



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# NÄKÖKULMIA TV-DRAAMASARJAN KUVAUSTEN TYÖTUNTEIHIIN

Laura Heikkilä

Opinnäytetyö  
Joulukuu 2015  
Elokuvan ja television koulutusohjelma  
Tuottaminen



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Elokuvan ja television koulutusohjelma  
Tuottaminen

HEIKKILÄ LAURA:

Näkökulmia tv-draamasarjan kuvausten työtunteihin

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä 2 sivua  
Joulukuu 2015

---

Tämä opinnäytetyö esittelee näkökulmia tv-draamasarjan kuvausten työtunteihin. Opinnäytetyössäni käydään läpi minkälaiset pelisäännöt laki ja työehtosopimus luovat ajankäytölle, miten raha vaikuttaa työaikaan, mihin aika käytännössä kuluu kuvauksissa, ja lopuksi mikä vaikutus työajalla on työntekijään terveyteen. Työtä varten haastateltiin Moskito Televisionin tuottaja Tarja Ahavaa, Production Housen tuottajaa Liisa Akimofia ja Temen tiedottajaa Anne Saveljeffia.

Uusi työehtosopimus palvelee enenevässä määrin jaksotyöjärjestelmän käyttöönottoa, joka mahdollistaa työtuntien epäsäännöllisen jakautumisen. Kahdeksan ja kymmenen tunnin kuvauspäivien suurin budjetillinen ero ei ole työntekijöiden palkassa vaan päiväkohtaisissa menoissa kuten kalustovuokrissa, joista maksetaan päiväkohtaisesti. Kovien vuokratilustannusten johdosta kuvauspäivien käyttöaste pyritään maksimoimaan. Pitkillä työpäivillä on ainoastaan negatiivisia vaikutuksia työntekijän terveyteen.

Huolellinen ennakkosuunnittelu vaikuttaa työtuntien käyttöön ja laatuun. Työntekijän tulee tuntea oikeutensa, jotta työtuntien käytössä tapahtuisi kehitystä.

---

Asiasanat: tv-draama työtunnit työaika työterveys kuvaukset jaksotyö työehtosopimus

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Film and television  
Production

HEIKKILÄ LAURA:

Aspects to the working hours in tv drama series' shootings

Bachelor's thesis 43 pages, appendices 2 pages

December 2015

---

This thesis introduces some points of view to the work hours used in drama series shootings. The following themes are discussed in this thesis: the ground rules the law and the collective agreement set for the use of time, how money affects working time, how time is spent in shootings and finally what effect working hours have on the employees' health. Moskito Television's drama producer Tarja Ahava, Production Houses executive producer Liisa Akimof and the spokeswoman of the Union of theater and media employees' Anne Saveljeff were interviewed to provide additional material for the thesis.

The new collective agreement serves the use of period-based work, which allows the work hours to be divided irregularly. The biggest difference in the budget between eight-hour and ten-hour shooting days does not come from the salary of the employees instead the rental costs of the equipment of which one must pay a daily rate. Because of the high costs it is customary to use the full length of the shooting day.

Careful pre-planning and the producers' ability to balance out the budget and the production's content have an influence on the use and quality of the work hours. Employees have to know their rights in order to be able to influence development in the use of working hours.

---

Key words: tv drama series working hours work time occupational health shootings  
period-based work collective agreement

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TV-DRAAMAN TYÖTUNTIEN PELISÄÄNNÖT .....	8
	2.1. Työaikalaki ja työehtosopimus .....	8
	2.2. Säännöllinen työaika .....	9
	2.3. Jaksotyö työaikalain ja TES:n mukaan .....	10
	2.3.1 Tuntien tasaaminen .....	12
	2.3.2 Esimerkkejä jaksotyön käytöstä kentällä .....	13
	2.4. Lounastauko .....	13
	2.5. Työvuoroluettelo .....	14
	2.6. Lasten työaika .....	15
	2.7. TES:n toteutumisen valvonta .....	16
3	BUDJETTI JA TYÖAIKA .....	18
	3.1. Päiväkohtaiset menot .....	19
	3.2. Jaksotyö ja palkka .....	20
	3.2.1 Esimerkki ”päiväpalkkaisen” palkasta kahdeksan ja kymmenen tunnin työpäivillä .....	21
	3.2.2 Ylityöt .....	23
	3.3. Näyttelijät .....	24
	3.4. Yötyö .....	25
4	AJANKÄYTTÖ KUVAUKSISSA .....	26
	4.1. Kuvausjakso .....	26
	4.2. Ajankäyttö kuvauspäivänä .....	26
	4.2.1 Todelliset työtunnit .....	29
	4.3. Työyhteisö .....	30
	4.4. Luova työ aikataulussa .....	30
	TYÖTERVEYS .....	32
	4.5. Fysiologinen vaikutus .....	33
	4.5.1 Uni .....	33
	4.6. Riskit .....	35
	4.7. Sosiaalinen vaikutus .....	36
	4.8. Työterveyden tueksi .....	37
	4.8.1 Lepoaika .....	37
	4.8.2 Työterveydenhuolto .....	38
	4.9. Työhyvinvointi .....	38
5	POHDINTA .....	40
	LÄHTEET .....	42

LIITTEET .....	44
Liite 1. Aluehallintoviraston poikkeuslupahakemus alaikäisen työntekoon liittyen.....	44

## 1 JOHDANTO

”Uuden TES:n näkökulmasta tutkit aihetta pahaan aikaan. Tai sitten juuri oikeaan.”

Tällä tavoin kommentoi työkaverini, kun kerroin opinnäytetyöni tutkivan suomalaisen tv-draamasarjan kuvausten työtunteja.

Työtunnit ovat mielenkiintoinen aihe alalla kuin alalla. Helena Ahonen huomauttaa kirjassaan *Kuka kellottaa aikaasi?* että työtä koskevissa laeissa ei määritellä mitään muuta yhtä paljon kuin työaikaa. Ja määrittelyä se kaipaakin. Yksityiskohtaisia sääntöjä ja rajoja, jotka suojelevat niin työntekijää kuin antavat työnantajalle mahdollisuudet työn teettämiseen.

Olen tehnyt töitä tv-alalla 7 vuotta, joista viimeiset 2,5 vuotta draaman parissa. Tv-draamassa tehdään pitkiä päiviä pitkissä kuvausjaksoissa. Nimenomaan draamapuolella olen kohdannut paljon väsymystä ja turhautumista pitkiin päiviin. Opinnäytetyön aihe kumpusi henkilökohtaisten intressieni lisäksi epätietoisuudesta: omien oikeuksien ja pelisääntöjen epäselvyydestä. Toivottavasti tulevaisuudessa tulee tilanne, jossa pääsen itse vaikuttamaan työtuntien jakamiseen ja tämän opinnäytetyön myötä olen hieman viisaampi aiheen osalta.

Tarkoitukseni on tutkia miten pitkät päivät vaikuttavat kuvauspäivään, budjettiin ja työntekijään. Mitkä seikat puhuvat pitkien päivien puolesta ja mitkä niitä vastaan. Vertailen myös hieman kahdeksan ja kymmenen tunnin päiviä ja tutkin miten kahdeksantuntinen työpäivä vaikuttaa budjettiin. Jaksotyö on yksi tapa järjestää työtunnit kuvausten ajalle ja enenevässä määrin sitä käytetään tv-draamasarjojen teossa, joten sitä sivutaan tässäkin opinnäytetyössä.

Rajaan opinnäytetyöni tv-draamasarjoihin sen vuoksi, että niistä minulla on eniten kokemusta. Tulevaisuudessakin teen varmasti töitä tv-sarjoissa. Elokuvatuotannoissa kiire ja työpäivän pituus on yleensä sama kuin tv-draamassa, mutta työpäivän sisältö kevyempi: kun draamasarjassa kuvataan yhden päivän aikana 10 käsikirjoitussivua valmista materiaalia, elokuvaa kuvataan n. 2-3 sivua päivässä. Tämä vaikuttaa mm. siirtymien määriin: tv-draaman kuvauspäivän sisällä voi olla jopa 4 eri lokaatiota, jotka vaativat tuotantotiimin siirtymistä. Tv-sarjan kuvaaminen on kuvauspäivänä liikkuvaisempaa ja

vaikuttaa päivän rytmiin. Elokuvan ja draamasarjojen tuotannossa pelisäännöt ovat kuitenkin verrattavissa toisiinsa, molempiin sovelletaan esimerkiksi samaa työehtosopimusta.

Olen tutkinut työtunteja ja niiden vaikutusta kuvauspäiviin, budjettiin ja työntekijään ammattikirjallisuuden lisäksi tekemällä asiantuntijahaastatteluita. Haastattelin Moskito Televisionin draamatuottajaa Tarja Ahavaa ja Production Housen vastaavaa tuottajaa Liisa Akimofia. Ahava on tuottanut mm. draamasarjat ”Helppo elämä” (2009-2011), ”Mustat lesket” (2014) ja ”Koukussa” (2015). Näissä tuotannoissa on tehty 10,5-tuntisia kuvauspäiviä. Akimof on tuottanut mm. tv-draamat ”Harvoin tarjolla” (2010), ”Kristuksen morsian” (2014) ja ”Siinä näkijä missä tekijä” (2012), joissa kuvauspäivien pituus on lähtökohtaisesti ollut kahdeksan tuntia. Lisäksi Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton, Temen, tiedottaja Anne Saveljeff on toiminut työssäni asiantuntijana.

Aihetta käsitellään työntekijän näkökulmasta. Aluksi esittelen minkälaiset rajat työaikalaki ja työehtosopimus asettavat ajankäytölle ja miten raha vaikuttaa työaikaan. Seuraukset esittelen käytännön kautta: miten aikaa käytetään kuvauksissa ja miten ajankäyttö vaikuttaa työntekijään ja tämän terveyteen.

## 2 TV-DRAAMAN TYÖTUNTIEN PELISÄÄNNÖT

Suomalaiset ovat aina olleet ahkeria tekemään töitä. 1800-luvulla teollistumisen jälkeen työtunnit venyivät 14- ja 16-tuntisiksi, jonka seurauksena syntyi työväenliike, joka vaati työpäivien pituudeksi 8 tuntia ja viikkotuntien rajaamista 47 tuntiin. Ensimmäiset työaikaan liittyvät lait säädettiin jo vuonna 1917. 1960-luvulla työviikon tuntimäärä laskettiin edelleen 40 tuntiin, jolloin siirryttiin viisipäiväiseen viikkoon: lauantaista tuli vapaapäivä. (Wikipedia) Töiden koneellistuminen ja trendikäs ”downshiftaaminen” tukevat kokeilua, jossa tehdään kuusi tuntia töitä päivässä. Ruotsissa 6 tunnin työpäiviä kokeilevat mm. vanhainkotien työntekijät (Taloussanomat 9/2015). Kokeilussa huomattiin, että työntekijät ovat pirteämpiä ja sairastavat harvemmin.

*”Työntekijät voivat paremmin, vaihtuvuus on pientä ja uuden henkilöstön palkkaaminen on helpompaa. Työvälineiden käyttö on tehokkaampaa ja pääomakulut alemmat. Kaikki ovat tyytyväisiä, sanoo Banck, jonka mukaan tulokin on kasvanut neljänneksen.” (Taloussanomat 9/2015)*

Tv- ja elokuva-alakin kokee muutoksia työtunneissa uuden työehtosopimuksen myötä. Työtunteja ei vähennetä säännöllisestä työajasta mutta jaksotyö mahdollistaa työtuntien epäsäännöllisen sijoittelun.

### 2.1. Työaikalaki ja työehtosopimus

Vuonna 1996 päivitetty työaikalaki koskee yleislakina kaikkea työsuhteessa tehtävää työtä, jollei toisin ole sovittu esimerkiksi työehtosopimuksessa. Työehtosopimukset palvelevat yksityiskohtaisemmin kyseessä olevan alan tarpeita ja pääsääntöisesti työehtosopimukset koetaan positiivisiksi niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta. Työehtosopimuksen voi tehdä vain valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt, koska tällöin TES kattaa koko maan työntekijät kullakin alalla.

Elokuva- ja TV-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen (jatkossa käytän lyhennettä Elo-TES) ovat koostaneet Palvelualojen työntajien palveluyritysten ja yhteisöjen edunvalvontajärjestö (PALTA) ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto (jatkossa käytän lyhennettä Teme). Temen jäsenjärjestöihin kuuluu mm. Suomen elokuva- ja media-



työntekijät (SET), Suomen tanssi- ja sirkustaiteilijat (STST) ja Suomen teatteriohjaajat ja dramaturgit (STOD).

