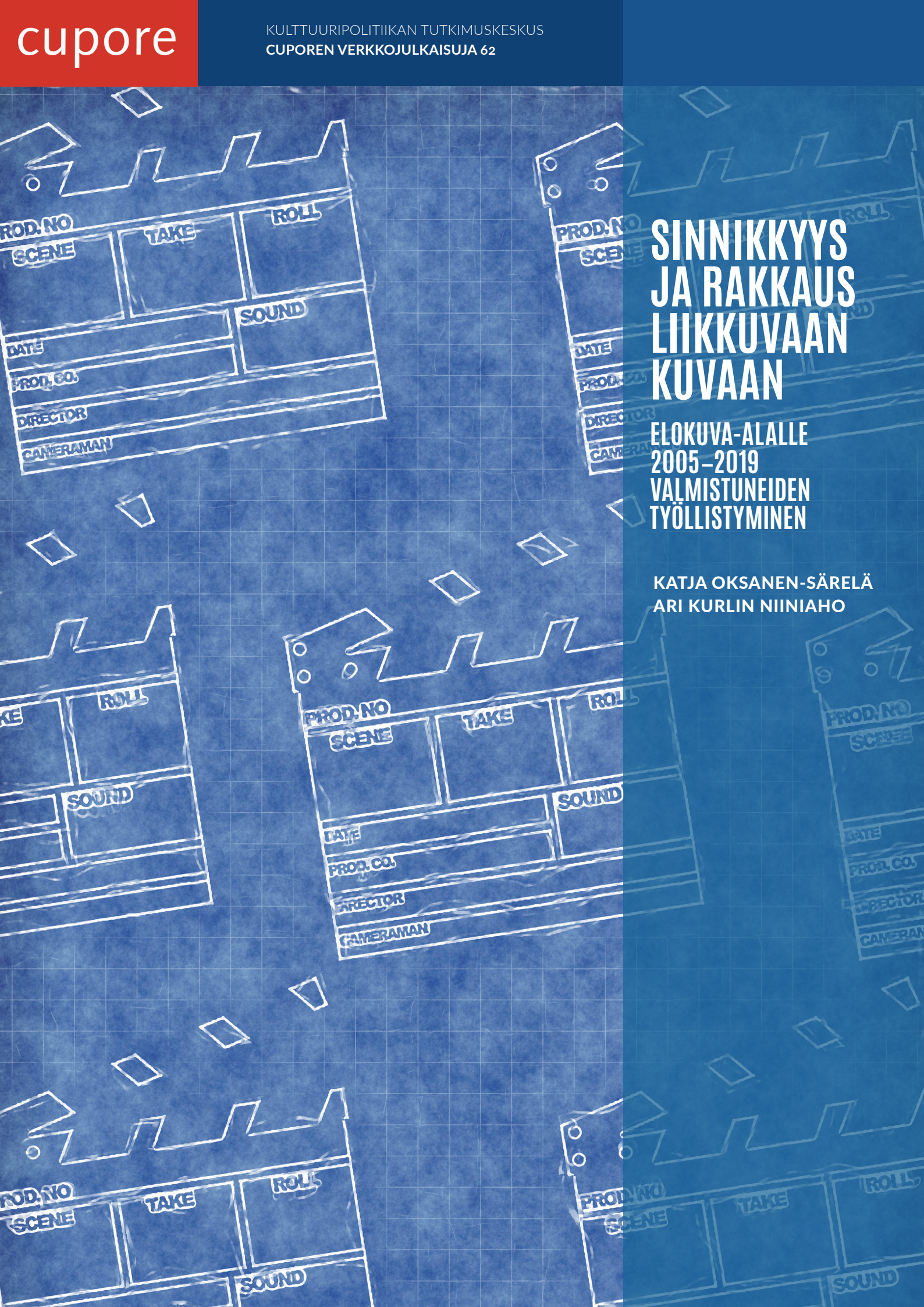




SINNIKKYYS JA RAKKAUS LIIKKUVAAN KUVAAAN

ELOKUVA-ALALLE
2005–2019
VALMISTUNEIDEN
TYÖLLISTYMINEN

KATJA OKSANEN-SÄRELÄ
ARI KURLIN NIINIAHO

SINNIKKYYS JA RAKKAUS LIIKKUVAAN KUVAAN

ELOKUVA-ALALLE 2005–2019
VALMISTUNEIDEN TYÖLLISTYMINEN

KATJA OKSANEN-SÄRELÄ, ARI KURLIN NIINIAHO

Cuporen verkkojulkaisuja 62

Kulttuuripoliitiikan tutkimuskeskus Cupore

© Tekijät ja Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö 2020

Ulkoasu ja taitto: Tiina Paju

ISBN 978-952-7200-52-0 (pdf)

ISSN 1796-9263 (pdf)

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	6
SAMMANFATTNING	9
SUMMARY	12
1. JOHDANTO	15
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
3. VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT	18
4. TOIMIALAT JA TYÖTEHTÄVÄT	21
Alan tehtävissä usein toimittu jo ennen valmistumista	21
Vastaaajat toimivat monilla toimialoilla; yleisimpiä televisio ja elokuva	22
Työtehtävät ovat monin paikoin sukupuolittuneita	23
Työnkuvaan kuuluu monenlaisia tehtäviä; niihin ei välttämättä päädytä opintojen mukaisesti	25
5. TYÖLLISTYMINEN JA TOIMEENTULO	28
Alalla moni toimii samanaikaisesti useissa työmarkkina-asemissa	28
Palkansaajana puolet, yleisimmin muilla aloilla työskentelevät	29
Freelancerina ja yrittäjänä toimiminen on yleisintä elokuvan toimialalla	29
Apurahojen hakijat yleisimmin yliopistotaustaisia naisia	30
Yli kolmannes ollut jossain vaiheessa työuraansa työttömänä vähintään kolme kuukautta	31
Työllistymismahdollisuudet työttömyystilanteessa jakavat mielipiteitä	33
Työkentän pirstaleisuus ja riittämätön tulotaso ohjaavat muun työn tekemiseen	34
Tulotaso riippuu työmarkkina-asemasta ja ammattitehtävistä; joka viidennen kokonaistulot alle 15 000 euroa	35
Yli puolet tehnyt palkatonta työtä	36
6. TYYTYVÄISYYS TYÖTILANTEeseen JA TYÖURaan	40
Valtaosa pystyy hyödyntämään koulutuksessa oppimaansa nykyisessä työssään, koulutustaustalla vaikutusta	40
Kolme neljästä tyytyväisiä työtilanteeseensa ja -uraansa	42

7.	TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	44
	Verkostoituminen on tärkein työllistymiseen vaikuttava tekijä kaikissa ammattiryhmissä	44
	Sosiaaliset taidot ja tekninen osaaminen edistävät työllistymistä	44
	Verkostojen puute, alueellinen keskittyminen ja työskentelyolosuhteet hankaloittavat työllistymistä	46
8.	ALAN YHDENVERTAISUUS	50
	Työllisyys- ja toimintamahdollisuuksissa alalla eriarvoisuutta	50
	Kokemus auttaa työsuhteen ehdoista neuvotellessa	53
	Rahoitusprosesseihin kaivataan läpinäkyvyyttä	54
	Yli puolet naisista kohdannut työllistymiseen vaikuttavaa syrjintää	55
	Vaikka työskentelyolosuhteet koettelevat erityisesti naisten jaksamista, elokuva- ja tv-ala koetaan vetovoimaiseksi	61
9.	JOHTOPÄÄTÖKSET	66
	Naisten ja miesten työt: alan sukupuolittuneisuus	67
	Alan toimijoilla on runsaasti työllistymiseen ja toimimismahdollisuuksiin liittyviä epätasa-arvoisuuden ja syrjinnän kokemuksia	67
	Hankalat työskentelyolosuhteet koettelevat erityisesti naisten jaksamista; silti alalla yleensä halutaan jatkaa	69
	Ehdotuksia työllistymisen epäkohtiin	69
	LÄHTEET	72
	LIITE 1: Poimittu kohdejoukko oppilaitoksittain, tutkinnoittain ja koulutusohjelmittain	75
	LIITE 2: Kyselylomake suomeksi	76

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa selvitetään elokuva-alalta valmistuneiden työllistymistä ja heidän näkemyksiään työllistymiseensä vaikuttaneista tekijöistä ja omista toimintamahdollisuuksistaan alalla. Kiinnostuksen kohteena on erityisesti, kuinka yhdenvertaisuus tässä suhteessa elokuva- ja tv-alalla toteutuu sukupuolten ja eri ammattiryhmien välillä. Tutkimuksessa on tarkasteltu valmistuneita vuosilta 2005–2019 viidestä suomalaisista oppilaitoksesta, joissa tarjottiin tutkimusajankohtana ammattikorkeakoulu- tai yliopistotasoisia alan opetusta. Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä, johon saatiin 400 vastausta.

Elokuva-alan ammattilaisten työkenttä on pirstaleinen, ja siinä mielessä samankaltainen kuin muilla taidealoilla. Yleisimpiä toimialoja ovat elokuva, televisio ja mainosala, mutta yli puolet työskentelee useammalla kuin yhdellä toimialalla. Samoin puolet toimii useammassa työmarkkina-asemassa. Palkansaajina toimii noin puolet, freelancerina 30 prosenttia ja yrittäjänä joka viides. Työsuhteiden vakinaisuus riippuu toimialasta; elokuvan tai television toimialalla se on harvinaisempaa kuin esim. peli- tai mainosalalla. Yleisintä palkansaajuus on muille aloille siirtyneillä.

Joka kolmas on kohdannut yli kolme kuukautta kestäviä työttömyysjaksoja, yleisimmin käsikirjoittajat ja ohjaajat sekä yli 40-vuotiaat naiset. Työttömyys on naisilla jonkin verran yleisempää kuin miehillä. Muun alan työtä oman työn ohella tekee noin joka viides. Motiivina ovat yleisimmin työkentän pirstaleisuudesta johtuvat taloudelliset syyt ja usein myös paremmat työehdot. Palkatonta työtä on tehnyt yli puolet. Yhtä moni kokee tämän ongelmaksi alalla. Apurahaa on joskus hakenut 40 prosenttia ja hakeneista kolme neljästä on saanut tukea. Tyypillisimmin hakijat ja saajat ovat yliopistotaustaisia naisia.

Monet suuntautumisalat ovat opinnoissa jakaantuneet miesten ja naisten välillä. Myös työelämässä useat tehtävät ovat sukupuolittuneita. Tämä noudattelee osittain opinnoissa suuntautumisen linjoja. Samalla työelämässä on sukupuolittumista, joka ei ole johdettavissa suoraan opinnoista. Esimerkiksi kuvaajiksi tai leikkaajiksi suuntautuneet naiset eivät työllisty kyseisiin tehtäviin siinä määrin kuin ovat alaa opiskelleet. Niihin suuntautuneet naiset ovat miehiä useammin joko siirtyneet alan muihin tehtäviin tai kohdanneet pidempään kestänyttä työttömyyttä.

Suurin osa pystyy hyödyntämään alan koulutuksessa oppimiaan tietoja ja taitoja nykyisessä työssään. 84 prosenttia työelämässä olevista vastasi näin eikä ammattialojen, työtehtävien tai ikäluokkien välillä ollut suuria

eroja. Kaksi kolmesta arvioi olevansa vaatimustasoltaan koulutustaan vastaavassa työssä. Työtehtävien ja niiden vaatimustason katsotaan vastaavan saatua koulutusta sitä paremmin, mitä pidempään on toimittu elokuva- ja tv-alalla ja mitä korkeampi koulutustaso on. Kaksi kolmasosaa on tyytyväisiä sekä tämänhetkiseen työtilanteeseensa että työuraansa.

Keskeisimpiä työllistymistä edesauttavia tekijöitä ovat suhdeverkot tot sekä omat sosiaaliset kyvyt. Yli puolet on saanut viimeisimmän työnsä verkostojen kautta. Ne ovat tärkeitä eri ammattialoilla ja eri sukupuolilla, joskin miehillä verkostot näyttävät muodostuvan aiemmin kuin naisilla. Verkostojen puutteellisuus taas on keskeisin työllistymistä vaikeuttanut tekijä. Työllistymistä ovat hankaloittaneet myös työmarkkinoiden alueellinen keskittyminen sekä vaikeiksi koetut työskentelyolosuhteet. Näillä tarkoitetaan alalle ominaisia piirteitä, kuten työjaksojen vaihteluita ja epäsäännöllisiä työaikoja, joiden sovittaminen omaan elämäntilanteeseen on vaikeaa. Kyse on myös heikosta työn organisoinnista tai puutteellisesta työlainsäädännön noudattamisesta esimerkiksi työaikojen tai työturvallisuuden suhteen.

Muille aloille siirtyneitä on kymmenesosa valmistuneista. Keskeisinä motiiveina näyttäytyvät toimeentulon vakaus, jota palkkatyösuhde muilla aloilla tarjoaa elokuva- ja tv-alaa enemmän sekä paremmat työskentelyolosuhteet muilla aloilla. Siirtyneistä varsinkaan naiset harvoin haluavat palata alalle jatkossa. Usein muilla aloilla toimivat kokevat kuitenkin voivansa hyödyntää koulutustaan työtehtävissään. Yliopistosta valmistuneilla on tyypillisesti jo valmistumisvaiheessa takana työkokemusta alalta, ja heistä harva siirtyy alalta kokonaan muihin tehtäviin.

Elokuva- ja tv-alan työllistymiseen ja toimintamahdollisuuksiin liittyvät epätasa-arvoisuuden kokemukset ovat yleisiä. Miltei puolet kokee, että toimintamahdollisuudet alalla Suomessa eivät ole yhdenvertaiset, ja työmahdollisuuksien suhteen eriarvoisia käytänteitä on noin 60 prosentin mukaan. Apurahaa hakeneista yli kaksi kolmasosaa näkee rahoituksessa eriarvoisia käytänteitä. Kokemuksia määrittävät ennen kaikkea sukupuoli ja työtehtävät. Naiset kokevat miehiä harvemmin, että työmahdollisuuksien saaminen on oikeudenmukaista, tai että toimintamahdollisuudet olisivat yhdenvertaiset.

Yli 40 prosenttia alalla toimivista on kohdannut työllistymiseen vaikuttavaa syrjintää. Se liittyy tyypillisimmin sukupuoleen ja nuoreen ikään. Naiset (43 %) kohtaavat huomattavasti miehiä (6 %) enemmän sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Elokuvan toimialalla työskentelevistä naisista 71 prosenttia on kohdannut syrjintää. Syrjintä näkyy asenteellisuutena sen suhteen, millaisia töitä pääsee tekemään ja saako työyhteisöissä mahdollisuuksia kehittää osaamistaan.

Elokuva- ja tv-alan työskentelyolosuhteet koettelevat erityisesti naisten jaksamista. Yli kolmasosa naisista, mutta vain kuudesosa miehistä kokee, että heillä ei ole voimavaroja toimia elokuva- ja tv-alalla. Alan raskaaksi kokevat ovat jossain määrin siirtyneet muihin tehtäviin. Alalla toimivista kuitenkin kaksi kolmesta haluaa jatkossa työskennellä alalla. Myöskään epätasa-arvoisuuden tai syrjinnän kokemukset eivät vähennä alalla toimivien halukkuutta jatkaa alalla. Tuloksen voi nähdä niin, että nämä koetaan alalle kuuluviksi piirteiksi, tai niin, että elokuva- ja tv-ala koetaan vetovoimaiseksi riippumatta epäkohdista. Lisääntynyt keskustelu kulttuurialan työolosuhteista ja tasa-arvosta antaa viitteitä siitä, että toimintakulttuuri on muuttumassa. Tämän nostivat esiin myös useat vastaajat.

Tasa-arvo- ja työsuojelukysymyksissä lain tarjoamat keinot eivät aina tavoita erityisesti silpputöissä tai freelancereina toimivia työntekijöitä. Siten lain noudattamista tulisi valvoa, ja esimerkiksi rahoitusta myönnettäessä tulisi varmistaa työnantajaveroitusten noudattaminen – tarvittaessa sanktioin. Toimijat kaipasivat rahoituksen nostamista ja eri työvaiheiden laajempaa huomiointia rahoituksessa sekä avoimuutta ja läpinäkyvyyttä rahoitusperusteisiin. Alalla sovellettuja hyviä käytäntöjä voitaisiin nykyistä tehokkaammin levittää toimijoiden keskuuteen. Myös alaa koskevan tietopohjan muodostaminen tiedonkeruun ja tilastoinnin avulla edesauttaisi työhyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden kehittämistä elokuva- ja tv-alalla.

SAMMANFATTNING

I undersökningen utreds sysselsättningen bland utexaminerade filmstuderande och deras syn på faktorerna som påverkat deras sysselsättning samt de egna möjligheterna att verka inom filmbranschen. I undersökningen granskas särskilt hur likabehandlingen förverkligas inom film- och tv-branschen både mellan könen och de olika yrkesgrupperna när det gäller sysselsättning och verksamhetsmöjligheter. I undersökningen granskades de som under perioden 2005 – 2019 utexaminerats från fem finska läroanstalter, där man under tiden för undersökningen erbjöd undervisning inom branschen på antingen yrkeshögskole- eller universitetsnivå. Undersökningens material samlades in genom en elektronisk enkät som fick 400 svar.

Arbetsfältet för professionella inom filmbranschen är fragmenterat och liknar i det avseendet de andra konstområdenas arbetsfält. De vanligaste branscherna är film, tv och reklam men över hälften arbetar inom fler än en bransch. Hälften har också flera olika ställningar på arbetsmarknaden. Ungefär hälften är löntagare, 30 procent är frilansare och var femte är företagare. Typen av anställning varierar i de olika branscherna; fasta anställningar är mindre vanliga inom film- och tv-branscherna än till exempel spel- och reklambranscherna. Det är vanligast att vara löntagare bland dem som sökt sig till andra branscher.

Var tredje har upplevt arbetslöshetsperioder som varit över tre månader långa, vanligast är detta bland manusförfattare, regissörer och kvinnor över 40. Arbetslöshet är något vanligare bland kvinnor än män. Ungefär var femte jobbar inom andra branscher utöver det egna jobbet. De vanligaste motiven är ekonomiska orsaker som beror på branschens fragmenterade natur och ofta också bättre arbetsvillkor. Över hälften har utfört oavlönat arbete. Lika många upplever att det här är ett problem inom branschen. 40 procent har någon gång sökt stipendier och tre av fyra har beviljats stöd. De vanligaste ansökarna och mottagarna är kvinnor med universitetsbakgrund.

Många studieinriktningar är könsindelade. Även inom arbetslivet är flera uppgifter könsindelade. Det här följer till en viss mån valen av studieinriktningar, men samtidigt finns det könsindelning i arbetslivet som inte har en direkt koppling till studierna. Till exempel så har kvinnor som inriktat sig på att bli filmfotografer eller filmklippare inte sysselsatts inom branschen på ett sätt som motsvarar deras utbildning. De har oftare än män sökt sig till andra uppgifter eller upplevt längre arbetslöshetsperioder.

En stor del kan utnyttja sina inhämtade kunskaper från branschtutbildningarna inom sitt nuvarande jobb. Så svarade 84 procent av dem som är i arbetslivet och det fanns inga större skillnader mellan olika branscher,

arbetsuppgifter eller åldersgrupper. Två av tre ansåg att de har ett jobb som motsvarar deras utbildning när det kommer till kravnivån. Arbetsuppgifterna och deras kravnivå anses motsvara utbildningen bättre ju längre man varit verksam inom film- och tv-branschen och ju högre utbildningsnivå man har. Två tredjedelar är nöjda både med den nuvarande arbetssituationen och arbetskarriären.

De viktigaste faktorerna som stöder sysselsättningen är de professionella kontaktnätverken och de egna sociala kunskaperna. Över hälften har fått sitt senaste jobb via nätverk. De är viktiga inom olika yrkesbranscher och för de olika könen, men män ser ut att bilda nätverk tidigare än kvinnor. Bristen på nätverk är däremot den största faktorn som försvårat sysselsättning. Sysselsättningen försvåras även av arbetsmarknadens koncentration till vissa regioner och att arbetsvillkoren upplevs som svåra. Med detta menas de särdrag som är karakteristiska för branschen, såsom varierande arbetsperioder och oregelbundna arbetstider som är svåra att kombinera med den egna livssituationen. Det är också fråga om dålig arbetsorganisering eller bristfälligt följande av arbetslagstiftning till exempel när det gäller arbetstider eller arbets säkerhet.

En tiondel av alla utexaminerade har sökt sig till andra branscher. De viktigaste motiven verkar vara en stabil inkomst som en anställning inom andra branscher erbjuder oftare än film- och tv-branschen, samt bättre arbetsförhållanden inom andra branscher. Av de som sökt sig till andra branscher vill speciellt kvinnor sällan återvända till sin tidigare bransch i fortsättningen. Ofta upplever de som är verksamma inom andra branscher ändå att de kan utnyttja sin utbildning i sina arbetsuppgifter. De som har universitetsexamen har vanligtvis arbetserfarenhet från branschen redan då de utexamineras, och få av dem lämnar branschen helt för annan sysselsättning.

Det är vanligt med upplevelser av ojämlikhet när det gäller sysselsättning och verksamhetsmöjligheter inom film- och tv-branschen. Nästan hälften upplever att verksamhetsmöjligheterna inom branschen i Finland inte är jämlika, och 60 procent upplever att det finns ojämlik praxis när det gäller arbetsmöjligheter. Av dem som sökt stipendier anser två tredjedelar att det finns ojämlik praxis när det gäller finansiering. Upplevelserna påverkas speciellt av kön och arbetsuppgifter. Kvinnor upplever mera sällan än män att det finns rättvisa arbetsmöjligheter eller att verksamhetsmöjligheterna är jämlika.

Ungefär 40 procent av dem som är verksamma inom film- och tv-branschen har mött diskriminering som påverkat sysselsättningen. Diskrimineringen hänger oftast ihop med kön och ung ålder. Kvinnor (43 %) möter mycket oftare könsdiskriminering än män (6 %). Av de kvinnor som arbetar

inom filmbranschen har 71 procent mött diskriminering. Diskrimineringen syns som inställningen till hurudana jobb man får utföra och om det är möjligt att utveckla sitt kunnande i arbetsgemenskaperna.

Arbetsförhållandena inom film- och tv-branschen är prövande speciellt när det gäller kvinnornas resurser. Över en tredjedel av kvinnorna, men bara en sjättedel av männen upplever att de inte har ork att vara verksamma inom film- och tv-branschen. De som upplever att branschen är tung har i någon mån sökt sig till andra uppgifter. Ändå vill två av tre fortsätta arbeta inom branschen. Inte heller upplevd ojämlikhet eller diskriminering minskar viljan att fortsätta inom branschen. Resultaten går att tolka som att problemen upplevs vara särdrag som hör till branschen, eller som att film- och tv-branschen upplevs vara attraktiva oberoende av problemen. Den ökande diskussionen om kulturbranschens arbetsförhållanden och jämlikhet är tecken på att verksamhetskulturen håller på att förändras. Det här var också något som flera respondenter lyfte fram.

Gällande jämlikhet och frågor om arbetsskydd erbjuder inte lagen alltid lösningar till dem som snuttjobbar eller är frilansare. Därför borde man övervaka att lagen följs, och till exempel se till att arbetsgivarna följer de uppsatta kraven – med sanktioner om det behövs. Aktörerna vill ha bättre finansiering och ett bredare uppmärksammande av de olika arbetsprocesserna samt en öppenhet och transparens i finansieringsgrunderna. God praxis som implementeras inom branschen kunde effektivare spridas bland aktörerna inom film- och tv-branschen. Även forandet av en informationsgrund som består av datainsamling och statistikförande skulle främja utvecklandet av arbetsvälmåendet och jämlikheten inom film- och tv-branschen.

SUMMARY

The research project reviews employment among film graduates as well as their views on the factors affecting their employment and opportunities to work in the field. Attention is especially paid to how equality is in this respect realized in the film and TV industry between the genders and different professional groups. The analysis focused on persons who had graduated in 2005–2019 from five Finnish educational institutions offering polytechnic or university level education in film. The research data were gathered with a web survey, which received 400 answers.

The employment market for film professionals is fragmented, and resembles in that sense that of any other field of art. The most common branches of employment are film, television and advertising, but more than a half of the respondents operate in more than one branch. A half also work in more than one labor market position. A half work in salaried employment, 30 percent as freelancers and one fifth as entrepreneurs. The level of permanency depends on the branch: in film and television permanency is rarer than in, for example, the game industry or advertising. Salaried employment is the most common among those who have switched to work in other fields.

One third of the respondents had experienced periods of unemployment longer than three months. This was the most common among scriptwriters, directors and in general women aged 40 or older. Unemployment is a little more common among women than men. One fifth of the respondents work in some other field on the side. This is most commonly motivated by financial issues related to the fragmented employment opportunities in film, as well as by better terms of employment. More than a half of the respondents have done unpaid work, and equally many see this as a problem typical of the field. 40 percent have applied for a grant at some point and of them three out of four have received one. The applicants and recipients are most typically women with a university background.

Regarding the study orientations, a clear division can be seen between the men and the women. Also in working life many of the tasks are gendered, partly following this orientation. At the same time, gendered practices that can't be directly linked to the study orientation also prevail in the working life. For example, women who have studied cinematography or film editing are not employed in these capacities to the same extent as they have studied these fields. The women who have majored in these fields have either moved on to other jobs in the industry or gone through longer periods of unemployment more commonly than the men.

Most of the respondents can in their current work put to use the knowledge and skills they have acquired from their education. 84 percent of those in working life were of this opinion, and there were no notable differences between the professional branches, occupations or age groups. Two out three of the respondents assessed the requirements of their work to match their education. The work assignments and requirements are seen to match the education the better the longer a person has worked in the field and the higher their educational level is. Two thirds of the respondents are satisfied with both their current work situation and their overall career.

Professional networks and personal social skills play a central part in the employment. More than a half of the respondents had found their most recent job through networks. They are important in all the professional branches and for all genders, although the men seem to form networks at an earlier stage compared to the women. Lack of networks in turn is the most central factor hindering employment. Employment has also been hampered by regional concentration of the labor market and work conditions that are felt to be difficult. The latter refer to certain aspects characteristic of the field, such as varying work periods and irregular working hours, which are found difficult to match with a person's own life situation. There may also be poor organization of work or negligence with employment legislation, especially when it comes to working hours or work safety.

One tenth of the respondents had switched to work in other fields than film, most commonly motivated by a more stable income offered by salaried employment and better work conditions. Of them, especially the women only rarely want to go back to working in film and television. The persons working in other fields however feel that they can utilize their film education in their current work. Graduates from university typically have work experience in the field already from before getting a degree, and very few of them leave the field.

Experiences of inequality in employment and opportunities to operate in the field are common. Nearly a half of the respondents feel that possibilities to operate in the field are not equal in Finland and 60 percent that the practices regarding work opportunities are unequal. Of the grant applicants, two out of three see inequalities in the funding practices. The experiences are determined first and foremost by gender and occupation. Compared to men, women are more likely to feel that the employment opportunities are unfair, or that the possibilities to operate in the field are not equal.

Some 40 percent of the persons working in the field have encountered discrimination in the context of employment, most typically in connection with gender and young age. The women (43%) have encountered considerably more often gender-based discrimination than the men (6%).

Of the women working in film 71 percent had faced discrimination. The discrimination is seen in attitudes about what kind of work one gets to do and whether the work environment offers opportunities to develop one's own competencies.

The work conditions in film and television are especially stressful to women. One third of the women, but only one sixth of the men, feel that they don't have resources to cope with the work pressures in the field. To some extent, those who experience the field as too stressful have switched to other fields. Two thirds of the persons working in film and television do however want to continue working there. The experiences of inequality or discrimination do not reduce the willingness to stay in the field. The result can be interpreted to mean that these experiences are seen as characteristic of the field or that people find the film and TV industry attractive regardless of the shortcomings. Increased discussion on the work conditions and equality in the cultural field may signal a change in the operating culture. This was also suggested by many of the respondents.

