



Dansk Skuespillerforbund

Løn og Køn

Lønanalyse med fokus på køn

August 2007

Dansk Skuespillerforbund Løn & Køn

Lønanalyse med fokus på køn

Ref
Udg.
Dato 31-08-2007
Godk.
Kontrol
Udarb.

Rambøll Management
Nørregade 7A
DK-1165 København K
Denmark

Tlf: 3397 8200
www.ramboll-management.dk

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	1
1.1.1	Læsevejledning	1
1.2	Baggrund	1
1.3	Metode	2
1.3.1	Spørgeskemaundersøgelse	2
1.3.2	Interview	3
1.3.3	Kontraktgennemgang	4
1.4	Undersøgelsens hovedkonklusioner	4
2.	Løn og ansættelsesforhold	7
2.1	Ansættelsesforhold og lønniveau	7
2.1.1	Film og TV	7
2.1.2	Teater	8
2.1.3	Reklame	9
2.1.4	Lønniveau generelt	10
2.2	Særaftaler	11
2.3	Pensionsordning	12
2.3.1	Arbejdsgiverbetalt pension	12
2.3.2	Privat pensionsordning	12
2.4	Graviditet og barsel	13
2.4.1	Barselsorlov	13
2.4.2	Tilbage efter barsel	14
2.5	Beskæftigelsesgrad	15
2.5.1	Arbejdsløshed og køn	15
2.5.2	Arbejdsløshed avler mere arbejdsløshed	17
2.6	Jobmuligheder	17
2.6.1	Arbejde uden for faget	18
2.6.2	Jobmuligheder og køn	18
2.7	Rekruttering	20
3.	Lønfastsættelsen	21
3.1	Køns betydning for lønfastsættelsen	21
3.2	Faglige kvalifikationer	23
3.3	Kendthed i befolkningen	25
3.4	Kendthed i branchen og netværk	28
3.5	Forhandlingssituationen og forhandlingsevne	30
3.5.1	Arbejdsgivernes håndtering af forhandlingssituationen	33
3.5.2	Åbenhed omkring løn blandt skuespillere og arbejdsgivere?	34
3.6	Alder og anciennitet	35
3.7	Konkurrence	38
3.8	Agent	39
3.9	Caster	41
4.	Anbefalinger til DSF	43
4.1	Åbenhed og gennemsigtighed om løn	43
4.2	Hjælp til forhandlingssituationen	44

4.3	Forbedring af kvindernes forhandlingsevne	44
4.4	En selvopfyldende profeti	45
4.5	De gode rollemodeller	46
4.6	Flere kollektive aftaler	47
4.7	Flere kvinder i lederstillinger	48
4.8	Barsel og scenekunst	48
4.9	Beskæftigelse af ledige	49

1. Indledning

Dansk Skuespillerforbund (DSF) har bedt Rambøll Management om at foretage en lønanalyse med fokus på ligeløn blandt forbundets medlemmer. Det overordnede formål med undersøgelsen er at give forbundet indsigt i og viden om, hvor og hvordan "ubegrundede" eller uforklarlige løn- og honorarforskelle opstår.

I denne rapport præsenterer Rambøll Management resultater og konklusioner fra undersøgelsen.

1.1.1 Læsevejledning

Rapporten består af dette indledende kapitel, hvor baggrunden for projektet, undersøgelsens metode samt rapportens hovedkonklusioner er opridset.

Herefter består rapporten af tre dele:

Første del af rapporten omhandler medlemmernes løn og ansættelsesforhold.

- Kapitel 2 beskriver de ansættelsesformer, der findes for forbundets medlemmer samt præsenterer tabeller og grafer for bl.a. barsels- og pensionsforhold.

Anden del af rapporten omhandler de faktorer, som har indflydelse på lønfastsættelsen for forbundets medlemmer.

- Kapitel 3 analyserer de forhold, som har betydning for, hvor meget det enkelte medlem af forbundet får og kan forvente at få i løn.

Tredje del af rapporten indeholder Rambøll Managements anbefalinger til DSF.

- Kapitel 4 præsenterer anbefalinger til, hvad Dansk Skuespillerforbund kan gøre for at fremme den kønsmæssige ligestilling blandt forbundets medlemmer.

1.2 Baggrund

DSF havde per 1.1. 2007 2111 medlemmer, hvoraf omkring 80% var skuespillere, mens de resterende medlemmer var sangere og dansere. Kønsfordelingen blandt skuespillerne er næsten helt lige, mens der er omkring 2/3 kvindelige medlemmer blandt sangere og dansere.

Der har i de seneste år fra forskellig side været fokus på, at mænd og kvinder i branchen arbejder under ulige vilkår. Dette har bl.a. ført til dannelsen af Agenda 009, der er et netværk for ligestilling inden for scenekunstrådet, samt ikke mindst oprettelsen af et ligestillingsudvalg i DSF. Samtidig er der udkommet flere rapporter, som hver på sin vis dokumenterer, at der er problemer med køn og løn i miljøet. I 2002 udkom Christina Krølls rapport omkring "Danske skuespillere i et erhvervsøkonomisk perspektiv", som konkluderede, at der var betydelige forskelle i lønnen og beskæftigelsesgraden blandt mandlige og kvindelige skuespillere. Det er resultaterne fra denne rapport, som har ansporet ligestillingsudvalget i DSF til at tage fat om problemet, bl.a. gennem Rambøll Managements undersøgelse.

I 2004 udkom WIFT (Women in Film and Television) med en rapport om køn og arbejde i film og tv i Danmark fra 1992 til 2002. Heri undersøges fordelingen af mænd og kvinder i de ledende stillinger inden for tv og film, og det dokumenteres, at langt hovedparten af de personer, som besætter disse poster, er mænd, hvad enten det drejer sig om instruktører, producenter, manuskriptforfattere eller direktører.

Meget peger således på, at der hersker forskellige vilkår for mænd og kvinder inden for de områder, som forbundets medlemmer arbejder med. Diskussion af lønproblematikken i branchen har dog hidtil været begrænset af manglende viden om området, idet nærværende undersøgelse er den første større lønanalyse blandt forbundets medlemmer.

1.3 Metode

Undersøgelsen er bygget op omkring tre primære datakilder. Dels resultaterne fra en stor spørgeskemaundersøgelse blandt forbundets medlemmer, dels interview med udvalgte medlemmer og dels interview med udvalgte arbejdsgivere fra et bredt udsnit af de arbejdspladser, hvor forbundets medlemmer finder ansættelse.

Desuden er undersøgelsen suppleret med gennemgang af kontrakter og rollelister fra udvalgte tv-produktioner, spillefilm, reklamefilm og teatre.

1.3.1 Spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen bestod af ca. 40 spørgsmål, herunder baggrundsspørgsmål omkring køn, alder, familieforhold, år i branchen, uddannelse og profession. Derudover var der spørgsmål vedrørende beskæftigelse og arbejdsløshed, lønniveau, pension, barsel samt forskellige faktorer, som kan have betydning for lønnen.

Indsamlingen af data er foregået som en kombination af telefoninterview, selv-udfyldelse af skemaer på nettet og udfyldelse af papirskemaer. På denne måde er alle medier blevet stillet til rådighed for medlemmerne. Der er tale om en totalundersøgelse med invitation til samtlige af forbundets medlemmer.

Tabel 1.1 Afslutningsstatus for spørgeskemaundersøgelse

	Antal	Procent
Uegnede kontaktoplysninger efter opringning	177	9%
Telefonisk kontakt ikke opnået/telefonisk kontakt, men ikke gennemført	428	23%
Ingen kontakt mulig før efter indsamlingens afslutning	42	2%
Ønsker ikke at deltage	88	5%
Interview gennemført	1160	61%
I alt	1895	100%

Målet for indsamlingen var 1000 besvarelser med det sigte at få et validt datamateriale at arbejde med. Dette mål er nået og lidt til med i alt 1160 besvarelser.

Fordelingen af respondenter på baggrundsvariablene så ud som følger:

Tabel 1.2 Respondenter fordelt på køn

	Antal	Procent
Mand	546	47%
Kvinde	614	53%
I alt	1.160	100%

Tabel 1.3 Respondenter fordelt på alder

	Antal	Procent
Under 35 år	336	29%
35-50 år	480	41%
Over 50 år	344	30%
I alt	1.160	100%

Tabel 1.4 Respondenter fordelt på profession (flere svar mulige)

	Antal	Procent
Skuespiller	919	79%
Sanger	213	18%
Danser (inkl. koreograf)	108	9%
Musicalperformer	81	7%
Andet	227	20%
Skuespillerstuderende	12	1%
Instruktør	61	5%
Operasanger	7	1%

1.3.2 Interview

Der er foretaget i alt 10 telefoninterview med medlemmer og 13 telefoninterview med arbejdsgivere. Alle er udvalgt af DSF med det formål at opnå maksimal variation; for medlemmerne mht. alder, kendthed, branche og familieforhold, for arbejdsgiverne mht. branche og geografisk spredning.

Interviewpersonerne er således ikke udvalgt med det formål at opnå repræsentativitet, dette sørger spørgeskemaundersøgelsen for. Formålene med interviewene er i stedet at komme i dybden og forsøge at opnå større viden om, hvorfor og hvordan lønforskelle opstår. Derfor er der også interviewet flest kvindelige medlemmer, idet det interessante primært er at få kvindernes perspektiv på lønproblematikken. For at få et så nuanceret billede af arbejdsforholdene som muligt, er 2 mænd dog også blevet interviewet.

Interviewene er udført af 3 medarbejdere fra Rambøll Management ud fra en på forhånd fastlagt spørgeguide, således at der såvidt muligt er opnået ensartethed i spørgsmålsformuleringer m.m. i de forskellige interview. Der blev udformet en separat spørgeguide for arbejdsgiverne og en for medlemmerne, om end nogle spørgsmål gik igen i begge guider. Spørgsmålene til arbejdsgiverne var opdelt i fire temaer; baggrundsoplysninger, ansættelsesforhold, løndannelse og kønsforskelle. Spørgsmålene til medlemmerne var opdelt i tre temaer; baggrundsoplysninger, løndannelse og kønsforskelle.

Oversigt over kvalitative interview

Medlemmer:

1 kvindelig sanger
1 kvindelig danser
6 kvindelige skuespillere
2 mandlige skuespillere

I ALT: 10 interview m. medlemmer

Arbejdsgivere:

4 film- og tv-producenter
6 fra teaterbranchen
1 fra et reklamebureau
1 caster og 1 agent

I ALT: 13 interview m. arbejdsgivere

1.3.3 Kontraktgennemgang

Udover de tre primære datakilder er analysen suppleret med en gennemgang af udvalgte kontrakter og rollelister. Dette drejer sig om kontrakter fra en tv-serie på TV3, rolle- og lønningslister fra en tv-serie på TV2 samt en tv-serie på DR. Herudover er rolle- og lønfordelingen på 27 danske spillefilm fra 2005 blevet gennemgået, samt 126 kontrakter fra reklamefilm fra 2005. Desuden er lister over fastansatte skuespillere og operasangere på Det Kongelige Teater blevet gennemgået med henblik på at afdække fordelingen af mandlige og kvindelige fastansatte samt disses lønninger. Kontraktgennemgangen bruges som et afsæt for videre analyse og er således ikke en egentlig kortlægning af løn og rollefordeling i branchen. Til dette formål er fremgangsmåden for overfladisk og udvalget af kontrakter ikke tilstrækkeligt.

