

## **TEATTERIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2020-2022 NEUVOTTELUTULOS PÄÄKOHDITAIN**

### **Sopimuskausi ja palkankorotukset**

Työehtosopimus on voimassa 1.12.2020–28.2.2022. Kausi on tavallista lyhyempi, koska sopijapuolet tekivät koronan takia edelliseen kaksivuotiseen sopimukseen puolen vuoden jatkosopimuksen 1.4.2020-30.11.2020 väliselle ajalle. Tässä välisopimuksessa sovittiin 1.9.2020 yleiskorotus 1,1 %. Nyt sovitussa sopimuksessa seuraava palkankorotus 1,14 % astuu voimaan 1.4.2021 ja on luonteeltaan yleiskorotus. Samaan aikaan sovitaan paikallisen järjestelyerän 0,8 % jakamisesta. Järjestelyerä maksetaan lähtökohtaisesti tasaeränä, jos paikallisesti ei toisin sovita.

### **Muutokset sopimustekstiin**

Lisättiin 3 pykälään määräys siitä, että teatterin tulee selvittää uudelle työntekijälle, mukaan lukien vierailijat, mitä työehtosopimusta ja mitä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää hänen työsuhteeseensa sovelletaan ja kuka toimii työntekijöiden luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna ja mistä heidät tavoittaa. Tämä toivottavasti lisää tietoisuutta sovellettavasta työehtosopimuksesta ja siitä, kuka on työpaikalla Temen luottamusmies ja voi auttaa työpaikalla työehtosopimuksen tulkintaan liittyvissä moninaisissa kysymyksissä.

Sovittiin, että toimiminen yksityisenä elinkeinonharjoittajana huomioidaan toimeksiantosopimusten keston mukaisesti samoin kuin työsuhteessa tehty työ. Koska työsuhteen ohella temeläisiä työskentelee myös yrittäjän statuksella, tämä määräys tuo yrittäjänä tehdyn työkokemuksen samalla viivalle työsuhteisen työn kanssa.

### **Kuukausipalkan jakajaksi 21**

Sovittiin 24 pykälän osalta työ sopimuskauden mittaisesta kokeilusta, jossa maksettaessa palkkaa kalenterikuukauden osana kuukausipalkan jakajana käytetään kuukauden kalenteripäivien määrän sijasta lukua 21. Tämä siksi, että pienempi jakaja tuo mm. eräissä lomautustilanteissa työntekijöille paremman lomautuskorvauksen. Koska korona-aikaan teattereissa on lomautettu tavallista enemmän, jakajan pienentämisessä on monelle työntekijälle merkitystä.

Jakajaa muutettiin koeluonteisesti, koska halutaan tarkemmin kartoittaa, mitä muita vaikutuksia jakajamuutoksella on.

### **Pidempiä vapaita näytäntökauden aikana niitä toivoville**

Työehtosopimuksen 34 pykälän 9 kohtaan otettiin uusi soveltamisohje, jonka mukaan pääosin 6 päivää viikossa tekeville työntekijöille pyritään järjestämään vapaapäiviä siten että sekä syys- että kevätkaudelle tulisi halukkaille sovitusti kahden päivän yhtäjaksoisia vapaajaksoja. Teme tiedostaa, että esim. näytäntötyössä osa työntekijöistä haluaa työskennellä perinteisesti 6-päiväisesti ja pitää kertyneet vapaat pitempänä kesävapaana. Osa työntekijöistä taas kokee, että teatterialallakin tulisi esim. työ- ja vapaa-ajan sekä työstä palautumisen kehittämisen

takia enenevässä määrin mahdollistaa 5-päiväinen työviikko. Uusi määräys ei ota kantaa siihen, kumpi malli on parempi, mutta antaa ohjeen pyrkiä järjestämään joitain pitempiä vapaita näytäntökauden ajalle niille työntekijöille, jotka sitä toivovat.

Työaikalaki toi mukanaan joitain muutostarpeita työehtosopimukseen. Ne toteutettiin muuttamatta nykyisiä työehtoja. Uusi työaikalaki ei enää tunnista ylityötä entisen lain tapaan, vaan siellä käytetään termiä "työajan enimmäismäärä".

