

Tommi Kuntsi

**MUUSIKKOJEN LIITON
OIKEUDELLINEN APU**
Ammattiliitto jäsentensä oikeuden edistäjänä

Opinnäytetyö

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto

Julkishallinto ja juridiikka

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

| | |
|----------------|--|
| Tutkintonimike | Tradenomi (AMK) |
| Tekijä/Tekijät | Tommi Kuntsi |
| Työn nimi | Muusikkojen Liiton oikeudellinen apu Ammattiliitto jäsentensä oikeuden edistäjänä |
| Toimeksiantaja | Suomen Muusikkojen Liitto Ry |
| Vuosi | 2021 |
| Sivut | 60 sivua |
| Työn ohjaaja | Päivi Ollila |

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin toimeksiantajan Suomen Muusikkojen Liitto ry:n individuaalisen oikeudellisen avun prosessia ja sisältöä. Työn tarkoituksena oli vastata seuraavaan tutkimuskysymykseen: mitä Muusikkojen Liiton tarjoama oikeudellinen apu tarkoittaa käytännössä? Työn tavoitteena oli koostaa prosessi- ja sisältökuvaukset, jotka auttaisivat lukijaa hahmottamaan oikeudellisen avun käytännön saatavuutta ja toimenpidevalikoimaa sekä konkreettisia alalle tyypillisiä ja ajankohtaisia juridisia ongelmatilanteita. Toissijaisena tavoitteena ja tarkoituksena oli lähestyä prosessia ja sisältöä analyytisesti mahdollisia toimeksiantajaa ja alaa koskevia kehitysehdotuksia pohtien.

Työssä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin haastatteluita ja dokumenttianalyysiä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, joissa tutkittava aihe oli jaettu kahden tutkimuskohteen mukaisesti kahteen teemaan eli oikeudellisen avun prosessiin ja sisältöön. Haastateltavina olivat toimeksiantajan henkilöstöön kuuluvat juristi Mirkka Kivilehto ja freelancereiden luottamushenkilö Juho Viljanen. Dokumenttianalyysiä varten toimeksiantajalta pyydettiin kirjallista materiaalia jo käsitellyistä riita- ja ongelmatilanteista tai oikeustapauksista.

Haastateltavat vastasivat muutamiin teemojen mukaisiin kysymyksiin laajasti kertomalla myös varsinaisten kysymysten ulkopuolelle jääneistä aiheista. Dokumenttianalyysiä varten toimitettu kirjallinen materiaali jäi määrällisesti varsin niukaksi, ja se keskittyi pääosin vielä ratkaisemattomiin tapauksiin. Materiaali kohdistui kuitenkin sisällöltään työn kannalta oleellisiin ja musiikkialalla ajankohtaisiin aiheisiin, tosin keskittyen käytännössä täysin työoikeudellisiin tapauksiin.

Työn tulokset avaavat oikeudellisen avun prosessia matalan kynnyksen neuvonnasta tuomioistuinkäsittelyyn asti. Tuloksien perusteella on selvää, että Liitto pyrkii selvittämään jäsentensä kohtaamat epäoikeudenmukaisuudet kokonaisvaltaisesti ja objektiivisesti ja se, että riitatilanteet pyritään ratkaisemaan lähtökohtaisesti neuvottelemalla. Sisällöstä suurin yksittäinen mutta monenlaisia ongelmia aiheuttava aihe on muusikon työn juridisen muodon tunnistaminen. Työehtosopimusten soveltamisrajaukset, palkanmaksu sekä työn perumiseen liittyvät säännökset näyttävät myös aiheuttavan ristiriitoja. Johtopäätöksissä korostuivat ammatillisen järjestäytymisen tärkeys, alan jakautuminen järjestäytymättömään ja järjestäytyneeseen osaan vaikutuksineen sekä TE-viranomaisten vastuu sosiaaliturvan toteuttajana.

Asiasanat: muusikko, ammattijärjestö, työoikeus, yrittäjä, työntekijä

| | |
|-----------------|--|
| Degree | Bachelor of Business Administration |
| Author | Tommi Kuntsi |
| Thesis title | Legal assistance offered by The Finnish Musicians' Union |
| Commissioned by | The Finnish Musicians' Union |
| Time | 2021 |
| Pages | 60 pages |
| Supervisor | Päivi Ollila |

ABSTRACT

The objective of this thesis was to research and summarize individual legal assistance provided by The Finnish Musicians' Union. The two subjects of the research were the process and content of legal assistance. In this thesis, the process was about how a member of the union can get into contact with the union's legal experts and which are the legal actions that the union is ready to take on behalf of its member. The content was about the situations in which members needed legal assistance, what were the legal problems in those cases, and in some cases, how they were resolved. The curiosity to this subject was based on the researcher's history as a professional musician before and during his current studies.

The method of this research was qualitative. The two data collection methods were interviews and document analysis. The interviews were conducted as focused interviews, and the interviewees were the union's jurist Mirikka Kivilehto and the freelancers' elected official Juho Viljanen. The focused interviews were based on questions that the interviewees were allowed to answer as comprehensively as possible. The process of legal assistance was successfully explained by the interviewees and many unasked but relevant questions were also answered. Some of the information about the content was collected from the interviews, but also some written material about the already solved or still active cases were delivered by the union.

The most important result of this thesis is the process description of the legal assistance. Based on the results, the union seeks to outline its members' problems comprehensively and objectively. The union is primarily trying to resolve the problems through negotiation instead of trial proceedings. The biggest individual object found from the content is the comprehension and interpretation of a legal form of working that causes many kinds of legal problems. Also, the application of collective labour agreements, wage payments and regulations related to the cancellation of work are causing disagreements. The most important conclusions were related to the importance of unionization, the division of the music industry into unionized and non-unionized labour, and the responsibility of the Finnish employment authorities when evaluating musicians' situations. The research successfully summarizes the process of the union's legal assistance, but due to small amount of delivered case material, it cannot create a fully comprehensive description of the content. The research still manages to sum up the timely current labour law related problems in music industry.

Keywords: musician, labour law, labour union, entrepreneur, employee

SISÄLLYS

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 5 |
| 2 | MUSIIKKIALAN ERITYISPIIRTEET..... | 6 |
| 2.1 | Soittajasta muusikoksi | 7 |
| 2.2 | Sopimuksia, työsuhteita ja yrittäjyyttä | 9 |
| 2.3 | Kokemuksia ja oikeuskäytäntöä..... | 12 |
| 3 | AINEELLINEN OIKEUS JA SEN TOTEUTUMINEN | 17 |
| 3.1 | Sopimusoikeuden perusteet ja työoikeudellisen suojan kohde | 17 |
| 3.2 | Järjestäytyminen muusikon perus- ja ihmisoikeutena | 22 |
| 3.3 | Riidanratkaisumenetelmät | 24 |
| 4 | TUTKIMUSMENETELMÄT | 30 |
| 5 | TULOKSET..... | 32 |
| 5.1 | Oikeudellisen avun tavoitteet ja saatavuus | 32 |
| 5.2 | Liiton sisäinen prosessi..... | 34 |
| 5.3 | Oikeudellisen avun sisältö | 38 |
| 6 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 48 |
| 6.1 | Prosessi..... | 48 |
| 6.2 | Oikeudellisen avun sisältö | 50 |
| 6.3 | Kehitysehdotukset | 55 |
| 6.4 | Työn onnistuminen ja oman työn arviointi..... | 56 |
| | LÄHTEET..... | 59 |

1 JOHDANTO

Työntekijät ja työnantajat kohtaavat toisensa työmarkkinoilla. Kun molemmilla osapuolilla on omat intressinsä ja ne pyrkivät ajamaan omaa etuaan työelämässä, syntyy väistämättä erimielisyyksiä. Osapuolet voivat turvata asemansa järjestäytymällä. Työnantaja- ja ammattijärjestöt ennalta ehkäisevät riitatilanteiden syntymistä muun muassa kollektiivisopimuksin ja pelkästään olemassaolollaan luomansa auktoriteetin avulla. Joskus tilanne voi kuitenkin kärjistyä niin, että järjestäytynyt henkilö tai toimija tarvitsee järjestönsä yksilöllistä oikeudellista neuvontaa tai edustusta. Tämä opinnäytetyö keskittyy tilanteeseen, jossa musiikkialalla työskentelevä ammattiliiton jäsen pyytää apua omalta järjestöltään.

Musiikkialan työmarkkinoiden monimuotoisuus ja muusikon tulonlähteiden pirstaloituneisuus johtaa siihen, että alan ammattiliitto joutuu tukemaan jäseniään myös työoikeuden ulkopuolelle ulottuvissa oikeudellisissa kysymyksissä. Tarkoituksena on täten tutkia ja selvittää sitä, miten ja minkälaisissa asioissa Muusikkojen Liitto ry toteuttaa jäsenilleen tarjoamaansa oikeudellista apua. Tutkimuskysymykseksi asia muotoutuu seuraavasti: Mitä Muusikkojen Liiton tarjoama oikeudellinen apu tarkoittaa käytännössä?

Aiheen valinnan kohdistuminen musiikkialaan johtaa ensisijaisesti omasta taustastani ensin harrastajarumpalina sekä myöhemmin musiikkialan opiskelijana, työntekijänä ja yrittäjänä. Olen kokenut omakohtaisesti tämän erityisluontoisen alan hienouksia, arkea sekä myös varjopuolia. Kun rakkaasta harrastuksesta muotoutui hiljalleen ammatti, kasvoi kiinnostukseni alan työelämän lainalaisuuksiin, omiin oikeuksiini ja velvollisuuksiini sekä taloudellisiin mahdollisuuksiin ja riskeihin. Näin alan työmarkkinat monimuotoisina mutta varsin epävakaina sekä kollegojeni tietotaidon etenkin työ- ja sopimusoikeudellisissa asioissa vaihtelevana.

Tradenomiopintojeni edetessä kävi varsin nopeasti selväksi, että opinnäytetyöni aihe tulee todennäköisesti liittymään musiikkialan työelämän juridiikkaan. Olin siitä henkilökohtaisesti inspiroitunut ja uskalsin myös toivoa työstä olevan

hyötyä alan yhteisölle sen kokoaman tiedon myötä. Yksilöidyn ja selkeästi rajattavan mutta kuitenkin opinnäytetyöksi riittävän laajan aiheen löytymisen osoittautui yllättävän vaikeaksi. Onnekseni keskustelut toimeksiantajani ja ohjaajani kanssa johtivat lopullisen aiheen löytymiseen kuukausien pohdintatyön ja yhden jo käsitellyksi todetun aihevalinnan jälkeen.

Työn teoriaosassa (luku 2 ja luku 3) selvennetään musiikkialaa ja sen erityispiirteitä, sopimus- ja työoikeudellisia perusteita, ammatillista järjestäytymistä perusoikeutena ja sen tarkoitusta, sekä siviiliprosessioikeuden perusteita. Osion lähteiden perustan muodostavat Lottaliina Pokkisen Muusikon sopimusopas (2020), työ-, sopimus-, työehtosopimus- ja perusoikeuksiin sekä siviiliprosessioikeuteen johdattava kirjallisuus, ajantasainen lainsäädäntö ja luotettavina pidetyt verkkolähteet. Edellä mainittujen lähteiden lisäksi otan vapauden täydentää teoriaosuutta myös oman alatietämykseni ja aikaisemmin tekemäni tutkimusharjoituksen perusteella, sillä musiikkialan työelämästä kertovaa kirjallisuutta on löydettävissä toistaiseksi vielä varsin niukasti.

Luvun tutkimuksellinen (luku 5 ja luku 6) osa keskittyy liiton tarjoamaan individuaaliseen oikeudelliseen apuun ja on jaettavissa kahteen erilliseen mutta toisiinsa liittyvään tutkimuskohteeseen. Ensimmäinen näistä on menettely eli prosessi, jolla oikeudellista apua tarjotaan. Tutkimuksen tavoitteena on muodostaa prosessikuvaus, joka selventää, miten apu käytännössä tavoittaa tarvitsijansa ja minkälaisiin toimiin Liitto on valmis ryhtymään. Jälkimmäinen kohde on oikeudellisen avun asiallinen sisältö, eli minkälaisissa tapauksissa apua tarvitaan ja minkälainen on asiaan mahdollisesti saatu ratkaisu. Tavoitteena on tiivistää sisältö lukijaystävälliseen muotoon, tapauksien välisiä yhtäläisyyksiä ja niiden ydinkohtia analysoiden. Tutkimuksen ulkopuolelle jää liiton kollektiivinen edunvalvonta ja juridinen apu, kuten työehtosopimukset ja kollektiivinen juridinen neuvonta. Kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus, jonka tiedonhakumenetelminä ovat toimeksiantajan edustajien temahaastattelut ja toimeksiantajan työtä varten toimittama kirjallinen aineisto.

2 MUSIIKKIALAN ERITYISPIIRTEET

Tässä luvussa kuvataan musiikkialan ja erityisesti kevyen musiikin parissa keikkailevan muusikon työn erityispiirteitä ja niiden taustoja. Työnteko, työstä

sopiminen, sopimuskumppanien määrä ja myös työn suorittajan oikeusasema voivat käytännössä olla perinteisestä työntekijän ja työnantajan suhteesta poikkeavia monellakin eri tavalla. On olemassa tilanteita, joissa alan tapa tai hyväksi todettu käytäntö uhkaa ajaa juridisen oikeudenmukaisuuden edelle. Vastapainoksi on olemassa toimialoja ja yhteisöjä, joissa muusikon työehtoja sääntelemään on sovittu voimassa olevat työehtosopimukset ja työlainsäädäntöä noudatetaan, kuten missä tahansa muussakin työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa.

2.1 Soittajasta muusikoksi

On tavallista, että musiikin ammattilaisen ura oman, miksei useammankin instrumenttinsa kanssa, on lähtöisin harrastuksesta. Jo muutaman kuukauden ikäinen lapsi voi saada ensikosketuksensa musiikkiin musiikkileikkikoulun kautta, johon hän osallistuu yhdessä vanhempansa tai vanhempiensa kanssa. Hieman myöhemmin lapsi pääsee osallistumaan muskaritoimintaan leikkiryhmissä ja ennen kouluikää saattaa häntä odottaa jo ensimmäiset soitinvalmennukset, jotka toimivat valmistavina opintoina tuleviin instrumenttiopintoihin. Tällä varhaisiän musiikkikasvatukseksi kutsutulla toiminnalla pyritään kehittämään lapsen luovuutta, musiikillisia valmiuksia ja itsetuntoa sekä ryhmässä toimimisen ja oppimisen valmiuksia. Musiikkiopistot ja konservatoriot tarjoavat myös mahdollisuuden tavoitteellisempaan ja pitkäjänteisempään musiikin opiskeluun, jossa keskitytään oman instrumentin hallintaan, musiikin kirjoitus- ja lukutaitoon, esiintymiseen ja ammattiopintovalmiuden kehittämiseen. Instrumentista riippuen päämäärätietoisena harrastamista voi aloittaa jo alle kouluikäisenä tai viimeistään perusopetuksen ohella. (Helsingin Konservatorio 2020.)

Klassisen musiikin ammattiopiskelu alkaa tyypillisesti yllä kuvatusta ohjatusta ja tavoitteellisesta harrastuksesta. Myös kevyen musiikin ammattiopintoihin pyrkivän edellytetään hallitsevan pääinstrumenttinsa ja omaavan tiettyjä musiikillisia valmiuksia. Esimerkiksi Kotkassa sijaitseva toisen asteen amatillista musiikkikoulutusta toteuttava Kymen Konservatorio (2021) odottaa hakijoiltaan ”hyvää harrastajamuusikon soitto- tai laulutaitoa ja valmiuksia rytmimusiikin

alalle”. Musiikkialan perustutkinto onkin yksi kahdeksasta peruskoulupohjaisesta ammatillisesta perustutkinnosta, jossa oppilasvalinnat voidaan tehdä pelkän pääsy- tai soveltuvuuskokeen perusteella (opintopolku 2021).

Instrumentin hallinnan opiskeluun kuluneen ajan voidaan olettaa olevan pitempi kuin esimerkiksi tiettyyn pääsykoekirjallisuuteen tutustumisen edellyttämä aika. On siis luonnollista, että musiikin ammattiopiskelijoilla on takanaan vuosien ohjattu tai itsenäinen harrastetausta, joka kertoo harjoittelumotivaatiosta ja innostuksesta alaa kohtaa. Itse olin soittanut rumpuja yli kymmenen vuoden ajan useassa eri bändissä, sekä esiintynyt kymmenissä konserteissa ja keikoilla ennen musiikin ammattiopiskelun aloittamista. Vertailukohtana mainittakoon, että valmistuin merkonomiksi 2011 liiketalouden koulutuslinjalta, johon tulin valituksi pelkän peruskoulun päättötodistuksen perusteella ilman erityisiä valmiuksia kyseiselle alalle.

Koulutus ei ole edellytys ammattilaisuudelle etenkin kevyen musiikin parissa, vaikkakin se antaa erinomaiset lähtökohdat muusikon uran luomiseksi. Musiikin esittäminen ansaintatarkoituksessa ei varsinaisesti vaadi tutkintonimikettä, vaan käytännön taito ja sen kysyntä ratkaisevat. Muusikko tutkintonimikkeenä ja nimityksenä on kuitenkin erotettavissa toisistaan. Valmistuin Kymen Konservatoriosta muusikoksi 2015 suorittamalla muusikon perustutkinnon, mutta muusikoksi voi kutsua itseään kuka vain musiikkialalla työskentelevä. Myös musiikkialan töitä aiemmin tehnyt mutta myöhemmin muihin tehtäviin siirtynyt voi kokea ja sanoa olevansa muusikko (Pokkinen 2020, 17). Ei ole syytä, miksei musiikin harrastajakin voisi kutsua itseään muusikoksi. Ammattimuusikko työllistyy täysin tai osittain muusikon töillä, ja harrastemuusikko harrastaa musiikkia. He ovat silti molemmat muusikkoja. Käsitteenä ja ammattinimikkeenä muusikko on huomattavan joustava, sillä monien ammattinimikkeiden kelpoisuusvaatimuksien perusteella voidaan olettaa, että esimerkiksi juristi on valmistunut oikeustieteellisestä, lääkäri on lääketieteiden asiantuntija ja opettaja on opiskellut pedagogiikkaa.

Harrastelähtöisyydestä ja muusikon tittelin joustavuudesta on johdettavissa kaksi alaan vaikuttavaa ilmiötä. Kun vuosien harrastamisen jälkeen musiikki muuntuu hiljalleen työksi ja harrastaja kehittyy ”soittajasta muusikoksi” (Kymen Konservatorio 2020), voi muusikon ammatti-identiteetti kehittyä muista

aloista poikkeavalla tavalla. Ollaan hieman yllättäenkin tilanteessa, jossa esiintymisestä ja omasta osaamisesta on pyydettävä korvaus. Hinnoittelun kohteeksi joutuu rakas harrastus, henkilökohtainen luova työ, joka on voinut olla vahva osa muusikon identiteettiä jo lapsesta asti. Tilannetta ei helpota se, että opinnoissa sopimuksiin, hinnoitteluun ja neuvotteluihin saatetaan suhtautua vain välttämättömänä ja tylsänä osana opetussuunnitelmaa. Muusikkoutta pidetään intohimoammattina, jossa luovan työn ulkopuoliset seikat koetaan usein kaukaisiksi. ”Neuvottelemisen – ja erityisesti rahasta puhuminen – voi olla ahdistavinta mitä muusikko tietää.” (Pokkinen 2020, 15.) Kun oikeuksistaan tietämätön ja kärjistäen muotoiltuna jopa oppimaan haluton luovan alan työntekijä heitetään musiikkialan monimuotoiselle työmarkkinakentälle, voi edessä olla tilanteita, jossa muusikko tyytyy toimimaan itselleen epäedullisesti tietämättään tai pelätessään hankalan henkilön mainetta.

