

Action! -hanke

**Kyselyraportti täydennyskoulutustarpeista ja
tasa-arvon toteutumisesta av-alalla**

Kirsi Reinola
Nina Maskulin



Action! -hanke

Kyselyraportti täydennyskoulutustarpeista ja
tasa-arvon toteutumisesta av-alalla

Kirsi Reinola
Nina Maskulin

Aalto-yliopiston julkaisusarja
TAIDE + MUOTOILU + ARKKITEHTUURI 4/2020

© 2020 Kirsi Reinola, Nina Maskulin

ISBN 978-952-64-0024-2 (pdf)
ISSN 1799-4845 (pdf)

Kuvat: Kansikuva Unto Rautio

Unigrafia Oy
Helsinki 2020

Action! -hanke toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston (ESR)
Suomen rakennerahasto-ohjelman tuella vuosina 2019-2022.

Author

Kirsi Reinola, Nina Maskulin

Name of the publication

Action! -hankkeen aloituskysely 2020

Publisher School of Arts, Design and Architecture**Unit** Elokuvataiteen ja lavastustaiteen laitos (ELO)**Series** Aalto-yliopiston julkaisusarja TAIDE + MUOTOILU + ARKKITEHTUURI 4/2020**Field of research** Film and television**Language** Finnish**Abstract**

The report summarises experiences of equality in the work-life in the Finnish audiovisual sector and maps the professionals' needs for further training.

The objectives of the report firstly ascertain the experiences of equality and discrimination at work and map the ways to promote equality in employment and in public funding. Secondly, it takes a look at the need for further training among professionals in the audiovisual sector in Finland. The background to the study is in the EU-funded project Action! (2019-2022). It aims to promote female professionals' employment, to develop measures to remove obstacles, and to support employment in the audiovisual sector.

The data was collected with an electric inquiry on Dec 2019-Jan 2020. Among the 80 respondents, four out of five were women. The data consists of background information and of open-ended, written answers to which the content was analyzed.

The results show persistent experiences of discrimination in pay, gender, and age. The dominant work culture in the audiovisual sector was described as segregating, which was accounted for poor skills in management and opacity in public funding.

Together with the inequalities in pay, age, and gender, the patronizing network was mentioned as a determining factor in finding employment or funding. The respondents would solve the problem by commitments to the openness in the recruitment and funding processes which promote equality.

They were affirmative in their profession, and improving skills. However, short periods of work cumulated in the answers when they evaluated their job satisfaction or career change as a result of the attitudes against women professionals, overwork without pay, and discrimination in general.

The gender pay gap has a societal, cultural, and economic impact. Moreover, inequality slows down the development and international competitiveness in the national audiovisual sector. The lack of consistent data on the wages among men and women is a concern when assessing public funding and its impacts on the matter. The commitments to equality policies and programs with follow-up and assessment of the outcomes are dependent on the decision-makers in the audiovisual sector.

In return, it is reasonable to assume that the commitment to national legislation and international conventions on gender equality may improve the diversity of the professionals which strengthens the Finnish audiovisual sector at large to meet the national and international challenges in the near future.

Keywords film, audiovisual field, equality, employment**ISBN (printed)****ISBN (pdf)** 978-952-64-0024-2**ISSN (printed)****ISSN (pdf)** 1799-4845**Location of publisher** Helsinki**Location of printing** Helsinki**Year** 2020**Pages** 30

Tekijä

Kirsi Reinola, Nina Maskulin

Julkaisun nimi

Action! -hankkeen aloituskysely 2020

Julkaisija Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu**Yksikkö** Elokuvataiteen ja lavastustaiteen laitos (ELO)**Sarja** Aalto-yliopiston julkaisusarja TAIDE + MUOTOILU + ARKKITEHTUURI 4/2020**Tutkimusala** Elokuva**Kieli** Suomi**Tiivistelmä**

Raportti käsittelee av-alalla työskentelevien täydennyskoulutustarpeita ja tasa-arvon toteutumista työssä. Selvitystehtävän taustalla on EU-rahoitteinen Action! -hanke (2019-2022), jonka tavoite on edistää naispuolisten ammattilaisten työllistymistä audiovisuaalisella alalla, kehittää toimenpiteitä työllistymisen esteiden poistamiseksi ja tukea työllistämistoimia. Tavoitteena oli selvittää vastaajien kokemuksia tasa-arvosta ja syrjinnästä työelämässä ja koota ehdotuksia toimenpiteiksi tasa-arvon edistämiseksi. Toiseksi kartoitettiin ammatissa toimivien täydennyskoulutustarpeita.

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä joukuussa 2019-tammikuussa 2020. Vastaajista (n=80) neljä viidestä oli naisia. Aineisto koostuu vastaajien taustatiedoista sekä kirjallisista avovastauksista, joita on analysoitu sisällöllisesti.

Ammattiuran eri vaiheissa olleiden vastaajien kokemuksista hahmottui kokemukset syrjinnästä, jotka olivat pitkäaikaisia ja kohdistuivat palkkaan, ikään ja sukupuoleen. Merkittävät työllistymisen esteet av-alalla ovat vallitseva työkuultuuri, heikot johtamistaidot ja rahoituksen niukkuus.

Julkisen rahoituksen jako koettiin yhtä lailla syrjiväksi sukupuolen ja iän perusteella, ja ratkaisuiksi esitettiin avoimuus palkkauksessa ja rahoituksen jakautumisessa. Vastaajilla oli myönteinen suhde ammatin kehittämiseen, mutta pätkätyö ja työelämän epävarmuus verottavat alan osaamispääomaa alaltapakona, mikä hidastaa alan kehitystä ja kilpailukykyä. Rahoituksen jakamisperusteiden läpinäkyvät käytäntö ja av-alan syrjivä työkuultuuri ovat tulleet esiin aiemmassa tutkimuksessa.

Palkkatasa-arvolla on yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja taloudellisia seurauksia ja epätasa-arvo hidastaa kehitystä ja kansainvälistä kilpailukykyä.

Tasa-arvotilannetta ei voi luotettavasti arvioida julkisen rahoituksen osalta, koska palkkatilastoja ei kerätä systemaattisesti. Tasa-arvo-ohjelmat ovat riippuvaisia päätöksentekijöiden sitoumuksesta, arvioinnista ja seurannasta. Rahoituksesta ja palkkauksesta vastaavia päätöksentekijöitä tulisikin sitouttaa toimimaan kansallisen lainsäädännön ja kansainvälisten sopimusten mukaisesti tasa-arvon edistämiseksi. Av-alalla sitoutuminen toimenpiteisiin ja niiden seuranta ja arvointi syrjinnän poistamiseksi voi arvioida tarkoittavan välitöntä diversiteetin kasvua ammattilaisten keskuudessa mikä puolestaan lisää osaamispääomaa ja siten suomalaisen av-tuotannon laatua ja kansainvälistä kilpailukykyä.

Avainsanat elokuva, av-ala, tasa-arvo, työllistyminen**ISBN (painettu)****ISBN (pdf)** 978-952-64-0024-2**ISSN (painettu)****ISSN (pdf)** 1799-4845**Julkaisupaikka** Helsinki**Painopaikka** Helsinki**Vuosi** 2020**Sivumäärä** 30

Kyselyraportti

täydennyskoulutustarpeista ja

tasa-arvon toteutumisesta av-alalla

Käsillä oleva Aalto-yliopiston toteuttama kysely on tehty Action! -hankkeen aloitteesta. Vuosina 2019-2022 toteutettavan Action! -hankkeen tavoitteena on edistää naispuolisten ammattilaisten työllistymistä audiovisuaalisella alalla, kehittää toimenpiteitä naisten työllistymisen esteiden poistamiseksi ja tukea työllistämistoimia sektorilla.

Tasa-arvoon liittyvää tietoa Suomen audiovisuaalisella alalla ei ole riittävästi saatavilla. Kansalliset ja kansainväliset tutkimukset kuitenkin osoittavat, että vaikka naisia ja miehiä koulutetaan alalle yhtä paljon, toteutuu työelämässä sukupuolten tasa-arvo huonosti tai ei lainkaan. Epätasa-arvo on ilmeinen este ja naisten potentiaali käyttämätön mahdollisuus. Kyselyllä haluttiin selvittää, mitä toimenpiteitä ensisijaisesti alalla tarvitaan, jotta tasa-arvo toteutuu paremmin. Action! -hanke toteutetaan Aalto-yliopiston Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun Elokuva- ja lavastustaiteen laitoksessa yhteistyössä Women in Finland and Television Finland (WIFT Finland) ry:n kanssa.

Helsingissä, 17.7.2020

Kirsi Reinola
Nina Maskulin

Sisällys

1.	Lukijalle	5
2.	Kyselyn käsitteistö ja lähtökohdat	5
3.	Kyselyn toteutus	6
4.	Kyselyn tulokset.....	6
4.1	Vastaajien taustatiedot.....	7
4.2	Työllistymisen esteet	10
4.3	Sukupuolten välinen epätasa-arvo alalla	15
4.4	Täydennyskoulus ja työelämävalmiudet.....	19
4.5	Työllistymisen työkalut	20
5.	Yhteenveto	24
6.	Liitteet.....	26

1. Lukijalle

Aalto-yliopiston Elokuvataiteen osaston Action! -hankkeen sähköinen kysely avattiin Webropol-ohjelmassa tammikuussa 2020 ja se oli auki helmikuuhun 2020. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa av-alan täydennyskoulutustarpeita ja kerätä ammattilaisilta tietoa syistä, jotka aiheuttavat alan työllistymisen esteitä.

Aalto-yliopiston ja Women in Film and Television Finland ry:n yhteinen Action! -hanke keskittyy alan työllistymisen esteiden poistamiseen. Vaikka hanke on suunnattu ensisijaisesti naisille, toimivat hankkeessa järjestettävät koulutukset avauksena koko alan täydennyskoulutuksen kehittämiseksi.

Kysely tarkastelee erityisesti sukupuoleen liittyviä työllistymisen esteitä. Se on ensimmäinen Suomessa toteutettu laaja selvitys aiheesta, eikä tällaista kyselyä ole aiemmin toteutettu tässä laajuudessa.

2. Kyselyn käsitteistö ja lähtökohdat

Kyselyn tavoitteena on muodostaa kuvaa alan täydennyskoulutustarpeista, ja yleisemmin selvittää tasa-arvon toteutumista av-alan työelämysuhteissa sekä vastaajien kokemuksia av-alan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisessä ja sukupuolisyrynnän ehkäisyssä.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa yhtäältä toteuttamaan tasa-arvoa työelämässä sekä palkkauksessa ja toisaalta havaitsemaan ja purkamaan työelämän käytänteitä, joissa tasa-arvo ei toteudu.¹

Tasa-arvolla työssä tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa, joka käsittää myös sukupuoli-identiteetin, eli oman kokemuksen sukupuolesta, sekä sukupuolen ilmaisun eli sukupuolen tuomisen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla tavalla. Syrynnän määritelmä täyttyy tilanteessa, jossa työnantaja ei ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin seksuaalisen häirynnän tai epäasiallisen käytöksen lopettamiseksi.

3. Kyselyn toteutus

Kysely on suunniteltu ja toteutettu Action! -hankkeen toimenpideohjelman mukaisesti tammikuussa 2020. Kysely lähetettiin av-alan keskeisten työntekijä- ja työnantajaliittojen (luettelo liitteenä) jäsenille. Lisäksi kysely lähetettiin Suomen elokuvasäätiön viestinnän kautta. Suomenkielinen kysely saavutti av-alan ammattilaisista kaikki ne, jotka olivat luovuttaneet yhteystietonsa mainittujen yhteisöjen viestintää varten. Yhteisöjen sähköpostiosoitteistot ovat osin päällekkäisiä, ja arvio kyselykutsun vastaanottajista on noin 800.