The legal measures regarding equality and employment protection do not always reach the employees, especially freelancers or those whose work is based on short-term contracts. Abidance with the law thus needs to be monitored; for example, conformation with employer responsibilities should be ensured in the granting of funding – with sanctions, if necessary. The professionals in the field call out for increased funding and more attention to the different work stages in the funding as well as openness and transparency regarding the grounds for funding. Good practices in the field could be distributed more efficiently. Building up a knowledge base through information gathering and statistics would enhance wellbeing at work and equality in the film and TV industry.

1. JOHDANTO

Käsillä oleva Cuporen toteuttama tutkimus on tehty Suomen elokuvasäätiön aloitteesta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää elokuva-alan tutkinnon suorittaneiden ammattilaisten työllistymistä sekä selvittää heidän näkemyksiään työllistymiseensä vaikuttaneista tekijöistä ja omista toimintamahdollisuuksistaan alalla. Kiinnostuksen kohteena on myös, miten työllistymisen näkökulmasta yhdenvertaisuus toteutuu elokuva- ja tv-alalla eri sukupuolten ja ammattiryhmien välillä. Tutkimuksessa tarkastellaan valmistuneita vuosilta 2005–2019. Pitkän aikajakson ansiosta on mahdollista tavoittaa urallaan eri vaiheissa olevia ammattilaisia ja tarkastella, kuinka työkokemuksen kertyminen vaikuttaa työllistymisvaihtoehtoihin. Tutkimuksen tulokset tekevät näkyväksi elokuva-alan työmarkkinoilla vallitsevia käytänteitä. Tutkimuksen tuloksia voi hyödyntää alan toiminta- ja rahoitusmahdollisuuksien kehittämisessä.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin elokuva- ja tv-alalle valmistuneet viidestä suomalaisista oppilaitoksesta, joissa tarjottiin tutkimusajankohtana ammattikorkeakoulu- tai yliopistotasoisia alan opetusta: Aalto-yliopiston taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu, Metropolia-ammattikorkeakoulu, Turun sekä Tampereen ammattikorkeakoulut sekä Yrkeshögskolan Arcada¹. Tutkittavat oppilaitokset valikoitiin sillä perusteella, että tarkasteltavien koulutusohjelmien olisi mahdollisimman samantyyppinen ja että koulutusohjelmien pääpaino on selkeästi elokuva- ja tv-alan sisällöissä.

Elokuva-alan työmarkkinoilla toimii ammattilaisia, jotka ovat päätyneet alalle erilaisten työ- ja koulutuspolkujen kautta. Tarkastelemalla kaikkia otoksen oppilaitoksista tietyllä aikavälillä valmistuneita oli mahdollista muodostaa selkeä tutkittavien perusjoukko ja tavoittaa elokuva-alan töissä toimivat kattavammin kuin esimerkiksi alan järjestökentän kautta tapahtuvalla rajauksella. Näkökulma myös mahdollisti sen tarkastelemisen, kuinka vastaajat kokevat koulutuksen tarjonnan eväitä työelämään ja työtehtävien vastaavan koulutuksessa opiskeltuja sisältöjä. Tutkimuksessa yksittäisiä oppilaitoksia ei verrata keskenään, vaan koulutuksen ja työelämän suhdetta tarkastellaan laajemmalla tasolla. Ulkomaisista alan oppilaitoksista valmistuneet jätettiin tutkittavien perusjoukon ulkopuolelle potentiaalisten oppilaitosten suuren määrän vuoksi ja koska kotimaisten oppilaitosten opetusohjelmien keskinäinen vastaavuus on helpompi määrittää. Kotimaisiin

¹ Aalto-yliopiston elokuvataiteen laitoksella voi suorittaa kandidaatti-, maisteri- tai tohtoritason opinnot, muissa oppilaitoksissa elokuva-alan tutkinto on alempi tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto.

oppilaitoksiin keskittyminen myös mahdollistaa suomalaista koulutusta koskevat mahdolliset kehityshdotukset.

1990-luvulta lähtien elokuva-alan ammattilaisia on valmistunut Taide-teollisen korkeakoulun (v. 2010 lähtien Aalto-yliopisto) lisäksi eri ammat-tikorkeakouluista². Tutkimusaikavälillä elokuva-alan opetusta tarjoavat oppilaitokset ja opetusohjelmat ovat läpikäyneet muutoksia. Esimerkiksi Taideteollinen korkeakoulu muuttui osaksi Aalto-yliopistoa 2010, Helsin-gin ammattikorkeakoulu Stadia ja EVTEK-ammattikorkeakoulu yhdis-tyivät Metropolia-ammattikorkeakouluksi vuonna 2008 ja Pirkanmaan ammattikorkeakoulu yhdistyi Tampereen ammattikorkeakouluun 2010. Elokuvaa-alan opintoja pystyi suorittamaan tutkimuksessa mukana olevien oppilaitosten lisäksi esimerkiksi Lahden muotoiluinstituutissa vuoteen 2011 asti.

Tarkasteltavaan perusjoukkoon otettiin mukaan valmistuneita myös sellaisista elokuva- ja tv-alan opintolinjoista tai -ohjelmista, joita ei enää toteuteta samassa muodossa. Opinto-ohjelmat ovat saattaneet tutkimusai-kavälillä muuttua myös sisäisten suuntautumisalajaottelujen suhteen. Lista tässä tutkimuksessa mukanaolevista opintolinjoista oppilaitoksittain on liitteessä 1.

2 Savolainen, T. (2017), s. 33; Taidealojen ja audiovisuaalisen alojen amk- ja yliopis-tokoulutuksen tutkintomääristä 1986-2013 ja aloittaneiden opiskelijoiden määrästä 2004-2013 ks. Rautiainen, P. & Roiha, T. (2015), s. 32–36.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen aineisto kerättiin valmistuneille suunnatulla sähköisellä kyselyllä, koska elokuva-alan ammattilaisten sijoittumista työelämään ei tilastoinnin yleisluontoisuuden vuoksi voi kattavasti selvittää yksinomaan tarkastelemalla tilastoja³. Näin voitiin myös saada tietoa tutkittavien kokemuksista ja näkemyksistä. Lomake muotoiltiin siten, että siinä oli määriteltujen vastausvaihtoehtojen lisäksi avovastausvaihtoehtoja ja mahdollisuuksia tarkempaan kommentointiin. Kyselylomake toteutettiin suomen-, ruotsin- ja englanninkielisenä. Kyselylomake on suomeksi liitteessä 2.

Lomakkeen muotoiluvaiheessa syys-lokakuussa 2019 haastateltiin kaikista kohderyhmässä olevista oppilaitoksista yhtä tai useampaa elokuva-alan opinnot tuntevaa henkilöä joko opintoasiain tai opetuksen parista. Näin saatu taustatietämys oli arvokasta kysymyslomakkeen muotoiluvaiheessa. Kyseiset oppilaitosten edustajat myös kommentoivat lomakeluonnosta, vaikkakin lopullinen vastuu lomakkeen sisällöstä on tutkijoilla.

Tutkimuksen aineisto kerättiin marras-joulukuussa 2019. Tiedot valmistuneista pyydettiin tutkimustarkoitusta varten oppilaitosten opiskelijatietojärjestelmistä, ja heidän postiosoitteensa täydennettiin väestötietojärjestelmästä. Kohdeoppilaitoksissa vuosina 2005–2019 tutkinnon suorittaneiden kokonaismäärä oli 1778, joista postiosoite kyettiin selvittämään 1511 henkilölle⁴. Heille lähetettiin kirjeitse kutsu vastata sähköiseen kyselyyn. Lisäksi tietoa kyselystä ja linkkiä vastauslomakkeeseen levitettiin useilla elokuva-alan järjestöjen viestintäkanavilla. Vastauksia saapui yhteensä 400 kappaletta, mikä vastaa n. 23 % valmistuneista.⁵

3 Työllistymistiedot esimerkiksi opetushallinnon sekä Tilastokeskuksen tilastoinnissa on määritetty tasolla, jolla ei saada tietoa nimenomaan elokuva-alan työllistymisestä. Tilastoista ei myöskään ilmene, ovatko työllistyneet oman alansa töissä.

4 Tietoja ei saatu asiakasrekisterin päivityskiellon tehneille, turvakiellon alaisille, ulkomaille muuttaneille, vailla vakinaista osoitetta oleville tai kuolleille, yhteensä 266 henkilöä.

5 Perustuen alan taiteilijajärjestöjen jäsenmääriin Suomessa oli v. 2010 noin 900 elokuva-alan ammattilaista. Hirvi-Ijäs, M. & Sokka, S. (2019), s. 2.

3. VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

Vastaajien sukupuolijakauma oli varsin tasainen. Naisia oli 53 prosenttia ja miehiä 44 prosenttia⁶. Loput eivät halunneet vastata kysymykseen tai määrittellä sukupuoltaan. Puolet vastaajista oli 30–39-vuotiaita. 20–29-vuotiaita sekä 40–49-vuotiaita oli molempia noin viidesosa. Äidinkielenään suomea puhui 88 prosenttia, ruotsia 12 prosenttia ja jotain muuta kieltä puoli prosenttia vastaajista. Pääkaupunkiseudulla asui kaksi kolmasosaa, muualla Etelä-Suomessa tai Länsi-Suomessa molemmissa noin kuudesosa vastaajista. Vastausten maantieteellinen keskittyneisyys pääkaupunkiseudulle vastaa toimialan rakennetta; elokuva-ala on vahvasti keskittynyt pääkaupunkiseudulle⁷.

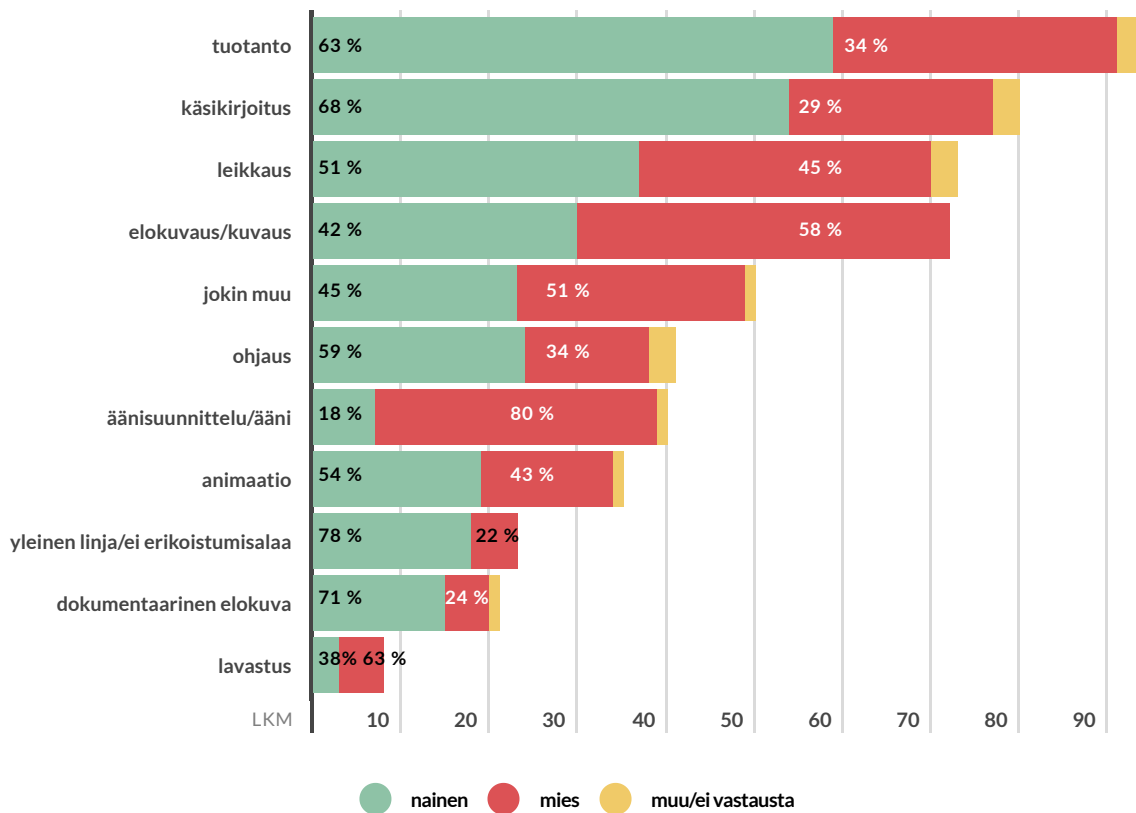
Tyypillisimpiä suuntautumis- tai erikoistumisaloja opinnoissa olivat olleet tuotanto (94 henkilöä), käsikirjoitus (80 henkilöä), leikkaus (73 henkilöä) ja elokuvaus/kuvaus (72 henkilöä). Vastaajat saattoivat valita myös useampia vaihtoehtoja. Parillakymmenellä ei ollut opinnoissaan erityistä suuntautumista. Sukupuolittain tarkasteltuna naiset olivat miehiä useammin opiskelleet dokumentaarista elokuvaa, johon suuntautuneista liki kolme neljäsosaa oli naisia, käsikirjoittamista (68 % naisia), tai heillä oli opinnoissaan yleinen linja. Miehet olivat naisia tyypillisemmin opiskelleet erityisesti äänisuunnittelua (80 % miehiä).

6 Ohjaajista ja tuottajista 44 prosenttia on naisia, muista ammattiryhmistä tietoa ei ole saatavilla. Tilastokeskus (2020).

7 Alalla toimivista 73 % oli sijoittunut pääkaupunkiseudulle vuonna 2010. Rensu-jeff, K. (2015), s. 132.

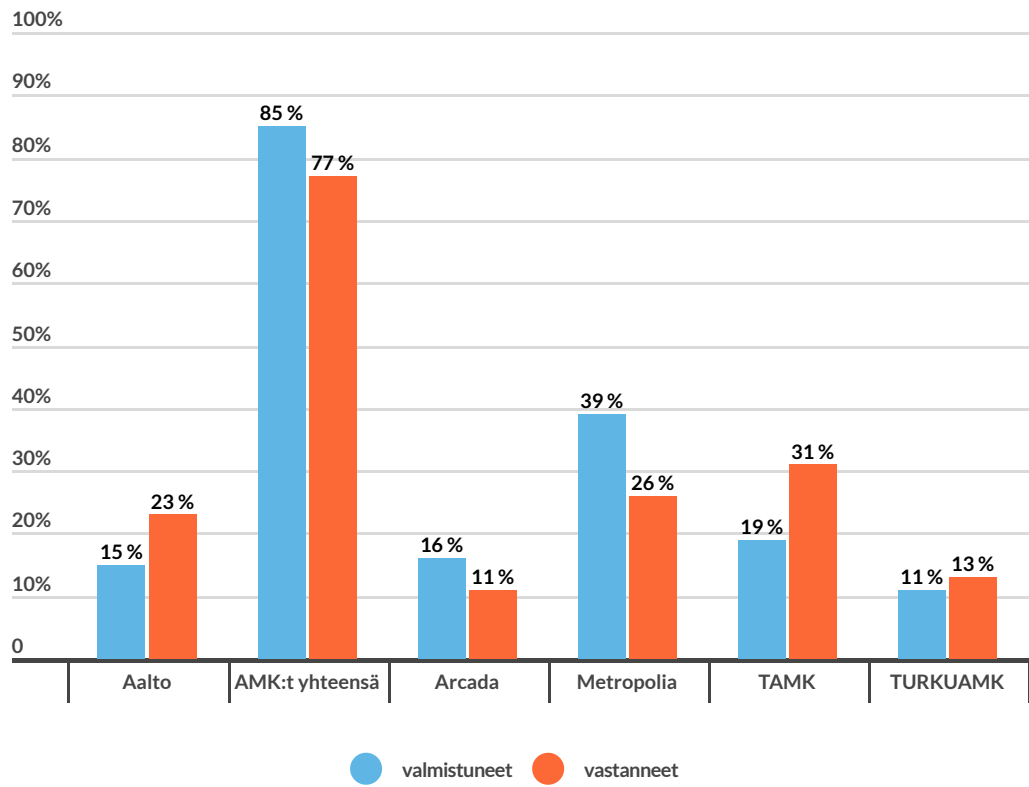
KUVIO 1.

Vastaajien suuntautuminen opinnoissa. Lukumäärät ja sukupuolijakaumat.



Vastanneista 77 prosenttia oli suorittanut AMK- tai YAMK-tutkinnon ja 23 prosenttia kandidaatin tai maisterin tutkinnon (Aalto-yliopistossa)⁸. Luvut vastaavat varsin hyvin perusjoukkoa, sillä kohderyhmässä yliopistotutkinnon on suorittanut 15 prosenttia ja ammattikorkeakoulututkinnon 85 prosenttia. Oppilaitoksittain tarkasteltuna Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistuneet vastasivat kyselyyn aktiivisimmin. Metropolista vastauksia kertyi suhteessa muita vähemmän. Vastaajista vajaa kolmannes oli Tampereen ammattikorkeakoulusta, neljäsosa sekä Metropolia Ammattikorkeakoulusta että Aalto-yliopistosta, 13 prosenttia Turun ammattikorkeakoulusta ja 11 prosenttia Yrkeshögskolan Arcadasta. (Kuvio 2).

⁸ Ammattikorkeakoulun suorittaneista yli 90 prosenttia oli suorittanut alemman AMK-tutkinnon, ja loput ylemmän YAMK-tutkinnon. Aalto-yliopistosta vastanneista 80 prosenttia oli suorittanut maisterin tutkinnon.

KUVIO 2.*Kyselyn perusjoukko ja vastanneet korkeakouluittain.*

Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet olivat pääosin alle 40-vuotiaita (87 %), kun taas yliopistosta valmistuneista joka toinen oli tätä vanhempi. Koulutustaustassa ei ollut eroa sukupuolten välillä nuoremmissa ikäryhmissä, mutta yli 40-vuotiaissa naiset olivat selvästi miehiä useammin suorittaneet alan tutkinnon yliopistossa (naiset 63 % / miehet 43 %).

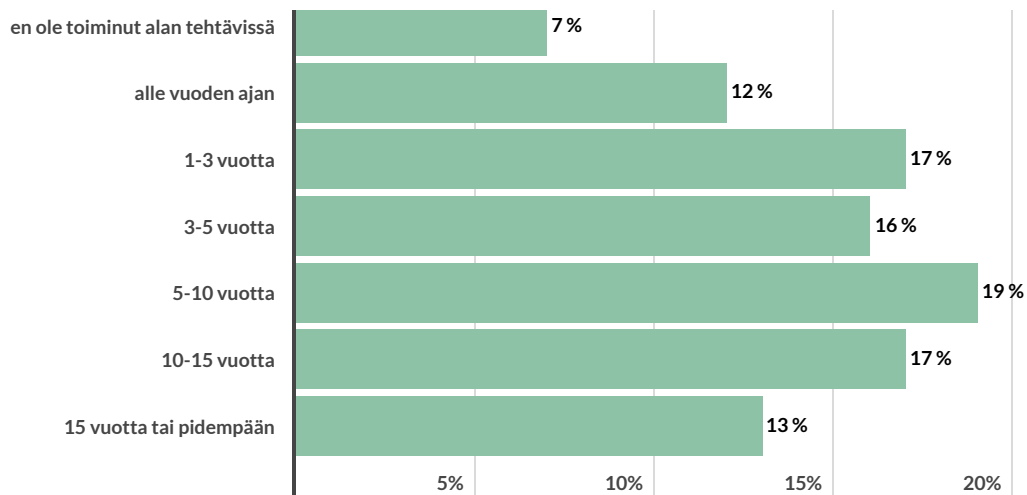
4. TOIMIALAT JA TYÖTEHTÄVÄT

Alan tehtävissä usein toimittu jo ennen valmistumista

Valtaosa vastaajista oli toiminut elokuva- ja tv-alan tehtävissä jo varsin pitkään. Vähintäänkin viiden vuoden ajan alalla oli toiminut joka toinen.

KUVIO 3.

Kuinka pitkään vastaajat ovat toimineet elokuva- ja tv-alan tehtävissä.



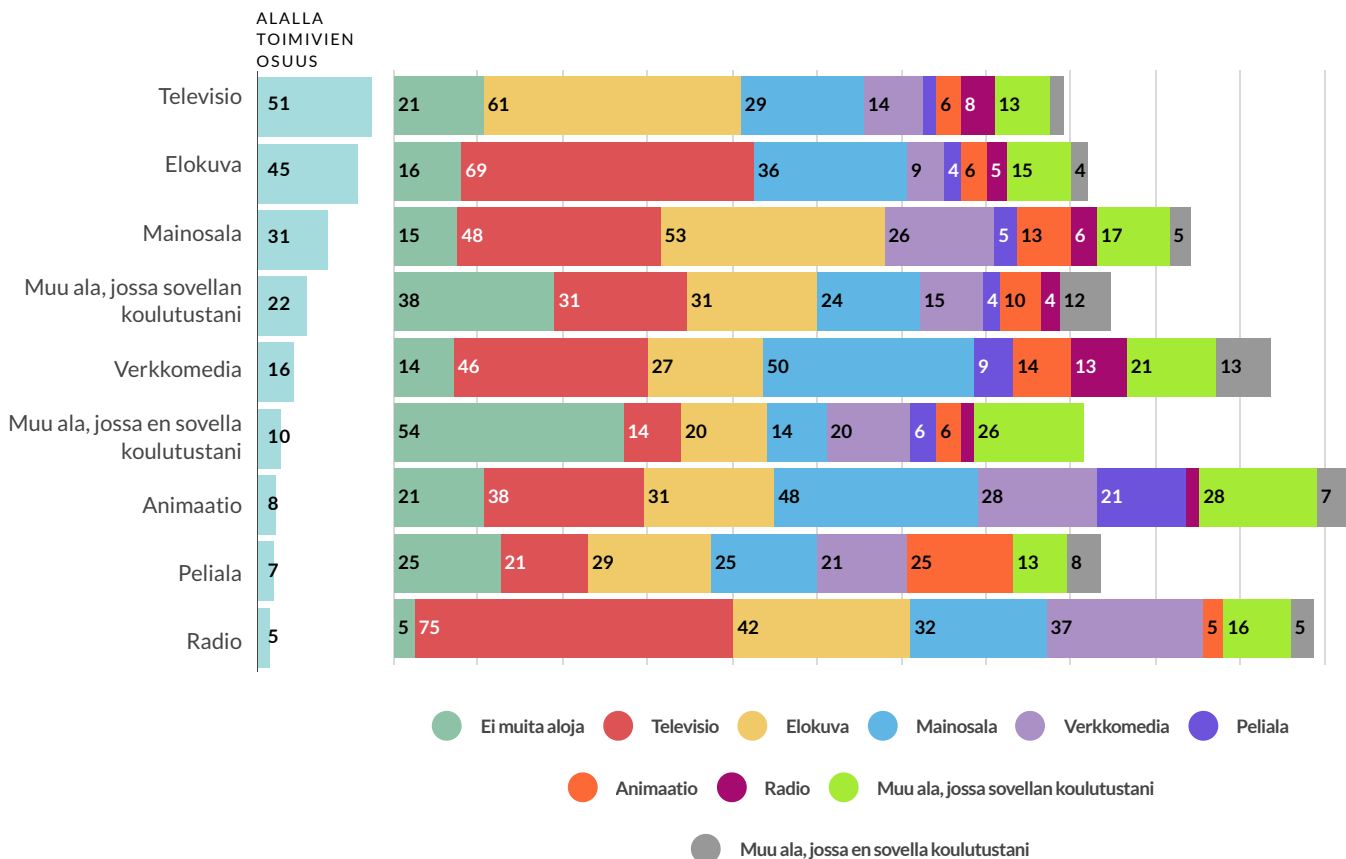
Myös suhteessa valmistumisajankohtaan työurat olivat varsin pitkiä. Monilla uran kesto ylitti selvästi valmistumisesta kuluneen ajan. Viimeisen kolmen vuoden aikana valmistuneista joka toisella oli takanaan työuraa alalla jo pidempään kuin kolme vuotta. Joka kolmannella yli kolme vuotta sitten valmistuneista työuraa oli alalla takana vähemmän kuin valmistumisajan kohdasta voisi päätellä. Erityisesti yliopistotutkinnon suorittaneilla usein takana oli aiempaa työkokemusta alalta. Osa vastaajista (7 %) ei ollut toiminut alan tehtävissä joko siksi, että ei ollut vielä ehtinyt olla työelämässä tai koska he olivat suuntautuneet valmistuttuaan toiselle alalle.

Vastaajat toimivat monilla toimialoilla; yleisimpiä televisio ja elokuva

Elokuva- ja tv-alan tutkinnon suorittaneet sijoittuvat monille toimialoille ja erilaisiin ammatillisiin tehtäviin. Yleisimmät tämänhetkiset toimialat olivat televisio sekä elokuva, joista jommalla kummalla työskenteli kaksi kolmasosaa. Näiden jälkeen yleisin oli mainosala, jolla työskenteli joka kolmas. Esitetyssä kysymyksessä oli mahdollista ilmoittaa useampi samanhetkinen ala, ja 57 prosenttia vastasikin työskentelevänsä useammalla kuin yhdellä alalla. Yleisimmin kahdella tai useammalla toimialalla työskentelivät ääni- ja valosuunnittelijat, muissa tuotantoteknisissä tehtävissä toimivat sekä kuvaajat (70–80 % kyseisistä ammattiryhmistä). Toimialoista useimmin työssä yhdistyivät elokuva- ja televisioala (31 %), elokuva- ja mainosala (16 %) tai televisio- ja mainosala (15 %). Myös näiden kolmen alan yhdistelmä oli verrattain yleinen (11 %). Ainoastaan yhdellä alalla toimiminen olikin yleisintä niiden joukossa, jotka olivat siirtyneet täysin muille aloille työskentelemään. (Kuvio 4).

KUVIO 4.

Vastaajat toimialoittain sekä kyseisellä alalla toimivien muut tämänhetkiset toimialat (%). Vastaajan oli mahdollista valita useita toimialoja.

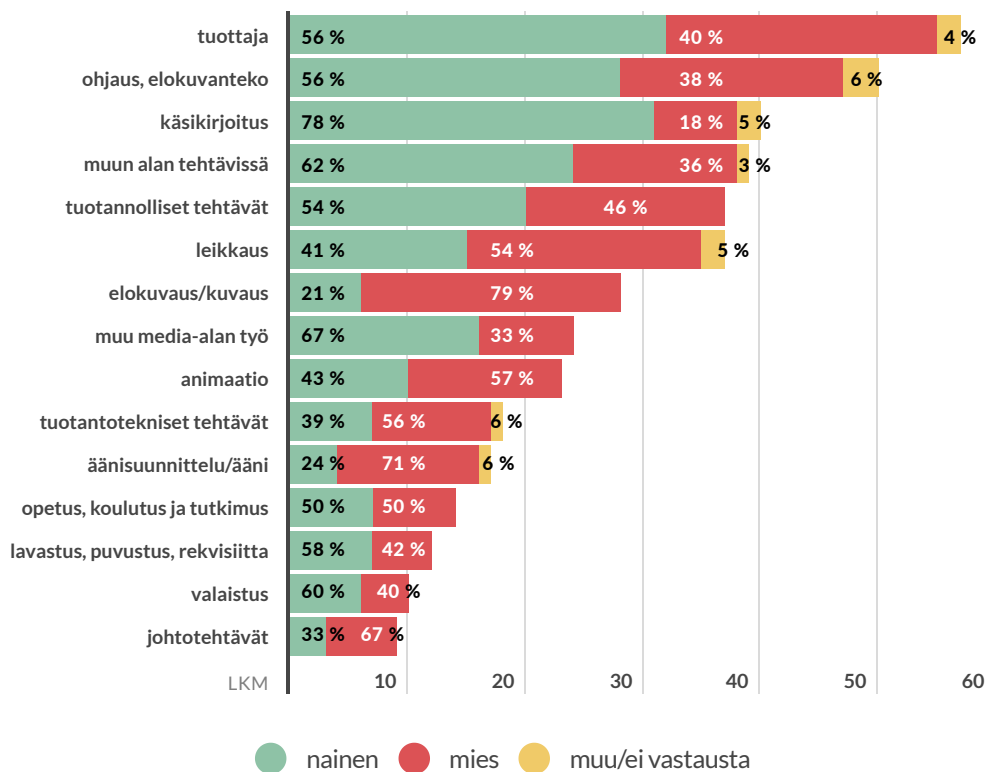


Työtehtävät ovat monin paikoin sukupuolittuneita

Aineiston analyysin tueksi vastaajien työtehtävien, ammattinimikkeiden ja tarkentavien lisäkuvausten pohjalta muodostettiin ammattiluokitus, jossa kullekin vastaajalle määritettiin pääasiallinen ammatillinen rooli. (Kuvio 5). Jos yhtä selkeää roolia ei voitu päätellä, käytettiin analyysissä osan kohdalla kahta kuvaavaa luokkaa tarkasteltaessa tehtävänkuvia. Yleisimpiä työtehtäviä luokituksessa ovat tuottajan työ ja tuotannolliset tehtävät, ohjaus, käsikirjoittaminen ja leikkaus. Muissa media-alan töissä toimii noin kuusi prosenttia vastaajista ja muun alan tehtävissä, jossa ei sovelleta koulutustaan, joka kymmenes.⁹

KUVIO 5.