1.4 Undersøgelsens hovedkonklusioner

Følgende hovedkonklusioner kan listes på baggrund af den gennemførte undersøgelse:

- **Lønniveau.** Der er markant forskel på, hvad de mandlige og kvindelige medlemmer af DSF tjener. 61% af kvinderne tjener under 200.000 kr. om året, mens dette kun er tilfældet for 44% af mændene.
- **Usagligt begrundet forskel.** Rapporten operer med 'sagligt begrundede' og 'usagligt begrundede' lønforskelle mellem kønnene. De sagligt begrundede er fx kendthed og kvalifikationer, imens de usagligt begrundede fx er personens forhandlingsevner og konkurrencesituation. Undersøgelsen viser, at lønforskellene mellem mandlige og kvindelige scenekunstnere i vidt omfang skyldes usagligt begrundede faktorer. De skyldes altså typisk ikke, at kvinderne er mindre dygtige eller mindre salgbare til publikum – men snarere at kvinderne fx forhandler dårligere, forventer mindre og befinder sig i en hårdere konkurrencesituation end mændene.
- **Rollefordeling.** Der er generelt en skæv fordeling af roller til hhv. mænd og kvinder. Det billede, der tegner sig, er, at roller til kvinder kun udgør 1/3 af alle rollerne i langt de fleste produktioner på både film, tv og teater.
- **Konkurrence.** Den skæve rollefordeling betyder, at der er betydeligt større konkurrence om rollerne blandt kvindelige skuespillere end blandt mandlige. Den hårdere konkurrence blandt kvinderne betyder, at arbejdsgiverne i højere grad kan tillade sig at presse kvinderne i løn.

- **Lønfordeling.** Gennemgangen af kontrakter fra forskellige film og tv-produktioner viser, at de kvindelige skuespillere ofte har kontrakter for kortere perioder og også tit en lavere dagsgage. De kvindelige skuespillere arbejder således færre dage end deres mandlige kolleger – og samtidig ofte til en lavere dagsgage.
- **Mænd i de ledende stillinger.** Flere interviewpersoner fremhævede det som et problem, at det ofte er mænd, der sidder på de besluttede poster på medlemmernes arbejdspladser. Kvindelige arbejdsgivere er ifølge interviewpersonerne mere opmærksomme på at sikre lige løn. Flere fremhævede desuden, at mænd generelt kommunikerer bedre med andre mænd, hvilket i en forhandlingsituation kan være en fordel for de mandlige skuespillere, dansere eller sangere.
- **Beskæftigelsesgrad.** Der er generelt høj arbejdsløshed blandt DSFs medlemmer, idet omkring halvdelen angiver at have modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse i 2006. Der er en tydelig kønsforskel her, hvor 54% af de mandlige medlemmer angiver ingen understøttelse at have modtaget i 2006, mens dette kun er tilfældet for 39% af de kvindelige medlemmer. Det ser ud til, at arbejdsløshed avler mere arbejdsløshed, idet de, der har været meget arbejdsløse det seneste år, er mere tilbøjelige til heller ikke at have aftaler om arbejde det næste år.
- **Graviditet og barsel.** Hovedparten af medlemmerne (både mænd og kvinder) angiver at have finansieret deres barselsorlov ved hjælp af dagpenge. ¼ angiver, at arbejdsgiveren har betalt en del af seneste barselsorlov. Interviewpersonerne beretter om store problemer for kvinderne med at komme tilbage efter barsel og med at kombinere arbejds- og familieliv.
- **Køn.** Hovedparten af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen angiver, at køn har betydning for lønfastsættelsen. Det er bemærkelsesværdigt, at så mange mener, at køn har betydning, idet køn almindeligvis ikke burde være en faktor, der påvirker hvilken løn man får. Resultaterne tyder desuden på, at kvinderne i branchen er mere opmærksomme på uligheden mellem kønnene end mændene. Således mener omkring to tredjedele af kvinderne, at kønnet har betydning for lønfastsættelsen, imens en tredjedel af mændene mener det samme.
- **Faglige kvalifikationer.** De fleste medlemmer angiver, at faglige kvalifikationer kun har en mindre betydning for lønfastsættelsen, hvilket også er bemærkelsesværdigt, idet dette almindeligvis burde være en helt afgørende faktor.
- **Kendthed.** Blandt såvel interviewpersoner som respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen var der enighed om, at kendthed i befolkningen er en helt afgørende faktor for, hvad man kan forvente i løn. Også kendthed i branchen er væsentlig, idet arbejdsgiverne altid finder dem, de skal bruge til roller gennem deres kendskab til branchen og aldrig gennem jobopslag og lignende.
- **Forhandlingsevne.** Lønnen for den enkelte skuespiller, sanger eller danser fastsættes som regel gennem forhandling. Forhandlingsevnen blev derfor fremhævet af både respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen og af interviewpersonerne som væsentlig for løndannelsen.

- **Kvinder og forhandling.** Der er blandt interviewpersonerne, både arbejdsgivere og medlemmer, en udbredt opfattelse af, at kvinder er dårligere til at forhandle og derfor generelt kommer dårligere ud af forhandlingsituationen end mænd.
- **Arbejdsgiverne.** Kun få af de interviewede arbejdsgivere er opmærksomme på, hvorvidt der er problemer omkring ligeløn og skæv rollefordeling på deres arbejdsplads. De fleste er dog positivt stemt over for at forsøge at gøre noget ved problemerne, hvis de findes hos dem.

I de følgende kapitler vil alle hovedkonklusionerne blive beskrevet og yderligere kvalificeret med data fra såvel spørgeskemaundersøgelsen som interviewene med medlemmer og arbejdsgivere.

2. Løn og ansættelsesforhold

I dette kapitel gennemgås de ansættelsesformer, der findes for forbundets medlemmer, og der vises tabeller og grafer fra blandt andet barsels- og pensionsforhold.

Oplysningerne stammer dels fra almindelig tilgængelig viden om ansættelsesforhold og overenskomster i branchen, dels fra den spørgeskemaundersøgelse, der er gennemført blandt forbundets medlemmer. De faktuelle oplysninger er desuden suppleret med forklaringer fra de kvalitative interview med forbundets medlemmer og disses arbejdsgivere. Endelig er der for de forskellige brancher listet de centrale pointer i forhold til kønsforskelle, som gennemgangen af kontrakter og rollelister afslørede.

2.1 Ansættelsesforhold og lønniveau

Respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen er blevet spurgt om, hvad de har medvirket i i 2006, med mulighed for at sætte kryds flere steder.

Tablet 2.1 Oversigt over hvilke typer produktioner medlemmerne har medvirket i (flere svar mulige)

	Antal	Procent
Teater	746	64%
Tv-produktion (fx tv-dramatik og tv-shows)	345	30%
Spillefilm	250	22%
Reklamefilm	192	17%
Speak til reklamefilm	144	12%
Dubbing til tegnefilm	146	13%
Radio	140	12%
Koncerter og shows	318	27%
Andre projekter	372	32%
Har ikke været arbejdsmæssig aktiv i 2006	115	10%
Diverse instruktion	35	3%
Opera	43	4%
Diverse undervisning	54	5%

2.1.1 Film og TV

Aflønningsformen i filmproduktioner er overvejende dags- og rollegage, mens det i tv-produktioner også hænder, at de store gennemgående roller aflønnes ved månedsgage. Skuespillere, som ansættes på dagsgage, har ofte korte kontrakter på en eller få dage.

I filmbranchen bliver lønnen typisk aftalt med produceren. Det er indtrykket, at lønforhandlinger er mere udbredt i filmbranchen end i teaterverdenen, pga. de ofte større produktionsbudgetter på film end på teater. Det er imidlertid ikke alle lønninger, der er til forhandling. Det er almindeligt, at der forhandles løn til de større roller, mens biroller i mange tilfælde aflønnes efter tariffen.

DSF har indgået en særlig overenskomst med DR, som er bestemmende for medlemmernes medvirken i DR-produktioner. Øvrige film- og tv-produktioner er reguleret ved den overenskomst, som DSF og producentforbundet har indgået. Mens minimums-dagsgagen i DR-produktioner er om-

kring 3000 kr., er den kun 2600 kr. i andre produktioner, ligesom også minimums-månedsgagen er lidt højere i DR-produktioner end i andre produktioner.

Gennemgangen af kontrakter og lønningslister fra forskellige tv-produktioner afslører store variationer i lønniveauet, når der aflønnes ved dagsgage. I den samme produktion varierer dagsgagerne således mellem 2.600 kr. og 8.500 kr. Der ses ikke helt samme udsving, når der kigges på aflønningen af de gennemgående roller ved månedsgage. Denne varierer sjældent mere end 5000 kr. mellem rollerne, hvor en skuespiller fx får 60.000 kr., mens resten af de gennemgående roller får 55.000 kr. om måneden.

Gennemgang af rolle- og lønningslister fra 27 spillefilm fra 2005 viste ligeledes store forskelle på dagsgagerne. For eksempel varierer dagsgagen i en af produktionerne mellem 4.200 kr. og 10.000 kr. Gennemsnitlig dagsgage i alle 27 produktioner var 6.588 kr.

Lønniveauet i film- og tv-produktioner er således kendetegnet ved for nogle at ligge betydeligt højere end i fx teaterbranchen, mens det for andre er nogenlunde det samme. Dette understøtter, hvad flere af interviewpersonerne blandt medlemmerne fremhævede, nemlig at der er langt større lønudsving inden for filmbranchen, end der er i teaterbranchen.