Linkki kyselyyn julkaistiin myös sosiaalisessa mediassa, *Suomen elokuva- ja media-alan epävirallinen keskusteluryhmä* -sivulla ja Action! -projektin hankesivulla Facebook-alustalla. Niiden tavoitettavuutta ei ole arvioitu. Kyselyaineisto kerättiin sähköisesti Webropol-ohjelmistossa.

Kyselyssä oli monivalintaisia ja avoimia kysymyksiä. Taustatietoja kerättiin kuuden kysymyksen avulla. Eteneminen kyselyssä edellytti vastaamista taustakysymyksiin, jossa kysyttiin sukupuolta, ikää, koulututusta, työkokemusta, työsuhteen muotoa ja työmarkkinatilannetta, asuinalueita ja työtehtävää.

Ammattilaisuuden kehitystä ja täydennyskoulutusta koskevia kysymyksiä lähestyttiin kolmen vapaamuotoisen ja neljän vaihtoehtoisen kysymysosion avulla. Avoimet kysymykset kartoittivat kokemuksia työllistymisen esteistä, sukupuolten välisestä tasa-arvosta av-alalla ja ehdotuksia toimenpiteiksi sekä keinoiksi tasa-arvon ja työllisyyden edistämiseksi. Neljä kysymystä käsitteli työllistymisen esteitä ja ratkaisuja. Monivalintakysymykset selvittivät täydennys- ja jatkokoulutusta sekä työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyvää koulutusta.

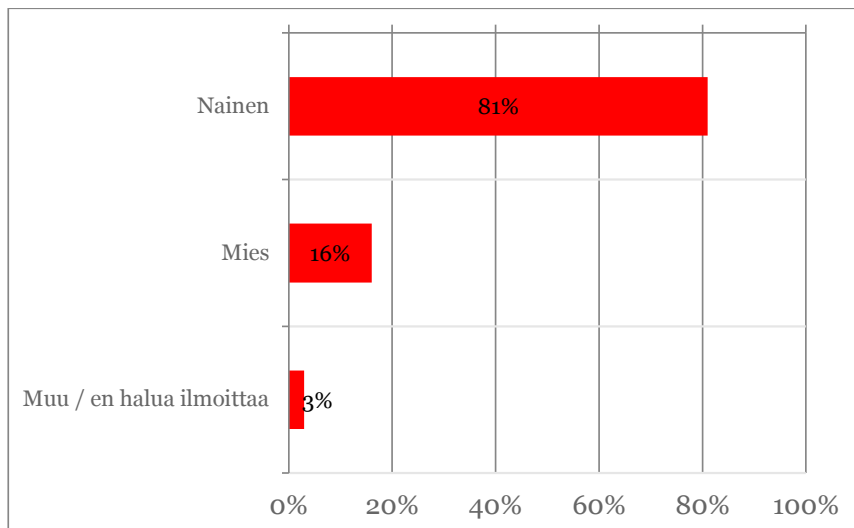
Kyselyn vaihtoehtoja sisältävät vastaukset on esitetty prosenttimuotoisina taulukoina. Avoimet vastaukset on ryhmitelty niissä toistuvien teemojen mukaan.

4. Kyselyn tulokset

Kyselyyn vastasi yhteensä 80 vastaajaa ($n=80$). Taustatiedot ja monivalintakysymykset kartoittivat vastaajien perustietoja ja tarpeita täydennyskoulutukseen. Vapaamuotoisissa vastauksissa vastaajat kertoivat tasa-arvokokemuksia ja keinoja epätasa-arvoisten tilanteiden ratkaisemiseksi.

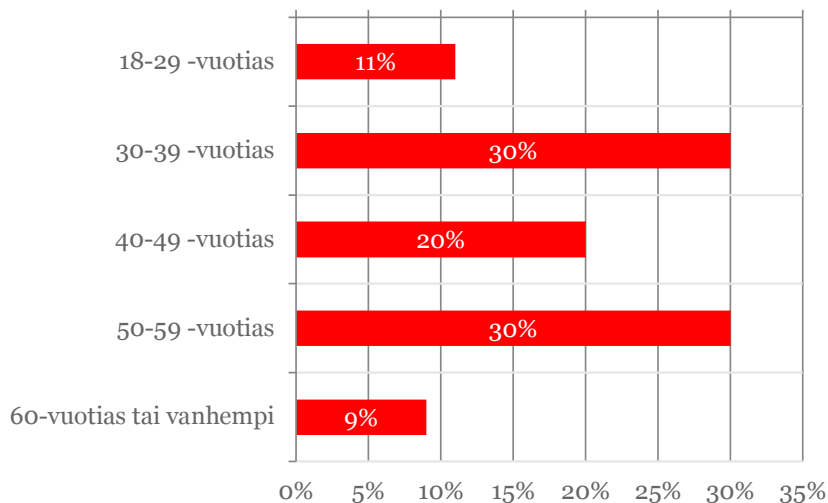
4.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajista naisia oli 81%, miehiä 16% ja muunsukupuolisia 3%.



1. Vastaajien sukupuolijakauma

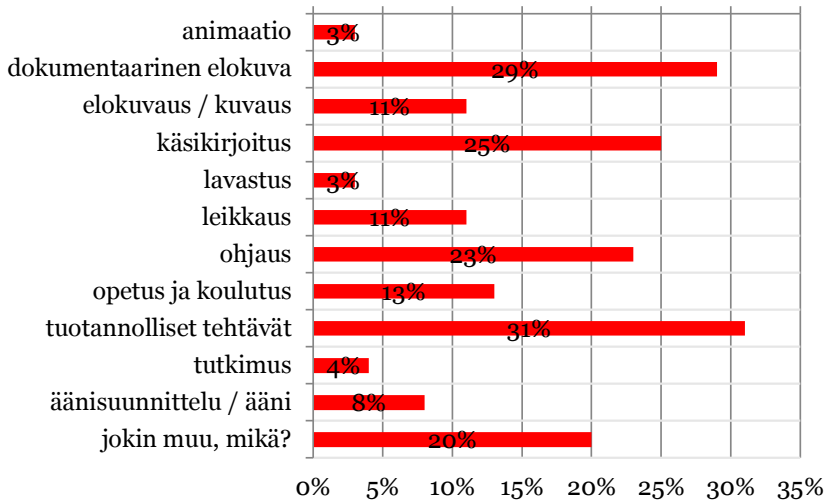
Joka kolmas vastaaja oli 30-39 -vuotias, ja toinen kolmannes 50-59 -vuotiaita. Joka viides vastaaja oli 40-49 -vuotias ja loput vastaajista 29-vuotiaita (11%) tai yli 60-vuotiaita (9%).



2. Vastaajien ikäjakauma

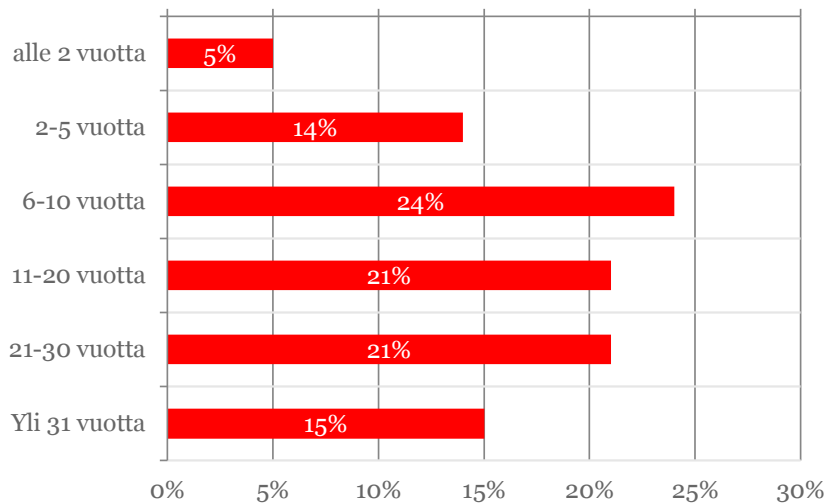
Vastaajat asuivat pääasiallisesti pääkaupunkiseudulla (75%), Etelä-Suomessa (18%) tai Länsi-Suomessa (5%). Av-alan pääkaupunkipainotteisuus tuli esiin myös kyselyn avovastauksissa. Kysely ei tavoittanut ammattilaisia Itä- tai Pohjois-Suomesta.

Taustakysymykset kartoittivat vastaajien työtehtäviä, työkokemusta ja työmarkkinatilannetta. Kyselyssä saattoi valita yhdestä kolmeen vaihtoehtoa ja tarkentaa avovastauksella ammattikuvaa. Käsikirjoittajana työskenteli joka neljäs (25%), ja kolmannes työskenteli tuotannollisissa tehtävissä (31%). Dokumentaarisen elokuvan tehtävissä työskenteli 29% vastaajista, kun taas ohjaajana työskenteli 23% vastaajista. Valittujen vastausten lukumäärä (143) kertoo, että vastaajista useimmat toimivat av-alalla monen ammattinimikkeen alla.



3. Vastaajien työtehtävät

Ammattiryhmävalinnan tarkennuksissa korostuivat tuottajan, tuotantopäällikön, käsikirjoittaja-ohjaajan, koordinoijan, elokuvalevityksen ja castingin työtehtävät. Yli 80% vastaajasta oli työskennellyt alalla yli viisi vuotta ja tästä joukosta reilusti yli puolet yksitoista vuotta tai kauemmin. Ammattiuran alussa oli alle viidennes, 19% vastaajista. Vastaajat olivat siten av-alan kokeneita ammattilaisia.



4. Vastaajien työkokemus av-alalla

Vastaajien työmarkkina-asema vaihteli, ja useamman kuin yhden vaihtoehdon valinneet (128 vastausta) toimivat freelancerina (38%) tai yrittäjänä (24%). Vastaushetkellä täysipäiväisissä, vakinaisissa työsuhteissa oli neljännes vastaajista (26%) ja osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa hieman alle neljännes (23%). Kyselyhetkellä apurahalla työskenteli joka kymmenes. Vapaita taiteilijoita, ei työsuhdetta eikä apurahaa, oli 8% vastaajista. Työttömänä tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa oli 14% vastanneista.

Vastausta kysymykseen *miksi vastaaja ei enää työskentele alalla* perusteltiin kahdella tavalla: ettei töitä ole löytynyt tai töitä ei ole ollut riittävästi. Vastaajien mukaan harjoittelijoiden käyttöä on tuotannoissa paljon, ja siksi töitä ei ole ollut kuin satunnaisesti, sillä tarjolla on ilmaistakin työvoimaa.



5. Vastaajien työmarkkina-asema

4.2 Työllistymisen esteet

Vastaaajilla oli laajasti kokemuksia työllistymisen esteistä sekä syrjinnästä. Vastaaajista 89% käsitteli kokemuksiaan avoimessa kysymyksessä *Millaisiin työllistymisen esteisiin olet törmännyt omalla urallasi av-alalla?*

”Ikäeste, korkeakoulutuseste, sukupuolieste”

Av-alalla työllistymisen esteet liittyvät vastaajien mukaan työkuultuuriin ja syrjintään. Vastauksissa nämä tulivat esiin riittämättömyyden, vähäisyyden tai ominaisuuden kuvauksina, verkostojen puutteena, tai sitten vastauksissa viitattiin alan sulkeutuneeseen työkuultuuriin, rahoituksen niukkuuteen sekä sen jälkeen sukupuoleen ja ikään.

Ammattiin valmistuneet ja työkokemusta hankkineet naiset saavat vähemmän av-tuotantorahoitusta ja tulevat palkatuksi harvemmin työsuhteisiin. Aiemmissa selvityksissä (Oksanen-Särelä et al. 2020, Savolainen, Tarja 2017) esiin tullut av-alan työvoimapula näyttäytyy tasa-arvolain näkökulmasta ratkaistavissa olevalta, kun etsitään koulutettua ammattilaista.