Toisaalta oman työn hinnoittelua ja sopimusneuvotteluja on myös vaikeuttamassa kilpailijat, joiden tärkein intressi on muu kuin taloudellinen. Ammattimuusikko neuvottelee tienatakseen elantonsa, kun taas harrastemuusikko haluaa sivutuloja, esiintymismahdollisuuden tai keikan töistä vapaan viikonlopun kohokohdaksi. Kun ammattilainen suuntaa tarjontansa samaan asiakassegmenttiin kuin harrastaja, on ammattilaisen pystyttävä perustelemaan työnsä todennäköisesti suurempi hinta. Todennäköisimmin harrastajien tarjonnan vaikutus näkyy kevyen musiikin keikkamarkkinoilla, tanssilavoilla, yksityisjuhlissa ja ravintoloissa. Studio- ja sessiotöissä, sävellyks- ja tuotantomarkkinoilla tai työehtosopimuksin säännellyillä klassisen ja teatterimusiikin työmarkkinoilla ammattilaisen asema on turvatumpi.

2.2 Sopimuksia, työsuhteita ja yrittäjyyttä

Musiikkialan työmarkkinoita voidaan kuvata kuten edellä luvussa 2.1, monimuotoisiksi. On tyypillistä, että muusikko työskentelee samanaikaisesti usealle eri työnantajalle, erilaisissa tehtävissä ja työn tilaajasta riippuen työntekijänä tai yrittäjänä. Julkisilla varoilla tuetut tahot kuten kaupunginteatterit, orkesterit, sotalassoittokunnat ja seurakunnat työllistävät muusikoita osa- tai täysiaikaisiin työsuhteisiin, mutta suurin osa muusikoista kerää toimeentulonsa useasta eri lähteestä. (Pokkinen 2020, 18.) Usealle työnantajalle tai toimeksiantajalle saman vuoden aikana tai samanaikaisesti työskentelevää muusikkoa kutsutaan

freelanceriksi (Freelancer verotuksessa 2020). Freelance-muusikon toimeentulo voi kertyä esimerkiksi keikoista, opetuksista, tekijänoikeuskorvauksista, studiosessioista tai vaikkapa sävellys-, sanoitus- tai nuotinnustoimeksiantoista. Vaikka työn monimuotoisuus voi olla luovan työn tekijälle myös rikkaus, ei se välttämättä ole pelkästään muusikon aloitteesta johtuvaa. Harva työnantaja pystyy yksin täyttämään muusikon kalenterin kokonaan. Tällöin kalenterissa olevia aukkoja on lähdettävä täyttämään useasta eri paikasta, jopa yhden keikan mittainen työsuhte tai toimeksianto kerrallaan.

Työsuhteessa tehtävästä työstä tehdään työsopimus (Työsopimuslaki 26.1.2001/55). Toimeksianto puolestaan tehdään lähtökohtaisesti yrittäjänä ja siitä sovitaan tilaajan kanssa. Kun työnantajia ja tilaajia on useita, joudutaan toistia myös sopimaan useasti. Vaikka asioista sopiminen käytännössä voi tuntua luontevalta toiminnalta, olisi muusikon tärkeää ymmärtää tekevänsä juridisesti molempia osapuolia sitovia sopimuksia. Sopimuksen juridinen luonne olisi myös tiedostettava, sillä se vaikuttaa sopimusta arvioitaessa sovelletta-vaan lainsäädäntöön ja myös sovittu palkkion juridiseen muotoon. (Pokkinen 2020, 30.)

Aloitteleva muusikko törmää todennäköisimmin ensimmäistä kertaa sopimuksen juridisen muodon tunnistamiskysymykseen silloin, kun hän myy ensimmäisen ”rahakeikkansa” läheiseen ravintolaan tai yksityistilaisuuteen. Asia konkretisoituu palkanmaksun hetkellä, jolloin tilaaja olettaa saavansa vähennyskelpoisen laskun, bändin samalla tarjotessa tilaajalle verokorttejaan. Sopimusta tehdessä osapuolille ei ole tullut selväksi, onko kyseessä työsopimus vai toimeksianto, vaikka näiden välinen ero mm. palkanmaksun, sopimusvapauden laajuuden, vahingonkorvausvastuun ja riitatilanteessa ratkaisevan lainsäädännön kannalta onkin merkittävä. On mahdollista että asian on oletettu olevan tietyllä tavalla, siitä ei ole osattu olla kiinnostuneita tai sen merkitystä ei ole ymmärretty. Sopiminen ei suinkaan rajoitu vain esimerkin mukaiseen työstä sopimiseen, vaan sopimuksia tehdään myös mm. tekijänoikeuksista, erilaisten yhteistyökuvioiden ehdoista ja yhtyeen sisäisestä työn- ja vastuunjaosta (Pokkinen 2020, 30 & 253–255).



Kuva 1. Sopimusketju (Pokkinen 2020, 84–85.)

Sopimuksen juridisen luonteen lisäksi on tunnistettava oikea sopimuskumppani, sillä sopimuksen tuomat oikeudet ja velvollisuudet sitovat vain sen osapuolia. Muusikon keikkasopimuksen kohdalla voidaan puhua sopimusketjusta, jonka myös Pokkinen (2020, 84–85) esittää. Muusikko voi myydä keikan suoraan tilaajalle, jolloin sopimusketju on lyhin mahdollinen. Mikäli muusikon ja tilaajan välissä on keikkamyymä eli ohjelmatoimisto tai agenttuuri, kasvaa sopimusketju kolmen toimijan pituiseksi. Sopimussuhteet vallitsevat tällöin muusikon ja myyjän sekä myyjän ja tilaajan välillä. Sopimusketju kasvaa, kun siihen lisätään alihankkijoita, promoottoreita tai vaikkapa osakeyhtiömuotoinen yhtye työnantajaksi muusikon ja keikkamyymän väliin. Usean keikkamyymän kuuluminen keikkasopimusketjuun johtuu usein yhteistyösopimuksista yhtyeen ja keikkamyymän sekä keikkamyymän ja tilaajan välillä. Keikkamyymä X voi joutua tilaamaan asiakkaansa haluaman yhtye A:n keikkamyymä Y:ltä, mikäli A ja Y ovat sopineet myynnin yksinoikeudesta keikkamyymäntisopimuksella (Kuva 1). Keikkamyymä- ja tilaajasopimukset kasvattavat sopimusketjua tehden siitä monimutkaisemman käsitellä, mutta samalla ne tehostavat myynti- ja ostotoimintaa pitkäjänteistämällä myyntiä ja helpottamalla ostamista.

Sopimuksia tehdään paljon eri toimijoiden kanssa, ja niiden sisältö vaihtelee. Sopimuksia tehdään kuitenkin myös vaihtelevissa muodoissa. Musiikkialalla erityisesti puhelimitse, sähköpostitse ja allekirjoitetuin asiakirjoin tehdyt sopi-

mukset ovat avainasemassa (Pokkinen 2020, 35). Pidemmät yhteistyösopimukset kuten keikkamyynti- tai toimeksiantosopimukset, tekijänoikeuksia koskevat sopimukset ja levytyssopimukset tehdään mitä todennäköisimmin aina viimeksi mainitussa muodossa, mutta keikkasopimuksissa ja muusikoiden välisissä sopimuksissa voi olla paljonkin variaatioita. Keikan myynti tapahtuu hyvinkin usein suullisesti joko kasvotusten tai puhelimitse. Keikkapäivän sopivuus varmistetaan puhelimitse bändin jäseniltä, studiosession muusikot buukataan tekstiviestillä ja tuuraava basisti hääkeikalle värvätään paikallisen konservatorion taukokuoneesta.

Ammattimainen keikkamyymä lähettää listan myydyistä keikoista tiedoksi tilaajalle ja yhtyeelle usein sähköpostitse tai intranetin kautta, mutta myyntiin erikoistumaton toimija saattaa jättää asian puhutun varaan. Etenkin tuttujen henkilöiden kanssa sopiessa kirjallinen sopimus voi tuntua turhalta muodollisuudelta. Sopimusvapauden periaatteen mukaan myös suullinen sopimus on sitova (Annola & Saarnilehto 2018, 17–18). Kirjallisen todisteen puuttuminen voi kuitenkin johtaa ongelmiin, mikäli sopimuksen sisällöstä tai jopa olemassaolosta tulee myöhemmin riitaa (Pokkinen 2020, 36).

2.3 Kokemuksia ja oikeuskäytäntöä

Musiikkialan toiminnasta tai toimimattomuudesta suoraan johdettua oikeuskäytäntöä on löydettävissä toistaiseksi varsin vähän. Yksi syy tähän saattaa olla se, että riitatilanteet pystytään selvittämään sopimalla. On myös mahdollista, että riidan kohteena on muodon tai sisällön suhteen niin hankalat sopimukset tai tilanteet, että niiden kohdalla asian ajaminen kanteen muodossa olisi liian riskialtista. Viimeisimpänä ja ikävimpänä vaihtoehtona tarjolla on se, ettei muusikko välttämättä ole tietoinen oikeuksistaan ja niiden ajamiseen tarkoitetuista prosesseista tai ettei hän hankalan ihmisen maineen pelossa uskalla puuttua kokemaansa vääryyteen. Joka tapauksessa oikeuskäytännön vähyys alleviivaa tämän opinnäytetyön tutkimuksellista merkitystä. Tässä alaluvussa haluan nostaa esille tätä vähäistä oikeuskäytäntöä, muusikoilta haastatellen saatua tietoa ja omiin kokemuksiini pohjautuvia tilanteita, joissa alan erikoisuudet ja käytännöt saattaisivat olla ristiriidassa osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien kanssa.

Kouvolan hovioikeus arvioi ratkaisussaan 22.12.2009/1250 sitä, oliko yhtyeestä uuden jäsenen tieltä irtisanotun muusikon ja yhtyeen osakeyhtiön välillä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Vaikka yhtyettä edustaneen ohjelmatoimiston ja tilaajien välisissä esiintymissopimuksissa oli noudatettu 30 päivän purkuehtoa ja siitä kertova lauseke oli kirjattu muusikoille toimitettuihin keikkalistauksiin, ei purkuehdon katsottu tulleen osaksi muusikon ja yhtyeen välistä työsopimusta. Muusikon todettiin työskennelleen yhtäjaksoisesti samassa yhtyeessä yli kahden vuoden ja satojen keikkojen ajan niin, että kyseessä oli suuren osan tarkastellusta ajanjaksosta muusikon ainoa työ. Huomioon otettiin myös alan suhdanneherkkyys, mutta se itsessään ei riittänyt syyksi tulkita kyseessä olevan suuri määrä keikkakohtaisia määräaikaisia työsuhteita. Hovioikeus katsoi työsuhteen olleen voimassa toistaiseksi, jolloin muusikon irtisanomiselle olisi tullut olla olemassa työsopimuslain 7. luvun 1 §:ssä tarkoitettu asiallinen ja painava syy.

Yllä tiivistetty hovioikeuden ratkaisu taustoineen ja henkilötodisteluineen sisältää monta alalle tyypillistä käytäntöä. Muusikkojen työsopimukset oli tehty pelkästään suullisesti, keikkalistaukset toimitetaan ”alustavien varauksien” mukaan muusikoille ajan käytön suunnittelua varten, edes sovittua 30 päivän purkuehtoa ei aina noudateta ja muusikon sairastuessa ”sairasajan palkka” käytetään sijaisen palkan maksuun. Olen törmännyt myös henkilökohtaisesti näistä jokaiseen.

Suullisten sopimusten esiintyvyyttä musiikkialalla on alleviivattu jo useasti tämän työn aikana. Omat kokemukseni suullisesta sopimisesta painottuvat lähinnä eripituisiin työsopimuksiin, keikkamyyntisopimuksiin ja satunnaisiin yksittäisiin keikkasopimuksiin. En ole tehnyt urallani yhtäkään kirjallista ja allekirjoitettua esiintymisiin liittyvää työsopimusta. Työsopimuksia olen tehnyt työntekijänä ja työnantajana. Sopimuksen tärkeimmistä seikoista, kuten missä ja milloin, on usein annettu selvennys kirjallisesti esimerkiksi WhatsApp-viestein, mutta muun muassa korvauksen tarkka määrä on välillä jäänyt myöhemmän sopimisen varaan. Työsopimukset on pääsääntöisesti tehty ennestään tuttujen muusikkojen kanssa ja jälkikäteen arvioituna on usein ollut epäselvää, onko sopimuksen osapuolet tunnistaneet solmineensa työsopimuslaissa tarkoitettun työsopimussuhteen ja sitä seuraavan työsuhteen.

Keikkamyyntisopimuksessa olen ollut osallisena yhtyeen muodostaman työ-
kunnan vakituisena jäsenenä kaksi kertaa ja osakeyhtiömuotoisen yhtyeen
osaomistajana kerran. Yhteistyö keikkamyymyjien kanssa on perustunut pitkälti
luottamukseen. Sopimusten ehdoista ja juridisista luonteista on aina sovittu
suullisesti, joskin joistakin tietyistä ehdoista on saatu kirjallinen vahvistus käy-
tännön asioista sähköpostitse tiedustellessa. Tieto keikoista on toimitettu aina
kirjallisesti, mutta tietoa siitä, milloin alustava keikkasuunnitelma muuttuu sito-
vaksi määräaikaisten työsuhteiden listaksi, ei ole ollut selvyyttä. Olen myynyt
itse satunnaisia keikkoja itse suoraan tilaajalle suullisesti. Pääsääntöisesti
keikkasopimusten ehdot on varmistettu kirjallisesti sähköpostin tai tekstivies-
tien välityksellä, mutta muistan urani alkua ajoilta tilanteita, jossa keikkasopimus
on jäänyt pelkästään puhutun varaan.

Keikkamyyntisopimusten tekemisestä olen kuullut myös suullisesta ja luotta-
mukseen perustuvasta käytännöstä poikkeavia kokemuksia. Tietyt toimijat
edellyttävät yhtyeeltä kirjallista ja allekirjoitettua sopimusta, jossa on sovittu
varsin tiukoistakin yhteistyön ehdoista. Kirjallinen sopiminen ja tiukat ehdot ta-
sapuolisesti neuvoteltuna voivat edistää molempien sopijaosapuolien oikeus-
asemaa, mutta ottaen huomioon esimerkiksi aloittelevan yhtyeen neuvottelu-
aseman verrattuna suureen ja pitkäikäiseen ohjelmatoimistoon, voidaan erityi-
sen tiukkoihin ehtoihin sitouttamisen motiiveja kyseenalaistaa. Suuri ohjelma-
toimisto saattaa käyttää neuvotteluasemaansa hyväkseen heikomman osa-
puolen kustannuksella.

Neuvotteluaseman merkitys pätee myös Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa
esitettyyn 30 päivän purkuehtoon. Alalla on tyypillistä merkitä yksittäisiin keik-
kasopimuksiin lauseke, joka mahdollistaa keikkasopimuksen molemminpuoli-
sen vastikkeettoman purkamisen yli 30 vuorokautta ennen esiintymisen sovit-
tua päivämäärää. Alle 30 vuorokautta ennen keikkapäivää perutusta tilaisuu-
desta peritään tilaajalta ennalta sovittu osa keikkahinnasta. Jos peruutus ta-
pahtuu pitkäaikaisen tilaajan toimesta, voi keikan myyneellä ohjelmatoimistolla
olla korkea kynnyks periä sovittua korvausta. Ohjelmatoimisto on alisteisessa
neuvotteluasemassa tilaajaan nähden ollen kuitenkin ylempänä kuin peruutuk-
sen kohteena oleva yhtye. Henkilökohtaisesti olen ollut tilanteessa, jossa jou-
duin neuvottelemaan alle viikkoa ennen sovittua päivämäärää perutun keikan

korvaamisesta. Vaakakupeissa oli juurikin sovittu korvauksen ja yhteistyön jatkuvuuden painot.

Aivan kuten minkä muunkin alan työntekijä tai yrittäjä, muusikko voi sairastua ja olla kykenemätön tekemään töitä. Voimassa olevan työsuhteen aikana sairastuneen muusikon oikeus sairausajan palkkaan on olemassa aivan kuten muillakin aloilla, mutta freelancerin tai yrittäjän tilanne on haastavampi. Freelancer menettää perumansa keikan palkan purkaessaan yhden keikan mittaisen määräaikaisen työsopimuksensa. Yrittäjän purkaessa keikkaa koskevan toimeksiantosopimuksen sairastumisen takia ei toimeksiantajalla ole velvollisuutta maksaa keikasta sovittua korvausta tai sairausajan palkkaa. Ilman toimeksiantosopimuksessa olevaa keikan perumiseen sairastapauksessa oikeutavaa lauseketta saattaa yrittäjä jopa olla vahingonkorvausvelvollinen tilaajaa kohtaan. (Pokkinen 2020, 125–127.)

Sairastuneen työntekijän voi korvata sijaisella, mutta käytännössä sijaisen löytäminen äkillisessä sairastapauksessa voi osoittautua mahdottomaksi. Usein myös tilaaja haluaa juuri tietyt henkilöt toteuttamaan tilaamansa toimeksianton. Solistivetoisen yhtyeen solistin sairastuessa äkillisesti keikka saatetaan perua koko yhtyeeltä, usein toki kaikkien sopimusosapuolten välisessä yhteisymmärryksessä. Hankalaksi tilanne muuttuu silloin, kun yhtiömuotoisen tai työkuntana ohjelmatoimistolle töitä tekevän yhtyeen sijaistettavissa oleva vakiojäsen sairastuu. Sairastuneella voidaan katsoa olevan voimassa oleva työsuhde yhtyeeseen ja näin hän olisi oikeutettu sairausajan palkkaan. On kuitenkin tavallista, että vakiojäsenkin sairastaa omaan piikkiinsä (Kouvolan HO 21.12.2009/1250). Syynä tähän lienee alalla yleinen, niin kutsuttu käänteisen laskennan käytäntö.

Tavanomaisessa palkanlaskennassa työntekijän ennalta sovittuun bruttopalkkaan lisätään työntekijälle mahdollisesti kuuluvat edut ja verottomat korvaukset. Työnantaja maksaa niin sanotusti omasta pussistaan palkan perusteella määräytyvät eläke-, tapaturma- ja sairasvakuutusmaksut, eli nk. työnantajakulut. Keikkamyntiyritys sen sijaan vähentää laskuttamastaan keikkahinnasta oman provisionsa sekä tilittää keikan tekijöille mahdolliset keikasta aiheutu-

neet kulut ja verottomat korvaukset, jonka jälkeen palkka lasketaan jäljelle jäävien varojen perusteella. Kulut ja palkanmaksun voi hoitaa myös yhteelle perustettu yhtiö. (Pokkinen 2020, 114–115.)

Suhdanneherkällä ja todella kilpaillulla alalla myös hinnoittelua voidaan kuvata herkäksi. Yhtyeen tai artistin suosio vaikuttaa hinnoitteluun merkittävästi ja yhden ohjelmatoimiston listoilta löytyy suurella hintahaarukalla käytännössä ”saman työn” tekijöitä. Lukuun ottamatta kaikista nimekkäimpiä artisteja, on keikan hinta painettava juuri ”kannattavalle” tasolle niin, että budjettiin mahduteetaan vain tehdystä työstä maksettavat palkat ja korvaukset. Näin yhteellä ei välttämättä ole yksinkertaisesti varaa maksaa sijaistettavalle työntekijälle sairausajan palkkaa, eikä muusikko sitä hankalan ihmisen maineen pelossa tai alan tyypillisen käytännön takia halua edes vaatia. Hinnoittelua vaikeuttaa myös valtaosassa kevyen musiikin keikkailussa noudatettavan työehtosopimuksen ja sen vahvistaman palkkaminimin puute (Muusikkojen Liitto ry 2014).

Itse olen henkilökohtaisesti joutunut perumaan vain yhden keikan oman sairastumiseni takia. Tällöin keikkasopimus purettiin yhteisymmärryksessä yhtyeemme ja ohjelmatoimiston sekä ohjelmatoimiston ja tilaajan välillä. Yhtyeen jäsenet eivät saaneet korvausta perutusta keikasta. Peruttuja keikkoja muun jäsenen sairastumisen takia on ollut muutamia. Harmillisen usein keikkoja on jouduttu kuitenkin tekemään puolikuntoisena tai jopa vajaalla kokoonpanolla, ehkä juuri sen takia että keikan peruminen aiheuttaisi taloudellisen tappion niin tilaajalle, sairastuneelle kuin myös muille yhtyeen jäsenille.

