

**This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.**

**Author(s):** Pyykkönen, Miikka; Schalin, Anton

**Title:** Luovien alojen työllisyys

**Year:** 2023

**Version:** Published version

**Copyright:** © 2023 Humanistinen ammattikorkeakoulu

**Rights:** In Copyright

**Rights url:** <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

**Please cite the original version:**

Pyykkönen, M., & Schalin, A. (2023). Luovien alojen työllisyys. In E. Oksala, S. Pekkinen, & A. Schalin (Eds.), *Luovien työelämässä : luova osaaminen yritysten toimintaa kehittämässä* (pp. 16-23). Humanistinen ammattikorkeakoulu. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Julkaisuja, 155. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023052648448>

# 2 Luovien alojen työllisyys

**Miikka Pyykkönen ja Anton Schalin**

Puhuttaessa minkä tahansa toimialan työllisyystilanteesta olisi aluksi hyvä määritellä, mitä kyseinen ala pitää sisällään. Luovien alojen kohdalla määrittely on kuitenkin osoittautunut hankalaksi. Käsitettä ei ilmene Tilastokeskuksen toimialaluokituksessa (2008), eikä sitä määritellä myöskään esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmän raportissa luovien alojen taloudellisesta merkityksestä (OKM 2017a, 16). Täsmällisen määrittelyn vaikeus aiheuttaa päänvava selkeisiin käsitteellistykseen tottuneelle tutkijalle, mutta se osoittaa myös, ettei luovuus ole vain tietyn toimialan yksityisomaisuutta. Yleisin määritelmä on, että luoviin aloihin kuuluvat mainonta, perinteinen ja sosiaalinen media, kaikki julkaisutoiminta, av-tuotanto, musiikkibisnes, peliala, muotoilu, suunnittelu ja arkkitehtuuri sekä kulttuurialat (TEM 2020, 13; ks. myös Throsby 2008). Tarkemman ja pysyvämmän määritelmän ongelmana on kuitenkin se, että uusia luovia aloja muodostuu jatkuvasti niiden ja muiden teollisuuden alojen leikkauspinnalla. Myös useiden olemassa olevien kategorioiden keskinäiset rajat ovat liukuvia.

Luovuutta on kaikilla aloilla, mutta jotta käsite ei lauantuisi liikaa, sitä on tässä yhteydessä syytä rajata selkeyden vuoksi hieman. Tässä artikkelissa tarkoitamme luovilla aloilla sellaisia toimialoja, työpaikkoja ja työn muotoja (ml. itsensätyöllistäminen), joissa luovuus on tavalla tai toisella työtehtävien keskiössä. Luovilla koulutusaloilla puolestaan tarkoitamme tutkintoon tähtääviä koulutuksia, joissa luovuutta opiskellaan substanssiosaamisena, tai joissa luovaa toimintaa käsitellään humanistisessa tai yhteiskuntatieteellisessä kontekstissa (esim. kulttuurintutkimus). Kulttuuriala on hyvin näkyvä ja luonteeltaan ehkä selkeimmin luovaksi alaksi määrittyvä ala, ja sen kautta on mahdollista tarkastella luovien alojen työtilannetta laajemminkin.

Edellä mainituista määrittelyongelmista johtuen luovien alojen työllisyydestä ei ole olemassa kattavia tilastoja, minkä vuoksi näiden alojen työelämästä voidaan tässä yhteydessä muodostaa vain osittainen kuva. Kulttuuri- ja taideoiloille leimalliset työelämän piirteet, erityisesti työn hybridisyys ja prekaarius, ovat kuitenkin yhteisiä monille luoville aloille (ks. esim. Comunian, Faggian & Jewell 2011), joten näiden kautta on mahdollista tulkita myös luovien alojen työelämää

laajemmin. Kulttuurialat ovakin luovia aloja rajatumpi ja helpommin määriteltävissä oleva, pidemmän ajan kuluessa muodostunut kategoria. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan kulttuurialoihin lasketaan kuuluvaksi audiovisuaaliset, visuaaliset, esittävän taiteen, kirjallisuuden, muotoilun ja arkkitehtuurin alat sekä museo- ja kulttuuriperintötoiminta. (OKM 2022a; OKM 2022b; TAIKE 2022.)