Työehtosopimuksessa sovittiin, että työntekijän työaika ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa näytäntövuoden aikana.

### **Vuosilomapidennyksiin muutoksia**

Työehtosopimuksen pykälässä 63 on ollut melko vaikeaselkoiseksi osoittautuneet määräykset vuosilomanpidennyksistä toimistotyössä, lipunmyynnissä ja päivätekniikassa. Määräys on ollut siinä määrin kryptinen, että kaikissa teattereissa ei ilmeisesti ole osattu sopimuksen määräysten mukaan antaa ko. pidennyksiä. Nyt pidennysmääräyksiä on selkeytetty siten, että pidennyspäivien huomioimisen pitäisi jatkossa olla helppoa. Näin ollen kaikille, joille pidennykset kuuluvat, ne varmasti osataan huomioida.

Pidennysmääräyksissä pidennysten antamista ei enää ole sidottu siihen lomanosaan, joka annetaan lomakauden 2.5.-30.9. ulkopuolella. Tämä muutos on ollut erityisesti työnantajapuolelle tärkeä, koska teattereiden aktiivijalla annetut vuosilomanpidennykset ovat pidentäneet reilusti talvilomia ja aiheuttaneet sitä kautta ruuhkaa. Vuosilomanpidennysten muokkaus on työehtosopimusmuokkauksena melko iso. Siksi osapuolet ovat sopineet turvalausekkeesta, jonka mukaan työntekijän vuosilomapäivien määrä ei uuden muotoilun perusteella saa vähentyä. Pykälän 63 uusi muotoilu tulee vasta seuraavaan sopimuskirjaan (nyt siis vain allekirjoituspöytäkirjaan), jotta ne eivät aiheuta turhaa hämmennystä. Vuosilomat eivät määräydy kalenterivuositain, vaan niiden osalta on omanlaisensa laskenta.

### **Työnantajalla on velvoite edistää tasa-arvoa kaiken kokoisissa työpaikoissa**

Työehtosopimukseen lisättiin uusi 101 §, jolla muistutetaan työnantajia veloitteesta edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja työntekijöiden yhdenvertaisuutta. Laissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimiseen on veloitettu työnantajat, joiden työntekijämäärä on vähintään 30. Teatterialan työehtosopimuksessa suositellaan, että myös pienemmät työyhteisöt laativat em. suunnitelmat.

### **Teattereiden tulee jatkossa huomioida toiminnassaan työkykyä heikentäviä riskitekijöitä ja koulutustarpeet otetaan osaksi kehityskeskusteluja**

Työehtosopimukseen lisättiin uusi 102 pykälä, jossa muistutetaan teattereita siitä, että ne pyrkisivät ottamaan huomioon työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen liittyvät haasteet ja ennakoimaan toiminnassaan työkykyä heikentäviä riskitekijöitä esimerkiksi erilaisia varhaisen puuttumisen malleja soveltaen.

Työssä jaksamisen huomioimista painottaa osapuolten yhteistyössä Kuntoutussäätiön kanssa käynnistämä hanke, jossa perehdytään temeläisten teatterialan ammattien työuriin ja selvitetään mm. työntekijöiden pitkäaikaisen työkyvyn kriittisiä kohtia sekä ratkaisuja niihin. Tietoa temeläisten teatteriammattien tekijöiden jaksamisesta ei ole aikaisemmin systemaattisesti selvitetty, joten hanke on

tärkeä ja tuo uutta tietoa. Hanke on käynnissä sopimuskauden aikana ja se on jo aloitettu.

Työehtosopimuksen liitteessä 4 on kouluttamiseen liittyviä määräyksiä. Niitä täsmennettiin. Teme on systemaattisesti pyrkinyt siihen, että teatterit tiedostavat jatkuvan tarpeen koko teatterin tasolta arvioida sitä, miten teatterin työt ja mm. niissä sovellettavat tekniikka ja teknologia kehittyvät. Nyt sovittiin yksittäisen työntekijän tasolta, että osaamista ja mahdollisista koulutustarpeista keskustellaan kehityskeskustelussa. Työajaksi luetaan koulutus, johon työnantaja määrää työntekijän osallistumaan.