Kønsforskelle i film og tv

- I en tv-produktion fra TV3 var der 21 roller til mandlige skuespillere og 12 til kvindelige skuespillere. De mandlige skuespillere fik i gennemsnit 8.538 kr. mere i honorar end de kvindelige skuespillere, når dagsgage og antal spilledage regnes sammen. De mandlige skuespillere arbejdede således flere dage i gennemsnit til en højere dagsgage.
- I en tv-produktion fra TV2 var der 46 kvinderoller og 76 mandroller. De mandlige skuespillere fik i gennemsnit 2.802 kr. mere i honorar end de kvindelige skuespillere, når dagsgage og antal spilledage regnes sammen. De mandlige skuespillere arbejdede således flere dage i gennemsnit til en højere dagsgage.
- I en tv-produktion fra DR var der 100 kvinderoller og 162 mandroller. Der var ikke forskel i lønniveauet for de mandlige og de kvindelige medvirkende.
- I 27 spillefilm fra 2005 var der i alt 187 kvinderoller og 295 mandroller. Kvinderne fik i gennemsnit 33.806 kr. pr. film, mens mændene fik 46.453 kr. pr. film.
- I 23 ud af de 27 spillefilm fra 2005 var der flest mandroller, mens der i 3 var flest kvinder og i en var lige mange mænd og kvinder.
- Den gennemsnitlige dagsgage var højest for mændene i 21 af filmene, mens den var højest for kvinderne i 5 film og den samme for begge køn i en film.
- Kvinderne fik i gennemsnit 5.953 kr. pr. spilledag i de 27 produktioner, mens mændene fik 7.223 kr. pr. spilledag. Dette er en forskel på 1.270 kr.

2.1.2 Teater

Aflønningsformen inden for teater er altid månedsgage, hvilket de 6 interviewede teaterdirektører også understøttede. Men mens de på nogle teatre ansætter det kunstneriske personale i ret korte kontrakter på omkring 3,5

måned, har man på andre teatre skuespillere ansat 'på livstid' eller i flere år lange kontrakter.

De fleste teatre har en overenskomstbestemt minimumsløn på ca. 21.000 kr. om måneden. Dog er der lidt variation, fx får skuespillere i BST og FAST kun omkring 20.000, mens minimumslønnen for skuespillere i Københavns Teater er lidt over 22.000 om måneden.

Nogle teatre har en fast praksis om, at en korttidsansættelse automatisk udløser et ekstra tillæg til den overenskomstbestemte løn. Størrelsen af dette tillæg kan i nogle tilfælde forhandles. Dog fremhævede mange af interviewpersonerne - både blandt arbejdsgiverne og medlemmerne - at mindre teatres ofte meget små budgetter sætter naturlige grænser for, hvad der kan betales i løn til de medvirkende. Det er således hovedsageligt på de større teatre, at det er muligt for skuespillere at forhandle sig til mere i løn, end overenskomsten forudsætter.

På de større teatre er det ofte en administrativ leder eller økonomichef, der forhandler løn, mens det på mindre teatre, hvis forhandling kommer på tale, som regel er den kunstneriske leder, der forhandler.

Der er gennemgået lønningslister for Det Kongelige Teater. Her fastsættes lønnen efter anciennitet vha. løntrin. Gennemgangen viste, at de lavest lønnede skuespillere fik omkring 26.000 kr. om måneden, mens de højest lønnede fik omkring 42.000 kr. om måneden.

Lønnen på Det Kongelige Teater er således gennemgående lidt højere end på andre og mindre teatre, hvilket sandsynligvis hænger sammen med dets betydelige størrelse, og at det er en statslig institution¹.

Kønssforskelle i teater

- På Det Kongelige Teater var i 2005 12 fastansatte mandlige skuespillere og 7 fastansatte kvindelige skuespillere
- Både de mandlige og kvindelige skuespillere tjente i gennemsnit 35.000 kr. om måneden
- På Det Kongelige Teater er ansat 17 mandlige operasangere og 14 kvindelige
- Mændene tjener i gennemsnit 40.000 kr. om måneden, mens kvinderne tjener 36.000 kr. om måneden.

2.1.3 Reklame

Der er indgået overenskomst mellem DSF og producentforeningen om ansættelse af DSF medlemmer til medvirken i reklamefilm. Aflønningen for medvirken i reklamefilm sker altid både som honorar for medvirken (studietid), der skal udgøre mindst 3.825 kr. om dagen, og som betaling for brugen af reklamen (udnyttelseshonorar).

I reklamefilm er budgettet helt afgørende for lønfastsættelsen. Ud fra budgettet vurderes, hvilke skuespillere og andre medvirkende der er råd til at hyre. Casterne kontakter derefter kun de skuespillere, som de ved, de kan få for den pågældende løn. Derfor bliver der kun sjældent tale om en egentlig lønforhandling.

¹ Det Kongelige Teater er et statsligt teater, der hvert år afsættes penge til på finansloven.

Den interviewede reklamefilmsproducent mente, at måden, man i Danmark aflønner de medvirkende på, er uhensigtsmæssig. Dette skyldes, at markedet bliver meget ugennemsigtigt, når producenten af annoncøren bliver pålagt at fastlægge honoraret på forhånd inden det vides, hvor og hvor ofte reklamen skal vises.

Kønssforskelle i reklamefilm

- 63 mænd og 63 kvinder modtog tilsammen 11.911.235 kroner i løn i forbindelse med 126 reklamefilmskontrakter i 2005
- De 63 kvinder fik tilsammen 2.549.860 kr. i honorar, mens de 63 mænd fik 9.361.375 kr. tilsammen. Mændenes løn udgjorde altså 4/5 af den samlede lønsum
- Der var generelt stor spredning i honorarerne, således at nogle fik ret lidt i løn, mens andre fik rigtig meget.

2.1.4 Lønniveau generelt

I spørgeskemaundersøgelsen er spurgt til respondenternes indkomst fra arbejde inden for faget i 2006.

Tablet 2.2 Medlemmernes årlige indkomst – inden for faget

	Antal	Procent
Mindre end 100.000 kr.	371	32%
Fra 100.000 og op til 200.000 kr.	242	21%
Fra 200.000 og op til 300.000 kr.	203	18%
Fra 300.000 og op til 400.000 kr.	132	11%
Fra 400.000 og op til 500.000 kr.	60	5%
Fra 500.000 og op til 600.000 kr.	27	2%
Fra 600.000 og op til 700.000 kr.	27	2%
Mere end 700.000	40	3%
Ved ikke	34	3%
Ønsker ikke at oplyse	24	2%
I alt	1.160	100%

*Den årlige indkomst er bestemt ud fra medlemmernes indkomst i 2006 før skat og uden pensionsordninger, dagpenge og indkomst fra arbejde udenfor faget.

Det ses af tabel 2.2, at over halvdelen af respondenterne angiver at have haft en indkomst på mindre end 200.000 kr. i 2006, dvs. omkring 16.000 kr. om måneden. Kun ganske få tjener mere end 500.000 kr. om året.

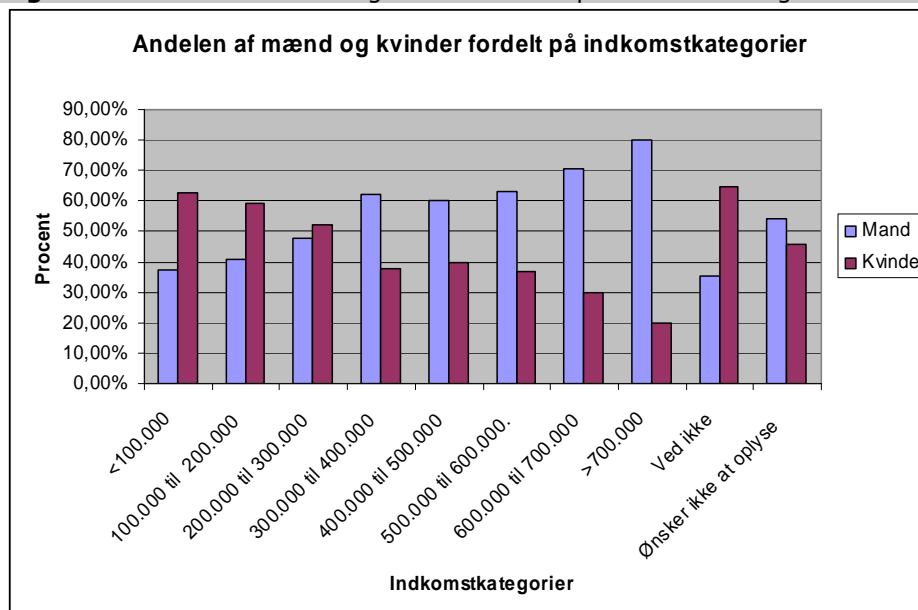
Tablet 2.3 Medlemmernes årlige indkomst – inden for faget, fordelt på køn

	Mand	Kvinde
Mindre end 100.000 kr.	26%	38%
Fra 100.000 og op til 200.000 kr.	18%	23%
Fra 200.000 og op til 300.000 kr.	18%	17%
Fra 300.000 og op til 400.000 kr.	15%	8%
Fra 400.000 og op til 500.000 kr.	7%	4%
Fra 500.000 og op til 600.000 kr.	3%	2%
Fra 600.000 og op til 700.000 kr.	4%	1%
Mere end 700.000	6%	1%
Ved ikke	2%	4%
Ønsker ikke at oplyse	2%	2%
I alt	546	614

Krydses ovenstående indkomstspørgsmål med køn, som det ses i ovenstående tabel 2.3, ses en tendens til, at kvinder i højere grad befinder sig i de lavere indkomstkategorier, selvom der også er en stor del af mændene i disse kategorier.

I nedenstående figur er vist fordelingen af kvinder og mænd inden for de forskellige indkomstkategorier. Det ses, at kvindernes andel er størst i de lavere kategorier, mens mændenes andel er størst i de højere kategorier.

Figur 2.1 Andelen af mænd og kvinder fordelt på indkomstkategorier



2.2 Særaftaler

Udover den almindelige løn for at medvirke hænder det ind imellem, at der indgås særlige aftaler mellem arbejdsgiveren og den enkelte skuespiller, sanger eller danser. Disse aftaler kan eksempelvis indebære, at den medvirkende får betalt transport, tilskud til en babysitter eller betalt sin telefonregning.

Det overordnede billede efter interview med arbejdsgivere og medlemmer er, at særaftaler ikke er noget, der gøres brug af i stor udstrækning i Danmark. Alle arbejdsgiverne medgiver, at det sker, at de giver tilskud til diverse ting, eller at der inkluderes aftaler om transport, ophold osv. i kontrakten, men det er ikke en faktor, som er udslagsgivende for, at der kommer store forskelle i lønniveauet.

I spørgeskemaundersøgelsen er medlemmerne blevet spurgt, om der i forbindelse med deres seneste ansættelse på hhv. teatre, tv-produktioner og spillefilm blev inkluderet særaftaler i kontrakten. På spillefilm og teater angiver omkring ¼, at der har været inkluderet særlige aftaler i deres kontrakter, mens dette kun er tilfældet for 14% af de, der har medvirket i tv-produktioner. Respondenterne er desuden blevet bedt om at angive, hvilke slags særaftaler der er tale om, og det fremgår heraf, at det hovedsageligt drejer sig om betaling af transport samt diverse ekstra tillæg til lønnen.