Erimielisyydet tai tulkintakysymykset eivät koske pelkästään musiikkialan yksityisten toimijoiden välisiä suhteita. Työttömyyskorvaukset ovat tärkeä osa muusikon tai kenen tahansa sosiaaliturvaa, mutta silti niiden hakeminen ja olemassaolo on ollut eräänlainen tabu muusikoiden keskuudessa vielä 2000-luvun alkupuolella. Edelleenkin työttömyyskorvauksiin ja sosiaaliturvaan yleensäkin katsotaan liittyvän paljon epätietoisuutta musiikkialan ammattilaisten keskuudessa. (Pokkinen 2020, 73–75.) Työnteon monimuotoisuus yhdistettynä työttömyysturvalain mukaiseen hakijoiden jaotteluun työntekijöiksi tai yrittäjiksi, voi aiheuttaa muusikolle epäedullisia tulkintoja (Keikkatyöläisen sosiaaliturvaopas 2020; Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290). Mikäli hakija ei

itse ole tietoinen oikeuksistaan, saattaa hän virhetulkinnan myötä jäädä tukijärjestelmän ulkopuolelle. Muusikko on keikkatyöläisenä erityisen altis virhetulkinnolle ehkä siksi, etteivät alan työskentelytavat ole työ- ja elinkeinoviranomaiselle tuttuja. Tätä kuvastaa muun muassa muusikon omatoimisen harjoittelun tulkitseminen työllistymiseksi omassa työssä sekä klassisten instrumenttien orkesteripaikkojen tarjoaminen keikkansa menettäneen tanssiyhtyeen solistille (Anonyymit muusikot 2020; Kärnä 2020). Työttömyysturvan saatavuuden voidaan katsoa olevan erityisen ajankohtainen aihe maailmanlaajuisen COVID-19-pandemian aiheuttamasta tapahtuma-alan halvaantumisesta johtuen.

3 AINEELLINEN OIKEUS JA SEN TOTEUTUMINEN

Teoriaosion ensimmäisen luvun (luku 2) keskittyessä musiikkialan erityispiirteiden esittelyyn selventää tämä luku aiheeseen läheisesti liittyvää lainsäädäntöä, järjestäytymisen merkitystä ja oikeudellista perustetta sekä työn aiheeseen liittyvien erimielisyyksien ratkaisumenetelmiä. Yksittäisten pykälien luettelemisen sijasta tarkoituksena on esitellä tämän opinnäytetyön kannalta tärkeimpien oikeudenalojen eli työ- ja sopimusoikeuden perusteita ja lähtökoh-
tia. Koska lakiin kirjattu aineellinen oikeus ei aina toteudu itsestään tai kysei-
seen kirjaukseen viittaamalla, on syytä myös käydä läpi hieman prosessioi-
keuden perusteita. Järjestäytymiseen ja yleisimpiin riidanratkaisumenetelmiin
tutustuminen ohjaa tutkijan kohti tutkimusosiota (luku 5), jonka tulokset sel-
ventänevät syvemmin alalukujen 3.1–3.3 merkitystä ja sisältöä juuri musiik-
kialan osalta.

3.1 Sopimusoikeuden perusteet ja työoikeudellisen suojan kohde

Koska sopimuksilla on erittäin suuri merkitys kaikelle taloudellisesti merkittä-
välle toiminnalle ja edellä kerrotun mukaisesti myös muusikoille, on tärkeää
ymmärtää, mitä sopimuksella ja sen tekemisellä oikeastaan tarkoitetaan. Oi-
keudellisessa kielessä sopimuksella voidaan tarkoittaa sopimuksen tekemistä
eli osapuolten sopimusoikeudellista sitoutumista sopimukseen, sopimuksen
oikeussuhteita säätelevää sisältöä sekä sopimuksen ehdot osoittavaa asiakir-
jaa. ”Sopimusta on perinteisesti kuvattu määrittelemällä se kahden tai useam-
man toisiansa edellyttävän oikeustoimen yhdistelmäksi, yhteensulaumaksi”
(Annola & Saarnilehto 2018, 5). Sopimus vaatii siis syntyäkseen vähintään

kaksi oikeustoimea eli oikeuden perustamiseen, muuttamiseen tai kumoamiseen tarkoitettua tahdonilmaisua. Tahdonilmaisuu vaatii toteutuakseen tahdon, joten sopimuksen syntymisen voidaan katsoa edellyttävän sopijaosapuolten välistä yhteisymmärrystä. Sopimuksen tarkoituksena onkin sitouttaa sopimusosapuolet tehtyyn sopimukseen ja samalla mahdollistaa turvautuminen viranomaisiin, mikäli toinen osapuolista jättää noudattamatta sopimusta. (Annola & Saarnilehto 2018, 5–12.)

Sopimuksen teosta säännellään useassa eri laissa, joskaan tyhjentävää ja yksiselitteistä kokonaisuutta ne eivät muodosta. Sopimuksien kannalta tärkein sovellettava laki on oikeustoimilaki (Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228.), jossa säädetään sopimuksen tekemisestä, valtuutuksesta, oikeustoimen pätemättömyydestä ja sovittelusta. Lain sääntelemä varallisuus oikeus on ymmärrettävä laajasti, sillä oikeustoimilain vaikutus ylettyy eri oikeudenaloille kuten tämän työn kannalta olennaisesti työoikeuden alalla tehtyihin sopimuksiin. Sopimuksia koskevaa sääntelyä täydentää tiettyjen sopimuksien osalta mm. kauppalaki, kuluttajansuojalaki sekä perintö- ja maakaari, joiden säännökset voivat olla sisällöltään yksiselitteisiä. Koska lainsäädäntö ei ole tyhjentävä, käytetään sopimusten arvioinnissa myös oikeuskäytännön perusteella vakiintuneita periaatteita. Periaatteiden merkityksen painoarvo kuitenkin vaihtelee tapauskohtaisesti ja niiden tulkinta on yksiselitteisiä lainkohtia väljempää. (Annola & Saarnilehto 2018, 15–16.)

Sopimusoikeuden kaksi klassista ja keskeistä toisiinsa liittyvää periaatetta ovat *sopimusvapaus* ja *sopimussitovuus*. Näistä ensimmäinen merkitsee sopijapuolten mahdollisuutta tehdä haluamansa sisältöisiä sopimuksia ilman laissa määriteltyjä sopimustyyppin vaatimuksia. Sopimusvapaus sisältää muun muassa päätäntä-, valinta-, sisältö- ja muotovapauden. Yksilö saa itse päättää sitoutuvansa tai olla sitoutumatta sopimukseen, kenen kanssa sopimus tehdään, mistä sovitaan ja miten sopimus tosiasiallisesti tehdään. Kun sopimus on tehty sopimusvapauden periaatetta noudattaen, tulee sopimus sitovuusperiaatteen mukaisesti osapuolia sitovaksi. (Annola & Saarnilehto 2018, 17–25.)

Sopimusvapaus ja sopimussitovuus ovat sopimusten arvioinnin lähtökohtia, mutta niitä voidaan rajoittaa erilaisin rajoituksin ja poikkeuksin. *Vilpittömän*

mielen periaatteen mukaisesti sopimus on oikeus- ja velvollisuusvaikutuksiltaan täysin sitova silloin, kun osapuolet ovat olleet tietoisia sopimuksen kannalta merkityksellisistä olosuhteista. *Kohtuusperiaate* edellyttää erityisesti osapuolten sopimuksen mukaisten suoritusten tasapainoa ja kokonaisharkintaan perustuvaa kohtuullisuutta. *Lojaliteettiperiaatteella* puolestaan tarkoitetaan omien tavoitteiden lisäksi myös vastakkaisen sopijaosapuolen intressien huomioon ottamista sopimukseen perustuvassa toiminnassa. Edellä mainittuja vahvemmin jo sopimuksen solmimisvaiheessa vaikuttaa *heikomman suojan periaate*, jolla pyritään tasapainottamaan ennalta arvioiden epätasavertaisten sopimusosapuolten välejä. Suojaa toteuttaakseen lainsäätäjä on voinut edellyttää epätasavertaisten osapuolten kuten elinkeinonharjoittajan ja kuluttajan tai työnantajan ja työntekijän välisiltä sopimuksilta tiettyä muotoa tai sisältöä pakottavin säädöksin. (Annola & Saarnilehto 2018, 17–25.)

Suomessa tehdään töitä joko työntekijänä tai yrittäjänä. Kuten aikaisemminkin tämän opinnäytetyön teoriaosiossa on mainittu, vaikuttaa työn tekemisen muoto monellakin tavalla itse työn tekemisen ulkopuolisiin asioihin kuten työstä saadun korvauksen juridiseen luonteeseen, työn tekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin, vahingonkorvausvastuuseen jne. Yrittäjien tehdessä sopimuksia keskenään, pidetään heitä lähtökohtaisesti tasavertaisina sopimusosapuolina. Siksi heidän tekemiään sopimuksia arvioidaan oikeustoimilain, sopimus-oikeudellisten periaatteiden ja mahdollisen erityislainsäädännön mukaisesti. (Pokkinen 2020, 87–98.)

Yrittäjä tai yritys on lähtökohtaisesti vastuussa aiheuttamastaan vahingosta, ja se myös laskuttaa työn hinnan tilaajalta tai mahdolliselta välikädeltä työkorvauksena. Työntekijänä muusikko puolestaan nauttii heikomman suojan periaatteen mukaisesti erityistä asemaa tehdessään sopimuksia työnantajan kanssa ja toimiessaan tämän alaisuudessa. Työlainsäädäntö suojaa työntekijän asemaa pakottavin säännöksin mm. työsuhteen päättämiseen, työntekijän sairastumiseen ja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa (Työsopimuslaki). Lisäksi työntekijän asemaa voidaan parantaa toimiala- tai toimijakohtaisilla työehtosopimuksilla (Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436). Vahingon sattuessa työnantaja on isännänvastuun mukaisesti ensisijaisesti vastuussa työntekijänsä aiheuttamasta vahingosta, ellei vahinko ole seurausta työntekijän tahallisuudesta tai törkeästä huolimattomuudesta (Pokkinen 2020, 127).

Työsuhteen olemassaolo ei muusikon kohdalla ole aina täysin yksiselitteinen. Keikkaluontoisen työn tilaaja ei todennäköisesti ole halukas palkkaamaan muusikkoa työntekijäksi, vaan se tekee enemmän sopimuksen toimeksiantosta ja maksaa vähennyskelpoisen pyöreäsummaisen laskun. Ilman varsinaista yrittäjästatusta toimivalle muusikolle työsuhde olisi puolestaan turvallisempi ja helpompi vaihtoehto. Ohjelmatoimisto saattaa haalia muusikkoja tai yhtyeitä hoitamalla palkanmaksuvelvoitteet, mutta kiistää muodollisen asemansa työnantajana, kun muusikko sairastuu, sattuu korvausta vaativa vahinko tai työn määrä vähenee olennaisesti työntekijästä riippumattomasta syystä.

Erimielisyydet työtä koskevaa oikeussuhdetta koskien tulevat useimmiten esille vasta työsuhteen päättymisen jälkeen, kun työtä tekevä osapuoli nostaa kanteen esimerkiksi palkkaukseen tai erilaisiin maksamattomiin korvauksiin liittyen. Työsopimuslaista on johdettavissa työsuhteen tunnusmerkistö, jonka perusteella rajaveto työsuhteen ja muun toiminnan välillä voidaan tehdä. Ratkaisevaa on se, että täyttyykö tunnusmerkistö tosiasiallisesti työtä tehdessä. Työsuhteen olemassaolo edellyttää kaikkien tunnusmerkkien samanaikaista täyttymistä. (Paanetoja 2019, 26.)

Työsopimuslain 1 §:ssä todetaan lain soveltamisalasta seuraavaa:

”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.”

Sopimus on ensimmäinen viidestä tunnusmerkistä. Sopimusvapausperiaatteen mukaisesti, ja koska työsuopimuslaissa ei muuta edellytetä, työsuopimus

voidaan tehdä vapaassa muodossa. Työsopimus voi syntyä myös konkludenttisesti eli hiljaisesti työntekijän ryhtyessä työhön työnantajan estämättä. *Työn tekeminen toiselle* tarkoittaa taloudellisesti merkityksellistä toimintaa, joka hyödyttää työnantajaa. Työnantajan tekijälle maksama *vastike* työstä ei poista toiselle-tunnusmerkin olemassaoloa, vaan se on nimenomaan kolmas työsuhteen tunnusmerkki. Vastike voi rahan lisäksi olla mikä tahansa suoritus, jolla on vastaanottajalleen taloudellista arvoa. Pelkkä vastikkeesta sopimatta jättäminen ei estä tunnusmerkin täyttymistä, vaan työn tekemisen olosuhteista tai mieluiten kirjallisesta sopimuksesta on käytävä ilmi, että työ on tarkoitus tehdä korvauksetta. Neljännen tunnusmerkin mukaan työ on tehtävä *henkilökohtaisesti* tai useamman työntekijän työkuntana työsuoritusten edellyttäessä toisiinsa. Työvelvoitteen henkilökohtaisuus tarkoittaa sitä, että vain luonnollinen henkilö voi olla työntekijäasemassa. (Paanetoja 2019, 26–30.)

Viimeinen ja tulkinnaltaan haastavin tunnusmerkki on työn tekeminen *työnantajan johdon ja valvonnan alaisena*. Johdon ja valvonnan eli johdon direktio-oikeuden sisältöä ei ole tarkasti laissa määritelty, ja vaikka tunnusmerkin elementit ovatkin oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa suhteellisen vakiintuneita, arvioidaan direktio-oikeuden toteutuminen aina tapauskohtaisesti. Johdolla tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä ennen työn aloittamista missä, miten ja milloin työtä tehdään, kun taas valvonta oikeuttaa työnantajan seuraamaan, että työn tekeminen tapahtuu annettujen ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Kädestä pitäen ohjaamista tai työn sisältöön puuttumista ei edellytetä, vaan direktio-oikeus voi täytyä esimerkiksi asettamalla työlle aikarajoja tai muistuttamalla työn tekemisestä. Muusikon kannalta on tärkeää huomata, ettei työn tekemisen paikka tai omien työkalujen- tai välineiden käyttö ole ratkaisevaa arvioitaessa työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä. (Paanetoja 2019, 26–30.)

On olemassa tilanteita, joissa yllä mainittujen tunnusmerkkien täytyminen ei riitä työn oikeussuhteen määrittämiseksi. Arvioinnin kohteena olevien tosiseikkojen perusteella voi syntyä epävarmuus siitä, onko kyseessä työoikeudellisen suojan piiriin kuuluvasta työstä tai suojaa tarvitsevasta henkilöstä. Tällöin kaikkia esille tulleita työn tekemistä koskevia tosiseikkoja arvioidaan kokonaisuutena. Kokonaisharkinnasta ei ole säädetty lailla, mutta se on oikeuskäytän-

nössä vakiintunut sekä lainvalmistelussa ja tutkimuksessa hyväksytty viimesijainen arviointikeino. (Paanetoja 2019, 31–32.) Tunnusmerkistö ja kokonaisuuskäytäntö toimivat arviointikeinoina myös itsensätyöllistäjien ja ns. kevytyrittäjien oikeussuhteita tarkastellessa. Keskusteluissa itsensätyöllistäjien työoikeudellisen suojan puutteesta ja kevytyrittäjyyttä mainostavien laskutuspalveluiden esitteissä näiden työn teon muotojen koetaan sijoittuvan jonnekin työsuhteen ja yrittäjyyden välille. Juridisesti kyseessä voi kuitenkin olla vain työsuhde tai yrittäjyys, eikä näiden väliin sijoittuvaa ratkaisua voida tehdä. (Paanetoja 2019, 35–36.)

3.2 Järjestäytyminen muusikon perus- ja ihmisoikeutena

Perusoikeudet muodostavat koko oikeusjärjestyksen arvoperustan. Oikeuden on oltava muodoltaan perustuslain tasoinen eli perustuslaissa säädetty, jotta se voidaan määritellä perusoikeudeksi. Sisältövaatimukseltaan perusoikeuden tulee olla perustavanlaatuinen ja erityisen tärkeä oikeus, ja sen tulee kuulua yhdenvertaisesti kaikille. Muodollinen asema takaa perusoikeuden pysyvyyden ja hierarkkisesti korkeamman aseman verrattuna muulla lainsäädännöllä perustettuun oikeuteen. Merkitykseltään perusoikeudet ovat vahvimmillaan vaikuttaessaan uuden lainsäädännön luomiseen ja muokkaamiseen, mutta niiden asema myös yksilön oikeuksia ja velvollisuuksia arvioidessa on kasvussa. (Hallberg ym. 2011.)

Suomen perustuslain 13 § turvaa kokoontumis- ja yhdistymisvapauden Suomen kansalaisten perusoikeutena seuraavin sanoin:

”Jokaisella on oikeus lupaa hankkimatta järjestää kokouksia ja mielenosoituksia sekä osallistua niihin.

Jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi.

Tarkempia säännöksiä kokoontumisvapauden ja yhdistymisvapauden käyttämisestä annetaan lailla.”

Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus kuuluvat sananvapauden kanssa niin kutsuttuihin poliittisiin perusoikeuksiin, jotka mahdollistavat demokraattiseen oikeusvaltioon olennaisesti kuuluvan kansalaisyhteiskunnan järjestäytymisen ja toiminnan. Ensisijaisesti kokoontumis- ja yhdistymisvapauden on tarkoitettu suojaavan yhteiskunnan jäsenten asemaa julkiselta vallalta, mutta niillä on merkitystä myös yksityisten osapuolien välisissä suhteissa. Ammattijärjestötoiminnan voidaan katsoa jo Suomen perustuslain 13 §:n mukaisesti kuuluvan yksilön perusoikeuksiin. Vapauden merkitys yksityisten välisten oikeussuhteiden, tässä tapauksessa työntekijän ja työnantajan osalta, vahvistetaan kuitenkin myös työsopimuslain kokoontumis- ja yhdistymisvapautta suojaavissa säännöksissä (Työsopimuslaki 13. luku 1 §, 2 §). (Hallberg ym. 2011.)

Ihmisoikeutena rauhanomainen kokoontumis- ja yhdistymisvapaus on vahvistettu Kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa eli ns. KP-sopimuksessa (SopS 8/1976) ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (SopS 19/1990). Niissä molemmissa myös vahvistetaan ammattijärjestöjen perustamisen ja niihin liittymisen kuulumisen kyseiseen perusoikeuteen. Huomioitavaa on myös se, että Suomen hallituksen perusoikeusuudistusta koskevassa esityksessä 309/1993 ja kansainvälisissä sopimuksissa, kuten Euroopan unionin perusoikeuskirjassa, vahvistetaan työtaistelutoimenpiteiden ja työehtosopimustoiminnan kuulumisen osaksi järjestäytymisvapautta. Ammatillista järjestäytymisvapauttaan käyttävälle osapuolelle ei saa ilmetä toiminnastaan seurauksia esimerkiksi irtisanomisen tai erilaisen kohtelun muodossa. (Hallberg ym. 2011.)

Kokoontumis- ja yhdistymisvapauden merkitys julkisen vallan rajoittajana perustuneeseen yhteistyöhön ja ”joukkovoimaan”. Se ikään kuin tasaa julkisen vallan ja kansalaisyhteisön yksittäisen jäsenen neuvotteluasemaa. Sama ajatus pätee yksityisten välisiin suhteisiin vaikuttavassa järjestäytymisessä. Ammattijärjestöjen tavoitteena on ylläpitää ja parantaa jäsentensä työsuhteiden ehtoja ja palkkausta neuvottelemalla työehtosopimuksia, valvoa sovittujen ehtojen toteutumista sekä tarjota oman ammattialansa osaajista koostuvan yhteisön luottamushenkilöineen jäsentensä tueksi. Kollektiivisten sopimusten ja yhteisön tuen lisäksi yksittäiselle jäsenelle tarjotaan neuvontaa ja lakimiespalveluita, mikäli riitatilanne työnantajan kanssa sitä vaatii. Ammattijärjestöjen neuvotteluaseman vahvuus ja jäsenmäärä korreloivat keskenään. Mitä enemmän

ammattijärjestöillä on jäseniä, sen suuremmat mahdollisuudet niillä on parantaa työntekijöidensä asemaa sopimuksin ja sitä laajemmalle ulottuvat myös oikeusteitse ratkaistujen riitatilanteiden vaikutukset. (Työelämään.fi 2021.)

