessä työsuhteen ennenaikaisen lopettamisen keinoin.

Kokeiluaikana saadaan selvyys siihen, miten tämä malli toimii. Jos se toimii henkilökohtaisena kehittämishankkeena, on mahdollista päättää, että malli jatkuu pysyvänä määräajoin tapahtuvin valinnoin ja määräaikaisin työsopimuksin. Valinta silloin tapahtuisi esimerkiksi neljäksi vuodeksi kerrallaan. Määräaikaisuuden peruste olisi tällöin ”henkilökohtainen kehittämishanke”.

Jos tulokset osoittavat, että allianssimalli toimii sosiaaliturvaperusteisesti (eli henkilöt eivät siirry kehittyttyään täystyöllistetyiksi) vaan järjestelmälle on pysyvä tarve, silloin järjestelmän piiriin otetaan toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Näin on tehty myös muualla ja silloin valittavien taiteilijoiden määrien tulisi olla 40+40+40, jolloin luonnostaan tapahtuisi siirtymiä järjestelmän ulkopuolelle, mikä vuorostaan avaisi sisään pääsyn uusille työntekijöille. Jos tämä on lopputulos, ei enää ole työsopimuslain edellyttämää perusteltua syytä määräaikaisuudelle.

7. Allianssissa räätälöidään ammattiryhmittäin kohdennettua työllistämistä edistävää toimintaa. Tavoitteena on työllistämisen ja työllistymisen kynnyksen madaltaminen ja taiteilijoiden kannustaminen aktiiviseen työnhakuun ja yrittäjyyteen.

Yhteiskunnan näkökulmasta järjestelmän kustannukset ovat vaihtoehtokustannuksia, joita vahvasti freelancer-valtaisella alalla syntyy allianssialojen taiteilijoiden työttömyysjaksoista. Allianssin perustaminen ja ylläpitäminen esittävän taiteen alalla ei sellaisenaan luo tai suoraan tue alan esitystoimintaa, vaan alalla työskentelevien taiteilijoiden elämänhallintaa. Näistä syistä allianssin rahoituksen pääosa tulee ohjata muualta kuin esittävän taiteen perusrahoituksesta.

Selvitykseen sisältyy ehdotus kokeilun valmisteluvaiheen sekä kolmivuotisen kokeilun budjeteiksi. Kolmivuotisen kokeilun budjetti puolen vuoden valmisteluvaiheen kanssa on noin 5,7 miljoonaa euroa. Järjestelmästä aiheutuvien työttömyysturvamenojen vähentymisten on laskettu olevan kolmessa vuodessa noin 0,75 miljoonaa euroa ja verotulojen kasvun työttömyyden muuttuessa palkalliseksi työksi noin 0,5 miljoonaa. Kolmivuotisen kokeilun todelliset kokonaiskustannukset ovat tällöin noin 4,5 miljoonaa euroa. Lisäksi

taiteilijoiden työssä oleminen hyödyttää heidän itsensä lisäksi monin tavoin yhteiskuntaa. Tätä vaikutusta ei voida tässä vaiheessa taloudellisesti arvioida.

Budjettiteknisesti allianssin rahoitus on järjestettävä opetus- ja kulttuuriministeriön budjetin kautta. Yksinkertaisinta on hoitaa kokeiluajan rahoitus kokonaan ylimääräisellä lisärahoituksella. Jos tätä ei pidetä mahdollisena, selvitykseen sisältyy ehdotus rahoitusmallista, jossa myös sosiaali- ja terveysministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö ovat mukana.

Selvittäjän näkemyksen mukaan, kun allianssin suunnittelu on tapahtunut kokeiluun esitettävien järjestöjen ja työnantajien kanssa yhteistyössä, valmisteluvaihe voisi tapahtua joulukuun 2019. Tällöin allianssikokeilu tapahtuisi vuosina 2020–2022.

2 Allianssin työoikeudelliset edellytykset

2.1 Allianssityösuhde yleisesti

Yrittäjä, työntekijä vai itsensä työllistäjä

Freelancerit ja monet muutkin keikkatöitä tekevät toimivat yleensä joko työntekijöinä tai yrittäjinä. Nämä statukset ovat usein selkeitä. Toisaalta he muodostavat kuitenkin joissakin tapauksissa työntekijän ja yrittäjän rajanvedon kannalta vaikeasti arvioitavan väliryhmän. He ovat usein ns. monistatuksisia (eli toimivat sekä työntekijöinä että yrittäjinä). He voivat olla myös viime aikoina yleistyneitä ns. kevytyrittäjiä, joita on vaikea sijoittaa varmasti jompaankumpaan työnsuorittamisen päämuodoista tai he saattavat muodostaa jopa oman väliryhmänsä työntekijänä ja yrittäjänä toimimisen välille. Nykyinen lainsäädäntömme ei kuitenkaan tunne kevytyrittäjiä, vaan työtä tehdään joko työntekijänä tai yrittäjänä.

Allianssimallia ei ole Pohjoismaissa tarkoitettu eikä sitä ole valmistelussa ajateltu myöskään Suomessa yrittäjien turvaksi aikana, jolloin yrittäjätöitä ei ole. Sen sijaan jos henkilö on työskennellyt sekä työntekijänä että yrittäjänä, hän on oikeutettu pääsemään allianssityöhön, jos hän vain täyttää tähän työsuhteeseen pääsemisen valintakriteerit. Monistatuksisia ei voida syrjiä, jos asianomainen esimerkiksi työsuhdetyönsä riittävän määrän perusteella täyttää valintakriteerit.

Yrittäjä ottaa työn vastaan itsenäisesti ilman toimeksiantajan johtoa ja valvontaa. Yrittäjällä on mahdollisuus teettää työsuoritus muilla ja tehdä työtä useille eri asiakkaille. Työntekijä vuorostaan tekee työnsä henkilökohtaisesti työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.

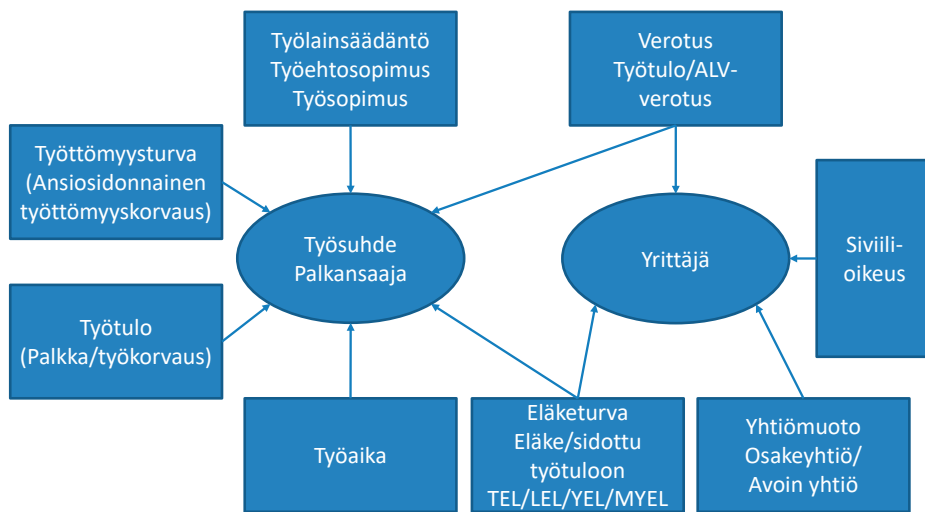
Yrittäjän tunnusmerkkejä ovat:

- Työn suorittaja hankkii tarvittavat työvälineet ja työntekopaikan.
- Työn suorittaja määrää työajan.
- Korvaus työstä maksetaan työn tuloksen tai laskutuksen mukaan, eikä kuluja korvata erikseen.
- Korvaukseen ei sisälly ylityö- tai vuosilomapalkkaa.
- Yrittäjä maksaa itse eläkkeensä ja vakuutusturvansa.

Keskeisiä työsuhteen mukaisia työsuhteen tunnusmerkkejä ovat:

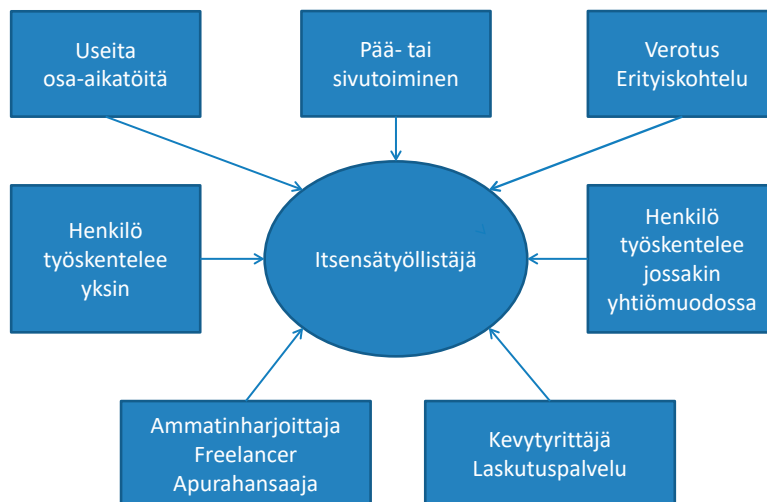
- Työnteko perustuu työsuhteen mukaiseen.
- Työn tekeminen on henkilökohtaista.
- Työ tehdään vastiketta vastaan.
- Työ tehdään työnantajan lukuun.
- Työ tehdään johdon ja valvonnan alaisena.

Nykyistä sääntelytilannetta työ- ja yrittäjäsuhteen yhteydessä sekä näihin sidottuja sosiaali- ja verotusjärjestelmiä voidaan kuvata seuraavasti:



© matti urho

Itsensäyöllistäjän tyypillisiä piirteitä voidaan vuorostaan kuvata seuraavasti:



© matti urho

Jos Suomessa lähdetään siitä, että allianssin palvelukseen otetaan myös muulla kuin työntekijästatuksella eli ei pelkästään työsuhteeseen, tästä syntyisi joissakin tapauksissa (työ) oikeudellisia ongelmia. Yrittäjästatuksella toimivien työn tulos ei koidu allianssille eikä myöskään johto- ja valvontaoikeutta ole ainakaan kaikkien allianssin tehtävien osalta eikä muutoinkaan. Joka tapauksessa yrittäjäasemassa työskentelevien osalta tarvittaisiin allianssiin oma ”osasto” ja erityisjärjestelyt mm. YEL-asioiden hoitamiseksi, mutta tarvittavat järjestelyt hoituvat sinänsä nykyisen lainsäädännön mukaan.