Interviewrækken med både arbejdsgiverne og medlemmerne på teatrene giver til gengæld indtryk af, at den relativt ringe mulighed for at belønne attraktive sangere og skuespillere betyder, at fastansatte medarbejdere i stedet kan forhandle om at få fri til at deltage i fx udenlandske opsætninger for sangernes vedkommende og filmproduktioner for skuespillernes. På denne vis kan de ansatte forhandle sig til mindre arbejde for den faste månedsgage. Ifølge interviewpersonerne er der ikke nogen særlig forskel på, i hvor høj grad mænd og kvinder formår at forhandle sig til den slags særaftaler.

2.3 Pensionsordning

DSFs medlemmer arbejder ofte på freelance basis og når derfor også tit at være ansat på mange forskellige produktioner i løbet af et år. Ikke mindst derfor er det relevant at undersøge, hvordan medlemmerne og arbejdsgiverne forholder sig til spørgsmålet om pension, både den arbejdsgiverbetalte og den private pensionsopsparing.

2.3.1 *Arbejdsgiverbetalt pension*

Alle arbejdsgiverne angiver, at de udbetaler pension til det kunstneriske personale, sådan som overenskomsten forpligtiger dem til. Af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen svarer lidt under halvdelen, at der i forbindelse med udbetaling af den seneste løn blev indbetalt penge på en pensionsopsparing, mens 46 % svarer, at det blev der ikke, og 9 % svarer ved ikke. De, som har svaret ja til spørgsmålet, er desuden blevet bedt om at angive, hvor meget denne pensionsindbetaling udgjorde af lønnen. Af disse svar fremgår det, at der er store forskelle på, hvor meget pensionen udgør, idet det varierer mellem 2,5% og 25% af lønnen.

Når spørgsmålet om arbejdsgiverbetalt pension krydses med køn, ses det, at der er en lidt større andel af mændene, som får betalt pension af deres arbejdsgiver. Det er således halvdelen af mændene, der svarer ja til spørgsmålet, mens det kun er 40% af kvinderne.

2.3.2 *Privat pensionsordning*

I spørgeskemaundersøgelsen er der desuden spurgt til, hvorvidt man har en privat pensionsordning, hvilket 40% angiver at have. Når spørgsmålet krydses med køn ses det, at 45% af mændene har en privat pensionsordning, mod kun 35% af kvinderne.

De, der svarede ja til spørgsmålet, blev også bedt om at angive, ca. hvor meget der indbetales årligt til denne private pensionsordning. Af svarene på dette spørgsmål fremgår det, at omkring ¼ indbetaler mindre end 5.000 kr., og knap 1/3 indbetaler mere end 20.000 kr. om året.

De respondenter, som har angivet ikke at have en privat pensionsordning, er blevet bedt om at angive, hvorfor dette er tilfældet. Fordelingen af svarene ses i tabel 2.4.

Tabel 2.4 Årsager til hvorfor medlemmerne ikke har en privat pensionsopsparring (flere svar mulige)

	Antal	Procent
Har ikke råd	313	48%
Mener ikke, det er vigtigt	41	6%
Har aldrig tænkt over det	119	18%
Er sikret på en anden måde	83	13%
Andre grunde	120	18%
Ved ikke	53	8%
I alt	658	100%

Det fremgår af svarene, at det især er fordi, der ikke er råd til det, at man ikke har en pensionsordning, men at en del også angiver aldrig at have tænkt over det. I svarkategorien 'andre grunde', var der plads til at respondenterne kunne beskrive mere specifikke årsager til ikke at have en pensionsordning. Af disse svar fremgik det, at det for mange skyldes, at de hellere vil sætte pengene i fast ejendom, at de stadig synes de er for unge til at begynde at tænke i de baner, eller at de er gift med en, som har en privat pensionsordning.

2.4 Graviditet og barsel

I forbindelse med en analyse af arbejdsbetingelser og løn for DSFs medlemmer er det vigtigt også at tage forhold omkring graviditet og barsel i betragtning. Dette skyldes særligt, at markedet for medlemmerne i høj grad er præget af korttidsansættelser og freelancearbejde. Dette kan blive et problem i forbindelse med graviditet, idet mange vil være ansat i så kort tid, at arbejdsgiveren ikke er forpligtiget til at betale barsel. Hertil kommer, at graviditeten i nogle sammenhænge kan tænkes at være et problem for kvindens udøvelse af sit erhverv, lang tid før det er tilfældet i andre brancher på arbejdsmarkedet.

2.4.1 Barselsorlov

De interviewede arbejdsgivere er alle blevet spurgt om, hvordan de forholder sig til graviditet og barsel blandt det kunstneriske personale. De fleste peger i besvarelsen af dette spørgsmål på, at det kunstneriske personale er ansat for så korte perioder, fx 3-5 måneder, at det ikke er relevant at tale om barselsorlov.

Dog er der flere, som har oplevet problemer i forhold til, at graviditeten begyndte at kunne ses. Her beskriver en teaterdirektør, hvordan en skuespillerinde kan miste sit engagement, hvis det vurderes, at hun ikke kan være gravid og samtidig passe sin rolle. Både skuespillere og sangere fortæller endvidere, at kvinder er blevet taget ud af en rolle eller fx et kor, fordi graviditeten skæmmer det æstetiske udtryk i forestillingen.

Mange af arbejdsgiverne fortæller dog også, at man som regel prøver at finde en løsning, så kvinden fortsat kan udfylde rollen, fx ved særlig kamera-teknik, store kostumer eller ved at skrive manuskriptet om, således at graviditeten indgår i rollen. På de teatre, hvor det kunstneriske personale er fastansat, betales barselsorlov efter de gældende regler.

I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt til forhold vedrørende graviditet og barsel. I tabel 2.5 fremgår det, hvordan de kvinder, der angiver at have afholdt barselsorlov, har finansieret denne.

Tabel 2.5 Betalte arbejdsgiverne noget af medlemmernes orlov under sidste barselsorlov?

	Antal	Procent
Ja	70	25%
Nej, jeg modtog udelukkende dagpenge	191	69%
Nej, jeg modtog udelukkende kontanthjælp	4	1%
Ved ikke	14	5%
I alt	279	100%

Det fremgår af tabel 2.5, at det store flertal finansierer deres barselsorlov ved hjælp af dagpenge. ¼ angiver, at arbejdsgiveren har betalt en del af seneste barselsorlov. Ud af disse har hovedparten fået betalt mere end 4 uger, og 25% angiver at have fået betalt 25-28 ugers barsel.

Når der kigges på kønsfordeling i besvarelsen af barselsspørgsmålene, fremgår det, at i alt 47 mænd har afholdt barsel, heraf 17 hvor arbejdsgiveren har betalt. Fædreorlov må således siges at være ret usædvanligt i branchen, hvilket både medlems- og arbejdsgiverinterviewene også peger på.

2.4.2 Tilbage efter barsel

I interviewene af de kvindelige medlemmer blev det flere gange nævnt, at det kan være svært som kvinde at komme tilbage i branchen efter at have været på barsel.

Dette skyldes især, at skuespillere, sangere og dansere arbejder inden for et område, hvor netværk har utrolig stor betydning i forbindelse med at blive tilbudt arbejde. Det blev flere gange fremhævet, hvor hurtigt en person glemmes i branchen, blot man har været ude nogle måneder.

Et andet aspekt ved at få børn, som også blev fremhævet i flere af interviewene, er problemerne med at kombinere familieliv med arbejdet som skuespiller eller danser. Især arbejdet på teatre, ikke mindst turneteatre, er svært at forene med forælderrollen. Dette indebærer ifølge flere af interviewpersonerne, at mange kvindelige skuespillere forsvinder ud af faget, når de får børn.

Nedenstående tabel viser en tendens, der understøtter dette. Det ser således ud til, at der er betydeligt flere mandlige respondenter med mere end 3 børn, end kvindelige. Samtidig er der flere kvindelige respondenter uden børn.

Tabel 2.6 Antal børn fordelt på køn

	Ingen børn	1 barn	2 børn	3børn	Mere end 4 børn	I alt
Mand	45%	38%	51%	63%	78%	47%
Kvinde	55%	62%	49%	37%	22%	53%
I alt	432	295	307	99	27	1.160

Disse resultater stemmer godt overens med udsagnene om, at en del kvinder forlader branchen, når de begynder at få børn, mens dette ikke i lige så høj grad gør sig gældende for mændene.

2.5 Beskæftigelsesgrad

For at belyse medlemmernes grad af beskæftigelse og arbejdsløshed er der i spørgeskemaundersøgelsen spurgt til, hvor mange uger man har modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse i 2006.

Tabel 2.7 Antal uger på arbejdsløshedsunderstøttelse i 2006

	Antal	Procent
Ingen	534	46%
1-4 uger	44	4%
5-14 uger	158	14%
15-24 uger	172	15%
25-40 uger	140	12%
Mere end 40 uger	70	6%
Ved ikke	42	4%
I alt	1.160	100%

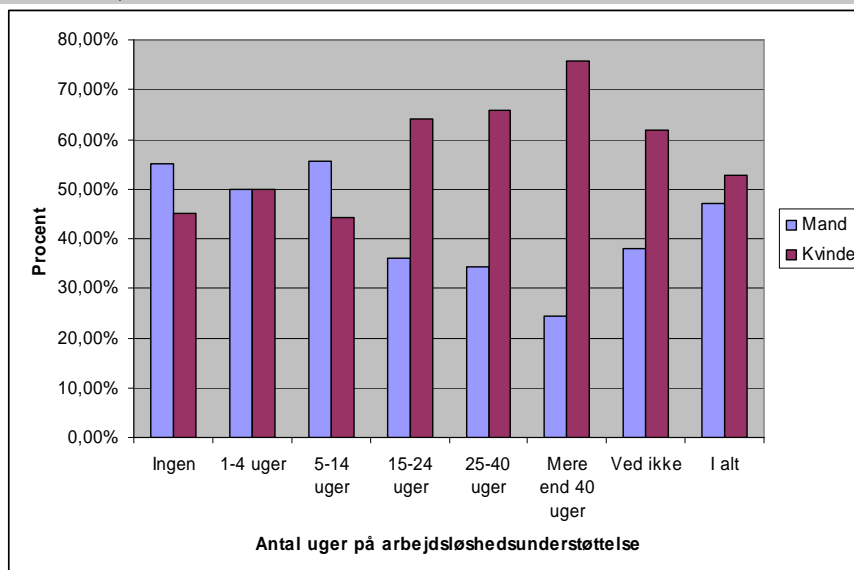
Omkring halvdelen af respondenterne har slet ikke modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse, hvilket sandsynligvis er et udtryk for, at de har været i arbejde hele året. Den anden halvdel af respondenterne angiver at have modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse i større eller mindre dele af året 2006. Lidt under 1/3 af disse har modtaget det i mindre end 3 måneder (14 uger), mens resten har modtaget det i mere end 3 måneder. Ud af samtlige respondenter er det omkring 1/3, der i løbet af 2006 har modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse i mere end 3 måneder.