Tässä opinnäytetyössä viitataan jatkossa Paltan ja Temen 1.2.2015 voimaan astuneeseen Elo-TES:een. Uusi Elo-TES palvelee merkittävässä määrin jaksotyön käyttöönottoa. Jaksotyö mahdollistaa työtuntien sijoittelun epäsäännöllisesti lepoaikojen ja viikkolevon puitteissa. Sanomattakin selvää, monet alan työntekijät vastustavat jaksotyötä ja epäilevät sen toimivuutta varsinkin elokuvatyössä (Lehtiset 9/2015). Vastustus pohjaa oikeuksien heikentymiseen ja työssä jaksamiseen. Jaksotyön pelätään johtavan pääasiassa entistä kustannustehokkaampaan työskentelyyn, työntekijän jaksamisen ja työhyvinvoinnin jäädessä toissijaisiksi. Pitkäjänteisesti kestävä ja toimivan tuotantokoneiston rakentaminen edellyttää työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä.

Yleinen työaikalaki pätee kaikkiin työsopimuksiin, jollei tuotantoyhtiö noudata Paltan ja Temen kehittämää Elo-TES:sta. Yleissitovuus saavutetaan vasta kun tuotantoyhtiöt, joiden palveluksessa työskentelee enemmän kuin 50% alan työntekijöistä, ovat allekirjoittaneet sopimuksen (Lehtiset 1/2015). Yleissitovuudella saataisiin myös järjestäytymättömät työnantajat noudattamaan työehtosopimusta. Elo-TES:sta sovelletaan muun muassa pitkissä näytelmäelokuvien, dokumenttien ja draamasarjojen teossa.

## **2.2. Säännöllinen työaika**

Työajalla tarkoitetaan sitä aikaa, joka työntekijällä menee työn tekemiseen tai aikaa, jonka työntekijän on määrä olla työpaikallaan. Työaikaan voi kuulua myös työmatkat. Työaikalain mukaan koulutukset, terveystarkastukset tai varallaoloaika eivät ole työaikaa.

Säännöllinen työaika on työaikalain 6§:n yleissäännöksen mukaan, niin työaikaissa kuin Elo-TES:ssa, 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Päivien lukumäärää ei ole rajattu, joten töitä voidaan tehdä vaikka kuutena päivänä viikossa kunhan tuntirajoituksia ei ylitetä. Viikkolepo on 35 tuntia ja sen toivotaan olevan sunnuntain yhteydessä jos mahdollista.

Taulukko 1 kuvaa mahdollista tapaa jakaa säännöllinen työaika yhdelle viikolle.

TAULUKKO 1.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	YHT.
8	8	8	6	6	4	0	40h

Säännöllistä työaikaä käytetään hyvin harvakseltaan tv-draamasarjojen teossa. Ennakkotuotanto- ja jälkituotanto muistuttavat säännöllistä työaikaä mutta enenevissä määrin nekin luetaan jaksotyöksi. Ennakkotuotannon alussa työtä saattaa olla vähemmän, mutta kuvausten lähestyessä kiire pakottaa tekemään pidempää päivää.

### 2.3. Jaksotyö työaikalain ja Elo-TES:n mukaan

Jaksotyö on työaikalajärjestely, jota sovelletaan erikoisaloilla. Työaikalakiin on kirjattu tyhjentävä luettelo töistä, joissa saa teettää jaksotyötä. Listaan kuuluu mm. poliisilaitokset, sairaalat, majoitus- ja ravitsemisliikkeet ja taide- ja huvittelulaitokset sekä elokuvien valmistamot ja tarkastamot, mutta ei kuitenkaan näiden laitosten työpajat.

*“Jaksotyötä voidaan lain mukaan tehdä ”elokuvien valmistamoissa”. Se on vanhakantainen, mutta suht pätevä ilmaisu emmekä ole lähteneet siitä riitelemään tai lakimuutosta hakemaan.” (Anne Saveljeff)*

Jaksotyö on ollut aiemminkin käytössä elokuva-alalla mutta jaksotyö on uudistettu uuteen Elo-TES:een joustavammaksi työnantajan näkökulmasta. Esimerkiksi vuoden 2011-2013 voimassa olleen Elo-TES:n mukaan jaksotyötä on saanut teettää kolmen viikon jaksossa vain 120 tuntiin eli säännölliseen työaikaan saakka. Uudessa Elo-TES:ssa kolmen viikon maksimi on 150 tuntia. Joustavammalla jaksotyömallilla pyritään houkuttelemaan uusia työnantajia liittymään ammattiliittoonsa ja allekirjoittamaan TES yleissitovuuden saavuttamiseksi.

Jaksotyössä työtä saa teettää enintään 150 tuntia kolmen perättäisen viikon aikana. Työpäivän tuntirajoite on 13 tuntia ja viikossa 78 tuntia (6pv x 13t). Kokonaistuntimäärä ja lepoajat rajoittavat tuntien sijoittelua. Taulukossa 2 mahdollinen tapa jakaa työtunnit jaksotyön sääntöjen puitteissa.

TAULUKKO 2. (tv = tasoitusvapaa)

Viikko 1	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	Yht.
Työvuoroluettelo	10	10	10	tv	10	10	0	50

Viikko 2	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	Yht.
Työvuoroluettelo	10	10	10	10	10	10	0	60

Viikko 3	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	Yht.
Työvuoroluettelo	tv	tv	10	10	10	10	0	40

Yht. 150 h

Jaksot voivat olla eripituisia tuotannon kestosta riippuen. Kuuden viikon tasoittumisjaksossa työaika on 240 tuntia, 27 viikon pituisessa jaksossa 1080 tuntia. Jaksoista ja tunteista voi sopia myös paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä. (TES)

Tv-draamasarjat, joiden teossa olen ollut mukana, on pääsääntöisesti aikataulutettu 10,5-tuntisiksi kuvauspäiviksi ja olen kuullut, että suurimmassa osassa draamasarjoista teetetään 10,5-tuntista työpäivää, joten uskallan väittää, että kyseessä on yleinen käytäntö. Poikkeuksia toki löytyy ja niitäkin käydään läpi tässä opinnäytetyössä.

Pidennetyn työajan mahdollistaa nimenomaan jaksotyö. Kuvauspäivä koostuu itse työajasta, joka on 10 tuntia, ja 30 minuutin lounastauosta, joka ei ole työaikaa. Jos jaamme mahdollisen 150 tuntia kolmelle tasoittumisviikolle, tehdään 10 tuntia töitä viitenä päivänä viikosta. Tuntien tasainen käyttö ja säännöllisyys ovat kuvausten kannalta selkeä käytäntö. Kuvauspäivän päälle tulee vielä mahdolliset ajot, kaluston kuljettamiset ja maskiajat, joten tasoituspäiville tulee joka tapauksessa käyttöä.

### 2.3.1 Tuntien tasaaminen

Jaksotyössä tuntien tulee tasaantua säännölliseen työaikaan (40h/vko) mutta kolmessa viikossa saa tehdä 150 tuntia.

Esim.

Jakso kestää neljä viikkoa. Neljän viikon tasoittumisjaksossa tunteja saa tehdä 160 tuntia (4 x 40h = 160h). Tunnit voi jakaa esimerkiksi seuraavalla tavalla:

TAULUKKO 3. (tv = tasoitusvapaa)

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	Yhteensä
VKO 1	10h	tv	10h	tv	tv	20h
VKO 2	10h	10h	10h	10h	10h	50h
VKO 3	10h	10h	10h	10h	10h	50h
VKO 4	tv	10h	10h	10h	10h	40h = 160h

Jotta työtunnit tasaantuvat 160 tuntiin, pitää tasoitusvapaat aikatauluttaa. Yleensä tasoitusvapaat sijoitetaan viikonlopun yhteyteen, maanantaihin tai perjantaihin, jolloin työntekijä saa ns. pidennetyn viikonlopun. Tasoitusvapaa katsotaan kuitenkin työpäiväksi, josta niin ”kuukausipalkkaiselle” kuin ”päiväpalkkaiselle” maksetaan palkka.

On tärkeää erotella työaika ja palkka jaksotyötä tarkastellessa. Jaksotyö oikeuttaa työtuntien epäsäännöllisen sijoittelun. Epäsäännöllisyys tai pidemmät päivät eivät välttämättä vaikuta päivä- tai kuukausipalkkoihin. Jaksotyöstä maksetaan ylityökorvaus vain jos työntekijät suorittamat työtunnit eivät tasoitu säännölliseen työaikaan (40h/vko) jakson loppuun mennessä. Tällöin puhutaan jaksoylityöstä.

Temen työehtosopimus suosittaa, ettei tasoitusvapaita sijoiteta jakson loppuun. Elo-TES-neuvotteluissa sovittiin Anne Saveljeffin mukaan, ettei työsuhteita venytetä keinotekoisesti sijoittamalla tasoitusvapaita jakson loppuun. Perusteluna on työntekijän jakaminen; päivien välissä pidetyt tasoitusvapaat antavat työntekijälle mahdollisuuden palautua ja levätä. Tasoitusten sijoittamista jakson loppuun ei sanalla sanoen kuitenkaan kielletä Elo-TES:ssa.

### 2.3.2 Esimerkkejä jaksotyön käytöstä kentällä

Kuten sanottua käytännössä työajan jakaminen jaksolle on mahdollista miten vain kunhan tuntimäärät eivät ylitä ja lepoajoista pidetään kiinni. Seuraavat esimerkit kertovat miten jaksotyötä on käytetty kentällä.

Eräessä tuotannossa tehdään eri pituisia päiviä: yhden lokaation kohtaasmäärä pystytään kuvaamaan yhdeksässä tunnissa mutta seuraavana päivänä tehdään iso loppukohta, jonka valmistelu ja harjoittelu pidentää päivän sallittuun 13 tuntiin. Epäsäännöllisyys voi toimia tuotannon hyväksi, mutta työntekijälle se on kuluttavaa.

Jaksotyö mahdollistaa myös kuvauspäivien lisääntymisen, jos tunnit lasketaan minuutin tarkkuudella. Kuvitellaan tilanne, jossa draamasarjaa kuvataan 50 päivää, 10 tunnin kuvauspäiville. Jos kuvauspäivän pituus on 9 t 48, kymmenen tunnin sijaan, voidaan kuvata 51 päivää. Näin kuvauspäivän pituus olisi 9 tuntia, 48 minuuttia. Kun jokaisesta 50 kuvauspäivästä miinustetaan tuo 12 minuuttia, niiden summaksi saadaan 600 minuuttia eli vielä yksi kuvauspäivä. Jos viikot pidetään nelipäiväisinä, tunnit tasaantuvat eikä työntekijälle muodostu jaksoylityötä. Mutta kuinka reilua on niistä 12 minuuttia jokaisesta työpäivästä niin, että siitä muodostuu yksi työpäivä lisää? Onko 12 minuutin lisävapaa-aika yksittäiseen päivään verrattavissa yhteen lisätyöpäivään? On huomioitava, ettei yksi lisätyöpäivä tuo lisää palkkaa.

Joissain tuotannoissa porrastetaan työntekijöiden työtunteja, jotta voidaan kuvata viisi-päiväistä viikkoa. Jos on tiedossa kuvauspäivä, joka on valaisullisesti kevyempi, voidaan päättää, ettei setissä tarvita kolmea valomiestä. Kaksi valomiestä pystyy pitämään tasoitusvapaan ja setissä työskentelee valaisijan lisäksi yksi valomies ja valoharjoittelija. Seuraavana päivänä yksi valomies ja valoharjoittelija voi pitää tasoitusvapaan.

### 2.4. Lounastauko

Kun vuorokautinen työaika on yli kuusi tuntia, työntekijällä on oikeus vähintään puolen tunnin lepo hetkeen. Lepohetki eli lounastauko voi olla työaikaa tai ns. ”omaa aikaa,” jolloin sitä ei lasketa työajaksi ja työntekijä voi poistua kuvauspaikalta. Tämä sovitaan tuotantokohtaisesti.

Tuotanto-osasto järjestää kuvauksiin ruokailun joka päivä kuvauspaikasta riippumatta. Työntekijällä ei sinänsä ole koskaan tarvetta poistua työpaikaltaan ruokaillakseen. Toisaalta työpaikat eli kuvauspaikat voivat olla toisinaan keskellä metsää, josta poistuminen ruokailun ajaksi on käytännössä mahdotonta. Tästäkään huolimatta lounastaukoa ei yleisesti ottaen ajatella työaikana eikä siitä makseta palkkaa.