Kun käytetään työsuhdemallia, käytännön ongelmana saattaa olla 1) toteuttaa riittävä työsuhteelta edellytettävä johto ja valvonta ja että 2) työn tulos ei välttämättä tule riittävässä määrin työnantajalle. Työsuhdetyön vaatimukset tuleekin toteuttaa suunnittelemalla allianssiin otettavan työt työnantajan riittävä johto- ja valvontaoikeus huomioiden työsuhdetyömallin edellyttämällä tavalla. Kun valitut taiteilijat ovat allianssiyhtiön palveluksessa työsuhteessa, ei lähtökohtaisesti tarvita mitään erityislainsäädäntöä (määräaikaisuutta tarkastelen myöhemmin tarkemmin). Silloin kun allianssiyhtiön palveluksessa on perinteisesti työsuhteissa olevia esittäviä taiteilijoita, ei juridinen tilanne poikkea allianssissa heidän tavallisesta työmarkkina-asetelmastaan allianssin ulkopuolella.

Esittävän taiteen alalla työsuhteen tunnusmerkkien toteutumisessa ei sinänsä ole ongelmaa, koska työn johdon ja valvonnan mahdollisuus on olemassa

Työsopimuksen sisältö

Allianssityöntekijän työ sopimuksissa tulee sopia kaikki työsuhteen keskeiset ehdot kuten työnteon alkamisajankohta, pääasialliset työtehtävät, työntekopaikka, työaika, palkka, palkanmaksukausi, vuosiloman määräytyminen, irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste sekä kulu- yms. korvaukset. Tarkastelen näitä tarkemmin myöhemmin.

Työsopimuksen kesto

Allianssiin työsuhteessa olevan henkilön työ sopimus voi lähtökohtaisesti olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Määräaikainen työ sopimus on mahdollinen vain, jos sille on olemassa perusteltu syy. Kyse ei myöskään saa olla työ sopimuslaisista tarkoituksesta työ sopimusten kielletystä ketjuttamisesta.

Määräaikainen työ sopimus on mahdollinen allianssissa silloin, jos allianssityö on tarkoitettu kyseisen työntekijän henkilökohtaiseksi määräaikaiseksi kehittämisprojektiksi ilman oikeutta saada toista kautta tähän samaan tarkoitukseen. Toistaiseksi voimassa olevaa työ sopimusta on vuorostaan käytettävä silloin, jos allianssityö on luonteeltaan pysyvä eikä se ole vain edellä kuvattu henkilökohtainen asianomaisen taitojen kehittämisprojekti.

Allianssimallin kokeilu paljastaa sen, kumpaa työsopimuksen muotoa työnantajan on jatkossa käytettävä. Teoriassa asia olisi mahdollista ratkaista etukäteen. Jos valitaan määräaikaisten työsopimusten käyttäminen ja yksilön kehittämisprojektimalli, käytännössäkin pitäisi toimia tämän idean mukaisesti ja saavuttaa sen mukaisia tuloksia. Jos tulokseksi tulee kuitenkin se, että tällainen turvaverkosto on jatkuvasti tarpeellinen, koska freelancereiden työ on jopa enenevästi käytännössä katkeilevaa, silloin määräaikaaisuudelle ei ole perustelua syytä ja todellinen tilanne edellyttää toistaiseksi voimassa olevia allianssityösuhteita. Toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin perustuvassa järjestelmässä esimerkiksi eläköitymisten ja ulkopuolelle työllistymisen kautta syntyy uusille henkilöille mahdollisuus päästä tämän järjestelmän piiriin.

Allianssin palkkaamalla henkilöllä voi siis olla joko määräaikainen (saamaansa kuukausimäärään allianssityötä perustuva) tai jatkuva työsopimussuhde allianssiin ja hän poistuu allianssista aina siksi ajaksi, jolloin hän työllistyy muualle. Allianssi siis voi rakentua siten, että työhön otettavalle ei sovita tiettyä ajanjaksoa koskevaa sopimusta (paitsi kokeiluvaiheessa), vaan hänellä on joko käytössään tietty määrä palkkakuukausia ja hän kuluttaa tätä "tiliänsä" sen mukaan, kuinka paljon hän ei saa töitä ulkopuolelta, tai hänellä on toistaiseksi voimassa oleva laskennallisesti (ehdollisesti) puolipäiväinen työsopimus allianssin kanssa.

Allianssityön osalta ei mielestäni voida etukäteen ratkaista sitä, kumpi edellä mainituista malleista vastaa kyseisen työn todellista luonnetta. Kiistatonta on kuitenkin se, että määräaikaisen kokeilun ajaksi on kullekin määräaikaaisuudelle lain edellyttämä perusteltu syy. Koska kokeilujakson jälkeen, jos kokeilun tulokset sitä tukevat, toimintaa hoidetaan pysyvänä, on erikseen lainsäädännössä oikeutettava määräaikaisten työsopimusten käyttäminen allianssityössä, jos tätä mallia pidetään perusteltuna, tai siirryttävä käyttämään toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia.

2.2 Työntekijäasema

Allianssissa tehtävät työt

Allianssityön muodot ja käytännöt kartoitetaan ja määritellään tarkemmin taiteilijan henkilökohtaisella työ- ja kehittämissuunnitelmalla, jossa otetaan huomioon myös allianssin ulkopuolisen työssäolon edellyttämät mahdolliset sijais- ja muut tarpeen vaatimat järjestelyt. Työsuunnitelman tarkoituksena on tukea ensisijaisesti omaa taiteellista toimintaa ja siinä työllistymistä kunkin taiteilijan omista lähtökohdista. Työsuunnitelmassa otetaan huomioon tiedossa olevat ulkopuoliset työt ja suunnitelmaa korjataan niiden ilmaantuessa tilanteen mukaan. Työsuunnitelman yleisenä periaatteena on kulloisissakin olosuhteissa mahdollisimman joustava siirtymä ulkopuolisten työn- ja toimeksiantajien

palvelukseen kuitenkin niin, ettei ulkopuolisen työn aiheuttama keskeytys kohtuuttomasti haittaa allianssissa tehtävää työtä.

Allianssitöitä ovat ainakin seuraavat:

- työn aktiivinen hakeminen, työmahdollisuuksien etsiminen (nettisivon päivittäminen, hakemukset, castingit, auditiot, äänipankit ym.)
- täydennyskoulutukseen osallistuminen, taiteilijuuden kehittäminen, koulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen (esim. näyttelijöillä Ilmailusverstaas ry:n koulutukset, tanssijoilla räätälöidyt workshopit)
- työkyvyn ja ammattitaidon omaehtoinen ylläpito (liikunta ja keuhko- ja voicemassage)
- taiteilijoiden ja opiskelijoiden mentorointi, ammatilliset työpajat
- omien ja muiden taiteilijoiden verkostojen ja verkostoitumisen kehittäminen
- omien ja muiden taiteilijoiden työmahdollisuuksien parantaminen taiteilijoiden monialaisen yhteistyön kehittämisen kautta
- omien projektien ideointi, kehittäminen ja valmistaminen
- rahoitusmahdollisuuksien hakeminen ja apurahahakemusten kirjoittaminen omiin projekteihin
- Allianssin järjestämiin kokouksiin ja tapaamisiin osallistuminen
- Allianssin hyväksi järjestettävien tilaisuuksien, tapahtumien ja toiminnan suunnittelu ja niihin osallistuminen

Palkka

Työsuhdetyömalli tuo mukanaan kaikki työnantajan velvoitteet. Palkka ei esimerkiksi voi olla kyseistä työtä sitovien työehtosopimusten vastainen. Allianssimallissa edellytettävää töitä ei kuitenkaan ole säännelty työehtosopimuksissa (esimerkiksi mentorointi, kurssien järjestäminen ja niissä opettaminen, omien valmiuksien ohjattu ja valvottu parantaminen), mutta palkan ei kuitenkaan ole syytä olla alle työehtosopimuksen minimin.

Kun allianssimallissa (kokeilussa) ovat näyttelijät, tanssijat ja muusikot, heille maksettavan palkan on syytä olla kaikille sama, koska allianssissa kaikkien ammattiryhmien työt ovat samanlaisia. Melko usein palkoissa on mukana tehtävien vaativuuden- ja henkilökohtaisen osaamisen arviointiin perustuvia osia. Allianssimalli on kuitenkin tarkoitettu vakioeduksi väliaikaiseksi jatkuvaa toimeentuloa turvaavaksi työllistymiseksi. Vaikka mallissa on kyse työnantajan ja työntekijän välisestä työsopimuslain mukaisesta työsuhteesta, kyse on kuitenkin toissijaisesta työllistymisestä, jota ei tule tehdä liian normaaliksi ja hallinnollisesti

raskaaksi palkan osalta. Tältä pohjalta arvioiden nykyinen palkkataso huomioiden kokeilumallissa palkan esitetään olevan 2800 euroa kuukaudessa.

Työterveyshuolto ja sairausajan palkka

Työntekijöille on järjestettävä esimerkiksi työterveyshuolto, jonka hinta per työntekijä lie-nee kuukaudessa noin 60 euroa. Toimivaa työterveyshuoltoa esimerkiksi työpaikan erityisten olosuhteiden johdosta on käytännössä ollut vaikea järjestää esim. keikkatöissä, joissa kiinteää työpaikkaa ei ole. Jos allianssityö kuitenkin järjestetään ainakin merkittävien osin kokoaikatyönä kiinteissä toimipaikoissa, ei työsuojelun ja työterveyshuollon osalta ole normaalista poikkeavia erityisiä ongelmia.

Ongelman saattaa aiheuttaa se, että allianssiyhtiö toimii Helsingissä ja työntekijät voivat olla eri puolilta Suomea. Allianssikuluihin pitää varata riittävästi kulukorvauksia joidenkin töiden ja toimenpiteiden suorittamiseen Helsingissä. Työterveyshuollon osalta tästä ei aiheudu ongelmia, koska jos palvelu ostetaan valtakunnalliselta toimijalta, kyseiset palvelut voidaan sopia saatavaksi eri puolilla Suomea.

Sairausajan palkka maksetaan työsopimuksen ja työsopimuslain mukaan.

Työaika

Työajan osalta kyse on lähtökohtaisesti joustotyöajasta ja sen mukainen sopimus tulee tehdä allianssiin otettavien työntekijöiden osalta. Kaikille töille työnantaja ei voi osoittaa tiettyjä kellonaikoja tai edes päiviä. Allianssissa voi käytännössä yli puolet työajasta ja työpaikasta jäädä työntekijän itsensä päätettäväksi. Allianssiyhtiössä on kehitettävä riittävä järjestelmä, jolla valvotaan työntekijöiden työtehtävien suorittamista. Työaikaa on valvottava, koska työntekijä ei voi allianssiaikana työskennellä muualla palkallisesti. Osa-aikatyö muualla on sallittua.