2.5.1 Arbejdsløshed og køn

Når besvarelserne fra spørgsmålet om arbejdsløshedsunderstøttelse opdeles på køn, ændrer billedet sig lidt. Mens 54% af de mandlige respondenter angiver ingen understøttelse at have modtaget i 2006, er det kun 39% af de kvindelige respondenter, der angiver dette. Samtidig ses en klar kønsforskel i andelen, der har modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse i længere perioder. Mens 9% af kvinderne har modtaget understøttelse i mere end 40 uger, gør dette sig kun gældende for 3% af mændene.

I figur 2.2 er vist andelen af respondenter inden for hver kategori, der er hhv. mænd og kvinder.

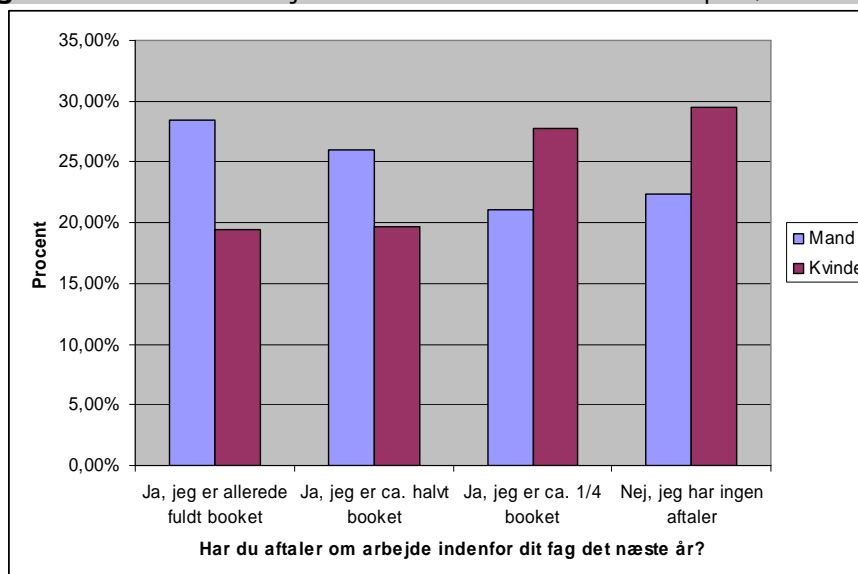
Figur 2.2 Andelen af kvinder og mænd fordelt på antal uger på arbejdsløshedsunderstøttelse i 2006



Det ses, at mændenes andel falder gradvist, jo længere dagpengeperiode der er tale om. Således udgør mændene kun 35% af respondenterne i kategorien 25-40 uger og kun 25% i kategorien mere end 40 uger. Resultaterne peger på, at der blandt de medlemmer, som i perioder er arbejdsløse, er en overvægt af kvinder, samt at denne overvægt af kvinder øges, jo længere perioder af arbejdsløshed der kigges på.

Denne tendens understøttes af nedenstående figur, der angiver hvorvidt respondenterne har aftaler om arbejde inden for deres fag det næste år fordelt på hhv. mænd og kvinder.

Figur 2.3 Aftaler om arbejde inden for det næste år fordelt på køn



Af figuren fremgår det, at en betydeligt større andel af kvinderne kun er ¼ booket det næste år eller slet ikke har nogen aftaler. Omvendt udgør mændene den største andel i de to øvrige kategorier, halvt booket og fuldt booket.

2.5.2 Arbejdsløshed avler mere arbejdsløshed

Krydses svarene på spørgsmålene vedrørende aftaler det næste år og vedrørende arbejdsløshedsunderstøttelse, fremkommer nogle interessante resultater, der tyder på, at en arbejdsløshedsperiode avler mere arbejdsløshed.

Tabel 2.8 Aftaler om arbejde inden for det næste år fordelt på, om medlemmerne har modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse i 2006

	Om medlemmerne har modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse					
	Ingen	1-4 uger	5-14 uger	15-24 uger	25-40 uger	Mere end 40 uger
Ja, jeg er allerede fuldt booket	38%	30%	21%	11%	4%	3%
Ja, jeg er ca. halvt booket	16%	32%	38%	33%	23%	9%
Ja, jeg er ca. 1/4 booket	17%	18%	25%	33%	40%	27%
Nej, jeg har ingen aftaler	27%	18%	16%	20%	32%	56%
I alt	534	44	158	172	140	70

Det ses, at hele 56% af de, der har modtaget mere end 40 ugers arbejdsløshedsunderstøttelse, ingen aftaler har det næste år, mens dette kun gør sig gældende for 27% af de, der ingen arbejdsløshedsunderstøttelse har modtaget. Dette tyder på, at arbejdsløshed så at sige avler mere arbejdsløshed. Denne hypotese stemmer desuden med det, der blev nævnt i afsnittet om barselsforhold, hvor interviewpersonerne fremhævede vigtigheden af netværk og synlighed i branchen for at blive tilbudt roller. Når en skuespiller, sanger eller danser har været arbejdsløs i længere perioder, er det derfor sandsynligvis ofte meget svært igen at få foden inden for i branchen.

Udover sammenhængen mellem køn og arbejdsløshed er også sammenhængen mellem alder og arbejdsløshed undersøgt. Her kan dog ikke genfindes de samme store forskelle, som når der opdeles på køn. Ikke desto mindre ses en tendens til, at den ældste gruppe over 50 år i højere grad ingen arbejdsløshedsunderstøttelse har modtaget i 2006.

Samtidig er der en tendens til, at den yngste gruppe og den midterste gruppe, som er hhv. under 35 år og mellem 35 og 50 år, i højere grad har modtaget 25-40 ugers og mere end 40 ugers arbejdsløshedsunderstøttelse. Forskellene på aldersgrupperne ændrer sig ikke væsentligt, når der opdeles på køn, her genfindes at kvinderne generelt har højere arbejdsløshed. Således er der en større andel af kvinder over 50 år, der ingen understøttelse har modtaget end kvinder under 35 år, men begge har stadig i højere grad modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse end mændene i hver deres gruppe.

2.6 Jobmuligheder

Efter at have afdækket graden af beskæftigelse og ikke mindst arbejdsløshed blandt forbundets medlemmer er det relevant at undersøge, hvordan

jobmulighederne er for DSFs medlemmer og måske derigennem få en forklaring på den høje arbejdsløshed.

2.6.1 *Arbejde uden for faget*

Mange af forbundets medlemmer er, som beskrevet, ofte ansat på freelancebasis, og når således i løbet af et år at være ansat mange forskellige steder. Dette kan føre til en meget svingende indkomst, og derfor kan nogle have behov for at supplere denne ved at arbejde på andre mindre fagrelevante områder. Dette kan eksempelvis være at køre taxa i en periode, være lærer-vikar eller arbejde i en børnehave. For at få et overblik over, hvor stor en andel af medlemmerne, der i perioder supplerer deres indkomst med arbejde uden for faget, er der i spørgeskemaundersøgelsen spurgt til dette. Her svarer 37 %, at de har suppleret deres indkomst med arbejde uden for faget, og 62% at de ikke har.

Der er ikke nogen kønsforskel i besvarelsen af dette spørgsmål, så forskellen mellem mænd og kvinders antal uger på arbejdsløshedsunderstøttelse kan således ikke forklares ved, at mændene i højere grad finder arbejde uden for faget i perioder, hvor det er sparsomt med arbejde inden for faget.

I tabel 2.1 i afsnit 2.1 sås det, at 32% af respondenterne har svaret, at de i 2006 har medvirket i andre projekter. De er herefter blevet bedt om at angive, hvad disse projekter omhandler. Besvarelsen af dette spørgsmål viser tydeligt det brede felt, som DSFs medlemmer finder ansættelse i, og hvor de bruger deres faglige kompetencer. Der er eksempelvis nogle, der angiver at have arbejdet med coaching, kursusledelse, konsulentopgaver, foredrag og ikke mindst forskellige teater- og performanceprojekter. Svarene på dette spørgsmål vidner om den kreativitet, som forbundets medlemmer besidder i forhold til at tænke nye muligheder for fagrelevant beskæftigelse.

2.6.2 *Jobmuligheder og køn*

Opdeles svarene fra spørgsmålet om, hvad man har medvirket i i 2006 på køn, viser sig et interessant billede. Det ses, at der er en større andel af mænd end kvinder, der i 2006 har medvirket i teater, tv-produktioner, spillefilm og reklamefilm, mens der er en større andel af kvinder end mænd der i 2006 har lavet andre projekter og ikke været arbejdsmæssigt aktive.

Tabel 2.9 Typer produktioner medlemmerne har medvirket i fordelt på køn

	Mand	Kvinde	I alt
Teater	71%	59%	64%
Tv-produktion (fx tv-dramatik og tv-shows)	36%	24%	30%
Spillefilm	29%	15%	22%
Reklamefilm	23%	11%	17%
Speak til reklamefilm	15%	10%	12%
Dubbing til tegnefilm	15%	11%	13%
Radio	15%	9%	12%
Koncerter og shows	28%	27%	27%
Andre projekter	26%	38%	32%
Har ikke været arbejdsmæssig aktiv i 2006	7%	12%	10%
Diverse instruktion	3%	3%	3%
Opera	2%	5%	4%
Diverse undervisning	4%	6%	5%

Denne forskel på, hvad mænd og kvinder har medvirket i, harmonerer med en af de væsentligste pointer fra samtlige interview – at der generelt er flere roller til mænd end til kvinder. Alle, både arbejdsgivere og medlemmer, har fremhævet dette som værende almen viden inden for branchen.

Skævheden i rollefordelingen skyldes ifølge interviewpersonerne flere forskellige forhold. Mange af de klassiske teaterstykker har flest manderoller, hvilket er svært at ændre på. Overvægten af manderoller i nyere teaterforestillinger skyldes ifølge flere af de interviewede medlemmer og arbejdsgivere, at det oftest er mænd, der skriver og udvælger stykkerne.

En anden forklaring på uligevægten mellem mande- og kvinderoller i moderne opsætninger er ifølge en teaterdirektør, at de store ikoner i historien har været mænd, og at de ikoner, som indgår i nutidens forestillinger derfor også er mænd. At besætte en af disse roller med en kvinde vil være et statement, som forstyrrer det egentlige kunstneriske budskab, og derfor er det ikke noget, man er interesseret i.

En mulig forklaring i forlængelse af dette kan være, at mindre roller på især film og tv ofte pr. automatik besættes med mandlige frem for kvindelige skuespillere. Eksempelvis vil en håndværker, et postbud eller en butiksejer ofte blive spillet af en mand. En tv-producer mener dog, at især nutidsdramatik som tv-serier i højere grad afspejler virkeligheden. Derfor mener han, at der i takt med, at der bliver flere kvinder i traditionelle mandejobs i samfundet generelt, også bliver flere roller til kvinder. Dette synspunkt blev også fremhævet af flere af de interviewede medlemmer.

