

Selvitys vaihtoehtoista UMO:n orkesterin rakenteen joustavoittamiseksi

Helena Pekkarinen
Nyanza Consulting Oy
27.9.2018

1. Taustaa

Helsingin kaupungin konsernijaosto sekä kaupungin kulttuuri ja vapaa-ajan toimiala teetättivät keväällä 2018 UMO:a koskevan selvityksen ”UMO-SÄÄTIÖN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN”. Riitta Heinämaan tekemä selvitys esittää useita toimenpide-ehdotuksia UMO:n toiminnan kehittämiseksi.

Yksi toimenpide-ehdotuksista koskee orkesterin rakenteen muuttamista joustavammaksi. Tähän selvitys tarjoaa kahta vaihtoehtoa:

- 1) Maksimi: Vakituisen muusikkotyön osa-aikaistaminen (kaksi kolmen kuukauden kautta vuosittain; 3+3 kuukautta)
- 2) Minimi: Työsuhteiden määräaikaistaminen (5-vuotiset määräaikaiset työsuhteet)

Kesäkuussa 2018 Helsingin kaupungin konsernijaosto antoi UMOLle tehtäväksi selvittää: *”orkesterin rakenteen joustavammaksi muuttamisen mahdollisuudet sekä niiden vaikutukset talouteen muun muassa valtionosuusvaikutukset huomioon ottaen, ensisijaisesti selvityksessä esitellyn osa-aikaisen mallin suuntaisesti.”*

Tämä selvitystyö toteutettiin UMO:n toimeksiannosta. Selvityksen tavoitteena on tarkemmin kartoittaa mitä edellä mainitut ehdotukset rakenteen joustavoittamiset merkitsisivät UMO:n toiminnalle, sen kustannuksille sekä muulle rahoitukselle. Heinämaan selvityksessä esitettyjen kahden vaihtoehdon lisäksi pyrittiin myös hakemaan vaihtoehtoisia toimenpiteitä pitkäaikaisratkaisun löytymiseksi UMO:n toiminnan joustavuuden lisäämiseksi ja talouden tasapainottamiseksi.

Tämän selvityksen tarkoitus on tuottaa tietoa päätöksenteon pohjaksi. Selvitys ei ota kantaa eri vaihtoehtojen paremmuudesta tai anna suosituksia toteutettavista toimenpiteistä. Myöskään Heinämaan selvityksessä esitettyihin muihin, kuin orkesterin rakenteen joustavoittamista koskeviin toimenpide-ehdotuksiin ei tässä selvityksessä oteta kantaa.

Heinämaan selvityksen johtopäätöksissä todetaan että: *”UMO:n olemassaolo ja säilyttäminen on tärkeää, koska Suomessa tarvitaan kokonainen big band -kokoontulo.”* Myös tämän selvityksen lähtökohta on se, että UMO Suomen ainoana kokoaikaisena big bandina on tärkeä ja sen olemassaolo tulisi turvata.

”Jazz voisi olla vetonaula

Matkailijat tietävät, että siellä missä on jazzia, on myös suvaitsevaisuutta, avoimuutta ja tyyliä – sekä usein myös hyvää ruokaa.”

Katri Kallionpää, Helsingin Sanomat 2.8.2018

2. Työn sisältö ja toteutus

Ehdotettujen mallien vaikutuksia selvitettiin mm. kartoittamalla tarkemmin vaikutukset UMO:n muuhun rahoitukseen erityisesti valtionrahoituksen osalta, palkkatasoon ja työehtosopimukseen (TES) sekä vaikutukset orkesterin toimintaan ja toimintaedellytyksiin. Lisäksi kartoitettiin mitä vaikutuksia malleilla olisi paljon julkisessakin keskustelussa esillä olleeseen vapaan kentän eli freelance -muusikoiden työmahdollisuuksiin sekä UMO:n ja vapaan kentän yhteistyöhön. Eri mallien toteutusta ja merkitystä toiminnalle peilataan myös muutamaa ulkomaisiin verrokkeihin; ruotsalaisiin Norrbotten Big Bandiin sekä Bohuslän Big Bandin, saksalaiseen HR Big Bandiin sekä Heinämaan selvityksessäkin mainittuun tanskalaiseen DR Big Bandiin.

Työn käynnistyessä UMO:ssa oli luonnollisesti jo tehty omia laskelmia etenkin 3+3 -mallin mukaisen maksimivaihtoehdon seurauksista ja todettu, että osa-aikaistaminen vaikuttaisi UMO:n valtionosuuksiin negatiivisesti. Näin ollen jo työn taustoituvaiheessa oli selvää, että tarkasteluun kannatti ottaa myös osa-aikaistamisvaihtoehto, jonka vaikutukset muuhun rahoitukseen eivät olisi yhtä suuret kuin ehdotetun maksimivaihtoehdon. Taustoituvaiheessa tarkasteluun tuli myös kevyempi vaihtoehto Heinämaan selvityksessä esitetystä työsuhteiden määräaikaistamisesta, jossa määräaikaistaminen koskisi vain osaa orkesterista osan työsuhteista pysyessä vakituksina. Tarkasteltaviksi vaihtoehdoiksi otettiin näin ollen:

- 1) Osa-aikaistaminen
 - a. Heinämaan selvityksen maksimi: koko orkesterin työsuhteiden osa-aikaistaminen 3+3 -mallin mukaisesti 50%:ksi.
 - b. Vaihtoehto: Orkesterin työsuhteiden pienempi osa-aikaistaminen siten, että muusikot säilyisivät valtionosuusrahoituksen näkökulmasta edelleen kokoaikaisina. Käytännössä tämä tarkoittaisi nykyisten 36 viikkotunnin vähentämistä 30 tuntiin, jolloin orkesteri työskentelisi 84%:sesti.

- 2) Määräaikaistaminen
 - a. Heinämaan selvityksen minimi: koko orkesterin työsuhteiden muuttaminen viiden vuoden määräaikaisuuksiksi
 - b. Vaihtoehto: Vain osa muusikoiden työsuhteista vakituksia – muut produktiokohtaisia / määräaikaisia

Lisäksi myös muita neuvotteluteitse saavutettavia vaihtoehtoja, erityisesti liittyen UMO:n muusikoiden tekijänoikeuskorvausten tasoon, orkesterin toiminnan joustavoittamiseksi nousi esiin selvityksen aikana. Ne käsitellään erikseen viimeisenä, viidentenä vaihtoehtona.

Selvitys käynnistyi 1.7.2018 taustatyöllä, mutta varsinainen tiedonhaku haastatteluineen sekä taloutta koskevat laskelmat toteutettiin ajalla 1.8.-15.9.2018. Tietolähteinä käytettiin julkisesti saatavilla olevaa tietoa sekä keskusteluja UMO:n toimitusjohtajan, UMO:n vakituisten muusikoiden, freelance -muusikoiden, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajien sekä muiden musiikin kentällä vaikuttavien tahojen kanssa.

Haastateltavien valinnassa pyrittiin tasapuolisuuteen ja mahdollisimman laajan näkökulman saamiseen. Siksi esimerkiksi UMO:n vakituisista muusikoista valittiin haastateltaviksi jokaisen

sektion äänenjohtaja. Lisäksi haastateltiin luottamusmies sekä muutamia muita vakituisia tai tällä hetkellä tilapäisinä UMO:ssa soittavia muusikoita, jotka useat haastatellut nimesivät henkilöiksi, joita aiheessa kannattaisi kuulla. Freelance -muusikoista haastateltiin myös muusikkoja, jotka eivät tällä hetkellä soita UMO:ssa. Vertailutietoa ulkomaisista big bandeistä kerättiin sekä sähköpostitse että puhelimitse käydyin keskusteluihin orkestereiden edustajien kanssa.

Tarkempi listaus haastatelluista henkilöstä liitteessä 1.

Selvityksen lopussa vertaillaan eri vaihtoehtojen vaikutusta talouteen UMO:n tuloslaskelman kautta. Esitetyt laskelmat pohjautuvat UMO:n talousarvioihin, työehtosopimuksen mukaisiin korvauksiin sekä vuoden 2017 toteutuneeseen tuloslaskelmaan. Lisäksi esitetään arvio eri vaihtoehtojen vaikutuksesta toiminnan volyyymiin.

Valtionosuuslaskelman, tekijänoikeuskorvausten sekä tuloslaskeman tarkemmat taustalaskelmat on esitetty liitteessä 2.

3. Taustoitusta vaihtoehtojen tarkasteluun

Juridiset reunaehdot

Esitettyjen mallien osalta käydään läpi millä ehdoin ne on nykyainsäädännön kannalta mahdollista toteuttaa. Esiin nousevat kysymykset ovat mm.:

Osa-aikaistaminen

- Mitä toimenpiteitä osa-aikaistaminen työnantajalta edellyttäisi ja missä olosuhteissa se voitaisiin tehdä?
- Voidaanko osa-aikaista työaika tasata siten, että orkesteri osan vuodesta työskentelisi täysipäiväisesti ja osan olisi ilman töitä – ilman että kyseeseen tulee lomautukset?

Määräaikaistaminen

- Millä perustein vakituisten työsuhteiden määräaikaistaminen voitaisiin toteuttaa?
- Voitaasiinko vain osa viroista täyttää määräaikaisilla työsuhteilla?

Juridisten reunaehtojen kartoittamisessa konsultointiin Avaintyönantajat ry:n asiantuntijoita.

Vaikutukset talouteen

Kustannussäästöjä kustakin esitetystä vaihtoehdosta tarkastellaan ennen kaikkea palkkakulujen kannalta, nykyisiä palkkatietoja käyttäen. Muiden kulujen osalta summien oletetaan pysyvän kuta kuinkin nykyisellä tasolla. Vertailuvuodeksi on otettu vuoden 2017 toteutuneet kulut.

Saatavien kustannussäästöjen lisäksi orkesterin osa-aikaistamisella olisi vaikutuksia myös opetus- ja kulttuuriministeriön UMO:lle myöntämään valtionosuusavustukseen (VOS-rahoitus). VOS-rahoituksen laskentakriteeri on laskennallinen henkilötyövuosi, joka lasketaan jakamalla *vakituksen kokoaikaisen* henkilökunnan palkkamenot henkilöiden lukumäärällä. Näin laskien saadaan keskipalkka, jota käytetään jakajana muiden kulujen (muiden kuin vakituksen henkilöstön palkkakulut sekä muut valtionosuuteen hyväksyttävät toiminnan kulut) osalta henkilötyövuosia laskettaessa.

Rahoitusta laskettaessa käytetään opetus ja kulttuuriministeriön vuodelle 2018 vahvistamaa yksikköhintaa laskennalliselle henkilötyövuodelle sekä rahoituksen laskennassa käytettävää prosenttikerrointa¹.