Kulttuurialojen työtä leimaa niin Suomessa kuin muuallakin odotusten ja todellisuuden kaksijakoisuus (Pyykkönen ym. 2021; Jakonen ym. 2022). Yhtäältä kulttuurialojen työhön kohdistuu hallinnossa ja talouspoliittisessa puhunnassa talouskasvuun, työllisyyteen, yrittäjien määrän lisääntymiseen ja aluekehittämiseen liittyviä odotuksia (Pyykkönen 2015; Pyykkönen & Stavrum 2018). Toisaalta taloustilastot ja työoloja koskevat tutkimukset osoittavat kulttuurin parissa toimivien työhön ja sen taloudellisiin vaikutuksiin liittyvän monia haasteita: tulotaso on muihin korkeakoulutettuihin työntekijöihin verrattuna alhainen (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 38), työlle on tyypillistä epävarmuus ja pätkittäisyys (Sutela & Pärnänen 2018), ja arvontuotanto bruttokansantuotteella mitattuna on juhlapuheiden vastaisesti jatkuvasti laskenut viimeisen vuosikymmenen aikana (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 19–22).

Siinä missä taide- ja kulttuuritoiminta on perinteisesti nähty vapaaksi talouden logiikasta (Bourdieu 1986), liiketoiminta on nähty olennaisena osana luovia aloja. Luovien alojen tuottavan toiminnan on lähtökohtaisesti tarkoitus lisätä taloudellista arvoa kolmella eri tasolla: toiminta kasvattaa toimijan itsensä tuloja mutta myös tämän luovan toiminnan alan taloutta, ja sen tulee myös lisätä kansallista arvontuotantoa. Tämä tapahtuu niin alan sisäisessä taloudellisessa toiminnassa kuin sen kontribuutiossa muiden teollisuuden alojen tuottavuuteen. Osin juuri tämän vuoksi luovien alojen yhtymäpintaa muihin teollisuuden aloihin halutaan laajentaa. (TEM 2020.)

## 2.1 Työn prekaarius ja monimuotoisuus

Koska luovat alat kattavat hyvin monia erilaisia toimialoja, on niitä koskevissa työelämäkuvauksissa huomioitava kentän heterogeenisuus. Yrittäjyys ja freelancerius ovat yleisiä työn tekemisen muotoja kulttuurialoilla. Noin puolet Euroopan kulttuurialan itsensätyöllistäjistä on yrittäjiä tai freelancereita (Eurostat 2019). Suomessa kulttuurialojen työvoimasta 28 prosenttia työskentelee viimeisimpien tilastojen mukaan yrittäjinä, kun muilla aloilla vastaava osuus on 12 prosenttia (SVT 2018). Musiikin parissa työskentelevistä peräti puolet toimii yrittäjinä (emt.). Maria Hirvi-Ijäksen ja kumppaneiden kokoama Taiteen ja kulttuurin barometrin 2018 aineisto kertoo, että alle 35-vuotiaista barometriin vastanneista taiteilijoista 37 prosenttia määritteli itsensä yrittäjäksi tai freelanceriksi (Pyykkönen ym. 2021). Eniten freelancereita ja yrittäjiä on muusikkojen ja musiikin parissa työskentelevien, monialataiteilijoiden, näyttelijöiden ja teatterihenkilöstön, arkkitehtien ja muotoilijoiden, av-alojen ammattilaisten sekä kulttuurituottajien keskuudessa (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 36; Pyykkönen ym. 2021). On syytä jatkaa keskustelua siitä, missä määrin kyse on pakkoyrittäjyydestä: esimerkiksi nuorista taiteilijoista vain viisi prosenttia haluaisi toimia tulevaisuudessa ainoastaan yrittäjänä (Hirvi-Ijäs 2018, 7).

Suuri osa kulttuurialan työntekijöistä työskentelee ainakin jossain kohdin uraansa apurahalla. Erityisen yleistä apurahalla työskentely on kirjallisuuden alalla. Palkka-suhteessa puolestaan työskentelevät yleisimmin esittävillä aloilla ja musiikin parissa toimivat. Sitä, että näillä aloilla toimii paljon sekä yrittäjiä ja freelancereita että palkansaaajia selittää kaksi tekijää. Yhtäältä kaksi kolmasosaa taiteilijoista toimii eri työmarkkina-asemissa yhden kalenterivuoden aikana. Toisaalta esittävien taiteiden ja musiikin alalla on yksin toimivien ja pienten organisaatioiden lisäksi myös suuria vakiintuneita taidelaitoksia, joissa yhä työskennellään suurelta osin palkkasuhteessa. (Hirvi-Ijäs 2020, 36; Pyykkönen ym. 2021.)