## 2.5. Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelosta tulee ilmetä työntekijän työajan alkamis- ja lopettamisaika, viikoittaiset lepoajat ja tasoisvapaiden sijoittuminen, jotta työntekijä voi suunnitella omaa ajankäyttöään. Työvuoroluettelo tulee antaa työntekijälle niin pitkälle ajalle kuin mahdollista mutta vähintään viikoksi eteenpäin. Työehtosopimuksen mukaan työvuoroluettelo tulee ilmoittaa työntekijälle 2 vuorokautta ennen seuraavaa työviikkoa ja jaksotyössä neljä kalenteripäivää ennen. (Elo-TES 2015, 18§)

Kuvausjakson kuvauspäivät käyvät ilmi kokonaisuikataulusta, jonka työntekijä saa ennen kuvausten alkua. Kokonaisuikataulu kertoo työntekijälle milloin hänellä on tasoisvapaat, mahdollisesti alustavat työajat, kuvauspäivien alustavat kohtaukset ja kunkin päivän lokaation.

Temen mukaan call sheet eli yksittäisen kuvauspäivän aikataulu ei ole riittävä työvuoroluettelo, jos se ei ole työntekijäkohtainen. Työntekijöillä on niin erilaiset työajat etteivät yleiset aloitusajat päde tarpeeksi kattavasti jokaiseen työntekijään. (Lindström, Lehtiset 2015) Call sheetistä pitää Temen mukaan käydä selkeästi ilmi jokaisen työntekijän henkilökohtainen työpäivän alkamis- ja päättymisajankohta.

Call sheetit ovat kuitenkin ajaneet vielä toistaiseksi työvuoroluettelon asiaa. Call sheetit jaetaan aina vähintään viikoksi eteenpäin. Elo-TES:n mukaan aikataulut tulee toimittaa työntekijälle ajoissa edeltävällä viikolla. Call sheetteihin tulee usein muutoksia. Muutokset voivat johtua esim. kuvauspaikkojen aikarajoituksista, näyttelijäestoista, päivänvalollisista huomioista tai kohtausjärjestysmuutoksesta. Sitä enemmän muutoksia, mitä vähemmän aikaa ennakkosuunnittelussa. Call sheettia saa työehtosopimuksen mukaan muuttaa mutta jos muutos vaikuttaa työaikaan, tuotanto-osaston tulee kysyä työnteki-

jöiltä erikseen lupa. Muuttuneet call sheetit tulee tällöinkin jakaa kaksi vuorokautta ennen voimaantuloa.

Mitä aikaisemmin tiedot työajasta saadaan eteenpäin, sitä paremmin työntekijä pystyy aikatauluttamaan oman elämänsä. Päivitettyjen versioiden ja printtien jakaminen on tiedonkulun kannalta olennaista. Vaikka kaikki informaatio jaetaan ensimmäisenä sähköisesti, kuvausten hektisyydestä johtuen työntekijä harvoin ehtii tarkistaa sähköpostiansa. Yleensä työntekijä näkee call sheetin ensimmäistä kertaa kun hän saa printin siitä käteensä.

## **2.6. Lasten työaika**

Lasten työntekoa varten täytyy hakea erikseen poikkeuslupahakemuksella (LIITE) lupa aluehallintovirastolta. Alle 15-vuotiaat saavat tehdä töitä 7 tuntia päivässä ja päivään pitää sisällyttää useita taukoja. Koulupäivänä alle 15-vuotias saa tehdä vain 2 tuntia töitä, vapaapäivänä 7 tuntia. Jos lapsi on kuvauksissa, tämä edellyttää käytännössä joko lauantaitöitä tai vapaapäivää koulusta. Kuvauspäivä pitää sijoittaa kello 8-20 välille ja lapsen vuorokausittainen lepoaika on 14 tuntia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015) Luvan hakeminen ja saaminen ei tosin edellytä raportointia eikä aluehallintovirasto tee tarkastuskäyntejä. He voivat mahdollisesti tarkistaa päivän call sheetista lapsen työajan tai soittaa vanhemmalle mutta tämä on hyvin harvinaista.

Tv-sarjojen, joissa esiintyy lapsia, kuvauspäivien aikataulutus pitää eritoten ottaa huomioon. Lapsen rajoitettu työaika voi vaikuttaa muun muassa siihen kuinka monta päivää pitää kuvata yhdessä lokaatiossa. Jos kaikkia lapsen kohtauksia ei ehditä kuvata yhden päivän aikana, kuvaamista pitää jatkaa seuraavana päivänä. Lapsella ei saa teettää ylitöitä ja riittävästä määrästä taukoja tulee pitää kiinni.

Vaikka lapset olisivat tv-sarjan pääroolissa, 10,5-tuntisesta kuvaspäivästä pyritään pitämään kiinni työryhmän osalta. Päivä saatetaan aloittaa lapsinäyttelijä A:n kohtauksilla ja lopettaa lapsinäyttelijä B:n kanssa. Kohtaukset, joissa on vain aikuisnäyttelijöitä, saatetaan sijoittaa päivän alkuun tai loppuun.

Vaikka lasten työajan valvonta on aluehallintoviraston osalta kuvaustilanteessa heikkoa, vanhemmat ja tuotantoyhtiön vastuulliset seuraavat jatkuvasti lapsen työntekoa ja jakamista. Säännöistä kiinni pitäminen palvelee myös tuotantoa: virkeä ja motivoitunut lapsi keskittyy kuvauksissa työhönsä, joka näkyy myös lopputuloksessa.

## 2.7. TES:n toteutumisen valvonta

Elo-TES:n ymmärtäminen vaatii perehtymistä ja asioista keskustelemista. Myönnän, että itselleni uudessa Elo-TES:ssa on vielä paljon kahlattavaa ja asioita, joita ei voi ymmärtää kuin käytännön tekemisen kautta. Teme järjestää jäsenilleen koulutuspäiviä, joissa käydään läpi työehtosopimukseen liittyviä epäselvyyksiä ja kysymyksiä. Temeen liittyminen edistää alan työntekijöiden järjestäytymistä mutta silti monet jäävät liiton ulkopuolelle. Liittoon kuuluu tällä hetkellä n. 4700 jäsentä. (Temen nettisivut 18.10.2015)

Uuden Elo-TES:n myötä työntekijöiden kokemukset kentällä ja niistä raportointi on entistä tärkeämpää: miten sopimus on otettu vastaan, miten sitä käytetään ja ennen kaikkea rikotaanko sopimuksen ehtoja.

*”Ylipitkät työpäivät ovat pahin yksittäinen työturvallisuusriski alalla. Seuraamme tätä minkä voimme. Teemme jäsenkyselyitä ja koitamme vaikuttaa ja tiedottaa tuloksista työnantajapuolelle. Rikkomuksiin me voimme reagoida jäsenten yhteydenottojen ja pyyntöjen pohjalta. Sitten puutumme, neuvomme ja tarvittaessa usutamme työsuojelutarkastajat paikalle.” (Anne Saveljeff 5.11.2015)*

Uudessa työehtosopimuksessa esitellään myös luottamusmies. Tavoitteena olisi nimetä jokaiseen tuotantoon luottamusmies, jonka tarkoituksena on toimia työntekijän, työnantajan ja liiton välisenä linkkinä. Luottamusmiehen kautta raportointi madaltaa kynnystä ilmoittaa väärinkäytöksistä.

*”Aikaa ei voi hallita ilman rajoja. Työssä mitään ei ole sopimuksin säädelty yhtä tarkasti kuin työaika, eikä mitään rajaa loukata yhtä usein.” (Ahonen)*

Valvonnan alla ei pitäisi olla vain työnantajat vaan myös työntekijät, tilaajat ja rahoittajat. Työntekijät eivät ilmoita ylipitkistä päivistä, tilaajat ja rahoittajat eivät välttämättä ole edes tietoisia niistä.



Työnantajan näkökulmasta Moskito Televisionin draamatuottaja Tarja Ahava toivoo, että muutokset pitkissä päivissä näkyisi mm. siinä, että tilaajat, Suomen elokuvasäätiö ja muut rahoittajat kontrolloisivat jollain tasolla sääntöjen noudattamista ja henkilöstön tasapuolista ja asiallista kohtelua.

*“Alan ihmiset ovat hirveän sitoutuneita työhönsä eivätkä nillitä pienistä. Se on voimavara ja samalla hankaluus. Ihmiset ovat valmiita tekemään pitkää päivää, mutta moni on alalla huolissaan työturvallisuudesta ja jaksamisesta.” (Anne Saveljeff 5.11.2015)*

### 3 BUDJETTI JA TYÖAIKA

Tuotannon suunnittelu lähtee liikkeelle budjetista. Budjetti on tuottajan luovuuden taidonnäyte: miten raha jakautuu niin, että käsikirjoituksesta saadaan mahdollisimman hyvä lopputuote. Paljonko kamerabudjettiin pitää varata, jotta lopputulos näyttää hyvältä? Tarvitaanko 2. kamera-assistentin lisäksi videoassistentti, jotta työt sujuisivat mahdollisimman jouhevasti kuvaustilanteessa? Vai riittääkö harjoittelija? Maksetaanko harjoittelijalle palkkaa ja miten se vaikuttaa tuotantoon? Onko sisällön ja lopputuotteen kannalta perusteltua, että vuokrataan kallein kamera, joka haukkaa budjetista ison osan? Tuottaja on vastuussa tilaajalle, että budjetissa pysytään.

Helena Ahonen huomauttaa kirjassaan *Kuka kellottaa aikaasi?* että vain työn johto pystyy tekemään muutoksen työn tekemiseen, ei alaiset. Tuottajan tehtävä on tietää miten aika käytetään mahdollisimman tehokkaasti mutta työntekijöiden kykyjen ja jaksamisen rajoissa.

*”Jos johdon ratkaisut ovat kohtuuttomia, työntekijät yleensä kyllä moittivat niitä, mutta uskovat, että heidän kuuluu kantaa vastuu huonoistakin päätöksistä työskentelemällä vain entistä tehokkaammin. Hoito tai palvelu ei kuitenkaan lisäännä hoitamalla nopeammin vaan lisäämällä hoitajia.” (Ahonen)*

Tuottajan tulee tietää mitä kuvauspaikalla tapahtuu, miten töitä tehdään ja minkälaisia työntekijöitä hänellä on, jotta hän osaa jakaa resurssit oikein ja tehdä budjetin. Jokainen tuotanto on erilainen ja sisältö vaikuttaa suuresti tuotannon suunnitteluun. Uskon, että tuottajan vaikein ja luovin työtehtävä on budjetin, sisällön ja toivotun tekotavan suhteuttaminen toisiinsa.

Jos kymmenen tunnin kuvauspäivät muutettaisiin kahdeksan tunnin kuvauspäiviksi, kuvausjakso pidentyisi. Esimerkiksi 60 kuvauspäivän (10h/päivä) kuvausjakso venyisi kahdeksan tunnin päivillä 75 kuvauspäiväksi. Seuraavaksi käyn läpi mitä hypoteettisia vaikutuksia kuvausjakson pidentymisellä olisi budjettiin.

### 3.1. Päiväkohtaiset menot

Budjetit tehdään tuotantokohtaisesti mutta karkeasti budjetti jakautuu työntekijöiden palkkoihin ja resursseihin. Warnerin tuottaja Seija-Liisa Eskola kertoi vuonna 2011 pitämällään Tuottajan työnkuva –luennolla, että keskimäärin budjetista 60 prosenttia menee palkkoihin. Loput 40 prosenttia käytetään mm. lavasteisiin, lokaatioihin, kalustoon, vakuutuksiin, materiaalikuluihin, autoihin, jne.

Väitän, että suurin budjetillinen ero kahdeksan ja kymmenen tunnin päivissä ei ole palkkoissa vaan päiväkohtaisissa menoissa, joista johtuen tuotantoyhtiöt teettävät 10-tuntista kuvauspäivää.

*“Kalustot, lokaatiot, studiot, autot jne. vuokrataan nykyään päivähinnalla ja toki niistä kannattaa silloin ottaa irti mahdollisimman paljon.” (Ahava 11.11.2015)*

Akimof ja Ahava ovat samoilla linjoilla päiväkohtaisten menojen vaikutuksesta aikatauluun: kaluston, lokaatioiden ja autojen päivävuokra kohoaa niin suureksi, että päivien käyttöaste kannattaa tehdä mahdollisimman korkeaksi. Toisin sanoen tiivistää kuvausperiodia ja teetättää pidempiä päiviä, jotta esim. kaluston vuokra-aika minimoituu.