VOS-rahoitus 2018:	
OKM:n vahvistama yksikköhinta	49 550 €
Rahoitusprosentti	37%
Rahoitus / henkilövuosi	18 333,50€

Laskentatapa on haasteellinen organisaatioille, joilla on pieni vakituinen henkilökunta; esimerkiksi toiminnanjohtaja tai muu hallinnon johtohenkilöstö, joiden palkka on korkeampi kuin organisaation palkat keskimäärin. Tilannetta kuvaa yksinkertaistetusti seuraava esimerkki, jossa organisaatioilla on täysin samat kulut (150 000,-), mutta riippuen siitä onko osa pienempipalkkaisista työntekijöistä vakituksia ja kokoaikaisia vai ei, saadaan merkittävä ero laskennallisiin henkilötyövuosiin sekä sen myötä valtionosuutena maksettavaan avustukseen.

Taulukko 1. VOS-rahoitus, yksinkertaistettu esimerkkilaskelma

Vakituiset työntekijät	Palkka	Vakituiset työntekijät	Palkka
Työntekijä 1	50 000	Työntekijä 1	50 000
-	0	Työntekijä 2	30 000
-		Työntekijä 3	30 000
Palkat yhteensä	50 000	Palkat yhteensä	110 000
Henkilötyövuodet yht.	1	Henkilötyövuodet yht.	3
Palkat / hlötyövuodet (keskipalkka)	50 000	Palkat / hlötyövuodet (keskipalkka)	36 667
Muut työntekijät		Muut työntekijät	
Freelance työntekijät yhteensä	60 000	Freelance yhteensä	0
Muut kulut	40 000	Muut kulut	40 000
Yhteensä	100 000	Yhteensä	40 000
Hlötyövuodet (muut / keskipalkalla)	2	Hlötyövuodet (muut / keskipalkalla)	1
Henkilötyövuodet yhteensä	3	Henkilötyövuodet yhteensä	4

¹ Opetus- ja kulttuuritoimen rahoitus – yksikköhintojen ja rahoituksen määräytyminen vuonna 2018, Opetushallitus, Oppaat ja käsikirjat 2018:6 https://www.oph.fi/download/192800_opetus_ja_kulttuuritoimen_rahoytus_2018.pdf (ladattu 12.9.2018)

Yllä oleva malli on toki yksinkertaistettu, ja osin kuvitteellinenkin, mutta avaa VOS-rahoituksen laskentaperiaatetta ja vakituisen taiteellisen, valitettavan usein pienempipalkkaisen, henkilökunnan merkitystä rahoituksen perustana.

Eri vaihtoehtojen merkitys VOS-rahoitukseen lasketaan tässä selvityksessä yllä olevan mallin ja tämän hetkisen VOS-rahoituslain mukaisesti. Lakiin on lähivuosina tulossa suuria muutoksia, ja siltä osin, kun näkökulmia tähän liittyen tuli esimerkiksi haastatteluissa esiin on ne kirjattu huomioiksi. Laskelmia tämän perusteella ei kuitenkaan vielä voi tehdä, koska vahvistettua uutta lakia ei vielä esittävän taiteen osalta ole.

Yhteistyö vapaan kentän kanssa ja vapaan kentän työtilaisuudet

Yhtenä tarkastelun näkökulmana pidetään myös sitä, miten osa-aikaistaminen tai määräaikaistaminen edistäisi UMO:n ja vapaan kentän yhteistyötä. Lisääntyisikö kanssakäyminen UMO:n ja vapaan kentän välillä? Lisääntyisivätkö freelance -muusikoiden työmahdollisuuksia UMO:ssa vai vähenisivätkö ne?

Free -kenttään liittyen haastatteluissa nousi vahvasti esiin se, että kovin laajasta muusikkojoukosta ei sittenkään UMO:n osalta ole kyse. Orkesterisoittaminen on oma lajinsa eikä jazz-muusikoita, jotka siihen kykenevät tai siitä ovat kiinnostuneita, maassamme ole rajattomasti. Lisähaastetta asiaan tuo vielä se, että UMO:ssa osalta soittajista vaaditaan useamman instrumentin hallintaa. Useissa haastatteluissa tuli ennemminkin esiin se, että UMO jo nykyisellään on varsin merkittävä freelance -muusikoiden työllistäjä eikä muusikoiden löytäminen sijaisiksi UMO:on aina ole helppoa. Sijaisten bukkaminen on aikaa vievää eikä valinnanvaraa monesti ole liiaksi.

Muut orkesterin toimintaan liittyvät näkökulmat

Etenkin haastatteluissa muusikojen kanssa käytiin myös keskusteluja siitä, miten esitetyt mallit vaikuttaisivat itse orkesterin toimintaan; soittamiseen. Siitähän kuitenkin UMO:n toiminnassa on kyse. Myös hallinnon toimintamahdollisuuksista osa-aikaisen orkesterin kanssa kartoitettiin. Nämä kysymykset nousivat myös esiin keskusteluissa ulkomaisten verokkiorkestereiden edustajien kanssa.

4. Vakituisen muusikkotyön osa-aikaistaminen, 3+3

UMO:n toivottiin konsernijaoston päätöksen mukaisesti selvittävän ensisijaisesti vakituisen muusikkotyön osa-aikaistamista selvityksessä esitetyn 3+3 mallin mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaisi orkesterin työn osa-aikaistamista 50%:seksi.

Juridiset reunaehdot:

1. Osa-aikaistaminen edellyttää yt-neuvottelut

Perusteet nykyisten työsopimusten muuttamisista osa-aikaisiksi UMO:lla on taloudelliseen tilanteeseen vedoten. Silloin kun harkitaan useamman työntekijän osa-aikaistamista, on asiassa ennen päätöksiä kuitenkin käytävä yt-lain 8 luvun mukaiset yt-neuvottelut. Yt-neuvottelujen perusteena taloudelliset perusteet sekä toiminnan tehostaminen tulisivat UMO:n tapauksessa kyseeseen. Jos osa-aikaistettavia on yli 10, kuten UMO:ssa, on yt-neuvotteluita käytävä vähintään kuusi viikkoa. Päätöksiä osa-aikaistamisesta ei saa tehdä ennen kuin asiassa on käyty lain vaatimat neuvottelut

2. Työaikalaki - työajan 52 viikon tasoittumisjakso

Koska UMO:n muusikkoja edustava Muusikkojen liitto ei ole AVAINTES:n allekirjoittaja ei AVAINTES:n säädöksiä paikallisesta sopimisesta voida soveltaa, vaan asiaa on lähestyttävä suoraan työaikalain säädösten mukaan. Työaikalain mukaan viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. UMO:ssa säännöllinen viikoittainen työaika on nykyisellä työehtosopimuksella sovittu 36 tunniksi, eli 50 % työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 18 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Pitkällä tasoittumisjaksolla voidaan työaika sijoittaa työnantajan toiminnan ja tarpeiden mukaan siten, että osa-aikainen henkilö tekee esim. kuukauden töitä ja on kuukauden vapaalla, tai UMO:n 3+3 -mallissa kaksi kolmen kuukauden jaksoa töitä ja kaksi vapaata. Tällaisessa järjestelmässä työntekijän säännöllinen työaika tasoittuu ennalta sovitun ajanjakson kuluessa työntekijän keskimääräiseen viikkotyöaikaan. UMO voisi sopia työntekijöiden yhdistyksen, eli Muusikkojen liiton, kanssa työajasta, joka tasoittuu enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Sopiminen tehdään paikallisen sopimisen muotoja mukailten. Työvuoroluettelot voidaan tehdä työajantasoittumisjaksoa lyhyemmälle ajalle.

3+3 -mallin mukaisesti muusikot työskentelisivät täydet tunnit (36 h / viikko) kahtena kolmen kuukauden jaksone ja vastaavasti kahtena kolmen kuukauden jaksone töitä ei olisi lainkaan. Lomautuksia ei tarvittaisi ja 50%:sta työstä maksettaisiin 50% nykyisestä palkasta koko 12 kuukauden ajan. Työntekijät olisivat myös oikeutettuja soviteltuun päivärahaan työsopimuksen mukaisesti silloin kun osa-aikaistaminen on toteutettu työnantajan aloitteesta ja vakituisten työsuhteiden irtisanomisessa osa-aikaisiksi on noudatettu irtisanomisaikaa².

Vaikka 3+3 -malli olisi työaikalainsäädännön puitteissa mahdollinen ei käytännön esimerkkiä vastaavasta osa-aikaisen työn tasoittumisesta toistaiseksi kuitenkaan ole tiedossa.

² Tieto varmistettu luovien alojen työttömyysturvaan erikoistuneesta Työttömyyskassa Finkasta puhelimitse 13.9.2018.

Osa-aikaistamisessa huomioitavaa on myös työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä ensisijaisesti osa-aikaistetuille työntekijöille. Näin esimerkiksi, jos niinä jaksoina, kun orkesteri ei ole töissä haluttaisiin tehdä uusia avauksia tai tarve olisi esimerkiksi yleisötyön tai pienryhmätoiminnan kautta pitää UMO organisaationa toiminnassa, on muistettava, että työtä on aina ensisijaisesti tarjottava osa-aikaistetuille orkesterin jäsenille.

Taloudelliset vaikutukset:

Osa-aikaistamisen suurimmat hyödyt olisivat luonnollisesti orkesterin palkoista saatavat kustannussäästöt. Samalla 50%:n osa-aikaistus merkitsee kuitenkin myös selvästi pienempää valtionrahoitusta.

1. Kustannussäästöt

Yhden muusikon vuotuinen palkkakustannus eläke- sekä muine sosiaalikuluneen sisältäen nykyisen työehtosopimuksen mukaiset tekijänoikeus- ja tallennuskorvaukset on keskimäärin 50 000,- / vuosi. UMO:n vuotuiset palkkakustannukset koko 16-miehisestä orkesterista olisivat siis n. 800 000,- (tarkemmat laskelmat liitteessä 2). Osa-aikaistamalla muusikot 3+3 -mallin mukaisesti palkkakustannuksista säästettäisiin siis koko orkesterin osalta enimmillään 400 000,-.³

Käytännössä UMO:ssa ei kuitenkaan viime vuosina ole ollut kaikkia big band kokoonpanon 16 muusikkoa kokovuotisesti palkattuna, vaan 1,5 vakanssia on täytetty freelance -muusikoilla. Käytännössä palkkasäästö olisi siis hieman pienempi n. 370 000,-. Tätä selvitystä varten tehtyihin laskelmiin käytettiin laskentakaavaa, jossa 15 muusikolle lasketaan 12 kuukauden palkka ja 1,5 freelance -muusikolle 10 kuukauden palkka.

2. Vaikutukset VOS-rahoitukseen

Orkesterimuusikoiden osa-aikaistaminen 3+3 mallin mukaiseen 50%:iin vaikuttaisi kuitenkin negatiivisesti UMO:n opetus- ja kulttuuriministeriöltä saamaan, nykyiseen Teatteri- ja orkesterilakiin perustuvaan VOS-rahoitukseen. Siinä päätoimiseksi työntekijäksi voidaan laskea työntekijä, jonka viikkotyöaika on vähintään 30 h / viikko⁴. Mikäli orkesterin nykyinen, työehtosopimuksen mukainen, 36 tunnin viikkotyöaika puolitetaan, ei se ole enää päätoiminen. Näin siitäkin huolimatta, että käytännössä orkesterin jäsenet tekisivät täydet 36 viikkotuntia kahtena kolmen kuukauden jaksone ja vastaavasti kaksi kolmen kuukauden jaksoa oltaisiin täysin vapaalla.