Det harmonerer dog ikke helt med resultaterne fra Rambøll Managements gennemgang af rollefordelingen på tre tv-serier. Her viste det sig, at kvinderne i alle tre tilfælde kun udgjorde omkring 1/3 af de medvirkende. Dette kan dog ifølge tv-producenten forklares ved, at de miljøer, som tv-serierne foregår i, ofte er mandsdominerede, fx fængsler, taxaselskaber eller store virksomheder. Serierne afspejler således den virkelighed, som de beskriver, selvom der er en overvægt af mænd.

At tv-serier, film og teater ofte foregår i traditionelle mandemiljøer, skyldes ifølge de kvindelige interviewpersoner, at det ofte er skrevet af mænd og instrueret af mænd. Derfor kommer det naturligt til at omhandle temaer og miljøer, der interesserer mænd. Som en af de kvindelige interviewpersoner sagde så *"er der forskel på, hvad mænd synes det er interessant at se kvinder lave, og hvad kvinder synes det er interessant at lave"*.

En direktør i et filmselskab udtrykte stor forundring over den skæve rollefordeling, som gennemgangen af rollelister viste. Han mente, det var muligt, at mange biroller af gammel vane bliver tildelt mænd, selvom kvinder ligeså godt kan spille dem. Dette var ikke noget, han før havde været opmærksom på, men det var noget, han ville arbejde videre med i fremtiden, hvis det også var tilfældet på de produktioner, han var ansvarlig for.

Flere teaterdirektører udtrykte tilsvarende overraskelse over, at uligheden er der – eller i det mindste, at den er så betydelig. En enkelt mente, at den ikke eksisterede på hans arbejdsplads – og han understregede, at det ville være særdeles pinligt for en kulturel institution som hans, hvis den viste sig ikke at være *foran* den kulturelle udvikling på kønsområdet, men i stedet nogle årtier bagud.

De fleste arbejdsgivere og også en stor del af medlemmerne mente at kunne se en tendens til, at kvinderollerne får større betydning nu og i fremtiden. En teaterdirektør nævnte, at salen er fyldt (med kvinder), når der er kvinder på scenen, og andre fremhævede, at fx tv-serierne, som afspejler det almindelige hverdagsliv, er nødt til at tage kvindeikonerne med i betragtning, fordi

der er så stor konkurrence om seernes gunst. Og seerne ønsker at se kvinder og mænd afspejlet på en tidssvarende måde.

Endelig mente en teaterdirektør, at vi i fremtiden kommer til at se mange flere lege med identiteter som køn og alder – og at den kønsstereotype opfattelse af, at 'maleren er en mand' med tiden vil blive gammeldags og uinteressant.

Den ofte kønsmæssigt skæve rollefordeling betyder imidlertid, at der generelt er større konkurrence om rollerne blandt kvindelige skuespillere end blandt mandlige. Særligt er der blandt kvindelige dansere enormt stor konkurrence, fordi der er langt flere kvindelige dansere end mandlige, men ikke tilsvarende mange jobmuligheder. Den større konkurrence blandt kvinderne er måske en del af forklaringen på, hvorfor kvinderne generelt er dårligere lønnet i branchen.

2.7 Rekruttering

Som et led i undersøgelsen af beskæftigelsesforholdene for forbundets medlemmer er der i interviewene spurgt til, hvordan rekrutteringen til roller foregår. Generelt er billedet, at der i film, tv og reklamer gøres brug af castere, selvom det dog ikke altid er tilfældet. En caster er en person, ofte tidligere skuespiller, med et indgående kendskab til branchen, som hele tiden sørger for at holde sig opdateret mht. til nye talenter og navne.

Casteren får udleveret en beskrivelse af de forskellige roller og de karakteristika, som instruktøren og produceren leder efter. Herefter udvælger casteren et antal skuespillere, som indkaldes til casting, hvorpå instruktøren, producenten og direktøren i samarbejde besætter de forskellige roller.

Casteren har således en væsentlig gate-keeper funktion som den, der udvælger personer til casting. Dette giver casteren en betydelig magt, hvilket flere af de interviewede medlemmer også fremhævede. Der blev nævnt eksempler på, at en skuespiller kan gøre sig så upopulær hos en caster, at han eller hun bliver blacklistet. Dette betyder, at den pågældende skuespiller har meget svært ved at få foden inden for igen og blive valgt til roller.

På teatre bruges ikke castere, idet teatercheferne som regel selv har et indgående kendskab til branchen. Det hænder også, at roller er skrevet specielt til en bestemt skuespiller, eller at instruktøren forestiller sig, at det er en bestemt person, der skal spille rollen. Det sker meget sjældent, bortset fra auditions i forbindelse med store musicalopsætninger, hvor der skal bruges mange sangere og dansere.

Teatrenes måde at besætte roller på vidner atter om vigtigheden af at være kendt og have et godt netværk i branchen.

3. Lønfastsættelsen

I dette afsnit beskrives og analyseres faktorer, som har betydning for, hvor meget det enkelte medlem af DSF får og kan forvente at få i løn. Analysen vil kunne bidrage til at belyse, hvorfor der er forskelle på mænd og kvinders løn blandt forbundets medlemmer

Både respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen og interviewpersonerne er blevet bedt om at vurdere, hvilken betydning forskellige faktorer har for lønfastsættelsen i branchen. De undersøgte faktorer er køn, faglige kvalifikationer, kendthed i befolkningen, kendthed i branchen og netværk, forhandlingsevne, alder og anciennitet, konkurrence, agent og caster.

Nogle af disse faktorer er helt saglige årsager til at visse får mere i løn end andre. Det drejer sig fx om faglige kvalifikationer og anciennitet. Andre er semi-saglige, fx kendthed, der er en faktor, hvis betydning det er svært at afvise i netop den branche, som DSFs medlemmer arbejder inden for, fordi kunstnerens kendthed har betydning for den økonomi, som produktionen kan oppebære. Tilsidst er der faktorer, som er helt usaglige, og dette drejer sig primært om køn. En lønforskel, som alene udspringer af, om medarbejderen er mand eller kvinde, kan siges at være ganske usaglig, idet den ikke bunder i nogen reel kompetenceforskel.

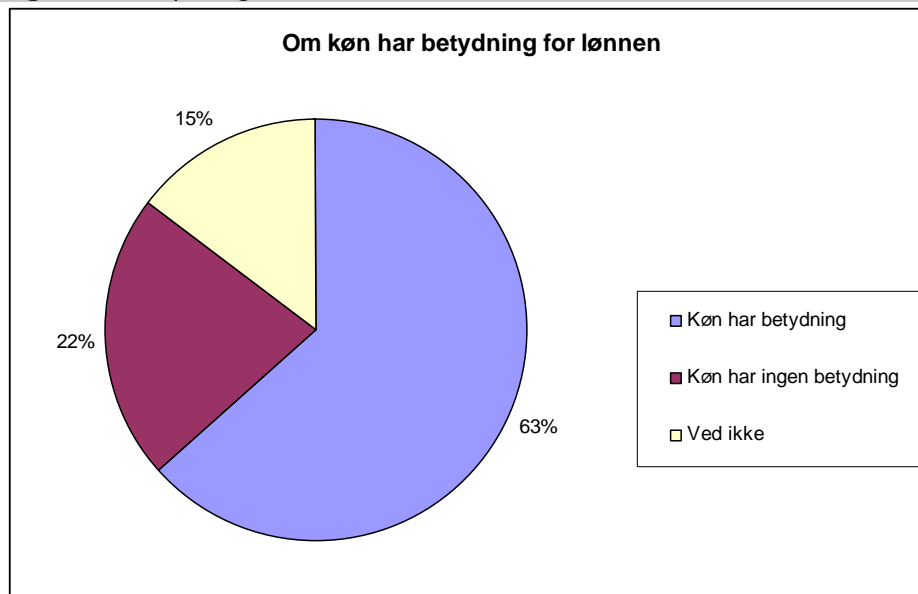
I dette kapitel vil de enkelte faktorer blive systematisk gennemgået og vurderet i forhold til, hvilken betydning de tillægges af respondenter og interviewpersoner.

3.1 Køns betydning for lønfastsættelsen

I spørgeskemaundersøgelsen er respondenterne blevet bedt om at vurdere, om de forskellige faktorer i "meget høj grad", "høj grad", "nogen grad", "mindre grad" eller slet ikke har betydning for lønfastsættelsen. Desuden har det været muligt at svare "ved ikke".

For overskuelighedens skyld er nogle af svarkategorierne slået sammen, når resultaterne præsenteres. Resultaterne for, hvilken betydning medlemmerne vurderer, at køn har for lønfastsættelsen ses i nedenstående figur.

Figur 3.1 Betydningen af køn for lønfastsættelsen



*Kategorierne "i meget høj grad", "i høj grad", "i nogen grad", "i mindre grad" er her slået sammen til kategorien "køn har betydning".

Som det ses af figuren, mener over halvdelen af respondenterne, at kønnet i en eller anden grad har betydning for lønfastsættelsen, imens godt en fjerdedel mener, at det slet ikke har betydning.

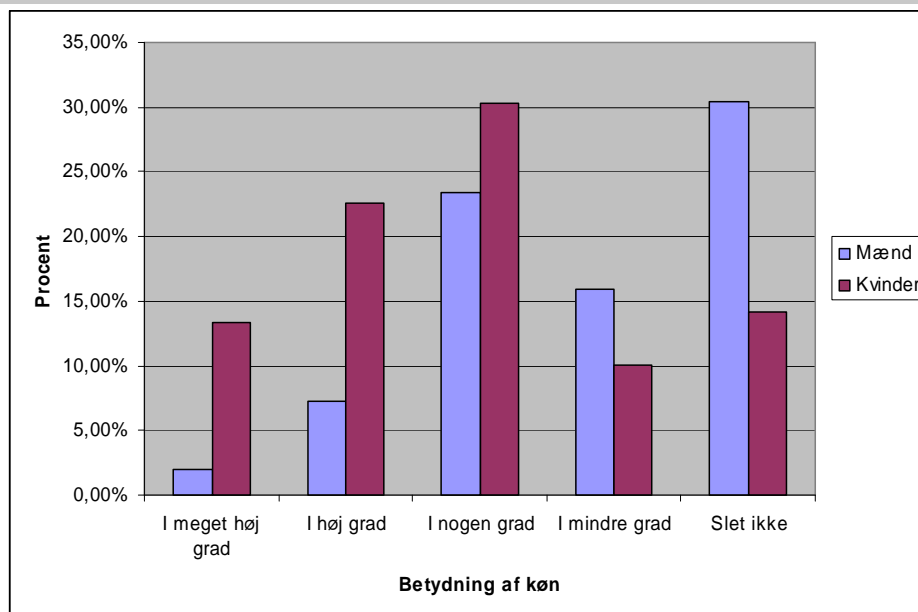
En så tydelig angivelse af, at kønnet har betydning for lønfastsættelsen, er værd at lægge mærke til. Dels stemmer medlemmernes opfattelse overens med den forskel, der rent faktisk er i lønniveauet for mænd og kvinder, og dels synes kønnets betydning for lønfastsættelsen at være 'usagligt begrundet'.