Seuraavaksi on ryhmitelty yleisyysjärjestyksessä vastaajien kertomia työllistymisen esteitä, joita ovat muun muassa verkostojen puute tai sisäpiiriin kuulumattomuus, rahoitus, palkka, naiseus ja ikä.

4.2.1 Verkostot ja sisäpiiri

Suurimmaksi esteeksi mainittiin verkostojen puute: työn saamiseen tarvitaan suhteita. Vastaajien mukaan kokemuksella tai koulutuksella ei rekrytoitaessa ole merkitystä. Sen sijaan usealla vastaajalla ehtona työn saamisessa oli se, kenen kaveri on. Oma ahkeruus tai innokkuus ei edesauttanut työllistymistä, vain ainoastaan se, tunsiko oikeita ihmisiä.

Esiin nousi myös näkymättömyys ammattilaisena. Työnsaannin ja uran esteenä voi olla tunnistetuksi ja nähdyksi tuleminen av-alan ja erityisesti sen keskeisten toimijoiden, eli rahoittajien silmissä. Ammattilaisella saattaa olla monta menestynyttä näyttöä, ja siltikin on esiteltävä itsensä rahoittajille toistuvasti yhä uudelleen.

”Vaaditaan vuosien kokemusta ja pitää olla sisäpiireissä”

Alan rekrytoinnit ovat sulkeutuneen sisäpiiriin takia harvoin avoimia. Vastaaajilla oli laaja yhteinen käsitys siitä, että av-alan työpaikka saadaan suhteiden avulla. Vastaajien työllistymisen esteistä kontaktien ja hyväveliverkoston puute nousevat toistuvasti esiin. Ammattilaiset työskentelevät niiden kanssa, joita jo tuntevat. Samat yhtiöt ja tuottajat saavat rahoitusta tuotannoilleen ja tuotantoihin palkataan aina samoja ihmisiä.

Vapaita työpaikkoja ei ilmoiteta käytännössä ollenkaan, vaikka tuotantojen määrä on kasvanut tasaisesti. Tuotantoyhtiöt eivät vastaa avoimiin hakemuksiin lainkaan, tai vastaavat korkeintaan, ettei avautuvia työpaikkoja ole, tai

avoin hakemus ei ole saapunut perille. Myös alaa opiskelemattomia tai vailla alan työkokemusta olevia tekijöitä saattaa mennä ammattilaisten edelle, sillä heidät saa töihin halvemmalla.

Mahdollisuuksia annetaan kehnosti: jos kokemusta ei ole draamasta, ei luultavasti palkata draamatuotantoon. Vastauksissa tuli esille, että verkoston suositus painaa enemmän kuin osoitettu ammattitaito, kokemus tai koulutus. Ammattilaiset eivät voi ylittää koulutusnimikettään, mikä rajaa myös työtilaisuuksia. Läpinäkymätön rekrytointikäytäntö ja avoin syrjintä vaikuttavat alan tulevaisuuteen ennakoimattomasti. Rekrytoinnin kapea-alaisuus estää alan kehitystä ja työntekijäkannan uudistumista.

”Pitäisi olla kauhean aktiivinen ja itsevarma tyyppi.”

Toisaalta suhteiden avulla on myös onnistuttu keräämään tunnettuutta. Hyvänä pidettiin käytäntöä, jossa verkostot tunnistavat työnhakijan osaamisen. Silloin rekrytoinnin on mahdollista perustua luottamukseen, osaamiseen ja yhteisen taiteellisen kielen kehittämiseen. Samalla osaamisen tunnistaminen on riippuvainen henkilökohtaisista suhteista ja mieltymyksistä. Aloitteet tilanteen korjaamiseksi esimerkiksi vertaisarvioidun tai todennetun osaamisen tietokannan rakentamiseksi eivät ole edenneet.ⁱⁱ

Vastauksissa itsensä markkinoinnin vähyys mainitaan työllistymisen esteeksi. Esteenä voi olla myös asuinpaikka, sillä moni vastaaja mainitsi kodin sijainnin Kehä III eli pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Verkostojen puute arveltiin olevan seurausta myös äitiyslomasta tai vanhempainvapaasta, ja koetusta vaikeudesta sovittaa ylipitkiä työpäiviä perhe-elämän kanssa.

4.2.2 Rahoitus

Ammattiryhmistä käsikirjoittajat luovat työprojektinsa itse. Projektit eivät kuitenkaan etene, mikäli eivät päädy juuri oikeisiin käsiin. Tv-sarjoihin pääsee kirjoittamaan vain suhteilla ja kehityskelpoisillekin hankkeille on vaikeaa löytää tuottajaa.

Av-alan ammattilaisen näkökulmasta verkostojen puute kietoutuu alan rahoituksen ongelmiin. Freelance- tai vapaan kirjoittajan on vaikeaa löytää yhteistyökumppaneita, jos kontakteja ei ole. Rahoitus on este, jota on vaikea ylittää, jollei tuottaja lähde viemään ideoita eteenpäin kohti rahoituspäätöstä.

Puutteelliset, asenteelliset ja betonoituneet rahoitusrakenteet yhdessä kotimaisen rahoituksen niukkuuden tuottaman ongelman kanssa mainitaan työllistymisen esteenä useassa vastauksessa. Rahoitus on kilpailtua ja vastaajien mukaan se päättyy usein vakiintuneelle tekijäjoukolle, jolloin uudet tekijät eivät tule tunnistetuiksi.

Pitkäjänteisen työn mahdollistavia työskentelyapurahoja on elokuva-alalla vähän verrattuna muihin taiteenaloihin. Vastaaja arvioi, että niitä myönnetään vain A-luokan festivaaleilla elokuviaan esille saaneille. Mutta menestys saattaa myös joskus jopa haitata työskentelyapurahan saamista. Lisäksi tv-tuottajat saattavat suhtautua ennakkoluuloisesti pitkän elokuvan tekijöihin.

Julkinen rahoitus kattaa vain osan tuotantokuluista. Tuottaja kokee tekevänsä alirahoitettua elokuvaa kutsumustyönä, oman palkkansa osuuden alle köyhyysrajan asettaen. Koko väliportaan rakenne on heikko, eikä se pääse ilman riittävää rahoitusta vahvistumaan.

”Projektit eivät etene, rahoitus loppuu.”

4.2.3 Palkka

Tekijänoikeuksista ja tietyistä palkkatasosta kiinni pitäminen on tulkittu työntekijän hankaluutena. Rahoitus on epävakaa, aikataulut ovat epävakaa, palkan määrä ratkaisee. Työhön valitaan aina halvempi - työehtosopimuksen mukainen palkka voi olla tuottajalle liikaa. Vastaajien mukaan tämä selittyy sillä, että toisinaan tilaaja ei pidä siitä, että työstä pitäisi laatia sopimus ja maksaa palkkaa.

Taloudellisten resurssien puutteen vuoksi joissakin tuotantoyhtiöissä työnteko on pelkkää selviytymistä ja rääkkiä. Työllistymisen este voi siis olla rahoituksen vähydestä johtuvat tuotantojohtamisen ongelmat. Sana kiirii ja huonot kokemukset jättävät jälkiä: myös työntekijän oma maine voi kärsiä, jos tuotanto on huonosti johdettu. Kierre aiheuttaa sen, että joudutaan etsimään koko ajan uusia projektikohtaisia työpaikkoja.

Tuotantoaikataulujen päällekkäisyyksistä seuraa työllistymisen esteitä. Töitä saatetaan tarjota niin nopealla aikataululla, että reagointiaikaa jää puoli vuorokautta. On myös sopeuduttava kausityöttömyyteen, jatkuvaan epävarmuuteen ja toistuviin määräaikaisiin työsuhteisiin.

Rahoituksen ongelmaa kuvataan rakenteellisenä korruptiona. Julkisia tukia jaetaan oman viiteryhmän sisällä kukin vuorollaan tuotantoneuvojana ja sen jälkeen taas tuen saajana. Liian usein tuet valuvat samoille tuotantoyhtiöille. Samassa tehtävässä yli 20 vuotta toimineet henkilöt saattavat päättää rahoituksesta. Apurahoja evätään ilman perusteluja, jolloin hankkeiden jatkokehittely on mahdotonta.

Rahoituksen ja työmäärän välinen epäsuhta heijastuu palkkoihin. Rahoituksen ongelmiksi nimetään alipalkkaus, epäonnistumiselle altis, myöhäinen rekrytointi ja vähitellen tarpeettomaksi muuttunut ammattitaito.

Rahoittajan päätöksenteko voi olla arvaamatonta. Eräs vastaaja kokee, että arvaamattomuus on silkkaa välinpitämättömyyttä: rahoittajalla ei ole halua ymmärtää, miltä tuntuu odottaa päätöstä työsuhteen solmimiseksi puoli vuotta tai vuosi, ja olla sitten yhtäkkiä valmis salamana toimimaan.

4.2.4 Nainen ja ikä

Sukupuoli aiheuttaa ennakkoluuloja. Naisia ei oteta alalla vakavasti. Alan hierarkkinen järjestelmä kuvataan luotaantyöntäväksi. Työllistyminen vaikuttaa lähinnä onnenkantamoiselta - ei niinkään osaamiseen perustuvalta.

Miehet jakavat isommat työt, kuten esimerkiksi pitkät elokuvat ja fiktiosarjat, ja naisille jää yksittäiset pienemmät tehtävät, kuten eri ammattiroolit dokumenttituotannoissa. Edes naisohjaajat eivät palkkaa naispuolisia taiteellisessa

vastuussa olevia ryhmän jäseniä. Tietoa jaetaan miesten kesken, jolloin naiset jäävät jälkeen kaikessa, sillä tekniikka ja työmetodit kehittyvät jatkuvasti.

”Sukupuolten epätasa-arvo (miesten suosiminen), seksismi ja ikärasismi.”

Naiset kertovat olevansa usein vastuunkantajia, mutta heillä ei ole valtaa luovassa työvaiheessa. Miehet luovat ja johtavat, ja naiset toteuttavat heidän visiotaan. Miesporukoihin on mahdotonta naisena päästä.

Eräs esteistä on ikä. Tuotantokentässä aletaan nähdä sukupolvien kuilua. Uuden polven päättäjät eivät välttämättä tunne historiaa, Suomen ikäjakaumaa ja katsojakenttää, joten he eivät ymmärrä ohjelmaideoita, huumorin lajia tai muuta sisällöllistä kulmaa.

Vastaaja kokee olevansa aina väliinputoaja. Hänen aiheensa eivät kiinnostaneet aikanaan, sillä ne olivat vieraita päättäjämiehille tai miehisen katseen kautta maailmaa jäsentäville naisille. Nyt taas yleisön tavoitellut ikäryhmät saattavat estää omien aiheiden eteenpäinmenon.

Ikäeste voi alan ammattilaiselle olla esimerkiksi Ylen painopistejättelu. Ohjelmia tehdään 15-29 -vuotiaille, ja tämä luonnollisesti vaikuttaa valittaviin ohjelmaideoihin. Se taas vaikuttaa osaltaan yli 50-vuotiaiden tekijöiden työllistymiseen ja mielekkäisiin, ammattitaitoa vastaaviin työtehtäviin yhtiön sisällä. Nuoret lahjakkuudet vain kiinnostavat enemmän.

Opiskelijoilta ja vastavalmistuneilta ilmaistyö tai kokemuksen puute ovat toisinaan edistäneet tai estäneet työllistymistä. Suurten tuotantojen työryhmäkoonpanoissa vastaajat kertovat törmänneensä kokemattomiin tekijöihin. Toisaalla vastaajalla on vähäisen kokemuksen takia ollut vaikeaa saada ensimmäistä työpaikkaa alalla.