Kuten edellä viitattiin, yksi kaikkia kulttuurin parissa työskenteleviä yhdistävä asia on työn monimuotoisuus. Kulttuurialoilla toimivat tekevät työtään monenlaisissa sopimussuhteissa, kuten palkkatyönä, laskuttamalla ilman yritystä (freelancerit ja kevytyrittäjät), apurahoilla tai yrittäjyyden eri muodoissa. Erilaiset työsuhteet ja -asemat sekä toistuvat että vaihtuvat. Työsuhteet voivat olla kestoaltaan yhdestä illasta vuosiin, jolloin oma ansaintamallin mukainen status voi vaihdella jopa päivittäin. Lisäksi lähes kaikilla kulttuurialojen työntekijöillä jää uransa aikana työkaksojen väliin eripituisia taukoja. Monet alalla toimivista työskentelevät myös muilla ammattialoilla. Esimerkiksi taiteilijoista noin puolet työskentelee taiteen tekemisen ohella muilla aloilla. Koska työsuhteet ovat lyhyitä, työtä tehdään pitkää päivää silloin, kun työtä on ja siihen on mahdollisuus. Myös työympäristö on hyvin monimuotoinen ja vaihteleva. (Hirvi-Ijäs ym. 2018; 2020.)

Kotimaiset ja kansainväliset tutkimukset puhuvat taiteellisen ja kulttuurityön yhteydessä usein prekaariudesta. Sillä tarkoitetaan työn tekemiseen ja työoloihin liittyvää epävarmuutta, joka voi ilmetä lyhyinä ja epävarmoina työsuhteina, huonoina työehtoina sekä pieninä tuloina (Kalleberg 2009; Korhonen ym. 2006; Oakley 2009, 41–48). Työelämän prekaarisuus koskettaa luovia aloja laajasti, mutta tietyillä toimialoilla tämä epävarmuus on yleisempää kuin toisilla. Esimerkiksi Comunianin, Faggianin ja Jewellin UK:n dataan pohjautuvassa tutkimuksessa (2011) havaittiin, että arkkitehtuurin, mainosalan sekä kirjallisuuden alan työsuhteet ovat usein paremmin palkattuja ja vakaampia kuin työskentely käsityöammateissa, esittävän taiteen aloilla sekä elokuva-alalla.

Yksi luovien alojen prekaariutta selittävä tekijä liittyy työn projektimaiseen luonteeseen. Monesti työntekijät palkataan vain tuotannon ajaksi, jolloin työsuhteet ovat usein määräaikaista ja lyhyitä, ne alkavat lyhyellä varoitusajalla, ja töitä tehdään usein freelance-tyyppiseltä pohjalta. Koska tuotantoihin sisältyy aina riskejä kuten kävijämäärien vähäisyys, niitä pyritään hallinnoimaan palkkaamalla ihmisiä ensisijaisesti henkilökohtaisten verkostojen ja suositusten kautta. Tällöin alan ammattilaisille voi muodostua painetta hyväksyä huonompia työehtoja ja suostua esimerkiksi palkattomaan harjoitteluun, koska sen kautta toivotaan saatavan töitä tulevaisuudessa. (Eikhof 2020.) Tutkijat tulkitsevatkin, että taiteilijat tekevät useampia töitä samanaikaisesti välttääkseen prekarisaatioon liittyviä alhaisia tuloja ja muita riskejä (Ansio ym. 2018; Pyykkönen ym. 2021).