At kønnets betydning er 'usaglig' betyder, at der i en "perfekt" verden ikke ville være nogen kønsafhængig forskel i lønningerne, hvis ellers mænd og kvinder var lige i forhold til saglige faktorer som kvalifikationer og kendthed. Der burde altså ikke være forskel på mænd og kvinders lønninger, hvis der ikke er nogen 'saglige grunde' til, at kvinder skal have mindre i løn end mænd.

Den observerede forskel mellem mænd og kvinders løn samt medlemmernes opfattelse af, at køn har betydning for lønfastsættelsen, er derfor interessant at undersøge. Skyldes det forhold som kvindernes manglende forhandlings-evne, en større konkurrence om rollerne blandt kvinderne, kvindernes lavere lønkrav og lavere forventninger, kvindernes dårligere evne til at danne de i sammenhængen rigtige netværk, er der en kultur, hvor kvinders løn generelt lægges på et lavere niveau end mændenes?

Disse spørgsmål vil blive udforsket i resten af rapporten, men inden da er det interessant at se på, hvorvidt der er forskel på, hvordan mænd og kvinder vurderer betydningen af køn.

Figur 3.2 Mænd og kvinders oplevelse af, om køn har betydning for lønfastsættelsen



*546 mænd (ved ikke: 20,9%) 614 kvinder (ved ikke:9,4%)

Det fremgår tydeligt af tallene, at kvinderne i branchen er mere opmærksomme på uligheden mellem kønnene end mændene. Således mener godt to tredjedele af kvinderne, at kønnet i meget høj, høj eller nogen grad har betydning for lønfastsættelsen, imens kun en tredjedel af mændene mener det samme. Det er bemærkelsesværdigt, at så mange tillægger køn betydning, og ikke mindst at kvinder i højere grad end mænd tillægger køn betydning.

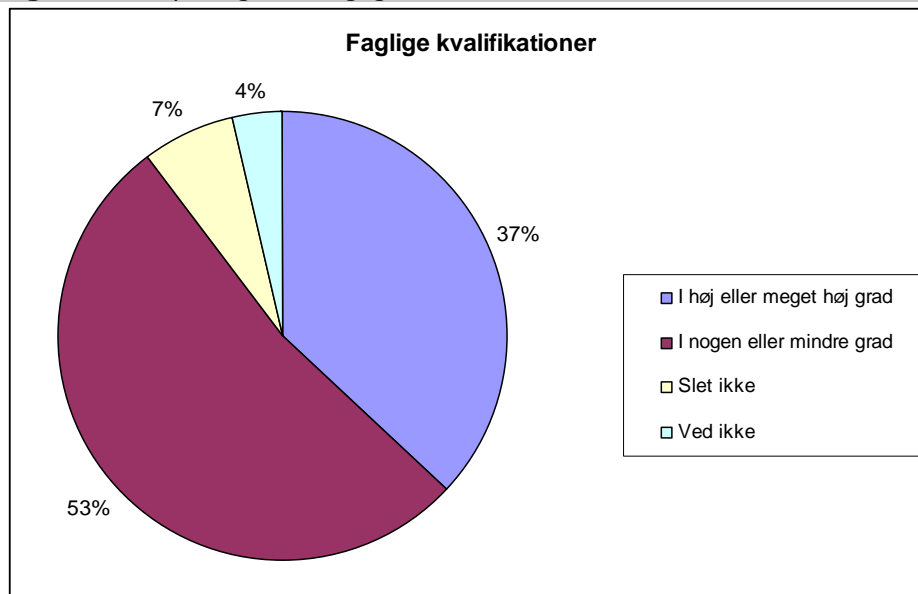
I de følgende afsnit undersøges det videre, hvad der har betydning for lønfastsættelsen og dermed, hvilke faktorer der kan være med til at forklare kønnets betydning.

3.2 Faglige kvalifikationer

I det tidligere afsnit blev det fremhævet, at en meget stor del af respondenterne vurderede kønnet til at have betydning for lønfastsættelsen, og at køn er en usaglig grund til de dokumenterede lønforskelle mellem mænd og kvinder. I dette afsnit gennemgås betydningen af de faglige kvalifikationer, som i en "perfekt" verden burde være den faktor der vejer tungest i forhold til lønfastsættelsen.

I nedenstående figur ses, hvordan respondenterne har vurderet betydningen af de faglige kvalifikationer for lønfastsættelsen.

Figur 3.3 Betydningen af faglige kvalifikationer for lønfastsættelsen



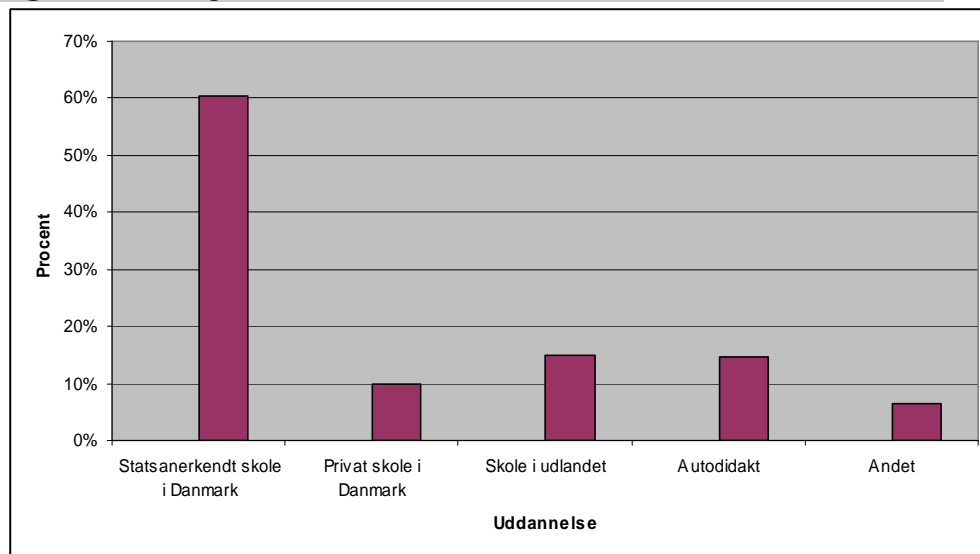
Af figur 3.3 ses det, at de fleste medlemmer vurderer, at de faglige kvalifikationer kun i mindre eller i nogen grad har betydning. Det er bemærkelsesværdigt, at der ikke er flere, der vurderer, at faglige kvalifikationer har stor betydning for lønfastsættelsen, fordi det ud fra et sagligt perspektiv burde være den vigtigste faktor. Der ses ingen forskel i mænd og kvinders vurdering af hvor stor betydning de faglige kvalifikationer har for lønnen.

Denne tendens passer dog meget godt med det generelle billede, der tegner sig fra interviewene, hvor medlemmerne giver udtryk for, at uddannelse inden for faget kun i mindre grad påvirker lønfastsættelsen. Uddannelsesmæssige kvalifikationer har betydning for, hvor let det er at få arbejde, men det er ikke nogen afgørende faktor. Det er især i forhold til at få mindre roller og biroller, at uddannelse har en betydning, forklarer en af de mandlige arbejdsgivere. Det hænger ifølge en af de kvindelige skuespillere sammen med, at skuespillerhåndbogen ofte bruges, når arbejdsgiverne leder efter folk til de mindre roller. En af de kvindelige skuespillere udtrykker det således:

Det er et "tilfældighedernes erhverv". Det er lettere at få arbejde, hvis man har en uddannelse, men der er også mange af dem, der har uddannelse, som aldrig får arbejde.

Selvom uddannelse ikke er afgørende for at få arbejde, så viser spørgeskemaundersøgelsen, at langt de fleste er uddannet inden for faget – kun 15 % af de adspurgte skuespillere, dansere og sangere er autodidakte. Langt hovedparten – 61 % - har taget deres uddannelse på en statsanerkendt skole i Danmark.

Figur 3.4 Oversigt over medlemmernes uddannelser



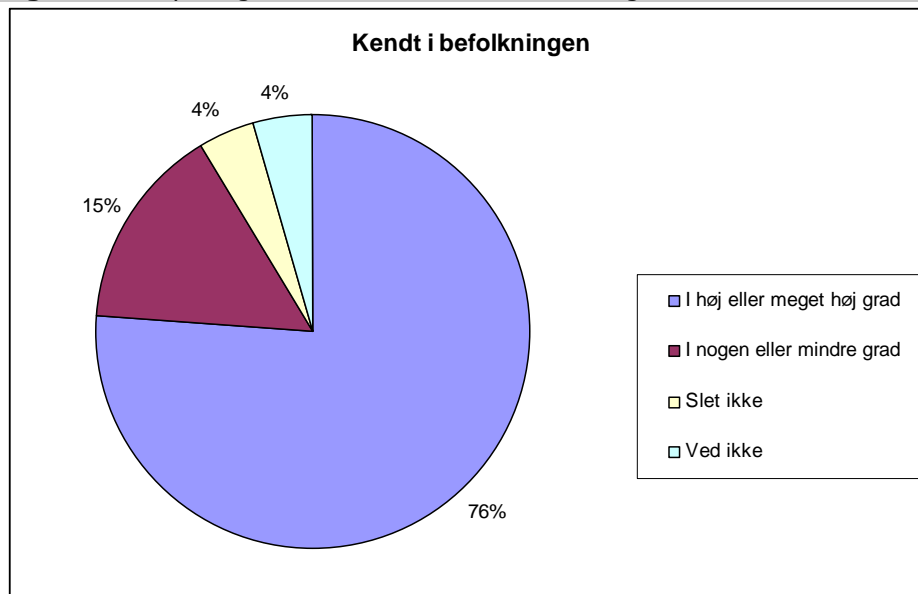
De kvantitative data understøtter billedet af, at uddannelse ikke er afgørende for hverken job eller løn i branchen. Dette fremgår ved, at der ikke er nogen tydelige sammenhænge mellem, om respondenterne har en uddannelse, og om de har arbejde i branchen. De autodidakte har stort set lige så ofte aftaler om arbejde i branchen inden for det næste år, som de uddannede har. Der er heller ikke noget, der peger på, at de autodidakte oftere er på arbejdsløshedsunderstøttelse end de uddannede. Ligeledes er der heller ingen sammenhæng mellem uddannelse og lønniveau, dvs. der ses ingen tendens til, at de uddannede tjener mere end de uuddannede.