³ Heinämaan selvityksessä orkesterin vuotuisen palkkasumman arvioitiin olevan 960 000,- ja näin säästöiksi osa-aikaistamisesta saatiin 480 000,-. Tässä lienee virhe tai väärinkäsitys, sillä käytetty arvio palkkasummasta on sama kuin koko nykyisen vakituisen henkilöstön, 14 muusikkoa + hallinto palkat, ilman sosiaalikuluja. Yhden orkesterijäsenen palkka nykyisine tallennus- ja tekijänoikeuskorvauksineen sekä sosiaalikuluneen on keskimäärin 50 000,-. Eli laskettuna 16 vakituiselle muusikolle ovat henkilöstökulut orkesterista vuositason laskettuna n. 800 000,- ja saatavat säästökkin orkesterin osa-aikaistamisesta pienemmät kuin Heinämaan selvityksessä lasketut.

⁴ Opetus- ja kulttuuriministeriön UMO:lle sähköpostitse vahvistama tieto.

UMO:n nykyinen VOS-rahoitus on viime vuosina määrätynyt 28 henkilötyövuoden mukaan. Näin siitäkkin huolimatta, vaikka laskennallisia henkilötyövuosia olisi ollut hieman tämän ylikin. Nykyinen VOS-rahoituksen taso on opetus- ja kulttuuriministeriön kannan mukaan ollut koko lailla maksimi mitä UMO:lle on voitu myöntää. Vakinaisen, päätoimisen henkilökunnan lukumäärä on nykyisissä laskelmissa kolme hallinnon työntekijää sekä 15 orkesterin työntekijää. Tilapäisiin työntekijöihin lasketaan 1,5 orkesterin muusikkoa sekä yksi hallinnon työntekijä, joka käytännössä hoitaa orkesterinjärjestäjän ja nuotistonhoitajan tehtäviä. VOS-laskelmissa käytettävät palkkakulut lasketaan ilman työnantajan sosiaalikulua. Tässä esitetyt laskelmat on myös selvytyden vuoksi tehty vain vakituisen sekä tilapäisen hallinto- ja orkesterihenkilökunnan osalta. UMO:ssa on vuosittain muita palkkakuluja, esimerkiksi kapellimestareille, sovittajille jne. ja osa niistä vaikuttaa myös laskennallisiin henkilötyövuosiin.

Nykytasolla, 28 henkilötyövuodella, UMO:lle myönnettiin vuonna 2018 VOS-rahoitusta 513 338,-. Orkesterin osa-aikaistaminen 3+3 mallin mukaisesti ajaisi UMO:n lähelle aiemmin luvussa 3 esitetyn esimerkin mukaista tilannetta. Koska vakinaiseen päätoimiseen henkilökuntaan voitaisiin orkesterin osa-aikaistuksen jälkeen lukea enää vain hallinto- ja orkesterin henkilökunta, nostaisi se huomattavasti henkilötyövuosien laskennassa käytettävää keskipalkkaa. Olettaessa muiden kulujen pysyvän kutakuinkin vuoden 2017 tasolla pienentää 50%:nen osa-aikaistaminen UMO:n laskennalliset henkilötyövuodet jopa puoleen. Rahoituksessa tämä merkitsisi yli 265 000,- laskua valtionosuusrahoitukseen.

Yhteenvedo vaikutuksista VOS-rahoitukseen on esitetty alla olevassa taulukossa.

Taulukko 2. VOS-rahoitus vertailu; nykytilanne – 3+3

Nykytilanne (palkat ilman sos.kuluja)			Orkesteri 3+3 (50%) (palkat ilman sos.kuluja)		
Vakituiset työntekijät	Palkka	Henkiöitä	Vakituiset työntekijät	Palkka	Henkiöitä
Hallinto	175000	3	Hallinto	175000	3
Orkesteri	529650	15	Orkesteri	0	0
Palkat yhteensä	704650	18	Palkat yhteensä	175000	3
Henkilötyövuodet yht.	18		Henkilötyövuodet yht.	3	
Palkat / hlötyövuodet (keskipalkka)	39147		Palkat / hlötyövuodet (keskipalkka)	58333	
Muut työntekijät (2017 tot. mukaan)			Muut työntekijät		
Orkesteri tilapäiset 1,5 (10 kk)	44138		Orkesteri osa-aikaiset (50%) + tilapäiset (50%)	301455	
Hallinto tilapäiset	45000		Hallinto tilapäiset (50%)	22500	
Tilapäiset palkat yht	89138		Tilapäiset palkat yht	323955	
Jaettuna keskipalkalla = henkilötyövuodet	2		Jaettuna keskipalkalla = henkilötyövuodet	6	
Muut kulut (2017 tot. mukaan)	290000		Muut kulut (2017 tot. mukaan)	290000	
Henkilötyövuosina	7		Henkilötyövuosina	5	
Henkiötyövuodet yhteensä	28		Henkiötyövuodet yhteensä	14	
VOS-rahoitus (muut kuin palkkakulut)	135813		VOS-rahoitus (muut kuin palkkakulut)	91144	
Laskelman mukainen VOS-rahoitus yht.	507561		Laskelman mukainen VOS-rahoitus yht.	247960	
2018 Myönnetty VOS-rahoitus	513338		Erutus 2018 myönnettyyn VOS-rah.	-265378	

Osa-aikaistaminen käytännössä siis puolittaisi UMO:n VOS-rahoituksen, mikä söisi varsin suuren osan osa-aikaistamisella saavutettavista säästöistä. Lopputuloksena säästöjä kertyisikin vain noin 100 000,-.

Muiden kulujen osalta oletus 3+3 mallissa on, että ne pysyvät vuoden 2017 tasolla. Mikäli muut kulut pienenisivät orkesterin osa-aikaisuudesta johtuen, laskisi se puolestaan edelleen saatavia henkilötyövuosia. Toisaalta esimerkiksi kaikkea yleisötyötä ja pienryhmätoimintaa tuskin voitaisiin orkesterin kahteen kolmen kuukauden työskentelyjaksoon kovin paljoo sijoittaa. Esimerkiksi Heinämaan selvityksessä esimerkkinä osa-aikaisesta orkesterista nimetty Tanskan radion DR Big Band⁵, joka työllistää orkesterin lokakuusta – huhtikuuhun sekä kesällä festivaali- yms. esiintymisissä, ei tee yleisötyötä vaan keskittyy kuuden kuukauden toimintakautensa aikana vain konsertteihin ja levytyksiin.

Suomessa kunnan ja valtion tukea nauttiva kulttuuriorganisaatio, joka ei tekisi lainkaan yleisötyötä ei kuitenkaan ole mahdollinen. Eikä osa-aikaistettu UMO:kaan voisi yleisötyötä jättää tekemättä. Todennäköisesti yleisötyöhön jouduttaisiin palkkaamaan erikseen lisäresurssia, vähintäänkin niille ajoille, jolloin orkesteri on vapaalla. Lisäresurssit yleisötyöhön toki puolestaan jonkin verran nostaisivat henkilötyövuosia.

Lisäksi on muistettava, että jos yleisötyötä tai jotain muuta varten tarvitaan lisäresurssia, on työtä aina ensisijaisesti tarjottava osa-aikaistetuille orkesterin jäsenille.

Valtionosuusrahoituksen uudistus

Osa-aikaistuksen merkitystä uudistuvaan valtionosuuslakiin on vaikea täysin määritellä, sillä keväällä 2018 esitelty ehdotus esittävän taiteen ja museoiden valtionrahoituksen uudistamiseksi jäi vielä orkestereiden ja teattereiden osalta jatkovalmisteluun. Uusi lakiehdotus kuitenkin esittää määräaikaiseksi, kahteen luokkaan – kolmen ja kuuden vuoden – jakautuvan valtionosuuskelpoisuuden edellytykseksi: ”säännöllistä, ympärivuotista esitystoimintaa”.⁶ Esimerkiksi sesonkiluontoinen toiminta rajattaisiin näin valtionosuusrahoituksen ulkopuolelle. Laskettaisiinko 3+3 -malli sesonkiluontoiseksi ei ole varmaa, mutta näin voimakkaalla osa-aikaistuksella riski siihenkin voisi olla. Se ainakin on varmaa, että ylempään tukiluokan pitempikestoiseen kuuden vuoden tukeen pääseminen olisi erittäin haastavaa, mikäli orkesteri toimisi käytännössä vain kaksi kolmen kuukauden jaksoa.

3. Vaikutus muihin tuloihin

Orkesterin osa-aikaistaminen 50%:ksi tulisi myös vaikuttamaan UMO:n omiin tuottoihin, jotka tuskin pysyisivät samalla tasolla. Vaikka lipputulosten osalta onnistuttaisiinkin säilyttämään nykyinen taso, tulee eittämättä laskua etenkin tilauseesiintymisten (vuonna

⁵ On myös huomattava, että DR Big Band ei koskaan ole ollutkaan ympärivuotinen orkesteri, vaan se on tarjonnut muusikoille työtä lokakuusta maaliskuulle. Kesäkaudet muusikot ovat perinteisesti soittaneet Tivolin big bandissa. Viime vuosina Tivoli ei enää ole tarjonnut työtä koko kesäkaudeksi. Vastaavasti DR Big Band on esim. kesäkauden festivaali- yms. esiintymisten kautta voinut tarjota orkesterille yhden lisätyökuukauden. Tanskan malli on siis nykyään enemmänkin 6+1 kuin 3+3.

⁶ Esittävän taiteen ja museoiden valtionrahoituksen uudistaminen, Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 1/2018 (http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160473/OKM_1_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

2017 n. 35 000,- tulot) osalta. Osa-aikaisen orkesterin työjaksoja, pitkää suunnittelu- jännettä ja tilaajien tarpeita voi olla vaikea sovittaa yhteen. Myös festivaaliesiintymiset olisivat todennäköisesti jopa nykyistä vaikeampia toteuttaa. Samoin nykyinen opetus- ja kulttuuriministeriöltä saatava kohdeavustus (vuonna 2017 46 000,-) ei tulisi jatkossa pysymään samana. Varovaisinkin arvion mukaan festivaali- ja tilausesiintymisistä saatujen tuottojen sekä ministeriön kohdeavustuksen voidaan laskea puolittuvan 3+3 -mallin mukaisessa toiminnassa.

Yhteenvedo 3+3 -mallin taloudellisista vaikutuksista verrattuna nykytilanteeseen on esitetty taulukossa 3⁷.