Prekaariutta on todettu monessa maassa pahentavan se, että esimerkiksi freelancer- tai yrittäjätöitä on hankala yhdistää sosiaali- ja työpoliittisten instituutioiden käytäntöihin ja työmarkkinajärjestöjen edunvalvontaan. Suomessa kulttuurialoilla

työskentelevät ovat moneen otteeseen nostaneet esiin sen, että omaa työn tekemisen tapaa – tai pikemminkin sen moninaisuutta – ei tunnisteta kuntien sosiaalitoimissa tai Kelassa tehtäessä päätöksiä työntekijöiden sosiaaliturvasta. Esimerkiksi taiteilijat ovat raportoineet ongelmista työttömyysetuuksien maksamisessa ja yrittäjämaksuihin velvoittamisesta. Myös verohallinnon kanssa on ollut ongelmia. Kaiken kaikkiaan kulttuurialoilla työn tekeminen jää edelleen monesti ”normaalien” palkkatyöhön perustuvaa työelämää tukevien rakenteiden ja käytäntöjen katveeseen. Taiteen ja kulttuurin kentältä puuttuvat myös vahvat edunvalvontajärjestöt, ja niiden neuvotteluasetelma on heikompi kuin useimmilla muilla teollisuuden aloilla. (Leinikki ym. 2022; Niskanen 2017; Mölsä 2021; Pyykkönen ym. 2021.)

Sutelan ja Pärnäsen (2018) kyselytutkimuksen mukaan kulttuurin parissa työskentelee ammattiaseman ja työtehtävien vaihtelusta sekä työelämän olosuhteiden epävarmuuksista huolimatta motivoituneita itsensätyöllistäjiä. Taiteilijat ja kulttuurityöntekijät motivoituvat työn vapaudesta, itsemääräämisestä ja mahdollisuudesta käyttää luovuuttaan ja ansaita sillä. He myös arvostavat sitä, että saavat työskennellä itseään kiinnostavien asioiden parissa. Myös yhteiskunnallisiin asioihin vaikuttaminen ja elämysten tarjoaminen muille ihmisille mainitaan syiksi. Nuoret taiteilijat kokevat alan motivaatiotekijät ja myönteiset puolet vanhempia taiteilijoita ja muita ammattiryhmiä tärkeämmiksi. He ovatkin valmiita sietämään epävarmuuksia muita enemmän. Parhaita tässä ovat nuoret freelancerit ja yrittäjät, vaikka toisaalta heistäkin suurinta osaa työn prekaarius häiritsee. (Ansio ym. 2018; Hirvi-Ijäs ym. 2018; McRobbie 2016; Piispa & Salasuo 2014; Pyykkönen ym. 2021.)

## 2.2 Luovien alojen työllisyys tilastojen valossa

Siinä missä kulttuurialoilla erityisesti taiteiden parissa toimivista on verraten paljon tilasto- ja tutkimustietoa, luovat alat ovat epäselvänä määritelmänä ja kategoriana katveessa, kun puhutaan kokonaisvaltaisemmasta tiedosta. Muutamat kotimaiset ja kansainväliset tutkimukset sekä raportit kertovat sekä eroista että samankaltaisuuksista kulttuuri- ja luovien alojen välillä. Isoin ero on taloudellisessa arvontuotannossa. Työintensiiviset taide- ja kulttuurialat pystyvät heikosti kasvattamaan tuotantoaan ja tehokkuuttaan, kun taas useimmilla muilla luovilla aloilla pystytään suurempaan arvonlisäykseen esimerkiksi koneita ja teknologiaa hyödyntämällä. Lisäksi luovilla aloilla katsotaan olevan huomattavasti perinteisiä kulttuurialoja enemmän niin sanottuja läikkymisvaikutuksia. Toisin sanoen niiden taloudellisella toiminnalla katsotaan olevan suurempi hyöty muille teollisuuden ja talouden aloille yhteisellä toiminta-alueella. Yrittäjyys ja freelancerius ovat suosittuja työn tekemisen muotoja myös luovilla aloilla; ne ovat jopa kulttuurialojakin suosituimpia, etenkin nuorten työntekijöiden keskuudessa. Yrittäjämäisyys työn tekemisen eetosena on puolestaan selvästi perinteisiä kulttuurialoja suosituempaa. (Garnham 2005; Jalonen 2022; Luonila ym. 2022; Pyykkönen 2015; TEM 2020.)