Liisa Akimofin tuotannoissa pyritään tekemään kahdeksan tunnin kuvauspäiviä. Akimofin tuotannoissa päiväkohtaiset menoilla ei ole ollut niin suurta merkitystä, sillä Production Housella on omaa kalustoa. Heille oman kaluston käyttö maksaa yhtä paljon, on se kentällä tai makaa varastossa. Tämä on ollut yksi syy, minkä takia kahdeksan tunnin kuvauspäivät ovat olleet mahdollisia. (Akimof)

Monella tuotantoyhtiöllä ei ole omaa kalustoa vaan kalusto vuokrataan erilliseltä kalustofirmalta, esim. Angel filmsiltä tai Valofirmalta. Tuotantoyhtiöllä ja kalustofirmalla voi olla puitesopimus, jonka mukaan tuotantoyhtiö lupautuu vuokraamaan kalustoa vain kyseiseltä kalustofirmalta roimaa alennusta vastaan.

Pienemmistäkin menoista syntyy suuria menoeriä, jos kuvausjakso venyy. Kuvausjakson pidentyminen tarkoittaisi myös catering-budjetin venyttämistä. Cateringin kohdalla

voisi mielestäni miettiä välipalapöydän tarpeellisuutta jos tehdään kahdeksan tunnin työpäiviä. Tällaisia totuttuja luontaisetuja on tosin hankala poistaa käytöstä. Suurin osa resurssien kulutuksesta pysyisi budjetillisesti samassa summassa, jos käyttö suhteutetaan kymmenestä tunnista kahdeksaan tuntiin, kuten esimerkiksi rekvisiitta, puku, DIT-palvelut, kännykkälaskut, parkkimaksut jne. Vakuutus-ajat, EA-pakkauksen ylläpito ja työterveydenhuollon tarjoaminen venyisivät yhtäläillä mutta toisaalta näille ei olisi välttämättä niin paljon käyttöä, jos tehtäisiin lyhyempää päivää. Lyhyemmän työpäivän terveydelliset edut on huomattavat: sairastelut ja pitkäkestoiset flunssat vähentyisivät varmasti.

*Se on monimutkainen yhtälö, mikä siinä on sitten edullisinta. Mutta edullisuus ei ole se ihan ainut maailman johtoperiaate. Jos se on mahdollista lähtee siitä kahdeksasta tunnin käytännöstä niin ilman muuta. Ihmisillä on päiväkodeissa lapsia, sairaita vanhempia ja muuta ja varsinkin jos tehdään noin pitkää periodia, joka jakautuu kahdelle kuukaudelle niin en tiedä kannattaako siitä esittää sellasta protocol meininkiä, jossa hulluna kaadutaan sitten maahan.” (Akimof 10.11.2015)*

### **3.2. Jaksotyö ja palkka**

Jaksotyötä voi teettää niin ”päiväpalkkaisella” kuin ”kuukausipalkkaisella.” Molemmille maksetaan tasoitusvapaapäivistä, eikä ylitöistä tarvitse maksaa, jos tunnit tasoitetaan jakson aikana. Vaikka työtunnit voivat jakautua epäsäännöllisesti jakson aikana, palkka maksetaan jakson pituuden ja toteutuneiden työtuntien mukaan. Temen suosittamassa palkkataulukossa päiväpalkka on ilmoitettu 8 tunnin mukaan, kuukausipalkka koostuu neljästä 40 työtunnin viikosta eli yhteensä 160h/kk. Palkat perustuvat siis säännölliseen työaikaan, johon jaksotyössä työtuntien tulee tasoittua.

Jaksotyössä täytyy pitää tasoitusvapaita, jotka pakottavat kuvausjakson venyttämiseen. Kymmenen tunnin päiviä voi tehdä kolme viikkoa, viisi päivää viikossa, mutta jos työnantaja ei halua maksaa jaksoylityökorvauksia, kolmen viikon työt pitää tasoittaa 120 tuntiin mikä merkitsee työntekijälle ainakin kolmea arkivapaata jakson aikana. Koska jaksotyö venyttää kuvausjaksoa jo muutenkin, kannattaa tarkastella myös vaihtoehtoja kahdeksan tunnin päivää, sillä tällöin voidaan tehdä viisipäiväistä viikkoa.

### 3.2.1 Esimerkki ”päiväpalkkaisen” palkasta kahdeksan ja kymmenen tunnin työpäivillä

Esimerkissä on laskettu päiväpalkkaisen kokonaispalkka yhden kuvausblokin osalta kahdella eri tavalla: kahdeksan ja kymmenen tunnin kuvauspäivillä. Näihin summiin vaikuttaa toki ylityöt, mahdolliset matkakorvaukset, lomakorvaukset yms. Päiväpalkkaisia ovat yleensä henkilöt, joiden työpanos rajautuu tarkasti tiettyyn osaan tuotantoa, esim. valomies, kamera-assistentti, värimäärittelijä. Yleensä ”päiväpalkkaisia” on enemmän elokuvapuolella. Draamasarjat ovat lähtökohtaisesti niin pitkiä tuotantoja, että kuukausipalkkakäytäntöä pidetään yksinkertaisempaan (Akimof). Elo-TES:n mukaan yli 30 päivän sopimukset voidaan tehdä kuukausipalkkasopimuksina.

Esimerkkidraamassa on ollut yhteensä 60 kuvauspäivää, jotka on jaettu kahteen eri blokkiin (30+30). Kuvauspäivän pituus 10,5 tuntia (10 työaika, 30 min palkaton tauko).  $10 \text{ h} \times 60 \text{ kuvauspäivää} = 600 \text{ tuntia}$ . Yhden kuvausblokin työtunnit  $600\text{h} / 2 = 300\text{h}$ .

Kuvauksia edeltävä päivä on aina pakkauspäivä, jolloin kalusto tarkastetaan ja pakataan autoihin. Pakkaus- ja palautuspäivissä menee kalustosta riippuen n. 8h/päivä. Kaluston pakkaus ja purku koskee mm. puku-, maski-, valo-, kamera- ja ääniosastoja.

Esimerkissä oletetaan, että kahdeksan tunnin päivillä kuvauksiin menisi sama aika kun nykyisen käytännön mukaan 10 tunnin työpäivillä. Kahdeksan tunnin työpäivillä kuvauspäiviä tarvitaan yhteensä 75 kuvauspäivää ( $600\text{h}/8\text{h}$ ) eli 15 kuvauspäivää enemmän. Jos kuvaukset on järjestetty kahteen blokkiin, päivät voi jakaa esimerkiksi niin, että ensimmäisellä blokilla kuvataan 38 päivää ja toisella 37 päivää (= yht.75 päivää).

Esimerkissä lasketaan draamasarjan valaisijan palkka. Elo-TES:n palkkataulukon mukaan tv-sarjan valaisija kuuluu palkkaluokka 3:een. 25 päivän tai yli kestävässä työsuhhteissa päiväpalkka on 171,27€.

**8 tunnin mukaan:**

8 viikkoa, 38 kuvauspäivää, + pakkaus- ja purkupäivä, 8h/päivä, 40h/vko.

Kuvauspäiviä on 38 + kaluston pakkaus- ja palautuspäivät blokin alkuun ja loppuun.

**Peruspalkka:**  $171,27 \times 40$  päivää = **6850,80 €**

TAULUKKO 3.

Ma (h)	Ti (h)	Ke (h)	To (h)	Pe (h)	Kuvauspäivät	Tunnit yht.
Pakkaus 8	8	8	8	8	4 +1	40
8	8	8	8	8	9	80
8	8	8	8	8	14	120
8	8	8	8	8	19	160
8	8	8	8	8	24	200
8	8	8	8	8	29	240
8	8	8	8	8	34	280
8	8	8	8	Purku 8	38 +1	320

**10 tunnin mukaan:**

8 viikkoa, 30 kuvauspäivää, 10 h päiviä. Päivät jaoteltu viikoille niin, että tunnit tasoituvat : 8 viikon tasoitusjakso x 40h = 320 h. 8 viikossa saa tehdä 320 tuntia.

**Peruspalkka:**  $30 \times 171,27 \text{ €} = 5138,1 \text{ €}$

**Tasoitusvapaat:**  $5 \times 171,27 \text{ €} = 881,35 \text{ €}$

**Pakkaus ja palautuspäivät:**  $2 \times 171,27 \text{ €} = 342,54 \text{ €}$

**Yhteensä palkka:** **6361,99 €**

TAULUKKO 4.

Ma (h)	Ti (h)	Ke (h)	To (h)	Pe (h)	Kuvauspäivät	Tunnit viikottain	Tunnit yht.
8	10	10	10	10	4 +1	48	48
10	10	10	10	tv	8	40	88
10	10	10	10	10	13	50	138
10	10	10	10	tv	17	40	178
10	10	10	10	tv	21	40	218
10	10	10	10	tv	25	40	258
tv	10	10	10	10	29	40	298
10	8				30 +1	18	316

Tämä laskuesimerkki todistaa, että 10h päivät tulevat halvemmaksi. On kuitenkin huomionarvoista, että kahdeksan tunnin päivät eivät ajallisesti venytä kuvausten kokonaiskestoja. Kymmenen tunnin päivillä, 30 kuvauspäivää venyy pakostikin 8 viikolle, jollei työnantaja halua maksaa jaksoylityistä.

Säännöllisellä työajalla, kahdeksan tunnin käytännöllä ei jää aikaa tasoittaa aikaa ylityksiä. Toki kahdeksan tunnin päiviä voi tehdä myös jaksotyöllä, jolloin ei voida tehdä viisipäiväistä viikkoa tai jaksoa tulee pidentää ja pitää tasoitusvapaita.

Jos työntekijä olisi kuukausipalkkainen ja tälle maksettaisiin kahden kuukauden palkka, olisi aivan sama tekisikö työntekijä kahdeksan vai kymmenen tunnin päivää, koska tunnintasoittuvat sallittuun 320 tuntiin kahdeksassa viikossa.

### 3.2.2 Ylityöt

*“Jaksotyö (lain ja uuden TES:n mukaiset) mahdollistaa työajan epätasaisen jakautumisen tietyn jakson sisälle, jolloin 10h päivästä ei myöskään kerry kalliita ylityötunteja.” (Tarja Ahava 2015)*

Jaksotyössä ylityö kertyy tunneista, joita ei ole tasoitusjakson loppuun mennessä. Jaksotyössä maksetaan 50 ja 100 %:sesti korotettua ylityökorvausta.

Esim.

Työntekijä on tehnyt 150 tuntia kolmen viikon jaksossa. Peruspalkka koostuu 120 tunnista, jolloin ylitöitä on kertynyt 30 tuntia. 50 % korotettu palkka lasketaan seuraavalla tavalla: jakson pituus viikkoina  $X 6 \cdot 3$  viikkoa  $X 6 = 18$ . Näin ollen ensimmäisen 18 tuntia maksetaan 50% korotuksella, loput 12 tuntia 100% korotuksella.

*“On ollut niin paljon sitä porukkaa, niin näyttelijöitä kun työntekijöitä niin mä oon laskenut sen, että 8 tunnin jälkeen kun ruvetaan maksamaan ylityökorvauksia, joita tulee jokatapauksessa koska on semmosia henkilöitä kuten pukumaski ja järjestäjä, joiden päivä venyy jokatapauksessa ja sit kun mennään yli sen 10 tunnin ne ylityökorvaukset alkaa oleen megalomaaniset siis taloudellisesti.” (Akimof 10.11.2015)*

### 3.3. Näyttelijät

Näyttelijät ovat järjestäytyneet hyvin. Näyttelijäliittoon kuuluu n. 96% kaikista ammattinäyttelijöistä. Näyttelijäliiton ehdottamista palkoista pidetään tiukasti kiinni yhtenä ryhmänä. Vaikka työntajaliitto kieltäytyi vuoden 2015 keväällä jatkamasta elokuvan työehtosopimuksen neuvotteluita, pääsääntöisesti näyttelijä ja heidän edustajansa (agentit) tekevät sopimuksia näyttelijäliiton ohjeistusten ja palkkasuosituksen mukaan.

Näyttelijälle maksetaan aina 8 tunnin päivästä vaikka tämä olisikin kuvauksissa vain 3 tuntia. Puhutaan niin sanotuista näyttelijäpäivistä, joista sopimukseen kirjataan aina vähimmäismäärä, joka korvataan näyttelijälle vaikka päiviä tulisikin vähemmän. Ammattinäyttelijöille maksetaan aina ylityökorvaukset. 9-10 tunnin välillä maksetaan 50% ylityökorvausta, 11 tunnin jälkeen 100% korvausta. Koska näyttelijä on yleensä ensimmäisten joukossa kuvauspaikalla maskeerauksen tähden, tämän päivä menee yleensäkin ylitöiksi.