Taulukko 3 Tuloslaskemavertailu; nykytilanne – 3+3

Nykytilanne		Orkesteri 3+3 (50%)	
UMO:n palkat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)		UMO:n palkat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)	
Orkesteri - vakituiset	706553	Orkesteri - vakituiset	358014
Orkesteri tilapäiset	60910	Orkesteri tilapäiset	37036
Hallinto vakituiset	225750	Hallinto vakituiset	225750
Hallinto tilapäiset	58050	Hallinto tilapäiset	29025
Yhteensä	1051263	Yhteensä	649825
Muut palkat (sovitus,solistit,tait.suunn&kap.mest)	150000	Muut palkat (sovitus,solistit,tait.suunn&kap.me	150000
Palkkakulut yhteensä	1201263	Palkkakulut yhteensä	799825
Muut kulut (pl. Toimitilakulut)	290000	Muut kulut (pl. Toimitilakulut)	290000
Toimitilakulut	97000	Toimitilakulut	97000
Kulut yhteensä	1588263	Kulut yhteensä	1186825
Rahoitus Hki + OKM	1333338	Rahoitus Hki + OKM	1067960
Omat tuotot 2017 -taso	225000	Omat tuotot, korjattu	184000
Rahoitus yhteensä	1558338		1251960
Yli- / alijäämä	-29925	Yli- / alijäämä	65135

Yhteistyö vapaan kentän kanssa ja vapaan kentän työtilaisuudet

Kustannussäästöjen ohella osa-aikaistamista on myös perusteltu UMO:n ja vapaan kentän lisääntyneellä yhteistyöllä. Monet tätä selvitystä varten haastatelluista – etenkin kansainvälisistä muusikoista tai orkesterin johtajista - nostivat esiin positiivisena seikkana tietyn vaihtuvuuden orkesterin kokoonpanossa. Uudet kasvot orkesterissa tuovat uusia ajatuksia sekä mahdollistavat kenties silloin tällöin erilaisen ohjelmiston soittamisen. On kuitenkin muistettava, että UMO on jo nykyisellään suuri freelance -muusikoiden työllistäjä. Freelance muusikoita on UMO:ssa sekä yksittäisillä keikoilla että pitempiaikaisia tuurauksia tekemässä vakituisten muusikoiden apurahoin tms. rahoitettujen virkavapaiden aikana. Sen lisäksi sovittajat, solisit ja kapellimestarit ovat pääosin freelance-muusikoita. Vapaan kentän näkökulmasta UMO:n orkesterin toiminnan rajaaminen vain kahteen kolmeen kuukauteen jaksoon ei kuitenkaan olisi yksiselitteisesti positiivinen asia. Kaikki

⁷ Laskelmassa huomattavaa on, että siinä ei vielä oteta kantaa yleisötyöhön tarvittavaan lisäresurssiin sen kustannuksiin eikä mahdolliseen VOS-rahoitusta lisäävään vaikutukseen.

haastatellut uskoivat sen päinvastoin vähentävän vapaan kentän mahdollisuuksia työllistyä UMO:ssa. Yhtäältä työtilaisuuksien absoluuttinen väheneminen UMO:n toiminnan pienentyessä vähentäisi myös freelance -muusikoiden työtilaisuuksia. Toisaalta myös UMO:n muusikot olisivat vapaiden kausien aikana kilpailemassa samoista työtilaisuuksista freelance -muusikoiden kanssa. Monet muusikoista – etenkin itse vapaalla kentällä toimivat – painottivat myös suhdeverkostojen merkitystä; niitä on vaikea tyhjästä polkaista. Näin olleen niiden UMO:n soittajien, jotka ovat viime vuodet pääosin keskittyneet UMO:ssa soittamiseen ja keikkailleet vähemmän muualla, olisi todennäköisesti vaikea ainakaan kovin lyhyellä tähtämellä työllistyä muualla vapaiksi kolmen kuukauden jaksoiksi.

Suurempi tekijä freelance -muusikoiden töiden vähenemisessä onkin se, että UMO:n vakituisten soittajien virkavapaudet, joita on vuosittain useita, tulisivat jatkossa todennäköisesti ajoittumaan UMO:sta vapaisiin jaksoihin. Näin tuuraukset ja sijaisuudet UMO:ssa loppuisivat, tai ainakin vähenisivät olennaisesti. Useimmiten polku big band -orkesterimuusikoksi on kulkenut nimenomaan lyhyestä keikasta pitemmän tuurauksen kautta vakituiseksi muusikoksi. Lähes kaikki haastatelluista UMO:n muusikoista olivat tulleet orkesteriin juuri näin. Osa-aikaistuksen myötä tämä polku ja uusien muusikoiden kasvu big band -orkesterimuusikoksi ei ainakaan helpottuisi.

Muuta huomioitavaa

Lähes kaikissa haastatteluissa tuli esiin big band -orkesterin erityislaatuisuus jazzin kentällä. Orkesterisoitto ja yhteensoitto toistuivat monien puheissa. Vakituinen kiinteä kokoonpano on luonnollisesti keskeinen osa sitä. Yhteensoitto syntyy vain yhdessä soittamalla eivätkä pitkät tauot ole sille hyväksi. Haastatelluilla ei kuitenkaan ollut yhteneväistä näkemystä siitä kuinka suuri vaikutus tauoilla toimintaan olisi. Osan mielestä pitkät tauot edellyttäisivät uuden kauden alkuun pitkiäkin harjoittelujaksoja. Osa taas näki, että kyseessä ei ole juuri normaalia kesätaukoa kummemmin soittoon vaikuttava asia.

Se miten pitkiä tauoista käytännössä tulisi riippuu luonnollisesti siitä, miten 3+3 -jaksot sijoitellaan kausittain. Jos työskentelyjaksot sijoitetaan Tanskan mallin mukaisesti (lokakuusta – maaliskuuhun) peräkkäin tulee UMO:n soittamiseen kuuden kuukauden tauko. Tällä saattaa jo olla vaikutusta yhteensoittamiseen. Esimerkiksi Tanskassa DR Big Band aloittaa aina kauden tekemällä samalla ohjelmistolla kiertueen. UMO:ssa vuotuinen kiertue samalla ohjelmistolla tuskin voisi tulla kysymykseen, mutta pitempi harjoittelujakso jokaisen kauden alkuun jouduttaisiin todennäköisesti varaamaan.

Hallinnon kannalta osa-aikaistaminen aiheuttaisi kimurantin tilanteen. Vapaiden ja työjaksojen koordinointi, konsertit sekä yleisötyö ja pienryhmätoiminta huomioiden vaatii oman työnsä. Yleisötyötä ja pienryhmätoimintaa tuskin voidaan mahduttaa vain orkesterin kahteen kolmen kuukauden jaksoon ja se vaatii niin lisätoimenpiteitä kuin lisähenkilökuntaakin orkesterin vapaiden aikana. Kuten aiemmin todettiin, on orkesterin vapaiden aikana teetettäviä muusikon töitä myös aina tarjottava ensisijaisesti osa-aikaistetuille muusikoille.

Toisaalta osa-aikaisen orkesterin kannalta mahdollisimman hyvä ennakoitavuus ja projektien pitkä suunnittelujänne on tärkeää. Kuten aiemmin todettiin lain mukaan siis työvuorolistat voidaan sopia tehtäväksi työajantasoitumisjaksoa, 52 viikkoa, lyhyemmissäkin jaksoissa. Ulkomaisista orkestereista etenkin DR Big Band sekä HR Big Band korostivat suunnittelujännettä ja läpinäkyvyyttä suunnittelussa toiminnan joustavuuden ehtona. Aikataulut ovat orkestereissa tiedossa seuraavalle kaudelle jo edellisen päättyessä. Projektien ja ohjelmiston suunnittelujänteen kasvattaminen jopa vuoteen vaatii hallinnolta paljon.

Hallinnon työskentely tuskin voikaan noudattaa samaa 3+3 -sykliä kuin orkesterin. UMO:ssa hallinto on viime vuosina säästötoimenpiteinä kavennettu jo minimiin. Kolmen hengen vakituinen hallinto on selvästi pienempi kuin yhdessä ulkomaisista vertailukohteista, joissa oman hallinnon lisäksi usein oli vielä käytössä katto-organisaation resursseja esimerkiksi markkinointiin, myyntiin ja taloushallintoon⁸. Hallintoa ei UMO:ssa voi enää toimintojen kärsimättä pienentää.

Mutta, hyvä kysymys on myös, tarvitseeko kaksi kolmen kuukauden jaksoa soittava orkesteri oman kokoaikaisen ympärivuotisen hallinnon? Esimerkiksi osa Tanskan radion big bandin hallinnosta työskentelee niinä aikoina, jolloin orkesteri ei ole töissä, organisaation muille yksiköille (mm. sinfoniaorkesteri, naiskuoro yms.). Tämä nähtiin yhtenä tärkeänä osa-aikaisen toimintamallin mahdollistajana. Jos hallinto ei toimisi kokoaikaisena tulisi henkilöstön vaihtuvuus ja vuosittain uusien työntekijöiden rekrytointi kalliiksi orkesterille.

Yhteenveto

- ⇒ 3+3 mallin mukainen osa-aikaistus olisi mahdollista tasata koko 52 viikon ajalle siten että se keskimäärin on 50% koko jaksolla. Esimerkkiä vastaavasta toteutuksesta ei kuitenkaan voitu löytää.
- ⇒ Yt-neuvottelut käytävä ennen päätöksen tekoa.
- ⇒ Osa-aikaistuksen tuomista kustannussäästöistä suuri osa sulaisi VOS-rahoituksen pienenemiseen.
- ⇒ Myös UMO:n omat tuotot pienisivät jonkin verran.
- ⇒ Yleisötyöhön tarvittaisiin lisäresursseja (tarjottava ensisijaisesti osa-aikaistetuille työntekijöille) myös niiksi ajoiksi, kun orkesteri on vapaalla. Tämä syö edelleen kustannussäästöjä, vaikka se hieman kasvattaisikin VOS-rahoitusta.
- ⇒ Osa-aikaistamisen ei uskota lisäävän vapaan kentän työmahdollisuuksia tai UMO:n yhteistyötä vapaan kentän kanssa - päinvastoin.
- ⇒ Miten hallinnon työ järjestettäisiin -tarvitseeko kaksi kolmen kuukauden jaksoa soittava orkesteri ympärivuotisen hallinnon?

⁸ Myös saksalainen HR Big Band jakaa markkinointi- ja tiedotus- ja myyntihenkilöstön saman yleisradioyhtiön muiden yksiköiden kanssa (esim. sinfoniaorkesteri) sekä ruotsalainen Norrbotten Big Band mm. markkinointihenkilöstöä yhteisenä katto-organisaationa toimivan konserttitalon ja sen muiden yksiköiden (esim. kamariorkesteri) kanssa.

5. Vakituisen muusikkotyön osa-aikaistaminen 30 h / viikko (84%)

Vaihtoehtona 3+3 -mallin mukaiselle osa-aikaistamiselle, jonka hyödyistä suuri osa sulaa VOS-rahoituksen vähenemiseen, nousi esiin vaihtoehto vakituisen muusikkotyön osa-aikaistamista siten, että muusikkojen viikkotyötunnit säilyisivät opetus- ja kulttuuriministeriön VOS-rahoituslinjausten mukaisesti päätoimisina. 30 h / viikko työaika tarkoittaisi UMO:n muusikkojen nykyisen työehtosopimuksen mukaisesti n. 84% -työaika.

Juridiset reunaehdot

Pienempi osa-aikaistaminen olisi mahdollista toteuttaa samoin kuin 3+3 mukainen 50%:nen osa-aikaistaminen.