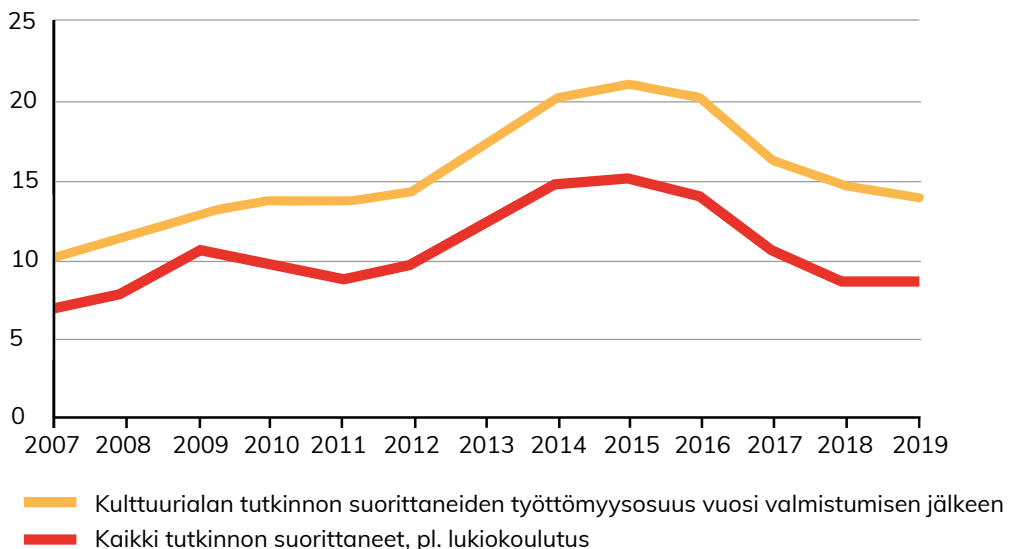
Luovilla aloilla toimitaan kuitenkin kulttuurialoja vähemmän apurahoilla. Sen sijaan palkkasuhteita on kulttuurialoja enemmän tarjolla. Yleisestikin työn tarjonta on suurempaa ja palkat ovat parempia luovilla aloilla. Esimerkiksi pääkaupungeissa monilla luovilla aloilla vallitsee suorastaan työntekijöiden markkinat. Toisaalta taas useilla

luovilla aloilla prekaarisuus on samankaltaista kuin kulttuurialoilla, ja töiden ja työsuhteiden pätkittäisyys ja silppuisuus on niilläkin arkipäivää. Lisäksi joillain luovilla aloilla toimivat ovat tutkimuksissa kertoneet kovista henkisistä paineista ja jatkuvasta kiireestä. Vaikka henkilö tavoittelee suurta työelämän autonomiaa hakeutuessaan töihin luoville aloille, niin menestyäkseen siitä on usein tingittävä. (Comunian ym. 2011; EY 2021; Perttunen 2018; TEM 2020.)

Yhdistäviäkin tekijöitä rakenteellisissa tekijöissä, olosuhteissa ja työn kuvassa toki löytyy. Ne löytyvät erityisesti motivaatiotekijöistä. Nimensä mukaisesti luovuuden käyttö työssä yhdistää kaikkien luovien alojen työntekijöitä. Kaikilta vaaditaan jonkinlaisia taiteellisia kykyjä tai ainakin taiteellisen ilmaisun ymmärrystä. Myös työnkuva, työtehtävät ja työsuhteet ovat kaikilla luovilla aloilla moninaisia ja muuttuvia. Korkea koulutus on lisäksi yksi alojen työntekijöitä yhdistävä tekijä. (Comunian ym. 2011; EY 2021.)

Vaikka vuonna 2020 uusia kulttuurialojen opiskelijoita oli yli 5 % enemmän vuoteen 2019 verrattuna, kulttuurialojen tutkintoja suoritettiin kuitenkin vuonna 2020 vähemmän kuin edellisvuonna (SVT 2022). Myös opiskelijoiden työssäkäynti väheni ja opiskelijoiden sijoittuminen työmarkkinoille opintojen jälkeen heikkeni. Vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen päätoimisia työllisiä kulttuurialoilta valmistuneista oli noin 45 prosenttia vuonna 2020, kun edellisvuonna heitä oli noin neljä prosenttiyksikköä enemmän. Vastaavasti työttömiä oli hieman yli 18 % valmistuneista, yli neljä prosenttiyksikköä enemmän kuin edellisvuonna. (SVT 2022.) Kulttuurialalta valmistuneiden työttömyysaste on myös pitkään ollut muita aloja korkeampi (ks. kuvio 1).