### **Vierailevan dramaturgin työehdot määriteltiin**

Dramaturgin tehtävänkuvausta muokattiin liitteessä kolme, jossa on eri taiteellisten suunnittelijoiden tehtäväkuvat. Liitteestä on puuttunut vierailevat dramaturgin työehdot ja nyt ne lisättiin sinne. Muutos oli merkittävä ja avasi vihdoin 20 vuotta kehitteillä olleen vierailevan dramaturgin ehtojen kehittämisen.

### **Parannuksia vaihtelevaa työaika tekeville**

Liitteessä 5 on määräyksiä tuntityöntekijöiden osalta. Temelle oli tärkeää parantaa erityisesti vaihtelevaa työaika (= nollatuntisopimuksella) tekevien työntekijöiden asemaa. Siksi työehtosopimukseen otettiin hiljattain lakiin tullut määräys siitä, että jos työntekijän toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei hänen kanssaan työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Tämä turvaa niiden tuntityöntekijöiden tilannetta, jotka halusivat, että työsopimuksessa lukee todellinen tuntimäärä, jonka he tekevät sen sijaan, että sopimus olisi työnantajan aloitteesta muotoiltu täysin nollatuntisopimukseksi tai hyvin alakanttiin. Työajan tarkastelujakso on 6 kuukautta. Jos työntekijä itse haluaa työskennellä hyvin vaihtelevia määriä ja haluaa nollasopimuksen, tämä määräys ei siihen puutu.

### **Tiedotus- ja markkinointimateriaalin tekeminen ei ole ohjaajan työtehtävä**

Työehtosopimuksen liitteessä on esityksen valmistamiseen liittyviä määräyksiä, koska jotkut teatterit ovat esimerkiksi edellyttäneet, että vieraileva ohjaaja laatii tiedotus- ja markkinointimateriaaleja. Liitteen 9 pykälässä selkeytettiin siksi tiedottamisen ja kreditoinnin määräyksiä sopimalla, että teatterin johto ja markkinointi vastaavat valmisteltavan ja ohjelmistossa olevan esityksen tiedottamisesta. Materiaali annetaan ohjaajalle kommentoitavaksi ennen sen julkaisua.

Teosten kreditoinnista sovittiin, että pyritään taiteellisten suunnittelijoiden tasapuoliseen ilmoittamiseen erilaisissa markkinointimateriaaleissa alan käytännön mukaisesti. Kreditoinnin osalta on eri teattereissa ollut hyvin vaihtelevia käytäntöjä.

### **Vaativan ja suurimuotoisen teoksen määritelmää selkiytettiin**

Liite 8 koskee vierailevien suunnittelijoiden työehtoja. Liitteessä pyrittiin muokkaamaan ohjaajien osalta työn luokitusperusteita siten, että vaativaksi ja suurimuotoiseksi tulkittaisiin myös muita kuin musikaaliohjaukset. Ko. määräys on uudessa sopimuksessa muotoiltu seuraavasti: ”ohjaustehtävä on sellainen, jossa näytelmä muodoltaan tai sisällöltään voidaan katsoa normaalia vaikeammaksi (esim.

iso henkilömäärä, monitaiteisuus) ja jonka toteuttamiseksi tarvitaan laajempaa ennakkovalmistelua ja/tai normaalityötä suurempaa harjoituskertojen määrää.”

Lisäksi liitteen 8 pykälässä kuusi olevaa kohtaa erillisestä tanssinumerosta täydennettiin siten, että määräys antaa nyt selkeän ohjeen korvauksen määrittämiselle.

### **Kokonaistyöaikasopimuksia selkiytettiin**

Liitteessä 12 on määräykset kokonaistyöajasta ja -palkkauksesta. Muutos koskee pykälän 4 soveltamisohjetta. Muutos astuu voimaan siten, että ohje antaisi aikaisempaa yksiselitteisemmin ohjeen siitä, mitkä palkanosat on yksilöitävä ja eriteltävä, kun kokonaispalkasta sovitaan. Samassa yhteydessä on sovittava, miten aikaisemmat ylityöt huomioidaan sopimuksessa.

Uusi ohje tulee sovellettavaksi 1.8.2021 alkavia kokonaistyöaikasopimuksia solmittaessa.