Näyttelijöille maksetaan 8 tunnin työpäivästä ja pääsääntöisesti tuotanto tekee kuitenkin 10,5 pituista kuvauspäivää. Koska yksittäinen näyttelijäpäivä on kallis, näyttelijän kohdaukset pyritään niputtamaan lokaatioittain niin, että näyttelijäpäivät pysyvät minimissä. Sopimukseen kirjataan aina ennen tuotantoa minimi, jonka mukaan näyttelijälle tulee joka tapauksessa maksaa. Apulaisohjaaja pyrkii pysymään mahdollisimman lähellä minimiä mutta sen ali ei budjetin takia tarvitse mennä koska raha on jo sopimuksen mukaan luvattu maksaa näyttelijälle. Näyttelijöillä teetetään siis mieluummin ylitöitä kuin



kokonaisia työpäiviä yhden tai kahden kohtauksen takia. Ylityöt ovat tietenkin hyvin kalliita.

Jos tehdään 8-tuntista työpäivää, näyttelijälle kertyisi useampi näyttelijäpäivä. Kohtaukset hajaantuisivat useammalle päivälle, mutta ylityötä ei tulisi välttämättä niin paljon. Kymmenen tunnin kuvauspäivänä koko päivän setissä olevalle näyttelijälle maksetaan lähtökohtaisesti jo 2 ylityötuntia (tunnit 8-10). Tähän lisätään vielä päälle maskiaika. Jos kuvauspäivä on kahdeksan tuntia, ylityöksi muodostuu vain maskissa vietetty aika.

### **3.4. Yötyö**

Yötyö on lain mukaan alalla mahdollista kahdesta syystä. Laki sallii yötyön jaksotyössä ja työssä, jonka luonne vaatii yksinomaan, että sitä tehdään yöllä. Käsikirjoituksen puitteissa tämä on mahdollista myös elokuva- ja tv-työssä.

Konkreettinen työajan aloituskellonaika eli ns. call time vaihtelee päivän mukaan: yleensä auringon valo määrittää aloitus- ja lopetusaikoja. Maassa, jossa auringon valoa on vuodenajasta riippuen kolme tai 18 tuntia, tämä on merkittävä tekijä.

Kuvauspäivän ajoittuminen päivään vaikuttaa myös budjettiin ja siihen pitää osata vaikuttaa mahdollisesti jo käsikirjoitusvaiheessa. Yötyön teettäminen maksaa enemmän. Työehtosopimuksessa sanotaan, että elokuvatuotannossa ei makseta yötyökorvausta. Tämä käytäntö on myös draamasarjoissa. Työryhmälle ei makseta mutta näyttelijöille maksetaan. Klo 23-06 välisenä aikana näyttelijälle tulee maksaa 100 prosenttista lisäkorvausta. Tuottajan tulee ottaa tämä seikka huomioon jo käsikirjoitusta tilatessa: kesällä kuvattavan sarjan yötyöt tulevat kalliiksi.

## 4 AJANKÄYTTÖ KUVAUSSISSA

*“Käytännöksi se (10,5-tuntinen kuvauspäivä) on varmaan muuttunut kokemusten kautta. Kun tuotantoyrityksen laittaa liikkeelle, ei sitä kannata heti pysäyttää.”  
(Ahava 11.11.2015)*

### 4.1. Kuvausjakso

Ajanjaksoa, jolle kuvauspäivät sijoittuvat, kutsutaan kuvausjaksoksi tai –periodiksi. Kuvausjakson pituus määräytyy budjetoitujen kuvauspäivien määrän ja niiden sijoittelun mukaan. Päivät voivat jakautua kahteen eri blokkiin, esimerkiksi talvi – ja kesäblokkeihin käsikirjoituksen niin vaatiessa. Draamasarjoissa kuvausjakso voidaan jakaa myös kahteen kuvausblokkiin: ensin tehdään puolet jaksoista, sitten pidetään tauko, jonka jälkeen kuvataan loput jaksot. Tauolla näyttelijät voivat valmistuttua uusiin kohtauksiin, etsitään käsikirjoituksessa esiin tulevat uudet lokaatiot ja ehkä jopa hengähdetään. Tauko on kuin toinen ennakkotuotantovaihe.

Kuvausjakson sijoitteluun vaikuttaa mm. tilaaja, tilaajan aikataulu eli suunniteltu esitysjankohta, tuottaja ja muut avainhenkilöt ja heidän saatavuus, esimerkiksi ohjaajien ja näyttelijöiden aikataulut. Käsikirjoitus tai haluttu visuaalinen ilme voi myös vaikuttaa siihen mihin aikaan vuodesta kuvataan. Vaikka studiotuotannoissa ajankohdalla ei olisi niin väliä, studioiden hinnoissa saattaa olla kausivaihteluita, jotka vaikuttavat täten kuvausjakson aikatauluttamiseen. (Ahava)

### 4.2. Ajankäyttö kuvauspäivänä

Kun kuvausjakso on määritetty, ensimmäinen apulaisohjaaja aikatauluttaa päivät ja määrittelee niiden sisällöt. Päivien sisältöön vaikuttaa mm. lokaatioiden käytettävyys ja sijainti, päivänvalo ja näyttelijöiden estot. Näyttelijöiden estoilla tarkoitetaan näyttelijän muita töitä, jotka pitää ottaa huomioon aikataulua rakentaessa. Apulaisohjaajan tulee konsultoida niin tuotantopäällikköä, järjestäjää kuin lavastajaa ja näyttelijöitä. Mitä tarkemmin osastojen eri tarpeet ja huomiot on selvitetty koko kuvausjakson osalta, sitä paremmin niihin osataan valmistautua ja ottaa niiden vaikutus huomioon koko kuvausaikataulun rakentamisessa ja yksittäisten päivien aikatauluttamisessa. Muun muassa

päivänvalo, lavasteiden rakentaminen ja purkaminen, näyttelijäestot, lokaation saataavuus vaikuttavat työajan ajoittumiseen päivän sisällä ja jos jotain seikkaa ei ole otettu huomioon päivän aikataulussa, tiedossa voi hyvinkin mahdollisesti olla ylitöitä.

*“Ideaali tapa (tehdä aikataulu) on huolellinen ennakkosuunnittelu, riittävästi aikaa, jotta voidaan ottaa huomioon myös eri osastojen erityistarpeet ja ennenkaikkea ohjelman sisällön yhteensopivuus aikataulun kanssa. Käsikirjoitusten tulee olla riittävän valmiit hyvän aikataulun tekemiseen. Hyvä aikataulu ottaa myös huomioon esim. näyttelijäharjoituksissa tehdyt muutokset ja niiden vaikutukset kuvauspaikkoihin ja muihin taiteellisiin ratkaisuihin. Hyvä aikataulu on joustava, siellä on tilaa myös äkillisille muutoksille. Hyvä aikataulu on rytmikäs, mutta ergonominen. Ja ekonominen.*

*Ideaali tapa tehdä aikataulua on se, että siihen on riittävästi aikaa. Ja osastojen vastaavat voivat kommentoida sen versioita ja toteuttamismahdollisuuksia. Hyvä aikataulu on kaunis palapeli, jota ei väännätä yksin itkien kylmässä suihkussa, vaan parhailtaan se on samanlaista ryhmätyötä kuin itse tuotanto ja kuvaukset. Ideaali tapa tehdä aikataulu perustuu kommunikointiin, asioiden ennakoimiseen ja tietenkin rautaisen ammattitaitoon ja kokemukseen ja tietoon eri ryhmien työnkuvista.” (Ahava 11.11.2015)*

Apulaisohjaaja Jouni Mutanen kuvailee Levottomat 3 –elokuvan teosta kertovassa kirjassa työtään seuraavalla tavalla:

*”Ensimmäisen apulaisohjaajan tehtävänä elokuvan kuvauksissa on laatia realistinen aikataulu, vastata sen toteutumisesta, toimia ohjaajan ja kuvaajan ohjeiden mukaan työnjohtajana kuvauspaikalla sekä itse kuvaustilanteessa antaa komennot ja ohjata avustajien, tausta-ajoneuvojen yms. toimintaa.”*

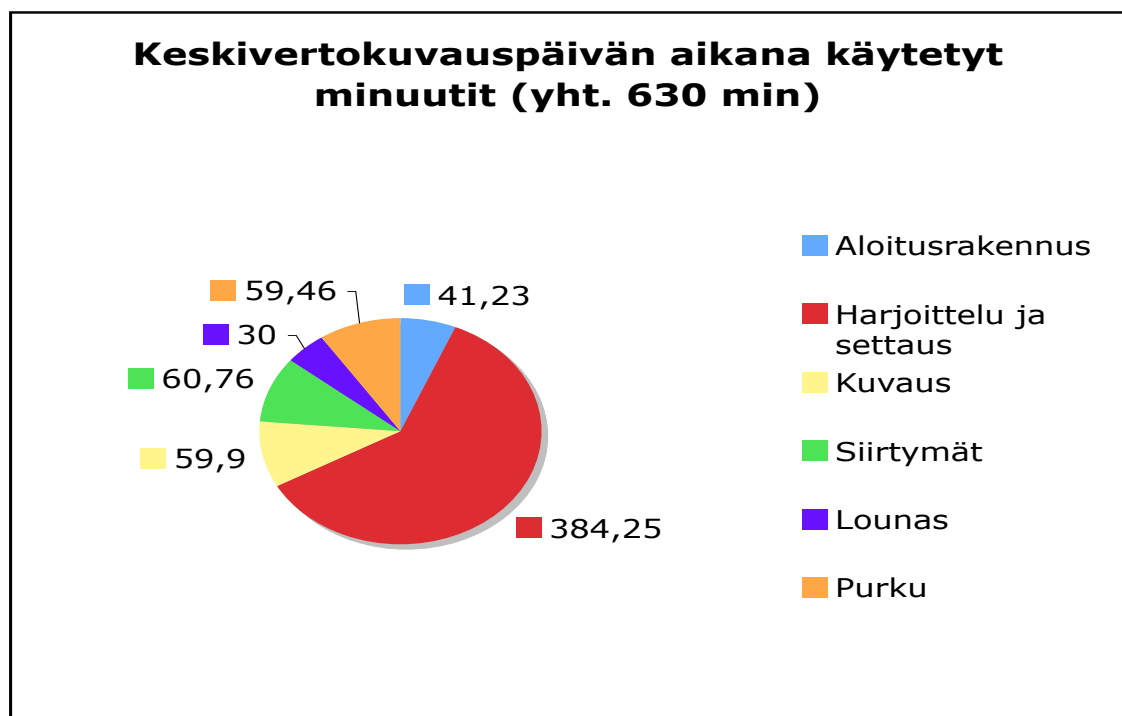
Huomionarvoista on, että työryhmässä on henkilö, jonka pääasiallinen tehtävä on seurata aikataulua kuvauksissa. Aikataulussa pysyminen on elinehto kuvasten jatkuvuudelle ja indikoi, että aika on kullannarvoista mutta myös rajallista. Kohtaukset tulee saada purkkiin tietyssä aikarajassa. Kohtauksia ei tehdä niin pitkään kun työaika riittää vaan työaika jatkuu kunnes kohtaukset ovat purkissa. Kuvauksilla on rajoituksia niin näyttelijöiden tunneissa kun lokaatioiden vuokrissa, aikataulussa on täten pysyttävä.

Seuraavan esimerkin tarkoituksena on selventää mihin työaika konkreettisesti jakautuu kuvausten aikana (kuvio 1). Kuvioon on laskettu keskiarvo kolmelta kuvausviikolta, yhteensä 14 kuvauspäivältä ja se on keskiverto erään tv-draamasarjan kuvausviikoilta 2, 5 ja 9. Tässä pitää muistaa, että apulaisohjaajat aikatauluttavat eri tavoin, ohjaajat otta-

vat erilaisia ja eripituisia kuvia ja ottoja, kuvauspaikkoja voi olla kaksi kertaa enemmän tai voidaan kuvata kaksi viikkoa putkeen samassa paikassa, jolloin siirtymiä ei tule. Kyseisessä esimerkissä viikoilla siirtymiä oli runsaasti, yhdessä lokaatiossa kuvattiin maksimissaan kolme päivää putkeen.

Päivän aloitusaika, toteutunut rakennusaika ja lounastauko on selvitetty kuvausraportista. Laskuissa on oletettu päivän loppuvan työajan loppumiseen, jollei kuvausraportissa ole ilmoitettu ylitöistä.

Siirtymäajat ja kohtauksille varattu kuvaus- ja harjoittelu aika on laskettu call sheetista. Itse kuvausaika on laskettu kuvaussihteerin lokerista. Kuvauslokiin kirjataan jokaisen otton kuvakoko, tallennusformaatti, ohjaajan huomiot ja kesto. Kuvaussihteerin kellottaa otton ohjaajan ole hyvästä kiitokseen.