Mitä näistä luvuista tulisi ajatella? Korkeiden työttömyyslukujen tulkitaan helposti tarkoittavan yksinkertaisesti sitä, ettei kulttuurialoilla ole riittävästi töitä kaikille valmistuneille. Kulttuurialoihin, etenkin taide- ja käsityöaloihin, suhtaudutaan toisinaan



**Kuvio 1:** Kulttuurialalta ja kaikilta koulutusaloilta pl. lukiokoulutus valmistuneiden työttömyysaste vuosi valmistumisen jälkeen 2007–2019 (%). Lähde: Tilastokeskus, Koulutustilasto.

jonkinlaisina harrastuksen jatkeina, joita opiskelevan on parempi kehittää varasuunnitelmia jos haluaa joskus työllistyä. Ajatellaan, että kulttuurialojen ja muidenkin luovien alojen työpaikkoja on yksinkertaisesti liian vähän suhteessa osajiin.

Osin tämä tulkinta on ihan oikea: esimerkiksi Keski-Suomen kulttuurialojen kentällä avoimia työpaikkoja on hyvin vähän (S. Pekkinen, henkilökohtainen keskustelu, 3.5.2022). Lisäksi kulttuurialan töihin palkataan usein henkilökohtaisten verkostojen ja suositusten kautta, jolloin avoimet työpaikat eivät useinkaan tule julkiseen hakuun (Eikhof 2020). On kuitenkin hyvä muistaa, että näissä yhteyksissä käsitellään usein kulttuurialojen ja muiden luovien alojen tyypillisimpiä työnantajia kuten erilaisia kulttuurialan järjestöjä, festivaaleja tai teattereita. Näiden perinteisten kulttuurialan työnantajien lisäksi on kuitenkin lukemattomia eri alojen yrityksiä, joiden toiminnan ei äkkiseltään ajattelisi risteävän millään lailla kulttuurin tai taiteen kanssa. Tällä yrittäjäsektorilla voi olla huomattava painoarvo kulttuurialojen ja muiden luovien alojen työllisyyttä kehitettäessä.

Taiteen edistämiskeskus selvitti 2021 syksyllä taiteen hyödyntämistä suomalaisten yritysten toiminnan kehittämisessä ja uudistamisessa. Kyselyyn vastanneet yritykset (n=100) edustivat useita eri aloja teollisuudesta energia-alaan ja tuotekehitykseen, eli niiden toiminta-alue poikkesi merkittävästi kulttuurialojen perinteisestä kentästä. Kyselyyn vastanneiden keskuudessa taidelähtöisillä kehittämismenetelmillä on erittäin hyvä maine niiden joukossa, jotka ne tuntevat: yksikään niitä käyttänyt ei ilmaissut tyytymättömyyttään. Taidelähtöisiä menetelmiä ei kuitenkaan juuri tunneta, ja kolmannes vastaajista halusi Taikelta lisätietoa näistä menetelmistä. Yritysten ostovoi-  
masta kertoo se, että yli kolmannes vastaajista kertoi yrityksensä käyttävän yli 50 000 euroa vuosittain ulkopuolisiin asiantuntijapalveluihin. (Taiteen edistämiskeskus 2021.)

## Kirjallisuus

Abbing, H. (2002). *Why are artists poor: The exceptional economy of the arts*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Ansio, H., Houni, P., & Piispa, M. (2018). ”Ei ole keksitty sitä ammattinimikettä mikä olisin.” *Sosiaalisesti sitoutuneen taiteen tekijät ja hybridinen työ*. Yhteiskuntapolitiikka 83(1), 5–17.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. Teoksessa J. Richardson (toim.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s. 241–258). Westport, CT: Greenwood.

Comunian, R., Faggian, A., & Jewell, S. (2011). *Winning and losing in the creative industries: An analysis of creative graduates' career opportunities across creative disciplines*. *Cultural Trends*, 20 (3–4), 291–308. <https://doi.org/10.1080/09548963.2011.589710>. Katsottu 14.11.2022.

Eikhof, D. R. (2020). *COVID-19, inclusion and workforce diversity in the cultural economy: what now, what next?* *Cultural Trends*, 29(3), 234–250. <https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1802202>. Katsottu 14.11.2022.

Eurostat (2019). *Culture statistics – 2019 edition*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-01-19-712>. Katsottu 15.10.2020.