Vastaajat pääasiallisen työtehtävän mukaan (lkm) ja tehtävien jakauma sukupuolittain (%).



⁹ Tuotannolliset tehtävät -luokka sisältää mm seuraavia nimikkeitä: tuotantopäällikkö, -koordinaattori, -assistentti, -työntekijä, -sihteeri. Tuotantotekniset tehtävät mm. teknikoita esim. valoteknikot, motion capture, linssi- ja kamera, vfx, tekniset asennukset. Muu media-alan työ: esimerkiksi toimittajat, viestintäsuunnittelijat tai -konsultit.

Ammattitehtävät ovat sukupuolittuneet monin osin. Erityisesti elokuvauksen ja äänisuunnittelun tehtävät ovat miesvaltaisia tehtäviä, käsikirjoittaminen ja muu media-alan työ taas tyypillisempiä naisille. (Kuvio 5).

Kuvauksen tehtävissä työskentelevistä 79 prosenttia ja äänen tai äänisuunnittelun tehtävissä 71 prosenttia on miehiä. Käsikirjoittajista 78 prosenttia ja muissa media-alan töissä työskentelevistä 67 prosenttia taas naisia. Myös muiden selvitysten mukaan elokuva-alan työtehtävät näyttäisivät jakautuvan sukupuolittuneesti siten, että erityisesti tekniseksi katsotuissa tehtävissä ja työryhmissä kuten kamera-, valo-, ääni- ja editoijatiimeissä miehet ovat enemmistössä¹⁰. Työtehtävistä tasaisemmin jakautuneita ovat tuotannolliset tehtävät ja ohjaus, joissa molemmissa naisvastaajissa on pienoinen enemmistö¹¹.

Työtehtävät ovat jakautuneet jonkin verran myös iän mukaan. Alle 30-vuotiaita työskentelee eniten valaistuksen (70 %), äänisuunnittelun (35 %) ja muiden tuotantoteknisten tehtävien (44 %) parissa. 30–39-vuotiaita on suhteessa eniten animaation (78 %), muun media-alan (75 %) ja tuottajan tehtävissä (65 %). Myös käsikirjoittajista, tuotannollisissa tehtävissä olevista ja ohjaajista yli puolet asettuu tähän ikäryhmään. Johtotehtävissä (56 %), opetuksessa, koulutuksessa ja tutkimuksessa (50 %) työskentelevät ovat tyypillisimmin 40-vuotiaita tai vanhempia.

Alle 30-vuotiaita miehiä työskentelee useimmin äänisuunnittelussa (31 %), kuvauksessa (21 %) ja valaistuksessa (20 %). 30–39-vuotiaita miehiä taas on eniten johtotehtävissä (44 %), animaatioissa (43 %) sekä kuvauksessa (43 %). 40-vuotiaita ja vanhempia miehiä toimii niin ikään johtotehtävissä (33 %), käsikirjoittajana (24 %) ja ohjaajana (23 %).

Alle 30-vuotiaiden naisten osuus työtehtävissä on suurin valaistuksessa (50 %), muissa tuotantoteknisissä tehtävissä (35 %) ja lavastuksessa, puvustuksessa ja rekvisiitassa (25 %). 30–39 -vuotiaita on eniten muussa media-alan työssä (50 %), käsikirjoittajissa (45 %) ja tuottajissa (40 %). Vähintään 40-vuotiaiden naisten osuus on suurin johtotehtävissä (33 %), käsikirjoittajissa (44 %) ja ohjaajissa (40 %).

10 Kuhanen, L. (2018), s. 14–19; Myös esim. teatterialalla työpaikat ja -tehtävät ovat osittain jakautuneet miesten ja naisten töihin. Helavuori, H. & Karvinen, M. (2019), s. 18.

11 Naisten osuus elokuvaohjaajista on Suomessa melko korkea kansainvälisesti vertailtuna. CNC (2017), s. 3.

Työnkuvaan kuuluu monenlaisia tehtäviä; niihin ei välttämättä päädytä opintojen mukaisesti

Tässä osiossa tarkastellaan lähemmin koulutuksessa erikoistumisen ja työtehtävien suhdetta; missä määrin vastaajat ovat päätyneet tekemään sitä, mitä ovat opiskelleet. Elokuva-alalla luonteenomaista on, että tietyn erikoistumislinjan suorittaneet toimivat myös muissa alan työtehtävissä¹². Myös kyselyyn vastanneista esimerkiksi tuottajaksi, ohjaajaksi tai käsikirjoittajaksi opinnoissaan erikoistuneista vain hieman alle puolet teki tutkimusajankohdasta yksinomaan selkeästi erikoistumisalansa työtä¹³. Työnkuvaan kuuluu usein monia työtehtäviä; tyypillisesti kahdenlaista työtehtävää¹⁴ (kuten ohjaus ja käsikirjoittaminen) mutta lähes yhtä yleistä on, että omaan työnkuvaan kuuluu useampaa kuin kahdenlaista työtehtävää. Lisäksi ammattinimikkeet, tehtävänkuvat ja toimialat ovat moninaisia.

Kuten edellä kävi ilmi, vastaajat olivat tyypillisimmin erikoistuneet opinnoissaan tuotantoon, käsikirjoittamiseen, kuvaukseen ja leikkaukseen. Naiset olivat miehiä useammin suuntautuneet dokumentaarisen elokuvaan, käsikirjoittamiseen tai heillä oli opinnoissaan yleinen linja. Miehet olivat naisia tyypillisemmin opiskelleet äänisuunnittelua tai lavastusta.

Kokonaisuudessaan vahvimmin oman suuntautumisalan tehtäviin olivat sijoittuneet lavastusta (86 %) ja animaatiota (72 %) opiskelleet. Oppilaitoksittain tarkasteltuna vastaajat olivat suuntautuneet melko tasaisesti eri tehtäviin, vaikkakin oppilaitosten osin erityyppiset painotukset näkyivät siinä, että dokumentaarisen elokuvan ja ohjaamiseen erikoistuneet olivat suhteellisesti useammin yliopistosta valmistuneita, animaatioon erikoistuneet taas ammattikorkeakoulutautaisa.

Yliopistosta valmistuneet työskentelivät tyypillisimmin ohjaamisen (24 %) tai käsikirjoittamisen (22 %) tehtävissä. Tuottajana työskenteli 13 %. Ammattikorkeakoulussa alan korkeimman tutkintonsa suorittaneille tyypillisimpiä tehtäviä olivat tuottaja (14 %), tuotannolliset tehtävät (11 %) sekä muun alan tehtävät (12 %). Muille aloille olivat useimmin siirtyneet alle 40-vuotiaat, ammattikorkeakoulusta valmistuneet naiset. Heistä kuudesosa työskenteli muulla alalla. Yliopistosta valmistuneissa muille aloille tai muihin media-alan tehtäviin siirtyneitä ei ollut käytännössä lainkaan.

Katsottaessa sukupuolittain työtehtäviin sijoittumista suhteessa opintojen erikoistumisalaan, voidaan tehdä muutamia tarkempia havaintoja. Opinnoissa kuvaamisen erikoistumisalakseen valinneista yli 40 prosenttia

¹² Savolainen, T. (2017), s. 33.

¹³ Määritelty muodostetun työtehtävien luokituksen mukaan.

¹⁴ Viidesosa kaikista vastaajista.

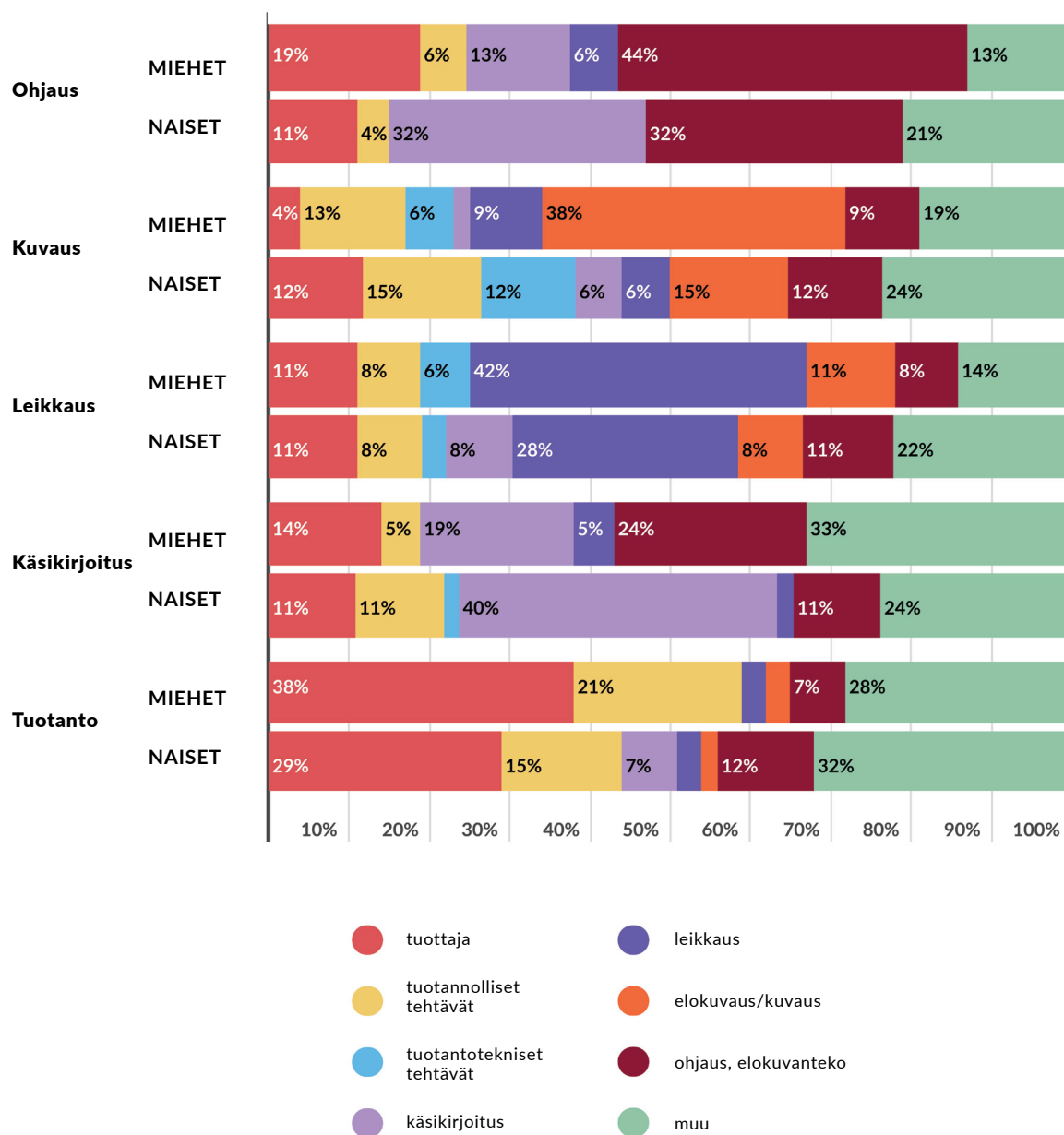
on naisia. Kuitenkin kuvausta opiskelleista naisista vain kuudesosa toimii kuvauksen tehtävissä, kun vastaavasti miehistä miltei 40 prosenttia toimii kuvaajana. Kuvaamista opiskelleita naisia on siirtynyt erityisesti tuotannon tehtäviin. Käsikirjoittamiseen opinnoissa erikoistuneista kolmasosa on miehiä, ja tehtävien sukupuolittuneisuus vahvistuu edelleen työelämässä, jossa käsikirjoittamiseen suuntautuneista miehistä vain alle 20 prosenttia toimii ensisijaisesti käsikirjoittajina (naisista 40 prosenttia). Käsikirjoittamista opiskelleista miehistä neljäsosa toimii sen sijaan ohjaajina. Viitteitä kyseisestä epäsuhdasta on havaittu muissakin selvityksissä¹⁵. (Kuvio 6)

Ohjaamista opiskelleet miehet myös työskentelevät usein ohjaajina (44 %); ohjaamista opiskelleista naisista taas kolmasosa toimii ohjaajina, mutta yhtä suuri osa käsikirjoittajina. Leikkaamista opiskelleista miehistä yli 40 prosenttia, naisista vähän yli neljännes on sijoittunut leikkaajan tehtäviin. Tuotantoa opiskelleet miehet myös sijoittuvat naisia tyypillisemmin tuotannollisiin tehtäviin (noin 60 prosenttia miehistä, 45 prosenttia naisista). Dokumentaariseen elokuvaan suuntautuneet naiset (37 %) ovat hieman miehiä (29 %) vahvemmin ohjautuneet alalle, alaa opiskelleita miehiä on lisäksi tuotannollisissa tehtävissä. Animaattoreiden keskuudessa sukupuolijakauma sen sijaan alaa opiskelleiden ja alan työtä tekevien suhteen on tasainen.

15 Aalto-yliopistossa ns. teknisten alojen (kuvaus, leikkaus, ääni) naispuolisia opiskelijoita on 2010-luvulla ollut noin kolmasosa kaikista opiskelijoista. Alalla toimivien keskuudessa naisten suhteellinen osuus on pienempi. Kuhanen, L. (2018), s. 14–19, 21–24.

KUVIO 6.

Yleisimmät suuntautumisalat opinnoissa ja näitä opiskelleiden nykyiset työtehtävät sukupuolittain.



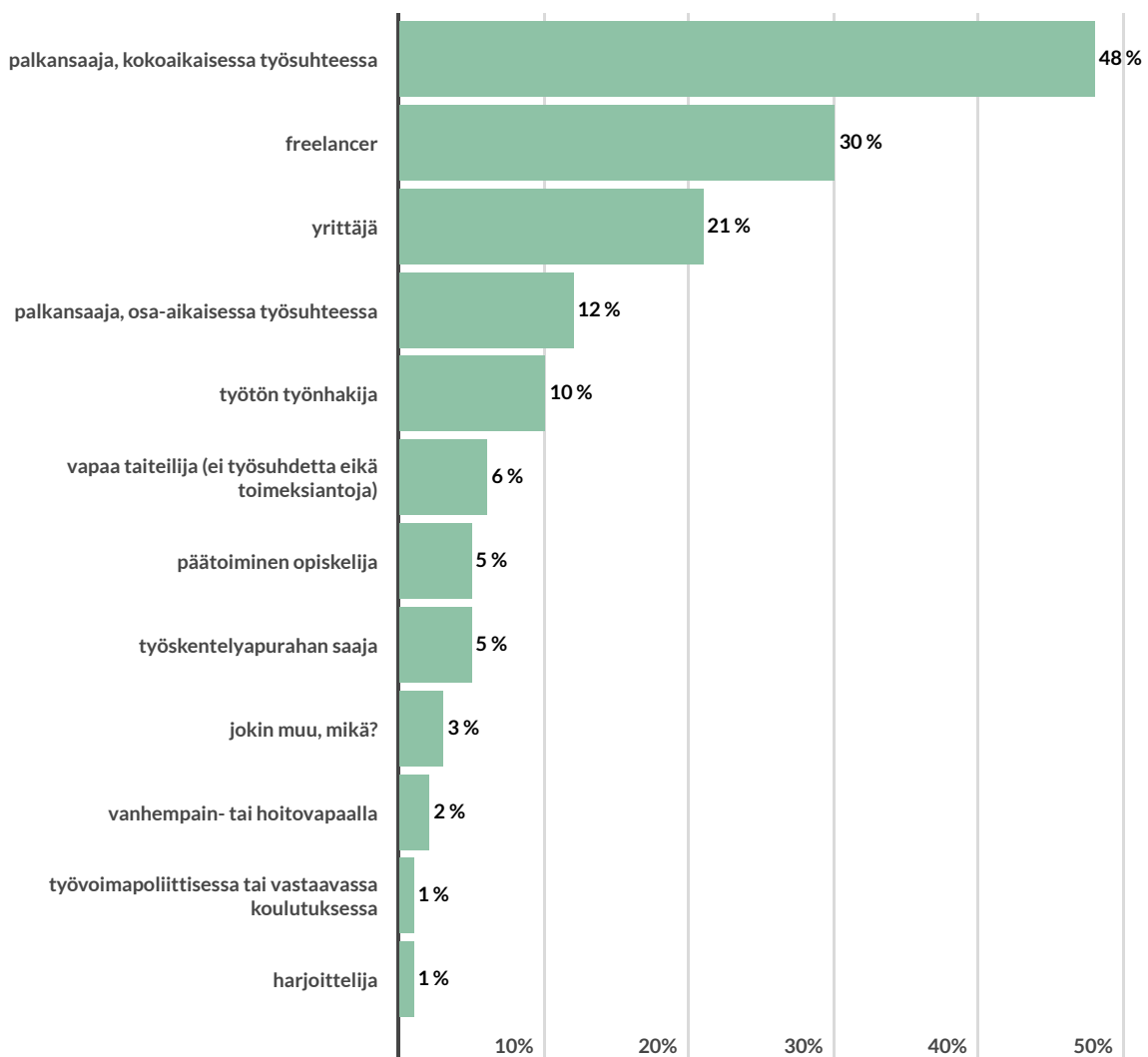
5. TYÖLLISTYMINEN JA TOIMEENTULO

Alalla moni toimii samanaikaisesti useissa työmarkkina-asemissa

Kuten taidealoilla yleisemminkin¹⁶, elokuva- ja tv-alalla toimitaan usein samanaikaisesti monissa työmarkkina-asemissa. Tämä korostui erityisesti elokuvan ammattialalla muihin aloihin (esim. televisio, mainosala) nähden.

KUVIO 7.

Vastaajien tämänhetkinen työmarkkina-asema. Vastaaja on voinut valita useita vaihtoehtoja.



¹⁶ Tutkituista taiteilijoista vain joka kolmannella oli ollut vuoden aikana ainoastaan yksi työmarkkina-asema tehtävissään. Vastaavasti myös kolmannes oli toiminut kahdessa asemassa ja kolmannella kolmanneksella oli ollut useampia työmarkkina-asemia. Taiteenalojen välillä ei ollut eroa määrissä. Hirvi-Ijäs, M. et al. (2020), s. 36–37.

Vastaajista noin puolet toimi vastausajankohtana palkansaajana kokoajaisessa työsuhteessa, kolmannes freelancerina ja viidennes yrittäjänä. Työtömänä vastatessaan oli joka kymmenes. (Kuvio 7).

Noin puolet vastaajista oli vastaushetkellä yhdessä työmarkkina-ajassa, kolmannes kahdessa ja noin joka kymmenes toimi kolmessa työmarkkina-ajassa. Eri vaiheissa työuraa olevien tilanne on tässä suhteessa samankaltainen, joten ei ole havaittavissa että piirre olisi vahvempi esimerkiksi uran alussa. Tyypillisin yhdistelmä oli palkansaajana ja freelancerina toimiminen (14 % kaikista vastaajista). Opetus-, koulutus- ja tutkimustehtävissä sekä äänen tai valaistuksen tehtävissä tämä oli yleisintä (joka kolmas).

Palkansaajana puolet, yleisimmin muilla aloilla työskentelevät

Vastaajista kaikkiaan joka toinen toimii palkansaajana. Elokuva-alalla toimivista palkansaajana on joka toinen ja televisioalalla kaksi kolmasosaa. Palkansaajana työskentely on kuitenkin kaikkein yleisintä heillä, jotka ovat siirtyneet muille aloille (kolme neljäsosaa).

Palkansaajana toimivien työsuhteiden vakinaisuudessa on nähtävissä alakohtaisia eroja. Elokuva- ja tv-aloilla alle puolet palkansaajista työskentelee kokoajaisessa vakinaisessa työsuhteessa siinä missä pelialalla (81 %), verkkomediassa (72 %), animaation (67 %) ja mainosalalla (64 %) suurin osa palkansaajista on tässä ajassa. Vahvimmin työsuhteen määräajaisuuden tai vakinaisuuteen vaikuttaa se, missä työtehtävissä toimitaan. Itse tehtävät olivat kuitenkin jakautuneet varsin paljon mm. sukupuolittain ja iän mukaan.

Tyypillisimmin vakituksessa työsuhteessa ovat palkansaajista animaatiotehtävissä (78 %), tuotantoteknisissä tehtävissä (71 %) ja tuottajana toimivat (71 %). Kokoajainen määräajainen työsuhte on tyypillisin palkansaajista käsikirjoittajille (47 %), tuotannollisissa tehtävissä (43 %) ja ohjaajille (43 %). Osa-ajaisessa työsuhteessa palkansaajista on vakituksella 6 prosenttia ja määräajaisella 15 prosenttia. Palkkasuhteessa olevilla käsikirjoittajilla on määräajaisia osa-ajaisia työsuhteita useimmin (42 %).

Freelancerina ja yrittäjänä toimiminen on yleisintä elokuvan toimialalla

Freelancerina toimii 30 prosenttia vastaajista. Yleisimmin freelancerina toimivat elokuvan (46 %) ja television (41 %) aloilla työskentelevät, harvimmalla pelialalla (25 %) ja he muulla alalla toimivat, jotka eivät sovelle

koulutustaan (26 %). Freelancerina työskenteleviä on kaikissa ammattiluokissa, useimmin ohjaajissa, käsikirjoittajissa, valaisijoissa ja äänisuunnittelijoissa. Näistä joka toinen toimii freelancerina. Freelancerina työskentely on yhtä yleistä eri ikäluokissa. Naisista freelancerina toimii joka neljäs ja miehistä joka kolmas. Ammattitehtävittäin sukupuolten välillä ei ilmene merkittäviä eroja freelancerina toimivissa.

Yrittäjänä toimii viidesosa vastaajista. Eniten yrittäjiä on tuottajissa (42 %), ohjaajissa (38 %) ja lavastusta, puvustusta tai rekvisiittaa tekevien joukossa (41 %). Yrittäjät toimivat useimmin elokuva- (63 %), televisio- (49 %) tai mainosalalla (47 %). Alle 30-vuotiaita yrittäjiä on vähän, mutta tätä vanhemmissa ikäluokissa varsin tasaisesti.

Miehet toimivat yrittäjänä hieman naisia useammin. Huomattavaa on, että alle kolme vuotta alalla toimineista naisista vain neljä prosenttia on yrittäjinä, kun saman aikaa uralla toimineista miehistä yrittäjinä toimii joka neljäs. Näyttäisi siten, että naiset alkavat yrittäjiksi vasta pidempään alalla toimittuaan.

Apurahojen hakijat yleisimmin yliopistotaustaisia naisia

Kyselyssä selvitettiin myös apurahan hakemisen yleisyyttä vastaajien keskuudessa. Joltain taholta henkilökohtaista tukea ammattinsa harjoittamiseen on hakenut 40 prosenttia vastaajista ja elokuvan alalla toimivista tukea on hakenut 60 prosenttia. Suomen elokuvasäätiöltä, AVEK:lta tai joiltain yksityisiltä säätiöiltä tai rahastoilta, on hakenut tukea vajaa kolmannes ja Taiteen edistämiskeskukselta noin viidennes.

Erityisesti dokumentaristit (83 %), käsikirjoittajat (78 %) ja ohjaajat (72 %) ovat hakenneet tukea. Tukien hakeminen on vahvasti yhteydessä koulutusasteeseen. Yliopiston suorittaneista noin 80 prosenttia, ja ammattikorkeakoulun suorittaneista vain noin 30 prosenttia on hakenut tukea joltain taholta. Naiset ovat hakenneet tukia yleisemmin kuin miehet; miltei puolet vastanneista naisista on hakenut tukia. Naisten lukumääräisesti suurempi osuus tukien ja apurahojen hakijoina selittyy osittain tehtävien sukupuolittumisella. Naiset toimivat useammin työtehtävissä, joissa henkilökohtaista tukea tyypillisesti haetaan.

Tukea joltain tukijataholta on saanut kolme neljästä tukea joskus hakenneesta. Myös myönnoissä on eroja hakijoiden koulutustaustaan nähden, vaikkakaan erot eivät ole yhtä suuria kuin hakemusten kohdalla. Hakeneista Aalto-yliopistosta valmistuneet olivat saaneet tukea hieman useammin (83 %) kuin ammattikorkeakoulutaustaiset hakijat (68 %), ja ero toistuu, hieman vaihtelevin painotuksin, eri tukijatahojen kohdalla. Suhteessa hakemuksiin naiset

ovat saaneet tukea hieman useammin kuin miehet kaikilta muilta tahoilta paitsi AVEK:lta, jossa myöntöjen sukupuolijakauma on melko tasainen.

Aineiston perusteella naiset ovat hyvin edustettuina sekä rahoituksen hakijoissa että saajissa. Naisten osuus elokuvarahoituksen hakijoissa ja saajissa on esimerkiksi Suomen elokuvasäätiössä tuotantotuen ja käsikirjoitusapurahan osalta kasvanut 2010-luvulla¹⁷. Silti elokuvan kokonaisrahoituksen osalta tilanne ei ole tasa-arvoinen. Tässä selvityksessä ei ole tutkittu tarkemmin sitä, millaisia rahasummia vastaajat ovat hakeneet ja saaneet. Aiemman selvityksen mukaan 150 miljoonaa euroa julkista rahaa jakautui vuosien 2011 ja 2015 välillä naisten ja miesten ohjaamien tuotantojen kesken siten, että naispuolisille tekijöille ohjautui neljäsosa jaetusta summasta¹⁸. Apurahojen haku- ja saamisprosesseihin näyttäisi liittyvän epätasa-arvoisuuden kokemuksia kaikkien sukupuolten keskuudessa. Tätä käsitellään tarkemmin luvussa 8.

Yli kolmannes ollut jossain vaiheessa työuraansa työttömänä vähintään kolme kuukautta

Elokuva-alan työllisyystilanne on vaihdellut parin viime vuosikymmenen aikana. Alan työttömyys lisääntyi 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Syynä tähän olivat alan sirpaloituminen, tuotantorakenteiden ja -prosessien muutokset sekä aiempi alan koulutuspaikkojen lisääminen, jonka myötä alalla oli työvoiman liikatarjontaa¹⁹. Elokuva-alan työllisyystilanne on sittemmin jonkin verran muuttunut. Kun vielä 2000-luvun alkupuolella kotimaisen ohjelmatuotannon väheneminen loi työttömyyttä²⁰, tällä hetkellä kotimaisen tv-draaman nousun myötä on jopa työvoimapulaa osaavasta

17 Vuosina 2011–2019 tuotantotuen naispuolisten tuottajien, ohjaajien ja käsikirjoittajien osuus hakijoina ja saajina on kasvanut. Vuonna 2019 tuotantotukea saaneista hankkeista 51 prosentissa oli naispuolinen ohjaaja, 45 prosentissa naispuolinen käsikirjoittaja ja 44 prosentissa naispuolinen tuottaja. Vuonna 2011 vastaavat osuudet olivat noin neljäsosan luokkaa. Euromääräisesti vuonna 2019 ohjaajissa naispuoliset saivat puolet myönnetystä tukisummasta, käsikirjoittajissa kaksi viidesosaa ja tuottajissa kolmanneksen. Samalla aikavälillä naisten osuus myös käsikirjoitustukea hakevista ja saaneista on ollut lievästi nousujohteinen. Parina viime vuonna naisten osuus hakijoista on ollut hieman yli 40 prosenttia ja saajista noin puolet. Suomen elokuvasäätiö (2020, a).