Nousujohteisen uran luominen on naiselle vaikeaa, kun asenne naisen työtä kohtaan pysäyttää etenemisen. Naiset jäävät pysyvästi ”oikeiden” tuottajien apulaisiksi ilman etenemismahdollisuuksia. Työtehtäviä on lähes mahdoton vaihtaa, sillä rekrytoinneissa ammattilaiselle tarjotaan samaa tehtävää, vaikka osaaminen on monipuolista. Siirtyminen esimerkiksi mainoselokuvaluolelta elokuvavolele arvioidaan vastauksissa vaikeaksi, vaikka työ on periaatteessa samanlaista.

Elokuvaohjaajan tai -käsikirjoittajan koulutuksella on vaikea työllistyä muissa kuin omista hankkeissa. Pitkiä työpäiviä ja työkuultuuria on vaikea sovittaa yhteen sosiaalisen tai perhe-elämän kanssa. Harrastuksiin ei ehdi, perheelle, ystäville tai palautumiselle ei jää aikaa. Työt valuvat varsinaisen työajan ulkopuolelle, jolloin työ ei oikeastaan ikinä lopu.

”En jaksa tehdä tällä tavalla töitä, enkä siksi enää mene näihin töihin.”

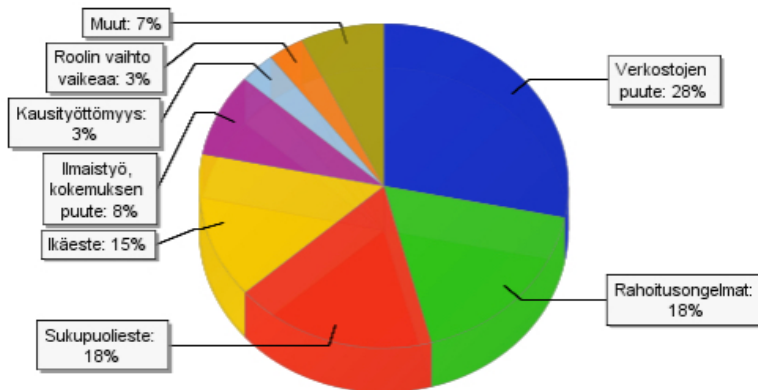
4.2.5 Johtaminen

Johtamisen ongelmista esille tuli huonot esihenkilötaidot ja vinoutunut työkuulturi, joka perustuu talkooajattelulle. Johdon odotukset ja työäärä eivät kohtaa ja aikataulut ovat kohtuuttomia. Työpaikalla saattaa vallita pelon ilmapiiiri.

Palkat tai palkkiot ovat matalia, johto ei sitouta työntekijöitä tai huolehdi heidän työhyvinvoinnistaan. Työstä saatu palaute on epäasiallista ja rajatonta. Työnantajalta tulee säännöllisesti yhteydenottoja iltaisin tai viikonloppuisin, ja yhteydenotot sisältävät syyttelyä ja haukkumista. Ammatillaiset uupuvat.

“Mutta ennen kaikkea...aivan luokattoman huonoa johtamista.”

Kolmella vastaajalla (73 vastaajaa) ei ollut kokemusta työllistymisen esteistä.



6. Työllistymisen esteet teemoittain

Vastaajien kokemat työllistymisen esteet kuvaavat viime kädessä julkisen rahoituksen vinoumaa. Vastaajat kuvaavat av-alan työkuiluuria ja sen sidosta rahoitukseen, jossa johtamisen ongelmat ja päätöksenteon läpinäkymättämyys on hyväksytty asiointila. Av-alalla määräävinä takaavat verkostot tai sisäpiiri työllistymisen.

Vinoumaan liittyy av-alan rahoituksen niukkuus, mistä seuraa puolestaan syrjinnän kokemuksia rahoituksen kohdistamisessa sekä alipalkkausta ja työturvallisuuden vaarantamista tuotannoissa. Työtilaisuuksien epätasapaino korostuu rahoituspäätöksissä ja työhönotossa, joissa vastaajat kokevat laajasti sukupuoleen ja ikään kohdistuvaa syrjintää. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on viranomaisen vastuulla ja rahoituksen valmistelijan tulee toteuttaa sukupuolen vaikutuksen arviointia (STM, Tasa-arvo työelämässä).

Elokuva-alalle valmistuneiden haastatteluiden perusteella av-alalla työ on pirstaleista ja alatapako liittyy työsuhteiden pysyvyyteen, palkkaukseen ja työkuiltuuriin (Oksanen-Särelä et al. 2020, 66-67). Tässä Action! -hankkeen kyselyssä moniammatillisuus av-alalla näyttäytyi ammatilaisten ratkaisuna työllistymiselle. Palkansaajana toimi 49%, ja yli viisi vuotta alalla toimineista ammatilaisten osuus vastaajista oli 81% (tässä raportissa kuva 4, s. 9).

Avovastauksissa korostui yhteneväiset kokemukset työllistymisen esteistä. Vastauksissa kävi ilmi eri vaiheissa olevien naisammattilaisten ajallinen per-

spektiivi, jossa kokemus sijoittuu pitkän ammattilaisuuden tai vastavalmistuneen arvioon nykytilanteesta. Vastauksista hahmottuu sisäpiiri tai verkostot, mikä vastaajille tarkoitti havaintoja siitä, että rahoitus suosii samoja yrityksiä.

Se kertaantuu palkkauksessa ja apurahojen jaossa, jossa tulee esiin avoimen syrjivät asenteet naisammattilaisia kohtaan. Sukupuolen ja iän vuoksi naiset ovat miehiin verrattuna huomattavasti vähemmän palkattuja, tekevät pitkiä päiviä ja saavat vähemmän henkilökohtaista apurahaa tai tuotantorahaa. Kun rahoituksesta ja tuotannoista päättävät samat tahot, vinouma vahvistuu, mikä puolestaan takaa rahoituksen samoille tuotantoyhtiöille ja miesammattilaisille, mikä vähentää alan osaamispuutetta, kehitystä ja kilpailukykyä, kun yliopistoista ja ammatti-korkeakouluista valmistuvat naiset eivät saa koulutusta vastaavaa työtä.

Seuraavassa tarkastellaan lähemmin vastauksissa kuvattua av-alan työkulttuuria, johon liittyy palkkasyrjintä ja rahoituksen sukupuolittuneisuus. Päätöksentekovaltaa käyttävät rahoittajat ja tuottajat toistavat syrjiviä asenteita ja ylläpitävät käytänteitä, jolla oikeutetaan syrjintä sukupuolen ja iän perusteella.

4.3 Sukupuolten välinen epätasa-arvo alalla

Av-alan työkulttuuria korkeakoulutettujen naisammattilaisten työllistymisen esteenä kuvattiin yhdenmukaisesti. Vastaajilla on yleinen kokemus, että naiselle sukupuoli, ikä ja koulutustausta estävät työllistymisen alalla, jossa selvitysten mukaan on työvoimapulaa. Analyyttisiin kysymyksiin *Oletko törmännyt av-alalla sukupuolten väliseen epätasa-arvoon? Millaiseen ja millaisissa yhteyksissä?* vastasi 79% (63 vastaajaa).

4.3.1 Palkat

Yleisesti vastauksissa toistui kokemus siitä, että miesten palkka on korkeampi. Taloudellinen epävarmuus ja määräaikaisuus syrjinnän kokemusten kanssa vaikuttavat moninkertaisesti sitoutumiseen alalla, jossa vastaajien mukaan suhteet, verkostot ja sisäpiiriin kuuluminen takaavat varmimmin työn ja toimeentulon.

Naisilla palkka on huomattavasti miehen palkkaa matalampi, silloinkin kun työolosuhteet ja tehtävät ovat yhtä vaativia. Tarjottava palkkio kuvauskeikasta voi miehelle olla kolminkertainen suhteessa naisen palkkioon. Kun työpaikkaa hakee yhtä pätevä mies ja nainen, ”98% kerroista” valitaan mies.

Tuotannollisissa tehtävissä toimivat miehet saavat parempaa palkkaa. Työnkuva on väljempi kuin naisilla, joilla on laajempi tehtäväalue.

Naispuolisilla vastaajilla oli kokemusta siitä, että heille on jonkin verran vaikeampaa neuvotella käypää palkkaa. Nykytilanteessa julkisesti rahoitetusta av-alan tuotantojen palkoista ei ole riittävän ajantasaista tietoa tai kattavia julkisia tilastoja.ⁱⁱⁱ Tämä on keskeinen syy, miksi palkkaepätasa-arvosta ei pyritä eroon. Julkisen rahoituksen ja lainsäädännön ohjaus puuttuu kokonaan.

4.3.2 Etsitään miestä

Koettu epätasa-arvo alkaa ammattinimikkeistä. Alalla vallitsevia sukupuolitettuja käytänteitä toistetaan niin sisältöjen kuin työnkuvien suhteen. Vaikka työnkuvien jako naisten ja miesten töihin on vastausten perusteella tasaantumassa, on työn sisällöissä silti sokeita pisteitä.

”Etsitään äänimiestä” kertoo jo kaiken.”

Vastaajat kuvaavat, kuinka luoviin töihin tai johtotehtäviin valitaan toistuvasti miehiä. Naiselle puhutaan rekrytoinneissa aina mahdollisuudesta, kun miehelle puhutaan keikasta. Jos nainen on tuotantoassistentti, saa hän lähinnä hakea kahvia, mutta miehelle annetaan vastuullisempia tehtäviä, kuten valokaluston kantamista tai autojen siirtelyä. Miehet saavat myös naisia useammin ”skipata assarivaiheen”. Keskeisin epätasa-arvo alalla on rakenteellista ja piilossa olevaa.

4.3.3 Päätöksenteko

Av-alan rahoituksen päätöksentekojärjestelmää kuvataan toistuvasti naisia syrjiväksi. Sama koskee menestystä apurahojen myönnoissä. Myös julkisin varoin miesten johtamien tuotantojen rahoitustaso on korkeampi. Julkiset rahoittajat, kuten SES, YLE ja AVEK eivät seuraa johdonmukaisesti sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista rahoituspäätöksissä.^{iv}

Periaatteessa tasa-arvoa kannatetaan, mutta tasa-arvosopimusten edellyttämiä ohjelmia, toimenpiteitä ja seurantaa ei toteuteta. Sukupuolivaikutusten selvittämiseen sitoutuminen dokumentoidusti on toteutumatta ja vertailukelpoista tilastotietoa työllistymisestä ja palkkauksesta ei ole saatavilla.

Epätasa-arvoa tukee av-alan organisaatorakenne, joka mahdollistaa ja ylläpitää hierarkkisuutta, syrjiviä käytänteitä sekä sietää johtamisen puutteita. Ala on ”luonnostaan” vanhanaikainen. Etenkin ammattiuralla kokeneimmat naiset kokevat sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää, ja uransa alussa olevia naisia työtötelee ja pienennetään. Yli kävellään noin vain, ainoastaan koska sattuu olemaan nuori ja nainen.

”En jaksa purkaa enää yksityiskohtia mutta läpipatrkiarkaalista tämä siis on.”

Naisen odotetaan tottuvan monenlaiseen epäasialliseen tai seksistiseen käytökseen. Vastaajien mukaan on tavallista, että naisen koulutus ja ammattitaito kyseenalaistetaan sukupuolen perusteella. Vastaajat ovat törmänneet epätasa-arvoisiin käytänteisiin usein ja monissa yhteyksissä. Työtilaisuudet annetaan kaverilta kaverille. Nainen rekrytoidaan vain työhaastattelun kautta, mutta miehelle työpaikka irtoaa ilman haastattelua. Miehelle saatetaan soittaa ja pyytää ohjaamaan, naiselle ei sellaisia soittoja tule.

4.3.4 Näkymättömyys

Naisen on tehtävä enemmän ja tunnollisemmin ollakseen pätevä ja välttääkseen epäilyt ammattitaidosta. Nainen ei pärjää miehelle edes korkeammalla koulutuksella ja pitkällä työkokemuksella. Työyhteisössä miesten ammattitaito on uskottavampaa ja osaavampaa kuin naisammattilaisten taidot. Tämä voi johtua muun muassa esimiehen piiloasenteista tai suosikkijärjestelmästä.