Vuosilomaetuedet

Vuosilomaetuedet määräytyvät vuosilomalain mukaisesti. Tältä osin olisi todennäköistä, että ainakaan kaikkina kuukausina asianomainen ei työskentele allianssissa siinä määrin, että työskentely kerryttäisi lomaa.

Tekijänoikeudet

Tekijänoikeus allianssityön osalta menee siten, että kyseinen yhtiö laatii työsopimuksissa käytettävän tätä asiaa koskevan sopimusehdon. Asiasta voidaan laillisesti sopia työsopimuksilla. Tekijänoikeuskysymykset ratkeavat tilannekohtaisesti. Allianssityö on myös

esimerkiksi kurssien järjestämistä sekä oman ammattitaidon kehittämistä ja ainakaan näissä tilanteissa ei normaalisti synny kyseiselle työntekijälle tekijänoikeutta.

Muusikkojen liitolla on erinäisissä keikkatöiden työehtosopimuksissa (mm. YLE, yksityiset teatterit, studiotyöt, keikat oopperassa ja kaupunginorkestereissa) määräyksiä tekijänoikeuden luovutuksista; studio- ja tilapäisten teatterimuusikkojen työehtosopimukset ovat lisäksi yleissitovia. Yleistä määräystä ns. työsuhdetekijänoikeudesta ei ole säädetty, joten asioista sovitaan työ sopimuksella.

Suostumuksella työskentely toiselle työnantajalle

Työsopimuslaki mahdollistaa, että työnantaja työntekijän suostumuksella siirtää hänet toisen työnantajan eli käyttäjäyrityksen palvelukseen. Työsuhde säilyy tällöin allianssiin ja käyttäjäyrityksellä on työ sopimuslaissa säädetty välittömästi työn tekemiseen ja johtamiseen liittyvät velvoitteet. Tällaisella toiminnalla olisi kuitenkin todennäköisesti merkittäviä häiriövaikutuksia mukana olevien alojen normaaliin toimintaan, ja siksi sitä ei ole pidetty asianomaisten järjestöjen edustajien toimesta tarkoituksenmukaisena. Yhdyn tähän näkemukseen. Allianssiyhtiötä ei tule luoda ”kilpailuhäiriköksi”. Alliansseilla on Ruotsissa ja Norjassa yhteistyöyrityksiä. Nämä ovat tarpeellisia myös Suomessa (esimerkiksi allianssitöiden kokeilualustoina). Yhteistyöyritysten toimintatavat määritellään ja sovitaan myöhemmin allianssiyhtiön toimesta.

2.3 Työnantajan järjestäminen ja järjestäytyminen

Yksi yhtiö

Allianssi perustuu työsuhdetyöhön ja edellyttää siten myös työnantajaa. Koska tällaista valmista työnantajaa ei tällä hetkellä ole, se on perustettava. Ruotsissa ja Norjassa Allianssityönantajana toimii yksityinen osakeyhtiö. Norjassa ja Ruotsissa kyseinen osakeyhtiö on asianomaisten järjestöjen perustama, Ruotsissa mukana on myös Trygghetsrådet. Ruotsissa on usea erillinen allianssiyhtiö, Norjassa yksi.

Olen selvittänyt potentiaalisten yhdistysten ja työnantajatahojen käsitystä siitä, millainen malli meillä voisi olla tarkoituksenmukainen ja mitkä järjestöt ja työnantajat olisivat lähdössä mukaan tähän yritykseen. Mukana tapaamisissa ovat olleet edustajat Suomen Teatterit ry:stä, Teatterikeskuksesta, TEMEstä ja sen jäsenjärjestöstä Suomen teatteriohjaajat ja dramaturgit (STOD), Näyttelijäliitosta, Muusikkojen liitosta sekä Suomen Tanssi- ja Sirkustaiteilijoista. Tapaamisen ideana oli selvittää työoikeudellisia edellytyksiä allianssimallin käyttöönotolle ja myöhemmin myös kyseisen työnantajan toiminnan yksityiskohtia.

Tarkoituksenmukaisena kyseisissä neuvotteluissa pidettiin, ja tähän itsekin yhdyn, yhtä allianssia ja siten myös yhtä allianssiyhtiötä Norjan mallin mukaan. Allianssi olisi samoin kuin muissakin Pohjoismaissa esittävien taiteilijoiden allianssi. Kuitenkin katsottiin, että mukana allianssissa ja siten myös allianssiyhtiössä Suomessa tulisi olla Norjasta poiketen myös muusikkojen järjestö, jota laajennusta myös Norjassa on suunniteltu ja Ruotsissa tämä on toteutunutkin, koska siellä on Teater-, Dans- ja MusikAlliansen.

Kyseisen työnantajan perustamista on käsitelty mukaan tulevien tahojen päättävissä elimissä ja kyseistä yhtiötä varten on jo tehty alustavat Taiteilija-Allianssi Oy -nimisen yhtiön perustamissopimus, osakassopimus ja Taiteilija-Allianssi Oy -nimisen osakeyhtiön yhtiöjärjestys. Nämä asiakirjat ovat tämän raportin liitteenä.

Tarkoituksenmukaisena työntekijä- ja työnantajatapaamisissa pidettiin, ja tähän itsekin yhdyn, että liikkeelle lähdetäisiin kyseisten kolmen esittävien taiteilijoiden ryhmän yhdistetyllä yhdellä allianssiyhtiöllä.

Selvityshenkilönä pidän hyvänä Norjan mallia, jossa siis ei ole mukana Trygghetsrådetin mukaista "rahoittajan" edustusta. Rahoittajan valvonta ja ohjaus tapahtuvat Norjassa budjettirahoituksen myöntämisen sekä rahan käyttöön liittyvän valvonnan (tilintarkastus + vuosikertomukset) kautta.

Toimintasääntö

Allianssiyhtiöön valittaisiin työsuhteiset työntekijät Ruotsin ja Norjan mallien mukaisesti. Kun palvelukseen otetaan työntekijänä, työoikeudelliset ongelmat samalla minimoituvat. Luonnollisesti on muistettava tietää ja hoitaa työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet lainmukaisesti.

Perustettava yhtiö tekee allianssia koskevan yrityskohtaisen toimintasäännön. Tämä ei ole työehtosopimus, koska sekä työntekijä- että työnantajapuoli ovat mukana kyseisessä yhtiössä ja yhteisesti päättävät "omasta" toiminnasta. Se on toimintaohje ja se on tehty yhtiön taustajärjestöjen yhtiön hallituksessa olevien edustajien toimesta.

Ainakin seuraavat asiat tulee yleisellä tasolla määritellä yrityksen toimintaohjeessa:

1. Toistaiseksi voimassa vai määräaikainen työsopimus: Pilotti on määräaikainen ja siitä saatujen kokemusten perusteella ratkaistaan, kumpaa muotoa käytetään, kun allianssi vakinaistetaan. Tällä hetkellä voidaan ennakoita taiteilijoiden työsuorittamismuotojen kehittymistä koskevien tietojen perusteella (ks. tarkemmin myöhemmin), että työsopimukset tulee solmia toistaiseksi voimassa olevina. Tämä ratkaisu perustuu siihen,

että allianssin toimintatarve on pysyvää, koska valittujen alojen taiteilijat tarvitsevat tätä työllistymismuotoa jatkuvasti. Toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia on tällöin oltava riittävästi (esim. 40+40+40). Kohta 1 ratkaistaan työsopimuksella työsopimuslain mukaan.

2. Koeaika: Koeajasta sopiminen on työelämässä tavallista. Vaikka allianssityö edellyttää valituilta monenlaista omaa aktiivisuutta ja innovatiivisuutta, valitut ovat jo toimineet suurella todennäköisyydellä pitkiä aikoja kyseisissä töissä. Tästä syystä en näe tarkoituksenmukaisena ainakaan keiluvaiheessa koeajasta sopimista.
3. Työtehtävät: työn hakeminen (cv, hakemukset, rekrytilaisuudet, castingit), apurahojen hakeminen, kouluttautuminen, mentorointi, ym. Työtehtävien osalta on huolellisesti suunniteltava työsuhteen edellyttämä riittävä johto ja valvonta. Allianssitöitä varten on kehitettävä oma alustansa, jonka avulla em. työnantajatoiminnot toteutuvat. Kohta 3 ratkeaa työnantajapäätöksellä.
4. Perhevapaat, sairauslomat, työterveyshuolto, työturvallisuus ja vuosiloma: Työsuhteen kestoa määriteltäessä otetaan huomioon allianssityön lisäksi myös ulkopuolella tehdyn työn kesto. Tämä ns. ansaintaperiaate määrittää työsuhteen keston perusteella määräytyvän oikeuden saada kyseisiä etuja. Kohta 4 menee työsopimuslain, työterveyshuoltolain, työturvallisuuslain ja vuosilomalain mukaan.
5. Allianssin työaikajärjestelmä: Kyse on laskennallisesta osa-aikatyöstä (tekemishetkellä kuitenkin kokoaikaisesta). Työntekijällä on laaja oikeus määrätä työajan konkreettinen sijoittuminen ja työntekopaikka. Työajan osalta vapaa sopimus ei tässä yhteydessä ole esimerkiksi työttömyysturvan kannalta ongelmallinen, koska joustava työsopimusvaihe sijoittuu ajalle, jolloin asianomainen on kokonaan töissä. Allianssin työaikajärjestelmä on työnantajan päätäntävällässä.
6. Kaikilla taiteilijoilla on samansuuruinen palkka 2800 €/kk: Allianssityöt ovat erityisiä eikä niistä ole olemassa työehtosopimusmääräyksiä. Omasta ammattitautasta riippumatta kaikki Allianssin työntekijät tekevät periaatteessa samaa työtä. Kohta 6 menee työsopimusten mukaan.
7. Päiväpalkan laskenta, koska ulkopuolelle työllistymiset ovat yleensä lyhytaikaisia (esimerkiksi 2 päivää viikossa). Kohta 7 kuuluu työnantajan ratkaista työsopimuspalkan perusteella.

Tilanteessa kyse ei ole yrityskohtaisen työehtosopimuksen laatimisesta, vaan sen käsitte-lystä, päättämisestä ja informoimisesta, mitkä työsuhdesäännöt sitovat allianssiyhtiötä.