Tasausjakso voidaan sopia, samoin kuin 3+3 -mallissa aina 52 viikkoon saakka. Se voi myös olla lyhyempi. Tilanteessa, jossa orkesteri kuitenkin on joka kuukausi tosiasiallisesti töissä lyhyempi tasausjakso, esimerkiksi viikoittain tai kuukausittain, voisi myös olla järkevää. Haastatteluissa ei kysyttäessä kuitenkaan tullut esiin selkeitä preferenssejä tasausjakson pituuteen. Osa näki yhden, esimerkiksi kesään sijoittuvan, pitemmän vapaan jakson parempana. Toisille taas työajan tasaaminen lyhyemmille jaksoille esimerkiksi viikoittain tai kuukausittain tuntui sopivan paremmin. Tasausjakson pituus on kuitenkin asia, joka tulee työnantajan ja työntekijöiden yhdessä sopia.

Taloudelliset vaikutukset

Säästöä vakituisen muusikkotyön osa-aikaistamisesta 30 tuntiin viikossa (n. 84% -työaika) koituisi palkkakustannusten säästönä noin 125 000,- vuodessa.⁹

Koska muusikot voitaisiin valtionosuusrahoituksessa laskea edelleen täysipäiväisiksi ei osa-aikaistaminen aiheuttaisi suoraan VOS-rahoituksen pienenemistä. Muusikoiden 16%:lla alentunut palkka päinvastoin laskisi keskipalkkaa ja näin lisäisi laskennallisten henkilötyövuosien määrää. Lisää VOS-rahoitusta UMO tuskin kuitenkaan saisi, mutta rahoitus ei myöskään laskisi.

Toisaalta esimerkiksi ylimääräistä henkilökuntaa yleisötyöhön tai pienryhmätoimintaan ei myöskään tarvita samassa määrin kuin 3+3 -mallissa. Sikäli kun lisäresurssia tarvittaisiin, tulee lisätyötä tarjota ensin osa-aikaistetuille orkesterin jäsenille.

Myöskään omiin tuottoihin 84% osa-aikaistuksella ei olisi vastaavaa negatiivista vaikutusta kuin 3+3 -mallilla, sillä orkesterin toiminta olisi edelleen ympärivuotista.

⁹ Laskussa käytetty 15 vakituista 12 kk / vuosi työskentelevää ja 1,5 tilapäistä 10 kk/ vuosi työskentelevää muusikkoa

Valtionosuusuudistuksessa kaavailtuun ylemmän tukiluokan kuuden vuoden tuen piiriin pääsemistä UMO:n orkesterin pienempikin osa-aikaistaminen saattaisi vaikeuttaa.

VOS-rahoituksen pysyessä – nykyisten lain mukaan – entisellään merikitsisikin, että 84% osa-aikaistus olisi taloudellisesti UMO:lle jopa kannattavampi vaihtoehto kuin 3+3 -malli, kuten taulukosta 4. käy ilmi.

Taulukko 4 Tuloslaskelmavertailu; nykytilanne – 84%

Nykytilanne		Orkesteri 84%	
UMO:n palkat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)		UMO:n palkat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)	
Orkesteri - vakituiset	706553	Orkesteri - vakituiset	601463
Orkesteri tilapäiset	60910	Orkesteri tilapäiset	51850
Hallinto vakituiset	225750	Hallinto vakituiset	225750
Hallinto tilapäiset	58050	Hallinto tilapäiset	58050
Yhteensä	1051263	Yhteensä	937113
Muut palkat (sovitus, solistit, tait. suunn&kap. mest)	150000	Muut palkat (sijaiset, solistit, tait. suunn&kap. m)	150000
Palkkakulut yhteensä	1201263	Palkkakulut yhteensä	1087113
Muut kulut (pl. Toimitilakulut)	290000	Muut kulut (pl. Toimitilakulut)	290000
Toimitilakulut	97000	Toimitilakulut	97000
Kulut yhteensä	1588263	Kulut yhteensä	1474113
Rahoitus Hki + OKM	1333338	Rahoitus Hki + OKM	1333338
Omat tuotot 2017 -taso	225000	Omat tuotot 2017 -taso	225000
Rahoitus yhteensä	1558338	Rahoitus yhteensä	1558338
Yli- / alijäämä	-29925	Yli- / alijäämä	84225

Yhteistyö vapaan kentän kanssa ja vapaan kentän työtilaisuudet

Vaikutukset vapaan kentän työtilaisuuksiin olisivat todennäköisesti pienemmät kuin 3+3 -mallissa. Toki, riippuen sovittavasta työntasausjaksosta, voi olla, että osa virkavapauksista keskitettäisiin pitempiin UMO-työstä vapaisiin jaksoihin, mikä luonnollisesti jossain määrin vähentäisi freelance-muusikoiden työmahdollisuuksia UMossa. Yhtä suuresta freelance -muusikoiden töiden vähenemisestä ei kuitenkaan olisi kyse kuin 3+3 -mallissa.

UMO:n toiminta

Hallintoa 84%:nen orkesteri tarvitsisi todennäköisesti vähintään yhtä paljon kuin kokoaikainen ympärivuotinen orkesterikin. Hallinnon työmääriin tai työn järjestämiseen pienempi osa-aikaistus siis tuskin vaikuttaisi.

Orkesterin toimiessa ympärivuotisesti tai lähes ympärivuotisesti ei myöskään ylimääräistä työvoiman tarvetta yleisötyöhön ja pienryhmätoimintaan tule samassa määrin kuin 3+3 -mallissa. Tämä olisi myös viestinä tärkeä; yleisötyö ja pienryhmätyöskentely on tärkeä osa UMO:n toimintaa ja se kuuluu myös vakituksille muusikoille, ei vain tätä varten erikseen palkattavalle henkilökunnalle. Se on sekä tärkeää itsessään että myös viestinä rahoittajille

toiminnan vaikuttavuudesta. Yleisötyö on nykyään osa muusikkojen monipuolisempaa työnkuvaa. Joku haastatelluista näki sen myös hyvänä sisäisen kehittämisen välineenä. Myös ulkomaiset haastatellut korostivat yleisötyön merkitystä. Esimerkiksi Saksassa yleisötyö nähtiin tärkeänä sekä itsessään että myös viestinä rahoittajille toiminnan vaikuttavuudesta. Siellä yleisötyö katsotaan kuuluvaksi luonnollisena osana muusikoiden työhön, vaikka sitä ei ole erikseen työsopimukseen kirjattu.

Muuta huomioitavaa

Monet haastatelluista kuitenkin pitivät myös pienempää osa-aikaistusta ”lopun alkuna”. Osa myös pelkäsi sen käytännössä tarkoittavan samaa työmäärää pienemmällä palkalla. Se oli kuitenkin, luonnollisesti, osa-aikaistusvaihtoehdoista helpompi hyväksyä. Se myös takasi orkesterin toiminnan ympärivuotisesti tai - työajantasausjaksosta riippuen – lähes ympärivuotisesti. Joskaan joustavuutta, taloudellista säästöä lukuun ottamatta, vaihtoehdosta ei saataisi. Päinvastoin työajantasauksista sopimiset ja lyhyemmän työajan varmistaminen todennäköisesti teettäisivät entistä enemmän töitä. Toiminta säilyisi kuitenkin ympärivuotisena ja mahdollisuudet myös uuden VOS-lain mukaiseen valtion tukeen olisivat huomattavasti 3+3 -mallia paremmat.

Yhteenveto

- ⇒ Työaikalainsäädännön mukaan toteutettavissa samoin kuin 3+3 -malli.
- ⇒ Toisi säästöä palkkakustannuksista ilman, että VOS-rahoitus laskisi.
- ⇒ Orkesteri toimisi ympärivuotisesti tai työajantasauksen jaksotuksesta riippuen lähes ympärivuotisesti.
- ⇒ Ei lisäisi orkesterin rakenteen joustavuutta.

6. Työsuhteiden määräaikaistaminen

Heinämaan selvityksen minimivaihtoehtona orkesterin rakenteen joustavoittamiseksi esitettiin työsuhteiden muuttamista määräaikaisiksi. Työsuhteiden määräaikaistamisella esitettyyn viiteen vuoteen tavoiteltaisiin tiettyä taiteellista uudistumista sekä vaihtuvuutta orkesterin kokoonpanossa.

Määräaikainen työsopimus voidaan kuitenkin nykyisen työsopimuslain mukaan tehdä vain, jos sille on olemassa työsopimuslain mukainen peruste. Lähtökohtaisesti työsopimukset tehdään vakituisena ja määräaikaisuus on poikkeus tästä pääsäännöstä. Määräaikaisuuden perusteena voi olla esimerkiksi sijaisuus, työtehtävän sitominen tiettyyn projektiin sekä toiminnan vahva kausiluontoisuus. Viiden vuoden määräaikaisuus ei UMO:n tapauksessa lain edellyttämiä perusteluja tällä hetkellä ole olemassa. Toiminnanhan olisi tarkoitus jatkaa myös viisivuotiskauden jälkeen.

Sinällään työsuhteiden määräaikaistaminen ei myöskään toisi UMO:lle kustannussäästöjä, päinvastoin. Määräaikaisuuksien perusteiden ollessa vähintäänkin epävarmoja riski riitauttamisiin on selvästi olemassa. Jos työnantaja häviää riidan voi korvaus olla maksimissaan kahden vuoden palkka. Tähän ei UMO:lla ole varaa¹⁰.

Koska lain edellyttämiä perusteita määräaikaisuuksille ei ole, ei vaihtoehtoa kannattane pitää keskusteluissa tai tarkemmin kartoittaa sen mukanaan tuomia hyviä tai huonoja puolia orkesterin toimintaan.

Yhteenveto

- ⇒ Lain edellyttämiä perusteita orkesterin työsuhteiden määräaikaistamiselle ei ole.

7. Pienempi vakituinen kokoonpano

Yhtenä vaihtoehtona koko orkesterin osa-aikaistukselle selvitettiin myös mallia, jossa vain osa big bandin muusikoista olisi vakituisia ja loput joko koottaisiin ohjelmistokohtaisesti tai palkattaisiin lyhyemmiksi määräaikaisuuksiksi. Tämän vaihtoehdon käytännön toteutus törmäisi kuitenkin myös samoihin juridisiin esteisiin kuin koko orkesterin työsuhteiden muuttaminen määräaikaiseksi.

Ajatus siitä, että UMO olisi pienempi kiinteä kokoonpano tyrmättiin myös haastatteluissa yksiselitteisesti. Pienempi peruskokoonpano ei enää ole big band, vaan yksi pienempi jazz-kokoonpano muiden joukossa, jonka oikeutus julkiseen tukeen ei ole samoin perusteltavissa kuin UMO:n nykyinen rahoitus. On muistettava, että julkisen rahoituksen myötä UMO on yleisorkesteri, jonka tehtävä on palvella laajasti yleisöä ja kansalaisia.

Yhteenveto

- ⇒ Lain edellyttämiä perusteita osan orkesterin työsuhteista muuttamisesta vakituisista määräaikaisiksi ei ole.
- ⇒ Julkinen rahoitus pienelle kokoonpanolle tuskin olisi perusteltavissa.