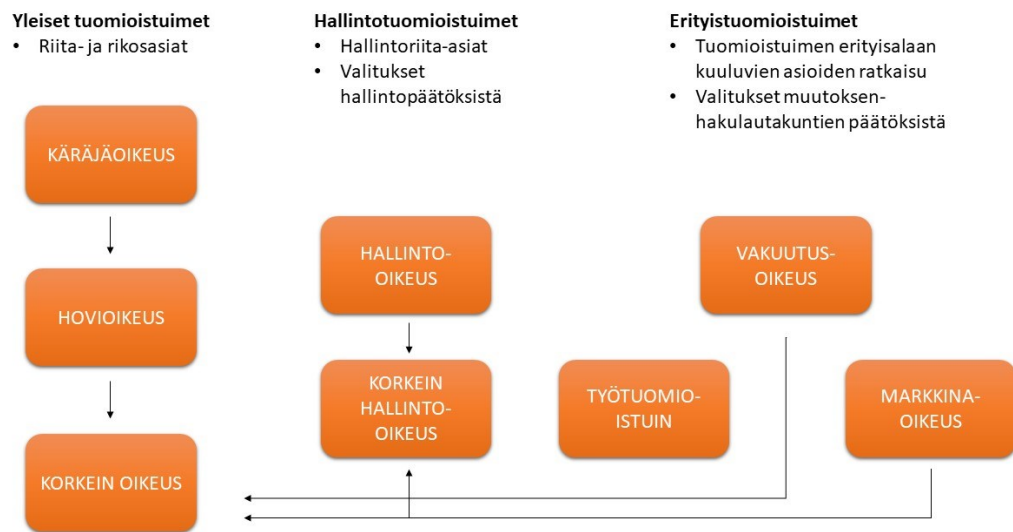
Saloheimo (2020) kuvaakin työsuhteen osapuolten järjestäytymisastetta Suomessa korkeaksi. Vuonna 2017 hieman alle 60 % palkansaajista kuului alansa ammattijärjestöön, eikä luvussa ole mukana järjestöjen eläkeläis- tai opiskelijajäseniä. Järjestäytymisen vaikutusta kuvaa myös se, että vuonna 2014 noin 75,5 % yksityisen sektorin työntekijöistä kuului normaalisitovien eli vain sopija-osapuoliaan sitovien työehtosopimusten piiriin. Yleissitovien eli myös järjestäytymättömiä osapuolia sitovien toimialakohtaisten työehtosopimusten piiriin kuului vastaavasti yli 84 % työntekijöistä. Julkisella puolella järjestäytymättömiä työnantajia Suomessa ei ole lainkaan.

Ammattijärjestönä muusikkojen asemaa Suomessa ajaa Muusikkojen Liitto ry. Vuonna 1917 perustettu järjestö on Suomen suurimman palkansaajajärjestö SAK:n jäsen, ja sillä on edustettavanaan noin 3800 jäsentä. Noin kolmasosa Liiton jäsenistä on orkesterimuusikoita, muiden toimiessa freelancereina musiikkialan eri sektoreilla. Voimassa olevia työehtosopimuksia Liitolla on tällä hetkellä 25 kappaletta musiikin eri tuotantoaloille neuvoteltuna. Alan kollektiivisesta edunvalvonnasta se huolehtii myös kulttuuripolitiikkaan ja lainsäädäntöön vaikuttamalla. Henkilökohtaisia neuvonta- ja konsultointipalveluja Liitto tarjoaa jäsenilleen sopimus-, vero-, tekijänoikeus- ja sosiaaliturva-asioissa. Luonnollisesti myös tämän opinnäytetyön kohteena olevaa oikeudellista apua on saatavilla. Ohjeistuksen ja avun lisäksi Muusikkojen Liitto tarjoaa jäsenilleen etuja ja palveluita, kuten taitelijaresidensseja, erilaisia vakuutuksia, harjoitustiloja ja äänentoistolaitteita. Liiton toimintaan kuuluu myös aktiivinen kotimainen ja kansainvälinen järjestöyhteistyö musiikki- ja kulttuurialaa edistävien toimijoiden kanssa. (Muusikkojen Liitto 2021; Saloheimo 2020.)

3.3 Riidanratkaisumenetelmät

Muusikon kuten kenen tahansa muunkin oikeuksia ja velvollisuuksia annetaan ja asetetaan aineellisella eli materiaalisella oikeudella. Jotta lainsäädännössä abstraktisti kuvatut oikeudet ja velvollisuudet toteutuisivat käytännössä, tarvitaan niiden vahvistamista ja täytäntöönpanoa varten prosessioikeuden alaa.

On valtiovallan asiana huolehtia siitä, että yksilöllä on realistinen pääsy lain mukaisiin oikeuksiinsa. Tämä tapahtuu siten, että konkreettisesti tapauksessa oikeus vahvistetaan ja pannaan tarvittaessa pakolla täytäntöön. Oikeussuojan toteutumisesta Suomessa vastaa riippumattomista tuomioistuimista koostuva tuomioistuinlaitos ja täytäntöönpanokoneisto. (Helenius & Linna 2021, 2.)



Kuva 2. Tuomioistuimet (Helenius & Linna 2021)

Keskeisimpänä oikeudensaannin keinona on oikeudenkäynti. Tuomioistuimissa tapahtuva oikeudellinen käsittely johtaa riippumattoman tuomioistuimen antamaan auktoritatiiviseen ratkaisuun, jolla pyritään asiassa lainmukaiseen lopputulokseen. Tuomioistuimen antama ratkaisu on täytäntöönpanokelpoinen, joten oikeussuoja viimeistellään tarvittaessa yllä mainittuun täytäntöönpanokoneistoon kuuluvan ulosottolaitoksen toimesta. (Helenius & Linna 2021, 3.)

Yksityisoikeudellisen vaateen toteuttamista kanteella kutsutaan siviiliprosesiksi. Tällainen vaade voi koskea esimerkiksi tämän opinnäytetyön kannalta oleellisia sopimuksia, työsuhdeasioita tai vahingonkorvausvaatimuksia. Yksityisten osapuolten välisiä riita-asioita käsittelevät yleiset tuomioistuimet, joita hierarkkiseen järjestykseen asetettuna ovat kärjäoikeudet, hovioikeudet ja

korkein oikeus. Asian saattaminen käräjäoikeuden käsiteltäväksi onnistuu laa-
timalla asianmukainen haastehakemus, mutta muutoksenhaku käräjäoikeuden
ratkaisuun hovioikeudessa edellyttää erillistä jatkokäsittelylupaa. Ylintä tuo-
miovaltaa käyttää korkein oikeus, jonka käsiteltäväksi asia voidaan saattaa
vasta sen myöntämän valitusluvan perusteella. (Helenius & Linna 2021, 7–8,
24–30) Oikeudenkäyntiprosessista yleisissä tuomioistuimissa säännellään yk-
sityiskohtaisesti oikeudenkäymiskaassa (1.1.1734/4). Laki oikeudenkäynnin
julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa (30.3.2007/370) puolestaan määritte-
lee poikkeukset julkisuusperiaatteesta, jonka mukaan oikeudenkäynti ja oikeu-
denkäyntiasiakirjat ovat lähtökohtaisesti julkisia.

Yleisten tuomioistuinten lisäksi tuomiovaltaa on jaettu yleisille hallintotuomiois-
tuimille eli alueellisille hallinto-oikeuksille ja korkeimmalle hallinto-oikeudelle
sekä kolmelle erityistuomioistuimelle. Hallintotuomioistuimet käsittelevät jul-
kishallinnon päätöksistä tehtyjä valituksia ja hallintoriita-asioita, jotka saattavat
olla muusikolle ajankohtaisia esimerkiksi verotukseen liittyvissä erimielisyyk-
sissä tai koronaviruksen torjuntaan liittyvissä rajoitusasioissa (Tuomioistuinlai-
tos 2021). Erityistuomioistuimista markkinaoikeus ratkaisee kilpailu- ja val-
vonta-asioiden, markkinaoikeudellisten asioiden ja hankinta-asioiden lisäksi
muusikon kannalta oleellisia tekijänoikeuslain tulkintakysymyksiä (Laki oikeu-
denkäynnistä markkinaoikeudessa 31.1.2013/100). Työtuomioistuin käyttää
tuomiovaltaansa työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvissä riita-asioissa sekä sille
lain mukaan kuuluvissa valitusasioissa (Laki oikeudenkäynnistä työtuomiois-
tuimessa 31.7.1974/646). Työtuomioistuimessa asianosaisina ovat yleensä rii-
dan kohteena olevan työ- tai virkaehtosopimuksen osapuolet eli sopijajärjes-
töt. Nimestään huolimatta työtuomioistuin ei käsittele tavanomaisia työntekijän
ja työnantajan välisiä riitoja, vaan ne kuuluvat yleisten tuomioistuinten ja ensi-
sijaisesti käräjäoikeuksien tuomiovallan alle. (Helenius & Linna, 2021, 30–31.)

Kolmantena erityistuomioistuimena toimii vakuutusosoikeus, jonka tuomiovalta
ulottuu toimeentuloturva-asioihin, kuten Kelan myöntämiin etuuksiin, palkka-
turva-asioihin, eläkevakuutuksiin ja työtapaturma-asioihin. Vapaaehtoiset va-
kuutusasiat puolestaan kuuluvat vakuutusosoikeuden sijasta yleisille tuomioistui-
mille. Vakuutusosoikeus toimii ylimpänä muutoksenhakuasteena, joten sen tuo-

miovaltaan kuuluvat asiat käsitellään ensisijaisesti niihin tarkoitetuissa muutoksenhakulautakunnissa, ja vakuutusosoikeus käsittelee näiden päätöksistä tehtyjä valituksia. (Helenius & Linna 2021, 31–32.)

Lakisääteiset muutoksenhakulautakunnat ovat tuomioistuinten ulkopuolisia lainkäyttöelimiä, jotka on perustettu viranomaispäätöksistä tehtyjen valitusten käsittelyä varten. Tuomioistuinten ulkopuolelle sijoittautumisesta ja perustuslaissa säätämättömästä asemastaan riippumatta ne voidaan tosiasiallisesti rinnastaa erityistuomioistuimiin. Edellä mainitulla tavalla vakuutusosoikeuden ns. alapuolella toimii sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunta SAMU (KELA:n ja työttömyyskassojen päätöksistä tehdyt valitukset), tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta (valitukset vakuutuslaitosten päätöksistä työtapaturma- ja ammattitautiasioissa) ja työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta (työeläketurvaa koskevat muutoksenhakuasiat). Tämän opinnäytetyön kannalta ainakin jokseenkin oleellisina mainittakoon myös työtuomioistuimen alla toimivat työneuvosto (lausunnot työntekijän suojelua koskevissa asioissa ja ratkaisut valituksiin aluehallintovirastojen poikkeuslupa-asioista antamista päätöksistä) ja työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta. (Helenius & Linna 2021, 33–35.)

Joillakin lautakunnilla ei ole edellä mainittujen mukaista lainkäyttövaltaa, mutta ne voivat antaa suosituksia ja lausuntoja. Tällaisen lautakunnan antamalla ratkaisusuosituksella voidaan ohjata osapuolia, ja sillä voi olla vaikutusta riitaasiaksi etenevän asian käsittelyssä. Tuomion oikeusvaikutuksia sillä ei kuitenkaan ole. Ehkä tunnetuin suosituksia ja lausuntoja antava oikeussuojaelin on kuluttajariitalautakunta, joka keskittyy kuluttajan ja elinkeinonharjoittajan väliin erimielisyyksiin. Muusikon kannalta oleellisin lautakunta lienee tekijänoikeuslautakunta, joka antaa lausuntoja tekijänoikeuslain soveltamisesta. (Helenius & Linna 2021, 33–35.)

Vaihtoehtoisilla riidanratkaisumenetelmillä tarkoitetaan muussa menettelyssä kuin oikeudenkäynnissä tapahtuvaa riitojen ratkaisua. Oikeudenkäynnin johtaessa aineellisen oikeuden toteutumiseen tuomioistuimen auktoritatiivisella ratkaisulla tähtäävät vaihtoehtoiset menettelyt enemmänkin asian selvittämiseen sovittelamalla tai ratkaisuun osapuolten ennalta sopimassa tuomioistuimen ul-

kopuolisessa menettelyssä. Yleisissä tuomioistuimissa vaihtoehtoisena riidanratkaisumenetelmänä on tarjolla tuomioistuinsovittelu, jossa riidan osapuolet pyrkivät löytämään riidalleen sovinnollisen ratkaisun sovittelijana toimivan tuomarin avustuksella. Sovinnollisen ratkaisun katsotaan olevan helpommin molempien osapuolien hyväksyttävissä ”ylhäältä päin annettuun” ja selkeästi toiseen suuntaan kallistuvaan ratkaisuun verrattuna. (Helenius & Linna 2021, 675–692.)

Sovittelun aloittamista voidaan hakea itsenäisellä sovitteluhakemuksella tai sovitteluun siirtymistä koskevalla pyynnöllä, jossa jo oikeudenkäynnin kohteena oleva asia halutaan siirtää soviteltavaksi. Tuomioistuinsovittelun aloittaminen on harkinnanvaraista ja sen toteuttaminen edellyttää asian sovittelukelpoisuutta sekä osapuolten vapaaehtoisuutta ja aktiivista otetta sovinnon löytämiseksi. Tuomioistuinsovittelussa saavutetusta sovinnosta tehdään kirjallinen sovintosopimus, jonka sovittelijana toiminut tuomari vahvistaa täytäntöönpanokelpoiseksi, ellei sovinto ole lain vastainen, selvästi kohtuuton tai sivullisen oikeuksia loukkaava. Sisällöltään sovinto voi olla hyvinkin luova ja sisältää ehtoja alkuperäisen riidan kohteen ulkopuolelta. (Helenius & Linna 2021, 675–692; Laki riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa 397/2011.)

Myös tuomioistuimen ulkopuolella tehty sovintosopimus on toimivaltaisen käräjäoikeuden vahvistettavissa tuomioistuinsovittelussa saavutetun sovintosopimuksen kanssa yhtäläisin ehdoin mutta hieman kapeammassa asiavalikoimassa. Esimerkiksi lapsen huoltoa, tapaamisoikeutta tai elatusta koskevaa asiaa ei voi sovittaa tuomioistuimen ulkopuolella. Ulkopuolista sovittelua voi ohjata esimerkiksi yksityinen asianajaja tai sovittelupalveluja tarjoava organisaatio, joka tapauksessa sovitteluun koulutettu henkilö. (Helenius & Linna 2021, 692–693; Laki riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa 397/2011.)

Sovinnon edistämällä oikeudenkäynnin aikana pyritään myös sovinnolliseen ratkaisuun, mutta sitä ei pidä sekoittaa oikeudenkäynnin ulkopuoliseen tuomioistuinsovitteluun. Sovinnon edistäminen tapahtuu selvittämällä riita-asian oikeudenkäynnin valmisteluvaiheessa mahdollisuus sovintoon, ennen jatka-

mista asian pääkäsittelyyn. Sovintoratkaisu on lähtökohtaisesti tuomioistuinsovittelemisen vastaavaa rajatumpi, sillä sovinto voidaan tehdä vain oikeudenkäynnin kohteena olevissa kysymyksissä. (Helenius & Linna 2011, 675; Oikeudenkäymiskaari.)

Välimiesmenettely on vaihtoehtoinen riidanratkaisumenetelmä joka johtaa oikeudenkäynnin tapaan auktoritatiiviseen ratkaisuun täsmentyneessä oikeudellisessa kysymyksessä. Ratkaisun tulee myös perustua lakiin, elleivät osapuolet ole muuta sopineet. Oikeudenkäynnistä poiketen välimiesmenettelyssä ratkaisun antaa esteetön ja riippumaton välimies tai välimiesten collegio. Välimiehet voivat olla asianosaisten tai tuomioistuimen nimeämiä käsiteltävän aiheen asiantuntijoita, sopimusjuridiikan spesialisteja tai sivutoimiluvan saaneita tuomareita, mutta lakiin kirjatut kelpoisuusvaatimukset ovat erittäin suppeat. Myös menettely eroaa oikeudenkäynnistä perustuen oikeudenkäymiskaaren sijasta välimiesmenettelystä annettuun lakiin (23.10.1992/967). (Helenius & Linna 2021, 695–717.)

Välimiesmenettelyn toimivalta perustuu riidan asianosaisten keskenään tekemään välityssopimukseen, joka voidaan tehdä ennen riitaa tai riidan syntymisen jälkeen. Välityssopimus on tavallisesti osana isompaa sopimuskokonaisuutta, jonka yhteydessä sovitaan mahdollisten riitatilanteiden ratkaisumenetelysti välimiesmenettely. Välityssopimuksen voi tehdä myös riidan syntymisen jälkeen kertaluontoisena erillissopimuksena. Joka tapauksessa välityssopimus on tehtävä kirjallisesti. Tyypillisesti välityssopimuksia tehdään liike-elämässä esimerkiksi urakkasopimuksissa tai yrityskauppojen yhteydessä. Työsopimusriidat tai kuluttajan ja elinkeinonharjoittajan väliset erimielisyydet eivät sovi välimiesmenettelyn kohteiksi työntekijän ja kuluttajan heikomman aseman vuoksi. (Helenius & Linna 2021, 695–700.)

Välimiesmenettelyssä annettu välitystuomio on asian lopullinen ratkaisu ilman varsinaista muutoksenhakumahdollisuutta. Valtion tuomioistuimilla on kuitenkin kontrollivalta välitystuomioihin, joita rasittaa vakavasta prosessivirheestä johtuva pätemättömyysperuste. Välitystuomio on mitätön, jos siinä ratkaistu kysymys ei ole välityskelpoinen, välitystuomio on ristiriidassa Suomen oikeusjärjestyksen perusteiden kanssa, välitystuomio on liian sekava tai epätäydelli-

nen, jotta siitä selviäisi annettu tuomio, tai jos välitystuomiota ei ole tehty kirjallisesti ja välimiesten allekirjoittamana. Moitteenvaraisia pätemättömyysperusteita ovat välimiesten toimivallan ylittäminen, välimiehen valitsemisjärjestyksestä poikkeaminen, välimiehen esteellisyys ja se, etteivät välimiehet ole varanneet asianosaiselle tarpeellista tilaisuutta asiansa ajamiseen. Nämä moitteenvaraiset perusteet kuitenkin korjaantuvat, ellei asianosainen tee vaadittavaa moitetta 3 kuukauden kuluessa saatuaan oman kappaleensa välitystuomiosta. Jos pätemättömyysperusteita ei ole olemassa, vahvistaa toimivaltainen käräjäoikeus välitystuomion täytäntöönpanokelpoiseksi. (Helenius & Linna 2021, 701–717.)

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus ja se sisältää tiedonhakuja kirjallisuudesta, asiantuntijahaastatteluja sekä toimeksiantajan toimittaman kirjallisen aineiston tiivistämistä ja analysointia. Tutkimuskysymyksenä oikeudellisen avun prosessin ja sisällön selvittäminen on varsin laaja, ja tiettyyn toimeksiantajan tilaamaan tuotokseen pyrkivänä tämä opinnäytetyö olisi myös helposti tulkittavissa prosessuaaliseksi eli toiminnalliseksi opinnäytetyöksi. Vaaka kallistuu kvalitatiivisen tutkimuksen puolelle tiedonkeruumenetelmien monipuolisuuden ja etenkin työn käynnistämisvaiheessa abstraktin tuotoksen johdosta. Kvalitatiiviselle tutkimukselle tunnusomaisesti tutkittava aihe pyritään hahmotamaan hankkimalla tietoa kokonaisvaltaisesti ja antamalla asiantuntevien ja asiaan liittyvien ihmisten kertoa näkemyksensä, mielipiteensä ja kokemuksensa tutkimuksen aiheesta (Hirsjärvi. 2009, 164).

Haastattelujen tavoitteena on selventää Muusikkojen Liiton oikeudellisen avun käytännön prosessia. Haastattelun kohteeksi on valikoitunut Liiton tarjoaman oikeudellisen avun kannalta keskeisimpiä henkilöitä. Juristi Mirkka Kivilehto ja freelancereiden luottamushenkilö Juho Viljanen avaavat tutkittavaa aihetta kumpikin oman tehtävänsä näkökulmasta.