18 Savolainen, T. (2017), s. 4.

19 Rensujeff, K. (2015), s. 132–133.

20 Rensujeff, K. (2015), s. 67.

työvoimasta²¹. Elokuva-alalla, kuten monella muullakin alalla, on kuitenkin jossain määrin kohtaanto-ongelmaa, kun alalla olevien osaaminen ja työnantajien tarpeet eivät kohtaa. Tätä myötä on noussut myös tarvetta alan täydennyskoulutukselle²².

Jossain vaiheessa työuraansa työttömänä työnhakijana on ollut yli 40 prosenttia vastaajista. Naisista puolet ja miehistä 31 prosenttia on ollut työttömänä. Työttömyysjaksot eivät ole aina olleet välttämättä pitkiä. Kuitenkin melko suuri osa vastaajista, kaiken kaikkiaan reilu kolmannes vastaajista on ollut jossain vaiheessa työuraansa yhtäjaksoisesti työttömänä kolme kuukautta tai pidempään. Useimmilla heistä on ollut yksi tai kaksi vähintään kolmen kuukauden työttömyysjaksoa (64 %:lla työttömyysjaksoja kohdanneista). Iäkkäämmät ovat ehtineet kokea työttömyysjaksoja useammin kuin nuoremmat. Alle 30-vuotiaista joka neljäs on ollut valmistumisensa jälkeen työttömänä yhtäjaksoisesti vähintään kolmen kuukauden ajan. 30–39 -vuotiailla vastaava osuus on 34 prosenttia ja vähintään 40-vuotiailla 55 prosenttia.

Naiset ja miehet ovat kohdanneet pidempiä työttömyysjaksoja suunnilleen yhtä usein. Huomattavaa kuitenkin on, että vähintään 40-vuotiaissa valtaosalla naisista (63 %) on ollut pidempiä työttömyysjaksoja valmistumisen jälkeen, mutta vain 41 prosentilla miehistä. Nuoremmissa ikäryhmissä sukupuolten välillä ei ole vastaavaa eroa.

Työttömyyttä ovat kohdanneet kaikki ammattiryhmät, mutta ohjaajina ja käsikirjoittajina toimivat ovat kohdanneet pitkään jatkunutta työttömyyttä hieman useammin kuin muut. Miltei puolet heistä on kohdannut vähintään yhden kolme kuukautta tai pidempään kestäneen työttömyysjakson. Opinnoissaan erityisesti äänisuunnitteluun (miehet 34 %/naiset 71 %), leikkaamiseen (miehet 33 %/naiset 49 %) tai kuvaamiseen (miehet 24 %/naiset 33 %) suuntautuneet naiset ovat kohdanneet kolme kuukautta tai pidempään kestänyttä työttömyyttä useammin kuin miehet. Tuotantoon opinnoissaan suuntautuneilla naisilla työttömyysjaksot sen sijaan eivät eroa merkittävästi vastaavissa tehtävissä toimivista miehistä.

Kolmasosa ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista, ja puolet vähintään kandidaatin tutkinnon suorittaneista on kohdannut vähintään kolme kuukautta kestäneen työttömyysjakson. Korkeammin koulutettujen suurempi työttömyys on jossain määrin yhteydessä työtehtäviin, joihin koulutus suuntaa. Yli kolme kuukautta jatkunutta työttömyyttä ovat kohdanneet erityisesti yliopistosta valmistuneet naiset. Usein he toimivat

21 Audiovisual producers Finland APFI (2019), s. 20.

22 Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry. (2017)

työttömyydelle keskimääräistä alttiimmissa käsikirjoittamisen ja ohjaamisen tehtävissä.

Pidemmät työttömyysjaksot ovat hieman tyypillisempiä muualla Suomessa kuin pääkaupunkiseudulla. 43 prosenttia muualla Suomessa toimivista vastaajista on kohdannut kolme kuukautta tai pidempään kestäneitä työttömyysjaksoja, kun pääkaupunkiseudulla joka kolmas oli ollut samassa tilanteessa.

Vastaushetkellä työttömänä työnhakijana oli joka kymmenes. Heistä kaksi kolmasosaa oli naisia. Naisia oli tarkasteluajankohtana suhteellisesti enemmän työttöminä kuin miehiä kaikilta opintojen suuntautumisaloilta paitsi tuotannosta. Vastaushetkellä työttömänä olivat hieman muita useammin leikkaukseen (16 %), äänisuunnitteluun (15 %) tai dokumentaariseen elokuvaan (14 %) opinnoissaan suuntautuneet.

Työllistymismahdollisuudet työttömyystilanteessa jakavat mielipiteitä

Vastaajilta kysyttiin, millaisiksi he näkevät työllistymismahdollisuutensa, jos he jäisivät työttömäksi tai ovat parhaillaan työttöminä.²³ Vajaa kolmannes arvioi työllistymisensä helpoksi tai melko helpoksi, ja yhtä moni vaikeaksi tai melko vaikeaksi. Eri-ikäiset eivät juuri eronneet toisistaan tässä suhteessa. Naiset ja miehet pitivät mahdollisuuksiaan varsin yhtäläisinä vastausajankohtana.

Luottavaisimmin työllistymismahdollisuuksiinsa suhtautuvat määräaikaaisessa, kokoaikaaisessa työsuhteessa työskentelevät, joista 43 % arvioi työllistymisen helpoksi tai varsin helpoksi. Yrittäjistä ja vakinaisessa kokopäivätyössä olevista kolmannes vastaa samoin. Hankalimmaksi työllistymisensä arvioivat osa-aikaaisessa määräaikaaisessa palkkasuhteessa työskentelevät ja työttömät työhakijat (molemmat 17 %).

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna tuottajat ovat varmimpia työllistymisestään. Tuottajista puolet arveli, että työttömyyden kohdatessa heidän olisi helppoa tai melko helppoa saada ammattiaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä. Vaikeimmaksi työllistymisensä näkivät valaistus- ja tuotantoteknisissä töissä toimivat. Ammattikorkeakoulusta valmistuneet näkivät työllistymisensä vaikeaksi hieman useammin (37 %) kuin yliopistotaustaiset (27 %), mikä on kiinnostavaa ottaen huomioon, että vastaajien joukossa he ovat harvemmin kohdanneet työttömyyttä. Työllistymisnäkymissä on

23 Vuoden 2020 keväällä työllisyystilanne on toisenlainen johtuen covid-19 -pandemiasta.

eroavaisuuksia asuinpaikan mukaan. Pääkaupunkiseudulla asuvat suhtautuvat työllistymismahdollisuuksiinsa optimistisemmin kuin muualla Suomessa asuvat.

En työskentele PK-seudulla enkä ole sinne halunnut koskaan asettua, joten se on ollut hidaste. Töitä on vähemmän kehä kolmosen ulkopuolella ja asenne kehän sisäpuolella on välillä nihkeä muihin kuin Helsingistä tuleviin tuttuihin.

Nyt olen tehnyt jo sen verran pitkään alalla laaja-alaisesti työtä, että saisin suhdeverkostojen kautta suhteellisen helposti työtä.

Työkentän pirstaleisuus ja riittämätön tulotaso ohjaavat muun työn tekemiseen

Tulosten perusteella vaikuttaa, että elokuva-alalla, kuten muillakin taidealoilla, riittämätön tulotaso ja työkentän pirstaleisuus jossain määrin ohjaavat muun työn tekemiseen²⁴. Muuta työtä koulutusta vastaavan työn rinnalla tekee joka viides. Muuta työtä tehdään ensisijaisesti paremman toimeentulon vuoksi. Niistä, jotka tekevät muuta työtä koulutusta vastaavan työn rinnalla miltei 60 prosenttia mainitsi paremman toimeentulon. Toisiksi yleisimmät syyt muun työn tekemiseen olivat, että toinen työ on mielenkiintoisempaa (25 %) sekä se, että jatketaan työssä, jossa oltiin jo ennen valmistumista (20 %).²⁵

Muun työn tekeminen on suunnilleen yhtä yleistä uran alkuvaiheessa olevien ja pidemmällä uralla olevien keskuudessa. Käsikirjoittajille ja äänisuunnittelijoille on hieman muita tyypillisempää tehdä oman työn ohessa muun alan töitä. Miehet tekevät muita töitä hieman naisia yleisemmin, ja yliopistosta valmistuneet hieman useammin kuin ammattikorkeakoulusta valmistuneet.

Teen monenlaisia töitä, jotkut vastaavat enemmän ja toiset vähemmän tutkintoani.

Kaikki työni kuitenkin sivuavat elokuva-, tv-, mainosalaa, visuaalista tarinankerrontaa.

²⁴ Ks. myös esim. Hirvi-Ijäs, M. et al. (2020), s. 102–103, 126–127; Rensujeff, K. (2015), s. 70.

²⁵ Vastaajat saattoivat valita useita vaihtoehtoja.

Pääsääntöisesti työskentelen elävien kuvien kanssa, mutta käyn välillä tuulettamassa päätäni ”oikeissa töissä”, kuten tiskihommissa ja puutarhatöissä.

Yksinomaan muuta työtä kuin elokuva- ja tv-alan koulutusta vastaavaa työtä ilmoittaa tekevänsä kuudesosa vastaajista. Kuten sivutoimisesti muita töitä tekevillä, myös yksinomaan muuta työtä tekevillä parempi toimeentulo on tärkein motiivi (miltei 70 %). Miehillä parempi toimeentulo on miltei ainoa motiivi muun työn tekemiseen, naisista ainoastaan puolet esittää tämän motiiviksi. Muut keskeiset syyt tehdä yksinomaan muuta työtä olivat, että muussa työssä työehdot ovat paremmat kuin elokuva- ja tv-alalla (43 %) sekä se, että työ on mielenkiintoisempaa (37 %). Näissä motiiveissa ei ole merkittäviä eroja sukupuolten välillä.

Vain muuta työtä tekeviä ei yliopistoasteelta valmistuneissa ole käytännössä lainkaan²⁶ kun taas ammattikorkeakoulusta valmistuneista miltei viidesosa ilmoittaa tekevänsä yksinomaan muuta työtä. Tyypillisemmin yksinomaan muuta työtä tekevät tuottajiksi opinnoissaan erikoistuneet ja ne, joiden opinnoissa ei ole ollut erikoisalaa. Kuitenkin valtaosa määrittää tekevänsä työtä, jossa he soveltavat koulutustaan, kuten esimerkiksi erilaisia tapahtumatuotannon tai viestinnän alan töitä.

Työ ei suoraan liity tv- ja elokuva-alaan. Mutta kuvaajan koulutus on vahva tekijä myös nykyisessä työssä.

Työskentelen teatterissa, missä sovellan tuotanto-opintojani.

Tulotaso riippuu työmarkkina-asemasta ja ammattitehtävistä; joka viidennen kokonaistulot alle 15 000 euroa

Tulosten perusteella vastaajien tulotaso on työuran keskivaiheilla, 30–49-vuotiaiden osalta, kokonaisuudessaan lähellä suomalaisten keskimääräistä tulotasoa.²⁷ Tulojen vaihtelu palautuu pitkälti työmarkkina-asemaan ja ammattitehtäviin. Pelialalla ja televisiossa tulot olivat hieman keskimääräistä korkeampia työsuhteiden vakinaisuuden ja palkkasuhteiden yleisyyden vuoksi. Ammattitehtävittäin katsottuna muussa media-alan työssä, tuottajan tehtävissä, tuotantoteknisissä tehtävissä ja opetuksen ja

²⁶ Kokonaisuudessaan pari henkilöä.

²⁷ Nuorimmassa ikäluokassa väestötasolla suuri osa ikäluokasta on opiskelijoita, jotka tässä aineistossa on rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Tästä syystä nuorimman ikäluokan tarkastelu suhteessa koko väestöön ei ole perusteltua.

koulutuksen parissa toimivissa on suhteellisesti eniten 30 000 euroa vuodessa tai enemmän tienaavia.

Miltei viidesosalla vastaajista kokonaistulot vuonna 2018 olivat alle 15 000 euroa. Pienituloisia on erityisesti alalla alle kolme vuotta olleissa. Heistä noin 40 prosenttia on yltänyt enintään 15 000 euron tuloihin. Pienet tulot selittyvät ennen kaikkea työttömyysjaksoilla.²⁸ Alalla enintään kolme vuotta työskennelleistä naisista noin 60 prosenttia, ja miehistä puolet on ollut työttömänä vähintään kolme kuukautta. Työtehtävittäin tarkasteltuna alle 15 000 vuodessa tienaavia on eniten leikkaajissa, ohjaajissa ja muun alan tehtävissä toimivissa.²⁹

Yrittäjäyys on taide- ja kulttuurialoilla usein pienimuotoista³⁰. Myös elokuva- ja tv-alalla yrittäjät sijoittuivat 15 000 € tai vähemmän tienanneiden joukkoon yhtä usein kuin muut. Tämä selittyy osittain rahoittajatahojen vaatimuksilla, joissa tukia ei myönnetä yksityishenkilöille vaan yhtiömuotoisille toimijoille, kuten tuotantoyhtiölle³¹. Esimerkiksi saadakseen kehittely- tai tuotantotukea Suomen elokuvasäätiöstä ohjaaja ei voi toimia luonnollisena henkilönä, vaan tuotantoyhtiönsä kautta³².

Yli puolet tehnyt palkatonta työtä

Palkaton työ ja työskentely huomattavan pienellä korvauksella on tyypillistä taidealoilla³³. Myös tämän kyselyn vastaajista yli puolet (56 %) oli jossain vaiheessa työuraansa tehnyt valmistumisensa jälkeen palkatonta työtä tai työtä huomattavan pienellä korvauksella, ja sitä todennäköisemmin, mitä pidempi ammattiura on. Ilmiön yleisyydestä kertoo kuitenkin, että myös korkeintaan vuosi sitten valmistuneista miltei puolet oli jo tehnyt palkatonta työtä. Miehet ja naiset ovat tehneet palkatonta työtä yhtä yleisesti.

28 Pidemmät työttömyysjaksot näkyvät tulotasossa myös pidempään alalla olevilla. Vähintään kolmen kuukauden työttömyysjaksoja kohdanneista 38 prosenttia tienasi 30 000 euroa tai enemmän vuonna 2018. Työttömyysjaksoja kokemattomista samaan ylsi 52 prosenttia.

29 Kaikissa ammattiryhmissä on myös ylempien tuloluokkien edustajia, mutta ammateittain tarkasteltuna vastaajamäärät muodostuvat niin pieniksi, että yleistysten tekeminen ei ole perusteltua.

30 Yrittäjäyydestä osana taiteilijan työtä, ks. esim. Hirvi-Ijäs, M. et al. (2020), s. 47–53; RensuJeff, K. (2015), s. 58–59.

31 Ks. esim. Muikku, J. (2018), s. 30–31.

32 Käsikirjoitusapuraha on ainoa tuki, jota voidaan hakea henkilölle. Suomen Elokuvasäätiö (2020, b); Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry. (2018), s. 12.

33 Hirvi-Ijäs, M. et al. (2020), s. 82–83, 131–132.

Palkattoman työn tekemistä ilmenee kaikissa työtehtävissä, mutta erityisen tyypillistä se on ollut käsikirjoittajille (83 %) ja ohjaajille (78 %). Animaattoreille (35 %) ja muussa media-alan työssä toimiville (38 %) se on hieman harvinaisempaa. Palkattoman työn tekeminen valmistumisen jälkeen oli yhtä yleistä riippumatta siitä, oliko suorittanut ylimmän tutkintonsa ammatikorkeakoulussa vai yliopistossa.

Palkaton työ on monilla taiteenaloilla tunnistettu ongelma. Sen nähdään kaventavan toimeentulon mahdollisuuksia ja vääristävän alan toimintakenttää. Palkattoman työn tekeminen liittyy myös työvoimapolitiikan jäykkeyksiin. Saattaa esimerkiksi olla yksinkertaisinta toteuttaa pieniä toimeksiantoja palkatta. Toisaalta taiteilijat antavat palkattomalle työlle erilaisia merkityksiä, jotka kytkeytyvät mm. mahdollisuuksiin toteuttaa itseään.³⁴ Tässä tutkimuksessa hieman alle puolet (47%) elokuva-alan toimijoista koki palkattoman työn ongelmana. Ne jotka ovat itse tehneet palkatonta työtä, suhtautuvat siihen kriittisimmin. Heistä naiset, erityisesti alle vuoden työelämässä olleet naiset, ja pienituloisimmat kokevat muita useammin palkattoman työn ongelmalliseksi. Ammattiryhmittäin erityisesti kuvaajat kokevat palkattoman työn ongelmalliseksi.

Palkattoman työn tai huomattavan pienellä korvauksella työn teettämistä pidetään tyypillisimmin riittämättömästä resursoinnista johtuvana tekijöiden hyväksikäyttämisenä. Oletus palkattoman työn tekemisestä kuten palkattomasta harjoittelusta voi muodostua ongelmaksi erityisesti, jos muut keinot työkokemuksen kartuttamiseksi ovat rajalliset. Kaiken kaikkiaan tätä pidetään epäterveenä ilmiönä alan yleisen kehityksen kannalta.

Hyväksikäyttöä on aivan liikaa. Aina voi korvata niskuroivan harjoittelijan toisella.

Palkaton työ vääristää markkinaa ja alentaa työn arvostusta.

Itse en harrasta, mutta halpatyöläisillä ja varsinkin palkattomilla harjoittelijoilla on vääristävä vaikutus kilpailuun.

Junioritason töitä ei ole, koska harjoittelijat tekevät ne.

Vituttaahan se aina tinkiä palkoista sillä perusteella että joku videovii-kari saattaa tarjota ”samaa palvelua” halvemmalla.

Elokuva- ja TV-alalla (...) alipalkatut harjoittelijat suorittavat työn, jonka jälkeen he pysyvät harjoittelijoina mahdollisimman pitkään, tai

34 Hirvi-Ijäs, M. et al. (2018), s. 59–64.

heidät korvataan toisilla harjoittelijoilla, jotta tuotantobudjetti pysyy alhaisena.

Jag har inte jobbat oavlönat eller med väldigt liten ersättning, eftersom jag inte haft råd med det. Detta har varit ett stort problem för mig, för jag fick nästan ingen praktik under studietiden eftersom jag helt enkelt inte hade råd att ta emot jobb inom min bransch.

Toisaalta palkatonta työtä saatetaan tehdä ystävälle tai harrastusmielessä, jos projekti koetaan mielenkiintoiseksi ja mahdollisuuksia tekemiseen ei välttämättä muuten nähdä olevan taloudellisista syistä. Oleellista tuolloin on, että tekijä pystyy itse määrittelemään, millä ehdoilla työn tekeminen tapahtuu.

Olen toisinaan tehnyt muutamien tuntien tai maksimissaan päivän parin työkeikkoja tuttaville heidän pienimuotoisissa taideprojekteissaan, koska aihe on ollut kiinnostava ja porukka mukavaa, ja olen kokenut voivani olla osaamisellani avuksi itselleni suht vaivattomalla tavalla.

Harrastusprojektit ovat mielekkyytensä vuoksi tärkeä henkireikä.

Erityisesti huomattavan pieni korvaus on ongelmallista kun sillä palkataan ihminen, joka tekee varsin vastuullista ja vaativaa työtä jonkun toisen ihmisen projektissa. Se on eri asia, kuin että vapaaehtoisesti ohjaan lyhytelokuvan tai musiikkivideon ilman korvausta, koska työ on silloin täysin vapaata ja saan tehdä kaiken oman mieleni mukaan.

Elokuva-alalla on tyypillistä, että projekteja valmisteltaessa suunnittelusta, ennakkovalmisteluista ja ideoinnista ei makseta palkkaa eikä palkkiota. Jos-sain määrin palkattoman työn tekeminen tilanteissa, joissa rahoituksen saaminen on toistaiseksi epävarmaa, nähdään kuuluvan alan luonteeseen. Useat kuitenkin kokivat haastavaksi tilanteen ja kaipaivat, että palkatta tehtävät työvaiheet huomioitaisiin annettavassa tuessa.

Esim. apurahahakemusten tekeminen on ”palkatonta työtä”, koska silloin edistää hanketta vailla varmaa tietoa tulevasta korvauksesta. Miellän tämän kuitenkin taiteelliseen työhön kuuluvaksi normaaliksi riskinotoksi.

Olen tehnyt palkatonta työtä kehitellessäni projektia joka ei vielä ole saanut rahoitusta. Tämä kuuluu mielestäni asiaan eikä ole ongelma.

Dokumentaarisen elokuvan alalla liian pieni rahoitus hankkeille on sääntö joka tuottaa palkatonta työtä.

Palkaton työ kattaa kaikki vaiheet. Ihan esim apurahojen hakeminen ja työn suunnittelu haettavaan vaiheeseen pääsemiseksi kestää kuukausia joten palkatonta työtä on joka vaiheessa. Siksi apurahojen ja tuotantopalkkojen pitäisi olla runsaita että ne kattaisivat tämänkin.

Dokumenttielokuvien budjetit ovat niin pieniä, että ohjaajille ei voida maksaa palkkaa kuin murto-osasta työaika, joka todellisuudessa on useiden kuukausien tai jopa vuosien pituinen. Kukaan ei varsinaisesti vaadi tätä, syy ei ole esimerkiksi tuotantoyhtiöiden, vaan tilannetta pidetään normaalina alalla. Budjeteista tietty prosentti annetaan yleensä ohjaajalle, ja tämä kattaa yleensä pienen osan todellisesta työskentelyajasta. Dokumentaristit tekevät vuosien valmistelu-, research- käsikirjoitus- ja kehittäilytyötä ilmaiseksi tai parin kuukauden apurahalla.

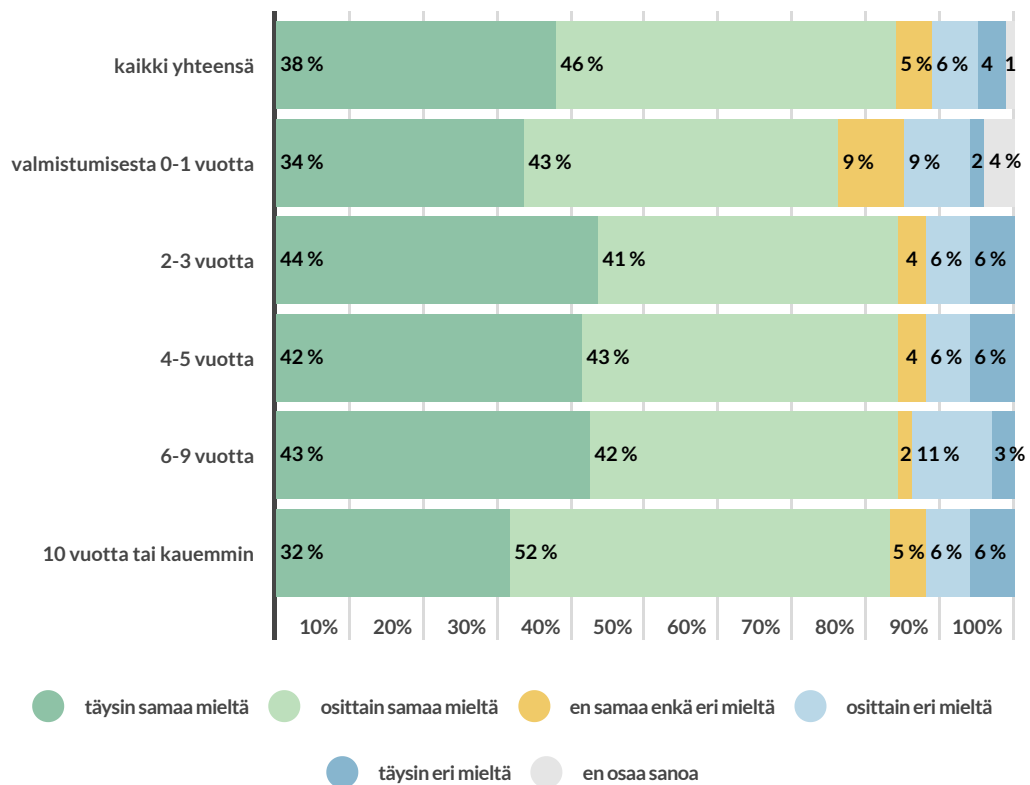
6. TYYTYVÄISYYS TYÖTILANTEeseen JA TYÖURaan

Valtaosa pystyy hyödyntämään koulutuksessa oppimaansa nykyisessä työssään, koulutustaustalla vaikutusta

Valtaosa työelämässä (84 %) olevista arvioi, että he pystyvät hyödyntämään hyvin alan koulutuksessa oppimiaan tietoja ja taitoja nykyisessä työssään. Näin pääsääntöisesti kokevat eri ikäiset, eri erikoistumisaloilta valmistuneet, ammattialoilla elokuvasta peli- ja mainosalaan ja eri työtehtävissä työskentelevät. Valmistuneet näyttävät pääsevän myös varsin pian tutkinnon suorittamisen jälkeen hyödyntämään osaamistaan. (Kuvio 8).

KUVIO 8.

"Pystyn hyödyntämään alan koulutuksessa oppimiani tietoja ja taitoja nykyisessä työssäni hyvin" suhteessa valmistumisesta kuluneeseen aikaan.



Vaikka vastaajat pääsääntöisesti kokevat pystyvänsä hyödyntämään koulutuksessa oppimaansa, pienempi osa, kaksi kolmesta näkee, että heidän tämänhetkinen työnsä vastaa vaatimustasoltaan hyvin heidän koulutustaan. Käsikirjoittajat kokevat muita useammin olevansa vaatimustasoltaan koulutustaan vastaavassa työssä (85 %). Tuotantoteknisissä ja tuotannollisissa tehtävissä olevat sekä lavastajat kokevat useimmin, ettei heidän työnsä vaatimustaso vastaa heidän koulutustaan.

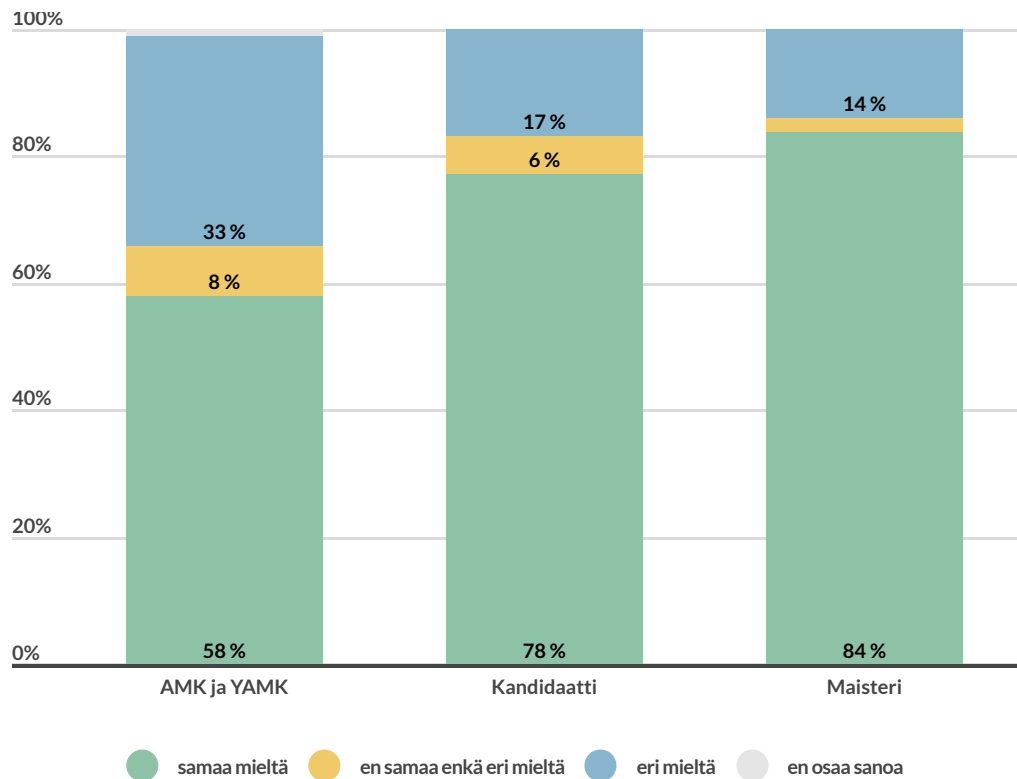
Samansuuntaisesti hieman alle 60 prosenttia arvioi, että heidän tämänhetkiset työtehtävänsä vastaavat täysin tai pääosin saatua koulutusta. Noin kolmasosan mukaan työtehtävät vastaavat koulutusta osittain. Opinnoissaan ohjaamiseen, dokumentaariseen elokuvaan ja leikkaamiseen suuntautuneet olivat päätyneet useimmin työhön, jonka he kokivat vastaavan koulutustaan pääosin tai täysin.