EY (2021). *Rebuilding Europe. The cultural and creative economy before and after the COVID-19 crisis*. [https://www.rebuilding-europe.eu/\\_files/ugd/4b2ba2\\_1ca8a0803d8b4ced9d2b683db60c18ae.pdf](https://www.rebuilding-europe.eu/_files/ugd/4b2ba2_1ca8a0803d8b4ced9d2b683db60c18ae.pdf). Katsottu 1.5.2021.

Garnham, N. (2005). *From cultural to creative industries*. International Journal of Cultural Policy 11(1), 15–29. DOI: 10.1080/10286630500067606.

Hirvi-Ijäs, M., Rensujeff, K., Sokka, S. & Koski, E. (2018). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2017: Nuoret taiteentekijät*. Cuporen verkkojulkaisu 47. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. [https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2018/cupore\\_barometri\\_2017\\_final.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2018/cupore_barometri_2017_final.pdf). Katsottu 15.10.2020.

Hirvi-Ijäs, M., Sokka, S., Rensujeff, K., Kautio, T. & Kurlin Niiniaho, A. (2020). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2019: Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot*. Cuporen verkkojulkaisu 57. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. [https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/taiteen\\_ja\\_kulttuurin\\_barometri\\_2019.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/taiteen_ja_kulttuurin_barometri_2019.pdf). Katsottu 15.11.2022.

Jakonen, M., Jonker-Hoffren, P., Kontturi, K-K. & Tiainen, M. (2022). *Taidetyön yhteismuotoutuva todellisuus. Ehdotus monitieteiseksi lähestymistavaksi*. Kulttuurintutkimus 38(2–3), 96–112.

Jalonen, Jani (2022). *Musiikkialan kasvustrategia*. Tilannekuva-raportti, 04/2022. Helsinki: Grand Music Consulting Oy & Music Finland ry. [https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/music-finland/Musiikkialan-kasvustrategia\\_Tilannekuva\\_FINAL.pdf](https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/music-finland/Musiikkialan-kasvustrategia_Tilannekuva_FINAL.pdf). Katsottu 4.10.2022.

Junnilainen, L. (2021). *Sosiaaliturvajärjestelmä ei tue kulttuurialan itsensäyöllistäjiä*. Yhteiskunta-politiikka 86 (2021):4. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021091546224>. Katsottu 14.11.2022.

Kalleberg, Arne, L. (2009). *Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition*. American Sociological Review 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>. Katsottu 14.11.2022.

Korhonen, A-R., Peltokoski, J. & Saukkonen, M. (2006). Prekariaatti. Teoksessa M. Jakonen, J. Peltokoski & A. Virtanen (toim.), *Uuden työn sanakirja* (s. 378–383). Helsinki: Tutkijaliitto.

Leinikki, S., Järvensivu, A. & Pyykkönen, M. (2022). *Jatkuva oppiminen ja kulttuurialojen palapeli-mäinen työ*. <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2022/05/jatkuva-oppiminen.pdf>. Katsottu 1.10.2022.

Luonila, M., Ruokolainen, O., Oksanen-Särelä, K., Kurlin Niiniaho, A. Vähäsantanen, S. & Karpinen, A. (2022). *Taide- ja kulttuurifestivaalien aluetaloudelliset mekanismit. Aluetalousvaikutusten mittaamisen haasteet ja mahdollisuudet*. Helsinki: Cupore. [https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2022/taide-ja\\_kulttuurifestivaalien\\_aluetaloudelliset\\_mekanismit\\_cuporen\\_tyopapereita\\_18.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2022/taide-ja_kulttuurifestivaalien_aluetaloudelliset_mekanismit_cuporen_tyopapereita_18.pdf). Katsottu 8.10.2022.

McRobbie, A. (2016). *Be creative: Making a living in the new culture industries*. Cambridge: Polity Press.

Menger, P-M. (2015). The market for creative labour: Talent and inequalities. Teoksessa C. Jones, M. Lorenzen & J. Sapsed (toim.), *The Oxford handbook of creative industries* (s. 148–170). Oxford: Oxford University Press.

Mölsä, A. (2021). *Taiteilijoiden sosiaaliturva on yhä retuperällä*. <https://lakimiesuutiset.fi/taiteilijoiden-sosiaaliturva-on-yha-retuperalla/>. Katsottu 1.10.2022.

Niskanen, N. (2017). *Kutsumus ei maksa palkkaa: taiteilijoiden sosiaaliturva kaipaa uudistamista*. <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/kulttuuri/kutsumus-ei-maksa-palkkaa-taiteilijoiden-sosiaaliturva-kaipaa-uudistamista>. Katsottu 15.3.2021.