#### 4.2.1 Todelliset työtunnit

*Päivittäisen valmistelevan työn tekeminen "ylityönä", työajan jälkeen tai ennen työpäivää pidentää päivää välillä kohtuuttomasti." (Ahava 11.11.2015)*

Näyttelijöiden maskeeraus alkaa yleensä ennen varsinaista call timea, jotta näyttelijät ovat valmiita kuviin heti kun kuva on saatu rakennettua. Maskeeraaja ja näyttelijä ovat tällöin paikalla ennen call timea ja näin ollen heidän työpäivänsä alkaa aiemmin. Työpäivä ei kuitenkaan lopu yhtään sen aikaisemmin, sillä viimeiseltäkin näyttelijältä pitää puhdistaa meikit.

Jotta maskeeraaja pääsee lokaation maskeerausilaan, tulee järjestäjän olla paikan päällä. Jos kuvataan studiossa, maskeeraajalla saattaa toki olla omat avaimet. Järjestäjä on tästä huolimatta usein ensimmäinen kuvauspaikalla. Hän tarkistaa lokaation mahdollisista häiriötekijöistä (poraamista naapurissa), avaa ovet ja ohjeistaa työryhmän autojen parkkeerauksessa. Usein autoja varten tulee varata katupaikkoja mahdollisimman läheltä kuvauspaikkaa, joten järjestäjän tulee olla hyvin ajoissa. Näin ollen järjestäjän työaika alkaa aikaisemmin myös. Ja jonkunhan ne ovetkin on suljettava.

Catering-vastaavan päivä saattaa alkaa jo kotona. Kahvit ja leivät pitää olla valmiina kun kuvauspäivä alkaa. Pukusuunnittelijan pitää olla kuvauspaikalla hyvissä ajoin pukemassa näyttelijöitä. Kuvauspäivän jälkeen puvustajalla on mahdollisesti lainapalautuksia ja vaatehuoltoa, näitä askareita harvoin ehtii tehdä kuvauspäivän aikana. Tuotanto-osasto on aina käytettävissä ja puhelimen päässä. Kuvauspäivän jälkeen apulaisohjaajan pitäisi keskittyä seuraavan viikon call sheettien rakentamiseen. Kamera- ja valoosasto palauttaa kaluston päivän päätteeksi kalustofirmaan säilytykseen ja tähän menee aikaa. Kuvaussihteeri tekee päiväraportin ja välittää sen tarvittaville tahoille jokaisen päivän päätteeksi. Luulen, ettei työryhmässä ole työntekijää, jonka yksittäinen päivä ei ylittyisi 10,5 tunnista.

*“Mitä pidempiä ne päivät on, sitä vaikeempi ihmisten on olla enää parhaimmillaan. Työstä tulee semmosta jyytämistä ja jos on pitkä produktio, niin ihmisiltä jää kaikki muu virkistäytymisen ja lepo. Täytyy huomioida, että siellä on niitä ihmisiä joiden täytyy tulla ensimmäisenä aamulla ja jotka lähtee viimisenä.” (Akimof 9.11.2015)*

### 4.3. Työyhteisö

Kuvausten aikana työyhteisö hitsautuu pakostikin yhteen. Tiimi viettää pitkiä aikoja yhdessä, välillä rankoissakin olosuhteissa, joissa tukeutuminen toisiin on luonnollista. Huumorin avulla päästään yli vaikeistakin hetkistä. Ei ole liioiteltua sanoa, että tietyllä tapaa työryhmästä muodostuu perhe.

Yhdessä tekeminen ja yhteen hiileen puhaltaminen luo motivaatiota ja kuvauspäivistä selviytyminen herättää voiton tunteita. Jokaisen työpanos on tärkeä. Kun oma työ koetaan tärkeäksi ja hyvin henkilökohtaiseksi, syntyy ristiriita kun työolosuhteet eivät ole kovin hyvät. Kyse on kuitenkin työstä, jolle on asetettu rajat työehtosopimuksella.

Tietyllä tapaa työntekijät ovat myös ylpeitä siitä, että tekevät pitkiä työpäiviä rankoissa olosuhteissa. Huonoista työoloista huolimatta työntekijät kokevat olevansa etuoikeutetussa asemassa työskennellessään alalla. Kritiikki työaikoja kohtaan puidaan lähinnä työyhteisön sisällä.

### 4.4. Luova työ aikataulussa

Tarja Cronberg kirjoittaa suomalaisen työn tilaa pohdiskellevassa kirjassaan ”Uuden työn politiikka,” että joutilaisuus on luovan talouden lähde. Jo antiikin Kreikassa joutilaisuus koettiin uusien ideoiden luomisen ja kehityksen kannalta välttämättömäksi tilaksi. ”Antiikissa etuoikeutetut eivät tehneet työtä, vaan kokoontuivat torille hoitamaan valtion asioita tai hakeutuivat ystäviensä seuraan etsimään totuutta. Joutilaisuus oli vapaan miehen hyve ja totuudelle omistautumisen ehto.” (Tuomas Nevanlinna & Jukka Relander, Työn sanat). Antiikin Kreikasta on tultu pitkä matka yhteiskuntaan, joka määrittää ihmisen identiteettiä työn kautta.

Draamasarjan tekeminen on luovaa työtä. Vaikka tarina luodaan käsikirjoitusvaiheessa, pienten yksityiskohtien ja nyanssien kanssa pähkäillään kuvaustilanteessa. Ohjaaja miettii roolihahmojen tarinan kaarta ja kulkua läpi kuvausjakson, rekvisitööri luo pienillä elementeillä kuvaan uskottavuutta ja valaisija luo kohtaukseen tarvittavan tunnelman yhdessä kuvaajan kanssa. Luovuuden ei tarvitse välttämättä olla taiteellista: myös logistiikka ja resurssien tehokas hyödyntäminen vaativat välillä luovia ratkaisuja.

Ihminen käsittelee aikaa lineaarisesti ja / tai syklisesti. Lineaarinen käsityksen mukaan ajalla on kesto, suunta ja järjestys. Syklinen aikakäsitys ajattelee aikaa toistuvien tapahtumien kautta: viikonpäivät, lukuvuosi ja työn ja vapaan vuorottelu. Ihmisen mieli tai tunteet ei kuitenkaan taivu näihin edellä oleviin. (Ahonen 2007) Ihmismieli tarvitsee aikaa työstää ideoita. Freud valjasti alitajunnankin tekemään oman osuutensa. Luovuutta ei voi pakottaa tai aikatauluttaa.

## TYÖTERVEYS

Pitkillä työpäivillä on terveyden kannalta vain negatiivisia vaikutuksia. Tutkimuksissa on todettu, että 50-60 tunnin työviikoilla on haitallisia terveysvaikutuksia, kuten esimerkiksi sydän- ja verisuonitaudit, 2 tyypin diabetes tai 3. kertaistunut sydäninfarktiriski. Pitkät työpäivät aiheuttavat myös työuupumusta, stressiä, lisääntyvää alkoholin käyttöä, mielenterveysongelmia, unettomuutta jne. (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen, Sallinen 2007, 39.) Työkaverini kärsivät kroonisista selkävaivoista, flunssasta ja ihottumista, jotka ovat stressiperäisiä. Näitä vaivoja ei yksinomaan voi syyttää pitkistä työpäivistä, mutta koska keho tai mieli ei ehdi kunnolla palautumaan työjaksolla, näiden oireiden perimmäinen syy on pääteltävissä. Palautumisen lisäksi, pitkää työpäivää tekevät eivät välttämättä ehdi panostamaan terveellisiin elämäntapoihin tai nukkumaan riittävästi.

Työ kuormittaa erilalla tuotannon eri osastoja. Valo-osaston työ on hyvin fyysistä: painavia lamppeja ja statiiveita kannetaan välillä haasteellisiin, jopa vaarallisiin paikkoihin, esimerkiksi katolle tai kiinnitetään lyhtypylväisiin. Järjestysosaston pitää olla kokojen valmiudessa juoksemaan hiljentämään naapurin nurmikonleikkaaja tai siirtämään autoja kuva-alalta. Tuotannon pitää ottaa huomioon mahdolliset ongelmat ennen kuin niitä edes on ja vastata osastojen murheisiin. Ohjaaja kantaa sisällöllistä vastuuta mutta usein myös yhteishengen ja motivaation luominen on ohjaajariippuvaista. Koko kuvausryhmän pitää olla valmiina viime hetken muutoksiin ja hypätä lennosta uusiin suunnitelmiin. Työ on fyysistä, keho on jatkuvalla kulutuksella. Tuotanto on kuin liikkuva sirkus, jonka pitää mukautua uusiin paikkoihin, ongelmiin ja tilanteisiin nopeasti. Satoi tai paistoi. Tämän lisäksi kaikkien kanssa pitäisi tulla toimeen. Työn kuormitus voi olla fyysistä ja/tai psyykkistä, usein molempia, ja tämä koskee jokaista tuotantoon osallistuvaa työntekijää.

Paine ja vastuu ovat yksiä suurimpia syitä työstressille. Stressi iskee, kun työntekijä kokee, ettei hänen kykynsä tai resurssinsa riitä ja hän alkaa epäilemään suorituskykyään työtehtävissä. Suunnitelmien äkkinäiset muutokset ja tiukka aikataulu luovat paineita. Pitkäaikainen stressi voi aiheuttaa työuupumusta, josta toipuminen vie aikaa. Usein työntekijä voi olla täysin tietämätön uupumuksensa määrästä, koska keho käy ylikieroksilla.



Työntekijän fyysinen ja psyykkinen terveys vaikuttaa suoraan työntekoon. Jos työteho laskee, tuottavuus laskee. Jos havainnointikyky heikkenee, tapaturmariski kasvaa. Väsymyksen lisääntyessä, muisti pätkee. Kalustoa unohtuu, informointi jää puolitiehen tai sattuu mokia ja tuotanto seisoo.

*“Pitkän päivän viimeiset tunnit eivät ole tehokasta työntekoa, vaan läsnäoloa.”  
(Anne Saveljeff 5.11.2015)*

#### 4.5. Fysiologinen vaikutus

Ihmisen elimistöllä on rytmi, johon vaikuttavat niin sisäiset kuin ulkoiset tekijät. Sisäinen biologinen kello sijaitsee aivoissa mutta kehossa on myös ns. laitakelloja, esimerkiksi maksassa ja sydämessä. Kelloja ohjaa kellogeenit, jotka säätelevät muun muassa sitä, miten yksittäinen ihminen kykenee sopeutumaan erilaisiin vuorokausirytmieihin. Ulkoisia tekijöitä ovat mm. ravinto, valo ja sosiaalinen kanssakäyminen. (Hakola ym. 2007, 20-22.) Sopeutuminen erilaisiin työaikajärjestelmiin ei ole vain päätöskysymys, vaan työajalla on myös fysiologinen vaikutus ihmisen terveyteen. Mitä vähemmän työaika häiritsee ihmisen elimistön rytmiä, sitä enemmän se tukee ihmisen kokonaisvaltaista terveyttä.

Kuvauksissa aikataulut ovat hyvin epäsäännölliset. Viikko voi alkaa päivillä, jotka alkavat kello seitsemän aamulla, mutta loppuviikosta kuvataankin vasta yöllä. Työryhmissä puhutaan usein ns. ”rytmin vaihdoksesta.” Termillä viitataan tapahtumaan, jossa työryhmä menee kuvauspäivän jälkeen baariin, jotta tulisi valvottua mahdollisimman pitkään ja näin ollen myös nukuttua pitkään, jotta jaksaa seuraavan kuvauspäivän yöttöissä. Tosiasiassa alkoholi heikentää unen laatua. Rytmin vaihdos voi näennäisesti toimia mutta häiritsee ihmisen sisäisiä kelloja.