Työuran pituudella on merkitystä siten, että mitä pidempään on toimittu elokuva- ja tv-alalla, sitä paremmin tämänhetkisten työtehtävien katsotaan vastaavan saatua koulutusta. Alle vuoden näillä aloilla toimineista vain joka kolmas kokee työtehtäviensä täysin tai pääosin vastaavan heidän saamaansa koulutusta. Siten näyttäisi, että vaikka koulutuksesta saatua osaamista päästään jollain tavoin hyödyntämään työssä, koulutusta pääosiltaan vastaaviin tehtäviin ei välttämättä päästä yhtä nopeasti.

Koulutustason noustessa kokemus siitä, että pystyy hyödyntämään koulutuksessa hankittuja taitoja nousee myös jonkin verran. 72 prosenttia AMK- tai YAMK-koulutuksen saaneista, ja 86 prosenttia maistereista kokee näin. Koulutuksen ero tulee esiin vielä selkeämmin, kun tarkastellaan sitä, vastaako työ vaatimustasoltaan koulutusta. AMK- tai YAMK-tutkinnon suorittaneista kolmannes, mutta maistereista vain kuudesosa kokee, että heidän työnsä ei vastaa vaatimustasoltaan saatua koulutusta. Ylipäänsä ammattikorkeakoulun käyneet kokevat työtehtäviensä vastaavan koulutustaan hieman harvemmin (54 % täysin tai pääosin) kuin yliopistotason koulutuksen saaneet (75 %). Koulutustaustan vaikutus toistuu samanlaisena miehillä ja naisilla sekä eri-ikäisillä.

KUVIO 9.

"Työni vastaa vaatimustasoltaan hyvin koulutustani", tarkastelu ylimmän suoritettun tutkinnon mukaan.



Kolme neljästä tyytyväisiä työtilanteeseensa ja -uraansa

Tämänhetkiseen työtilanteeseensa tyytyväisiä oli kolme neljästä. Palkansaaajat, erityisesti kokoaikaisessa, vakinaisessa työsuhteessa olevat sekä yli viisi vuotta alan työssä olleet olivat muita tyytyväisempiä. Työtehtävien mukaan tarkasteltuna opetustehtävissä toimivat, muussa media-alan työssä olevat, animaattorit ja tuottajat olivat tyytyväisimpiä työtilanteeseensa.

Suunnilleen yhtä moni oli tyytyväinen valmistumisen jälkeiseen työuraansa. Eri työtehtävissä toimivat olivat melko tasaisesti tyytyväisiä. Miesten ja naisten välillä ei kokonaisuudessaan ole merkittävää eroa tyytyväisyydessä tämänhetkiseen työtilanteeseen tai työuraan. Tyytyväisten joukosta erottuvat kuitenkin pidempään kestänyttä työttömyyttä kohdanneet naiset sekä yliopistotaustaiset naiset, jotka olivat varsin tyytyväisiä tämänhetkiseen työtilanteeseensa, mutta keskimääräistä tyytymättömyyttä työuraansa kokonaisuutena.

Pelkästään oman alan työtä tekevät olivat tyytyväisempiä sekä nykyiseen työtilanteeseensa että työuraansa kuin ne, jotka tekevät muita töitä koulutusta vastaavan työn rinnalla. Muuta työtä oman alan työn ohella tekevistä kaksi kolmasosaa koki nykyisen tilanteensa hyväksi, mutta joka viides oli siihen tyytymätön. Tämä viittaa siihen, että vaikka monelle muu työ koulutusta vastaavan työn ohessa sopii, varsin monelle muun työn tekeminen on välttämättömyyden sanelema ratkaisu.

Kokoaikaisessa palkkasuhteessa olevat (vakinaiset ja määräaikaisten) sekä yrittäjät olivat tyytyväisimpiä sekä nykyiseen työtilanteeseensa että valmistumisen jälkeiseen työuraansa (80 %–90 %). Myös työskentelyapurahansaajat olivat tämänhetkiseen työtilanteeseensa lähes yhtä usein tyytyväisiä, mutta hieman harvemmin tyytyväisiä työuraansa valmistumisen jälkeen (63 %). Freelancereista ja osa-aikaisessa työsuhteessa toimivista noin kaksi kolmasosaa oli tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseensa ja yhtäläillä työuraansa. Tyytymättömiä olivat tällä hetkellä työttömänä työnhakijana olevat, joista liki puolet kuitenkin oli tyytyväisiä valmistumisen jälkeiseen uraansa.

Kuten voi olettaa, pidemmällä työttömyyskausilla uran varrella on vaikutusta tyytyväisyyteen valmistumisen jälkeisestä urasta. Varsinkin uransa alkupuolella olevilla työttömyysjaksot heikentävät tyytyväisyyttä. Työhistorian edetessä niiden merkitys vähenee työuraa arvioitaessa. Huomiota herättävää kuitenkin on tässäkin ero miesten ja naisten välillä. Miehillä työttömyysjaksot eivät uran alun jälkeen vähennä tyytyväisyyttä työuraan kokonaisuutena yhtä usein kuin naisilla. Vähintään kolme vuotta alalla olleista pidemmän työttömyysjakson kohdanneista miehistä 70 prosenttia oli uraansa tyytyväisiä, mutta naisista näin koki alle puolet.

7. TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Verkostoituminen on tärkein työllistymiseen vaikuttava tekijä kaikissa ammattiryhmissä

Henkilökohtaisiin suhteisiin perustuva verkostoituminen on elokuva- ja tv-alalla, kuten yleisemminkin taidealalla³⁵, tärkeä työllistymiseen vaikuttava tekijä. Puolet vastaajista on saanut viimeisimmän työnsä suhdeverkostojen kautta. Suhdeverkostot ovat oleellisen tärkeitä työllistymisessä kaikissa ammattiryhmissä. Kyselyn kolmella suurimmalla toimialalla eli elokuva-, televisio- ja mainosalalla suhteiden merkitys työnsaannin kannalta on vielä merkittävämpi. Yli 60 prosenttia näillä aloilla toimivista on työllistynyt suhteiden kautta. Miehet ovat työllistyneet suhdeverkostojen kautta hieman tyypillisemmin kuin naiset, ja tämä toistuu sekä lyhyemmän että pidemmän työuran tehneiden kohdalla. Aineiston perusteella jo lyhyen aikaa alalla toimineet miehet ovat työllistyneet suhdeverkostojen kautta, mutta naisilla suhdeverkostojen merkitys näyttää kasvavan pikkuhiljaa alalla toimimisy vuosien karttuessa. Suhdeverkostojen merkitys työllistäjänä on yhtä suuri ammattikorkeakoulu- ja yliopistotaustaisilla vastaajilla.

Seuraavaksi yleisimmin tämänhetkinen työ on saatu työllistymällä oman yrityksen kautta (joka viides) tai harjoittelun kautta (joka kuudes). Yrittäjyyden kautta itsensä ovat työllistäneet muita tyypillisemmin yliopistosta valmistuneet tai alalla jo muutaman vuoden toimineet. Kaikki työharjoittelun kautta työllistyneet olivat ammattikorkeakoulusta valmistuneita, ja yleisemmin naisia kuin miehiä.

Sosiaaliset taidot ja tekninen osaaminen edistävät työllistymistä

Vastaajia pyydettiin myös omin sanoin arvioimaan työllistymiseensä vaikuttaneita positiivisia ja negatiivisia tekijöitä. Verkostot ja kontaktit nähtiin myös tässä ensiarvoisen tärkeiksi oman työllistymisen ja alalla toimimisen edistäjinä kaikilla ammattialoilla ja työtehtävissä toimivien keskuudessa.

Opiskeluaikoina syntynyt laaja verkostoituminen sekä opiskelutovereiden että alan ihmisten kanssa.

35 Ks. esim. Rautiainen, P. & Roiha, T. (2015), s. 7–8; Karhunen, P. & Rensujeff, K. (2006), s. 23.

Työllistymistäni ovat auttaneet pitkälle ihmissuhteet. Suurin osa töistäni on tullut jonkun tuntemani ihmisen kautta, lukuun ottamatta viimeisintä (..) työtä.

Toinen esiin nostettu työllistymistä edistävä tekijä on sosiaalinen kyvykkyys. Sosiaaliset taidot liittyvät osittain kontaktien luomiseen, mutta yhtä lailla tärkeäksi nähtiin yhteistyöhalukkuus ja kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa.

Ihmisten kanssa työskentelyyn liittyvät taidot, alan tuntemus, (...) ja myös kyky osata tarjota itseään oikealla tavalla tiettyihin yrityksiin ja pake-toida oma osaaminen oikealla tavalla.

Sosiaaliset taidot, setissä toimimisen etiketti, huumorintaju, jälkituotan-non ymmärtäminen

Hyvä tekninen osaaminen nähtiin tärkeäksi työllistymistä edistäväksi tekijäksi, koska kiireisissä tuotannoissa ei tyypillisesti ole aikaa tekijöiden opas-tamiseen. Teknisen osaamisen merkitystä korostivat erityisesti animaation alalla toimivat.

Tekniset taidot (kuvaus- ja valokalusto ja leikkausohjelmistot) ja ymmär-rys ja kokemus siitä, miten kuvauksissa toimitaan (myös eri rooleissa ja vastuualueilla).

Vaikka joissakin vastauksissa saatettiin viitata tiettyihin teknisiin taitoihin, erikoistumista johonkin tiettyyn osaamisalueeseen ei yleisesti nähty työllis-tymistä edesauttavana tekijänä. Pikemminkin tärkeäksi nähtiin laaja-alainen osaaminen, joka avaa ovia monentyyppisiin työtehtäviin. Näkemys jaettiin eri työtehtävissä toimivien keskuudessa.

Monien työtehtävien tekeminen itse: käsikirjoitus, ohjaus, kuvaus, leik-kaus, tuottaminen.

Nykyisestä toimialasta riippumatta, itse työn ja työelämän koetaan opetta-neen parhaiten työllistymisessä edesauttavia taitoja. Erityisesti ohjaajat ja kuvaajat kokivat työn kautta tapahtuneen oppimisen edesauttaneen heitä urallaan.

Työssä projektien kautta sekä jo ensimmäisestä koulutuksesta harjoitustöi-den kautta, ensimmäisestä työstäni leffatuotannossa.

Tekemällä töitä itseäni kokeneempien ammattilaisten kanssa.

Opintojen tarjoamat työelämävalmiudet koettiin tärkeiksi melko tasaisesti eri ammattialoilla. Yleensä koulutus mainittiin työssäoppimisen rinnalla. Opintojen hyödyt liittyivät paitsi opetettuihin sisältöihin, myös koulussa luotuihin kontakteihin³⁶ ja opintoprojekteihin, joissa on opittu työelämässä tarvittavia taitoja.

Koulun kautta, vaikka niitä ei opetettu, mutta koulussa tuli niin monta projektia päällekkäin, että siinä oppi hoitamaan monta asiaa samaan aikaan.

Skolan, kontakter (lärare/elever), mig själv och egen nyfikenhet.

Vaikka koulutuksen tarjoamia opintosisältöjä yleensä ottaen pidettiin relevantteina, itseopiskelun ja ammattitaidon kehittämisen harrastuneisuuden kautta nähtiin olleen tärkeää oman työllistymisen kannalta. Erityisesti animaattoreina ja kuvaajina toimivat kokivat itseopiskelun kehittäneen taitoja, jotka auttavat työllistymisessä.

Itse, lukiopohjalta ja nuoruuden taideharrastuksissa.

Sosiaalisen median taidot on opittu täysin itse tekemällä ja netin tarjoamilta kursseilta.

Verkostojen puute, alueellinen keskittyminen ja työskentelyolosuhteet hankaloittavat työllistymistä

Siinä missä verkostot ja kontaktit ovat tärkeimpiä työllistymistä auttavia seikkoja, vastaavasti niiden puute on tyypillisin työllistymistä hankaloittanut syy. Tämä näkyy opintojen jälkeen toisaalle (usein pääkaupunkiseudulle) muuttaneilla, joilla ei ole valmiita verkostoja. Kokemus kontaktien ja verkostojen puutteesta liittyy myös esim. vääränlaiseksi koettuun koulutustaustaan, sukupuoleen tai persoonallisuuteen, minkä katsotaan sopivan huonosti elokuva- ja tv-alalle. Siten verkostojen puuttumiselle nähdään sekä rakenteellisia että omiin ominaisuuksiin liittyviä syitä. Usein kontaktien ja verkostojen puutetta ei kuitenkaan määritellä tarkemmin, vaan vastaajalla on yleinen kokemus syrjään jäämisestä alan työmarkkinoilla.

Vaikea sanoa, ehkä itse pitäisi minglata ja sosialisoida enemmän jotta pääsisi kehittämään isompien projektien kanssa.

36 Ks. myös Rautiainen, P. & Roiha, T. (2015), s. 8.

Alalla on todella vaikea verkostoitua valmistumisen jälkeen ja ensimmäisen työpaikan saaminen pienellä työkokemuksella ilman suhteita on melkoista arpapeliä.

Tuntuu siltä että, jos ei jo koulun aikana löydä omaa porukkaa tai ei omalla vuosikurssilla ole itselleen sopivaa työryhmää, niin on myös työllistyminen vaikeampaa tulevaisuudessa.

Työmarkkinoiden keskittyminen pääkaupunkiseudulle nousi jossain määrin esiin työllistymistä hankaloittavana tekijänä muualla asuvien vastauksissa. Pääkaupunkiseudulle ei välttämättä haluta muuttaa esimerkiksi perhesyistä vaikka työn löytäminen olisi helpompaa.

Paikkakunta ehkä, se ettei asu pääkaupunkiseudulla. Se on suuri harmi. Eniten ärsytti se, miten pidetään itsestään selvyytenä pk-seudulle muuttamista, siksi olen iloinen että täältä omasta kaupungista löytyi työ, vaikkakin lyhytkestoinen.

Se etten hankkiutunut pääkaupunkiseudulle harjoitteluun on nostanut huomattavasti kynnystä hakea varsinaisia töitä siltä suunnalta.

Verkostojen puuttumisen lisäksi tyypillinen työllistymistä vaikeuttava tekijä olivat itselle sopimattomat tai vaikeat työskentelyolosuhteet. Kyse oli ensinnäkin alan hyväksytyistä toimintatavoista, joiden sovittaminen oman elämäntilanteeseen nähtiin hankalaksi. Erityisesti perheelliset naiset kokivat työn periodimaisuuden, pitkät työpäivät ja epätyypilliset työskentelyajat työllistymisensä esteeksi.

Alakouluikäisen lapsen yksinhuoltajuus on vaikuttanut siihen, etten juuri enää pysty työllistymään kenttätöihin. Lapsen kouluaamut ja harrastukset menevät 04:30 calltimen edelle.

Itse koen, että omaan työllistymiseeni on vaikuttaneet paljon henkilökohtaiset perhesyyt. (...) Elokuva-alan työt ovat usein hyvin intensiivisiä ja periodimaisia, sellaisen työnteon ja perhe elämän yhdistäminen on varsin vaativaa, etenkin silloin kun lapset ovat pieniä.

Perheelliselle lähes mahdottomat työajat ja -määrät, vakituisen työn olemattomuus.

Työajat ovat usein - toisinaan varmasti myös itsestäni ja omasta työotteesta johtuen - pidempiä kuin mitä pitäisi, päivät venyy ja tietyissä tehtävissä työn ja vapaa-ajan rajat todella venyy ihan raivotuttavaan asti (...) Varsinkin tuotannon töissä tuo oletus on ollut niin rasittava ja ajoittain

ahdistava, että olen siitäkin syystä ihan systemaattisesti hakeutunut toisenlaisiin työtehtäviin.

Tässä yhteydessä viitattiin myös alalla oleviin huonoihin käytäntöihin kuten töiden epäselvään organisointiin tai työlainsäädännön laiminlyönteihin. Vaikka monet pysyvät elokuva- ja tv-alalla tästä huolimatta, olosuhteet ovat monilla vähentäneet halukkuutta työskennellä alalla tai ajaneet kokonaan toiselle alalle.

Mitään sovittuja työaikoja ei ole, vaan viestejä voidaan lähetellä muiden kiireisten asioiden lomassa viikonloppuisin, iltaisin tai vaikka keskellä yötä. Ne voivat sisältää akuuttejakin käsiteltäviä asioita

Alalla vedotaan usein projektien määräaikaishuoneisiin työ sopimusten kohdalla. Mutta yli 10 vuotta saman tuotantoyhtiön palveluksessa katka-matta ikk- max.6kk mittaisilla määräaikaishuoneilla ei ole edes tällä alalla laillista.(...) Nyt onneksi vakinaisessa työsuhteessa hyvässä yhtiössä.

Näytä minulle tuottaja, joka on tällä vuosikymmenellä maksanut minkään työehtosopimuksen mukaista palkkaa lavasterakentajalle, niin näytän sinulle valehtelijan.

Määräaikaishuoneilla (3-5kk) 12 vuotta samassa firmassa on mielestäni laitonta, mutta työn ”projektiluonteisuus” antaa tähän mahdollisuuden.

Esim. palkattomilla harjoittelijoilla teetettiin erikoiskoulutusta vaativia todella riskialttiita työtehtäviä, 16-tuntisia työpäiviä jne. Muistan itsekin kerran ajaneemme takaisin kalustovuokraamolle auton ikkunat auki 20 asteen pakkasessa, koska kuski pelkäsi muuten nukahtavansa. Toivot-tavasti ala on muuttunut reilummaksi ja alkanut ottaa kaikkien työntekijöiden oikeudet vakavasti sen jälkeen kun itse tein vaikean päätöksen vaihtaa alaa.

Pariin isoon tuotantoyhtiöön meni siteet kun pitkien ylityöjaksojen jälkeen huomautin liiallisesta ylityön määrästä ja pienistä resursseista. Tuotannoissa otettiin karmeita riskejä esimerkiksi liikenteessä väsyneenä ajaminen. Riskeistä puhuminen ääneen oli melko hyvä tapa varmistua, ettei töitä enää tarjottu.

Työskentelyolosuhteisiin ja -käytäntöihin liittyen osassa vastauksista nostettiin esiin jaksaminen ja terveydelliset syyt työllistymistä vaikeuttavina tekijöinä. Jaksaminen yhdistyi tuolloin paitsi alan työkuultuuriin, myös alaan liittyvään epävarmuuteen.

Stressaava ja lapsivastainen työilmapiiri tuotantoyhtiöissä, omat krooniset sairaudet

Työhyvinvoinnin surkea tila kulttuurialalla yleisesti. En enää ota vastaan paikkoja, joista näkee, että palaa loppuun muutamassa kuukaudessa tai joissa johtaminen on aivan hakoteillä.

Jatkuva taloudellinen epävarmuus masentaa ja ahdistaa. Se myös sairastuttaa. (...) Positiivinen ja yritteliäs elämänsenne edesauttaa työllistymistä, mutta välillä on vaikeaa olla positiivinen.

Sukupuoli tuli esiin työllistymistä hankaloittavana tekijänä naispuolisten vastaajien keskuudessa. Naiset kokivat, että he eivät sukupuolestaan johtuen pääse samantasoisin projekteihin ja työpaikkoihin kuin miehet. Työllistyttyään heille ei myöskään välttämättä sukupuolensa perusteella tarjota työyhteisössä työtehtäviä, joissa he pääsisivät kasvattamaan ammatillista osaamistaan.

Pitkää elokuva ei millään pääse tekemään, vaikka olisi mitä näyttöjä ja minkälaisia hankkeita. Varsinkin nuorilla naisilla tie täysin pystyssä.

Minulle ei koskaan tarjota ns. ”isoja” ohjauksia, verrattuna miespuolisiin kollegoihin. Tunnen taustalla olevan ”miehet pystyvät johtamaan isoja joukkoja”, ”naiset ovat hyviä pienissä yksityiskohdissa” -tyylistä ajattelua.

Seuraavissa osioissa tarkastellaan lähemmin vastaajien edellä mainitsemia työllistymistä hankaloittaneita tekijöitä. Keskeiset tekijät, kuten puutteelliset verkostot ja kokemus sukupuolen vaikutuksesta työllistymisessä, kietoutuvat tasavertaisuuden kokemuksiin.

8. ALAN YHDENVERTAISUUS

Työllisyys- ja toimintamahdollisuuksissa alalla eriarvoisuutta

Tutkimuksessa haluttiin tavoittaa käsityksiä elokuva-alan työllistymisen ja toimintamahdollisuuksien yhdenvertaisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Näitä tarkasteltiin avoimien vastauksien ja asenneväittämien kautta. Vastauksista piirtyy melko yleisesti esiin alalla toimimiseen kiinnittyviä epätasa-arvon kokemuksia. Mielipiteissä ja asenteissa on nähtävissä jonkin verran eroja työmarkkina-aseman, ammattialan, sukupuolen tai alallaoloajan mukaan.

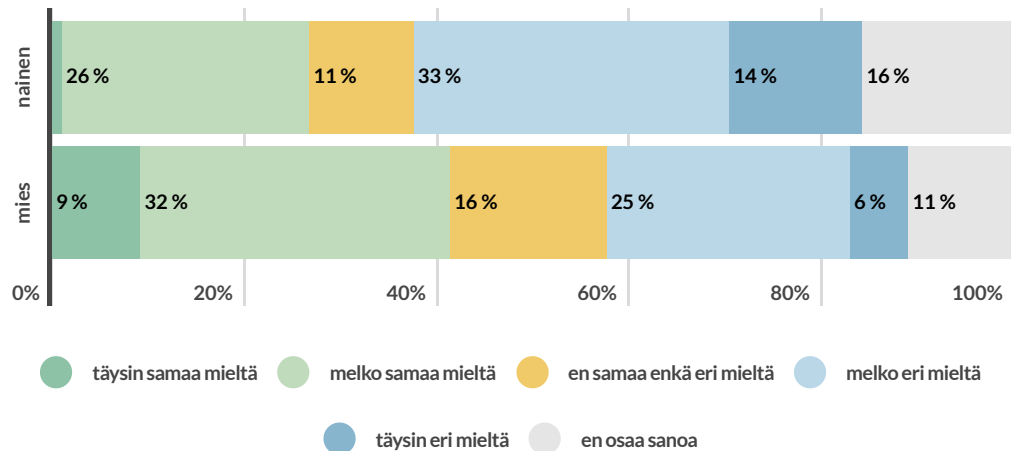
Kokemus kentän epätasa-arvoisuudesta ei ole pelkästään elokuva-alalle ominainen; esimerkiksi vuosittain toistuvassa Taiteen ja kulttuurin barometrissa noin 70 prosenttia sekä kaikista taiteilijoista että audiovisuaalisilla aloilla toimivista koki, ettei taiteen kenttä ole tasa-arvoinen. Valta-osa, ja audiovisuaalisten taiteiden alalla jopa yli 90 prosenttia, koki että taiteen kentällä on eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita.³⁷

Vastaajat jakautuivat sen suhteen, kokevatko he että elokuva- ja tv-alalla Suomessa on tasaveroiset mahdollisuudet toimia. Kolmannes näki mahdollisuudet yhdenvertaisina, mutta samalla yli 40 prosenttia näki, että toimintamahdollisuudet eivät ole yhdenvertaiset. Naisista miltei puolet ja miehistä alle kolmannes oli sitä mieltä, että mahdollisuudet alalla eivät ole tasavertaiset (kuvio 10). Ammattiryhmistä käsikirjoittajat ja työmarkkina-asemaltaan apurahansaajat näkivät muita useammin mahdollisuudet epätasa-arvoisina. Määräaikaiset työntekijät suhtautuivat alan oikeudenmukaisuutta koskeviin väittämiin vähintään yhtä myönteisesti kuin vakinaiset työntekijät. Tämä antaisi ymmärtää, että työsuhteen vakinaisuus ei ole alalla koetun oikeudenmukaisuuden kannalta keskeinen tekijä.

37 Hirvi- Ijäs et. al. (2019) s. 96–97, 103–104.

KUVIO 10.

"Kokemukseni mukaan elokuva- ja tv-alalla Suomessa on tasaveroiset mahdollisuudet toimia". Tarkastelu miesten ja naisten vastausten välillä.



Elokuva- ja tv-alalla on työmahdollisuuksien suhteen eriarvoisuutta ylläpitäviä käytänteitä noin 60 prosentin mukaan. Vain joka kymmenes oli sitä mieltä, että alalla ei ole eriarvoisuutta ylläpitäviä käytänteitä. Käsikirjoittajat (80 %) olivat tässä mielessä useimmin kriittisiä, animaattorit taas harvimminkin.

Suoritin kaikki työharjoitteluni täysin palkattomina, vaikka minulla oli poikkeuksetta useamman täysipalkkaisen ihmisen vastuu kussakin produktiossa. Tämä ei ollut minulle ongelma, mutta jos taustani olisivat erilaiset, en ikinä olisi pystynyt antamaan kaikkeani opiskeluaikana tehdyille harjoituselokuville, enkä myöskään työharjoitteluille. (...) olen edennyt urallani vain, koska minulla oli varaa panostaa oppimiseen taloudellisesti opiskeluaikana. Tämä on vakava tasa-arvoon liittyvä ongelma.

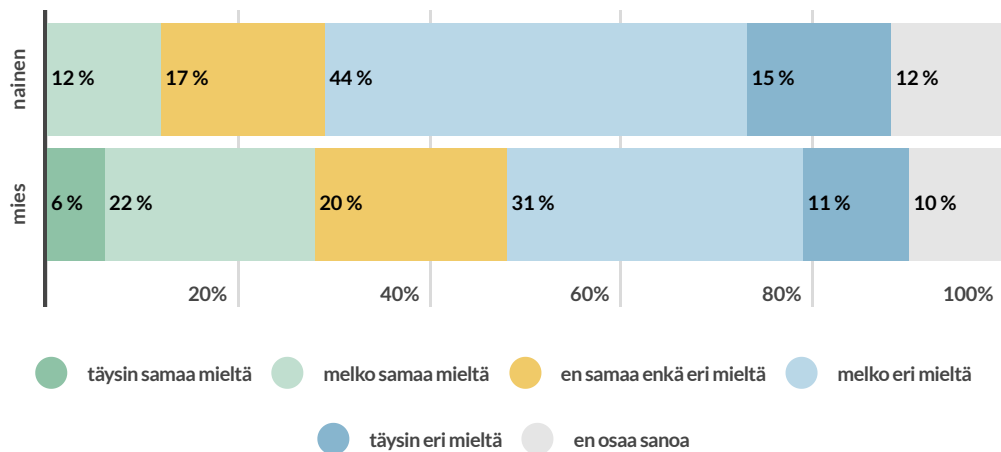
Varsinkin tuotantoassistentteja kohdellaan kuin kertakäyttötavaraa. Monesti tuotantoassistentti on se, joka joutuu venymään ja tekemään paljon erilaisia työtehtäviä, jotka eivät periaatteessa tuotantoassistentin työnimikkeeseen kuuluisi. Ja juuri siksi, että ala perustuu suhteisiin, ei uskalleta kieltäytyä näistä työtehtävistä, lisätyötunneista ja erityisen pienestä palkasta, koska pelätään maineen menettämistä tai hankalaksi leimautumista.