Lisäksi on oltava mahdollisimman ”helppo” ihminen, jotta työstä voi tehdä itselleen sujuvampaa, ja hakea vapautusta sukupuolestaan olemalla ”hyvä jätkä”. Epätasa-arvo toteutuu päätöksentekijöiden asenteissa ja on ilmeistä sekä aloittelevien nuorten naisten että pitkälle ehtineiden ammattilaisten kokemana.

Työkulttuurissa asenteet ja ilmapiiri ovat monin paikoin perinteisiä, ja miesten välinen solidaarisuus on arkipäivää. Naista kutsutaan tyhmäksi ja pinnalliseksi eikä hänen sanansa paina yhtä paljon kuin mieskollegan.

Vastaajat kuvaavat tämän arkisissa yhteyksissä näkymättömyydellä: naista ei arvosteta, häntä ei tervehditä, ei huomioda, ei kunnioiteta, hänelle huudetaan ja hänet ohitetaan neuvotteluissa. Naiset leimataan liian herkeiksi, nössöiksi, tai hulluiksi feministeiksi. Herkkyys ei sovi karskiin, sotametaforia viljelevään talokulttuuriin.

Asenne heijastuu hierarkkisessa työnjaossa, joka lainsäädännön ja kehityksen näkökulmasta estää alan kehitystä Suomessa ja kansainvälisesti. Miehet ovat johtavissa ja luovissa asemissa, ja naiset toteuttavissa tehtävissä. Nuori mies on uskottavampi esihenkilö-, johto- ja tiiminvetotehtäviin kuin samanikäinen nainen. Miestuotantopäällikkö etenee helpommin tuottajaksi, sillä mies on tehtävässä uskottavampi ja ammattitaitoisempi kuin nainen. Miehet luottavat toisiin miehiin, saavat enemmän työtilaisuuksia ja pääsevät kehittämään osaamistaan. Miehen maine alalla kasvaa, mikä taas takaa enemmän töitä. Ammattilaisnaiset toteuttavat miesten visioita.

Elokuvafestivaalien raadit ja omien töiden näkyvyys tai näkymättömyys ylläpitää ja uusintaa alalla vallitsevaa epätasa-arvon mallia. Tasa-arvovaje tulee esille ruutuaikana, puheaikana ja puheenvuoroissa: keitä kuunnellaan, ketkä otavat ja antavat kenellekin äänen työpalaverissa, luennoilla ja virallisissa tilaisuuksissa. Eurooppalaisten tuotantoyhtiöiden ja Euroopan yleisradiounioni EBU:n tasa-arvo-ohjelmissa keskeiset tavoitteet ovat sukupuolten yhtäläinen osallisuus työpaikalla ja näkyvyys mediassa, palkkatasa-arvo ja johtajien sukupuolijakauma. Tasa-arvo-ohjelmat toteutuvat parhaiten, kun johto sitoutuu niihin, tavoitteet määritellään ja niiden toteutumista seurataan.

Seurannan kohteena esimerkiksi naisammattilaisten toteutunut ruutuaika on palkkatilastojen lisäksi keskeinen tasa-arvoon tähtäävien toimenpiteiden indikaattori ja mitattava seurannan kohde. (2020, EU Social Dialogue Committee in the Audiovisual sector; Vaccarone (EBU); Languille, CANAL + Group (Ranska); Gutierrez Valdecantos, Mediapro (Espanja)).

Suomi on jäsenenä mm. EBUssa. Hankkeen taustalla on puolestaan EU-lainsäädäntö, jossa Suomi on sitoutunut julkisen rahoituksen osalta tasa-arvo-ohjelmiin, niitä edistäviin toimenpiteisiin ja niiden seurantaan.

4.3.5 Aiheet

Naistekijöiden marginalisointi määritellään organisaatioissa yleisesti laatukysymykseksi. Tämä tarkoittaa, että naistekijät ja naisten aiheet arvioidaan sukupuolen perusteella.

”Naisaiheissa on vallalla tyttöyden ja vanhojen naisten halpa politisointi, joka salakavalasti toiseuttaa uudella hämärällä tavalla. Puoli ihmiskuntaa ei edelleenkään riitä neutraloimaan naisia kokonaisiksi ihmisiksi miesihmisten rinnalle.”

Elokuvien ja sarjojen aihevalinnat, joita naisille sallitaan, ovat kapeita. Naisten aiheista ei kehitellä ohjelmia, sillä ne eivät kiinnosta yleisöä - eivät etenkin keski-ikäisiä ja vanhempia naisia käsittelevät aiheet. Sisällöissä korostuvat nais- ja miesroolien vinoumat, tarinatason epätasa-arvoiset asetelmat ja heteronormatiivisuus. Keski-ikäinen nainen ei voi olla päähenkilönä, sillä se ei rahoittajien mielestä tuo katsojia.

Sukupuoli vaikuttaa makuun ja päätöksiin paitsi tekijöillä, myös rahoittajilla, tuottajilla, raadeilla ja valintaryhmillä, mitä vastaaja kuvaavat surulliseksi ja uuvuttavaksi. Miesammattilaisella voi olla puolivillaisia, ”nerokkaita” ideoita, naisilta odotetaan huolellisesti tehtyä valmista materiaalia. Palavereissa naisten ehdotuksia tai ajatuksia ei kuulla eikä oteta huomioon tuotannossa. Miehillä rahoittaja tai tuotantoyhtiö sallii enemmän riskejä ja vapaammat kädet. Nainen tulee usein ohitetuksi rahoituksessa juuri ennen tuotantopäätöstä.

Vastaajissa oli myös niitä, jotka eivät olleet kohdanneet epätasa-arvoa. Vastaaja arvioi, että palkkauksessa on silti saattanut olla epätasa-arvoa, joka on vastaajalla jäänyt pimentoon.

4.3.6 Ratkaisuja

Vastauksissa annettiin myös kehitysehdotuksia. Esiin tuotujen ongelmien ratkaisuehdotuksissa korostuivat paremmat esihenkilötaidot, vuorovaikutuksen avoimuus, ystävällisyys, arvostus sekä sopimusten sitovuus. Tasa-arvoperiaatteisiin sitoutumisen arvioitiin voivan muuttaa vallitsevaa, naisia kohtaan ennakoluuloista asenneilmapiiiriä.

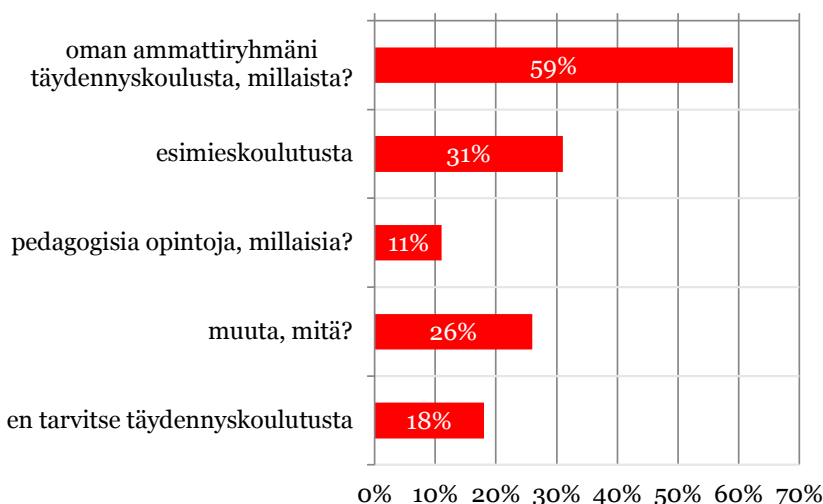
Ehdotukset syrjinnän poistamiseksi koskivat avoimuutta sekä palkkauksen että työnhaun ja rahoitushakemusten käsittelyssä. Vastauksissa toistui havainto siitä, että rahoituspäätöksiä tehdään vähemmän naisille kuin miehille. Naisohjaajia ja naisia tekijöinä pitää saada alalle lisää. Päätöksentekoon olisi saatava kiintiöt. Lisäksi kaikki julkiseen rahoitukseen ja siitä päättämiseen liittyvät tehtävät tulisi olla määräaikaaisia.

Työllistymisen esteet ovat sidoksissa toisiinsa. Vanhakantaisuus tulee esille, kun lainsäädännön ja julkisen rahoituksen välillä on yhä merkittävä tasa-arvovaje, jonka muutokseen ei ole julkisen rahan edellyttämää painetta eikä organisaatioiden sitoumusta. Siitä huolimatta ratkaisuehdotuksissa ja pohdintoissa tulee esiin ammattilaisuus, sitoumus ja halu kehittää av-alaa vuorovaikutuksen, avoimuuden ja koulutuksen keinoin. Kansainväliset mallit, joissa kansallista ammattilaiskenttää vahvistetaan yhteistyöllä ja syrjiviä käytänteitä purkamalla,

ovat ajankohtaisia ja käytännöllisiä, ja niiden vaikuttavuutta voidaan arvioida monilla mittareilla. (Svenska Filminstitut, 2018)

4.4 Täydennyskoulus ja työelämävalmiudet

Kyselyn toinen osa keskittyy selvittämään alan täydennyskoulutustarpeita, joilla edistetään työllistymistä ja ammatillista kehitystä. Vastaukset on ryhmitelty Action! -hankkeen hankesuunnitelman toimenpidelistauksen mukaisesti täydennyskoulutukseen, ammattilaisuuden kehittämiseen ja työelämävalmiuksien edistämiseen. Toimenpide-ehdotuksia kysyttiin lisäksi avoimella kysymyksellä ”Millaista täydennyskoulutusta tarvitset tällä hetkellä tai tulevaisuudessa nykyisessä työssäsi av-alalla?” Kysymykseen saattoi vastata valitsemalla kaikki vaihtoehdot. Vastausten lukumäärä oli 116 (n=80). Usean vaihtoehdon valinneista vastaajista 59% odotti oman alan täydennyskoulutusta ja esimieskoulutusta 31%. Miltei viidennes (18%) ei tarvinnut täydennyskoulutusta.



7. Täydennyskoulutuksen tarve

Avokysymykseen *Muuta koulutusta, mitä?* -vastauksia oli 26%. Vastauksissa korostui verkostojen ja suhteiden rakentaminen av-alalla: esimerkiksi mentoimointi, harjoitus ja kannustus työtilaisuuksien luomiseen, ammatilliset yhteydet ja vertaisryhmät. Ryhmänjohtajan taidot, työskentelyn koodisto ja etiketti sekä työskentelykäytäntöjen koulutus mainittiin myös.

Talous- ja tuotantotaidot, kuten keikkatyöläisen taloudenhoito, byrokratian hallinta, tuottajuus, kansainvälisen levityksen budjetointi, tuotantotukihakemuksiin perehtyminen, animaatiotuottaminen, av-alan yrittäjyyteen ja tuotteistamiseen liittyvien taitojen tarve tuli esille.

Avovastauksissa oman ammattiryhmän täydennyskoulutuksesta toivottiin työpajoja ja lyhyitä intensiivikursseja, joilla kehittää ammatitaitoa henkilökohtaisen ammatillisen profiilin rakentamisessa ja ammatillisen itseluottamuksen välineitä epävarmalla alalla.

Ohjaajat toivoivat henkilöohjauskursseja, käsikirjoittajat syventämisopintoja sekä sarjakäsikirjoittamis- ja showrunner -kursseja. Myös miksaus- ja musiikkituotantokursseja, taitoja pitchaukseen, castingiin ja kuvan digitaaliseen jälkityöstöön kaivattiin.

Moni koki tarvitsevänsä kokonaisvaltaisen päivityksen tekniikka- ja ohjelmisto-osaamiseensa ja esimerkiksi lavastussuunnittelun trendit, digitaaliset toimintaympäristöt ja työn apuvälineosaaminen kaipasivat päivittämistä.