8. Neuvotteluratkaisu; tekijänoikeuskorvauksen alentaminen ja

¹⁰ Joissain organisaatioissa, joissa määräaikaisuuksien perusteet ovat tulkinnanvaraisia, on käytäntönä esimerkiksi budjetissa jo varautua mahdollisiin riitautuksiin. Määräaikaisuudet ovat myös organisaatioissa, joissa niitä on perinteisesti käytetty, todettu nykyinsäädännön valossa vähintäänkin ongelmallisiksi.

vapautuvien virkojen täyttäminen freelancereilla

Viime vuodet UMO:n talouden epätasapainoa on ratkaistu lomautuksilla. Tämä ei kuitenkaan ole kestävä, pitkäaikainen ratkaisu. Selvitystyön edetessä esiin tuli myös vaihtoehto talouden sopeuttamisesta ilman lomautuksia tai osa-aikaistuksia, neuvotteluteitse haettavilla ratkaisuilla.

Työehtosopimukset, tekijänoikeusmaksujen pienentäminen

Useissa haastatteluissa toistui tarve hakea ensin kaikki mahdolliset ratkaisut, jotka ovat saatavissa työehtosopimusneuvotteluissa. Muusikkojen liitto on ilmoittanut halukkuutensa neuvotella esimerkiksi tekijänoikeuskorvausten poistamisesta. Tämä, nykyisen työehtosopimuksen mukainen, yhteensä 16% palkanlisä muusikoille juontaa juurensa orkesterin YLE-yhteistyöstä, jolloin konsertteja taltiointiin huomattavasti nykyistä enemmän ja tallenteiden oikeudet luovutettiin YLE:lle. Nykyisin taltiointeja on huomattavasti vähemmän ja ne eivät ole samalla tavalla kauppatavaraa UMO:lle kuin YLE:lle myydyt tallenteet. Tallenteiden merkitys on enemmänkin markkinoinnin väline kuin taloudellinen tuotto.

UMO:n muusikoiden 16% tekijänoikeuskorvaus on huomattavasti alan nykykäytäntöä korkeampi, ja asiaan on jo pitempään haettu ratkaisua. Vuonna 2017 saatiin määräaikainen neuvottelutulos, jossa tekijänoikeuskorvauksesta osa, 7%, maksetaan kuukausittain palkan osana ja osa, 9%, palkan päälle. Palkan päälle maksettavasta 9% osuudesta ei siis makseta työnantajan eläke- eikä muita sosiaalimaksuja. Tämä, määräaikainen sopimus, tuo UMO:lle 10 000,- säästöä vuosittain.

Nyt neuvottelutuloksena saatu ratkaisu toisi tekijänoikeuskorvaukset alan yleiselle tasolle 4%:n suuruiseksi. Tämä toisi UMO:lle merkittävän lisäsäästön, n. 80 000,-. Käytännössä tekijänoikeuskorvausten pienentäminen on taloudellisesti muusikoille lähes saman suuruinen palkan pienennys kuin 84% osa-aikaistaminen, ilman lyhentynyttä työaikaa. Nyt tähän olisi valmius, jotta UMO voisi jatkaa kokoaikaisena ympärivuotisena big bandinä.

Tekijänoikeuskorvauksista saatava säästö on vaihtoehtoinen osa-aikaistuksilla saataville säästöille. Mikäli osa-aikaistukset toteutetaan ei tallennuskorvauksesta olla valmiita luopumaan. Myös määräaikaiseksi vuonna 2017 neuvoteltu 9% tekijänoikeuskorvauksen siirto palkan osasta palkan päälle laskettavaksi ja sen myötä saavutettu noin 10 000,- säästö todennäköisesti menetettäisiin jatkossa, mikä on aiemmin osa-aikaistusvaihtoehtoja koskevissa laskelmissa otettu huomioon.

Vapautuvien virkojen täyttäminen freelancereilla

Yksi vaihtoehto joustavuuden lisäämiseen on myös se, että kaikkia vapautuvia vakansseja ei täytetä vakinaisilla työsuhteilla. Kaikkia 16 muusikon postia ei UMO:ssa on tälläkään

hetkellä täytetty vakituisilla, vaan käytännössä vain 14,5 vakanssia on ollut vakinaisia ja 1,5 vakanssia täytetty freelancereilla. Käytäntö ei ole täysin kitkaton, mutta nykyisessä mittakaavassa esimerkiksi Muusikkojen liiton hyväksyttävissä. Sama käytäntö on esimerkiksi ruotsalaisorkestereissa. Norrbotten Big Bandissa on 11 vakituista muusikkoa ja viisi vakanssia täytetään projektikohtaisesti freelance -muusikoilla. Bohuslän Big Bandissa vakituksia muusikkoja on 13 ja kolme vakanssia täytetään freelance -muusikoilla.

Syksyllä 2018 UMO:ssa vapautuu kaksi vakanssia muusikoiden jäädessä eläkkeelle. Kaikkiaan siis jatkossa joustoa olisi haettavissa 3,5 muusikon vakanssin täyttämällä projektikohtaisilla freelance-muusikoilla. Projektikohtaisuutta on syytä painottaa, sillä kuten aiemmin todettiin, on työsopimus lähtökohtaisesti pysyvä ja määräaikaishuoneisiin täytyy olla lain edellyttämät perusteet.

Lisääntynyt freelancerien käyttö tuo paitsi pientä säästöä kustannuksiin myös lisää joustoa ja vaihtuvuutta orkesterin kokoonpanoon. Toisaalta on myös muistettava, että freelancereiden käyttö tuo myös lisää työtä niin hallinnolle kuin omasta sektioristaan vastaavalle äänenjohtajallekin. Kuten aiemmin on todettu ja monissa haastatteluissa painotettiin ei freelancereiden löytäminen ole ongelmattonta. Kenttä on varsin rajallinen ja jo nykyisellään melko hyvin tiedossa ja käytössä UMO:ssa. Soittimesta ja vaadituista sivusoittimista riippuen saattaa esimerkiksi jo nykyiselläänkin äänenjohtajalla mennä huomattavasti aikaa freelance -soittajien löytämiseen ja kiinnittämiseen.

Taloudelliset vaikutukset

Neuvotteluratkaisuna saavutettu tekijänoikeuskorvausten pienentäminen sekä hieman lisääntynyt freelance -muusikoiden käyttö tuottaisi taloudellisesti taulukossa 5 esitetyn tuloksen.

Taulukko 5 Tuloslaskelmavertailu; nykytilanne – neuvotteluratkaisu

Nykytilanne		Tekijänoikeuskorvaukset 4% + orkesterissa 12,5 vakit /	
UMO:n palkat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)		UMO:n palkat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)	
Orkesteri - vakituiset	706553	Orkesteri - vakituiset	548625
Orkesteri tilapäiset	60910	Orkesteri tilapäiset	128013
Hallinto vakituiset	225750	Hallinto vakituiset	225750
Hallinto tilapäiset	58050	Hallinto tilapäiset	58050
Yhteensä	1051263	Yhteensä	960438
Muut palkat (sovitus,solistit,tait.suunn&kap.mest)	150000	Muut palkat (sijaiset,solistit,tait.suunn&ka	150000
Palkkakulut yhteensä	1201263	Palkkakulut yhteensä	1110438
Muut kulut (pl. Toimitilakulut)	290000	Muut kulut (pl. Toimitilakulut)	290000
Toimitilakulut	97000	Toimitilakulut	97000
Kulut yhteensä	1588263	Kulut yhteensä	1497438
Rahoitus Hki + OKM	1333338	Rahoitus Hki + OKM	1333338
Omat tuotot 2017 -taso	225000	Omat tuotot 2017 -taso	225000
Rahoitus yhteensä	1558338		1558338
Yli- / alijäämä	-29925	Yli- / alijäämä	60901

Neuvotteluratkaisulla saavutettavassa vaihtoehdossa huomioitavaa on myös, että lisäsäästöjä voisi olla saatavissa myös töiden uudelleen organisoinnilla. UMO:n tilapäisessä hallintohenkilökunnassa on tällä hetkellä ulkopuolisena palveluna ostettava nuotistonhoitaja sekä orkesterinjärjestäjä. Haastatteluissa kartoitettiin mahdollisuutta vastuuttaa nämä työt osaksi, erikseen sovitusti ja erillistä korvausta vastaan, joidenkin orkesterin jäsenten työtä. Osa haastatelluista ei nähnyt tähän mahdollisuuksia UMO:ssa. Varsin suuri osa haastatelluista kuitenkin näki tämän täysin mahdollisena vaihtoehtona silloin kun vastuut ja siitä saatavat korvaukset on sovittu. Monissa orkestereissa tämä onkin jo nykypäivää. Se kuinka paljon säästöjä on saavutettavissa, riippuu toki siitä, minkälaisesta korvauksesta niiden muusikkojen kanssa, jotka tehtävät ottavat hoitaakseen, sovitaan. Konserttien osalta orkesterijärjestäjää varmasti tarvittaisiin jatkossakin. Mutta erillisestä orkesterijärjestäjästä luopuminen vain harjoitustenkin osalta toisi säästöä, joka toisi taloudellisesti tarkasteltuna 84% osa-aikaistuksen ja sopimusratkaisuun perustuvan tekijänoikeusmaksun alennuksen sekä lisääntyneen freelance- muusikoiden käytön varsin lähelle toisiaan.

Myös lauantai- ja sunnuntaityöt, jotka neuvotteluratkaisu mahdollistaisi aiempaa paremmin, toisivat mahdollisuuden lisätuloihin. Sitä, kuinka paljon tuloja olisi saatavissa, on kuitenkin vaikea täysin realistisesti arvioida, eikä niitä sen vuoksi ole tässä laskelmassa huomioitu.

Ilman lisätulojakin neuvotteluteitse saavutettu vaihtoehto on kuitenkin taloudellisilta vaikutuksiltaan varsin lähellä osa-aikaistuksella saavutettavaa tulosta.

Yhteenveto

- ⇒ Tekijänoikeusmaksujen sopiminen 4% tasolle tuo kustannussäästöjä lähes yhtä paljon kuin muut vaihtoehdot.
- ⇒ Toisi UMO:n tekijänoikeuskorvaukset alalla yleisesti käytössä olevalle tasolle.
- ⇒ 3,5 muusikon täyttämisen freelancereilla lisää joustoa orkesterin rakenteessa ja tuo jonkin verran kustannussäästöjä. Määräaikaisia työsopimuksia tehtäessä oltava kuitenkin aina perusteet määräaikaisuuksille.

9. Vaihtoehtojen vertailu talouden ja toimintavolyymien näkökulmasta

Taloudelliset vaikutukset

Alla on taulukossa 6 esitetty kaikki kolme tarkasteltua vaihtoehtoa ja niiden vaikutukset UMO:n talouteen.