Alalla saa työmahdollisuuksia ammattitaidon perusteella joka toisen mielestä. Neljäsosa oli väitteestä eri mieltä. Naisten ja miesten välillä ei ollut näkemyksessä merkittävästi eroa. Pidempään alalla toimineet sekä

ammattiryhmistä tuottajat (75 %) ja tuotantoteknisissä tehtävissä toimivat kokevat muita useammin, että työmahdollisuuksia saa ammattitaidon perusteella. Muun alan tehtäviin siirtyneet ovat kriittisimpiä kysymyksen suhteen. Vain joka neljäs muulla alalla työskentelevistä on sitä mieltä, että elokuva- ja tv-alalla ammattitaito määrittää työmahdollisuuksien jakautumista.

KUVIO 11.

"Työmahdollisuuksien saanti alalla on oikeudenmukaista". Tarkastelu miesten ja naisten vastausten välillä.



Vaikka puolet koki, että alalla saa työmahdollisuuksia ammattitaidon perusteella, työmahdollisuuksien saanti alalla on oikeudenmukaista vain joka viidennen mielestä. Naiset olivat tämän suhteen kriittisempiä kuin miehet. Naisista miltei 60 prosenttia, miehistä hieman yli 40 prosenttia näki työmahdollisuuksien saannissa epäoikeudenmukaisuutta (kuviot 10 ja 11). Tuotannollisissa tehtävissä työskentelevät, käsikirjoittajat ja lavastajat olivat muita useammin kriittisiä kysymyksen suhteen. Eri työmarkkina-asemissa toimivista työskentelyapurahansaajat ja osa-aikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa toimivat olivat niin ikään kriittisimpiä. Koulutusaste ei näyttäisi määrittävän oikeudenmukaisuuden kokemusta. Epäoikeudenmukaisuuden kokemukset liittyvät paljolti epävirallisten verkostojen merkitykseen työllistymisessä.

Tv-alaan liittyen: Enemmän pitäisi tulla paikkoja avoimeen hakuun.

Ymmärrän, että tuotannot tulevat nopeasti ja ne täytetään tutuilla alkuun ne paikat... Siinä ei juurikaan ole avoimuutta, jos tekijöitä haetaan julkisesti aina vain äärimmäisessä pakkoraossa.

Elokuva-ala on pieni ja työtehtävät jaetaan paljolti hyväveli-verkoston kautta. Toki omalla työllä on myös merkitystä, mutta ehdottomasti suurin työllistäjä on joku alalla, joka sinut tuntee ja suosittelee sinua jollekin toiselle. Ne, jotka tekevät halvalla ja ovat valmiita venymään työn vaatimissa rajoissa hyvin pitkälle, menestyvät.

Samat tekijät saavat aina työt jos ovat työnantajan tuttuja vaikka eivät välttämättä ole lainkaan pätevämpiä. Uusille on vaikeaa saada mahdollisuus.

Kokemus auttaa työsuhteen ehdoista neuvotellessa

Neuvotteluasemansa työsuhteen ehdoista sovittaessa koki hyväksi vajaan 40 prosenttia vastaajista, kolmasosa taas oli väitteen kanssa eri mieltä. Miesten ja naisten välillä ei ilmennyt tässä eroa. Tuottajat kokivat asemansa tässä suhteessa keskimäärin paremmaksi kuin muut. Kysymys kuitenkin jakautui monissa ammattiryhmissä siten, että osa koki neuvotteluasemansa hyväksi, osa huonoksi. Vastausten perusteella ammattialaa olennaisempi on alalla toimimisaika. Mitä pidempään alalla on toimittu, sitä paremmin alan käytännöt tunnetaan ja sitä vahvemmaksi oma neuvotteluasema koetaan. Siten kokemuksen tuomalla neuvottelutaidolla ja sopimusten tuntemuksella on merkitystä³⁸. Kyse on kuitenkin paitsi yksilön kokemukseen liittyvistä myös rakenteellisista tekijöistä. Kilpaillulla alalla erityisesti kattavan työehtosopimuksen puuttuessa pelko työn menettämisestä voi luoda painetta suostua epäedullisiin ehtoihin.³⁹

Laskutan sellaista liksaa joka vastaa osaamistani. En suostu työskentelemään ilmaiseksi tai pikkurahalla.

En ole juuri koskaan saanut ilman taistelemista työtehtävästäni ihan liiton mukaista palkkaa, etenkin elokuvatuotannoissa.

Olisi tärkeää, että tekijät pitäisivät kiinni palkkasuosituksista. Se on loppujen lopuksi kaikkien etu.

³⁸ Neuvottelutilanteista elokuvien rahoituspäätösten näkökulmasta ks. Savolainen (2017), s. 83–84.

³⁹ Taiteen ja kulttuurin barometrin 2019 mukaan vain viidesosa taiteilijoista kokee olevansa tasavertainen neuvotellessaan sopimuksia teostensa käytöstä. Hirvi-Ijäs et al. (2020), s. 62.

Kaikista vastaajista yli 60 prosenttia ja freelancereina toimivista hieman suurempi osa koki, että he osaavat määritellä työlleen sopivan korvauksen. Kuten neuvotteluasema, myös tämä tekijä on yhteydessä uralla toimimisen pituuteen. Alle kolme vuotta alalla toimineet kokevat korvauksen määrittelymisen vaikeimmaksi.

Itse tein siis aluksi x €/pv kuvauspäiviä toiminimelläni, olihan se periaatteessa enemmän kuin päivä kahviotyöni 7,2e/h. Nykyään laskutan vähintään x €/pv + kalusto jos omaani käytetään ja matkakustannukset. Pointtini on siis että en edes tiennyt mistään palkkatasoista kun olin uusi alalla ja otin vastaan tommosia keikkoja (...)

Rahoitusprosesseihin kaivataan läpinäkyvyyttä

Elokuva-alalla rahoitusprosesseja on arvosteltu läpinäkyvyyden puutteesta ja epätasa-arvosta rahoitusten hakuprosesseissa⁴⁰. Tämä tuli esiin myös tutkimuksen tuloksissa. Puolet vastaajista on sitä mieltä, että alalla on eriarvoisuutta ylläpitäviä käytänteitä rahoituksen saamisen suhteen. Apurahoja joskus hakeneista tätä mieltä oli 68 prosenttia. Ammattiryhmistä tyypillisemmin rahoitusta hakevat kokivat useammin, että eriarvoisuutta ylläpitäviä käytänteitä on. Käsikirjoittajista 80 prosenttia ja ohjaajista 64 prosenttia oli tätä mieltä. Yliopistosta valmistuneet näkivät muita tyypillisemmin eriarvoisuutta rahoituksen myöntämisessä (62 %). Miesten ja naisten välillä eikä myöskään rahoitusta hakeneiden miesten ja naisten välillä ollut havaittavaa eroa. Kokemus eriarvoisuudesta on siten tässä suhteessa sukupuolille yhteinen.

Koen, että tiettyjen tekijöiden uraa nostetaan huomattavasti. Tällä taas poljetaan muiden tekijöiden urakehitystä. Portinvartijat (YLE, SES) ovat takavuosina avoimesti puhuneet haluavansa auttaa lahjakkaimpia tekijöitä etenemään urallaan – tähän tarkoittaa pörstäkertoimella valitsemista ja sitä että tekijät eivät ole yhdenvertaisia portinvartijoiden silmissä. Portinvartijoiden asema, vastuu ja päätöksentekoprosessit pitäisi kyseenalaistaa laajemmin – kukaan yksittäinen elokuvantekijä ei sitä voi tehdä, koska hänet leimataan ”hankalaksi tyyppi”.

Harvainvalta elokuvarahoituksessa luo edellytykset epäreilulle työn hinnoittelulle ja väärinkäytöksille, koska niitä ei ole taloudellisesti sanktioitu. Hyvä veli ja silleen...

40 Paanetoja, J. (2018), s. 31, 140.

Elokuvasäätiön tulisi myös satsata prosessiensa läpinäkyvyyteen. Esimerkiksi WIFT⁴¹ on ollut edelläkävijä siinä, miten he ovat arvioineet projekteja, joille ovat jakaneet rahaa. On olemassa selkeitä laatukriteereitä, joita voidaan listata ja pisteyttää ja siten arvioida. Suomen elokuvasäätiö voisi ottaa opiksi WIFT:in tavasta arvioida projekteja. Tai sitten elokuvasäätiö voisi arvioida niitä anonyymeina, siis ilman että tekijöiden nimet ovat tiedossa. Sekin tekisi prosessista nykyistä tasa-arvoisemman.

Käsikirjoituksia hylätään mielivaltaisin perustein. (...) Täydellisen miellivallan alla mikään ei takaa, etteikö mikä tahansa syrjinnänkin muoto olisi mahdollinen. Mutta aloittaisin reformin ehkä silti tavoittelemalla sitä, että edes jotakuta kohdeltaisiin joten kuten reilusti.

Yli puolet naisista kohdannut työllistymiseen vaikuttavaa syrjintää

Elokuva- ja taidealoilla tapahtuva syrjintä ja häirintä sekä kulttuuri- ja taidealan tasa-arvokysymykset yleisemmin ovat nousseet viime aikoina julkiseen keskusteluun ja tutkimuksen kohteeksi. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on, missä määrin vastaajat ovat kokeneet syrjintää liittyen työllistymiseensä ja työmahdollisuuksien saantiin. Työelämässä tapahtuva syrjintä on monimuotoinen ilmiö, jossa työllistymistilanteessa ja työtehtävissä kohdattu syrjintä kietoutuvat toisiinsa.⁴²

Työllistymiseen liittyvät syrjinnän kokemukset olivat vastaajille yleisiä. Yli 40 prosenttia on kokenut jonkintyyppisen syrjinnän vaikuttaneen työllistymiseensä. Kokemuksissa on selvä ero sukupuolten välillä siten, että miehistä 25 prosenttia, mutta naisista 56 prosenttia on kohdannut johonkin ominaisuuteen liittyvää syrjintää. Muunsukupuolisista ja niistä, jotka eivät määritelleet sukupuoltaan, tätä on kokenut 70 %. Syrjinnän kokemukset ovat yleisimpiä elokuvan toimialalla, ja siellä erityisesti naiset ovat kokeneet tätä (71 prosenttia naisista, 33 prosenttia miehistä). Käsikirjoittajat ja ohjaajat ovat kokeneet syrjintää suhteellisesti hieman keskimääristä useammin, animaattorit ja tuottajan tehtävissä toimivat hieman harvemmin.

Vaikka naiset kaikissa koulutustaustoissa ja työtehtävissä kohtaavat syrjintää useammin kuin miehet, naisten välillä on eroa koulutuksen mukaan. Yliopistosta valmistuneista naisista peräti 80 prosenttia, mutta

41 Women in Film & Television Finland-yhdistys. <https://www.wift.fi/>

42 Tasa-arvosta työelämässä sukupuolinäkökulmasta ks. Kauhanen & Riukula (2019), s. 80–100.

ammattikorkeakoulusta valmistuneista noin puolet on kohdannut työllistymiseen vaikuttavaa syrjintää. Ohjaajan työssä yliopistosta ja ammattikorkeakoulusta valmistuneet naiset ovat kohdanneet syrjintää yhtä usein (yliopisto 71 %, ammattikorkeakoulu 77 %) ⁴³ Miesten kohdalla koulutustausta ei vaikuta syrjinnän yleisyyteen.

Aiemmassa tutkimuksessa työsuhteen määräaikaisuus koetaan syrjintäperusteeksi yleisesti työelämässä ⁴⁴. Koska tässä tutkimuksessa keskityttiin työllistymiseen vaikuttavaan syrjintään työpaikalla tapahtuvan syrjinnän sijaan, työsuhteen määräaikaisuutta ei annettu vastausvaihtoehtona syrjintäperusteeksi. Vastausten perusteella omakohtaiset syrjinnän kokemukset eivät eroa oleellisesti erityyppisissä työsuhteissa olevien välillä. Määräaikaiset työntekijät eivät ole kohdanneet elokuva-alalla muita enemmän sukupuoleen tai muihin tekijöihin perustuvaa syrjintää. He eivät myöskään koe alaa epätasa-arvoisemmaksi kuin vakinaiset työntekijät. Tämä on tulkittavissa siten, että määräaikaisuus on alalla niin tavallista, että sitä ei yleensä koeta ongelmalliseksi. Epätasa-arvoisuutta tai syrjintää koetaan muihin tekijöihin liittyen.

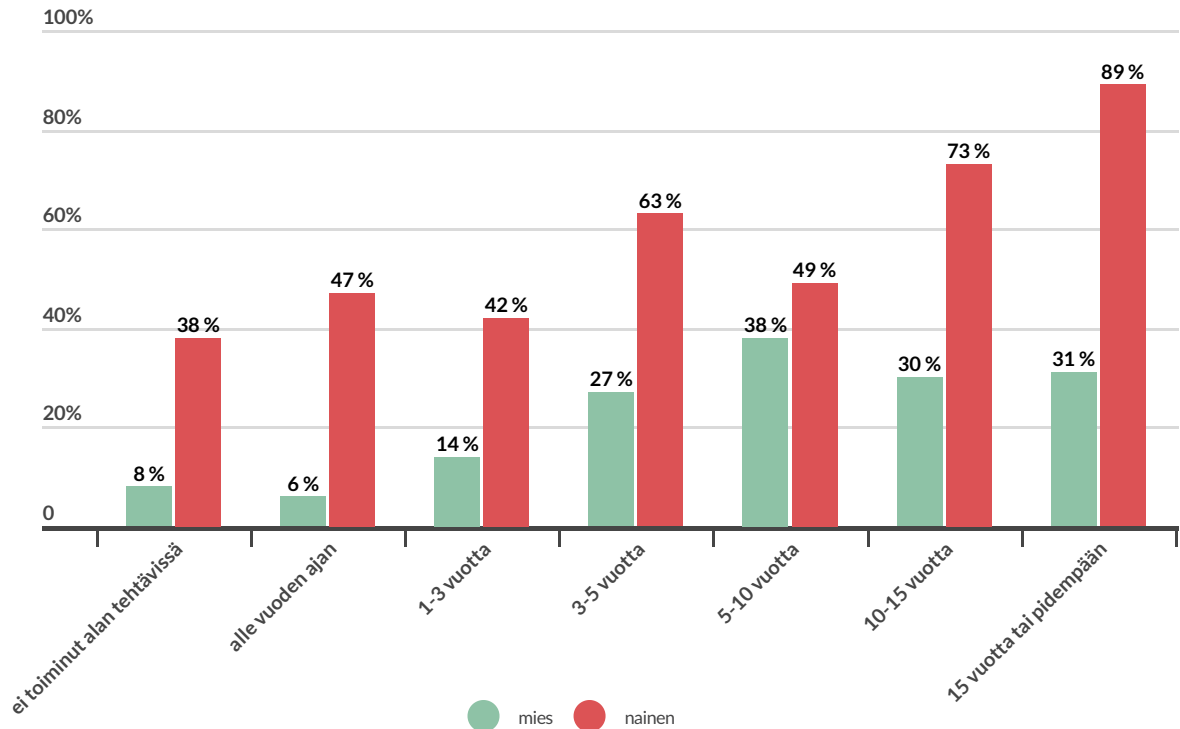
Tämänhetkisellä työmarkkina-asetelmalla näyttää kuitenkin olevan yhteyttä koettuun syrjintään joiltain osin. Määräaikaisilla sopimuksilla työskentelevillä osa-aikaisilla työntekijöillä syrjinnän kokemuksia on muita enemmän, minkä lisäksi erityisen moni naispuolinen apurahansaaja kertoo kokeneensa syrjintää (88 %). Tutkimusajankohtana työttömänä olevat eivät kokonaisuutena kokeneet syrjintää useammin kuin muut. Työttömistä naisista kuitenkin 60 prosenttia koki syrjinnän vaikuttaneen työllistymiseensä, kun miehistä näin ei kokenut yksikään. Vanhempainvapaalla olleista naisista kaksi kolmasosaa koki syrjinnän vaikuttaneen työllistymiseensä, kun vastaavasti miehistä samaa mieltä oli 18 prosenttia.

43 Myös ohjaajina toimivilla miehillä syrjinnän kokemuksia on hieman tyypillisemmin kuin muissa tehtävissä toimivilla miehillä, vaikka syrjintä onkin huomattavasti harvinaisempaa kuin naisten kohtaama syrjintä.

44 Työelämässä määräaikaisiin työntekijöihin kohdistunutta syrjintää on havaittu hieman enemmän kuin sukupuoleen tai ikään perustuvaa syrjintää. Tosin kyse ei ollut omakohtaisesti koetusta syrjinnästä. Lyly-Yrjänäinen (2019), s. 75–80; Myös esittävien taiteiden ammattilaisista suuren osan mukaan tasa-arvo toteutuu huonosti eri työmarkkina-asetelmassa olevien keskuudessa. Helavuori, H. & Karvinen, M. (2019), s. 15–16.

KUVIO 12.

Työllistymiseen vaikuttavaa syrjintää kokeneet sukupuolittain uran keston mukaan.



Alalla pidempään olleiden kohdalla syrjinnän kokemukset ovat selkeästi yleisempiä kuin työuransa alkupuolella olevilla (kuvio 12). Näin on eri sukupuolilla, vaikkakin sukupuolten välinen ero kokemuksissa säilyy ja jopa kasvaa työuran karttuessa. Noin kolmasosa alalla yli 10 vuotta toimineista miehistä ja neljä viidesosaa naisista on kokenut alalla jonkinlaista syrjintää. Huomattavaa on, että uransa alkuvaiheessa, enintään kolme vuotta alalla toimineista miehistä vain noin joka kymmenes, mutta naisista lähes puolet on kohdannut syrjintää. Siten syrjintäkokemukset tulevat tutuksi naisille jo uran alkuvaiheessa.

Koettu syrjintä perustuu tyypillisimmin sukupuoleen, ja koetuista syrjinnän muodoista sukupuoleen perustuva syrjintä on myös voimakkaimmin jakautunut sukupuolten mukaan. Naisista yli 40 prosenttia (43 %) ja muun-sukupuolisista⁴⁵ lähes yhtä suuri osa on kokenut sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Miehillä vastaava luku on 6 prosenttia. Sukupuoleen

45 Ml. ne, jotka eivät ole ilmoittaneet sukupuoltaan.

perustuvaa syrjintää ovat kokeneet useimmin elokuva-alalla toimivat naiset (64 %) ja heistä erityisesti ohjaajana työskentelevät (75 %).

Työllistymistä hankaloittava syrjintä on vastausten perusteella monimuotoista. Sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä ilmenee esimerkiksi siinä, että naiset eivät pääse tekemään teknisiksi koettuja töitä riippumatta opintojen suuntautumisesta. Tätä tukee myös havainto naisten suuremmasta työttömyydestä kyseisillä aloilla. Naisille tarjottavat työtehtävät saattavat olla vaatimustasoltaan avustavia tukitehtäviä tai töitä harjoittelijan statuksella. Heille ei välttämättä anneta työyhteisössä tehtäviä, joissa he pääsisivät kasvattamaan ammatillista osaamistaan. Tämä vaikeuttaa työkokemuksen ja ammattitaidon kerryttämistä ja sitä kautta etenemismahdollisuuksiin. Naiset kokevat myös jäävänsä työmahdollisuuksien kannalta tärkeiden verkostojen ulkopuolelle.

En ole 20 vuoden aikana päässyt assariksi ja miesporukoihin jossa duunit ja tieto liikkuu. En ole vielääkään työskennellyt pitkässä elokuvassa missään roolissa, puhumattakaan äänisuunnittelusta.

Olen kokenut varsinkin vanhemmilta miehiltä työttömyä ja vähättelyä, etenkin työskennellessäni teknisessä tiimissä setissä ("anna tytölle kevyemmät", "tulkaas pojat tänne, X voi vahtia"). Myös kahdessa eri tilanteessa naistuottaja on työhaastattelussa epäillyt kykyäni työskennellä miesvaltaisessa ryhmässä ja fyysisessä toimenkuvassa. Minulta on mm. kysytty, miten luulen pärjääväni kun kaikki työkaverit ovat miehiä. (...) Useimmiten syrjintä tapahtuu kuitenkin ns. näkymättömästi niin, että koen että minut ns. hiljaisesti ohitetaan, asiat hoidetaan "miesten kesken", ikään kuin tytölle ei kannata sanoa mitään tärkeää tms.

Nuoria naisia kohdellaan pitkään työharjoittelijoina, tytötellään, tarjotaan oletuksena huonoa palkkaa, selitetään että se on muka ihan oletus, vähätellään työkokemusta.

Kohtaamani syrjintä on saattanut liittyä siihen, että minulle tarjotaan catering-paikkaa vaikka haen runneriksi, "koska runnerit on yleensä miehiä". Tai siihen, että harjoittelupaikassa minua ei kutsuta muiden (miesten) mukaan lounaalle ja että minulta ei kysytä tavoitteistani vaikka muilta kysytään. Tai että ulkonäköäni tai ikääni kommentoidaan isoon ääneen ihmetellen miten voin olla ohjaaja.

Tuotantotehtävissä työt sukupuolittuvat helposti. Minulle usein naki-tettiin cateringiä kun miestuotantoassistentti sai vastuullisempia työtehtäviä.

Miesvaltaisella alalla miehet ovat päättävässä asemassa. Esimerkiksi elokuva- ja tv-tuotannon kuvauksissa miehet tykkää palkata miehiä ja naiset tykkää palkata miehiä. Miehet ovat hyviä tyyppejä ja teknisesti taitavia, jaksavat fyysisesti enemmän yms. Tällä alalla naisia on paljon ns. tuki-toiminnoissa eli projektien tuottajina, suunnittelussa ja markkinoinnissa. Vakituiset työpaikat ovat myös kortilla, varsinkin jos olet synnytyssikäinen nainen.

Sukupuolen jälkeen toiseksi useimmin on koettu ikään kohdistuvaa syrjintää, jolloin vastaaja on mielletty liian nuoreksi (20 %) tai liian vanhaksi (8 %). Sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän tavoin myös nuoreen ikään kohdistuva syrjintä jakautuu sukupuolten mukaan. Noin neljäsosa naisista, mutta vain noin kymmenesosa miehistä on kokenut ikään perustuvaa syrjintää. Koulutustaustaan liittyvää syrjintää on kohdannut noin joka kymmenes, miehet ja naiset yhtä usein. Useimmin he ovat ammattikorkeakoulu- tai ylempään ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita, jotka näkevät että yliopistotutkinnon puuttuminen on rajannut työ- ja rahoitusmahdollisuuksia. Ruotsinkielisistä miltei joka kymmenes oli kokenut kieleen perustuvaa syrjintää. Sukupuoli ja ikä olivat kuitenkin yleisimmät syrjinnän kohteet niin suomenkielisillä kuin ruotsinkielisillä.

Tulin alalle varsin nuorena, ja koin melko usein, ettei minua otettu vakavasti enkä päässyt etenemään. (...) On myös ollut hyvin selvää, että AMK-tutkinnolla ei fiktiotuotantoihin ole asiaa hakea.

Tuntuu lähes mahdottomalta saada apurahoja projekteihin kun ohjaajana ei ole valmistunut Aallosta ja on nuori nainen.

Aluksi oli hankalaa saada rahoitusta kun tulin ns. ”väärästä” koulusta. Piti olla kunnon näyttöä ja mm. kv-kontakteja/rahoitusta/kiinnostusta ennen kuin kotimaan rahoitus aukeni.

TAULUKKO 1.

"Oletko kokenut syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun vaikuttaneen työllistymiseesi elokuva- ja tv-alalla? Mihin syrjintä tai eriarvoinen kohtelu on mielestäsi perustunut?"⁴⁶

	% vastaajista
sukupuoleen	26 %
ikään (liian nuori)	20 %
koulutustaustaan	9 %
ikään (liian vanha)	8 %
aiempiin työsuhteisiin	6 %
syntyperään tai etniseen taustaan	2 %
kieleen	1 %
seksuaaliseen suuntautumiseen	1 %
vammaan tai toimintarajoitteisiin	1 %
jokin muu	8 %
yhteensä, mikä tahansa ylläolevista	43 %

Syrjinnän kokemukset ovat myös muiden selvitysten mukaan varsin tyyppillisiä kaikilla taiteenaloilla. Esimerkiksi Taiteen ja kulttuurin barometrin 2018 mukaan puolet taiteilijoista oli kokenut taiteilijana tai taiteellisessa työssään epäasiallista kohtelua ja/tai syrjintää. Kuten tässäkin selvityksessä, tyyppillisin syrjintä on naisten kokemaa, sukupuoleen perustuvaa syrjintää.⁴⁷ Naisten kokema sukupuoleen perustuva epätasa-arvoinen kohtelu ja syrjintä on edelleen varsin yleistä yleisemminkin työelämässä eri aloilla.⁴⁸

46 On huomioitava, että em. seikoista johtuvaa syrjintää ei voi suhteuttaa vastaajamääriin kuten esim. kielestä johtuvaa syrjintää, koska kyseisiä taustatietoja ei pyydetty taustakysymyksissä.

47 Hirvi-Ijäs et al. (2019), s. 98–99; Myös esittävien taiteiden parissa työskentelevistä vain noin puolet kokee että miesten ja naisten välinen tasa-arvo toteutuu alalla hyvin. Helavuori, H. & Karvinen, M. (2019), s. 15.

48 Naisilla on miehiä enemmän haittakokemuksia sukupuolestaan esim. palkkauksessa ja uralla etenemisessä, sekä työhönotto- tai rekrytointitilanteessa. Attila H., Pietiläinen M., Keski-Petäjä M., Hokka P. & Nieminen M. (2018), s. 67–68; Naiset kokevat epätasa-arvoista kohtelua useammin kuin miehet, ja naiset ilmoittavat syyksi sukupuolen kolme kertaa useammin kuin miehet. Malinen, H. (2019), s. 24.

Vaikka työskentelyolosuhteet koettelevat erityisesti naisten jaksamista, elokuva- ja tv-ala koetaan vetovoimaiseksi

Elokuva- ja tv-alalla työskentelyssä on piirteitä, jotka ovat haasteellisia työssä jaksamisen kannalta. Alalla on paljon kilpailua, ja uusien työsopimusten saaminen on epävarmaa. Työskentely on tyypillisesti projektiluontoista ja tuotantokohtaista, mikä tekee työkentästä pirstaleisen. Töiden projektiluonteisuuden vuoksi työura saattaa olla erään vastaajan sanoin ”*jatkuvaa heittelyä toisaalta ylikuormittumisen ja toisaalta itsetuntoa syövän työttömyyden kanssa*.” Käytössä on usein jaksotyöaika, jossa työpäivien pituudet vaihtelevat, joskus ennustamattomastikin. Työn ulkopuolisen elämän järjestäminen ja työn ja vapaa-ajan erottaminen saattavat tuolloin muodostua ongelmallisiksi.⁴⁹ Alalla on lisäksi työssä jaksamisen kannalta haitallisia työtapoja ja käytäntöjä, jotka eivät palaudu pelkästään alalle ominaisiin työn piirteisiin. Esimerkiksi kiireen ja heikon resursoinnin vuoksi saataan tinkiä työturvallisuusasioista ja työehdoista, kuten työaikalainsäädännön noudattamisesta. Tuotantojen vajavaiset budjetit johtavat helposti myös ilmaisen työn teettämiseen ja tekemiseen.⁵⁰ Kuten aiemmin tuli esiin työllistymistä hankaloittavien tekijöiden yhteydessä, alalla hyväksytyt ominaispiirteet sekä haitalliset käytännöt saattavat aiheuttaa uupumusta tai haluttomuutta työskennellä alalla.