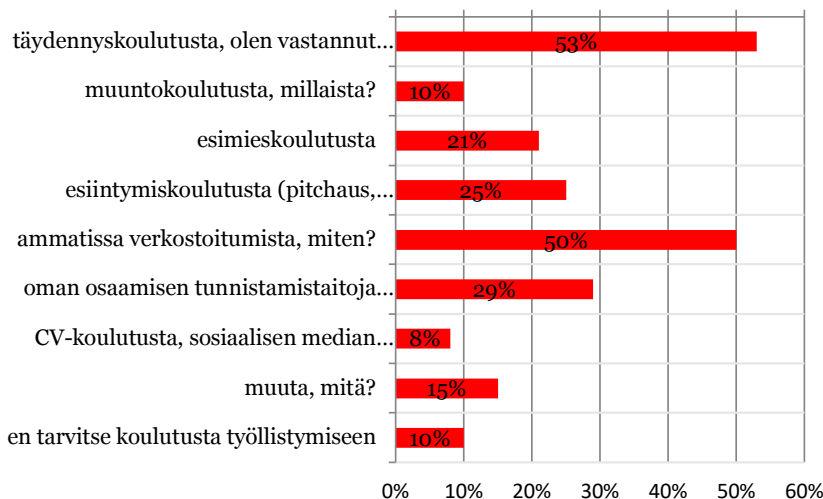
Äänen jälkikäsittely viimeisimmillä ohjelmasovelluksilla ja eri tuotantotyypeissä mainittiin, samoin kuin uusin kamera-, valo- ja ääniteknikkakoulutusta ammattilaisille, jotka eivät ole kuvaajia, äänittäjiä tai valaisijoita.

Vastauksissa havainnoitiin ristiriita, jossa ala kehittyy, mutta käytännöt pysyvät turhan perinteisinä. Tämä edellyttää alan yhteistä keskustelua sisällön laadun parantavista työtavoista. Nyt keskustelut painottuvat liikaa tehokkuuteen tähtääviin muutoksiin.

Tuottajat kaipasivat monipuolisia tuotantotaitoja indie-projekteihin ja aloittelevat tuottajat koulutusta rahoitushakuihin ja projektien pitchaukseen. Perusasioiden rinnalla on halua kouluttautua syvällisemmin mm. yhteistuotannoissa, kansainvälisessä rahoituksessa ja sopimuksissa sekä syventää yleissivistystä, jotta vuoropuhelu maailman kanssa toimii.

4.5 Työllistymisen työkalut

Kysymykseen työllistymisen työkaluista: *millaisia toimenpiteitä tarvitset työllistyäksesi paremmin av-alalla?* valittuja vastauksia annettiin vielä enemmän, 176 kappaletta (n=80).



8. Millaisia toimenpiteitä tarvitset työllistyäksesi paremmin av-alalla?

Täydennyskoulutusta, olen vastannut yllä -vaihtoehdon valitsi hieman yli puolet vastaajista. Muuntokoulutuksen mainitsi joka kymmenes. Avovastauksissa korostui työnkuvan muuntamisen tai laajentamisen koulutustarpeet.

Esiintymiskoulutusta toivoi 25%, ja useat tämän kohdan tarkennukset koskivat osaamisen markkinointia ja pitchauskoulutusta nimenomaan projektin esittelyyn rahoittajille. Toinen puoli vastaajista kaipasi ammatissa verkostoitumista, jolla vastaajat tarkoittivat mm. vertaisryhmiä, joissa voi peilata ja kehittää ideoitaan sekä verkostoitua tuottajien kanssa.

Toisaalta verkostoituminen tapahtuu luontevammin alan koulutuksissa kuin verkostoitumisbileissä. Tarvitaan siis sisäpiiriin pääsyä ja ensimmäisten keikkojen saamista - tarvitaan tapahtumia, joihin on useammin vapaa pääsy niin rahallisesti kuin ammatillisesti. Oman osaamisen tunnistamistaitoja ja ammatillisen voimaantumisen keinoja kaipasi vastaajista 29%, ja cv-koulutusta, sosiaalisen median työllistymisen työkalujen hallintaa kertoi tarvitsevänsä miltei joka kymmenes.

Ideota kartoittava kysymys tuki aiemmin kyselyssä sanottua, mutta yksityiskohtaisempia ehdotuksia olivat muun muassa portaali, jossa voi esitellä osaamistaan, agenttuuri ja somekoulutus. Käytännöllisen tiedon tarve oli keskeistä. Vastaajat halusivat tietoa siitä, mistä löytää työnantajia, joilla on tarjolla pidemmäksi aikaa töitä, kuten vakinainen työ tai pitkä määräaikaisuus. "En tarvitse koulutusta työllistymiseen" vastasi 10% vastaajista.

Avokysymyksen työelämävalmiuksista (*millaista koulutusta tarvitset nykyisessä työtilanteessasi?*) valittiin 193 vastausta (n=80).



9. Työelämävalmiudet: millaista koulutusta tarvitset nykyisessä työtilanteessasi?

Valintoja oli tehty keskimäärin kolme, kun työelämävalmiuksiin ja taitoihin listattiin työlainsäädäntökoulutusta (34%), työkaluja työsuhteen ehdoista neuvottelemiseen (36%), av-alan työsopimus- ja tekijänoikeuslakikoulutusta (44%). Lisäksi tarve av-alan yrittäjyyskoulutukselle (35%) erottuu.

Vuorovaikutukseen liittyvä koulutustarpeet, kuten koulutusta häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tunnistamiseksi ja kitkemiseksi av-alalla (19%), ryhmädynamiikkakoulutusta (20%) ja palautetaitokoulutusta (19%) erottuivat omaksi ryhmäkseen. Koulutusta työelämävalmiuksissa av-alalla ei tarvinnut 18% vastaajista.

Tarkentaviin kysymyksiin, kuten *muuta alaspesifejä työyhteisötaitoja, mitä?* ja *muuta koulutusta, mitä?* olivat esimerkiksi pienyrittäjän sopimukset, kertaus lainsäädäntöön ja työllistämiseen liittyen, eurooppalainen käsikirjoituskoulutus, erilaiset rahoitusmuodot, ohjelmaideoiden synnyttäminen ja pitchaaminen, resursointineuvottelutaidot, esimiestaidot sekä kisällityyppinen oppiminen. Voidaan sanoa, että tarkentavissa kysymyksissä nousi esille ammattilaisten osaamisen laajuus ja yhteisön tarve, jossa keskinäisen tiedonvaihdon, jakamisen ja vuorovaikutuksen ammatilliset tarpeet voivat yhdistyä.

Avokysymys innoitti esittämään työnantajille ehdotuksia vastauksena kysymykseen *millaisia toimenpiteitä ja keinoja ehdottaisit yhteistyön edistämiseksi av-alalla?* (52 vastaajaa). Työnantajat tarvitsevat koulutusta, koska osaaminen esihenkilöstä, yrittämisestä, johtamisesta, laeista ja tasa-arvosta arvioitiin vanhentuneeksi tai puutteelliseksi. Palkkauskäytännöt ja palkkojen avoimuus oli vastaajille keskeisiä. Tuotantoyhtiöiden vastuu avoimuuden edistämässä on tärkeää, ja avoimuudella työnantajat voivat myös korjata epäkohtia. Palkkatasa-arvoa tavoitellessa avoin keskustelu, palkkauksen läpinäkyvyys ja työehtojen tuntemus arvioitiin keinoina muutokseen, joka ehkäisee ristiriitoja.

Ehdotettiin enemmän fasilitoitua ryhmäytymistä tuotannoissa ja lisää luottamushenkilökäytänteitä tuotantoihin sekä pohdittiin, josko jokin kannuste tuottajille ohjaisi oikeaan. Eräs vastaaja pohti keinoja millä vähentää työnantajan (tuotantoyhtiö) ja työntekijöiden (näyttelijät, työryhmä) välistä epäluottamusta ja vahvaa vastakkainasettelua.

Yhteistyötä edistäviä keinoja ovat vastaajien mielestä järjestäytyminen ja selkeät työehtosopimukset, joilla voidaan lisätä tuottajien ymmärrystä ammattikuvien ja osastojen resursoinnista. Jos tiimien koot ovat alimitoitettuja, johtaa se motivaation hiipumiseen, sillä saman palkan voi saada helpommalla.

Yhteiset tilaisuudet ja seminaarit ja vuorovaikutus yli ammattirajojen lisäävät yhteistyötä esimerkiksi ohjaajien ja käsikirjoittajien välillä. Esimerkiksi teatteriammattilaisten puolella speedmeetingit ovat toimineet erittäin hyvin.

Vuorovaikutusta edistetään avoimilla kutsuilla ja verkostoitumistilaisuuksilla. Toivottiin ammattiryhmien kohtauttamista niin, ettei pelkästään verkostoiduta oman ammattiryhmän kollegoiden kanssa. Toivottiin lisää tukea freelancereiden verkostoitumiseen - ei niinkään bileiden, vaan ehkäpä erilaisten työpajojen muodossa.

Alan hierarkkisuus ja vanhakantaisuus tuli esiin useissa vastauksissa. Se on vastakkainen modernille työelämälle ja av-alan kehitykselle, minkä takia vastauksissa korostui pyrkimykset avoimuuteen ja vuorovaikutukseen ja tarve päästä vastakkainasettelusta organisaatioiden tai ammattiryhmien välillä.

”Olen itse tyytyväinen siitä, että olen esim. aina myös ehdottanut naisia eri tehtäviin ja näin saanut lisää naisia sisään meidän taloon.”

Tiedon jakaminen ja sitouttaminen, esimerkkinä avoimuus budjeteista vahvistaa osastojen välistä solidaarisuutta ja kehittää esihenkilötyötä sitouttavaan suuntaan. Tämä kannustaa HODEja olemaan esihenkilöinä omille osastoilleen, sillä mitä enemmän ihmisillä on tietoa projektista, jossa he työskentelevät, sitä enemmän he kokevat sen omakseen, ja sitä enemmän kantavat myös vastuuta omasta työstään.

Vuorovaikutuksen lisäämiseksi ja tiedon jakamisen paikoiksi ehdotettiin työpajatyöskentelyä, jossa tehdään ja jaetaan osaamista, tietoa ja ajatuksia tasa-arvoisessa ympäristössä ja kiinnostuksesta yhdessä toimimiseen.

Ammatillisen tiedon jakamiseen liittyy mentorointi, tuutorointi tai työelämässä oppiminen. Vastuullinen tuutori ohjaa työssäoppimista. Täten voisivat työllistyä vastavalmistuneet ja osaamistaan laajentavat ammattilaiset.

Avoimuuden tarve korostui työnhaussa ja henkilökohtaisten apurahojen käsittelyssä, koska kokemus sukupuoleen ja ikään kohdistuvasta syrjinnästä oli merkittävä, ja pikaista muutosta edellyttävä tasa-arvon vinouma av-alalla. Vastauksissa toivottiin työnhaut avoimiksi: enemmän avoimia haastatteluja vaikkapa tv-sarjojen ohjaustöihin. Haluttiin, että myös 50+-vuotiaat naiset saisivat rahoitusta.

”No jos ei muu auta, niin vaikka kiintiöpakko.”

Muutos etenee, kun naisia on enemmän ohjaajina, käsikirjoittajina, luovina johtajina, ei-operatiivisina johtajina, tuotantopäällikköinä ja niin edelleen, jotta tavoite 50%/50% saavutetaan sukupuolten välillä. Vastaajat kokivat, että tuottajat, ohjaajat ja julkinen rahoittaja SES eivät ymmärrä, että yleisöä on myös yli 50-vuotiaiden ikäluokissa. Ruotsin ja Filmstiftelsenin mallia tulisi tavoitella myös Suomessa.