##### 4.5.1 Uni

*”Meillä oli lavastevarasto parin kilometrin päässä kuvauspaikasta ja tuli tilanne, jossa mun piti käydä autolla hakemassa sieltä jotain romua. Piti ajaa ikkunat täysin auki, huudattaa stereoita niin paljon kuin niistä ikinä lähti ja itsekin huutaa kurkku suorana, että jollain tavalla häiritsee itseään ja saa pidettyä silmät auki. Nukahdin siitä huolimatta rattiin mutta onneksi, jollain ihmeellisellä johdatuksel-*

*la, heräsin ajon aikana. Kesti hetken tajuta, että edessä oli liikennevalot ja autoja jonossa. Löin liinat kiinni, ja jos siihen sen Hesarin verran jäi väliä niin se on paljon. No siinä valoissa sit mesosin ja huuduin itekseni. Vieressä oli auto, jossa oli lapsiperhe. Äiti katsoi meikäläistä hyvin pitkään. Mulla oli sellanen puolen sentin parransänki, tukka pystyssä joka suuntaan ja silmät roikkui naamalla. Siinä touhutessa katsoin sitä emäntää ja sen enempiä ajattelematta rupesin hakkaamaan itseäni naamaan molemmin käsin. –Näillä tekniikoilla sai jotenkin pidettyä itsensä hereillä edes sen kymmenen minuuttia. Lievää univelkaa oli siis havaittavissa.”*

*(Jukka Uusitalo Klaus Hedströmin toimittamassa Näillä mennään – Elokuvaihmiset kertovat –kirjassa)*

Unella on merkittävä vaikutus ihmisen terveyteen niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Ihminen tarvitsee unta mm. ylläpitääkseen immuunivastetta ja sokeriaineenvaihduntaa, täydentääkseen aivojen energiavarausta ja ylläpitämään vireyttä. Aikuisen unen vuorokautinen tarve on keskimäärin kuuden ja yhdeksän tunnin välillä. (Hakola ym. 2007, 19, 37)

Univajeen vaikutusta on tutkittu laajasti. Jos aikuinen nukkuu alle kuusi tuntia yössä pitkäkestoisesti, hänellä on nelinkertainen riski saada aivoinfarkti (Lloyd 2012). Vähäinen uni vaikuttaa myös siihen, miten keho reagoi vaurioihin ja stressiin ja heikentää koordinaatio- ja havainnointikykyä. Monien tutkimusten mukaan 24 tunnin valvominen vastaa yhden promillen humalaa. Univajeesta kärsivä turvautuu useimmiten rutiineihin eli univaje heikentää myös luovuutta. Pitkäkestoinen unettomuus vaikuttaa mielenterveyteen ja muistin heikentymisen nojalla oppimiseen. (Järvilehto & Kiiski, 2010)

Hyvään uneen vaikuttaa säännöllinen unirytm, terveellinen ruokavalio, rauhoittuminen hyvissä ajoin ennen nukkumaanmenoa ja liikunta. (Terveyskirjasto-nettisivusto 2009) Tällaisten ehtojen täyttäminen on kuvausten aikana haasteellista. Call time voi vaihdella kello seitsemästä aamulla kello viiteen illalla. Cateringissä on toki tarjolla terveellisiä vaihtoehtoja mutta energiatasojen ylläpitämiseksi monet sortuvat jatkuvaan kahvin juomiseen kellonajasta huolimatta. Lounasajat vaihtelevat päivän aikataulun mukaan, joten säännöllinen syöminen ei onnistu. Jos lepoaika on yhdeksän tuntia, työntekijän pitäisi rauhoittua ja nukahtaa mahdollisimman nopeasti töistä päästyään. Ongelmaa ratkaistaan kahdella eri tavalla: toiset rauhoittuvat tekemällä omia askareitaan, rentoutuvat katsomalla elokuvan tai tekevät jotain mikä siirtää ajatukset pois työnteosta. Tämä vie aikaa pois nukkumiselta mutta rentouttaa ja rauhoittaa mieltä, joten nukahtaminen helpottuu kun sen aika on. Yöunet jäävät tällöin lyhyiksi. Ihmiset, jotka tarvitsevat pitkät yöunet (8-9 tuntia), pyrkivät nukahtamaan mahdollisimman pian töiden jälkeen. Rau-

hoittuminen hektisen työpäivän jälkeen on kuitenkin haasteellista ja ns. pakotettu nukahtaminen luo paineita. Monet turvautuvat kuvausten aikana lisämelatoniiniin, joka on luontainen ”pimeähormoni,” joka auttaa ihmistä mm. nukahtamaan. Aivot tuottavat melatoniinia luonnostaankin mutta jos ihminen kärsii stressistä, melatoniinin tuotto häiriintyy.

#### 4.6. Riskit

Huomionarvoisin syy, miksi nykyistä työaikaa tulisi mielestäni lyhentää, on tapaturmariskin kasvu. Riittämätön uni vaikuttaa suoraan työntekijän vireyteen ja väsymys lisää riskitekijöitä. Ihmisen toimintakyky heikkenee voimakkaasti kun työvuoron kesto ylittää 8-9 tuntia. Pitkien työpäivien on havaittu olevan yhteydessä työperäisiin vammoihin ja sairauksiin. Pitkiä työpäiviä tekevillä sairauksia esiintyy 37 %:lla, ylitoita tekevistä 61%:lla. (Hakola ym. 2007, 40)

Draamasarjaa kuvatessa siirtymiä lokaatiosta toiseen voi päivän sisällä olla useampikin. Tuotannossa on aina n. 10-20 kalusto- ja henkilöautoa. Naarmuilta ja kolhuilta ei koskaan vältytä mutta väsyneenä ajaminen on jo isompi riski itsessään. Tapaturmariski nousee etenkin yöllä; 15 prosenttia yöllä tapahtuvista kolareista johtuu rattiin nukahtamisesta. (Hakola ym. 2007, 31, 37-40) Suomen tieliikennelaki kieltää väsyneenä ajamisen, mutta ns. ”liiallista väsymystä” on hankala määrittää. Liikenneturvan teettämän selvityksen (2010) mukaan yleinen mielipide on ettei väsyneenä ajaminen ole alkoholin alaisena ajamista pienempi ongelma. Isojen kalustoautojen kuten valokuorma-auton ajoista on pidettävä lain mukaan kirjaa ja kellottaa ajot erillisellä digitaalisella piirturilla. Piirturi kellottaa ajot, joita voidaan tarvittaessa synätä kuskeilta tai firmoilta.

Elokuva- ja televisiosarjoja kuvatessa tapaturma voi olla mitä huolimattomasti rakennetusta kamerakraanasta kolariin. Jos grip-vastaava rakentaa kamerakraanan huolimattomasti, kuvaaja tulee pahimmassa tapauksessa rytinällä alas. Statiivien jalkoihin pitää muistaa laittaa hiekkasäkit, muuten tuuli voi kaataa ne työryhmän päälle. Pitää muistaa pistää kahvinkeitin pois päältä ja käsijarru päälle. Väsyneenä nämäkin perusasiat voivat unohtua.

Tapaturmariskiin vaikuttaa lepoaikojen supistamisen lisäksi työtahti, työn organisointi ja työvuoron ajoittuminen. Nämä ovat kaikki tekijöitä, joihin työnantaja pystyy vaikuttamaan.

#### 4.7. Sosiaalinen vaikutus

Perhe, ystävät ja vapaa-aika vaikuttavat vahvasti henkiseen hyvinvointiin. Sosiaalisen elämän ja töiden yhteensovittamisestakin voi koitua stressiä. Pitkät työpäivät hankaloittavat perhe-elämän järjestelyitä, ystävien näkemistä, jopa kaupassa käyntiä. Mitä aiemmin työvuorot ilmoitetaan työntekijälle, sitä helpommin tämä voi suunnitella vapaa-aikansa.

Kun uusin työehtosopimus julkistettiin, etenkin jaksotyö herätti kiivasta keskustelua työntekijöiden keskuudessa. Työaikojen epäsäännöllisyys ja tuntien lisääntyminen harmitti jo itsessään mutta väitän, että perimmäinen syy on työajan hallitsemattomuus. Työajat ovat epäsäännöllisiä, vievät mahdollisesti yli puolet koko vuorokaudesta ja vaativat työntekijältä joustavuutta mahdollisten muutosten takia. Ei ole enää kysymys siitä kuinka työ sovitetaan elämään, vaan kuinka elämä sovitetaan työn vaatimiin puitteisiin.

*“On tullut ihmisten kanssa semmonen vastaan, että niin kun ei kauheen innoissaan semmisiin pitkien päivien tuotantoihin haluta lähteä, jos on vaihtoehto.”  
(Akimof 10.11.2015)*

Ystäväpiirit koostuvat lähinnä alan ihmisistä, koska uusia ei ehdi tapaamaan. Kumppani on usein alalta, koska harvat alan ulkopuolella työskentelevät ymmärtävät miksi puolison pitää olla töissä taas kellon ympäri. Eikä muitakaan ehdi tapaamaan kun työkavereita. Kun kumppanikin tekee hulluja tunteja, miten tähän yhtälöön tehdään lapsia? Harrastuksissa käyminen on viikolla mahdotonta.

## 4.8. Työterveyden tueksi

### 4.8.1 Lepoaika

Riittävän unen ja levon turvaamiseksi laissa ja työehtosopimuksessa on sovittu erikseen vuorokausilepoajasta. Säännöllisessä työajassa (8 tuntia/vrk) lepoaika on 11 tuntia, jaksotyössä 9 tuntia (Elo-TES.) Lepoajan tulee täyttyä niin, että jos vuorokausi alkaa työvuoron alkamisesta, lepoajan pitää täyttyä seuraavan 24 tunnin sisällä.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että aikataulutetun työpäivän jälkeen työntekijällä voi olla yhdeksän tuntia aikaa päästä kotiin, toimittaa kotiaskareensa, nähdä mahdollisesti perhettään, nukkua ja hoitaa itsensä työpaikalle seuraavaa työpäivää varten.

Jaksotyö mahdollistaa seuraavan viikkoaikataulun:

Maanantai: kuvauspäivä klo 10 – 23.30 (13h+lounas) lepoaika klo 23.30 – 8.30 (9h)

Tiistai: kuvauspäivä klo 8.30 – 22.00 (13h+lounas) , lepoaika klo 22 – 7 (9h)

Keskiviikko: kuvauspäivä klo 7 – 20.30 (13h+lounas), lepoaika klo 20.30 – 5.30 (9h)

Torstai: kuvauspäivä klo 5.30 – 19.00 (13h+lounas), lepoaika klo 19 – perjantai klo 21 (26h)

Perjantai: kuvauspäivä klo 21 – lauantai 10.30 (13h+lounas), lepoaika klo 10.30 – maanantai klo 6 (43,5h)

Lyhyillä lepoajoilla on suuri vaikutus ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Työaikojen ennakkosuunnittelu ja syynääminen nousee merkittäväksi tekijäksi työntekijöiden terveyden kannalta.

Päivittäisen lepoajan lisäksi työntekijälle tulee järjestää 35 tunnin keskeytymätön viikkolepo, jonka laki suosittaa liittämään sunnuntain yhteyteen. Lauantaityöt ovat alalla mahdollisia mutta niiden tekoa vältetään viimeiseen saakka yleisen mielipiteen ja virastojen kiinni olemisen takia.

#### 4.8.2 Työterveydenhuolto

Työterveydenhuollon tavoitteena on taata työntekijän työkykyisyys koko työuran ajan. Pätkätyöläisinä media-alan työntekijöiden tiedot hyppivät Terveystalosta Mehiläiseen, jolloin vastuu pitkäjänteisestä työkyvystä jäät terveydenhuollon ammattilaisten sijaan työntekijälle.

Pätkätyöt pakottavat työntekijän olemaan jatkuvasti käytettävissä. Lomien ja vapaapäivien merkkäminen kalenteriin nousee entistä tärkeämpään rooliin. Kropan pitää palautua mutta haasteeksi nousee freelancerin pelko seuraavasta keikasta - työtarjouksista harvoin kieltäydytään.

#### 4.9. Työhyvinvointi

Työterveyteen liittyy myös tietenkin työhyvinvointi. Työssä on työhyvinvointia tukevia voimavaratekijöitä kuten työkaverit, jotka muodostavat vahvan tukiverkoston ja vaihtelevuus työtehtävissä. Myös itsenäisyys, vastuu ja kehittymismahdollisuudet lisäävät työhyvinvointia.

Hyvinvointi liittyy mielestäni vahvasti siihen miten työntekijä kokee työnsä, miten hyvin hän viihtyy sen parissa ja miten hänen panostaan arvostetaan ja huomioidaan. Jos joka aamu harmittaa lähteä taas töihin, työtehtäviin tarttuminen on hankalaa tai kiitosta ei tule, työssä ei voi hyvin. Säännölliset palautekeskustelut ja palkitseminen ovat merkkejä työn noteeraamisesta. Riittävä informointi ja mielipiteen kysyminen antaa työntekijälle tunteen siitä, että hän on tärkeä ja pystyy vaikuttamaan työhönsä.

*“Joskus myös kuvauspaikan ja kohtausten luonteen takia on pitänyt aikatauluttaa päivä pitemmäksi, mutta mikäli tämä on etukäteen tiedossa eikä usein toistuvaa, siihen vaan "pystyy suhtautumaan". Tärkeintä on tässäkin työntekijöiden informointi ja pitkän päivän kompensointi (mielellään vapaa-aikana, en vieläkään ymmärrä miten raha auttaisi jaksamaan paremmin...).” (Ahava)*

Työssä viihtymiseen vaikuttaa suuresti myös työkaverit. Kuten jo aiemmin totesin, kuvausten aikana työkavereita näkee enemmän kuin omaa perhettään tai ystäviään. Toimeen tuleminen on edellytys työssä viihtymiselle. Yleensä työryhmät hitsautuvat niin tiiviiksi porukaksi, että vapaa-ajallakin vietetään aikaa yhdessä. Kuvausten loppuessa

puhutaan ”tuotantomasennuksesta,” joka johtuu niin kuvausten päättymisestä kuin työryhmän hajoamisesta.