### **Suosittelaa, että vierailijoiden asuntojen peruskuntoa tarkastellaan säännöllisesti**

Neuvotteluissa kävi ilmi myös, että eri teattereissa on eri tavoin huolehdittu vierailijoiden käytössä olevien vierailuasuntojen kunnosta. Valitettavasti osa teattereiden asunnoista ei näyttäisi olevan kenenkään vastuulla, eikä niiden kunnosta huolehdita tai päivitetä asunnon tarvikkeita. Tämän takia järjestöt suosittavat yhteisesti, että vierailijoiden käytössä olevien asuntojen peruskuntoa tarkastellaan säännöllisin väliajoin.

### **Suositus yhteisistä liikuntatunneista työkyvyn ylläpitämiseksi**

Lisäksi järjestöt suosittavat, että teattereissa harkitaan työkykyä ylläpitävänä toimintana yhteisten liikuntatuntien järjestämistä. Työnantajapuoli koki, että sitovaa määräystä ei voi antaa. Teme näkee, että viikoittaiselle yhteisellä liikuntatunnilla työaikana olisi työkykyä ylläpitävä ja jaksamista edistävä vaikutus. Nähtäväksi jää, onko suosituksella käytännön vaikutuksia.

### **Työehtosopimukselle tehdään sukupuolivaikutusten arviointi**

Lisäksi otettiin kirjaus siitä, että osapuolet ovat yhteisesti käynnistäneet vuoden 2020 aikana keskusteluja laajemmasta työehtosopimuksen sääntelyn sukupuolivaikutusten arviointiprosessista (suvaus). Teatterialan työehtosopimus on vanha työehtosopimus ja siinä on sovittu teatterin ekosysteemin kaikesta työnteosta näyttelijäntyötä lukuun ottamatta. On todennäköistä, että vuosien mittaan sopimukseen on rakentunut erilaisia vinoumia.

Työehtosopimuksen suvaus läpi koko sopimuskirjan on iso työ ja vaatii omanlaistaan osaamista. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että suvaus-hanketta pyritään edistämään esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriön avustuksella sikäli kuin ministeriö tarvitsee esim. pilotoitavia esimerkkihankkeita.

### **Kehittämistyö syksyn 2021 aikana**

Työehtosopimusneuvotteluissa käytiin paljon keskustelua myös kehittämistyöstä, joka vaatii enemmän yhteistä kehittelyaikaa ja taustoittamista kuin mihin

työehtosopimusneuvotteluissa on rahkeita. Sovittiin, että syksyn 2021 aikana käsitellään yhteisessä työryhmässä seuraavat asiat:

- Teme on luonnostellut vierailevaa dramaturgia koskevat tekstiehdotukset liitteeseen 8. Osapuolet selvittävät nykykäytännön mukaista sopimus- ja palkkausrakennetta alalla kevään 2021 aikana. Samalla luonnostellaan liitettä 9 vastaava sopimusliite. Liitteiden muotoilusta tehdään työryhmässä syksyllä 2021 ehdotus seuraavaan sopimuskirjaan.
- Keskustellaan työryhmässä mahdollisuudesta edistää määrävuosilisien soveltamista erilaisissa sopimustyypeissä ja pyritään selvittämään nykyisiä käytäntöjä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että teatterialan työehtosopimuksessa vierailevilta suunnittelijoilta, tanssijoilta ja koreografeilta sekä tuntityöntekijöiltä puuttuvista ns. kokemuksellisistä keskustellaan ja selvitetään, miksi näin on.
- Selvitetään myös edellytyksiä edistää vierailevien tanssijoiden matkakustannussääntelyä. Sekä yllä selostettuun määrävuosilisia- että matkakustannussääntelyyn liittyviin selvityksiin liittyy työnantajalle tärkeä kysymys mahdollisten uudistusesitysten kustannusvaikutuksen selvittämisestä.
- Osapuolet perustavat lisäksi työryhmän, jossa mietitään, miten teatterit voivat huomioida kestävän kehityksen periaatteita. Teme on ollut kiinnostunut siitä, miten työehtosopimuksen avulla voitaisiin edistää kestävästä kehittämisestä. Onko työehtosopimus siihen sopiva väline ja jos on, mitä konkreettisesti voidaan sen puitteissa sopia.