Taulukko 6, Tuloslaskelmavertailu; kaikki vaihtoehdot

	Nykytilanne	3+3	84 %	Neuv.ratk.
UMO:n palkat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)				
Orkesteri - vakituiset	706553	358014	601463	548625
Orkesteri tilapäiset	60910	37036	51850	128013
Hallinto vakituiset	225750	225750	225750	225750
Hallinto tilapäiset	58050	29025	58050	58050
Yhteensä	1051263	649825	937113	960438
Muut palkat (sovitukset, solistit, tait. suunn. & kap. mest)	150000	150000	150000	150000
Palkkakulut yhteensä	1201263	799825	1087113	1110438
Muut kulut (pl. Toimitilakulut)	290000	290000	290000	290000
Toimitilakulut	97000	97000	97000	97000
Kulut yhteensä	1588263	1186825	1474113	1497438
Rahoitus Hki + OKM	1333338	1067960	1333338	1333338
Omat tuotot 2017 -taso	225000	184000	225000	225000
Rahoitus yhteensä	1558338	1251960	1558338	1558338
Yli- / alijäämä	-29925	65135	84225	60901

Myös tuloslaskelmataarkastelu osoittaa, että 3+3 -mallista saatavat säästöt sulavat VOS-rahoituksen myötä. Erot UMO:n tulokseen eri vaihtoehtojen välillä ovat lopulta varsin pienet. Tosiasiallisesti 3+3 -mallin mukainen taloudellinen vaikutus on kuitenkin tässä esitettyä pienempi. Kuten jo moneen otteeseen on todettu, tulisi yleisötyötä varten palkata lisätyövoimaa, jonka kustannusta ei tässä ole otettu huomioon. Jo 60 000,- lisäresurssi yleisötyöhön, mikä tarkoittaa käytännössä vain n. 14 kuukauden työpanosta ja tuskin edes on riittävä turvaamaan yleisötyön jatkuvuuden, veisi tuloksen lähelle +/- nollaa. Näin siitäkin huolimatta, että se merkitsisi vastaavasti myös VOS-rahoituksen lisäystä. Näyttäisikin siltä, että tosiasiasa 3+3 -malli johtaisi huonoimpaan taloudelliseen lopputulokseen UMO:lle.

Taloudellisesti tarkasteltuna työnantajan yksipuolisella koko orkesteria koskevalla 84% osaaikaistuksella sekä neuvotteluratkaisuna löytyneellä tekijänoikeuskorvausten laskeminen alan yleiselle tasolle täydennettynä hieman lisääntyneellä freelance- muusikoiden käytöllä olisivatkin lähes samanvertaiset ratkaisut.

Vaikutukset toimintavolyymiin

Taloudellisten vaikutusten ohella on kuitenkin huomioitava se, että kaksi kolmen kuukauden jaksoa työskentelevä orkesteri ei voi toimia samalla volyymillä kuin kokovuotinen orkesteri. Vaikka yleisötyö lisäresurssein saataisiin pidettyä nykyisellä tasolla, ei konserttien määrä voi pysyä 3+3 -mallissa nykyisellä noin 60 konsertin vuositasolla.

Käytännössä tämä tarkoittaisi 10 konserttia jokaiselle kuudesta toimintakuukaudesta, mikä ei ole realistista.

Viime vuosina, esimerkiksi vuosien 2016 ja 2017 vuosikertomuksista tarkasteltuna maksimi konserttimäärä aktiivikuukautena on ollut 7 konserttia. Mikäli 3+3 -mallissa kaikkina orkesterin toimintakuukautena olisi maksimimäärä konsertteja päästään vain noin 40 konserttiin vuositasolla. Myös muiden tilaisuuksien lukumäärä, samoin kuin yleisömäärät jäisivät pienemmiksi.

Taulukko 7 Toiminnan vertailu eri vaihtoehtoissa

	Konsertit	Yleisötyö- tapahtumat	Muut	Yhteensä	Yleisö lkm
Kokoaikainen orkesteri	60	22	50	132	22825
3+3 (50% osa-aika)	42	22	30	94	16254
84% osa-aika	60	22	50	132	22825

3+3 -mallin mukainen osa-aikaistus siis johtaisi myös pienempään toimintavolyymiin. 84% osa-aikaistaminen, jolloin orkesterin toiminta olisi kuitenkin ympärivuotista, periaatteessa mahdollistaisi toimintavolyymien pysymisen kutakuinkin nykyisellään.

10. Lopuksi

Vaihtoehtoja vertailtaessa käy selväksi, että koko orkesterin työsuhteiden osa-aikaistamiseen ei ainakaan taloudellisista syistä kannata ryhtyä. Myös toimintavolyymien tarkastelu osoittaa, että Helsingin kaupungin näkökulmasta samalla rahalla saataisiin yksinkertaisesti vähemmän.

Vaihtoehtojen erot olivat taloudellisesti tarkasteltaessa lopulta melko pieniä, ja 3+3 -mallin osalta jopa negatiivisia, kun otetaan huomioon lisäresurssin tarve sekä vaikutukset tuloihin. 84% osa-aikaistus ja kokoaikainen orkesteri, jossa freelance-muusikoiden käyttöä on hieman lisätty ja tekijänoikeuskorvausten taso neuvoteltu alalla yleisesti käytössä olevalle tasolle johtavat sekä talouden että toimintavolyymien kannalta lähes samanlaiseen lopputulokseen. Silloin esiin nouseekin, paitsi kysymys onko osa-aikaistukseen riittäviä perusteita, enemmän henkiset näkökulmat.

Yhdessä tes-neuvotteluissa löydettyyn ratkaisuun päätyminen voi myös olla yksi avain parempaan yhteistyöhön UMO:n sisällä. Yhdessä löydetyn ratkaisun takana seistään myös yhdessä.

Haastatteluissa tuli esiin myös se, että UMO:ssa on kriisin keskellä noussut esiin paljon uusia avauksia ja uutta driveä. UMO:ssa onkin parhaillaan vireillä tai sovittuna useita uusia avauksia, jotka tuovat näkyvyyttä ja vastaavat Heinämaan selvityksessäkin esitettyihin haasteisiin, ilman merkittäviä kustannuslisäyksiä. Kaksi vuotuista konserttia sisältävä sopimus sisältöyhteistyöstä

Helsingin kaupunginorkesterin kanssa lisää UMO:n tuloja ja näkyvyyttä. Muusikkojen liiton kanssa tehtävät G Livelab -yhteistyö mahdollistaa UMO:n keikkailun liiton ylläpitämällä Helsingin ja Tampereen klubeilla ja tulevaisuudessa myös muualla Suomessa sijaitsevilla G Livelab klubeilla.

Monissa haastatteluissa nousi esiin myös kysymys lähemmästä yhteistyöstä Helsingin kaupunginorkesterin kanssa. Kartoituksia on tehty aiemminkin ja vaihtoehto on hylätty, koska siitä saatavat hyödyt eivät näyttäneet riittävinä. Tilannetta tulisi kuitenkin voida tarkastella uudelleen ja tähän on myös Helsingin kaupunginorkesterilla periaatteellinen valmius. Tämä on kuitenkin oma lukunsa, johon on syytä palata, kun ratkaisut nyt esillä oleviin kysymyksiin on tehty.

.

LIITE 1 Haastatellut henkilöt

Selvitystä varten haastateltiin seuraavia henkilöitä:

Mikko Hassinen, freelance muusikko (puh.haast.)
Jouni Järvelä, 1. alttosaksofoni, saksofonisektion äänenjohtaja, UMO
Markus Ketola, rummut, UMO
Vesa Laine, toimitusjohtaja, Avaintyöntantajat ry
Jaska Lukkarinen, freeasiamies, Muusikkojen liitto ry
Mikael Långbacka, bassopasuuna, UMO
Teemu Mattsson, 1. trumpetti trumpettisektion äänenjohtaja, UMO
Aleksi Malmberg, intendentti, Helsingin kaupunginorkesteri (puh.haast.)
Mikko Mäkinen, 2. alttosaksofoni, luottamusmies, UMO
Eeva Pirkkala, toimitusjohtaja, UMO
Antti Rissanen, freelance muusikko
Ilari Räisänen, työmarkkinalakimies, Avaintyöntantajat ry
Heikki Tuhkanen, 1. pasuuna, UMO
Ville Vannemaa, 1. ja 2. alttosaksofoni, kapellimestari, sovittaja, UMO / freelance muusikko
Ahti Vääntinen, toiminnanjohtaja, Muusikkojen liitto
Helena Värrä, toiminnanjohtaja, Suomen sinfoniaorkesterit ry

Lisäksi käytiin sähköposti -sekä puhelinkeskusteluja seuraavien ulkomaisten orkestereiden edustajien kanssa:

Bohuslän Big Band,
Linda Gustafsson-Hedborg, tuottaja, Bohuslän Big Band / Vara Koncerthus

DR Big Band:
Biger Carlsen, orkesterin johtaja ja taiteellinen johtaja, DR Big Band

HR Big Band:
Olaf Stötzler, orkesterin johtaja, HR Big Band
Manfred Honetschläger, bassopasuuna, HR Big Band

Norrbotten Big Band:
Walter Brolund, orkesterin johtaja, Norrbotten Big Band / Norrbotten musiken