Vastauksissa vaadittiin yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua kaikille. Jospa löytyisi joku henkilö tai jokin palvelu, joka yhdistäisi sopivia ohjaajia, kirjoittajia ja tuottajia keskenään.

Alanvaihtajan kuvauksessa av-alalla kaikki olivat kilpailijoita keskenään. Korkeakoulutus ei valmistanut käytännön työntekoon. Lisäksi työntekijöitä on tarjolla tunkuun asti, ja vastaaja ihmettelee nykyisiä puheita alan henkilöstöpuhasta.

”Työn täytyy olla yhtä lailla turvattua, oli se sitten ”seksikkään” av-alan työ tai ”oikea työ” eli esim. toimistotyö.”

Ehkäpä tv-tuotantopuolen ja pitkän elokuvan tekijöiden välillä voisi käydä jonkinlaista rakentavaa vuoropuhelua siitä, miten hyödyntää pitkän elokuvan tekijöiden kieltämättä hyvinkin korkeatasoista ammattitaitoa tv-tuotannoissa. Alan ammattilaisille toivottiin koulutusta käsikirjoittajan asiallisesta kohtelemisesta ja koko alalle ylipäänsä enemmän ystävällisyyttä ja kunnioittavaa käytöstä. Toisaalta, kuten eräs vastaaja kirjoittaa, voi olla vaikea keksiä mitään yhtä parannuskeinoa, sillä asenne miesten paremmuudesta on alalla niin syvällä.

”Ketäpä ala kiinnostaisi, jos arvostus on nolla.”

Työllistymisen edellytyksiä on useita, niistä keskeisin on julkista rahaa jakavien yhteisöjen yhdenmukainen sitoutuminen tasa-arvo-ohjelmiin ja niiden toimenpiteisiin, arviointiin ja seurantaan. Ehdotusten perusteella tavoitteeseen päästään yksinkertaisesti sitoutumalla lainsäädäntöön ja kansainvälisiin sopimuksiin. Tämä puolestaan edellyttää päätöksentekijöiden, rahoittajien ja tuotantoyhtiöiden ohjelmallista puuttumista epätasa-arvoon ja syrjintään ja tasa-arvo-ohjelmien vaikuttavuuden huolellista seurantaa julkisen rahoituksen periaatteiden mukaisesti.

5. Yhteenveto

Kyselyn tavoitteena oli muodostaa kuvaa av-alan täydennyskoulutustarpeista ja yleisemmin selvittää, miten tasa-arvo toteutuu av-alan työelämysuhteissa. Vaihtoehtoja sisältävät vastaukset taulukot kuvaavat taustatietoja ja valintoja prosentuaalisesti. Laadullisessa analyysissä kommentit on ryhmitelty vastauksissa toistuvien teemojen mukaan.

Kyselyllä kartoitettiin vastaajien kokemuksia av-alan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä ja syrjinnän ehkäisystä. Aiemmissa selvityksissä (Savolainen, 2017) esiin tullut av-alan työvoimapula näyttäytyy tasa-arvolain näkökulmasta ratkaistavissa olevalta, kun etsitään koulutettua ammattilaista.

Vastaajista (n=80) neljä viidestä oli nainen, ja kolme neljästä asui pääkaupunkiseudulla. He olivat luovan työn kokeneita av-ammattilaisia. Käsikirjoittajana työskenteli joka neljäs (25 %), ja kolmannes työskenteli tuotannossa, dokumentarisen elokuvan ja luovan työnjohdon tehtävissä. Kaksi kolmesta vastaajasta oli työskennellyt alalla yli viisi vuotta ja puolet yli kymmenen vuotta. Valittujen vastausten lukumäärä (143) kertoo, että useimmat toimivat av-alalla monen ammattinimikkeen alla.

Ammattiuransa eri vaiheissa olevien naisten kokemus sijoittuu jatkumolle, jossa on rinnan pitkän ammattiuran tehneen, työuralla edenneen ja vastavalmistuneen arvioita nykytilanteesta. Vastauksista hahmottuu suomalaisen av-alan sulkeutuneisuus. Työllistymistä säätelee sisäpiiri tai verkostot, kun julkinen rahoitus suosii samoja tuotantoyrityksiä. Rahoituksen vinoumat heijastuvat palkkauksessa sekä apurahojen jaossa, ja vastauksissa tulee esille avoimen syrjivät asenteet naisammattilaisia kohtaan. Naiset ovat miehiin verrattuna huonommin palkattuja, tekevät pitkiä päiviä ja saavat henkilökohtaista apurahaa tai tuotantorahaa vähemmän. Kun rahoituksesta ja tuotannoista päättää samat tahot, vinouma vahvistuu. Julkinen av-alan rahoitus käytännössä vähentää alan osaamisäämää, kehitystä ja kilpailukykyä, kun puolet yliopistoista ja ammattikorkeakouluista valmistuvista ammattilaisista ei saa koulutustaan vastaavaa työtä.

Vastaajilla oli myönteinen suhde itsensä ja osaamisensa kehittämiseen, ja alan teknologinen kehitys on nopeaa. Vastaajista kaksi kolmesta tarvitsee oman alan täydennyskoulutusta. Ammatillisuuden kehittäminen, vuorovaikutus ja osaamisen tuominen esille ammatillisissa verkostoissa on av-huippuosajille keskeistä. Alan yrittäjävetoisuuden tarpeisiin vastaaminen edellyttää oman osaamisen tunnistamista, sen markkinointia ja esiintymiskoulutusta. Työelämävalmiuksista nousi esille esimies- ja työntekijäosaaminen, mikä korostui myös työympäristössä esiintyvien yleisimpien ongelmien ratkaisuna.

Työsopimusosaaminen ja tekijänoikeuskoulutus, neuvottelu- ja esimiestaidot sekä työläinsäädännön tietämystä tarvitsee yli kolmannes vastaajista. On merkillepantavaa, että epäasiallisen käytöksen tunnistamisen ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden osaamisen lisääminen kouluttautumalla on tärkeää joka viidennelle vastaajalle.

Avoimet vastaukset tarkensivat kuvaa av-alan työllistymisen esteistä, joista verkostot, ikä ja sukupuoli ovat keskeisiä. Alan työkulutturi on vanhanaikaista ja siten av-ala suosii miehiä luovissa tehtävissä, pysyvissä työsuhteissa ja rahoituksessa. Tulokset ovat yhteneviä Tilastokeskuksen (Sutela et al. 2019, 225) työelämä tutkimuksen kanssa, jossa korkeakoulutetut naiset miesvaltaisilla aloilla työllistyvät pätkissä. Tämä taas lisää henkistä rasitusta ja työn hankaluutta, mikä verottaa alan osaamis pääomaa ja hidastaa kehitystä sekä kilpailukykyä.

Vastausten kolme keskeistä kehittämisaluetta liittyy epätasa-arvoon, jota ylläpidetään yhtäällä hierarkkisesessa ja sukupuolittuneessa työkuultuurissa ja toisaalla suljetussa sisäpiirissä. Palkkavertailuja ei voi todentaa tilastoin, vaikka vuonna 2019 naisten todettiin saavan yhtä paljon tuotantorahaa kun "tuotantojen osuudet on laskettu jaettujen tuotantotukien kappalemäärästä". (SES 2020, 5).

Av-alan vastavalmistuneet ja työuraa aloittavat naiset kertovat tästäkin huolimatta vastauksissaan saavansa vähemmän av-tuotantorahoitusta, tulevat palkatuksi harvemmin vakinaisiin tehtäviin ja saavat harvoin apurahoitusta tai teelliseen työskentelyyn.

Palkkauksen ja rahoituksen päätöksentekojärjestelmän syrjiviä mekanismeja tulisi purkaa nykylainsäädännön keinoin, jolloin avainasemassa ovat av-alan päätöksentekijöiden sitoutuminen suomalaisen av-alan kehittämiseen tasa-arvolain näkökulmasta. Voi olettaa, että alaltapako vähenee ja suomalaisen osaamisen kehittäminen etenee nopeasti, kun työpaikat avataan ja ammatillisuutta kehitetään osaaminen edellä.

6. Liitteet

Taulukot

Kuva 1. Vastaajien sukupuolijakauma

Kuva 2. Vastaajien ikäjakauma

Kuva 3. Vastaajien työtehtävät

Kuva 4. Vastaajien työkokemus av-alalla

Kuva 5. Vastaajien työmarkkina-asema

Kuva 6. Työllistymisen esteet teemoittain

Kuva 7. Täydennyskoulutuksen tarve

Kuva 8. Millaisia toimenpiteitä tarvitset työllistyäksesi paremmin av-alalla?

Kuva 9. Työelämävalmiudet: millaista koulutusta tarvitset nykyisessä työtilanteessasi?

Kirjallisuus ja lähteet

Avekin vuosi 2019. Kopiosto. <https://www.kopio-sto.fi/app/uploads/2018/09/12161240/AVEK-Toimintakertomus-2019.pdf>

EBU (2019) All things being equal. Gender Equality Guidelines from Public Service Media. https://www.ebu.ch/publications/position-paper/lo-gin_only/guide/all-things-being-equal---gender-equality-guidelines-from-public-service-media

FRAMEWORK OF ACTIONS ON GENDER EQUALITY IN THE AUDIO-VISUAL SECTOR IN EUROPE (2011) https://www.uniglobal-union.org/sites/default/files/files/news/leaflet_executive_summary-en.pdf

KPMG Oy Ab. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. [Selvitys sidosryhmien käsityksistä suomalaisten yritysten yhteiskuntavastuusta](#). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky.

Savolainen, Tarja (2017) Sukupuolten tasa-arvo elokuvatuotannossa. Julkisen rahoituksen jakautuminen. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen verkkojulkaisuja 43. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2017/sukupuolten_tasa_arvo_elokuvatuotannossa.pdf

Seminar The social partners of the EU Social Dialogue Committee in the Audiovisual sector (2020) <https://www.youtube.com/watch?v=Wsr0X7MgFBU&feature=youtu.be>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvo työelämässä. ja Viranomaisten velvollisuudet tasa-arvon edistämisessä. <https://stm.fi/tasa-arvo/viranomaiset>

Suomen elokuvasäätiö. Elokuvuvuosi 2019. <https://ses.fi/wp-content/uploads/2020/04/Elokuvuvuosi-Facts-Figures-2019.pdf>

Sutela Hanna, Anna Pärnänen ja Marianne Keyriläinen: Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus. Helsinki 2019. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?_ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842

Svenska Filminstitutet (2018) Hon, han och pengarna. Jämställhetsrapport 2018. <https://www.filminstitutet.se/sv/om-oss/vart-uppdrag/jamstalldhet/>

Särelä-Oksanen, Katja ja Ari Kurlin Niiniaho (2020) Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan. Elokuva-alalle 2005-2019 valmistuneiden työllistyminen. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen verkkojulkaisuja 62. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/sinnikkyys_ja_rakkaus_liikkuvaan_kuvaan_raportti.pdf

Ylen vuosi 2019. Vastuu ihmisistä. Yleisradio. <https://yle.fi/aihe/ylen-vuosi-2019/vastuu-ihmisista-2019>

Ylen draaman ja elokuvan hankinnat ja tekijöiden tasa-arvo 2017-2019. Tilastotietoa tasa-arvon seurannasta. Yleisradio. <https://drive.google.com/file/d/12kuIFChWmk1P7v3lf2dDenSD4C70q93v/view>

Yleisradion hallintoneuvoston kertomus Eduskunnalle yhtiön toiminnasta vuonna 2019. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kertomus/Documents/K_6+2020.pdf

Yleisradion kumppanuussitoumus
<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/06/13/ylen-kumppanuussitoumus>

Luettelo kyselyn jäsenilleen lähettäneistä organisaatioista

Teme ry (<https://www.teme.fi/fi/>) jäsenjärjestöt:

Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP

Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET

Suomen tanssi- ja sirkustaiteilijat STST

Suomen teatteriohjaajat ja dramaturgit STOD

Suomen valo-, ääni- ja videosuunnittelijat SVÄV

Teatterialan Ammattilaiset TAM

Elokuvakoneenhoitajien yhdistys EKH

Apfi ry (<https://apfi.fi/jasenlista/>)

Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry (<https://selo.fi/>)

Suomen Näytelmäkirjailijat ja Käsikirjoittajat (Sunklo) ry
(<https://www.sunklo.fi/>)

ⁱ Hallintopäätösten sukupuolivaikutuksen arvioinnissa av-alan julkisen rahoituksen kohdentuminen ja palkkatasa-arvon toteutuminen ovat sukupuolten yhtäläisten mahdollisuuksien ja oikeuksien seurannan ja arvioinnin välineitä.