Haastattelumuotona tulee olemaan teemahaastattelu. Teemahaastattelun tarkoituksena on antaa haastateltavalle mahdollisuus kertoa omasta näkemyksestään mahdollisimman laajasti ja haastattelijan johdattelematta. Tutkijana tunnen alan ja osan sen erityispiirteistä, mutta opinnäytetyön aiheena oleva

tietyin ammattiliiton oikeudellinen apu, käsiteltävät asiat ja niiden prosessi ovat minulle lähes täysin vieraita. Siksi juuri teemahaastattelu antaa mahdollisimman puhtaan pöydän tutkittavan ilmiön ymmärtämiseksi. Muutamalla mahdollisimman kokonaisvaltaisella kysymyksellä käynnistetty haastattelu tulee todennäköisesti etenemään keskusteluksi, jossa haastateltavat vastaavat kysymyksiin joita tutkijana en olisi osannut edes kysyä. Aikaisemmat keskustelut haastateltavien kanssa ovat antaneet ymmärtää keskustelun ”positiivisen rönssiilyn” olevan hyvinkin mahdollista. Haastattelut järjestetään maaliskuussa 2021 etenkin pääkaupunkiseudulla kärjistyneen koronatilanteen vuoksi etätapaamisina, vaikkakin kasvotusten tehtynä ne takaisivat mahdollisesti parhaimman vuorovaikutuksen. (Kananen 2015, 148.)

Haastattelut on alkuperäisen suunnitelman tutkimuskohteiden perusteella jaettu kahteen teemaan: oikeudellisen avun prosessiin ja oikeudellisen avun sisältöön. Prosessin avaaminen helpottanee lukijaa ymmärtämään avun saatavuutta ja sitä, minkälaisen konkreettisen tuen liitto tarjoaa jäsenelleen hänen oikeuksiensa toteuttamiseksi. Sisällön selvittämisen tarkoituksena puolestaan on tuoda esille konkreettisia esimerkkejä tilanteista, joissa muusikon oikeuksia on loukattu. Esimerkit muuttavat mahdollisesti vaikeasti tulkitettavaa kirjoitettua lainsäädäntöä käytännön työelämään soveltuvaksi, ja tarjoavat myös kollegojen välistä vertaistukea. Myös tulokset tullaan lähtökohtaisesti esittelemään näiden teemojen mukaisesti. Tulosten rakennetta ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista lukita lopulliseen muotoonsa ennen haastatteluja, mahdollisten uusien teemojen ilmentymisen varalta.

Toimeksiantaja on lupautunut luovuttamaan opinnäytetyötä varten luettavaksi jo käsiteltyjä tai käsittelyssä olevia juttuja, ”caseja”, jotta saisin tutustua tarkemmin alalla ilmeneviin ongelma- ja riitatilanteisiin. Luovutettava materiaali tarkentuu haastattelujen aikana ja niiden jälkeen. Tässä kohtaa opinnäytetyötä tutkimusmenetelmä yhdistää haastattelut ja dokumenttianalyysin tai niin kutsutun lainopillisen tutkimuksen. Aineistonkeruumenetelmiä on siis kaksi. Puhutaan kuitenkin edelleen kvalitatiivisesta tutkimuksesta, jonka tarkoituksena on ymmärtää tutkittava ilmiö kokonaisuutena ja tehdä päätelmiä kerätyn aineiston perusteella. (Kananen 2015, 81.)

5 TULOKSET

Tämän otsikon alla olevat kolme alalukua esittelevät tutkimustyön tuloksia. Kaksi ensimmäistä alalukua: oikeudellisen avun tavoitteet ja saatavuus sekä prosessi, hyödyntävät käytetyistä tiedonhakumenetelmistä pääasiassa haastatteluita (Kivilehto 2021; Viljanen 2021). Kolmas alaluku joka käsittelee oikeudellista apua edellyttävien aiheryhmien sisältöä, yhdistelee dokumenttianalyysillä sekä haastatteluin saatuja tietoja.

5.1 Oikeudellisen avun tavoitteet ja saatavuus

Ammattijärjestön jäsenilleen tarjoaman oikeudellisen avun tarkoituksena on jäsentensä oikeusturvan toteuttaminen mahdollisimman laajasti ja moninaisin keinoin. Haastattelujen aikana esille nousi kolme eroteltavissa olevaa, mutta kuitenkin opinnäytetyön rajauksen mukaisesti individuaaliseen apuun liittyvää tavoitetta tai intressiä. Niiden avulla on tilannekohtaisesti mahdollista ymmärtää, miksi jotakin yksittäistä asiaa on ajettu liiton toimesta eteenpäin, ja miksi juuri käytetty keino on kokonaisvaltaisen oikeusturvan toteutumisen kannalta sopivin.

Jäsen ottaa yhteyttä liittoon lähtökohtaisesti silloin, kun hänellä on käsissään henkilökohtainen ongelma, tulkinta- tai riitatilanne. Ammattijärjestötoiminnan ollessa kyseessä liittyy ratkaistava ongelma tavalla tai toisella jäsenen toimeentuloon. On sanomattakin selvää, että etenkin jäsenen sekä lähtökohtaisesti myös oikeudellista apua tarjoavan liiton ensisijaisena intressinä on ratkaista yhteydenoton aiheuttanut ongelma, mieluiten jäsenen edun mukaisesti. Huomioitavaa on kuitenkin se, että liitto joutuu asettumaan jäsentään objektiivisempaan asemaan arvioidessaan ongelman ydinkohtia ja niiden perusteella oikeutettua ratkaisua.

Yksittäisen jäsenen toimeentulon turvaamisen lisäksi on oikeudellisen avun ja erityisesti siihen kuuluvan prosessaamisen taustalla myös suurempi yleinen intressi. Rärkeimpiä jäsenten kohtaamia väärinkäytöksiä halutaan käydä läpi julkisissa prosesseissa. Julkisuuden tarkoituksena on saada yleiseen tietoon lain tulkinta juuri tietynlaisessa tapauksessa sekä viestiä liiton ja siihen kuuluvien henkilöiden aktiivisuudesta ja toimivuudesta. Lain tulkinnan selviäminen

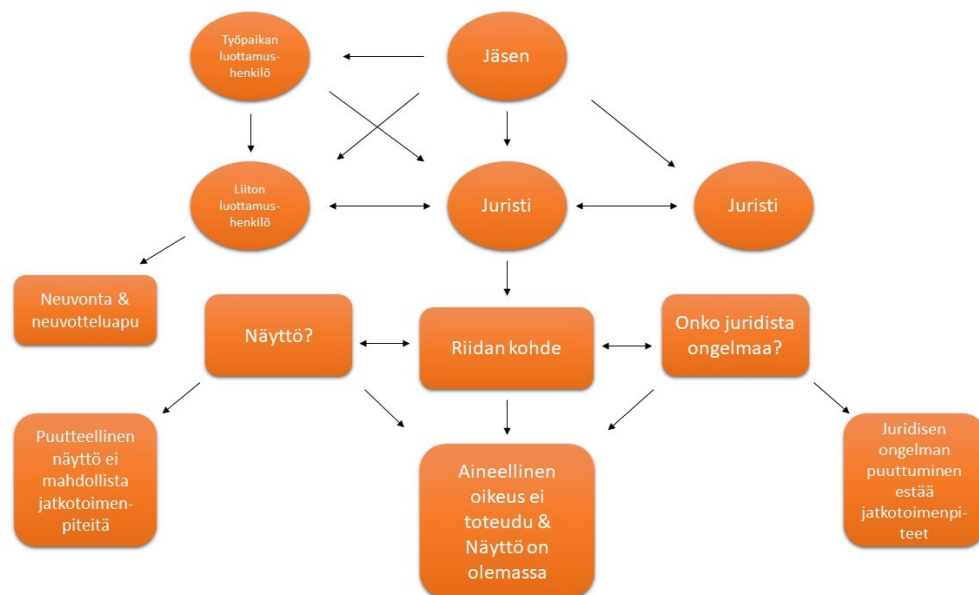
ja julkisen ennakkotapauksen muodostuminen ennalta ehkäisee vastaavien tilanteiden syntymistä. Ennakkotapauksella on tällöin yleisestävä vaikutus. Toisaalta liiton tuella saavutettu oikeusturva ilmentää perus- ja ihmisoikeutena tunnustettua yhdistymis- ja kokoontumisvapautta, jonka avulla yksilön on mahdollista neuvotella ja ajaa omaa etuaan.

Kolmas intressi liittyy tiedon saantiin ja jakamiseen. Joskus myös jäsenen kannalta epäedulliselta vaikuttavaa riitaa saatetaan päättää lähteä ajamaan oikeudenkäyntiprosessissa. Oikeudenkäynnin voittamisen sijaan tavoitteena on tällöin tiedon saanti, joka toteutuu tuomioistuimen tekemällä ratkaisulla. Ratkaisu saattaa toimia ennakkopäätöksenä liiton kannalta olennaiselle tulkintakysymykselle, johon on etsitty vastauksia jo vuosia. Näin saatu tieto muokkaa liiton toimintaa siinä, miten se esimerkiksi neuvottelee ja tulkitsee itse solmimiaan sopimuksia, ja minkä sisältöistä neuvontaa se antaa jäsenilleen. Henkilökohtaisen neuvonnan antaminen puolestaan toteuttaa aiemmin mainitun ”ratkaisuintressin” lisäksi tiedon jakamisen intressiä. Sen lisäksi että neuvonnalla autetaan jäsentä ongelmatilanteissa, oikein ajoitettu ja oikean sisältöinen neuvonta auttaa myös ennalta ehkäisemään riita- ja ongelmatilanteiden syntymistä.

Muusikkojen liitto edellyttää tarjoamansa oikeudellisen avun saajalta voimassa olevaa liiton jäsenyyttä. Jäsenyyden perusteeksi riittää, että jäseneksi pyrkijän toimeentulo tulee musiikista tai musiikin tekemisestä. Työntekijäasemassa olevien muusikkojen lisäksi myös yrittäjät ovat oikeutettuja jäsenyyteen liiton säännössä olevan kirjauksen mukaisesti. Näin oikeus järjestäytyä ei ole riippuvainen muusikon työnteon muodosta tai sen tulkintakysymyksistä, vaikkakin tähän oikeuteen liittyviä ristiriitoja on päässyt muodostumaan voimassa olevan lainsäädännön jäykkyydestä ja epäselvyydestä esimerkiksi erilaisien alustojen kautta toimivien ja itsensä työllistäjien oikeuksiin liittyen. Yrittäjien asioita käsitelläänkin liitossa yhdenvertaisesti työntekijöiden asioiden kanssa, vaikka toki heidän kohdallaan sovellettava lainsäädäntö eroaa osin työntekijän vastavista.

5.2 Liiton sisäinen prosessi

Tämä luku käsittelee liiton antaman oikeudellisen avun sisäistä prosessia. Sisäisellä prosessilla tarkoitetaan liiton toimia, joita se tekee jäsenen yhteydenoton ja avun tarpeen ilmaisen jälkeen, eikä sitä tule sekoittaa tuomioistuimissa käytävään oikeudenkäyntiprosessiin. Sisäisen prosessin laajuus ja kulku vaihtelee asiaryhmittäin sekä myös käsiteltävän ongelman haastavuudesta ja mahdollisen riita-asian vastapuolen käyttäytymisestä riippuen. Oikeudelliseen apuun laajasti ajateltuna kuuluva neuvonta riittää usein ratkaisemaan käsillä olevan ongelman, etenkin mikäli kyseessä on jo aiemmin tunnistettu ja selvitetty tulkintakysymys, tai jos eri mieltä asiasta olevat osapuolet ovat säilyttäneet hyvät neuvotteluvälit. Yksityisoikeudellista riita-asiaa (esim. sopimusrikko, irtisanominen, maksamattomat palkat) käsittelevä sisäinen prosessi on varsin sopimis- ja neuvottelulähtöinen, kun taas jäsenen ja julkisen vallan toimijan välinen erimielisyys (esim. sosiaaliturvapäätökset) tulee ratkaista ennalta määrättyssä muutoksenhakumenettelyssä (luku 3.3).



Kuva 3. Sisäinen prosessi riita-asiaassa – Yhteydenotto & tilanteen hahmottaminen

Jäsenen kohtaama ongelma tulee liiton tietoon silloin, kun hän ottaa yhteyttä liiton juristeihin tai freelancereiden luottamushenkilöön. Jos jäsenen työpaikalla on henkilöstön oma luottamushenkilö, voi yhteyden ottaa myös hänen kautta. Liitossa työskentelevän freelancereiden luottamushenkilön tehtävänä on mm. valvoa oman alansa työehtosopimuksien toteutumista, antaa jäsenille neuvontaa työ-, keikka-, äänilevy- ja studiosopimuksiin liittyen sekä

auttaa näihin liittyvissä ongelmatilanteissa. Onkin varsin yleistä ja myös tarkoituksenmukaista, että jäsen ottaa ensisijaisesti yhteyden luottamushenkilöön, etenkin tarvitessaan neuvontaa tai kohdatessaan lähtökohtaisesti neuvottelemalla selvitettäviä ongelmia. Luottamushenkilö neuvoa jäsentä oman kokemuksiensa mukaisesti, mutta toimii samalla siltana lainopilliselle avulle konsultoidulla matalalla kynnyksellä liiton juristeja tai juristitaustaisia, eri tehtävämikseillä työskenteleviä henkilöitä. Näin mahdollistetaan lainopillisen avun saatavuus joustavassa sekä viestinnältään nopeassa ja välittömässä muodossa, ilman että yksinkertaisten kysymysten virta ja niihin liittyvä selvitys- ja viestintätyö pääsisi aiheuttamaan ruuhkaa juristien pöydillä.

Luottamushenkilöltä asia siirretään juristille, kun luottamushenkilön tarjoama neuvonta ja neuvotteluapu eivät tuota ratkaisua. Siirron tarve ja ajankohta vaihtelevat asiaryhmittäin. Esimerkiksi sosiaaliturvaan liittyvät asiat siirtyvät usein heti saapuessaan. Viljanen kertoo oppineensa vuosien varrella tunnistamaan oman juridisen osaamisensa, ja väistämään mahdolliset kuopat, joihin oman osaamisensa ulkopuolella toimiessa voisi aiheuttaa jopa haittaa jäsenen asialle. Viimeistään silloin kun vastakkainen osapuoli ohjaa neuvottelun omalle lakimiehelleen, on aika siirtää asian käsittely ja viestintä lainoppineen käsiin.

Jotta jatkotoimenpiteet riidan ratkaisemiseksi olisivat mahdollisia, on juristin pöydälle saapuvasta asiasta selvitettävä tietyt seikat. Halutaan tietää mistä ylipäätensä on kyse, onko tapauksessa jokin juridinen ongelma ja onko olemassa asiaa selventävää näyttöä. Esimerkiksi nousee tilanne, jossa muusikko on ensin pyydetty töihin keikalle, mikä on myöhemmin ilmoitusluontoisesti peruttu. Työsopimuksen olemassaolon näytöksi kelpaa missä tahansa kirjallisessa muodossa oleva sopimus. Sopimus työstä on toki voitu tehdä sitovasti myös suullisesti, mutta sen näyttäminen toteen ilman mahdollista henkilötodistelua voi osoittautua mahdottomaksi. Mikäli luotettavaa näyttöä ei ole, voi neuvotteluavun tarjoaminen olla ainoa käytettävissä oleva toimenpide. Jos näyttö kuitenkin löytyy, voi sen sisältöä tarkastelemalla selvittää esimerkiksi ettei sopimusta alun perinkään ollut syntynyt. ”Pääsetkö keväällä keikalle?” – kysymys tekstiviestitse ei vielä sitouta osapuolia sopimukseen, eikä silloin keikan peruuntumisenkaan aiheuta juridista ongelmaa. Sen sijaan täsmällisempi

”30.3.2021 keikalle? Sama liksa kuin ennenkin” – tyylinen viesti ja siihen lähetetty myöntävä vastaus täyttävät yhdessä sopimuksen pääelementit.



Kuva 4 Sisäinen prosessi riita-asiassa – Toimet asian selvittämiseksi & ratkaisemiseksi

Kun asiassa on todettu olemassa olevaan näyttöön perustuva juridinen ongelma, aloitetaan asian ratkaiseminen viestimällä vastapuolen kanssa. Mikäli tilanne ei ole kovin tulehtunut ja osapuolten välit ovat erimielisyydestä huolimatta säilyneet keskusteluasteella, ohjeistetaan jäsentä itseään olemaan yhteydessä vastapuoleen ja selvittämään mahdollisuutta sopia asiasta. Erimielisyyden edelleen säilyessä, lähettää liitto vastapuolelle selvityspyynnön. Selvityspyynnön tarkoituksena on saada kokonaisvaltainen ja molemminpuolinen kuvaus asiasta, jotta tilannetta voitaisiin tarkastella aidosti objektiivisesti. On hyvinkin mahdollista, että vastaus selvityspyyntöön kääntää tilanteen vastapuolen eduksi ja toiminta onkin ollut täysin lainmukaista. Tällöin luonnollisesti jäsenelle ilmoitetaan ettei riidan jatkamiseen ole perusteita, ja myös selvennetään miksi näin on.

Vastaus selvityspyyntöön voi olla perusteiltaan lainvastainen, tai vastausta ei saada ollenkaan. Jos vastapuoli ei pysty perustelemaan toimintaansa eikä tilannetta saada ratkaistua neuvottelemalla, lähettää liitto vastapuolelle maksuvaateen. Maksuvaateen sisältö muodostuu tilanteen kuvauksesta, asiaan sovellettavista lainkohdista ja mahdollisista sopimuksista, yksilöidystä vaaditusta

korvaussummasta ja/tai toiminnasta perusteluineen sekä vaateeseen vastamattomuuden seurauksista. Vaaditun summan maksamalla tai toimintaansa korjaamalla vastapuoli voi siis vielä tässä vaiheessa korjata tilanteen ilman jatkomenettelyjä. Mikäli maksua ei kuitenkaan saada, joudutaan ratkaisua hakemaan viemällä asia oikeuteen ja yksityisoikeudellisen riita-asian ollessa kyseessä tarkemmin määriteltynä kärjäprosessiin.

On harvinaista että liiton selvitettäväksi tuleva asia pääsisi ikinä kuvan 4 prosessikaavion loppuun asti. Noin puolet potentiaalisista riita-asioista karsiutuu pois jo kuvan 3 hahmotusvaiheessa tai selvityspyyntöön saadun vastauksen myötä. Lisäksi lähtökohtana on aina riidan ratkaiseminen neuvottelemalla tai sovittelemalla, oikeudenkäynnin ollessa viimesijainen ratkaisukeino. Riita-asioiksi todetuista tapauksista kärjäoikeuden käsiteltäväksi päättyy n. 5 %. Vastapuolelle toimitettava kärjäoikeuden haaste lisää usein sopimishalukkuutta, sillä tuomioistuimen ratkaisu saadaan korkeintaan puolella oikeuteen päättyivistä tapauksista. Myös työtuomioistuimen tuomiovaltaan kuuluvissa työehtosopimusten tulkintakysymyksissä neuvottelulähtöisyys on vahvasti läsnä, sillä niitä koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan paikallis- ja liittotason neuvotteluissa tuomiosituinkäsittelyn ollessa viimesijainen vaihtoehto. Vaihtoehtoiset riidanratkaisumenetelmät ovat niin ikään harvinaisia. Tuomioistuinsovitte- lussa asioita ratkaistaan ajoittain, mutta välimiesmenettelyt ovat tähän mennessä jääneet kansainvälisissä sopimuksissa satunnaisesti esiintyvien kirjausten tasolle.

Neuvonta- ja selvitystyö on jäsenelle maksutonta, mutta liiton hallituksen päätöksellä jäsenelle voidaan myöntää myös kaikki oikeudenkäyntikulut kattavaa oikeusapua. Kun liiton juristi katsoo asiassa olevan ratkaistava juridinen risti- riita ja tarpeellinen näyttö, esittelee hän asian hallitukselle oikeusapupäätök- sen tekoa varten. Oikeusavun hakijan jäsenasioiden ollessa kunnossa, ja kun kyseessä todetaan olevan selvitettävä riita-asia, oikeusapu lähtökohtaisesti myönnetään. Oikeusavun myöntämiseen vaikuttavia intressejä on kuvattu aiemmin myös kappaleessa 5.1. Oikeudellisen avun tavoitteet ja saatavuus.