LITE 2 Laskelmat

Valtionosuus

WVYrytämne		3+3		84 %		Tehtäjänoikeuskorvaus 4 + 3,5 freelanceria	
Orkesterin jäsenen palkka	100 %	Orkesterin jäsenen palkka	50 %	Orkesterin jäsenen palkka	84 %	Orkesterin jäsenen palkka	100%
Peruspalkka	2500	Peruspalkka	1250	Peruspalkka	2100	Peruspalkka	2500
Kalissa	250	Kalissa	125	Kalissa	210	Kalissa	250
tek.korvaus	16 %	tek.korvaus	16 %	tek.korvaus	16 %	tek.korvaus	4 %
lomapalkat, soutu, työel, tyött.,ryymähenkilötapaturma.vak.	29,00 %	lomapalkat, soutu, työel, tyött.,ryymähenkilötapaturma.vak.	29,00 %	lomapalkat, soutu, työel, tyött.,ryymähenkilötapaturma.vak.	29,00 %	lomapalkat, soutu, työel, tyött.,ryymähenkilötapaturma.vak.	29,00 %
Vuosipalkka		Vuosipalkka		Vuosipalkka		Vuosipalkka	
perus	30000	perus	15000	perus	25200	perus	30000
kalissat	3000	kalissat	1500	kalissat	2520	kalissat	3000
Yht.	33000	Yht.	16500	Yht.	27720	Yht.	33000
tehtäjänoikeus 7%	2310	tehtäjänoikeus 16%	2640	tehtäjänoikeus 16%	4435,2	tehtäjänoikeus 0%	0
Yht. ilman sos.kuluja	35310	Yht. ilman sos.kuluja	19140	Yht. ilman sos.kuluja	32155,2	Yht. ilman sos.kuluja	33000
Sosiaalikulut	10240	Sosiaalikulut	5551	Sosiaalikulut	9325	Sosiaalikulut	9570
Yhteensä	45550	Yhteensä	24691	Yhteensä	41480	Yhteensä	42570
+ tehtäjänoikeus 9%	3178	+ tehtäjänoikeus 0%	0	+ tehtäjänoikeus 0%	0	+ tehtäjänoikeus 4%	1320
Vuosikustannus / musiikko yht.	48728	Vuosikustannus / musiikko yht.	24691	Vuosikustannus / musiikko yht.	41480	Vuosikustannus / musiikko yht.	43890
Koko orkesteri	779645	Koko orkesteri 16	395050	Koko orkesteri 16	663683	Koko orkesteri 16	702240
Tilanne 2018 (palkat ilman sos.kuluja)		Orkesteri 3+3 (50%) (palkat ilman sos.kuluja)		Orkesteri (84% 1,30 h/vko) (palkat ilman sos.kuluja)		Orkesteri 12,5 vakituisista 3,5 tilapäistä / 4% tehtäjänoikeuskorvaus	
Vakuiset työntekijät		Vakuiset työntekijät		Vakuiset työntekijät		Vakuiset työntekijät	
Hallinto	175000	Hallinto	175000	Hallinto	175000	Hallinto	175000
Orkesteri	529650	Orkesteri	0	Orkesteri (84% 1,30 h/vko)	482328	Orkesteri	412500
Palkat yhteensä	704650	Palkat yhteensä	175000	Palkat yhteensä	657328	Palkat yhteensä	587500
Henkilötyövuodet yht.	18	Henkilötyövuodet yht.	3	Henkilötyövuodet yht.	18	Henkilötyövuodet yht.	16
Palkat / hiotyövuodet (keskipalkka)	39147	Palkat / hiotyövuodet (keskipalkka)	58333	Palkat / hiotyövuodet (keskipalkka)	36518	Palkat / hiotyövuodet (keskipalkka)	37903
Muut työntekijät (2017 tot. mukaan)		Muut työntekijät		Muut työntekijät		Muut työntekijät	
Orkesteri tilapäiset 1,5 (10 kk)	44138	Orkesteri osa-aikaiset (50%) + tilapäiset (50%)	301455	Orkesteri tilapäiset 1,5 (10 kk)	40194	Orkesteri tilapäiset 3,5 (10kk)	96250
Hallinto tilapäiset	45000	Hallinto tilapäiset (50%)	22500	Hallinto tilapäiset	45000	Hallinto tilapäiset	45000
Tilapäiset palkat yht	89138	Tilapäiset palkat yht	323955	Tilapäiset palkat yht	85194	Tilapäiset palkat yht	141250
Jaettuna keskipalkalla = henkilötyövuodet	2	Jaettuna keskipalkalla = henkilötyövuodet	6	Jaettuna keskipalkalla = henkilötyövuodet	2	Jaettuna keskipalkalla = henkilötyövuodet	4
Henkilötyövuodet palkoista	20	Henkilötyövuodet palkoista	9	Henkilötyövuodet palkoista	20	Henkilötyövuodet palkoista	19
VOS 2018 laskennallinen perusta	49550	VOS 2018 laskennallinen perusta	49550	VOS 2018 laskennallinen perusta	49550	VOS 2018 laskennallinen perusta	49550
Rahotus %	37 %	Rahotus %	37 %	Rahotus %	37 %	Rahotus %	37 %
VOS-rahoitus (vain palkka)	371748	VOS-rahoitus (vain palkka)	156816	VOS-rahoitus (vain palkka)	372774	VOS-rahoitus (vain palkka)	352491
Erutus nykyiseen (palkkojen osalta)	214932	Erutus nykyiseen (palkkojen osalta)	214932	Erutus nykyiseen (palkkojen osalta)	1026	Erutus nykyiseen (palkkojen osalta)	195675
Muut kulut (2017 tot. mukaan)	290000	Muut kulut (2017 tot. mukaan)	290000	Muut kulut (2017 tot. mukaan)	290000	Muut kulut (2017 tot. mukaan)	290000
Henkilötyövuosina	7	Henkilötyövuosina	5	Henkilötyövuosina	8	Henkilötyövuosina	8
Henkilötyövuodet yhteensä	28	Henkilötyövuodet yhteensä	14	Henkilötyövuodet yhteensä	28	Henkilötyövuodet yhteensä	28
VOS-rahoitus (muut kuin palkkakulut)	135813	VOS-rahoitus (muut kuin palkkakulut)	91144	VOS-rahoitus (muut kuin palkkakulut)	145591	VOS-rahoitus (muut kuin palkkakulut)	140271
Laskelman mukainen VOS-rahoitus yht.	507561	Laskelman mukainen VOS-rahoitus yht.	247960	Laskelman mukainen VOS-rahoitus yht.	518364	Laskelman mukainen VOS-rahoitus yht.	513338
2018 myönnetty VOS-rahoitus	513338	Erutus 2018 myönnettyyn VOS-rah.	-265378	Erutus 2018 myönnettyyn VOS-rah.	5026	Erutus 2018 myönnettyyn VOS-rah.	0

Tuloslaskelmavertailu

Nykytilanne	Orkesteri 3+3 (50%)	Orkesteri 84%	Orkesteri 84%	Tekijänoikeuskorvaukset 4% + orkesterissa 12,5 vaki / 3,5 tilapäi.
UMO:n palikat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)		UMO:n palikat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)	UMO:n palikat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)	UMO:n palikat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)
Orkesteri - väktyiset	706553	Orkesteri - väktyiset	Orkesteri - väktyiset	Orkesteri - väktyiset
Orkesteri tilapäiset	60910	Orkesteri tilapäiset	Orkesteri tilapäiset	Orkesteri tilapäiset
Hallinto väktyiset	225750	Hallinto väktyiset	Hallinto väktyiset	Hallinto väktyiset
Hallinto tilapäiset	58050	Hallinto tilapäiset	Hallinto tilapäiset	Hallinto tilapäiset
Yhteensä	1051263	Yhteensä	Yhteensä	Yhteensä
Muut palikat (sovitus, solistit, tait. suunnitkap. mest)	150000	Muut palikat (sijaiset, solistit, tait. suunnitkap. me)	Muut palikat (sijaiset, solistit, tait. suunnitkap. m)	Muut palikat (sijaiset, solistit, tait. suunnitkap. m)
Palkkakulut yhteensä	1201263	Palkkakulut yhteensä	Palkkakulut yhteensä	Palkkakulut yhteensä
Muut kulut (pl. Toimintakulut)	290000	Muut kulut (pl. Toimintakulut)	Muut kulut (pl. Toimintakulut)	Muut kulut (pl. Toimintakulut)
Toimintakulut	97000	Toimintakulut	Toimintakulut	Toimintakulut
Kulut yhteensä	1588263	Kulut yhteensä	Kulut yhteensä	Kulut yhteensä
Rahoitus HKI + OKM	1333338	Rahoitus HKI + OKM	Rahoitus HKI + OKM	Rahoitus HKI + OKM
Omät tuotot 2017 -taso	225000	Omät tuotot 2017 -taso	Omät tuotot 2017 -taso	Omät tuotot 2017 -taso
Rahoitus yhteensä	1558338	Rahoitus yhteensä	Rahoitus yhteensä	Rahoitus yhteensä
Yli- / alijäämä	-29925	Yli- / alijäämä	Yli- / alijäämä	Yli- / alijäämä

Tuloslaskelmavertailu (3+3 korjattu yleisötyöpalkkat + pienentyneet tulot)

Nykytilanne	Orkesteri 3+3 (50%)	Orkesteri 84%	Orkesteri 84%	Tekijänoikeuskorvaukset 4% + orkesterissa 12,5 vaki / 3,5 tilapäi.
UMO:n palikat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)		UMO:n palikat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)	UMO:n palikat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)	UMO:n palikat yhteensä (ml. sosiaalkulut 29%)
Orkesteri - väktyiset	706553	Orkesteri - väktyiset	Orkesteri - väktyiset	Orkesteri - väktyiset
Orkesteri tilapäiset	60910	Orkesteri tilapäiset	Orkesteri tilapäiset	Orkesteri tilapäiset
Hallinto väktyiset	225750	Hallinto väktyiset	Hallinto väktyiset	Hallinto väktyiset
Hallinto tilapäiset	58050	Hallinto tilapäiset	Hallinto tilapäiset	Hallinto tilapäiset
Yhteensä	1051263	Yhteensä	Yhteensä	Yhteensä
Muut palikat (sovitus, solistit, tait. suunnitkap. mest)	150000	Muut palikat (sijaiset, solistit, tait. suunnitkap. m)	Muut palikat (sijaiset, solistit, tait. suunnitkap. m)	Muut palikat (sijaiset, solistit, tait. suunnitkap. m)
Palkkakulut yhteensä	1201263	Palkkakulut yhteensä	Palkkakulut yhteensä	Palkkakulut yhteensä
Muut kulut (pl. Toimintakulut)	290000	Muut kulut (pl. Toimintakulut)	Muut kulut (pl. Toimintakulut)	Muut kulut (pl. Toimintakulut)
Toimintakulut	97000	Toimintakulut	Toimintakulut	Toimintakulut
Kulut yhteensä	1588263	Kulut yhteensä	Kulut yhteensä	Kulut yhteensä
Rahoitus HKI + OKM	1333338	Rahoitus HKI + OKM	Rahoitus HKI + OKM	Rahoitus HKI + OKM
Omät tuotot 2017 -taso	225000	Omät tuotot 2017 -taso	Omät tuotot 2017 -taso	Omät tuotot 2017 -taso
Rahoitus yhteensä	1558338	Rahoitus yhteensä	Rahoitus yhteensä	Rahoitus yhteensä
Yli- / alijäämä	-29925	Yli- / alijäämä	Yli- / alijäämä	Yli- / alijäämä

Tekijänoikeuskorvaukset eri vaihtoehtoissa

Tekijänoikeuskorvaukset 16% (ennen 2017)		Tekijänoikeuskorvaukset 7% + 9% (määräaikainen 2017 alk.)		Neuvotteluratkaisu 2018 (4%)	
Peruspalkka	2500	Peruspalkka	2500	Peruspalkka	2500
Ikälisiä	250	Ikälisiä	250	Ikälisiä	250
tek.korvaus	16 %	tek.korvaus	16 %	tek.korvaus	4 %
lomapalkat, soutu, tyel, tyött.,ryhmähenki&tapaturma.vak.	29,00 %	lomapalkat, soutu, tyel, tyött.,ryhmähenki&tapaturma.vak.	29,00 %	lomapalkat, soutu, tyel, tyött.,ryhmähenki&tapaturma.vak.	29,00 %
Vuospalkka		Vuospalkka		Vuospalkka	
perus	30000	perus	30000	perus	30000
Ikälisät	3000	Ikälisät	3000	Ikälisät	3000
Yht.	33000	Yht.	33000	Yht.	33000
tekijänoikeus 16 %	5280	tekijänoikeus 7%	2310	tekijänoikeus 0%	0
Yht. Ilman sos.kuluja	38280	Yht. Ilman sos.kuluja	35310	Yht. Ilman sos.kuluja	33000
Sosiaalikulut	11101	Sosiaalikulut	10240	Sosiaalikulut	9570
Yhteensä	49381	Yhteensä	45550	Yhteensä	42570
+ tekijänoikeus 9%	0	+ tekijänoikeus 9%	3178	+ tekijänoikeus 4%	1320
Vuosikustannus / muusikko yht.	49381	Vuosikustannus / muusikko yht.	48728	Vuosikustannus / muusikko yht.	43890
Vuosikustannus 16 muusikkoa	790099	Vuosikustannus 16 muusikkoa	779645	Vuosikustannus 16 muusikkoa	702240
		Erotus (16% ennen 2017)	-10454	Erotus (16% ennen 2017)	-87859