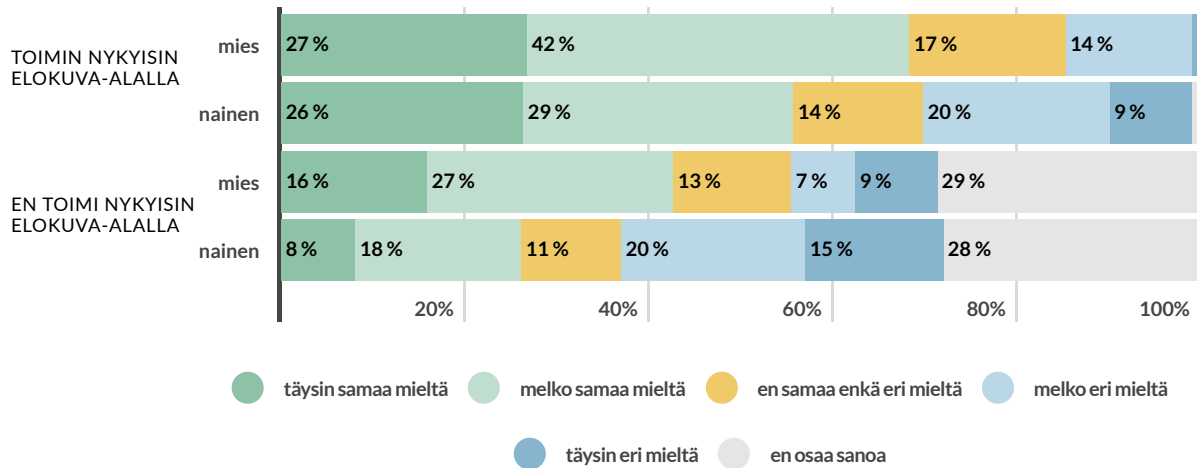
Joka toinen koki, että heillä on voimavaroja jaksaa työssä elokuva- ja tv-alalla; samalla hieman yli neljäsosa koki voimavaransa vähäisiksi. Pidempään alalla olleet kokivat jaksavansa keskimäärin paremmin kuin uransa alkupuolella olevat. Tämä voi kertoa siitä, että he jotka eivät ole kokeneet jaksavansa alalla ovat siirtyneet muihin tehtäviin. Toisaalta kyseessä voi olla viesti siitä, että pidempään alalla olleet ovat saavuttaneet aseman, jossa he voivat paremmin vaikuttaa työolosuhteisiinsa.

49 Taiteilijoiden projektityöstä ja jaksamisesta myös Houni, P. & Ansio, H. (2013), s. 112–116, työn ja muun elämän yhteensovittamisesta s. 118–120.

50 Työsuojeluhallinto (2018); Kuusi, J. (2018).

KUVIO 13.

"Minulla on voimavaroja jaksaa työssä elokuva- ja tv-alalla". Tarkastelu sukupuolittain ja jaettuna nykyisin elokuva- tai tv-alalla ja muilla aloilla toimiviin.



Huomionarvoista on, että kokemus alalla jaksamisesta jakautui sukupuolen mukaan. Yli kolmasosa naisista, mutta vain kuudesosa miehistä koki voimavaransa alalla jaksamiseen vähäiseksi. Elokuv- tai tv-alan työssä nykyisin olevat arvioivat voimavaransa alalle enimmäkseen riittäviksi, kun taas muilla aloilla toimivat ovat harvemmin tätä mieltä. Miehet arvioivat jaksamisensa alasta riippumatta paremmaksi kuin naiset. (Kuvio 13).

Työtehtävittäin elokuvaajat ja tuottajat kokivat voimavaransa alalla toimimiseen hieman paremmiksi kuin muut. Samoin kokivat ne, jotka voivat tehdä yksinomaan oman alan työtä. Yrittäjät, freelancerit ja apurahan saajat kokivat voimavaransa paremmiksi kuin muut. Toisin kuin ehkä voisi olettaa, palkansaajista määräaikaiset työntekijät eivät kokeneet jaksamistaan huonommaksi kuin vakituiset työntekijät. Ammattiryhmien joukossa tuottajat erottuvat siten, että heistä vain alle viidesosa koki voimavaransa vähäiseksi. Leikkaajana sekä tuotannollisissa tai tuotantoteknisissä tehtävissä toimivat sitä vastoin kokivat voimavaransa toimia alalla hieman heikommaksi kuin muut.

Vaikka toisissa työtehtävissä kokonaisuudessaan jaksettiin paremmin kuin toisissa, sukupuolten välinen ero miesten eduksi toistui pääpiirteissään kaikissa työtehtävissä. Tässä suhteessa erottuvat erityisesti yliopistotaustaiset miehet. Heistä peräti kolme neljäsosaa koki, että heillä on voimavaroja jaksaa työssä. Eri koulutustaustoista olevien naisten välillä sitä vastoin ei ilmene eroja jaksamisen tunteen suhteen. Vastaajien kuvausten perusteella

on tulkittavissa, että koetut epäkohdat ovat saattaneet ajaa osaa siirtymään toiselle alalle.

Alalle työllistyy tällä hetkellä melko helposti, mutta vaativasta ja stressaavasta työstä ei usein makseta riittävää korvausta eikä työoloja valvota. Työssä jaksaminen on haastavaa.

Silloin kun töitä riittää, niitä tehdään nukkumatta ja syömättä kiireisten aikataulujen takia, ja on aivan äärirajoilla jaksamisen kanssa. Mutta nyt, kun on työttömänä eikä kalenterissa ole kuin pari sovittua pikkujuttua, tulevaisuus näyttää epävarmalta ja turvattomalta.

Minun olisi varsin helppoa saada ammattiani ja työkokemustani vastaavaa työtä. Ongelma on kuitenkin se, etten halua tarjottavaa työtä sillä en ole kiinnostunut työskentelemään enää kuvausvaiheessa huonojen työolojen ja ehtojen takia, jotka kuormittavat henkistä ja fyysistä terveyttäni sekä yksityiselämäni ja ihmissuhteitani.

Sietämättömyys on tilanteiden nopeat vaihtelut, aina on joko liikaa töitä tai liian vähän. Työttömyys saattaa iskeä äkkiä kun projektin rahoitus varoittamatta kaatuu. Käsikirjoittajalle kerääntyy yhä valtavasti riskiä.

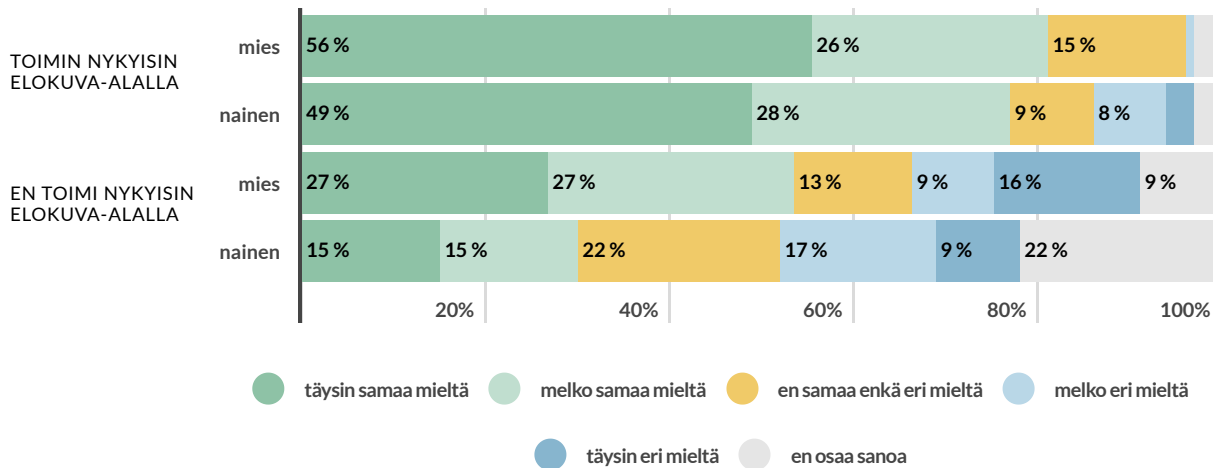
Ala ja sen epäoikeudenmukaisuudet on kuluttavaa ja en usko sukupolvestani kovinkaan monen toimivan alalla yli 40-vuotiaana.

Olen jutellut monien ystäväni kanssa ja he kokevat työn todella kuormittavaksi (aikataulupaineet ja liian pitkät työpäivät kuvauksissa pääasiassa), itse olen kokenut välillä samaa, mutta minulla on vielä motivaatiota työskennellä parempien työolosuhteiden eteen ja koittaa muuttaa asioita omalla toiminnallani.

On huomattava, että vaikka alan työtapoja ja toimintakulttuuria tai omaa jaksamista kyseenalaistettiin, kaksi kolmasosaa koki, että he haluavat jatkossa työskennellä elokuva- ja tv-alalla. Se, millaiseksi oma jaksaminen koetaan ei siten ole yksiselitteisesti sidoksissa jatkohalukkuuteen. Vaikka naiset kokivat miehiä enemmän jaksamisongelmia, he ilmaisivat haluavansa jatkaa alalla miltei samassa määrin kuin miehet. Nykyisin alalla toimivat ovat erityisen halukkaita jatkamaan. Sitä vastoin muilla aloilla toimivista naisista vain joka kolmas ja miehistä puolet haluaisi jatkossa alalle. (Kuvio 14).

KUVIO 14.

“Haluan jatkossa työskennellä elokuva- ja tv-alalla”. Tarkastelu sukupuolittain ja jaettuna nykyisin elokuva- tai tv-alalla ja muilla aloilla toimiviin.



Tässä yhteydessä huomionarvoista on myös, että alalla toimivien kohdalla kokemus alan epätasa-arvoisuudesta tai syrjintä ei näytä vaikuttavan haluun jatkaa alalla – miesten eikä naisten kohdalla. Sen sijaan muilla aloilla toimivista, syrjintää kokeneista naisista vain joka viides haluaisi jatkossa elokuva- ja tv-alalle. Miehillä syrjinnän kokemukset eivät näytä vaikuttaneen alan valintaan yhtä usein.

Television alalla työskentelevät kokivat vahvimmin, että he haluavat toimia alalla myös jatkossa. Vaikka elokuvan toimialalla koettiin jaksamisongelmia, myös siellä yli kolme neljäsosaa halusi jatkaa alalla. Kuvaajan (89 %) ja käsikirjoittajan (93 %) tehtävissä toimivat kokivat haluavansa jatkaa alalla muita useammin. Toisin kuin tuottajan töissä toimivat (79 %), tuotannollisissa (65 %) ja tuotantoteknisissä tehtävissä (56 %) ja leikkaajat (59 %) toimivat ilmaisivat hieman harvemmin haluavansa jatkaa alalla. Vaikka halukkuus jatkaa alalla ei ollut yhtä riippuvainen sukupuolesta kuin jaksamisen kokemus, joissain ammattiryhmissä on nähtävissä selviä eroja naisten ja miesten välillä. Esimerkiksi leikkaajana toimivista naisista ainoastaan 40 % haluaisi jatkossa työskennellä alalla, kun miespuolisista leikkaajista samaa sanoi 80 %. Selkeästi muun alan tehtäviin siirtyneistä ainoastaan 15 % haluaa jatkossa työskennellä alalla⁵¹.

Yrittäjät, freelancerin työtä tekevät ja apurahansaaajat sekä koulutustaustan mukaan katsottuna yliopistokoulutuksen läpikäyneet kokivat

51 Samalla suuri osa heistä on asiasta epävarma. 18 % ei samaa eikä eri mieltä, 28 % ei osaa sanoa.

muuta tyypillisemmin haluavansa jatkaa alalla. Koulutustaustan vaikutus halukkuuteen jatkaa voi selittyä alalle identifioitumisen kautta. Suurin osa yliopistotaustaisista oli toiminut alalla jo ennen valmistumistaan. Palkansaajat olivat hieman vähemmän innokkaita jatkamaan alalla. Työsuhteen määräaikaaisuus ei tässä, kuten työssä jaksamisen suhteenkaan näyttäisi vaikuttavan negatiivisesti. Määräaikaiset olivat jopa halukkaampia jatkamaan alalla kuin vakinaisissa työsuhteissa olevat.

Alalla vähemmän aikaa toimineet ovat kriittisimpiä jatkamisen suhteen. Alle vuoden työskennelleistä 45 prosenttia kokee haluavansa jatkossa työskennellä elokuva- ja tv- alalla. Yliopistotaustaisten vastaajien pidempien työurien vuoksi alle vuoden alalla toimineet ovat käytännössä kaikki ammattikorkeakoulusta valmistuneita. Pidempään uralla olleet taas haluavat yleisemmin edelleenkin jatkaa alalla. Jää nähtäväksi, kanavoituuko nuorempien tekijöiden suurempi haluttomuus jatkaa alan vaihtamiseen vai korjaantuuko uran alkupuolella koettu tyytymättömyys ajan myötä.

9. JOHTOPÄÄTÖKSET

Aineiston perusteella elokuva-alan ammattilaisten työkenttä on varsin pirstaleinen ja siinä mielessä työnkuva on samankaltainen kuin taidealan toimijoilla yleisemminkin⁵². Yleisimpiä toimialoja ovat elokuva, televisio ja mainosala, mutta yli puolet työskentelee useammalla kuin yhdellä toimialalla. Samoin joka toinen toimii useammassa kuin yhdessä työmarkkina-asemassa, tyypillisimmin sekä palkansaajana että freelancerina. Palkansaajina toimii noin puolet, freelancerina vajaa kolmannes ja yrittäjänä noin viidesosa. Yleisimmin palkansaajana toimivat muille aloille siirtyneet. Työsuhteiden vakinaisuus riippuu toimialasta; elokuva- tai tv-alalla se on harvinaisempaa esim. pelialalla ja mainosalalla. Työnkuvaan kuuluu tyypillisesti myös laajasti erilaisia työtehtäviä.

Työttömyysjaksot ovat varsin yleisiä. Työttömyyttä kohtaavat kaikenlaisissa työtehtävissä toimivat, joskin pidemmät työttömyysjaksot ovat käsikirjoittajille ja ohjaajille tavallisempia kuin muille. Työttömyys on tulosten perusteella jonkin verran yleisempää naisilla kuin miehillä. Naisista puolet, miehistä vajaa kolmannes on jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen ollut työttömänä työnhakijana. Myös tutkimusajankohtana työttömistä työnhakijoista kaksi kolmasosaa oli naisia. Pidempiä työttömyysjaksoja on kohdannut joka kolmas. Vaikka naiset ja miehet ovat kohdanneet niitä lähes yhtä usein, yli 40-vuotiailla naisilla ne ovat olleet yleisempiä kuin samankäisillä miehillä.

Muille aloille siirtyneitä on kymmenesosa. Heidän motiiveissaan tulee esiin vakaumus, jota palkkatyösuhte tarjoaa muilla aloilla pirstaleista elokuva- ja tv-alaa useammin. Muille aloille siirtyneet toimivat usein tehtävissä, joissa he kokevat voivansa hyödyntää koulutustaan. Opintojensa suuntautumista vastaaviin tehtäviin ovat yleisimmin sijoittuneet lavastusta, animaatiota ja elokuvaohjausta opiskelleet. Ammattikorkeakoulusta ja yliopistosta valmistuneiden urapolut eroavat toisistaan siten, että yliopistosta valmistuneilla on tyypillisesti jo valmistumisvaiheessa takana pitkälti työkokemusta alalta, ja heistä harva siirtyy alalta kokonaan muihin tehtäviin.

52 Ks. esim. Roiha, T & Rautiainen, P. & Rensujeff, K. (2015), s. 22.

Naisten ja miesten työt: alan sukupuolittuneisuus

Tulosten perusteella elokuva- ja tv-alan opinnoissa suuntautumisvaihtoehdot ovat monilla aloilla sukupuolittuneita. Esimerkiksi dokumentaarinen elokuva ja käsikirjoittaminen ovat erityisen naisvaltaisia, äänisuunnittelu ja lavastus taas miesvaltaisia suuntautumisvaihtoehtoja. Myös työelämässä useat tehtävät ovat sukupuolittuneita. Sukupuolittuneisuus osittain noudattelee opinnoissa suuntautumisen linjoja. Esimerkiksi äänisuunnittelun opintovaiheen miesvaltaisuus jatkuu työelämässä, ja käsikirjoittajan tehtävissä naisvaltaisuus jopa vahvistuu, kun käsikirjoittajiksi työllistyy erityisesti ohjaajiksi opinnoissaan suuntautuneita naisia.

Samalla työelämässä on nähtävissä sukupuolittumista, joka ei ole johdettavissa suoraan opinnoista. Kuvaajiksi suuntautuneet naiset eivät työllisty miesvaltaisiin kuvauksen tehtäviin läheskään siinä määrin kuin ovat alaa opiskelleet. Myös leikkausta opiskelleet naiset sijoittuvat selvästi miehiä harvemmin leikkauksen tehtäviin. Aineiston perusteella näille miesvaltaisille aloille opinnoissaan suuntautuneet naiset joko siirtyvät muihin tehtäviin – esimerkiksi kuvaamista opiskelleet naiset tuotannon tehtäviin – tai kohtaavat työttömyyttä. Kuvaamiseen, äänisuunnitteluun ja leikkaamiseen suuntautuneet naiset ovat kohdanneet kolme kuukautta tai pidempään kestänyttä työttömyyttä selvästi useammin kuin kyseisille aloille suuntautuneet miehet. Tämä antaa viitteitä siitä, että erityisesti näissä työtehtävissä naisten työllistymiselle on esteitä, mikä vastausten perusteella johtuu osittain alalla vallitsevasta, stereotyyppisiä asenteita sisältävästä toimintakulttuurista.

Alan toimijoilla on runsaasti työllistymiseen ja toimimismahdollisuuksiin liittyviä epätasa-arvoisuuden ja syrjinnän kokemuksia

Suurin osa alalla toimivista kokee pystyvänsä hyödyntämään työssään alan koulutuksessa oppimaansa, mutta aivan yhtä yleisesti ei olla päästy työtehtäviin, jotka vastaavat vaatimustasoltaan saatua koulutusta. Kokemus siitä, että työtehtävät ja niiden vaatimustaso vastaavat koulutusta kasvaa koulutustason noustessa. Myös työuran pituudella on merkitystä siten, että koulutusta vastaaviin tehtäviin ei välttämättä päästä uran alussa. Kaksi kolmasosaa on myös tyytyväisiä sekä tämänhetkiseen työtilanteeseensa ja työuraansa; muita tyytyväisempiä ovat palkansaajat ja useamman vuoden työssä toimineet. Kuten voi olettaa, pidemmällä työttömyyskausilla uran varrella on vaikutusta tyytyväisyyteen valmistumisen jälkeisestä urasta. Tässä huomattavaa on, että pidempiä työttömyyskausia kohdanneet naiset ovat tyytymättömiä uraansa kokonaisuutena kuin samassa tilanteessa olevat miehet.

Työllistymiseen ja toimintamahdollisuuksiin liittyvät epätasa-arvoisuuden kokemukset ovat aineiston perusteella yleisiä. Miltei puolet näkee, että toimintamahdollisuudet elokuva- ja tv-alalla Suomessa eivät ole tasavertaiset, ja työmahdollisuuksien suhteen eriarvoisuutta ylläpitäviä käytänteitä on noin 60 prosentin mukaan. Toimijat ovat kohdanneet epäoikeudenmukaisuutta työmahdollisuuksien ja rahoituksen saamisen suhteen; esimerkiksi apurahaa joskus hakeneista naisista ja miehistä yli kaksi kolmasosaa kokee, että rahoituksessa on eriarvoisuutta ylläpitäviä käytänteitä.

Toisin kuin yleisissä työelämä tutkimuksissa on ilmennyt, elokuva-alalla määräaikaisissa työsuhteissa toimivat eivät tulosten perusteella koe alaa epätasa-arvoisemmaksi kuin muut, eivätkä he ole kohdanneet syrjintää useammin kuin vakituisissa työsuhteissa olevat. Myöskään työssäjaksamisen suhteen pätkätyöläiset eivät näytä olevan heikommassa asemassa kuin vakituisissa työsuhteissa olevat. Koettuja toimintamahdollisuuksia ja tasa-arvon kokemuksia määrittävät muut tekijät, kuten työtehtävät ja sukupuoli. Naiset kokevat miehiä harvemmin, että elokuva-alalla työmahdollisuuksien saaminen on oikeudenmukaista, tai että alalla olisi ylipäänsä tasavertaiset mahdollisuudet toimia.

Työllistymiseen liittyvää syrjintää on kohdannut naisista 56 prosenttia ja miehistä 25 prosenttia. Naiset kohtaavat huomattavasti miehiä enemmän erityisesti sukupuoleen perustuvaa syrjintää: naisista yli 40 prosenttia, mutta miehistä vain muutama prosentti on kokenut sitä. Syrjinnän kokemukset ovat tuttuja jo uransa alkuvaiheessa oleville naisille. Vaikka yliopistotautaiset naiset ovat kokeneet syrjintää useammin kuin ammattikorkeakoulutautaiset, naiset kaikissa koulutustaustoissa ja kaikissa ammattitehtävissä ovat kohdanneet työllistymisen vaikuttavaa syrjintää enemmän kuin miehet.

Aineistosta on luettavissa erilaisia sukupuoleen perustuvan syrjinnän ulottuvuuksia. Syrjintä näkyy asenteellisuutena sen suhteen, kuka tekee minkäkinlaisia töitä. Naiset eivät esimerkiksi saa teknisiksi koettuja töitä riippumatta opintojen suuntautumisesta. Tätä tukee myös havainto naisten suuremmasta työttömyydestä kyseisillä aloilla. Naisille tarjottavat työtehtävät saattavat olla avustavia tukitehtäviä, tai töitä harjoittelijan statuksella. Syrjintää kohdataan työnkuvaan liittyen; pääseekö tekemään työtehtäviä, joissa voi kasvattaa ammatillista osaamistaan, ja millaisia toiminta- ja etenemismahdollisuuksia tätä kautta aukeaa. Naiset kokevat työyhteisöissä myös jäävänsä työmahdollisuuksien kannalta tärkeiden verkostojen ulkopuolelle. Vaikka naiset saavat apurahoja hyvin suhteessa hakemuksiin, useilla on kokemuksia siitä, että heidän työmahdollisuutensa rajautuvat kapeammin kuin miehillä. Lisäksi työttömänä tai vanhempainvapaalla olleista naiset ovat kokeneet huomattavasti miehiä useammin sukupuolensa vaikeuttaneen työllistymistään.

Hankalat työskentelyolosuhteet koettelevat erityisesti naisten jaksamista; silti alalla yleensä halutaan jatkaa

Merkittävimpänä työllistymistä edesauttavana tekijänä nousevat esiin suhdeverkot; tämä toistuu eri ammattialoilla ja eri sukupuolilla. Urapolkujen kehittymisen kannalta kiinnostavaa on, että miehet ovat hieman useammin saaneet viimeisimmän työnsä verkostojen kautta, minkä lisäksi miehillä työllistymistä edistävät verkostot näyttävät naisia tyypillisemmin muodostuvan jo uran alkuvaiheessa. Vastaavasti verkostojen puutteellisuus on yleisin työllistymistä hankaloittanut tekijä, ja tämä tulee esiin vahvasti myös miesten kokemuksissa. Myös hankalat työskentelyolosuhteet ovat vaikeuttaneet työllistymistä. Osaltaan kyse on alalla periaatteessa hyväksytyistä toimintatavoista kuten epätyypillisistä työskentelyajankohdista ja työjaksojen ennustamattomuudesta, joiden sovittaminen omaan elämäntilanteeseen nähdään vaikeaksi. Alalla toimivat toivat esiin runsaasti myös huonoja käytäntöjä esimerkiksi työn organisointiin tai työläinsäädännön noudattamiseen liittyen.

Hankalat työskentelyolosuhteet koettelevat erityisesti naisten jaksamista; yli kolmasosa naisista, mutta vain kuudesosa miehistä kokee, että heillä ei ole voimavaroja toimia alalla. Alan pirstaleisuuden, työskentelyolosuhteet tai -tavat raskaaksi kokevat ovat jossain määrin siirtyneet muihin tehtäviin.

Kokonaisuutena silti on huomattavaa, että kaksi kolmesta haluaa jatkossa työskennellä alalla – naiset vain hieman harvemmin kuin miehet. Muille aloille työskentelemään siirtyneet naiset harvoin haluavat palata alalle jatkossa. Alalla toimivilla kokemus alan epätasa-arvoisuudesta tai syrjinnästä eivät vaikuta haluun jatkaa. Kyyninen tulkinta olisi, että nämä katsotaan alalle kuuluvaksi piirteiksi, joiden kanssa on opittava elämään. Toinen katsantotapa on, että ala koetaan niin vetovoimaiseksi, että alalla halutaan toimia negatiivisista kokemuksista huolimatta. Lisääntynyt keskustelu alan työolosuhteista, syrjinnästä ja tasa-arvosta kulttuurialoilla antaa joka tapauksessa viitteitä siitä, että toimintakulttuuri on muuttumassa, ja tämän nostivat esiin myös useat toimijat itse.

Ehdotuksia työllistymisen epäkohtiin

Elokuva-alasta ja taidealasta yleisemmin on toimijoiden keskuudessa erilaisia käsityksiä, jotka heijastuvat työn tekemisen käytänteisiin. Yhtäältä taiteellinen työ nähdään erityisenä alueena, jossa työskentelemistä leimaa kutsumus, jopa uhrautuminen, ja jolla työskentelyn nähdään lähtökohtaisesti

olevan irrallaan ajan ja paikan sidonnaisuuksista.⁵³ Tuolloin toimintatapojen sovittaminen muun työelämän toimintatapojen ja säännösten mukaisiksi saatetaan nähdä vaikeaksi⁵⁴. Toisaalta taidealan työstä puhutaan enenevässä määrin minä tahansa työnä, jolloin työskentelyolosuhteista puhutaan työsuojelun ja työhyvinvoinnin kontekstissa⁵⁵. Tämä kaksinaisuus on nähtävissä vastaajien kokemuksissa, ja kuvatut työolosuhteisiin ja työssäjaksamiseen liittyvät haasteet ovat osittain seurausta näiden käsitysten ja toimintakulttuurien törmäyksestä. Ristiriita syntyy, jos alan hyväksyttyjen, ”taiteellisten” toimintatapojen kuten epäsäännöllisten työaikojen tai yötyön sovittaminen omaan elämäntilanteeseen on hankalaa. Kyseessä saattavat olla myös laiminlyönnit työnantajan laillisten velvoitteiden, kuten työntekijöiden tasavertaisen kohtelun tai työehtojen noudattamisessa.

Elokuva-alan työolosuhteisiin pyritään vaikuttamaan lainsäädännöllisin keinoin työsopimuslaissa sekä mm. työturvallisuuslaissa ja työaikalaisissa, jonka tarkoitus on suojella työntekijää liian pitkiltä ja hankalilta työajoilta ja tuoda työaikoihin suunnitelmallisuutta⁵⁶. Elokuva- ja tv-alalla on lisäksi tuotantoa koskeva työehtosopimus, jossa on mm. vahvistetut palkkataulukot eri työntekijäryhmille sekä työaikaan liittyviä säädöksiä esimerkiksi jakso-työn järjestämisen ja lepoaikojen suhteen⁵⁷. Työehtosopimus ei kuitenkaan raporttia kirjoitettaessa ole saanut yleissitovaa asemaa, jolloin se koskee vain järjestäytyneitä työnantajia. Työelämän tasavertaisuudesta esimerkiksi syrjintään liittyen säädetään mm. tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa⁵⁸.