Toimitilat ja resurssit

Allianssilla tulee olla sellaiset toimintatilat, että siellä voidaan järjestää esim. kurssitoimin-
taa ja tehdä muutkin ns. allianssityöt. Toiminta edellyttää toimitusjohtajaa, kansliahenkilö-
kuntaa ja hallitusta.

- Toimitusjohtajan palvelussuhteen tulee alkaa mahdollisimman pian yhtiön perustamisen jälkeen. Toimitusjohtajan tehtäviin kuu-
luvat mm. toimintakäytännön ja työnantajavelvoitteiden järjeste-
lyt. Toimistotyöntekijät tulee valita viimeistään silloin, kun tiedotus
hakumahdollisuudesta alkaa.
- Allianssille tulee hankkia toimitilat ja ohjelmat työajanseurantaan ja
mahdollisimman reaaliaikaiseen aikapankin ylläpitoon.

3 Allianssitaiteilijoiden valinta, työn tekeminen ja työsuhteen päättäminen

3.1 Valintakriteerit

Valintakriteerit määräytyvät myönnettävän rahoituksen (kuinka paljon) ja mukaan otettavien taiteilijaryhmien mukaan. Kriteerien tulee olla sellaisia, että valikoiduksi tulee henkilöitä, jotka ovat olleet ansaintatyössä erikseen määriteltynä edeltävänä aikana vähintään noin 50 prosenttia. Valintakriteerit, samoin kuin allianssin aikaiset tehtävät sekä erottamiskriteerit, tulee viime kädessä määritellä allianssiyhtiön toimesta myöhemmin. Seuraavat kriteerit on määritellyt asianomaisten järjestöjen edustajien toimesta.

Päästäkseen taiteilija-allianssiin tulee seuraavien kriteerien täyttyä:

1. Yksittäisten työsuhteiden pituudet eivät ylitä kestoiltaan yhtä vuotta tarkastelujakson kahden vuoden aikana eli freelancer-määritelmä täyttyy.
2. Keskimääräiset vuosiansiot eivät tarkastelujaksolla ylitä tanssijoilla (38400 euroa), muusikoilla (55 200 euroa) ja näyttelijöillä (43500 euroa). Laskentajaksona pilotissa ovat vuodet 2016-2018. Huomioon otetaan ansiotulot, joihin voi sisältyä ennakonpidätyksen alaisia palkkatuloja, työkorvauksia ja työ- tai toimeksiantosuhteessa työn tuloksena syntyneiden tekijän/esittävän taiteilijan oikeuden luovutuksesta saatuja tuloja. Tekijänoikeuden yhteishallinnon piiriin kuuluvien järjestöjen maksamia tekijänoikeuskorvauksia ei oteta huomioon (mm. Teosto, Gramex, Kopiosto). Myös taiteelliseen työskentelyyn myönnettyt apurahat voidaan ottaa huomioon, mikäli apurahatyöskentelyyn käytetty aika voidaan luotettavasti selvittää.

3. Näyttelijöillä ja muusikoilla kahden vuoden tarkastelujaksolla edellytetään allianssin ulkopuolelle työllistymistä vähintään 12 kuukautta/252 päivää ja tanssijoilla 8 kuukautta /200 päivää.
4. Tarkastelujakson (pilotissa vuodet 2017-2018) ajalta tulee esittää työsopimukset / muut selvitykset tehdyistä töistä 8/12 kk ajalta (200 /252 päivää). Sisäänpääsyn työssäoloehto täyttyy, kun kalenterivuosi 2017-18 on tehty vähintään 252 työpäivää. Työssäoloksi hyväksytään myös toimeksiantosuhteet ammatinharjoittajana (toiminimi, ei yhtiömuodossa omistajana tai omistajaosakkaana) sekä apurahatyöskentely, jos työmäärä pystytään selvittämään. Työstä tulee olla maksettu palkkaa tai työkorvausta ja laskentaperusteena toimii aikajakso (päivä), ei palkan suuruus tai tuntimäärä. Saman päivän aikana tehdyt eri keikat samalle tai eri työnantajille sisältyvät po. työpäivään.
5. Työssäoloehtoon hyväksyttävään työhön luetaan muusikoilla alalla tehty työ soittajana, laulajana ja kapellimestarina näihin päätehtäviin välittömästi liittyvine tehtävineen (sovitukselliset työt, nuottien kirjoitus yms.). Työstä maksetun palkan tulee olla alalla sovellettavan työehtosopimuksen mukainen tai sellaisen puuttuessa tavanomainen ammattilaisen palkka tai työkorvaus.

Näyttelijöillä hyväksytään alalla tehty työ näyttelijänä (ei ohjaus, käsikirjoitus, opetus tai muu nimike) teatterissa (ml. ns. vapaa kenttä), elokuva- ja televisiotyöt, äänityöt sekä työt ns. soveltavalla kentällä.

Tanssijoilla hyväksytään alalla tehty työ tanssijana (ei opetustyö) ja tanssija-koreografina.
6. Työtä ammattilaisena tulee olla vähintään seuraavasti: Tanssijat 6 vuotta (kandidaattitutkinto korvaa 1 vuotta, maisteritutkinto korvaa 2 vuotta). Näyttelijät 10 vuotta, koulutuksesta ei hyvitystä. Muusikot 10 vuotta, maisteritutkinto (SibA) 2 vuotta.
7. Taiteilijan kotikunnan tulee olla Suomessa.

3.2 Työn tekemisvaatimukset

Allianssissa jo työsuhteessa olevien osalta noudatetaan seuraavia kriteereitä. Kriteerit on valmisteltu asianomaisten järjestöjen edustajien toimesta.

1. Tavoite työllistyä n. ½ ajasta allianssin ulkopuolella (tarkemmat vähimmäisrajat päätetään yhtiön toimesta).
2. Ulkopuolella tapahtuvan työskentelyjakson päättyessä taiteilija palaa allianssin palkkalistoille ilman karenssi-aikaa.
3. Kuukauden laskentatapa: 21 pv / työpäivät. Allianssissa oloaikaa kerryttävät työpäivät lasketaan samoin perustein kuin sisäänpääsyssä, mutta vaatimus on 200 työpäivää kahden vuoden tarkastelujaksolla, jonka pituus on 720 kalenteripäivää.
4. Allianssista ei makseta palkkaa, kun on muualla töissä (vajaiden päivien osalta asia päätetään tarkemmin allianssiyhtiön toimesta). Palkanmaksu allianssista keskeytyy muualla työskentelyn ajaksi (muu palkka-, toimeksianto- tai apurahatyö). Palkanmaksun ja sen keskeyttämisen perusteista sovitaan tarkemmin työehtoja koskevalla toimintasäännöllä.
5. Koeaikaa ei käytetä.
6. Aikapankin (200 /252 pv) kontrollointi – päätyöksi määritellyn työn ulkopuolinen työ vähentää päiviä ja vastaavasti päätyön mukainen työ lisää niitä. Allianssin ulkopuolella tehty muu kuin edellä mainittu näyttelijän, tanssijan tai muusikon työ ei siis kerrytä allianssin työsäoloa, eikä sitä vastaavalta ajalta makseta allianssipalkkaa.

Allianssin työsäoloa kerryttäväksi työksi hyväksytään:

1. Ulkomailla tehty työ
2. Apurahatyö edellyttäen, että käytetty työaika voidaan luotettavasti selvittää
3. Myös ei-työsuhteinen työ toimeksiantosuhteissa yksityisenä elinkeinonharjoittajana
4. Kaikki taiteilijan päätyö – tässä tapauksessa tanssijan, näyttelijän ja muusikon työ

3.3 Työsopimuksen päättämisperusteet

Työsopimuksen päättämisperusteet menevät työsopimuslain mukaan. Henkilökohtaisten perusteiden arvioinnin yhteydessä otetaan huomioon allianssityön ominaispiirteet. Henkilökohtaista irtisanomisperustetta ei synny siinä tilanteessa, että asianomainen on yrittänyt saada työtä ulkopuolelta tässä onnistumatta.

Työsuhte allianssissa päättyy kun:

1. Kokeiluvaiheessa määräaikainen työsuhte sovitaan irtisanomisen-varaiseksi, jolloin käytössä normaalit irtisanomisperusteet. Jos kokeilun jälkeen päädytään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimukseen, tällöin käytössä ovat normaalit päättämisperusteet.
2. Kahden vuoden tarkastelujakson aikana (730 pv) vaadittujen työssäolopäivien (200 / 252 pv) määrä ei täyty (huom. perhevapaat ja sairauslomat ns. ylihypättävää aikaa). Työssäolopäivien määrä ylittää 440 pv kahden vuoden aikana, esim. pitkä kiinnitys teatterissa (2 v->) tai pitkä apuraha.

Järjestettävä työajan ja aikapankin seuranta tarkastelujakson ajaksi / kuluessa.

4 Allianssin suhde sosiaali- ja työttömyysturvaan

4.1 Lähtökohta

Työsuhteessa sosiaali- ym. turva on valmiina. Esittävän taiteen alalla ns. freelancer tarkoittaa yleensä työsuhteista taiteilijaa, mutta joskus myös ei-työsuhteista ammatinharjoittajaa toiminimellä. Esittävän taiteen alalla aidon työopimuksen tekeminen on normaalitilanne, ellei muusikko, näyttelijä tai tanssija ole järjestänyt toimintaansa yritysmuotoon tai toimi ammatinharjoittajana.

4.2 Työttömyysturva

Työttömyysturvassa työttömän on oltava joko työntekijä tai yrittäjä. Työntekijä ei voi olla työttömyysturvassa samanaikaisesti yrittäjä tai yrittäjä työntekijä. Esimerkiksi yrittäjän on lopetettava yritystoimintansa työttömyysturvan saamiseksi.

Allianssityön tarkoituksena on poistaa siihen valittujen työntekijöiden osalta työttömyysjaksot työsuhteiden välissä. Tässä mielessä se kerryttää työssäoloahtoa. Kun valitulla pitää olla riittävästi työsuhdetyötä tehtynä päästäkseen allianssiin, hän on jo tätä ennen valinnut työttömyysturvansa. Allianssiin ei valita yrittäjiä eikä silloin myöskään sellaisia, jotka ovat yrittäjien työttömyyskassan jäseniä.

Työttömyysturvan näkökulmasta ongelman saattaa muodostaa se, että freelancer on ammatinharjoittaja. Työntekijäjärjestöjen joihinkin työttömyyskassoihin on hyväksytty myös toiminimellä työskenteleviä freelancereita ja muitakin ammatinharjoittajia, mutta tämä on poikkeuksellista. Usein ammatinharjoittajat voivat olla asianomaisen liiton jäseniä mutta eivät liiton työttömyyskassan.