Yleisimpänä liiton kautta kulkevien asioiden tuomioistuimena toimivat yleiset tuomioistuimet, joista ensimmäisenä asteena toimii alueellinen kärjäoikeus. Tyypillisesti yleisissä tuomioistuimissa käsiteltävien yksityisoikeudellisten riita-

asioiden prosessaaminen on ulkoistettu Asianajotoimisto Kasanen & Vuorio Oy:lle ja tarkemmin asianajaja Henri Niemiselle. Kyse on pitkälti resursoinnista. Ulkoistamisella pyritään säilyttämään liiton päivittäisen toiminnan sujuvuus ja lainopillisten neuvontapalveluiden nopea saatavuus. Asianajaja Henri Niemisen pitkä yhteistyö Muusikkojen liiton kanssa varmistaa sen, että myös prosessaamisen hoitava taho omaa kokemusta ja asiantuntemusta musiikkialan käytännöistä ja haasteista. Prosessaamisen ulkoistaminen ei koske kuitenkaan kaikkia tapauksia ja asiaryhmiä. Työtuomioistuimessa ja vakuutusoi-keudessa käsiteltävät asiat sekä sosiaaliturvaan liittyvät muutoksenhakuprosessit pyritään pääsääntöisesti ajamaan liiton omien juristien voimin.

5.3 Oikeudellisen avun sisältö

Tutkimustulosten kolmas ja viimeinen luku käsittelee oikeudellisen avun sisältöä. Tässä yhteydessä sisällöllä tarkoitetaan aiheryhmiä ja yksittäisiä juridisia ongelmia, jotka aiheuttavat jäsenelle oikeudellisen avun tarpeen. Haastattelut toimivat lähteenä sisällön yleiskuvan, aiheryhmien jakautumisen, ajankohtaisten teemojen ja osittain myös yksittäisten juridisien ongelmien esittelyssä. Haastatteluin saadun tiedon tueksi toimitettiin kirjallista materiaalia yksittäisistä tapauksista, jotka kuvaavat liiton tyyppillisesti kohtaamia ongelmatilanteita.

Ennen asioiden eri aiheryhmiin jakautumisen esittelyä, on syytä painottaa työn muodon merkitystä ongelmatilanteissa. Kivilehto kuvaa tämän hetken suurimaksi ongelmaksi sen, että selkeästi työsuhteinen työ puetaan joksikin muuksi. Vaikka työsuhteen tunnusmerkistö tosiasiallisesti täyttyisi ja työstä maksettava korvaus olisi palkkaa, on jostakin syystä yhä enenevässä määrin yleistä, että asiasta halutaan kiistellä ja työnantajaroolia vältellään tietoisesti. Tämä voi johtaa monenlaisiin ongelmiin, sillä Suomen työlainsäädäntö ja sosiaaliturvajärjestelmä perustuu luonnollisten henkilöiden jaotteluun työntekijöiksi ja yrittäjiksi. Koska välimaastossa ei ole tilaa, jää epäselvässä työsuhteessa oleva helposti keinotekoisien- tai pakkoyrittäjän rooliin, joka on erittäin haavoittuvainen niin yksilön, kuin koko musiikkialan näkökulmasta. Olisikin ensiarvoisen tärkeää, että työntekijä pitäisi myös itse huolta työsuhteen tunnusmerkit täyttävää työtä tehdessään, että sitä tehtäisiin todellakin työsuhteessa. Työ-

suhteen olemassaolon voisi parhaiten varmistaa pyytämällä kirjalliseen työso-
pimukseen työsuhteen olemassaolosta kertovan kirjauksen. Mikäli muusikko
kuitenkin itse päättää ruveta yrittäjäksi omasta halustaan, ei esitellyn kaltaista
ongelmaa pääse syntymään. On voitava olettaa, että vapaaehtoisesti yrittäjä-
asemassa oleva muusikko on tietoinen yrittäjyyteen kuuluvista riskeistä ja lain-
alaisuuksista.



Kuva 5 Juttujen jakautuminen aiheoryhmittäin

Liiton juristien käsiteltäväksi päätyvät asiat jakautuvat pääpiirteittään kolmeen aiheoryhmään niin, että 40 % sisään saapuvista tapauksista on työoikeudellisia ja 40 % tekijänoikeudellisia asioita, jäljelle jäävän 20 %:n ollessa ”kaikkea muuta”. Hieman epäselväksi jää kuitenkin, että lasketaanko toimeksiantosopi-
muksin tehdyt työt tässä jaottelussa ns. työoikeudellisiin asioihin vai sopimus-
oikeuden alaan kuuluvina muut-osion alle. Haastattelujen teemoituksen, alalla
tyypillisen monimuotoisen työllistymisen ja muiden haastatteluissa ilmennei-
den seikkojen perusteella voidaan kuitenkin olettaa niiden kuuluvan ensiksi
mainittuun. Huomioitavaa on se, että työoikeudellisten asioiden luettelossa on
listattu pelkkiä ongelmatilanteita, kun taas tekijänoikeudellisten asioiden en-
simmäisenä aiheena on sopimusten tarkistuttaminen. Kivilehto selittää tätä il-
miötä tekijänoikeudellisen sopimuksenteon vapaudella, jonka myötä kyseisiä

sopimuksia tekevät ovat tottuneet tarkistuttamaan tekemänsä sopimukset jo niiden tekovaiheessa. Työsopimuksien standardisoituminen ja niiden perälautana toimiva työsopimuslaki puolestaan vähentävät työsopimusten tarkistuttamisen tarvetta. Tilannetta selittää osin myös se, että työsopimukseen liittyvä neuvonta on pääasiallisesti freelancereiden luottamushenkilön tekemää.

Haastatteluiden perusteella kuva 5:ssä luetteloiduista asioista palkanmaksuun liittyvät ongelmat nousevat määrältään ylitse muiden. Näissä tapauksissa palkkaa ei ole maksettu ajallaan, määrältään sovitusti tai muuten riittävästi, tai sen maksamiselta on yritetty välttyä kokonaan. Palkanmaksuun liittyvät ongelmat ovat läheisessä linkissä määräaikaisten työsopimusten perusteettomaan ketjuttamiseen, työsopimuksen perusteettomiin irtisanomis- ja purkutilanteisiin sekä työehtosopimusten tulkintakysymyksiin. Asioiden välinen linkki selittyy sillä, että kolme viimeksi mainittua vaikuttavat suuresti palkan määräytymisen perusteisiin. Esimerkiksi yleissitovan työehtosopimuksen alaista työtä ei voi työntekijän heikomman suojan vuoksi teettää oikeutetusti alle kyseisellä työehtosopimuksella sovitun minimipalkan edes sopimalla asiasta työntekijän ja työnantajan välillä.

Vaikka tapahtuma- ja kulttuuriala on hiljentynyt ulkoapäin katsottuna lähes täysin koronapandemian rantauduttua Suomeen keväällä 2020, on jäsenten oikeudellisen avun ja neuvonnan tarve pysynyt määrällisesti vähintäänkin normaalitilanteen tasolla. Viljasen mukaan pandemian alkuvaiheessa keikkape-ruutukset ja niihin liittyvät erimielisyydet aiheuttivat paljon töitä, mutta tilanteen jatkuessa erityisesti sopimusteknisen neuvonnan osuus lisääntyi. Alalla käydään jatkuvasti sopimusneuvotteluja ja järjestelyjä tulevaisuudessa tehtäviin töihin liittyen. Töiden alkamisen jatkuva lykkääntyminen ja tapahtumien siirtely aiheuttaa normaalia enemmän neuvonnan tarvetta vastapainoksi varsinaisten riitatilanteiden vähenemiselle. Myös toimeentuloon, kuten sosiaaliturvaan ja apurahoihin, liittyvää neuvontaa tarvitaan pandemian vaikutusten myötä normaalia enemmän.

Aiemmin mainittu työn tekemisen muoto on ollut avainasemassa jäsenten koronapandemiaan liittyvissä ongelmissa. Kivilehto kertoo törmänneensä useisiin tilanteisiin, jossa työttömäksi joutuneelta muusikolta on evätty työttömyys-

turvaan kuuluva ansio- tai peruspäiväraha työ- ja elinkeinoviranomaisen tekemän virheellisen yrittäjätulkinnan vuoksi. Virhetulkinnan toteutumista on usein edistänyt tosiasiallisen työnantajan tekemä oman työnantajaroolinsa kiistäminen. Viranomaisen tekee päätelmänsä kiistämisen perusteella, mikäli tuen hakijalla itsellensä ei ole tarvittavaa näyttöä tai perusteluita työsuhteen olemassaolosta. Viljanen painottaa päätöksen tekemän yksittäisen viranomaisen henkilön vastuuta alansa asiantuntijana. Olisi tärkeää, että hakijalla olisi tieto ja näyttö oman työnsä muodosta sekä myös taito ilmaista se viranomaisen ymmärtämällä tavalla. On kuitenkin kestävämpää, että tulkinnot vaihtelevat yksittäisten viranomaisten henkilöiden välillä, ja että yksikin vääränlainen vastaus väärin ymmärrettyyn kysymykseen voi asettaa muusikon yrittäjäasemaan viranomaisen silmissä, etenkin kun päätöksiin liittyvien valitusten käsittelyajat ovat äärimmäisen pitkiä. Työn muoto on ollut ratkaisevassa asemassa myös keikkaperuutuksiin liittyvissä riitatilanteissa. Kivilehto kertoo selvitystyön keskittyneen usein siihen, onko perutusta työstä ollut olemassa sopimusta, ja missä muodossa työ on ollut tarkoitettu tehtäväksi.

Käsiteltävien asioiden tarkasta määrästä ei saatu tietoa tätä opinnäytetyötä varten. Myös käsiteltävien asioiden jaottelu asiaryhmiin ja yksittäisiin ongelmiin perustuu haastatteluissa annettuun tietoon tarkkojen tilastojen tai listauksen sijaan. Esimerkkejä riitatilanteista toimitettaessa kuitenkin todettiin liiton käsittelevän vastaavia tapauksia vuositasolla sadoittain. Toimitetut kirjalliset esimerkit liittyvät työoikeudellisiin riitatilanteisiin ja työ- ja elinkeinoviranomaisen virheellisiin lausuntoihin. Materiaali koostui pääasiassa haastehakemuksista, maksuvaateista ja muusta aineistosta, kokonaisten ja ratkaistujen oikeustapausten sijaan. Seuraaviin esimerkkeihin on otettu toimitetun kirjallisen materiaalin lisäksi tilanteita myös haastatteluissa kerrotuista tapauksista ja yksilöimättömistä kiistatilanteista, joihin liittyy juridista tulkintaa.

Työnteon estyminen & force majeure

Työsopimuslain (2 luku 12 §) mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, mikäli työntekijä on ollut työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita. Jos työ on estynyt työnantajasta riippumattomasta syystä, kuten tulipa-

lon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai vastaavan syyn vuoksi, maksetaan palkka esteen ajalta tai enintään 14 päivän ajalta. Työnantaja on peruuttanut työtilaisuuksia oma-aloitteisesti koronapandemiaan viitaten, kuitenkin ilman viranomaispäätöksistä johtuvaa pakottavaa tarvetta. Kiista on ollut siitä, onko työn estymiselle ollut työnantajasta *riippumaton syy*.

Työnantaja on vedonnut työn estymisen johtuneen *force majeure* (sopimusoikeudellisessa oikeuskäytännössä vakiintunut ennakoimaton ja ylivoimainen este) – tyyppisestä tilanteesta. Force majeure on sopimusoikeudellinen käsite, jota ei tunnisteta työlainsäädännössä. Sen sijaan työn estymisestä osapuolista riippuvista syistä on työsopimuslaissa säädetty edellä mainitulla tavalla. Kiista on liittynyt siihen, voiko force majeure – perustetta soveltaa työn teon estymiseen työsuhteisessa työssä. Force majeure on ollut kiistanalainen myös ensisijaisesti sopimusoikeuden alaisten toimeksiantosuhteisten töiden peruuntumisissa. On kysymys siitä, voiko syystalvella 2020 tilaisuuden estävä kokoontumisrajoitus olla ennakoimaton este, kun sopimus työstä on tehty toukokuussa 2020, eli yli 2 kuukautta ensimmäisten kokoontumisrajoitusten asettamisen jälkeen.

Työsopimussuhteen syntyminen

Erään kaupungin sinfonietta oli kutsunut muusikon töihin/esiintymään lyhyelle ajanjaksolle keväällä 2020. Työskentelyn ajanjakso oli yksilöity työtarjouksessa, johon muusikko oli vastannut myöntävästi. Kirjallisen työtarjouksen ja siihen toimitetun vastauksen lisäksi työsuhteen olemassaoloa vahvistavaa näyttöä olivat mm. muusikolle toimitettu harjoitusaikataulu ja vahvistettu kokoonpano. Työnantajan näkemyksen mukaan työtarjous ja siihen annettu myöntävä vastaus eivät olleet sitouttaneet osapuolia työsopimukseen, vaan kyseessä oli ollut ”alustava tiedustelu”. Kysymys siitä, ovatko osapuolet sitoutuneet toiminnallaan työsopimukseen.

Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen

Työsopimuslain (1 luku 3 §) mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä

toistaiseksi voimassa olevana. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Muusikkojen liiton jäsen oli työllistynyt eräässä kaupunginorkesterissa yhteensä 26 määräaikaisessa työsuhteessa lähes neljän vuoden aikana. Jäsen oli osallistunut kaikkiin työskentelyaikanaan järjestettyihin koesoittoihin, jotka kyseinen kaupunginorkesteri oli järjestänyt orkesterissa avoimena olleen paikan täyttämiseksi. Jäsentä ei oltu valittu avoimeen tehtävään. Tosiasiassa jäsen oli kuitenkin hoitanut kyseistä tehtävää 26 määräaikaisen työsuhteen ajan. Kaupungin antama selvitys työsuhteiden määräaikaisuudesta ei kokonaisuutena vastannut todellisuutta, eikä kaikille määräaikaisuuksille löytynyt perustetta. Kysymys siitä, oliko jäsenen työsuhdetta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, ja oliko sitä myöten jäsenen työsuhde irtisanottu perusteettomasti.

Perusteeton työsopimuksen muuttaminen

Jäsenen työsopimusta oli työnantajan toimesta muutettu irtisanomista vastaavalla tavalla vähentämällä jäsenen viikoittaista työaika. Raportti jäsenen työsopimuksen muuttamisen jälkeen toteutuneista työtunneista ilmensi, ettei työn määrä ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi aikaisemmasta päätoimisen tuntiopettajan 16 viikkotunnista. Lisäksi uusien rekrytoitujen henkilöiden ja muiden soitinten opetusten, kuten orkesterituntien osalta, oli teetetty paljon sellaisia tehtäviä, joita jäsen olisi ollut kelpoinen hoitamaan. Kysymys siitä, oliko aikaisemmin voimassa olleen työsopimuksen irtisanomiselle perusteita.

Palkkasaatavat 1

Kaksi Muusikkojen liiton jäsentä olivat työskennelleet erään teatterisäätiön palveluksessa ”avustaja”-tehtävänimikkeellä, tehden tosiasiassa näyttelijän työtä. Teatterialalla on yleissitovaksi vahvistettu näyttelijöiden teatterityöehtosopimus, joka velvoittaa alan työnantajia noudattamaan sopimuksen mukaisia työsopimusten minimiehtoja. Kyseinen työehtosopimus ei tunnista avustaja –nimikettä. Kyseiset jäsenten avustajasopimukset eivät vastanneet miltään osin

niihin sovellettavaa työehtosopimusta. Jäsenten työ sopimuksissa sovittu palkkaus oli alittanut voimassa olevassa työehtosopimuksessa määritellyt vähimmäiskorvaukset esiintymisten, harjoitusten, lomakorvauksen ja lomarahen osalta. Muusikkojen liitto vaati teatterisäätiötä maksamaan jäsenilleen työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan jo tehdystä sekä tulevasta työstä.

Palkkasaatavat 2

Muusikko oli tehnyt määräaikaisen työ sopimuksen erään kaupungin organisaatioon orkesterityöstä aikavälille 7.1.-22.5.2020. Työnantaja oli yksipuolisesti päättänyt keskeyttää muusikon palkanmaksun 14 päivää työnteon estymisestä alkaen (TSL 2 luku 12 § 2). Työnantaja esitti työnteon estymisen syyksi koronapandemian vaikutukset. Muusikko oli ollut palkanmaksun keskeyttämisen jälkeen ollut käytettävissä sovittuun työhön. Pandemiasta johtuvien kokoontumisrajoitusten estämät esiintymiset olivat olleet vain pieni osa muusikon erilaisista työsuoritteista. Kyse siitä, oliko kaupungin ilmoittama koronapandemian aiheuttama konserttien peruuttaminen merkinnyt muusikon työn estymistä kokonaan tai edes olennaisilta osin.

Yleissitovan työehtosopimuksen soveltaminen – muusikon ammattitaito

Muusikkojen liiton jäsen oli työllistynyt määräaikaisesti erään kesäteatterin produktiossa avustajana. Jäsen oli palkattu produktioon koe-esiintymisen perusteella, ja hän oli esiintynyt produktioon osana mm. kuorossa laulaen. Jäsenelle maksettu palkka oli alittanut yleissitovassa *tilapäisten muusikkojen työehtosopimuksessa* määrätyn minimipalkkauksen.

Käräjäoikeus velvoitti vastaajan (teatteri) maksamaan kantajalle (jäsen) maksetun ja mainitussa työehtosopimuksessa määrätyn minimipalkan erotuksen sekä odotusajan palkan viivästyskorkoineen. Käräjäoikeus perusteli ratkaisuaan sillä, että vastaaja oli koe-esiintymisen jälkeen palkannut kantajan teatterityöhön, kantaja on ammatiltaan muusikko ja että esitysproduktio oli ollut ammattimaista toimintaa. Asiassa suullisena todisteluna annetun näytön perusteella kantaja oli tehnyt produktiossa sovellettavan työehtosopimuksen palkkausoissa määritellyn mukaista työtä.

Hovioikeudessa tarkastelu keskittyi alkuperäisenä kantajana toimineen jäsenen ammattitaitoon muusikkona. Alkuperäinen vastaaja väitti valituksessaan, ettei kantajaa voitu ylipäättänsä pitää sovellettavaksi todetussa työehtosopimuksessa tarkoitettuna ammattimaisena muusikkona ja toiseksi, että kantaja oli joka tapauksessa osallistunut esitykseen vain avustajana, ja että hänen osuutensa siinä ei vastannut ammattimaisen muusikon toimintaa. Väitteitä perusteltiin mm. kantajan musiikkialan perustutkinnon merkityksettömyydellä ammattitaidon osoittajana, kantajan keskinkertaisella laulutaidolla ja sillä, ettei kantajalle osoitettuja lauluosuuksia voitu kuvata musiikillisesti vaativiksi.

Tilapäisten muusikkojen työehtosopimuksessa määrätään sen 1 §:n mukaan Suomen Teatterit ry:n jäsentattereissa työskentelevien ammattimaisten muusikkojen, teatterilaulajien ja kapellimestareiden eli sopimuksessa mainittujen *muusikkojen*, työ- ja palkkausehdoista. Työehtosopimuksen 1 §:ään liittyvän pöytäkirjamerkinnän mukaan ammattimaisella muusikolla tarkoitetaan työntekijää, jolla on **ammattitaito** muusikon tehtäviin.

Hovioikeus katsoi kantajan suorittaman musiikkialan kolmevuotisen perustutkinnon, hänen oman kertomuksensa aikuisiän kestäneestä muusikon työstä ja pyrkimyksistä sillä työllistymään sekä sen, että hänet oli koe-esiintymisen perusteella valittu esiintymään produktiossa, osoituksena kantajan ammattitaidosta muusikkona.

Asiassa merkitystä ei katsottu olevan mm. sillä, että kantaja oli palkattu avustajaksi, kantajan kanssa samassa kuorossa oli ollut esiintyjiiä pelkästään harrastelijapohjalla tai sillä, että vastaajan kertoman alalla noudatettavan käytännön mukaan erilaisissa musiikkitapahtumissa valtaosalle esiintyjistä maksetaan vain muutaman kymmenen euron palkkio. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden asiassa antamaa tuomiota.