Kaikki lain tarjoamat keinot eivät kuitenkaan tavoita etenkään freelancereina tai lyhyissä silpputöissä toimivia työntekijöitä, minkä lisäksi lakien velvoitteita ei joko kaikin osin tunneta⁵⁹, tai lakien noudattamisen valvonta voi olla puutteellista. Työ- ja tasa-arvolainsäädännön toteutuminen käytännössä siten edellyttää sen noudattamisen seuranta. Elokuva-alalla on peräänkuulutettu, että esimerkiksi rahoitusta myönnettäessä

53 Houni, P. & Ansio, H. (2013), s. 96–99; Taiteilijan työstä kutsumuksena vs. ammattina muiden joukossa ks. Hirvi-Ijäs, M. et al. (2018), s. 34–38, 81–82.

54 Anttila, A. (2019), s. 27.

55 Roiha, T. (2017), s. 85; Elokuva- ja tv-tuotantoalan työhyvinvoinnista Rauramo, P. (2019), Työturvallisuuskeskus (2019).

56 Roiha, T. (2017), s. 85; Paanetoja, J. (2018), s. 36–38.

57 Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto (2017).

58 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609; Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325. Yhdenvertaisuuden edistämisestä työhönotossa ja työpaikoilla, ks. Työsuojeluhallinto (2019).

59 Paanetoja, J. (2018), s. 119.

olisi varmistettava työnantajavelvoitteiden noudattaminen, ja velvoitteiden rikkomisesta olisi seurattava sanktioita.⁶⁰ Rahoitusehtoihin voisi sisällyttää kriteerejä tuotantoaikataulujen, resurssien käytön ja palkkauksen suhteen. Lisäksi alalla sovellettuja hyviä käytäntöjä tasa-arvo- ja työsuojelukysymyksissä voitaisiin nykyistä tehokkaammin levittää toimijoiden keskuuteen⁶¹.

Alan toimintatavoista vastauksissa nousi esiin taide- ja kulttuuri-aloilla yleinen palkattoman työn tai huomattavan pienellä korvauksella työskentelyn ongelma. Toimijoiden kuvauksissa tulee hyvin esille, kuinka palkattoman työn tekeminen, samoin kuin äärimmillään työlainsäädännössä joustaminen on pitkälti yhteydessä alan budjetointiin. Silloinkin kun ilmaiseen työhön liitetään positiivisia, itsen toteuttamiseen liittyviä määreitä, ilmaisen työn tekeminen nähdään pohjimmiltaan johtuvan heikosta resursoinnista. Ratkaisuna tähän vastaajat peräänkuuluttavat paitsi alan rahoituksen nostamista, myös ripeyttä ja eri työvaiheiden laajempaa huomiointia rahoituksessa.

Apurahojen saamiseen liittyvät epätasa-arvoisuuden kokemukset juontavat paljolti siitä, että rahoitusprosesseja ei koeta tarpeeksi läpinäkyviksi ja rahoituspäätösten perusteita on hankala hahmottaa. Vastauksissa peräänkuulutetaan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä perusteisiin ja rahoittajan rooliin liittyen.⁶² Rahoittajat voivat osaltaan tukea alan tasavertaisuutta tuomalla esiin rahoituspäätösten arviointiperusteita ja raporttoimalla haettujen ja myönnettyjen tukien jakautumisesta, mikä osaltaan jo toteutuu-kin. Ylipäänsä alaa koskevan tietopohjan muodostaminen tiedonkeruun ja tilastoinnin avulla edesauttaisi työhyvinvoinnin ja tasa-arvoisuuden kehittämistä elokuva- ja tv-alalla.

60 Anttila, A. (2019), s. 9; Paanetoja, J. (2018), s. 135–136, 142.

61 Esimerkiksi mahdollisuus nimettömästi ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista elokuvatuotannoissa.
Paanetoja, J. (2018), s. 86.

62 Myös aiemmassa elokuva-alaa koskevassa selvityksessä alan rahoitukseen on kaivattu enemmän avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, ks. Paanetoja, J. (2018), s. 140.

LÄHTEET

- Anttila, A. (2019). Tyttöhan soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuurialan tasa-arvoa ja työhyvinvointia? Cuporen verkkojulkaisuja 55. <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/tyttohan-soittaa-kuin-mies>
- Attila H., Pietiläinen M., Keski-Petäjä M., Hokka P. & Nieminen M. (2018). Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>
- Audiovisual producers Finland APFI (2019). Suomi tuotantopalvelumaana. <https://apfi.fi/wp-content/uploads/Suomi-tuotantopalvelumaana-selvitys-1.pdf>
- CNC - Centre national du cinéma et de l'image animée (2017). Women's status in the cinema and audiovisual industry. https://www.cnc.fr/web/en/publications/womens-status-in-the-cinema-and-audiovisual-industry_227582
- Helavuori, H. & Karvinen, M. (2019). Valta, vastuu, vinoutumat. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittävässä taiteissa. Teatterin tiedotuskeskus Tinfo. https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019_raportti.pdf
- Hirvi-Ijäs, M. & Sokka, S. (2019). Suomen taide – ja taiteilijapolitiikka 2019. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2019/cupore_stt_tietovihko_web.pdf
- Hirvi-Ijäs, M. & Sokka, S. & Rensujeff, K. & Kurlin, A. (2019). Taiteen ja kulttuurin barometri 2018. Taiteilijoiden ja taiteen liikkuvuus. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. Cuporen verkkojulkaisuja 51. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2019/taiteilijoiden_ja_taiteen_liikkuvuus_taiteen_ja_kulttuurin_barometri_2018_v_09.pdf
- Hirvi-Ijäs, M. & Sokka, S. & Rensujeff, K. & Kautio, T. & Kurlin, A. (2020). Taiteen ja kulttuurin barometri 2019. Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. Cuporen verkkojulkaisuja 57. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/taiteen_ja_kulttuurin_barometri_2019.pdf
- Houni, P. & Ansio, H. (toim.) (2013). Taiteilijan työ. Taiteilijan työhyvinvointi taidetyön muutoksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-354-7> (pdf)

- Karhunen, P. & Rensujeff, K. (2006). Taidealan koulutus ja työmarkkinat. Ammatillisen koulutuksen määrä ja ammattiin sijoittuminen. <https://www.taike.fi/documents/10921/1094274/Karhunen+31+06.pdf/f0361546-8850-4f8d-9888-7c42f6c3061c>
- Kauhanen, A. & Riukula, K. (2019). Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. s. 80–100. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4>
- Kuhanen, L. (2018). Naiset suomalaisten elokuvien teknisissä työryhmissä. Tampereen ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018120219512>
- Kuusi, J. (2018). Korteni kekkoon. Uusi Suomi, blogikirjoitus. 25.3.2018. <https://puheenvuoro.uusisuomi.fi/jannekuusi/252859-korteni-kekkoon/>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. Annettu Helsingissä 8.8.1986. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Lyly-Yrjänäinen, Maija (2019). Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019: 51. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-454-9>
- Malinen, H. (2019). *Yhdenvertaisuus työelämässä – onko sitä? Työeläkeyhtiö Elon työelämä tutkimus*. <https://www.elo.fi/tyoelamatutkimus-2019>
- Muikku, J. (2018). Uuden etsijä, rajojen rikkoja. Selvitys suomalaisen mediataiteen menestyksen edellytyksistä. Frame Contemporary Art Finland. https://frame-finland.fi/wp-content/uploads/2018/06/frame_mediataideraportti.pdf
- Paanetoja J. (2018). Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:31. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-586-0>
- Rauramo, P. (2019). Elokuva- ja tv-tuotantoalan erityispiirteitä. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/elokuva_ja_tv-tuotantoalan_tyohyvinvoinnin_erytispiirteita
- Rautiainen, P. & Roiha, T. (2015). Taidealojen korkeakoulutus Suomessa. Cuporen verkkojulkaisuja 30. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/taidealojen_korkeakoulutus_suomessa.pdf
- Rensujeff, K. (2015). Taiteilijan asema 2010. Taiteilijakunnan rakenne, työ ja tulonmuodostus. Taiteen edistämiskeskus. https://www.taike.fi/documents/10921/1094274/Taiteilijan_asema_2010_2.korjattupainos.pdf/f59aa7d3-f396-4340-81ac-2bac9d4ae841

- Roiha, T. & Rautiainen, P. & Rensujeff, K. (2015). Taiteilijan asema ja sukupuoli. Cuporen verkkojulkaisuja 31. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/taiteilijanasemajasukupuoli_vo9.pdf
- Roiha, T. (2017). Luovuuden dispositiivi, sukupuoli ja taiteellisen työn prekarisointuminen. Kulttuuripolitiikan Tutkimuksen vuosikirja, s. 80–94. <https://doi.org/10.17409/kpt.60101>
- Savolainen, T. (2017). Sukupuolten tasa-arvo elokuvatuotannossa. Julkisen rahoituksen jakautuminen. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen verkkojulkaisuja 43. <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/sukupuolten-vaelineen-tasa-arvo-elokuvatuotannossa-julkisen-rahoituksen-jakautuminen>
- Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry. (2017) Toimintasuunnitelma 2018. <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2018/03/tosu-2018.pdf>
- Suomen elokuvasäätiö (2020, a). Elokvavuosi 2019. <https://ses.fi/wp-content/uploads/2020/04/SES-Elokvavuosi-2019.pdf>
- Suomen elokuvasäätiö (2020, b). Haettavat tuet ja hakuajat 2020. <https://ses.fi/tukitoiminta/haettavat-tuet-ja-hakuajat/>
- Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry. (2018). Elokvuaohjaaja, tunne oikeutesi. <https://www.selo.fi/files/selopasi-2018elokuvaohjaajanoikeudetsetlo.pdf>
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto (2017). Elokvua- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus 1.11.2017–31.12.2019. <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2017/09/elotes-final-2018.pdf>
- Tilastokeskus (2020). Ammattiluokitus 2010. <http://www.stat.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/265.html>
- Työsuojelehallinto (2018). Elokvua-alan työsuojelevalvonta: Työturvallisuutta hallitaan hyvin, työajan seuranta ontuu. Työsuojelehallinnon verkkopalvelu. <https://www.tyosuojele.fi/-/elokuva-alan-tyosuojelevalvonta-tyoturvallisuutta-hallitaan-hyvin-tyoajan-seuranta-ontuu.17.1.2018>
- Työsuojelehallinto (2019). Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla. Työsuojelehallinnon julkaisuja 4/2019. <https://tyosuojele.julkaisuverkossa.fi/yhdenvertaisuusopas/#/article/1/page/1>
- Työturvallisuuskeskus (2019). Elokvua- ja tv-tuotantoalan työsuojeleopas. https://ttk.fi/files/7029/TTK_Elokvua-_ja_TV_WEB.pdf
- Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325. Annettu Helsingissä 30.12.2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

LIITE 1

Poimittu kohdejoukko oppilaitoksittain, tutkinnoittain ja koulutusohjelmittain

Aalto-yliopisto	Lukuvuosina 2005-2006 – 2018-2019 tutkinnon suorittaneet, elokuva- ja tv-ala: <i>Taiteen kandidaatti</i> taiteen kandidaatin tutkinnon suorittaneet (elokuvaus; elokuvaäänitys ja -ääni-suunnittelu; elokuvaohjaus; elokuvaleikkaus; elokuva- ja tv-tuotanto; elokuva- ja tv-käsikirjoitus; dokumentaarinen elokuva; elokuva- ja tv-lavastus tai aiemmat vastaavat), jotka eivät ole tutkinnon suorittamisen jälkeen jatkaneet opintojaan maisteriohjelmassa (ei-läsnä). <i>Taiteen maisteri</i> taiteen maisteri, elokuvataiteen maisteriohjelma (kaikki pääaineet) taiteen maisteri, lavastustaiteen maisteriohjelma – elokuva- ja tv-lavastustaide <i>Taiteen tohtori</i> taiteen tohtori, elokuva ja lavastus
Metropolia Ammattikorkea- koulu	Medianomi (AMK), elokuva ja televisio -tutkinnon suorittaneet sekä tätä aiemmin vastanneet koulutusohjelmat Metropoliaa ja sitä edeltäneistä oppilaitoksista vuosilta 2005-2019.
Turun ammatti- korkeakoulu	Medianomi (AMK): vuosina 2005-2019 valmistuneet, jotka ovat suorittaneet elokuva- ja tv-alan tutkinnon vastaten nykyisiä ohjelmia media-kulttuuri: valokuvaus ja leikkaaminen; äänityöskentely; käsikirjoittaminen ja ohjaus; tuottajuus ja vuosina 2005-2019 näitä mahdollisesti edeltäneitä vastaavia elokuva- ja tv-alan tutkintoja.
Yrkeshögskolan Arcada	Medianomi (AMK): vuosina 2005-2019 valmistuneet, jotka ovat suorittaneet elokuva- ja tv-alan tutkinnon vastaten nykyisiä ohjelmia media-kulttuuri: valokuvaus ja leikkaaminen; äänityöskentely; käsikirjoittaminen ja ohjaus; tuottajuus ja vuosina 2005-2019 näitä mahdollisesti edeltäneitä vastaavia elokuva- ja tv-alan tutkintoja.
Tampereen ammattikorkea- koulu	vuosina 2005-2019 valmistuneet, jotka ovat suorittaneet elokuva- ja tv-alan tutkinnon vastaten nykyistä medianomi (AMK) -tutkintoa ja tätä mahdollisesti edeltäviä alan vastaavia tutkintoja sisältäen tiedot myös Pirkanmaan ammattikorkeakoulusta vuosina 2005-2009 valmistuneista. Lisäksi oppilaitos välitti viestin kyselystä sähköpostitse alan YAMK-tutkinnon suorittaneille.

LIITE 2

Kyselylomake suomeksiSUOMEN
ELOKUVASÄÄTIÖ

cupore

CENTER FOR CULTURAL POLICY RESEARCH
KULTTUURIPOLITIIKAN TUTKIMUSKESKUS
KULTURPOLITISKA FORSKNINGSCENTRET

Elokuva- ja tv-alan työllistymistutkimus

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore selvittää elokuva- ja tv-alalta valmistuneiden työllistymistä, urapolkuja ja työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä.

Kysely on osa Cuporen ja Suomen elokuvasäätiön yhteistä tutkimushanketta. Tutkimuksen tavoitteena on avata elokuva-alan työmarkkinoilla vallitsevia käytänteitä ja tuottaa lisätietoa elokuva-alan ja sen rahoitusjärjestelmän kehittämiseen.

Tutkimuksen tässä vaiheessa tarkastelemme tilannetta viiden korkeakoulun osalta. Tarkasteltavana ryhmänä ovat vuosina 2005-2019 Aalto-yliopistosta, Metropolia Ammattikorkeakoulusta, Turun ammattikorkeakoulusta, Tampereen ammattikorkeakoulusta tai Yrkeshögskolan Arcadasta valmistuneet. Jos olet päätenyt alalle muuta kautta kuin näistä viidestä korkeakoulusta, toivomme sinua tällä erää odottamaan mahdollista myöhempää tutkimusvaihetta, jolloin voimme laajentaa tarkastelua kattamaan alan kenttää kokonaisvaltaisesti.

Vastaaminen kestää noin 10-15 minuuttia. Toivomme vastaustasi 31.12. mennessä.

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Raportoinnin jälkeen tulokset arkistoidaan Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon (FSD) saataville myöhempää tutkimuskäyttöä varten. Voit lukea hankkeesta tarkemmin Cuporen sivuilta ja tietojen käsittelystä tutkimuksen tietosuojailmoituksesta.

Tutkimuksen tulokset julkaistaan hankkeen loppuraportissa kesällä 2020.

Lisätietoja:

tutkija Katja Oksanen-Särelä

katja.oksanen-sarela@cupore.fi

050 505 6414

Mistä oppilaitoksesta olet valmistunut elokuva- ja tv-alalle?*

Jos sinulla on elokuva -ja tv-alan tutkinto useammasta oppilaitoksesta, voit valita useita vaihtoehtoja

- ☐ Aalto-yliopisto (ent. Taideteollinen korkeakoulu)
- ☐ Metropolia Ammattikorkeakoulu
- ☐ Turun ammattikorkeakoulu
- ☐ Tampereen ammattikorkeakoulu
- ☐ Yrkeshögskolan Arcada

Aalto-yliopistossa (ent. Taideteollinen korkeakoulu) suorittamasi elokuva- ja tv-alan tutkinnot*

Kirjoita avoimeen kenttään minä vuonna suoritit kyseisen tutkinnon

- ☐ kandidaatin tutkinto _____
- ☐ maisterin tutkinto _____
- ☐ tohtorin tutkinto _____

Ammattikorkeakoulu(i)ssa suorittamasi elokuva- ja tv-alan tutkinnot*

Kirjoita avoimeen kenttään minä vuonna suoritit kyseisen tutkinnon

- ☐ alempi korkeakoulututkinto, AMK _____
- ☐ ylempi korkeakoulututkinto, AMK _____

Oliko sinulla opinnoissasi jokin tietty elokuva- ja tv-
alan suuntautuminen tai erikoistumisala?

Voit valita useita vaihtoehtoja

- ☐ animaatio
- ☐ dokumentaarinen elokuva
- ☐ elokuvaus/kuvaus
- ☐ käsikirjoitus
- ☐ lavastus
- ☐ leikkaus
- ☐ ohjaus
- ☐ tuotanto
- ☐ äänisuunnittelu/ääni
- ☐ yleinen linja/ei erikoistumisalaa
- ☐ jokin muu, mikä?

Taustatiedot

Ikä

- ☐ 20-29 -vuotias
- ☐ 30-39 -vuotias
- ☐ 40-49 -vuotias
- ☐ 50-59 -vuotias
- ☐ 60-vuotias tai vanhempi

Sukupuoli

- ☐ nainen
- ☐ mies
- ☐ muu/en halua sanoa

Äidinkieli

- ☐ suomi
- ☐ ruotsi
- ☐ muu

Nykyinen asuinpaikka

- ☐ Pääkaupunkiseutu
- ☐ Muu Etelä-Suomi
- ☐ Länsi-Suomi
- ☐ Itä-Suomi
- ☐ Pohjois-Suomi
- ☐ Ahvenanmaa
- ☐ Ulkomaat

Kuinka pitkään olet työurasi aikana yhteensä toiminut elokuva- ja tv-alan tehtävissä?

- ☐ alle vuoden ajan
- ☐ 1-3 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ 5-10 vuotta
- ☐ 10-15 vuotta
- ☐ 15 vuotta tai pidempään
- ☐ en ole toiminut alan tehtävissä

Missä seuraavista työmarkkina-asetista olet ollut valmistumisesi jälkeen?

- ☐ palkansaaja, kokoaikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa
- ☐ palkansaaja, kokoaikaisessa vakinaisessa työsuhteessa
- ☐ palkansaaja, osa-aikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa
- ☐ palkansaaja, osa-aikaisessa vakinaisessa työsuhteessa
- ☐ yrittäjä
- ☐ freelancer
- ☐ vapaa taiteilija (ei työsuhdetta eikä toimeksiantoja)
- ☐ työskentelyapurahan saaja
- ☐ työtön työnhakija
- ☐ vanhempain- tai hoitovapaalla
- ☐ työvoimapolitiisessa tai vastaavassa koulutuksessa
- ☐ harjoittelija
- ☐ päätoiminen opiskelija
- ☐ jokin muu, mikä?

Oletko valmistumisesi jälkeen ollut työttömänä yhtäjaksoisesti kolme kuukautta tai pidempään?

- ☐ en Kuinka monta kertaa yhteensä?
- ☐ kyllä _____

Kuinka pitkään työttömyysjaksosi ovat yhteensä kestäneet?

	vuotta	kuukautta
Työttömyysjaksojen kesto yhteensä		

Oletko hakenut henkilökohtaista tukea ammatin harjoittamiseen seuraavilta tahoilta?

Esim. tuotantotukea, käsikirjoitustukea tai muuta apurahaa taiteelliseen työskentelyyn

- ☐ Suomen elokuväsäätiö
- ☐ AVEK
- ☐ Taiteen edistämiskeskus
- ☐ yksityiset säätiöt ja rahastot
- ☐ jokin muu, mikä?
- ☐ en ole hakenut tukea

Oletko saanut henkilökohtaista tukea ammatin harjoittamiseen kyseisiltä tahoilta?

Esim. tuotantotukea, käsikirjoitustukea tai muuta apurahaa taiteelliseen työskentelyyn

- ☐ Suomen elokuväsäätiö
- ☐ AVEK
- ☐ Taiteen edistämiskeskus
- ☐ yksityiset säätiöt ja rahastot
- ☐ jokin muu, mikä?
- ☐ en ole saanut tukea

Mikä on tämänhetkinen työmarkkina-asemasi?

Voit tarvittaessa valita useampia

- ☐ palkansaaja, kokoaikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa
- ☐ palkansaaja, kokoaikaisessa vakinaisessa työsuhteessa
- ☐ palkansaaja, osa-aikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa
- ☐ palkansaaja, osa-aikaisessa vakinaisessa työsuhteessa
- ☐ yrittäjä
- ☐ freelancer
- ☐ vapaa taiteilija (ei työsuhdetta eikä toimeksiantoja)
- ☐ työskentelyapurahan saaja
- ☐ työtön työnhakija
- ☐ vanhempain- tai hoitovapaalla
- ☐ työvoimapoliittisessa tai vastaavassa koulutuksessa
- ☐ harjoittelija
- ☐ päätoiminen opiskelija
- ☐ jokin muu, mikä?

Mikä on nykyinen ammattinimikkeesi?

Minkä suuruiset olivat kokonaistulosi ennen verotusta vuonna 2018?

- ☐ alle 15 000 euroa
- ☐ 15 000-19 999 euroa
- ☐ 20 000-24 999 euroa
- ☐ 25 000-29 999 euroa
- ☐ 30 000-34 999 euroa
- ☐ 35 000-39 999 euroa
- ☐ 40 000-49 999 euroa
- ☐ 50 000-59 999 euroa
- ☐ 60 000 euroa tai enemmän
- ☐ en halua vastata

Mikä on tämänhetkinen ammattialasi?

Voit valita tarvittaessa useampia

- ☐ animaatio
- ☐ elokuva
- ☐ mainosala
- ☐ peliala
- ☐ radio
- ☐ televisio
- ☐ verkkomedia
- ☐ muu ala, jossa sovellan koulutustani, mikä?
- ☐ muu ala, jossa en sovelleta koulutustani, mikä?

Millaisissa työtehtävissä työskentelet?

Voit valita tarvittaessa useampia

- ☐ animaatio
- ☐ dokumentaarinen elokuva
- ☐ elokuvaus/kuvaus
- ☐ käsikirjoitus
- ☐ lavastus
- ☐ leikkaus
- ☐ ohjaus
- ☐ opetus ja koulutus
- ☐ tuotannolliset tehtävät
- ☐ tutkimus
- ☐ äänisuunnittelu/ääni
- ☐ jokin muu, mikä?

Halutessasi voit kuvailla tarkemmin

Vastaavatko tämänhetkiset työtehtäväsi mielestäsi elokuva- ja tv-alan koulutustasi?

- ☐ täysin
- ☐ pääosin
- ☐ osittain
- ☐ ei lainkaan

Halutessasi voit kuvailla tarkemmin

Mitä kautta olet saanut viimeisimmän elokuva- tai tv-alan työsi?

- ☐ sain paikan työnantajalta, jolla olin harjoittelijana
- ☐ suhdeverkostojen kautta
- ☐ vastasin työpaikkailmoitukseen
- ☐ headhunterin kautta
- ☐ otin itse yhteyttä työnantajaan
- ☐ työllistin itse itseni yrittäjänä/ammattinharjoittajana
- ☐ muuta kautta, mitä?
- ☐ en ole työskennellyt elokuva- tai tv-alalla

Teetkö parhaillaan muuta työtä kuin elokuva- ja tv-alan koulutustasi vastaavaa työtä?

Työllä tarkoitetaan tässä sekä palkallista työtä että yrittäjyyttä

- ☐ kyllä, teen muuta työtä koulutusta vastaavan työn rinnalla
- ☐ kyllä, teen yksinomaan muuta työtä
- ☐ en tee muuta työtä

Halutessasi kuvaile tarkemmin

Mistä syistä teet parhaillaan muuta kuin elokuva- ja tv-alan koulutustasi vastaavaa työtä?

- ☐ toimeentulon vuoksi
- ☐ parempien työehtojen vuoksi
- ☐ jatkan työssä, jossa olin jo ennen valmistumista
- ☐ työ on mielenkiintoisempaa
- ☐ muu koulutus on ohjannut nykyiseen työhön
- ☐ en ole saanut koulutusta vastaavaa työtä
- ☐ muu syy, mikä?

Halutessasi kuvaile tarkemmin

Kuinka seuraavat väittämät pitävät paikkansa kohdallasi?

Pystyn hyödyntämään alan koulutuksessa oppimiani tietoja ja taitoja nykyisessä työssäni hyvin

- ☐ täysin samaa mieltä
- ☐ osittain samaa mieltä
- ☐ en samaa enkä eri mieltä
- ☐ osittain eri mieltä
- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa

Työni vastaa vaatimustasoltaan hyvin koulutustani

- ☐ täysin samaa mieltä
- ☐ osittain samaa mieltä
- ☐ en samaa enkä eri mieltä
- ☐ osittain eri mieltä
- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa

Olen tyytyväinen tähänhetkiseen työtilanteeseeni

- ☐ täysin samaa mieltä
- ☐ osittain samaa mieltä
- ☐ en samaa enkä eri mieltä
- ☐ osittain eri mieltä
- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa

Olen tyytyväinen valmistumiseni jälkeiseen työuraani

- ☐ täysin samaa mieltä
- ☐ osittain samaa mieltä
- ☐ en samaa enkä eri mieltä
- ☐ osittain eri mieltä
- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa

Minkälaiset tiedot ja taidot ovat edesauttaneet
työllistymistäsi työurasi aikana?

Mitä kautta olet oppinut näitä tietoja ja taitoja?

Onko joitain tekijöitä, jotka ovat vaikeuttaneet
työllistymistäsi?

Voit huomioida sekä henkilökohtaisia että yleisemmin elokuva-alaan
liittyviä seikkoja

Oletko valmistumisesi jälkeen tehnyt elokuva- tai tv-alalla palkatonta työtä tai työtä huomattavan pienellä korvauksella?

☐ kyllä

☐ en

Onko palkaton työ tai huomattavan pienellä korvauksella työskentely ollut ongelma työssäsi elokuva- tai tv-alalla?

☐ kyllä

☐ ei

Halutessasi kuvaile tarkemmin

Oletko kokenut syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun vaikuttaneen työllistymiseesi elokuva- ja tv-alalla? Mihin syrjintä tai eriarvoinen kohtelu on mielestäsi perustunut?

Voit valita useamman vaihtoehdon

- ☐ ikään (liian nuori)
- ☐ ikään (liian vanha)
- ☐ sukupuoleen
- ☐ kieleen
- ☐ koulutustaustaan
- ☐ aiempiin työsuhteisiin
- ☐ seksuaaliseen suuntautumiseen
- ☐ vammaan tai toimintarajoitteisiin
- ☐ syntyperään tai etniseen taustaan
- ☐ jokin muu, mikä?
- ☐ en halua kertoa
- ☐ en ole kokenut syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun vaikuttaneen työllistymiseeni

Halutessasi kuvaile tarkemmin

Miten näet toimintamahdollisuuksesi ja valmiutesi toimia elokuva- ja tv-alalla? Arvioi seuraavia väittämiä

Asteikko:

1= täysin samaa mieltä

2 = melko samaa mieltä

3 = en samaa enkä eri mieltä

4 = melko eri mieltä

5 = täysin eri mieltä

99 = en osaa sanoa

(Kyselyssä esitettiin sanalliset vaihtoehdot numeroiden sijaan)

[illegible]

Halutessasi kuvaile tarkemmin

Jos nyt jäisit työttömäksi tai olet työtön, kuinka helppoa tai vaikeaa sinun olisi saada ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä?

Voit vastata oman arviosi mukaan

- ☐ helppoa
- ☐ varsin helppoa
- ☐ ei helppoa eikä vaikeaa
- ☐ varsin vaikeaa
- ☐ vaikeaa
- ☐ en osaa sanoa

Onko sinulla jotain muuta sanottavaa elokuva-alan työllistymiseen liittyen?