Jos allianssiin otettu on toiminut myös ammatinharjoittajana mutta nyt otetaan työsopimussuhteeseen, tästä ei sinänsä aiheudu allianssin kannalta ongelmia. Allianssityö tapahtuu työsopimussuhteisena ja asianomaisen itsensä asia on ratkaista se, missä työttömyyskassassa hän on tai onko hän vain Kelan myöntämän turvan piirissä. Hänen asiansa on huolehtia siitä, että kyseinen työ otetaan työssäoloaikana huomioon työttömyysturvassa. Allianssi maksaa vain normaalit työnantajan työntekijämaksut työntekijän suorituksesta.

Elina Kuusikko, Näyttelijäliitto: Monilla aloilla freelancerius tarkoittaa ammatinharjoittajaa/yrittäjää, mutta freelancerius on esiintyvillä taiteilijoilla sekamuotoista: suuri(n) osa työstä tehdään työsuhteisesti, esim. teatterissa (näyttelijät, tanssijat, muusikot), elokuvassa, tv-työssä, orkestereissa jne. mutta viime vuosina yhä suurempi osa työstä on alettu korvata työkorvauksena, mikä tulee usein yllätyksenä työntekijälle ja selviää vasta työttömyyskorvausta haettaessa. Yrityskeikat jne. joutuu laskuttamaan, mutta harva perustaa omaa toiminimeä ja laskuttaa nämä irtokeikat laskutusfirmojen tai osuuskuntien kautta. Tämän lisäksi yksittäinen taiteilija tekee osan työstä apurahoilla. Toisinaan harjoitellaan apurahoilla ja esityksistä maksetaan palkka. Toimeentulo on moninaista, samalla viikollakin saattaa taiteilijalla olla esim. työsuhteista, työkorvausta ja apurahatyötä eri työkeikoista. Suurin osa taiteilee sen kanssa, että säilyttää mahdollisuutensa ansiosidonnaiseen.

Kassan jäsenyys toimii myös Muusikkojen liitossa (*Miika Tarhio*) samoin: Kassan jäsenenä ovat ne, jotka tekevät työnsä pääosin työsuhteisena. Työssäoloehto kertyy työsuhteista. Jäsenellä on mahdollisuus säilyttää kassan jäsenyys ts. palkansaajakassan edut nk. "kokeilevana yrittäjänä", kuten muissakin kassoissa. Liitossa voi olla jäsenenä myös päätoimisia yrittäjiä. Liitto tarjoaa myös heille juridista neuvontaa ja tekee edunvalvontaa. Päätoimiset yrittäjät eivät kuulu työttömyyskassaan, vaikka ovat liiton jäseniä. Liitossa kerrotaan liittyvälle yleensä heti, että jos olet päätoiminen yrittäjä, ei ole syytä kuulua palkansaajakassan. Muusikoiden liitossa jäsenenä voi olla päätoimisia yrittäjiä. Liiton sääntöjä on muutettu siten, että edunvalvontaa muusikon työssä tehdään työntekomudosta riippumatta.

Yrittäjän määritelmää muutettiin työttömyysturvassa vuonna 2016. Aiemmin yrittäjänä pidettiin henkilöä, joka oli velvollinen ottamaan toimintaansa varten yrittäjän eläkelain mukaisen eläkevakuutuksen (YEL tai MYEL). Muutoksen myötä suurin osa niin kutsuttua omaa työtä tekevästä henkilöstä katsotaan työttömyysturvassa yrittäjiksi. Työttömyysturvassa omalla työllä tarkoitetaan jatkossa lähinnä sellaista työtä, jota ei tehdä ansiotarkoituksessa (esim. omaishoitajat ja apurahansaajat). Yritystoiminnaksi katsotaan siten 1.1.2016 alkaen esimerkiksi laskutusyhteisöjen kautta tapahtuva työllistyminen ja toimeksiannot, joita ei tehdä työsuhteessa.

Työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden väli- maastossa on tehty selvitys vuonna 2017 (julkaistu 15.12.2017).¹Selvityksessä ehdotettiin työttömyysturvajärjestelmään muutoksia, jotka kannustavat itsensä työllistämiseen ottamalla huomioon nykyistä paremmin erilaiset työnteon muodot sekä joustavat siirtymät yrittäjästä palkansaajaksi. Selvityksen tekijät esittivät yhdistelmävakuutuksen käyttöönottoa työttömyysvakuutukseen. Yhdistelmävakuutus perustuisi nykyisiin palkansaajan ja yrittäjän työttömyysvakuutusta koskeviin säännöksiin. Vakuutus edellyttäisi kummankin työmuodon vakuuttamista. Vakuuttamisperiaate, rahoitusperiaate- ja osuudet sekä vakuutettuna olon kestoa ja työssäoloehdon ansaintaa koskevat edellytykset pysyisivät ennallaan. Uudistuksen valmistelu on osoittautunut odotettua vaikeammaksi ja selvityshenkilöiden asettama aikataulu, että yhdistelmävakuutus olisi saatettu voimaan vuoden 2019 alussa, ei toteutunut.

4.3 Tuloverotus

Työstä, tehtävästä tai palveluksesta maksettua vastiketta pidetään verotuksessa joko palkkana tai työkorvauksena. Tällä rajanvedolla on merkitystä sekä suorituksen maksajan että suorituksen saajan kannalta. Työnantajan on toimitettava palkasta ennakonpidätys ja maksettava työnantajan sosiaaliturvamaksu. Palkansaajan verotuksessa palkka on aina hänen veronalaista ansiotuloaan. Työkorvauksesta ei toimiteta ennakonpidätystä, jos sen saaja on ennakkoperintärekisterissä. Työkorvaus voi olla työn suorittajan elinkeinotoiminnan tuloa tai muuta ansiotuloa taikka hänen omistamansa yhtiön tuloa.

Palkan ja työkorvauksen rajanvedossa tosiasiat voivat tukea yhtä lailla yrittäjän kuin työntekijän roolia. Ero näiden roolien välillä on usein hyvin pieni. Asian arvioinnissa huomioon otettavien tosiasioiden merkitys on muuttunut yrittäjyyttä tukevaan suuntaan. Esimerkiksi aloittavalla yrityksellä ei enää tarvitse olla kuin yksi toimeksiantaja, jos hän on muutoin järjestänyt toimintansa asianmukaisesti yritystoiminnan harjoittamiseksi.

Allianssimallissa ei ole tuloverotuksen kannalta ongelmaa, koska työ tulee järjestää työsuhdetyöksi. Sillä ei ole merkitystä, missä verotuksellisessa muodossa allianssiin palkattu on aikaisemmin työskennellyt. Työkorvaus on esittävien taiteilijoiden kohdalla yleistynyt ja se voi sinänsä aiheuttaa ongelmia asianomaiselle, jos maksaja yksipuolisesti ja omista lähtökohdistaan määrittelee palkkion työkorvaukseksi. Työn suorittajalla ei tällöin ole muita mahdollisuuksia kuin vain sopeutua tilanteeseen ja järjestää oma verotuksensa asianmukaiseksi (esimerkiksi alv-verovelvollisuus).

¹ Löfgren Maria, Hellsten Harri, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 40/2017.

Palkaksi on ennakoperintälaissa määritelty kaikenlaatuinen työ- ja virkasuhteessa saatu palkka, palkkio, etuus ja korvaus. Tästä syystä arvioitaessa, onko maksettava suoritus palkkaa vai työkorvausta, on ensin selvitettävä, onko suoritus saatu työsuhhteessa. Työsuhhteen käsitettä ei määritellä ennakoperintälaissa. Ennakoperintälain esitöissä on todettu, että kyseisessä laissa tarkoitettu työsuhhteen käsite on itsenäinen vero-oikeudellinen käsite, joka kuitenkin vastaa läheisesti työlainsäädännössä tarkoitettua työsuhhdetta. Ratkaistaessa, onko syntynyt ennakoperintälaissa tarkoitettu työsuhde, huomiota on siten kiinnitettävä samoihin kriteereihin kuin työoikeuden tulkinnissa.

4.4 Eläketurva

Eläketurvassa työnantaja huolehtii työntekijänsä eläketurvasta ja yrittäjä omastaan.

Työeläkelakien mukaan vakuutetaan ansiotarkoituksessa tehty työ eli ansiotyö. Epäitsenäinen ansiotyö vakuutetaan työsuhde-eläkelakien mukaan. Yrittäjänä tehty työ on itsenäistä ansiotyötä. Itsenäinen ansiotyö vakuutetaan yrittäjäeläkelakien mukaan.

Työeläkelakeja sovellettaessa työsuhde määritellään työsopimuksen tunnusmerkistön avulla. Työntekosuhteen osapuolet eivät esimerkiksi voi sopia keskenään eläkelaitosta sitovasti ja laista poiketen. Itsenäiselle ammatinharjoittamiselle tunnusomaisia piirteitä ovat vuorostaan muun muassa ansiotarkoitus, itsenäisyys, yrittäjäriski sekä toiminnan laajuus, yleisyys ja julkisuus. Keskeistä on, että yrittäjä työskentelee ansiotarkoituksessa omaan lukuunsa ja siinä määrin itsenäisesti, ettei hän ole työsuhhteessa tarkoitettulla tavalla työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden alainen.

Allianssimallissa työ on järjestettävä työsuhhteen tunnusmerkit täyttävällä tavalla. Työsuhde edellyttää esimerkiksi työn johtamista ja valvomista sekä sitä, että työtä tarjoavaa tahoa voidaan pitää työnantajana. Allianssimallin työsuhhdetyö ei siis synnytä eläkeoikeudellisia ongelmia.