Yleissitovan työehtosopimuksen soveltaminen – työnantajan ammattimaisuus

Liittyen yleissitovan työehtosopimuksen alittaneesta palkkauksesta johtuvaan riita-asian oikeudenkäyntiin, on Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus on pyytänyt työtuomioistuimen lausuntoa työehtosopimuksen yleissitovuuden ulottuvuu-

desta. Tarkastelun kohteena olevan *tilapäisten muusikkojen työehtosopimuksen* 1 §:ssä määrätään sopimuksen ulottuvuudesta seuraavasti: ”Tällä työehtosopimuksella määrätään Suomen Teatterit ry:n jäseneteattereissa työskentelevien ammattimaisten muusikkojen, teatterilaulajien ja kapellimestarien, joista jäljempänä käytetään nimitystä muusikko, työ- ja palkkausehdot.”

Työsopimuslain (2 luku 7 § 1) mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. On kyse siitä, onko työehtosopimuksen yleissitovuuden tarkoitus ulottua niin kutsuttuihin harrastelijateattereihin, jotka hyödyntävät ammattimaisia muusikoita produktioissaan palkkaamalla heitä työsuhteeseen teatterityöhön.

TE-toimiston tulkinta

Työttömyysturvalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaan työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen siltä ajalta, jona hän työllistyy päätoimisesti yrittäjänä tai sitä vastaavalla tavalla omassa työssään yhdenjaksoisesti yli kahden viikon ajan. 2 momentin mukaan yrittäjäyys katsotaan päätoimiseksi, mikäli toiminnan vaatima työmäärä on niin suuri, että se on esteenä kokoaikatyön vastaanottamiselle. Saman lain 1 luvun 6 § 1 momentin mukaan yrittäjäksi katsotaan yrittäjän eläkelain (1272/2006) 3 §:ssä tarkoitettu henkilö. Yrittäjän eläkelain 3 § 1 momentin mukaan yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhteessa tai virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimisuhteessa.

Muusikkojen liiton jäsen oli saanut työttömäksi työnhakijaksi ilmoittauduttuaan Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolta työvoimapoliittisen lausunnon, jonka mukaan se katsoo jäsenen päätoimiseksi yrittäjäksi. Lausunto oli perustunut jäsenen antamaan selvitykseen, jonka mukaan hän on työllistynyt freelance-rina 30–40 tuntia viikossa ilman, että hän työskentelisi työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, ja että hänen palkkioistaan ei ole pidätetty sivukuluja. Selvityksen liitteinä jäsen oli toimittanut kahdelta tapahtuma- ja teatterituotantoa

harjoittavalta toimijalta saadut palkkio- ja palkkalaskelmat sekä listauksen tu-loistaan, joiden mukaan työnantajan sivukulut oli pidätetty palkasta. Lausun-toon sisältyneen yrittäjätulkinnan perusteluksi oli annettu ne, että:

- Jäsen on työllistynyt muusikkona vuodesta 2012 alkaen
- Vuonna 2019 jäsenellä oli ollut 19 toimeksiantajaa
- Jäsenen palkkioista ei lyhennetä työnantajan sivukuluja
- Jäsen ei työskentele johdon ja valvonnan alaisena
- Muusikkona toimiminen työllistää jäsentä keskimäärin n. 30–40 / viikko

Valittaessaan työvoimapoliittisesta lausunnosta Sosiaaliturva-asioiden muu-toksenhakulautakunta SAMU:lle, jäsen kertoi ettei ollut ymmärtänyt TE-palve-luiden selvityspyynnön kysymystä palkkioiden sivukuluista. Hän oli vastannut kysymykseen virheellisesti, ettei palkkiosta pidätetä palkan sivukuluja. Hän kertoi saaneensa työnantajiltaan palkan, josta on jo pidätetty palkan sivukulut, eikä hän ole joutunut maksamaan niitä itse. Myös kysymykseen työskente-lystä johdon ja valvonnan alaisena hän oli vastannut virheellisesti, sillä hän ei ollut ymmärtänyt kysymyksen merkitystä. Hän korjasi olleensa vuonna 2019 19 eri työnantajan eikä toimeksiantajan palveluksessa. Jäsen kertoi työllisty-neensä muusikkona vuodesta 2012 alkaen niin, että suurin osa työstä on ollut palkkatyötä. Kaikki jäsenen tekemä ohjelmatoimisto- ja teatterityö on ollut palkkatyötä, jota on tehty työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa ja palkasta on myös pidätetty sivukulut. Palkkatyö oli työllistänyt jäsentä 30–40 tuntia viikossa ennen koronapandemian aiheuttamia yleisörajoituksia. Valituk- sessaan jäsen myös mainitsi siitä, että muusikon työtä tehdään usein keikka-kohtaisesti sovituissa määräaikaisissa työsuhteissa ohjelmatoimistoon, ja työ on työsuhteista, niin kuin oikeuskäytännössäkin on useaan otteeseen todettu.

Uudenmaan TE-palvelut ei muuttanut aiemmin annettua työvoimapoliittista lausuntoaan. SAMU:lle toimittamassaan lisälausunnossa se katsoi, että jäsen on työllistynyt toiminnallaan kokonaisuudessa 30–40 tuntia viikossa ja lasku- tuspalvelujen kautta alle 10 tuntia kuukaudessa. Lisälausunnossa viitattiin edelleen yrittäjän eläkelain 3 § 1 momentissa säädettyyn yrittäjän määritel- mään. SAMU:n ratkaisua asiassa ei tämän opinnäytetyön tekemisen aikana ole vielä saatu.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön viimeinen luku koostuu pääotsikkonsa mukaan työn tuloksista tehdyistä johtopäätöksistä, teorian ja tulosten yhtymäkohdista sekä toimeksiantajalle ja alan työelämälle suunnatuista kehitysehdotuksista, päättyen työn onnistumisen, tutkijan oman oppimiskäyrän ja mahdollisten jatkotoimenpiteiden arviointiin. Johtopäätökset on lähtökohtaisesti jaettu tutkimuskohdeiden mukaisiin teemoihin eli oikeudellisen avun prosessiin ja sisältöön, kuitenkin niin että teemarajoja on mahdollista ylittää silloin, kun johtopäätöksen tekeminen edellyttää teemojen yhdistämistä. Kehitysehdotukset ja työn onnistumisen arviointi esitellään omissa alaluvuissaan.

6.1 Prosessi

Muusikkojen liitto, kuten mikä tahansa muu oman alansa ammattijärjestö, pyrkii ajamaan jäsentensä asiaa individuaalisella sekä kollektiivisella tasolla. Luvussa 5.2 esiteltävän keinovalikoiman tarkoitus on konkretisoida jäsenen aineelliset oikeudet joko oikeussuhteiden osapuolten väleihin vaikuttamalla tai vaihtoehtoisesti luvun 3.3 riidanratkaisumenetelmiä hyväksi käyttäen. Riidanratkaisuvuon tueksi on tarjolla sujuvaksi organisoitua neuvontapalvelua, jonka tehtävänä on ehkäistä riitojen syntymistä takaamalla jäsenen aineellisen oikeuden toteutuminen jo jäsenen itsensä toimesta.

Opinnäytetyö keskittyi alkuperäisen ideansa mukaan tutkimaan liiton tarjoamaa individuaalista oikeudellista apua, mutta jo tulosten alkuvaiheessa esitetyt avun ja prosessaamisen intressit pyrkivät häivyttämään individuaalisen ja kollektiivisen toiminnan rajavetoa. Vaikka avun toteuttaminen itsessään palvelisi ensisijaisesti yksittäistä jäsentä tai asiaa, oli individuaalisen lakiavun taustalla havaittavissa suuri yleinen eli kollektiivisen edun mukainen intressi. Yleisen intressin merkitys oli niin vahva, ettei sen esittelyn jättäminen työn ulkopuolelle tuntunut tarkoituksenmukaiselta. Päinvastoin se johti yhden ylimääräisen tutkimuskohteen lisäämiseen työn tulokset-lukuun. Ylipäättänsä oikeudellisen avun tarkoitusta ja tavoitteita pohtiessa, on epäselvää tarvitseeko individuaalista ja kollektiivista tarkoituspäätä edes yrittää erottaa toisistaan. Tulokset osoittavat että konkreettiset toimet ovat erotettavissa edellä mainittuihin, mutta ne palvelevat yhtä ja samaa tarkoitusta.

Luvussa 5.1 oli oikeudellisen avun yleisen intressin yhteydessä mainittu myös sen tuoman oikeusturvan ilmentävän yhdistymis- ja kokoontumisvapautta. Tämä Kivilehdon haastattelussaan ja jo ennakkokeskusteluissamme esille tuoman perusoikeuslähtöisen ajattelun merkitys lienee ammattijärjestötoiminnan pohjana huomattavasti suurempi, kuin mitä yhden lauseen viittaus tämän työn tuloksissa antaa ymmärtää. Luvun 3.2 pohjatietoja ja tuloksia vertaamalla on kuitenkin selvää, että Muusikkojen liiton oikeudellinen apu toteuttaa perustuslain 13 §:n tarkoitusta heikomman osapuolen aseman vahvistajana sekä yksityisoikeudellisissa että julkisoikeudellisissa suhteissa. Työntekijöiden ja työnantajien välisissä riidoissa työntekijän tukena toimiminen on ammattijärjestölle tyypillistä, mutta koronapandemian vaikutukset ovat korostaneet liiton merkitystä myös yksityisen ja julkisen vallan välisenä voimasuhteiden tasapainottajana. Erityisesti tämä tulee ilmi liiton tietoon tulleiden työttömyysturvaan liittyvien ongelmatilanteiden määrässä.

Oikeudellisen avun saaminen vaikuttaa prosessikuvauksen perusteella melko lailla helpolta ja nopealta. Jäsenen yhteydenoton jälkeiset toimet on organisoitu liiton sisällä selkeästi ja riittävän joustavaksi. Ensisijaisena yhteyshenkilönä toimivan luottamushenkilön ja juristin välinen viestintä sujuvoittaa asioiden etenemistä sekä liiton, että jäsenen näkökulmasta katsottuna. Varovaisen hierarkkiseksi suunniteltu työnjako keskittää liiton työntekijöiden työpanoksen oikeisiin asioihin, pitäen toiminnan riittävän tehokkaana esimerkiksi hyvän neuvontasaatavuuden takaamiseksi. On lisäksi tärkeää, että näinkin monimuotoisen ja omaleimaisen alan työntekijän ja lainopillisen toimijan välissä on molempia osapuolia sujuvasti ymmärtävä linkki. Ensisijaisesti linkki helpottaa molempiin suuntiin tapahtumaa viestintää, mutta jäsenen voi myös olla lähtökohtaisesti helpompaa ottaa ensikontakti liittoon samalla alalla toimivan henkilön kautta.

Luvun 5.2 kuvat 3 ja 4 kuvasivat liiton toimintaa ongelmatilanteen hahmotusvaiheessa objektiivisuuteen pyrkiväksi, ja riitatilanteen ratkaisua varten tehtyjä toimia korostetun neuvottelu- ja sopimislähtöisiksi. Molemmat näistä toimintatavoista ovat kestävän ammattijärjestötoiminnan kannalta ehdottomia. Vaikka ammattijärjestö onkin lähtökohtaisesti aina jäsenenä asialla, on objektiivisuus

edellytys toiminnan tehokkuudelle ja uskottavuudelle. Seuraa itsestään selvyys: mikäli liitto ajaisi asioita eteenpäin pelkästään jäsenen kannan mukaisesti selvittämättä riidan juridisesti olennaisia seikkoja ja ilman vastapuolen näkökulmaa, tuhlautuisi resurssit helposti vain päämäärättömään prosessitulitukseen ja riidanhaastajan maineen kehittämiseen. On kaikkien kannalta parasta, ettei tarkastelua kestävämpiä kanteita, vaateita tai muita ulostuloja tehdä, vaikka yksittäinen jäsen kokisikin kohdanneensa vääryyttä. Silloin kun aineellista oikeutta on todellakin loukattu, on neuvottelulähtöisyys omiaan ylläpitämään riidan osapuolten välisiä suhteita, tai ainakin minimoimaan niihin riitelyn aiheuttamat säröt. Riidan ratkaiseminen sopimalla antaa vastapuolelle mahdollisuuden korjata menettelyään kaikessa hiljaisuudessa, ja kuten tuomioistuinsovittelussakin, voi sopimalla saatu ratkaisu olla auktoritatiivista ratkaisua helpompi hyväksyä. Oikeusprosessin julkisuuden tuoma paine, kustannukset ja käsittelyn hitaus puolestaan tekevät riitaisuudesta todennäköisesti lopullisesti vallitsevan tilan osapuolten välille.

6.2 Oikeudellisen avun sisältö

Oikeudellisen avun sisällön yleinen tarkastelu herättää kaksi johtopäätökseksiinkin tulkittavaa kysymystä tai olettaa. Ensimmäinen niistä liittyy avun *tarvitsijoiden* tai *hakijoiden* ryhmään. Kaikki liiton toimittamat yksittäisiin riitatilanteisiin liittyvät materiaalit liittyivät tavalla tai toisella klassisen musiikin orkestereihin tai teattereihin, eli työmarkkinoiden osaan jossa työnantajat ovat yleensä työntekijöitään selvästi korkeammassa neuvotteluasemassa ja muuhun alaan verrattaessa useammin järjestäytyneitä. Poissaolollaan loistivat esimerkiksi kevyen musiikin työntekijämuusikon ja muusikkoyrittäjän väliset riidat. Myöskään työntekijämuusikon ja ohjelmatoimiston, joka myös sinällään on työntekijään nähden korkeammassa neuvotteluasemassa, välisiä riitatilanteita ei toimitettu luettavaksi. Toimitettujen tapausten otos oli niin pieni, ettei tämä varmastikaan anna aukotonta kokonaiskuvaa juttujen jakautumisesta alan eri osa-alueiden välillä. Voidaan kuitenkin pohtia, miksi avun tarvitsijat tai hakijat näyttävät jakautuvan näin selvästi eri työmarkkinoiden eri osa-alueille.

Ensinnäkin on syytä pohtia, puhutaanko tässä asiansyhteydessä *tarvitsijoista* eli jäsenistä, jotka ovat tilanteessa jossa oikeudellista apua tarvitaan, vai onko kyse *hakijoista*, jotka tarvitsemisen lisäksi myös konkreettisesti hakevat liitolta

lainopillista neuvontaa tai menettelyapua. On mahdollista, että avun tarve jakautuu tosiasiaassa tasaisemmin kuin toimitetut materiaalit antavat ymmärtää, mutta orkestereissa ja teattereissa työskentelevät hakevat apua jostain syystä muita alan osa-alueiden edustajia useammin. Kyse voi olla siitä, että esimerkiksi kevyen musiikin ammattilaisten järjestäytymisaste on matalampi kuin klassisen musiikin ja teatterin puolella työllistyvien vastaava. Korkean järjestäytymisasteen voidaan ajatella korreloivan omia työntekijän oikeuksia koskevan tietoisuuden, ja sitä myöten niiden valvonnan aktiivisuuden kanssa. Toki järjestäytyminen itsessään, eli tässä tapauksessa Muusikkojen liiton jäsenyys, on myös ehdoton edellytys liiton myöntämälle kokonaisvaltaiselle oikeudelliselle avulle.

Huolestuttavampi selitys kevyen musiikin pienten toimijoiden välisten tapausten puuttumiselle on se, ettei järjestäytyneenkään jäsen osaa hahmottaa omia oikeuksiaan, tai halua vaatia niiden toteutumista jostakin syystä. Syy voi olla esimerkiksi maineen menettämisen pelko tulevien työntekijä- ja työnantajakolegojen silmissä, tai se, että riitauttaminen saattaisi vaikuttaa myös työn ulkopuolisiin suhteisiin. Erimielisyys läheisen ihmisen kanssa lähdetään riitauttamaan ymmärrettävästi korkeammalla kynnyksellä, jos verrataan tilanteeseen jossa riidan toisena osapuolena on kunta tai muu vastaava suuri ja kasvottomampi toimija.

Jos kuitenkin kyse on siitä, että tarvitsijoiden ja hakijoiden määrä on sama, voidaan pohtia miksi oikeudellisen avun tarve suuntautuu niin selkeästi tietylle osalle alaa. Suuri vaikutus lienee sillä, että teatteri- ja orkesteritoimintaa sääntelemään on solmittu useita eri työehtosopimuksia. Sen sijaan keikkailua klubeilla, laivoilla ja lavoilla ohjataan lähinnä palkkausehtoihin liittyvin suosituksin. Sopimusketjun (luku 2.2) monimutkaistuminen ja vakiintumattomuus on johtanut tilanteeseen, jossa työehtosopimukselle ei löydy työnantajaosapuolta. Ilman vakiintunutta työnantajaosapuolta ja sitä velvoittavaa työehtosopimusta muodostuu villi sopimuskenttä, jossa käytännössä lipsutaan jo enemmänkin sopimusoikeudellisten käytäntöjen, kuin työoikeudellisen sääntelyn puoleen. On myös todennäköistä, että kevyen musiikin kentällä sopimukset ovat usein vaikeammin toteen näytettävissä tai tulkittavissa. Suullisten tai sisällöltään epäselvien sopimusten osuus lienee suurempi verrattuna siihen, kun työnan-

tajana toimii kunta. Tästä syystä voidaan olettaa, että kuvan 3 mukaisessa tilanteen hahmotusvaiheessa karsiutuvista riitatilanteista kevyen musiikin kentän osuus on klassisen ja teatterin vastaavaa suurempi.

Toinen yleisen tarkastelun tuloksena syntynyt johtopäätös liittyy työn muodon tunnistamiseen ja sen riita- ja ongelmatilanteita ennalta ehkäisevään vaikutukseen. Ensinnäkin jo työn teoriavaiheessa alan monimuotoisuuden vuoksi erityisen merkitykselliseksi mainittu työn muodon tulkinta oli myös tulosten perusteella todettavissa oleva todellinen ja yleinen ongelma. Tuloksista ilmeni ettei työntekijä aina itse tiedä tekemänsä työn juridista muotoa. Lisäksi muodon tunnistamista kolmannen osapuolen näkökulmasta vaikeuttaa se, että oletettu työnantajapuoli pyrkii kiistämään oman työnantajaroolinsa. Ongelma on olemassa jo työn aikana, mutta se realisoituu vasta kun työsuhteen olemassaoloa tarkastellaan jälkikäteen esimerkiksi TE-palvelujen, Muusikkojen liiton tai ääritilanteissa tuomioistuimen toimesta. Erityisesti koronapandemian vaikutuksesta johtuva joukkotyöttömyys on konkretisoinut ongelman monelle asian aiemmin sivuuttaneelle.

Yksittäisistä esimerkkitapauksista erityisen mielenkiintoisia olivat työehtosopimusten sovellettavuuskysymykset ja TE-toimiston tekemä yrittäjätulkinta. Tuloksien perusteella selvisi, että tilapäisten muusikoiden työehtosopimusta noudatetaan ammattimaisen muusikon kohdalla ammattimaisessa teatteriproduktiossa riippumatta siitä, onko juuri kyseinen muusikon työtehtävä ollut erityistä ammattitaitoa vaativaa tai millä nimikkeellä hänet on palkattu. Ratkaisematta oli vielä se, että voidaanko alun perin Suomen teatterit ry:n jäseneteattereita ja muita ammattimaisia teattereita sääntelemään solmittu työehtosopimus ulottaa yleissitovuuden myötä myös harrastajateattereissa tehtävään palkattuun työhön. Ratkaisun seurauksia käytännössä voidaan tarkastella molempien mahdollisten lopputulosten mukaisesti.

Mikäli yleissitovuuden katsotaan ulottuvan harrastajateattereissa tehtyyn palkalliseen työhön, tulevat työehtosopimuksella sovitut palkkaehdot sitoviksi kaikkien ammattimuusikon statuksella toimivien kaikkeen teatterityöhön. Ammattimuusikon ja harrastajateatterin välisen yhteistyön vaihtoehdoiksi jää tällöin työsuhteen ulkopuolelle jäävä tavanomainen harrastetoiminta, vähin-

tään työehtosopimuksen mukaisen palkkauksen sisältävä työsuhde tai sopimusvapauteen nojaava toimeksiantosuhde. Työehtosopimuksen mukainen palkkaus voi olla ongelmallinen pienellä budjetilla toimivalle harrastajateatterille, jolloin pienemmän palkkauksen syystä tai toisesta kelpuuttavan muusikon vaihtoehtoiksi jäävät palkaton harrastus tai ”pakkoyrittäjäys”.