Oakley, K. (2009). “Art works” – cultural labour markets: A literature review. Creativity, Culture and Education. <http://www.creativitycultureeducation.org/wp-content/uploads/2018/10/CCE-lit-review-8-a5-web-130.pdf>. Katsottu 15.10.2020.

OKM (2017a). *Luova talous ja aineettoman arvon luominen kasvun kärjiksi. Luovat alat Suomen talouden ja työllisyyden vahvistajina –työryhmän raportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:8. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-464-1>.

OKM (2017b). *Opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripolitiikan strategia 2025*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:20. <https://okm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-263-466-5>. Katsottu 30.5.2019.



OKM (2022a). *Taiteen ja kulttuurin alat*. <https://okm.fi/taiteen-ja-kulttuurin-alat>. Katsottu 1.9.2022.

OKM (2022b). *Kulttuuriperintö voimavarana kestäväälle tulevaisuudelle ja hyvälle elämälle: Ehdotus kulttuuriperintöstrategiaksi 2022–2030*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://okm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-263-795-6>. Katsottu 1.10.2022.

Perttunen, A-K. (2018). *Luova osaaminen uuden arvонуonnon tuottajana*. Helsinki: Creative Finland. [https://www.aboamare.fi/\\_media\\_24470\\_/R&D%20kuvat/IRM-Tool/IRM/Luova-osaa-minen-uuden-arvonluonnin-tuottajana.pdf](https://www.aboamare.fi/_media_24470_/R&D%20kuvat/IRM-Tool/IRM/Luova-osaa-minen-uuden-arvonluonnin-tuottajana.pdf). Katsottu 27.1.2020.

Piispa, M. & Salasuo, M. (2014). *Taiteilijan elämänkulku: Tutkimus nuorista taiteilijoista 2000-luvun Suomessa*. Nuorisotutkimusseura.

Pyykkönen, M. & Stavrum, H. (2018). *Enterprising culture: Discourses on entrepreneurship in Nordic cultural policy*. *Journal of Arts Management, Law and Society* 48(2), 108–121. <https://doi.org/10.1080/10632921.2017.1391726>. Katsottu 14.11.2022.

Pyykkönen, M. (2015). Kulttuuripolitiikan uusi vaih(d)e: Luovaa taloutta ja yrittäjyyttä. Teoksessa M. Jakonen & T. Silvasti (toim.), *Talouden uudet muodot* (s. 122–143). Helsinki: Into.

Pyykkönen, M, Sokka, S. & Kurlin Niiniaho, A. (2021). *Yrittäjät taiteilijat vapauden, luovuuden ja toimeentulon rajapinnoilla*. *Työelämän tutkimus* 19(1), 57–81.

Sutela, H. & Pärnänen, A. (2018). *Yrittäjät Suomessa 2017*. Helsinki: Tilastokeskus.

SVT (2018). *Kulttuurityövoima Suomessa 2017*. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/til/klt/2017/01/klt\\_2017\\_01\\_2018-08-31\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/klt/2017/01/klt_2017_01_2018-08-31_tie_001_fi.html). Katsottu 9.4.2020.

SVT (2022). *Pandemia vaikutti kulttuurialojen opiskeluihin, työssäkäyntiin ja sijoittumiseen koulutuksen jälkeen*. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/til/klt/2020/01/klt\\_2020\\_01\\_2021-06-15\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/klt/2020/01/klt_2020_01_2021-06-15_tie_001_fi.html). Katsottu 14.11.2022.

Taike (2022). *Taiteenalat*. <https://www.taike.fi/fi/web/taiteenalat>. Katsottu 1.9.2022.

Taiteen edistämiskeskus (2021). *Kysely taiteen hyödyntämisestä osana työelämän kehittämistä*. Julkaisematon raportti. ProBookers SC Oy, Servitium Oy.

TEM (2020). *Luovan talouden tiekartta*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-568-3>. Katsottu 14.11.2022.

Throsby, D. (2008). *The concentric circles model of the cultural industries*. *Cultural Trends* 17(3), 147–164. DOI:10.1080/09548960802361951.

Tilastokeskus. (2008). *Toimialaluokitus 2008*. <https://www2.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/>. Katsottu 14.11.2022.