5 Allianssin vaikutukset työmarkkinoihin sekä yritysten väliseen kilpailuun

Vakinaisten näyttelijöiden määrä puheteattereissa on vähentynyt seuraavasti: 1991: 682, 2005: 537, 2017: 440. Näyttelijöiden vierailutehtäviä puheteattereissa on ollut vuorostaan koko ajan lisääntyen seuraavasti: 1991: 639, 2005: 830, 2017: 1090. Muusikkojen ja tanssijoiden tehtävät ovat olleet huomattavan freelancer-valtaisia jo 1990-luvulla. Muissa taiteellisissa tehtävissä esimerkiksi vakituisten ohjaajien (46 -> 20) ja vakituisten lavastajien (45 -> 28) määrä on vähentynyt 90-luvun alusta lähes puoleen ja varsinkin freelance-ohjaustehtävien määrä vastaavasti kasvanut tuosta ajasta. (ks. www.tinfo.fi). Pieniä tilastollisia heittoja suuntaan ja toiseen lukuun ottamatta kehitys vakituisista työsuhteista tilapäisiin on ollut hyvin tasaista. Vakituiset ovat tasaisesti vähentyneet ja näistä tehtävistä vapautuneet roolit siirtyneet freelancereille

On todennäköistä, että allianssi ei vaikuta ainakaan olennaisesti teattereiden nykyiseen tuotantomalliin eli siihen, minkälaisia töitä teatterit taiteilijoille tarjoavat. Tältä osin vaikutus voi olla jopa jossakin määrin jo tapahtunutta kehitystä lisäävä. Sen sijaan yksilötasolla varsinkin elämänhallinnan ja suunnittelun näkökulmasta allianssimallilla on pohjoismaisten kokemusten perusteella merkittäviä positiivisia vaikutuksia. Yleisellä tasolla teatterialan tuotantorakenne tuskin tulee yksin allianssin vaikutuksesta muuttumaan, joten mittavia tuloksia ei melko todennäköisesti vain työsuhdemuotojen kehitystä seuraamalla synny.

Allianssiyhtiön vaikutukset yritysten välisiin kilpailuihin riippuvat esimerkiksi siitä, ryhtyykö allianssi ohjelmatoimistona myymään esittävän taiteilijan esityksiä. Jos näin tapahtuisi, allianssilla olisi ilman muuta vaikutuksia työmarkkinoihin. Tällaista toimintaa ei tässä raportissa esitetä allianssin tehtäväksi. Allianssin ei myöskään tule harjoittaa ns. yleishyödyllistä soveltava taide -toimintaa, jolle on parhailaan suunnitteilla omat markkinat ja toimijat. Jos taas allianssi ryhtyy ylläpitämään esimerkiksi sinfonia- tai jazz-orkesteria, mikä sinänsä on hyvin epätodennäköistä, jäävät vaikutukset kilpailuun vähäisiksi, koska varsinaisia kaupallisia markkinoita ei ole, on vaan ennestään julkisen tuen piirissä oleva orkesterilaitos ja muu VOS-kenttä.

Allianssin tarkoituksena ei ole häiritä työmarkkinoita eikä heikentää allianssissa työskentelevien mahdollisuutta saada markkinoita vastaavaa palkkaa työstään allianssin ulkopuolella. Allianssin ulkopuolisista töistä tehdään työehtosopimusten ja kunkin alan käytäntöjen ja palkkatasojen mukaiset sopimukset.

6 Allianssin rahoitus

6.1 Kokeilu ja sen rahoitus

Selvityshenkilönä katson, että allianssitoiminta on syytä aloittaa kokeiluluonteisesti edellä kerrotulla yhdellä allianssilla. Näin saadaan kokemuksia mahdollisista käytännön ongelmista ja voidaan suunnata toimintaa uudelleen, jos tähän nähdään tarvetta. Kokeilujan rahoitus hoidettaisiin konkreettisesti opetus- ja kulttuuriministeriön budjetista, jonne suunnattaisiin kokeilun suorittamiseen kokonaan uusi lisämääräraha. Toisena rahoitusvaihtoehtona on, että opetus- ja kulttuuriministeriön budjettiin siirrettäisiin erikseen sovittavat summat erityisesti sosiaali- ja terveysministeriön ja jonkin verran myös työ- ja elinkeinoministeriön budjeteista ja loppurahoitus hoidettaisiin lisäyksenä opetus- ja kulttuuriministeriön budjettiin.

Alla olevan kustannusarvion mukaan, jossa varsinaista kokeiluaikaa olisivat rahoittamassa myös STM ja TEM, OKM:lle tulee kokeilun ajaksi osoittaa noin 900 000 euron lisärahoitus vuodessa. Kokeilubudjetti on allianssiyhtiössä edustettuina olevien tahojen kanssa yhdessä tehty ja niiden hyväksymä. Jos kokeilun rahoitusmalli on olennaisesti toisenlainen, järjestöt päättävät osallistumisestaan allianssiin uudelleen.

6.2 Kustannusarvio

Seuraava kustannusarvio varsinaista kokeilujaksoa varten on laadittu mallilla ”20x20x20 valittua kolmeksi vuodeksi 2800 euron palkalla”. Oheisessa kustannusarviossa on laskettu vuoden budjetti. Kolmelle vuodelle laskettuna kokeilujan budjetti on noin 5,5 miljoonaa euroa. Budjetin yhteydessä on syytä korostaa sitä, että palkkakulut ovat budjetissa oletusperusteisia, Jos työntekijät työllistyvät ulkopuolelle oletettua enemmän, allianssiyhtiön palkkakulut pienevät ja päinvastoin.

Työttömyysturvamenojen arvioidaan vähentyvän allianssityön myötä noin 250 000 eurolla vuodessa eli kolmessa vuodessa noin 750 000 eurolla. Tämä on laskettu seuraavasti: Ansiosidonnaisen työttömyysturvan maksuista valtio maksaa peruspäivärahan osuuden eli vuonna 2018 se oli 32,40 € / päivä. Ansio-osasta kassan vastuulla on 5,5 % ja loput katetaan työttömyysvakuutusrahastosta (TVR). Työttömyysetuutta maksetaan kuukaudessa 21,5 päivää. Jos henkilö on kokovuoden työttömänä, niin $32,40 \times 21,5 = 696,60$ € / kk ja $12 \times 696,60 = 8359,20$ € / vuosi. Tämä on STM:n rahoitusvastuu yhden työntekijän osalta. Jos allianssissa on 20+20+20 eli 60 työntekijää ja kaikki työllistyvät keskimäärin puolet ajasta ja ovat puolet ajasta työttömänä, niin silloin 30 henkilöä olisi kokoajan työttömänä, jolloin STM:n rahoitusvastuuksi tulee vuodessa kaikkien osalta yhteensä $30 \times 8359,20$ eli 250 776 euroa ja kolmessa vuodessa noin 0,75 miljoonaa euroa.

Kokonaiskuluksi voidaan näin arvioida kolmessa vuodessa noin 4,75 miljoonaa euroa. Työttömyysturvamenojen vähentyminen on budjetissa huomioitu Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöltä OKM:lle siirtyvänä eränä. Lisäksi valtion verotulot kasvavat kolmen vuoden aikana arviolta noin 0,5 miljoonaa euroa.

Seuraavaksi esitetään ensin kolmen vuoden mittaisen kokeilun budjetti yhden vuoden osalta ja sen perään kokeilun valmisteluvaiheen (7-12/2019) budjetti.

Kolmivuotinen kokeilu, kustannusarvio yhden vuoden osalta

KUSTANNUSARVIO, Taiteilija-Allianssi Oy, Suomen kokeilu

KULUT

	pax	palkka	kk	%	
Palkkakulut 50 %*	60	2800	12,5	0,5	1 050 000
Sivukulut (25 %)				0,25	262 500
Toimihenkilöt**	3	4500	12,5		56 250
	2	3000	12,5		75 000
					131 250
Sivukulut (25 %)				0,25	32 813
			henkil.	TOTAL	1 476 563

Työllistämisen- ja kehittämistoiminta 150 000
(koulutukset, seminaarit, workshopit, mentorointi)

	kk	m ² /hinta	m ²	
Toimitilat	12	25	200	60 000
Toimistokulut				10 000
Hallinto ja kirjanpito				20 000
Ohjelmistot (työaikaseuranta)				10 000
Viestintä (nettisivut, tiedotus)				30 000
Matkakulut				9 000
Kokouskulut				5 000
Ostopalvelut				50 000
			TOTAL	1 820 563

TULOT***

	%	
Opetus- ja kulttuuriministeriö	50 %	910 281
Työ- ja elinkeinoministeriö	20 %	364 113
Sosiaali- ja terveysministeriö	30 %	546 169
	TOTAL	1 820 563

* Kustannusarvio on laadittu siitä lähtökohdasta, että Allianssiin valittu henkilö työllistyy Allianssin ulkopuolelle 50% työajasta.

** Selvennys: käynnistysvaihe tarvitsee 1+1 toimihenkilöä. Toiminnan käynnistyessä lisätään 1 toimihenkilö, jolloin kokonaismäärä on 1 +2 toimihenkilöä.

*** Alla on esitetty ehdotus rahoituksen jakautumisesta ministeriöittäin. Kuitenkin kokeiluvaiheessa voi olla tarkoituksenmukaista osoittaa kaikki kokeilun toteuttamiseen tarvittavat määrärahat opetus- ja kulttuuriministeriölle valtion talousarviossa.

Kustannusarvio Allianssin käynnistämisvaiheen osalta (6 kk), mikä edeltää varsinaista kokeilua

KUSTANNUSARVIO, Taiteilija-Allianssi Oy, Suomen kokeilu

KULUT

	pax	palkka	kk	%	
Toimihenkilö1/Toimitusjohtaja	1	4500	6	1	27 000
Toimihenkilö 2	1	3000	6	1	18 000
					TOTAL 45 000
Sivukulut (25 %)				0,25	11 250
				henkil.	TOTAL 56 250
			kk	m ² /hinta	m ²
Toimitilat			6	25	200
Toimistokulut					30 000
Hallinto ja kirjanpito					20 000
Ohjelmistot (työaikaseuranta)					10 000
Viestintä (nettisivut, tiedotus)					10 000
Matkakulut					
Kokouskulut					1 000
Ostopalvelut					25 000
					TOTAL 152 250

TULOT*

	%	
Opetus- ja kulttuuriministeriö	80 %	121 800
Työ- ja elinkeinoministeriö	10 %	15 225
Sosiaali- ja terveysministeriö	10 %	15 225
		TOTAL 152 250

* Alla on esitetty ehdotus rahoituksen jakautumisesta ministeriöittäin. Kuitenkin kokeiluvaiheessa voi olla tarkoituksenmukaista osoittaa kaikki kokeilun toteuttamiseen tarvittavat määrät, mukaan lukien varsinaista kokeilua edeltävään Allianssin käynnistämisvaiheeseen liittyvät määrät, opetus- ja kulttuuriministeriölle valtion talousarviossa.

7 Muut esille nousseet asiat

7.1 Kokeilun laajentaminen pysyväksi

Jos kokeilun tulokset sitä tukevat, taiteilija-allianssia tulee kokeilun jälkeen välittömästi laajentaa niin, että siinä on mukana 120 valittua (40+40+40). Tämän laajennuksen jälkeenkin olemme Suomessa vielä selvästi jäljessä Ruotsin ja Norjan allianssityöntekijöiden määrästä. Laajentamisen on meillä kuitenkin syytä tapahtua hallitusti ja siksi esitän aluksi valittavien työntekijöiden määrän kaksinkertaistamista.