Ammattijärjestöjen tarkoituksena on parantaa ja valvoa alansa työntekijöiden työsuhteiden ehtoja (2.2). Tarkoitus toteutuisi tässä tapauksessa palkkausehdot vakioimalla. Kyseisessä tapauksessa liikutaan niin lähellä harrastetoimintaa, joka myös toimii yhtenä ponnauslautana luvussa 2.1 esitellyllä polulla soittajasta muusikoksi, että palkkausehtojen sääntelyn tarkoituksenmukaisuus voidaan kyseenalaistaa. Onko syytä ottaa se riski, että yksi näistä ponnauslautadoista poistuisi tai ainakin niiden tarjoamat työmahdollisuudet vähenisivät merkittävästi? Onko ammattijärjestötoiminnan perustana oleva kokoontumis- ja yhdistymisvapaus yksilön ja yhteisön neuvotteluaseman tasaajana tarkoitettu siihen, että sillä pyrittäisiin vaikuttamaan tämän kaltaisiin suhteisiin? Olisiko vain ajan kysymys, jolloin päädyttäisiin tarkastelemaan harrastajamuusikon harrastajateatterissa tekemää työtä TSL 2 luvun 7 §:n perusteella? On toki täysin mahdollista, että harrastajateatteritoiminta pystyisi sopeutumaan uuteen palkanormaaliiin. Tämä johtaisi työehtojen parantumiseen ja laajentaisi järjestäytyneisyyden kenttää vähentämällä ongelmaksi koettua villiä sopimuskenttää. Tällöin syytä tarkoituksenmukaisuuden kyseenalaistamiseen ei olisi.

Jos harrastajateatterit rajataan työehtosopimuksen ulkopuolelle, olisi tärkeää tehdä selkeä rajaveto harrastajateatterien ja ammattimaisten teatterien välille. Pelkkä työnantajan ilmoitus harrastajastatuksesta ei voisi olla riittävä peruste työehtosopimuksen soveltamattomuudelle, sillä se saattaisi johtaa työnantajaroolin välttelyn kaltaiseen ilmiöön. Toisaalta palkkauksen pitäminen määrältään vapaamuotoisena ajaisi jatkossakin musiikin harrastajat ja ammattilaiset kilpailemaan samoista työmahdollisuuksista, johtuen ei-toivottuun hintakilpailuun (2.1).

TE-toimiston tekemä yrittäjätulkinta ilmensi ensinnäkin työlainsäädännön jäykkyyden aiheuttamia ongelmia ja toissijaisesti tulkintoja tekevän viranomaisen

vastuuta. Lisäksi jäsenen kyky tunnistaa ja myös perustella oman työnsä juridinen muoto, osoitti esimerkkitapauksessa merkityksensä. Suomen lainsäädännön tunnistaessa vain työntekijän tai yrittäjän ilman minkäänlaisia välimuotoja, joutuu yksittäinen viranomaisen tekemään mahdollisesti lainoppineellekin haastavia rajavetoja. Kun työsuhteisesta työstä on työsopimuslaista johdetut tunnusmerkit, jää yrittäjyyden määritelmäksi vain ansiotyön tekeminen muuten kuin työ- tai virkasuhteessa. Vaarana on tällöin että muusikko valuu yrittäjästatuksen alle tekemällä satunnaisia toimeksiantokeikkoja, sillä niiden vähäisestä määrästä riippumatta on mahdollista, että kaikki muusikon työ niputetaan tulkinnan tekemän viranomaisen toimesta yhden ja saman ”muusikkona toimimisen” alle. Lainsäädännön mukainen mustavalkoinen jako työntekijöihin ja yrittäjiin ei yksinkertaisesti vastaa todellisuutta musiikkialalla, eikä muutenkaan jatkuvasti monipuolistuvalla työmarkkinakentällä.

Viranomaisen vastuuta voidaan korostaa esimerkkitapauksen selvitystyötä tarkastellessa. Yrittäjästatus oli todettu pääasiassa vetoamalla jäsenen vastauksiin, jotka hän oli antanut kysyttäessä työnantajan direktio-oikeudesta ja palkan sivukuluista. Vastaukset olivat ilmeisesti painoarvoltaan ohittaneet mm. sen tosiseikan, että jäsenen toimittamista palkkalaskelmista kävi ilmi työnantajan hoitaneen palkan sivukulut asianmukaisesti. Tulkinnasta valittaessaan jäsen kertoi ymmärtäneensä kysymykset väärin, johon TE-palvelut vastasi pysymällä alkuperäisessä tulkinnassaan. Tilanteessa voidaan havaita olevan vastakkainasettelua. Asetellaan kysymys niin, että onko työvoimapolitiittisen lausunnon antavan viranomaisen tehtävä saada työttömyysturvan hakija kiinni mahdollisista työttömyysetuuden saamiseen vaikuttavista toimista, vai onko tehtävänä kartoittaa hakijan tilanne kokonaisvaltaisesti niin, että häntä voidaan opastaa eteenpäin todelliseen työvoimapolitiittiseen asemaan perustuvalla tavalla? Vastuu pyydetyin selvityksen antamisesta on hakijalla, mutta Viljasen (5.3) mietteitä lainatakseni, olisi viranomaisen kannettava vastuu alansa asiantuntijana selvittämällä asia mahdollisimman objektiivisesti ja hakijan aiheosaamisen tunnistaen.

6.3 Kehitysehdotukset

Muusikkojen Liiton toimintaa tämän opinnäytetyön myötä tarkastelleena, koen vaikeaksi esittää konkreettisia yksittäisiä parannuskeinoja tai toimintaan tarvittavia muutoksia. On kuitenkin selvää, että hyvinvoiva ala on sen edustaman ammattijärjestön pääprioriteetti, ja tämän työn myötä on tullut ilmi muutamia alan hyvinvoinnin kehitykseen olennaisesti vaikuttavia seikkoja. Näihin seikkoihin vaikuttaminen on toisaalta työn ulkopuolelle rajatun kollektiivisen oikeudellisen avun ja vaikuttamisen piirissä. Tämä johtaa siihen, että tekemäni ehdotukset mitä todennäköisimmin ovat jo liiton toiminnassa huomioituna.

Tässä työssä on jo useasti mainittu siitä, kuinka omaan työhön liittyvien juristien muutoseikkojen, oikeuksien ja velvollisuuksien hahmottaminen on ensiarvoisen tärkeää. Musiikkialan erityispiirteet huomioon ottaen tiedon tosiasiallinen tarve on todennäköisesti alan toimijoiden tiedonjanoa suurempi, mikä tekee tiedon jakamisesta haastavaa. Johtopäätöksissä olen maininnut oletuksestani, jonka mukaan korkea järjestäytymisaste korreloisi omista oikeuksista tietoisuuden ja niiden valvonnan aktiivisuuden kanssa. Pitäydyn edelleen tässä oletuksessa. Järjestäytynyt muusikko voi olla järjestäytymätöntä kiinnostuneempi oikeuksistaan, mutta myös tiedonjako jäsenille on todennäköisesti helpompaa kuin järjestäytymättömälle kentälle. Alan järjestäytymisaste olisi siis saatava nousuun, mutta miten?

Markkinointi esimerkiksi alan oppilaitoksissa on varmasti liiton toimenpidelissässä, mutta olisi varmistuttava siitä että liittoon kuulumisen hyödyt pystyttäisiin esittämään kohdeyleisöä kiinnostavalla tavalla ja ymmärrettävässä muodossa. Koronapandemia on ollut alalle katastrofi, mutta sen myötä saatujen konkreettisten esimerkkien myötä liittoon kuulumisen hyödyt voivat olla entistä helpommin perusteltavissa. Koska ammattijärjestön koko vaikuttaa sen vaikutusvaltaan, olisi myös markkinoinnissa pystyttävä panostamaan sekä liiton tarjoamiin nykyisiin etuihin, mutta myös tulevaisuuden mahdollisuuksiin. Liiton tekemät työehtosopimukset, suositukset, individuaalinen oikeudellinen apu ja edunvalvonta saattavat kuulostaa liian kaukaisilta kannusteilta muusikolle, joka työskentelee alan rikkoutuneessa osassa johon sääntely ei yllä. Itsekin kuuluin työelämään lähtiessäni juuri tähän joukkoon. On painotettava sitä, että

mitä enemmän järjestäytyneitä muusikkoja on tänään, sitä järjestäytyneempi ja eheämpi koko toimiala on tulevaisuudessa.

Muusikkojen liitto ilmoittaa kotisivuillansa huolehtivansa alansa yleisestä edunvalvonnasta vaikuttamalla kulttuuripolitiikkaan ja lainsäädäntöön. Oletan tälläkin hetkellä liiton käyvän kulisissa selvitys- ja vaikuttamistyötä työlainsäädännön joustavuuden kehittämiseksi ja ajantasaistamiseksi. Ennen rakenteellisten muutosten tapahtumista, on kuitenkin pystyttävä huolehtimaan jäsenten pärjäämisestä nykyisen lainsäädännön ehdoilla. Tässä mielestäni Muusikkojen Liiton individuaalinen oikeudellinen apu onnistuu erinomaisesti.

6.4 Työn onnistuminen ja oman työn arviointi

Ensimmäisen ja myöhemmin hylätyksi päätyneen opinnäytetyön aihehahmotelman keskittyessä täysin työoikeudelliseen näkökulmaan, ohjautui myös tämän toteutuneen opinnäytetyön fokus vahvasti työoikeudellisten ongelmatapauksen tutkimiseen. Työtä aloittaessa työoikeudellinen näkökulma tuntui perustellulta, olihan kyseessä juuri ammattijärjestön oikeudellisen avun prosessin ja sisällön hahmottaminen, mutta työn loppuvaiheessa näkökulma alkoi tuntumaan myös hieman vahingossa asetetulta. Työn rajausta määritellessä tarkoituksena ei kuitenkaan ollut jättää esimerkiksi tekijänoikeudellisia asioita tutkimatta. Käytännössä näin silti tapahtui, vaikka tekijänoikeudellisten asioiden osuus lakiavun sisällöstä oli tutkimustulosten mukaisesti jopa noin 40 %.

Oma asennoitumiseni vaikutti työn painotukseen. Jälkikäteen pohdittuna lähestyin toimeksiantajaani esittämällä aihe-ehdotukseni hyvin työoikeuslähtöisesti. Ehkä juuri tämän takia molemmat haastateltavat olivat vahvasti työoikeuteen keskittyviä liiton työntekijöitä. En itse hahmottanut oikeudellisen avun tai toimeksiantajan organisaation kokonaisuutta tarpeeksi hyvin etukäteen, jotta olisin osannut pyytää haastateltavia henkilöitä kaikilta eri osa-alueilta, eikä toimeksiantajani myöskään voinut tietää niitä haluavani. Toisaalta lähtökohta oli kvalitatiiviselle tutkimukselle otollinen. Tutkimus olisi ollut helposti johdateltavissa tai tuottamansa tiedon osalta jopa turha, mikäli olisin hahmottanut tutkittavan kokonaisuuden liian hyvin jo ennen tutkimuksen aloittamista. Kokonaisuuden mahdollisimman laaja hahmottaminen olisi kuitenkin

vaatinut enemmän haastatteluja ja myös enemmän toimitettua kirjallista materiaalia. Nyt etenkin kirjallinen materiaali jäi määrältään ja sisällöltään melko suppeaksi. Toisaalta toimitettu materiaali oli juuri tutkimusaiheeseen sopivaa, alalle merkityksellistä ja tutkijalle lähes täysin uutta. Lisäksi haastatteluin kerätty tieto ulottui niin laajalle, ettei toimitetun materiaalin jääminen tutkimuksessa sivuosaan ollut missään tapauksessa suuri ongelma.

Haastattelujen ja toimitetun materiaalin määrä vaikuttaa kuitenkin väistämättä tutkimustulosten reliabiliteettiin. Merkitys korostuu erityisesti oikeudellisen avun sisällön kohdalla. Kun otos on näin pieni ja aiheryhmien jakautuminenkin perustuu arviointiin, eivät tulokset voi antaa täydellistä kuvaa tutkittavasta aiheesta kokonaisuutena. Toisaalta koen, että itse tutkimusmenetelmän validiteetti oli varsin korkea. Etenkin haastattelut onnistuivat erinomaisesti niiden antaessa kattavan kuvan oikeudellisen avun prosessin kulusta, ja kuten mainittu, toimitettu kirjallinen materiaali oli kaikin puolin käyttökelpoista ja tutkimusaiheeseen sopivaa. Lisäksi haastatteluissa sain tutkijana myös paljon vastauksia kysymyksiin, joita en olisi itse osannut etukäteen suunnitellen edes kysyä. Teemahaastattelun idea kokonaisvaltaisena tiedonhankintakeinona toteutui mielestäni hyvin.

Kun työn tuotos oli työn aloitusvaiheessa vielä hieman hämärän peitossa, on todettava sen olevan sitä hieman vieläkin. Johtopäätökset ja etenkin toimeksiantajalle ja alalle annettavat kehitysehdotukset jäivät pitkälti valistuneen pohdinnan tasolle. Toisaalta kun tarkoituksena on tutkia ja tiivistää jotain pitkään jatkunutta ja jatkuvasti kehitettävää kokonaisuutta, on mielestäni kohtuutonta odottaa tutkimuksen johtavan aiemmin keksimättömiin konkreettisiin kehitystoimenpiteisiin. Henkilökohtaisesti koen, että tämän työn onnistunein osa ja kenties myös varsinainen tuotos on luku 5 ja siinä esitetyt tulokset. Vaikka tulosten reliabiliteetti onkin edellä mainitun mukaisesti sinänsä hieman kyseenalainen, ovat ne riittävän tarkkoja etenkin prosessin ja työoikeudellisen sisällön osalta. Tässä opinnäytetyön muodossa tulokset eivät ole täysin tavoitteiden mukaisessa lukijaystävällisessä muodossa, mutta työstä irrotettuna, hieman muokattuna ja kenties myös täydennettynä, voisivat ne toimia pohjana tärkeimmälle kohderyhmälle suunnattuna infopakettina.

Opinnäytetyöprosessista tähän mennessä on todettava sen olleen tuskien tai val. Erityisesti aiheen valinta, aiheen rajaaminen ja työn merkityksellisuuden perustelu aiheuttivat kaikki suuria haasteita. Kun aihe viimein oli valittu ja ohjaajan toimesta vahvistettu, alkoi vaikeus työn jäsentelyn ja sitä myöten kirjoittamisen kanssa. Työn suunnittelun ja järjestelmällisyyden merkitys korostui. Kirjoittamista ei voinut vain ”aloittaa alusta”, vaan se piti tehdä alusta loppuun useasti ensin otsikoiden, sitten huomioita tai lauseen alkuja kirjoittaen, ja vasta lopuksi huomioiden välejä lopullisella tekstillä täydentäen. Kykyni jäsenellä asioita kehittyi opinnäytetyöprosessin aikana, ja se nopeutti etenemistä erittäin hitaan alun jälkeen. Toivon sen myös näkyvän kirjallisen ulosannin selkeytymisenä.

Kvalitatiiviselle tutkimukselle tunnusomaisesti tutkittava aihe pyritään hahmotamaan hankkimalla tietoa kokonaisvaltaisesti ja antamalla asiantuntevien ja asiaan liittyvien ihmisten kertoa näkemyksensä, mielipiteensä ja kokemuksensa tutkimuksen aiheesta (Hirsjärvi 2009, 164). Kun vertaan tekemäni opinnäytetyön sisältöä kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksiin, on minun todettava olevani varsin tyytyväinen tekemääni työhön. Vaikka työn tuotos, sen johtopäätökset tai edes työn kokonaisuus eivät vielä vastanneetkaan ammattimaisen kvalitatiivisen tutkimuksen sisältöä, olen mielestäni saanut tutkittavasta aiheesta tietoa kokonaisvaltaisesti kirjallisuuden, muun kirjallisen aineiston ja ennen kaikkea asiantuntevien ja asiaan liittyvien ihmisten näkemysten, mielipiteiden ja kokemusten perusteella. Muusikkojen Liiton oikeudellisen avun sisällön ja prosessin lisäksi näkemykseni ammattijärjestötoiminnan ja sen perusteena olevan kokoontumis- ja yhdistymisvapauden tarkoituksesta, työ- ja sopimusoikeuden perusteista sekä musiikkialan vallitsevasta tilanteesta on huomattavasti laajempi kuin ennen tämän työn aloittamista.

LÄHTEET

Anonyymit muusikot. 2020. Haastattelu. Simpele.

Annola, V & Saarnilehto, A. 2018. Sopimusoikeuden perusteet. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.224053> [viitattu 4.2.2021].

Freelancer verotuksessa. 2020. Verohallinto. www-dokumentti. Päivitetty 13.2.2020. Saatavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-haku-sivu/66785/freelancer-verotuksessa3/> [viitattu 2.2.2021].

Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V-P. 2011. Perusoikeudet. E-kirja. Päivittyvä verkkoaineisto. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.219419> [viitattu 17.2.2021].

Helenius, D & Linna, T. 2021. Sivili- ja rikosprosessioikeus. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.226931> [viitattu 20.2.2021].

Helsingin hallinto-oikeus. 2021. Tuomioistuinlaitos. www-dokumentti. Saatavissa: <https://oikeus.fi/hallintooikeudet/helsinginhallinto-oikeus/fi/> [viitattu 23.2.2021].

Helsingin Konservatorio. 2021. Musiikkileikkikoulu, valmentava opetus ja nuorten laulukoulu. www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.konservatorio.fi/musiikin-opetus/musiikki-harrastukseksi/varhaisian-musiikkikasvatus/> [viitattu 30.1.2021].

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Keikkatyöläisen sosiaaliturvaopas. 2020. Ammattiliittojen itsensätyöllistäjien yhteistyöryhmä. www-dokumentti. Saatavissa: <http://itset.fi/index.php/2020/04/02/keikkatyolaisen-sosiaaliturvaopas/> [viitattu 8.2.2021].

Kivilehto, M. 2021. Juristi. Haastattelu. 10.12.2021. Muusikkojen Liitto ry.

Kouvolan HO 22.12.2009/1250

Kymen Konservatorio – soittajasta muusikoksi. 2021. Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto. www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ekami.fi/kymen-konservatorio> [viitattu 1.2.2021].

Kärnä, M. 2020. Kirjallinen kysymys KK 407/2020 vp. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/KK_407+2020.pdf [viitattu 8.2.2021].

Laki oikeudenkäynnin julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa 30.3.2007/370

Laki oikeudenkäynnistä markkinaoikeudessa 31.1.2013/100

Laki riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa 397/2011

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228

Muusikkojen liitto ry. 2014. Ravintolamuusikkojen työehtosopimuksen päättymisen ja uudet suositukset. www-dokumentti. Saatavilla: <https://www.muusikkojenliitto.fi/ravintolamuusikkojen-tyoehtosopimuksen-paattyminen-ja-uudet-suositukset/> [viitattu 6.2.2021].

Muusikkojen liitto ry. 2021. www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.muusikkojenliitto.fi> [viitattu 19.2.2021].

Oikeudenkäymiskaari 1.1.1734/4

Opintopolku. 2021. Valintaperusteet peruskoulupohjaisiin ammatillisiin perustutkintoihin. www-dokumentti. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/ammattillisen-koulutus/ammattillisen-koulutuksen-valintaperusteet-yhteishaussa/valintaperusteet-peruskoulupohjaisiin-ammattillisiin-perustutkintoihin-2/> [viitattu 30.1.2021].

Paanetoja, J. 2019. Työoikeus tutuksi. E-kirja. Helsinki: Edita. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225477> [viitattu 16.2.2021].

Pokkinen, L. 2020. Muusikon sopimusopas – tietokirja muusikoille, laulajille, artisteille ja asiasta haaveileville. 3. uudistettu laitos. Helsinki: Art House Oy / Tietosanoma.

Saloheimo, J. 2020. Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225422> [Viitattu 18.2.2021].

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Työelämään.fi. 2021. Mitä hyötyä on ammattiliittoon kuulumisesta. www-dokumentti. Saatavissa: <https://tyoelamaan.fi/mina-tyoelamassa/miksiliittoon/> [viitattu 18.2.2021].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290

Viljanen, J. 2021. Freelancereiden luottamushenkilö. Haastattelu. 12.10.2021. Muusikkojen liitto ry.