Vertailtavuus ja julkiset tilastot mainitaan keskeisinä kehittämiskohteina ja velvoitteina kansainvälisissä sopimuksissa, kuten YK:n ja EU:n työelämän tasa-arvoa edistävissä sopimuksissa (2006/54/EY, (37); 26 § Syrjinnän ehkäiseminen). Suomen elokuvasäätiöltä edellytetään keskeisen lainsäädännön noudattamista ja toimenpiteitä seurannan ja arvioinnin toteuttamiseksi (Paanetoja, 2018, 133-134). Yleisradio on toteuttanut yhteiskuntavastuutaan osatuotantosopimusten eettisellä sitoumuksella (Ylen kumppanuussitoumus 2017/2020).

Tilastointi kohdistuu tuotannollisen ja taiteellisen johdon, tuottajan, käsikirjoittajan ja ohjaajan sukupuoleen, kun muut työntekijät jäävät seurannan ulkopuolelle. Tästä seuraa, että kokonaisnäkemystä 2020-luvusta av-alan julkisen rahoituksen kohdentumisesta sukupuolten välillä ei ole saatavissa.

ⁱⁱ Aikaisempi tutkimus (Savolainen 2017; Reinola 2019; Talvio, tulossa) ja kyselyn avovastaukset toistavat sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän tai palkkasyrjinnän kokemuksia av-alalla. Johdonmukaisen seurannan ja arvioinnin, sekä lakisääteiseen tiedontarpeeseen vastaavan tilastoinnin puuttuessa voidaan tasa-arvon toteutumista suomalaisella av-alalla arvioida dokumentoidusti vain erinäisistä lähteistä johtavien nimikkeiden sukupuolijakauman ja rahoituksen suhdetta tarkastelemalla ja laadullisen tutkimuksen menetelmin.

Alan tasa-arvon ja työhyvinvoinnin kehittäminen puolestaan edellyttää osoitettua sitoumusta kansainvälisiin sopimuksiin ja kansalliseen lainsäädäntöön. Suomalaisen av-alan kilpailukyky edellyttää, että 50% valmistuneista ammattilaisista tulee kohdelluksi tasa-arvoisesti. Kansainvälistymistä ja kansallista yhteistyötä voidaan edistää, kun käytettävissä on tietoa av-alan julkisen rahoituksen vaikuttavuudesta. Se edellyttää aiemmissa tutkimuksissa toistettua yhteistä tietopohjaa ja julkista tilastointia (Savolainen 2017; Paanetoja 2018; Särelä-Oksanen et al. 2020).

ⁱⁱⁱ Kolme yhteisöä jakaa julkista rahoitusta av-alan tuotantoihin Suomessa. Suomen elokuvasäätiö (SES) jakoi tuotantoon kohdistuvia tukia 19,7 M€ (Elokuvasuosi 2019). Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskus AVEK on osa Kopiostoa, ja tukee tekijänoikeusvaroilla av-alan kulttuuria. Tuki oli vuonna 2019 yhteensä 3,9 M€ (Toimintakertomus 2019). Yhdessä niillä oli jaettavana runsas 23 M€ vuonna 2019. Yleisradio on osatuottaja. Sillä on parlamentaarisen työryhmän (2016) määrittelemä ostovelvoite. Vuonna 2019 Yle tilasi 43,8 miljoonalla eurolla kotimaisia indieostoja, millä tarkoitetaan osatuotantoa kotimaisten tuotantoyhtiöiden av-tuotannoissa. Ostoja on lisäksi ulkomailta 6,6 M€ (Ylen vuosi 2019).

SES tilastoi rahoituksen jakautumista johtavien ammattinimikkeiden, tuottajien, ohjaajien ja käsikirjoittajien kesken. Työntekijäkohtaista informaatiota on SESin tuotantoraporteissa, mutta niistä ei toistaiseksi ole koostettu julkista tilastoa. YLE on koostanut vastaavaa tuottajia, käsikirjoittajia ja ohjaajia käsittävää tilastoa vuosilta 2017-2019. Vuoden 2010-2015 tiedot löytyvät *Sukupuolten*

tasa-arvo elokuvatuotannossa -raportista, kun taas vuosi 2016 puuttuu kokonaan (Savolainen 2017; Talvio 2020).

Ylen vuosi 2019: Vastuu ihmisistä -sivu kertoo, että puolet kotimaisista elokuvista valmistuu Ylen ennakko-ostorahoituksella, joka on 10-30 % elokuvan kokonaisrahoituksesta.

^{iv} Tasa-arvo on vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Kyselyssä vastaajat kehystivät julkisen rahoituksen riittämättömyydellä epätasa-arvoa palkkauksessa sekä pakollisia ylitöitä, jotka alentavat palkkaa, työturvallisuutta ja lisäävät uupumusta. Viranomaisten velvollisuudet tasa-arvon edistämässä määritellään seuraavasti:

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on tasa-arvolain mukaan jokaisen viranomaisen vastuulla. Tavoitteena on edistää tasa-arvoa systemaattisesti ja suunnitelmallisesti niin valtiolla kuin kunnissa. Viranomaisten on harkittava, miten työ organisoidaan kussakin toimielimessä. Kyse on toimintatapojen muuttamisesta ja siinä organisaation johto on avainasemassa. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö)

Valtionavustuksia jakavien kolmen rahoittajan jakama tuki ei hahmotu viranomaistoimintana, mistä vuoden 2018 selvityksessä OKM on jo huomauttanut (Paanetoja 2018, 133). Hallituksen tasa-arvo-ohjelma toteutuu rahoituspäätöksissä yhä käsikirjoittajien, ohjaajien ja tuottajien jakauman seurannassa, mikä on ominaista taitelijajaksilöä korostavalle retoriikalle ja alan erityisasemaa korostavalle hahmotukselle. Koko alaa kattavia tilastoja miesten ja naisten palkkaustasosta tai henkilötyövuosista ei kerätä kattavasti eikä johdonmukaisesti tilastoiksi. Siten voidaan päätellä, että tasa-arvo-ohjaus jää näiden hallintopäätöksiä tekevien yksiköiden oman valvonnan varaan (Savolainen 2017; Paanetoja 2018; Ylen vuosi 2019; Elokuvasivu 2019).

Yritysvastuu ja yhteiskuntavastuu

Yhteisöjen vuosikertomuksista ilmenee, että vastuullisuus tuotannoissa koskee kunkin rahoittajan osalta ensisijaisesti tukea yrityksille, jotka palkkaavat työntekijät. Yle on kehittämässä yhteistyössä tuotantoyritysten kanssa av-alan vastuullisuusmallia 2020, joka vuonna 2021 tulee ensimmäisessä vaiheessa kattamaan kotimaiset yritykset (sähköposti vastuullisuuspäällikkö 21.8.2020; Ylen vuosi 2019).

Onkin keskeistä, miten julkisen rahoituksen vaikutusten arviointi ja seuranta toteutuvat yritystukena ja yritysvastuun rajapinnassa. Sosiaalisen vastuun ja yritysvastuun käsitteistö on liiketoimintaa ja yrityksen strategiaa, kun taas yhteiskuntavastuun määritelmä kuvaa lakisääteisen tehtävän toteuttamista (Yleisradion hallintoneuvoston kertomus Eduskunnalle 2019, 66). Tasa-arvolain, Yhdenvertaisuuslain, Työturvallisuuslain ja EU-direktiivien yhdenvertaisen kohtelun edellyttämät tasa-arvon edistämiseen sitoutunut kumppanuussopimusten seuranta, arviointi ja tilastointi on keskeistä, jotta tasa-arvon ja työhyvinvoinnin toteutumista työelämässä voidaan luotettavasti arvioida.

Parhaimmillaan yritys voi edistää tutkittuun tietoon perustuen keinoja ratkaista ja kehittää työkuultuuria ja johtamista ohjelmallisesti, mikä purkaa epätasa-arvoa ja syrjintää ja kehittää työhyvinvointia, täydennyskoulutusta ja alan kilpailukykyä (EBU 2019; CANAL+; Särelä-Oksanen et al. 2020, 8; 71).

Vapaaehtoisina ja liiketoiminnan näkökulmasta tulkittuna julkisen rahoituksen saamiseen liittyvät velvoitteet ovat siten jääneet tiedonkeruussa toissijaisiksi. Tämä ristiriita tulee esille julkista rahaa jakavien yhteisöjen toimintaker-
tomuksissa ja raporteissa, joista tasa-arvon toteutumisen arvioinnin työkalut ovat rajallisia, epäsäännöllisiä tai puuttuvat kokonaan. On selvää, että mahdollisuudet vastata kansainväliseen kilpailuun vähenevät tilanteessa, jossa puolet koulutetusta ammattikunnasta ei pääse toteuttamaan osaamistaan yhdenvertaisesti.

Pohjoismaissa, kuten Ruotsissa sukupuolten tasa-arvo on edistänyt kilpailukykyä ohjelmallisesti, kun tasa-arvo-ohjelmia on toteutettu 1990-luvulta alkaen. Kilpailukyky ja 2010-luvun kansainväliset läpimurrot liittyivät täten myös naisten osallisuuteen tekijöinä ja taiteilijoina.

Tasa-arvoon liittyvää tietoa Suomen audiovisuaalisella alalla ei ole riittävästi saatavilla. Kansalliset ja kansainväliset tutkimukset osoittavat, että vaikka naisia ja miehiä koulutetaan alalle yhtä paljon, toteutuu työelämässä sukupuolten tasa-arvo huonosti tai ei lainkaan. Epätasa-arvo on ilmeinen este ja naisten potentiaali käyttämätön mahdollisuus.

Raportin tavoitteena on muodostaa kuvaa av-alan täydennyskoulutustarpeista ja yleisemmin selvittää vastaajien kokemuksia av-alan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä ja syrjinnän ehkäisystä, sekä lisäksi selvittää, mitä toimenpiteitä ensisijaisesti alalla tarvitaan, jotta tasa-arvo toteutuu paremmin.

Aalto-yliopiston toteuttama kysely on tehty Action! -hankkeen aloitteesta. Vuosina 2019-2022 toteutettavan Action!-hankkeen tavoitteena on edistää naispuolisten ammattilaisten työllistymistä audiovisuaalisella alalla, kehittää toimenpiteitä esteiden poistamiseksi ja tukea työllistämistoimia sektorilla. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama kolmevuotinen hanke (2019-2022) toteutetaan Aalto-yliopiston Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun Elokuva- ja lavastustaiteen laitoksen ja Women in Finland and Television Finland (WIFT Finland) ry:n väisenä yhteistyönä.

www.aalto.fi/fi/actionproject



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

ISBN 978-952-64-0024-2 (pdf)
ISSN 1799-4845 (pdf)

Aalto-yliopisto
Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu
Elokuvataiteen ja lavastustaiteen laitos (ELO)
www.aalto.fi

**KAUPPA +
TALOUS**

**TAIDE +
MUOTOILU +
ARKKITEHTUURI**

**TIEDE +
TEKNOLOGIA**

CROSSOVER

**DOCTORAL
DISSERTATIONS**