7.2 Yhdenvertaisuus jatkossa

Kokeilun jälkeen on erikseen arvioitava ns. allianssiperheen muodostaminen siten, että tanssijat, näyttelijät ja muusikot muodostaisivat yhden sekä kuvataiteilijat, säveltäjät ja kirjailijat toisen. Viimeksi mainitut poikkeavat toimintansa luonteen perusteella ensin mainitun allianssin työntekijöistä mutta toisaalta muodostavat mielestäni kuitenkin riittävän yhdenmukaisen kokonaisuuden.

Näillä kahdella allianssilla olisi sekä oma johtonsa että myös yhteinen johto (perhemalli). Näin toimien ei allianssimalli herättäisi yhdenvertaisuusongelmaa eri taiteilijoiden välille. Yhdenvertaisuussyistä muillekin kuin muusikoille, tanssijoille ja näyttelijöille on luotava vastaava malli turvaamaan lyhytaikaisten työsuhteiden / projektiluonteisten tehtävien väliin ajoittuvia työttömyysjaksoja.

6.1.2019

Seppo Koskinen
työoikeuden emeritusprofessori

Liitteet

Liite 1. TAITEILIJAJA-ALLIANSSI OY –NIMISEN YHTIÖN PERUSTAMISSOPIMUS

Perustajat

Suomen teatterit ry
Meritullinkatu 33 G 2, 00170 Helsinki
Y-tunnus 0202305-4

Suomen näyttelijäliitto ry
Meritullinkatu 33 C, 000 Helsinki
Y-tunnus 0116977-2

Suomen muusikkojen liitto ry
Pieni Roobertinkatu 16, 00120 Helsinki
Y-tunnus 0202229-7

Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto ry
Meritullinkatu 33 A 31, 00170 Helsinki
Y-tunnus 0276106-5

Teatterikeskus ry
Asemamiehenkatu 4
00520 HELSINKI
Y-Tunnus 0221128-2

Perustettava yhtiö Taiteilija Allianssi Oy, ruotsiksi Konstnär-Allians Ab

Merkintäehdot Osakkeet merkitään tämän perustamissopimuksen allekirjoituksella ja ne on maksettava kahden viikon kuluessa tämän perustamissopimuksen allekirjoittamisesta.

Osakkeiden merkintä Yhtiön kaikki osakkeet merkitään seuraavasti:

<u>Merkitsijä</u>	<u>Merkittävät osakkeet</u>	<u>Merkintähinta</u>
Stefi	1–200	500 euroa
SNL	201–400	500 euroa
SML	401–600	500 euroa
TEME	601–800	500 euroa
TK	801–1000	500 euroa

Yhtiöjärjestys Ehdotus perustettavan yhtiön yhtiöjärjestykseksi on tämän perustamissopimuksen liitteenä 1.

Hallituksen jäsenten ja tilintarkastajien palkkiot

Päätettiin, että hallituksen puheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan kokouspalkkio. Päätettiin, että hallituksen puheenjohtajan kokouspalkkio on 100 € ja jäsenen kokouspalkkio on 60 €. Päätettiin, että tilintarkastajalle maksetaan palkkio hyväksyttävän laskun mukaan.

Yhtiön hallitus

Päätettiin vahvistaa hallituksen jäsenten lukumääräksi viisi (5) jäsentä.

Päätettiin valita hallitukseen suostumuksensa mukaisesti seuraavat henkilöt:

XX
XX
XX
XX
XX

Päätettiin valita hallituksen puheenjohtajaksi xx ja varapuheenjohtajaksi xx.

Yhtiön toimitusjohtaja

Päätettiin valita yhtiön toimitusjohtajaksi XX suostumuksensa mukaisesti.

Yhtiön tilintarkastajat

Päätettiin valita yhtiön varsinaiseksi tilintarkastajaksi suostumuksensa mukaisesti XX Oy, päävastuullisena tilintarkastajana KHT XX.

Tilikausi Yhtiön tilikausi on 1.1.-31.12.

Päiväys ja allekirjoitus

Helsingissä ..kuun . päivänä vuonna 2019

Suomen teatterit ry

xx

Suomen näyttelijäliitto ry

xx

Suomen muusikkojen liitto ry

xx

Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto ry

xx

Teatterikeskus ry

xx

Liite 2. OSAKASSOPIMUS

1 Osapuolet

- 1.1 Suomen teatterit ry (jäljempänä Stefi)
Meritullinkatu 33 G 2, 00170 Helsinki
Y-tunnus 0202305-4
- 1.2 Suomen näyttelijäliitto ry (jäljempänä SNL)
Meritullinkatu 33 C, 000 Helsinki
Y-tunnus 0116977-2
- 1.3 Suomen muusikkojen liitto ry (jäljempänä SML)
Pieni Roobertinkatu 16, 00120 Helsinki
Y-tunnus 0202229-7
- 1.4 Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto ry (jäljempänä TEME)
Meritullinkatu 33 A 31, 00170 Helsinki
Y-tunnus 0276106-5
- 1.5 Teatterikeskus ry (jäljempänä TK)
Asemamiehenkatu 4
00520 HELSINKI
Y-Tunnus 0221128-2

2 Sopimuksen tarkoitus

Tällä sopimuksella Osapuolet sopivat Taiteilija-Allianssi Oy -nimisen yhtiön (jäljempänä Yhtiö) perustamisesta, Osapuolten keskinäisistä oikeuksista ja velvollisuuksista, sekä vahvistavat ne periaatteet, joita sovelletaan Yhtiön hallinnossa ja rahoituksessa.

3 Perustettava yhtiö

Osapuolet perustavat Taiteilija-Allianssi Oy -nimisen osakeyhtiön, jonka toimialana ovat henkilöstön hankintapalvelut ja esittäviä taiteita palveleva toiminta sekä muu näihin liittyvä tai näitä tukeva toiminta. Yhtiö voi toimintaansa varten omistaa ja hallita osakkeita, osuuksia ja kiinteistöjä sekä käydä niillä kauppaa ja vuokrata niitä.

Yhtiön tarkoituksena ei ole tavoitella voittoa eikä se jaa omistajilleen osinkoa, vaan mahdollinen voitto on käytettävä yhtiön oman toiminnan tukemiseen ja kehittämiseen.

Sen jälkeen, kun Yhtiö on perustettu ja merkitty kaupparekisteriin, Yhtiö hyväksyy ja allekirjoittaa osaltaan tämän sopimuksen.

Varojenjako

Koska yhtiön tarkoitus ei ole voiton tuottaminen osakkeenomistajille, yhtiö ei jaa osinkoa, ja varoja vapaan oman pääoman rahastosta jaettaessa, osakepääomaa alennettaessa, omia osakkeita hankittaessa ja lunastettaessa sekä yhtiötä purettaessa ja rekisteristä poistettaessa varat käytetään yhtiön toimialan mukaiseen yleishyödylliseen käyttöön osakeyhtiölain mukaisesti.

4 Osakepääoma, yhtiön omistusosuudet sekä Osapuolten taloudelliset panostukset Yhtiöön

4.1 Osakepääoma

Yhtiön perustamisvaiheessa osakepääoma on 2.500 euroa. Osapuolet sitoutuvat merkitsemään osakkeita Yhtiön perustamisen yhteydessä seuraavasti:

Merkitsijä	Osakkeet (nro)	Osuus (%)	Äänet (kpl)	Merkintähinta
Stefi	1-200	20	200	500 €
SNL	201-400	20	200	500 €
SML	401-600	20	200	500 €
TEME	601-800	20	200	500 €
TK	801-1000	20	200	500€
Yhteensä	1.000	100	1.000	2.500 €

5 Yhtiön hallinto

5.1 Yhtiön hallitus

Yhtiön hallitukseen kuuluu viisi (5) jäsentä. Yhtiökokous valitsee hallituksen puheenjohtajan sekä varapuheenjohtajan. Hallituksen jäsenten toimikausi on kaksi (2) vuotta siten, että toimikausi päättyy toisen vaalia seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Kukin Osapuoli nimeää yhden (1) hallituksen varsinaista jäsentä.

Kullakin Osapuolella on oikeus nimetä hallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja kiertävin vuorovuosin aina kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valinnassa noudatetaan periaatetta, jonka mukaan hallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja valitaan aina eri Osapuolten nimeämistä ehdokkaista.

Edellä mainitusta huolimatta hallituksen puheenjohtajaksi ja varapuheenjohtajaksi voidaan yhtiökokouksen yksimielisellä päätöksellä valita muukin henkilö kuin kulloinkin vuorossa olevan Osapuolen puheenjohtajaksi tai varapuheenjohtajaksi nimeämä henkilö.

Hallitus on päätösvaltainen, kun paikalla on vähintään puolet hallituksen jäsenistä mukaan lukien joko puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja.

6 Päätöksenteko

6.1 Yhtiökokous

Jokainen osake tuottaa yhtiökokouksessa yhden äänen. Kukaan ei kuitenkaan voi äänestää enemmällä kuin puolella yhtiökokouksessa edustettujen osakkeiden yhteenlasketuista äänistä.

Päätökset seuraavista asioista on tehtävä yhtiökokouksessa yksimielisesti:

- hallituksen jäsenten valinta;
- hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valinta;
- suostumuksen antaminen yhtiön osakkeen hankkimiseen luovutus-toimin.

6.2 Muu päätöksenteko

Seuraaviin päätöksiin vaaditaan 2/3 Yhtiön osakkaiden hyväksyntä riippumatta siitä, mille Yhtiön toimielimelle päätöksenteko kuuluu:

- yhtiön toiminnan laadun muuttaminen tai merkittävä laajentaminen ja supistaminen;
- yhtiöjärjestyksen muuttaminen;
- Yhtiön ja sen osakkaiden tai niiden määräysvallassa olevien yhteisöjen välisten olennaisten sopimusten hyväksyminen;
- lainan ottaminen Yhtiölle ja muiden merkittävien rahoituspäätösten tekeminen;

- Yhtiön sulautuminen tai toiminnan lopettaminen sekä Yhtiön purkaminen.

Osapuolet vastaavat siitä, että niiden nimeämät hallituksen jäsenet ja yhtiökokousedustajat noudattavat päätöksenteossa ja muussa toiminnassaan tässä Osakassopimuksessa sovittuja periaatteita ja osakeyhtiölakia.