Työyhteisö on mielestäni yksi suurimmista syistä, minkä takia jaksamme tehdä pitkää päivää. Työssä viihdytään vaikka päivät ovatkin pitkiä. Työyhteisön merkitys kasvaa kun työ koetaan uuvuttavaksi.

## 5 POHDINTA

*“Ohjaaja Marja Pyykkö haaveilee ajasta. Kuvauspäivistä ja työtunneista.*

*”Että kerrankin jokainen työryhmän jäsen voisi näyttää parhaansa. Että ehtisi tehdä kunnolla ennakkosuunnittelua myös esimerkiksi lavastajan kanssa kuvauspaikoilla. Ettei aina tarvitsisi ohjata hysteriallassa.”*

*Pyykkö on ohjannut tänään TV2:ssa alkavan Koukussa-sarjan. Suomalainen kuvaustahti on usein viidestä kuuteen kuvauspäivää jaksoa kohden, ja Pyykön toiveena olisi edes kolme päivää lisää.*

*”Silloin ei tarvitsisi miettiä, voiko kuvata sen kolmannen oton.”” (Virtanen Helsingin Sanomat 4.11.2015)*

Haluaisimme lisää aikaa. Aikaa valmistella huolellisesti ja kuvata rauhassa, jotta työnteko pysyy mielekkäänä, laatu ei kärsi ja työnteko ei vaikuta terveyteemme ainakaan negatiivisesti. Aika on rahaa ja sitä tuskin on tulossa lisää. Vallitsevissa olosuhteissa panostaisin ennen kaikkea ennakkotuotantoon. Huolellisella ennakkosuunnittelulla ja osastojen yhteistyöllä kuvausten aikataulu palvelee niin työntekijöiden terveyttä kuin kulujen minimointia. Riittävä ennakkotuotanto vaatii aikaa, joka edellyttäisi rahoituspäätösten varmistumista hyvissä ajoin. Kun suunnitteluun käytetään aikaa, luodaan aikaa kuvauksiin. Lisäksi työntekijän informointi ja hyvä työyhteisö edesauttavat työntekijän jaksamista.

Uskon, että jaksotyöjärjestelmä otetaan laajemmin käyttöön niin elokuva- ja tv-sarjatuotannoissa. Koska jaksotyössä voi teettää niin kahdeksan, yhdeksän kuin kymmenen tunnin työpäiviä, en sulkisi mitään vaihtoehtoja pois. Mielestäni työtuntien käyttö pitää suunnitella kunkin tuotannon tarpeiden mukaan mutta työntekijän jaksamisen ehdoilla. Päiväkohtaiset menojen minimointi ei voi olla kuvausaikataulun rakentamisen ainut johtoperiaate. Mielestäni tuotanto kannattaa jaksottaa erinäisiin blokkeihin valmisteluajan tähden. Jaksotyön tasoittumisvapaat kannattaa sijoittaa jokaiselle viikolle tai sijoittaa tasoitusvapaaviikko kuvausjakson sisälle.

Uskon, että työtunteja tarkastellessa muutosta kaivataan pidemmän ennakkotuotantoajan lisäksi työntekijöiden oikeudentajussa. Suuri osa työryhmän turhautumisesta johdetaan tietämättömyydestä. Työntekijä ei ymmärrä EloTES:ta eikä osaa kysyä oikeita kysymyksiä sopimusneuvotteluissa. Kyseenalaistetaan työnantajan säännöt vaikka ne ovat Elo-TES:n mukaiset ja itse on laitettu nimi alle. Mielestäni jokaisen alalla työskentelevän tulisi ymmärtää työsopimuksensa sisältö ja osata laskea jaksoylityönsä. Työntekijän



pitäisi tuntea oikeutensa ja käydä avointa keskustelu työntekijöiden kanssa. Oikeuksiensa tunteminen ja niistä kiinni pitäminen vahvistaa yhteisiä pelisääntöjä ja edesauttaa kehitystä työntekijäystävällisempään tapaan työskennellä. Yhteiset pelisäännöt yhdenvertaistavat työntekijöiden työaikaa.

*”Kaikki on siellä elokuvakankaalla, joka ikinen asia mikä sen tuotannon aikana tapahtuu. Jos cateringissa on huono kahvia jonain päivänä – se on siellä kankaalla että se kahvi oli huonoa. Kaikki asiat vaikuttaa sinne. Ja varsinkin päivän mitta. Näistä leffoista tulisi 15-20% parempia suoraan, jos niitä tehtäisiin lyhyemmällä työpäivillä. Ihan varmasti. Tämä on luovaa työtä. Tässä mennään tunteella ja sitäkin sinne välitetään. Sen tarinan tunne on siellä, ja myös työpäivän tunteet on kaikki siellä. Me ollaan kuitenkin ihmisiä. On tuottajia, jotka osaa ajatella näin. Sillon mennään hyviä polkuja.” (Jyrki Rahkonen, Näillä mennään 2014)*

## LÄHTEET

### Kirjallisuus

Ahonen, H. 2004. Kuka komentaa kelloasi. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Cronberg, T. 2010. Uuden työn politiikka. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Siltala.

Moon, L. & Virtanen, M. 2003. Levottomat 3: Kun mikään ei riitä – elokuvakäsikirjoitus. Jyväskylä: Like.

Näillä mennään. Toimittanut Klaus Hedström. 2014. Keuruu: Plankton Zoo Oy.

Sainio, J. 2010. Työaikalaki käytännönläheisesti. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja Jaakko Sainio. Edita Prima.

Toimivat ja terveet työajat. Työryhmä: Hakola, T., Hublin C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J., Sallinen M. 2007. 2. Uud. P. Vammala: Työterveyslaitos.

### Verkkolähteet

Haipus, M. 2015. Lehtiartikkeli ”Uusi TES hyväksyttiin ylimääräisessä jäsenkokouksessa.” Luettu 28.10.2015. Lehtiset 1/2015.

<http://www.teme.fi/images/tes.pdf>

Reunanen, J. 2015 Lehtiartikkeli ”Uusilla työehdoilla eteenpäin.” Luettu 28.10.2015.

Lehtiset 1/2015. <http://www.teme.fi/images/tyoehdot.pdf>

Radun, I. Ohisalo, J., Radun, J. 2010. Väsymys tieliikenteessä ja laki – Lainsoveltajien näkökulma. Luettu 15.10.2015. Helsinki: Liikenneturva.

[http://www.liikenneturva.fi/sites/default/files/materiaalit/Tutkittua/Tutkimukset/2010\\_vasymys\\_tieliikenteessa\\_laki.pdf](http://www.liikenneturva.fi/sites/default/files/materiaalit/Tutkittua/Tutkimukset/2010_vasymys_tieliikenteessa_laki.pdf)

TEME:n ja PALTA:n koostama työehtosopimus 1.2.2015. Luettu 15.9.2015.

<http://www.teme.fi/files/449/sopimus.pdf>

Järvilehto, S. & Kiiski, R. 2010. Uni, lepo ja vireys. Kuntoutussäätiö. Luettu

16.10.2015. [http://www.kuntoutussaatio.fi/files/489/uni\\_lepo\\_ja\\_vireys.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/489/uni_lepo_ja_vireys.pdf)

Lloyd, J. 2012. ”Study: People who sleep less than six hours a night are more likely to have strokes.” Business insider. USA Today. Luettu 5.10.2015.

<http://www.businessinsider.com/study-people-who-sleep-less-than-six-hours-a-night-are-more-likely-to-be-hit-by-strokes-2012-6?IR=T>

Virtanen, L. 2015. ”Parempi mokata kuin lepsuilla.” Helsingin sanomat. Luettu 4.11.2015.

<http://www.hs.fi/paivanlehti/04112015/a1446526321413>

Taloussanomat (Ruotsin 6-tunnin työpäivistä)

<http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2015/09/18/ruotsissa-kokeillaan-kuuden-tunnin-tyopaivaa-tulokset-nayttavat-hyvilta/201512110/12>

### **Haastattelut**

Ahava, T. 2015. Tuottaja, Moskito Television Oy. Haastattelu 11.11.2015.

Akimof, L. 2015. Toimitusjohtaja ja tuottaja, Production House Oy. Haastattelu 10.11.2015.

Saveljeff, A. 2015. Tiedottaja, Teatteri- ja media-alan liitto. Haastattelu 5.11.2015.

## LIITTEET

### Liite 1. Aluehallintoviraston poikkeuslupahakemus alaikäisen työntekoon liittyen



#### POIKKEUSLUPAHAKEMUS

alle 14-vuotiaan osallistuminen kuvaus-,  
esiintymis- tai vastaaviin töihin

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) 15 § 1 mom. kohta 2

Valitse aluehallintovirasto

Poikkeuslupahakemus on jätettävä siihen  
aluehallintovirastoon, jonka toimialueella  
kuvaus-, esiintymis- tai vastaavat työt tehdään.

Työnantajan nimi	Y-tunnus	Työnantajan toimiala (TOL-numero)
Postiosoite	Postitoimipaikka	
Työpaikan osoite ja puhelinnumero	Tapaturmavakuutusyhtiön nimi	
Työn suorituspaikka (paikkakunta ja osoite, jos poikkeaa työpaikan osoitteesta)		
Yhteyshenkilö mahdollisilla lisätiedusteluja varten		
Lasten nimet ja syntymäajat (ei henkilötunnusta)		
Haetun luvan alkamispäivä		
Päätymispäivä		
Teetetävän työn laatu (lyhyt kuvaus työstä, päivittäinen työaika, alkamis- ja päättymisaika ja tuntimäärä, lepotaun sijoittelu ja pituus)		
Työnantajan vastuuhenkilö (nuoren opastamiseen ja perehdytykseen harjoitusten ja näyttösten/esiintymisten aikana)		
Hakemuksen perustelut (minkä vuoksi lupaa haetaan ja miksi kuvaus-, esiintymis- tai vastaaviin töihin tarvitaan alle 14-vuotiasta)		
Työolosuhteet (aterian saaminen työaikana, taukojen järjestäminen, työmatkakuljetukset)		

<b>HAKEMUKSEN PÄIVÄYS JA HAKIJAN ALLEKIRJOITUS</b>	
Päiväys	Allekirjoitus
Allekirjoituksen selvitys	

<b>TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAN LAUSUNTO EDELLÄ OLEVASTA HAKIMUKSESTA</b> Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 10 § 1 mom mukaan työnantajan on varattava työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valitulle asianomaisella <b>luottamusmiehelle</b> tai työsuojelulain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle <b>luottamusvaltuutetulle</b> mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko suullisesti tai kirjallisesti. Jos ei työpäällä ole luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, kuulemismahdollisuus on varattava <b>työsuojeluvaltuutetulle</b> . Lisäksi on toimitettava <b>huoltajien suostumus</b> .
--

<input type="checkbox"/> Puollan	<input type="checkbox"/> En puolla
----------------------------------	------------------------------------

Perustelu ( kielteinen lausunto tulee ehdottomasti perustella)	
Päiväys	Allekirjoitus

Puhelinnumero	Allekirjoituksen selvitys		
<input type="checkbox"/> Pääluottamusmies	<input type="checkbox"/> Luottamusmies	<input type="checkbox"/> Luottamusvaltuutettu	<input type="checkbox"/> Työsuojeluvaltuutettu

<b>HUOLTAJIEN SUOSTUMUKSET</b>	
Edellä olevan työntekijöiden edustajan lausunnon lisäksi työnantajan tulee toimittaa alla olevat tiedot sisältävät huoltajien suostumukset hakemuksen yhteydessä työsuojeluviranomaiselle.	

Lapsen nimi (nimet)	<input type="checkbox"/> Puollan	<input type="checkbox"/> En puolla
---------------------	----------------------------------	------------------------------------

Postiosoite	Postitoimipaikka
-------------	------------------

Päiväys	Allekirjoitus
---------	---------------

Puhelinnumero	Allekirjoituksen selvitys
---------------	---------------------------

Lapsen nimi (nimet)	<input type="checkbox"/> Puollan	<input type="checkbox"/> En puolla
---------------------	----------------------------------	------------------------------------

Postiosoite	Postitoimipaikka
-------------	------------------

Päiväys	Allekirjoitus
---------	---------------

Puhelinnumero	Allekirjoituksen selvitys
---------------	---------------------------