7 Taiteilija-allianssi

Taiteilija-Allianssi Oy ylläpitää taiteilija-allianssia, jossa luodaan ammattimaisesti toimiville ja allianssin jäsenyyskriteerit täyttävälle freelancerille ammatillinen, taloudellinen ja sosiaalinen turvaverkko työsuhteiden muodossa.

Taiteilija-allianssin rahoitus ei tule perustajilta. Ulkopuolisen rahoituksen loppuessa lopetetaan myös taiteilija-allianssi. Osapuolilla ei ole velvoitetta ylläpitää toimintaa omarahoitteisesti.

Taiteilija-allianssin säännöt vahvistaa yhtiön hallitus.

8 Tiedonsaantioikeus

Osapuolella tai tämän valtuuttamalla edustajalla on oikeus pyynnöstä tutustua Yhtiön kirjanpitoon ja tosit materiaaliin sekä saada nähtäväkseen yhtiökokouksen ja Yhtiön hallituksen pöytäkirjat sekä Yhtiön tekemät sopimukset ja sitoumukset.

Osapuoli tai tämän edustaja on vaitiolovelvollinen kolmansiin nähden Yhtiön liiketoimintaan liittyvistä olosuhteista ja seikoista, jotka hän saa mahdollisesti tietoonsa edellä mainittujen toimenpiteiden yhteydessä ja joiden paljastumisesta saattaisi aiheutua vahinkoa Yhtiölle tai sen liiketoiminnalle.

9 Suostumus osakkeen hankkimiseen luovutustoimin

Yhtiön osakkeen hankkimiseen luovutustoimin on saatava etukäteen Yhtiön suostumus. Suostumuksen antamisesta päättää yhtiökokous yksimielisellä päätöksellä. Suostumus tulee antaa, mikäli luovutuksensaaja on vakavarainen ja sitoutuu noudattamaan voimassa olevan yhtiöjärjestyksen ja tämän Osakassopimuksen määräyksiä ja hyväksyy yhtiökokouksen ja Yhtiön hallituksen aiemmat päätökset.

Mikäli Yhtiön osakkeet luovutetaan muulle taholle kuin tämän Osakassopimuksen Osapuolelle, tämä Osakassopimus on samalla siirrettävä luovutuksensaajalle. Osakkeita luovuttanut Osapuoli jää kaikilta osin vastaamaan tämän Osakassopimuksen ehtojen

noudattamisesta, kunnes luovutuksensaaja on allekirjoittanut tämän Osakassopimuksen ja siten kaikilta osin sitoutunut noudattamaan tämän Osakassopimuksen ehtoja.

10 Sopimuksen tulkinta

Tämän Osakassopimuksen tarkoituksena on täydentää osakeyhtiölain ja Yhtiön yhtiöjärjestyksen määräyksiä Osapuolia ja Yhtiötä sitovasti. Sopimus koskee sekä Osapuolten välisiä että Osapuolten ja yhtiön välisiä suhteita.

Mikäli Yhtiön yhtiöjärjestyksen ja tämän osakassopimuksen välillä ilmenee ristiriitaisuuksia, sovelletaan ensisijaisesti Osakassopimusta ja sen jälkeen yhtiöjärjestyksen määräyksiä ja näiden jälkeen osakeyhtiölain määräyksiä, ellei osakeyhtiölaissa asiasta ole säädetty pakottavasti, jolloin noudatetaan mitä osakeyhtiölaissa asiasta on säädetty.

11 Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan Osapuolten osalta, kun Osapuolet ovat sen allekirjoittaneet. Tämä sopimus tulee voimaan Yhtiön osalta, kun yhtiökokous on hyväksynyt sopimuksen ja Yhtiö on sen allekirjoittanut.

Tämä sopimus on voimassa jokaisen Osapuolen osalta niin kauan kuin Osapuoli ja yksikin toinen Osapuoli on Yhtiön osakkeenomistaja. Yhtiön osalta tämä sopimus lakkaa olemasta voimassa, kun tämä sopimus on lakannut olemasta voimassa kaikkien Osapuolten osalta.

Mikäli tämän Osakassopimuksen liitteenä oleva asiakirja päivätään ja allekirjoitetaan myöhemmin kuin tämä Osakassopimus, tai Osakassopimukseen sovitaan otettavaksi uusia tai uusittuja liitteitä, tulee kyseinen liite voimaan, kun Osapuolet ovat allekirjoittaneet kyseisen liitteen.

12 Muutosten tekeminen

Muutokset tähän Osakassopimukseen on tehtävä kirjallisesti ja kaikkien Osapuolten yksimielisellä päätöksellä.

13 Sopimuksen siirto

Osapuolella ei ole oikeutta siirtää tätä Osakassopimusta tai siihen perustuvia oikeuksia tai velvollisuuksia osaksikaan kolmannelle ilman kaikkien Osapuolten etukäteen antamaa kirjallista suostumusta.

14 Erimielisyydet

Kaikki tähän Osakassopimukseen liittyvät erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensi sijassa Osapuolten keskinäisillä neuvotteluilla. Mikäli neuvotteluilla ei saavuteta ratkaisua, ratkai-
taan erimielisyydet Suomen lakien mukaan ensi asteena Helsingin käräjäoikeudessa.

15 Sopimuskappaleet

Tätä sopimusta on laadittu kuusi (6) samasanaista kappaletta, yksi (1) kullekin Osapuolelle ja yksi (1) Yhtiölle.

Helsingissä xx päivänä xxxxxkuuta 2019

Suomen teatterit ry

Suomen muusikkojen liitto ry

Teatterikeskus ry

Suomen näyttelijäliitto ry

Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto ry

Taiteilija-Allianssi Oy

Liite 3. TAITEILIJIA-ALLIANSSI OY –NIMISEN OSAKEYHTIÖN YHTIÖJÄRJESTYS

1 § Yhtiön toiminimi ja kotipaikka

Yhtiön toiminimi on Taiteilija-Allianssi Oy, ruotsiksi Konstnär-Allians Ab ja kotipaikka Helsinki.

2 § Yhtiön toimiala

Yhtiön toimialana ovat henkilöstön hankintapalvelut ja esittäviä taiteita palveleva toiminta sekä muu näihin liittyvä tai näitä tukeva toiminta. Yhtiö voi toimintaansa varten omistaa ja hallita osakkeita, osuuksia ja kiinteistöjä sekä käydä niillä kauppaa ja vuokrata niitä.

Yhtiön tarkoituksena ei ole tavoitella voittoa eikä se jaa omistajilleen osinkoa, vaan mahdollinen voitto on käytettävä yhtiön oman toiminnan tukemiseen ja kehittämiseen.

Yhtiö voi toimintaansa varten omistaa ja hallita osakkeita, osuuksia ja kiinteistöjä sekä käydä niillä kauppaa ja vuokrata niitä.

3 § Hallitus

Yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä huolehtii hallitus, johon kuuluu viisi jäsentä.

Yhtiökokous valitsee hallituksen puheenjohtajan sekä varapuheenjohtajan.

Hallituksen jäsenten toimikausi on kaksi (2) vuotta siten, että toimikausi päättyy toisen vaalia seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

4 § Toimitusjohtaja

Yhtiöllä on toimitusjohtaja, jonka tulee hallituksen ohjeiden ja määräysten mukaisesti hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa.

5 § Toiminimen kirjoittaminen

Yhtiön toiminimen kirjoittavat hallituksen puheenjohtaja ja toimitusjohtaja yksin, kaksi hallituksen jäsentä yhdessä tai hallituksen siihen oikeuttamat henkilöt yksin.

6 § Tilintarkastajat

Yhtiöllä on yksi (1) tilintarkastaja ja yksi (1) varatilintarkastaja. Jos tilintarkastajaksi valitaan hyväksytty tilintarkastusyhteisö, varatilintarkastajaa ei tarvitse valita.

Tilintarkastajan toimikausi on yksi (1) vuosi siten, että toimikausi päättyy ensimmäisen vaalia seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

7 § Tilikausi

Yhtiön tilikausi on 1.1. – 31.12.

8 § Kokouskutsu

Kutsu varsinaiseen yhtiökokoukseen on toimitettava osakkeenomistajalle kirjallisesti osakseluetteloon merkittyyn postiosoitteeseen tai sähköpostiosoitteeseen viimeistään neljä (4) viikkoa ennen kokousta ja ylimääräiseen yhtiökokoukseen viimeistään kaksi (2) viikkoa ennen kokousta.

9 § Varsinainen yhtiökokous

Varsinainen yhtiökokous on pidettävä vuosittain hallituksen määräämänä päivänä kesäkuun loppuun mennessä.

Kokouksessa on:

esitettävä

1. tilinpäätös ja toimintakertomus;
2. tilintarkastuskertomus;

päätettävä

3. tilinpäätöksen vahvistamisesta;
4. taseen osoittaman voiton käyttämisestä;
5. vastuuvapaudesta hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle;
6. hallituksen jäsenille ja tilintarkastajille maksettavista palkkioista;

valittava

7. hallituksen jäsenet;
8. tilintarkastaja ja tarvittaessa varatilintarkastaja.

10 § Suostumuslauseke

Yhtiön osakkeiden hankkimiseen luovutustoimin on saatava etukäteen yhtiön suostumus. Suostumuksen antamisesta päättää yhtiökokous.

Suostumusta koskeva hakemus on viipymättä tehtävä kirjallisesti yhtiön kaupparekisteriin merkittyyn osoitteeseen. Suostumusta koskevasta ratkaisusta yhtiön on kahden kuukauden kuluessa hakemuksen saapumisesta ilmoitettava kirjallisesti hakijalle uhalla, että suostumus muutoin katsotaan annetuksi.

Tämä yhtiöjärjestyksen määräys on merkittävä mahdollisiin osakekirjoihin, osakeluetteloon, mahdollisesti annettavaan väliaikaistodistukseen ja osakeantilippuun.

11§ Varojenjak

Koska yhtiön tarkoitus ei ole voiton tuottaminen osakkeenomistajille, yhtiö ei jaa osinkoa, ja varoja vapaan oman pääoman rahastosta jaettaessa, osakepääomaa alennettaessa, omia osakkeita hankittaessa ja lunastettaessa sekä yhtiötä purettaessa ja rekisteristä poistettaessa varat käytetään yhtiön toimialan mukaiseen yleishyödylliseen käyttöön osakeyhtiölain mukaisesti.



Opetus- ja kulttuuriministeriö

Undervisnings- och kulturministeriet

Ministry of Education and Culture

Ministère de l'Éducation et de la Culture

ISBN 978-952-263-614-0 (PDF)

ISSN 1799-0351 (PDF)