Dog er det i denne forbindelse værd at bemærke, at der sandsynligvis er en tendens til, at det er meget nemmere at komme ind i branchen, hvis man har en uddannelse, idet mange producenter, instruktører og castere bruger skolernes afgangsfeststillinger som en måde at spotte nye talenter på. Derfor kan det tænkes, at grunden til, at der ikke ses nogen lønforskel mellem autodidakte og uddannede, er, at de få autodidakte, der får kæmpet sig vej ind på scener og film, også klarer sig godt, men at det store flertal aldrig kommer så langt og simpelthen ikke klarer sig i branchen.

3.3 Kendthed i befolkningen

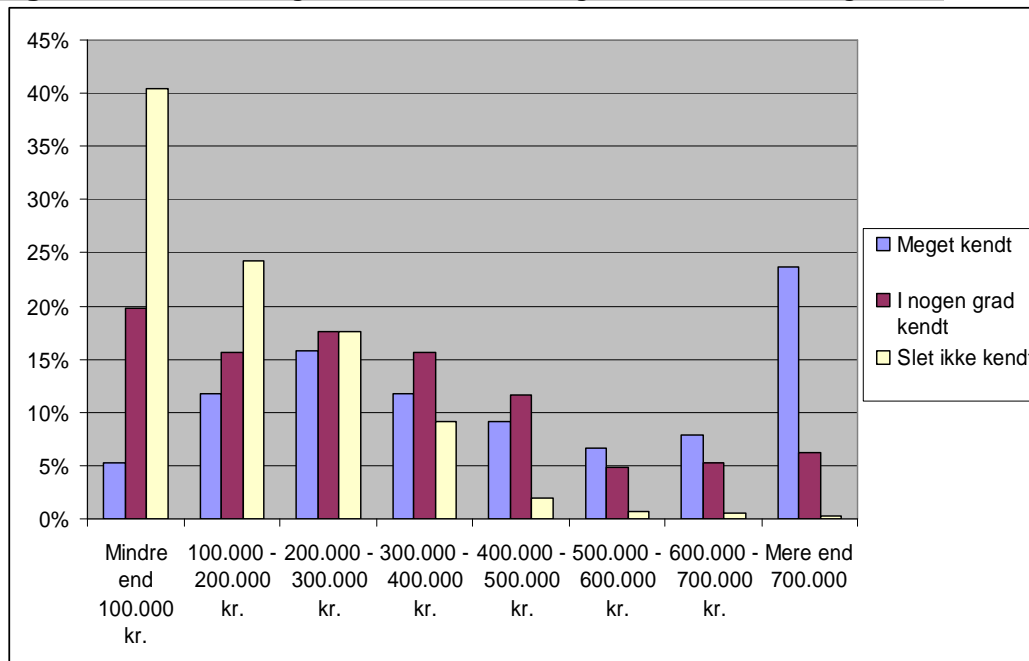
Graden af kendthed i befolkningen er en faktor, som alle - både arbejdsgivere og medlemmerne - i interviewene har fremhævet som uhyre vigtig for lønnen. Dette er især tydeligt i spørgeskemaundersøgelsen, hvor det store flertal vurderer, at kendthed i befolkning har stor betydning for lønfastsættelsen. Hele 76% af medlemmerne mener, at det har meget stor eller stor betydning for lønnen om man er kendt i befolkningen. Kun 8% af medlemmerne mener ikke, eller ved ikke om kendthed har betydning for lønnen.

Figur 3.5 Betydningen af at være kendt i befolkningen for lønfastsættelsen



Sammenhængen mellem kendthed og lønniveau understøttes endvidere, når medlemmernes egen vurdering af deres kendthed krydses med deres årlige indkomst. I figuren nedenfor ses fordelingen af meget kendte, i nogen grad kendte og slet ikke kendte respondenter i de forskellige indkomstkategorier.

Figur 3.6 Sammenhængen mellem indkomst og kendthed i befolkningen



Det ses, at sandsynligheden for at have en årlig indkomst på 500.000 eller derover stiger, hvis respondenteren er en offentlig kendt person. Blandt dem, der angiver slet ikke at være offentligt kendt, har ca. 80 % en årlig indkomst på under 300.000 kr. og 40% en årlig indkomst under 100.000 kr. Undersø-

gelsen viser således en tydelig sammenhæng mellem årlig indkomst og kendthed.

Interviewene med arbejdsgiverne og medlemmerne understøtter, som nævnt, at det at være offentligt kendt er en helt afgørende faktor i forhold til, hvilken løn der kan forlanges. Det er især for skuespillerne, at kendthed i befolkningen har betydning både i forhold til at få roller og i forhold til lønniveauet – for dansere og sangere har det mindre betydning.

Inden for filmbranchen har kendthed i befolkningen en endog meget stor betydning for lønfastsættelsen, fordi skuespillerne på rollelisten skal kunne skaffe finansiering til projektet og senere sælge projektet til befolkningen.

Der er større variation i, hvorvidt kendthed i befolkningen har betydning for lønfastsættelsen på teatrene. Nogle arbejdsgivere angiver, at det stort set ikke har betydning, imens andre siger, at det har en væsentlig betydning for, om man er villig til at betale ekstra for at få en bestemt skuespiller på rollelisten. Der tegner sig et generelt billede af, at teatre med et stort antal faste skuespillere i 'livstidsansættelser' eller flerårige kontrakter lægger mindre vægt på, om skuespilleren er kendt i befolkningen. Dette skyldes, at teatret af økonomiske og andre årsager først og fremmest besætter roller med faste medarbejdere.

De interviewede skuespillere mener generelt – ligesom det fremgår af spørgeskemaundersøgelsen – at kendthed har stor betydning både for, om man bliver tilbudt en rolle, og for hvor meget man kan få i løn for den. Medlemmerne forklarer, at det skyldes, at der er færre og færre penge til scenekunsten, og at producenterne derfor i stigende grad må følge markedet for at få succes.

Respondenterne er blevet bedt om at vurdere deres egen kendthed i befolkningen. Der er ingen forskelle på, hvordan mænd og kvinder vurderer deres egen kendthed. Man kan således gå ud fra, at mændenes højere løn ikke skyldes, at de er mere kendte end kvinderne. Man kan også gå ud fra, at sammenhængen mellem kendthed og løn ikke skyldes, at mændene overvurderer sig selv.

For både kvindelige og mandlige medlemmer af DSF er lønnen således påvirket af, om man er kendt eller ej. Der er ingen klar tendens til, at kendthed påvirker kvinder og mænds løn forskelligt.

Lønforskellene mellem kvinder og mænd er nogenlunde ens, lige meget om skuespillerne er offentligt kendte eller ej. Således tjener en kvindelig kendt skuespiller mindre end en mandlig kendt skuespiller, ligesom en ukendt kvindelig skuespiller tjener mindre end en ukendt mandlig skuespiller.

Ud over de meget positive effekter, som kendthed har på lønnen, så fremhæves der også nogle få negative sider af kendthed i forhold til jobmulighederne i branchen. En af de kvindelige skuespillere fremhæver, at det også kan have en negativ effekt at være offentligt kendt. Hun oplever, at man let bliver fastlåst i en bestemt type rolle, og hun siger ligefrem, at hun er glad for ikke at være blevet så folkelig. En direktør fra filmbranchen nævner, at kvinderne hurtigt bliver et "slidt" ansigt. Han oplever, at det især er et problem for kvinderne, fordi de bliver eksponeret i højere grad end mændene. En af de kvindelige skuespillere understøtter faren ved at blive et "slidt" ansigt, idet hun forklarer:

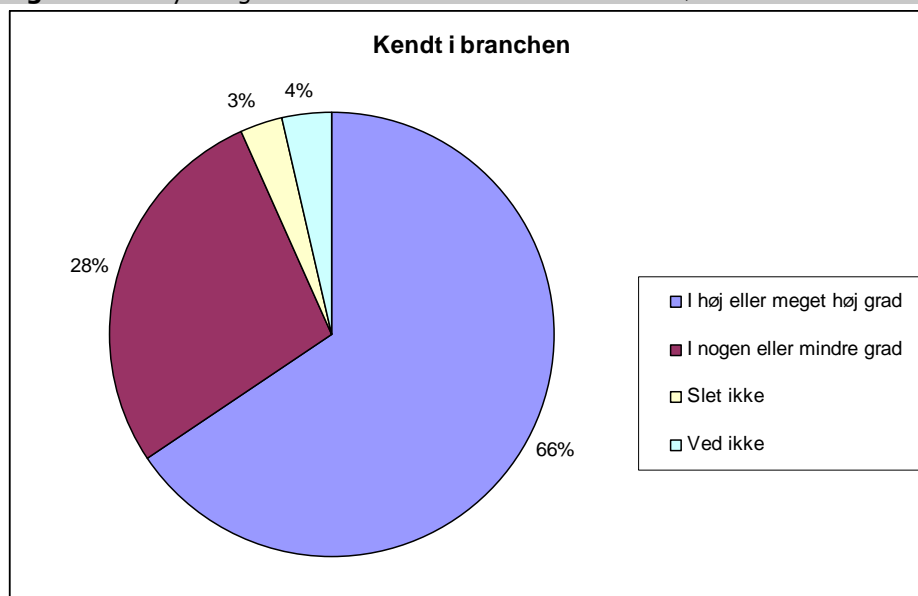
Hvis man som ung kvinde opbygger en karriere, hvor man lever af sit udseende, så giver det sig selv, at man ikke kan bruges senere.

Selvom der kan være nogle negative sider ved at være et kendt ansigt, må det dog konstateres, at det har meget stor betydning for skuespillernes muligheder for at få job samt deres aflønning, og dette gælder især inden for filmbranchen.

3.4 Kendthed i branchen og netværk

Udover at være kendt i den brede befolkning har det sandsynligvis også betydning at være kendt inden for branchen. Som det ses af nedenstående figur, mener langt hovedparten af de adspurgte, at det at være kendt i branchen har meget stor eller stor betydning for lønfastsættelsen. Dog vurderer medlemmerne, at det ikke har helt ligeså stor betydning som kendthed i befolkningen.

Figur 3.7 Betydningen af at være kendt i branchen for lønfastsættelsen



Medlemmernes fornemmelse for, at lønfastsættelsen er påvirket af, om man er kendt i branchen, stemmer godt overens med virkelighedens verden. Som det ses i nedenstående tabel, så er der en klar tendens til, at den årlige indkomst er højest for dem, der er kendte i branchen. Sandsynligheden for at tjene over 600.000 kr. om året er størst for dem, der er kendte i branchen. Hvis man ikke er kendt i branchen, er der over 50 % sandsynlighed for, at have en årlig indkomst på 200.000 kr. eller mindre.

Tabel 3.1 Sammenhængen mellem årlig indkomst og om skuespillerne anser sig for at være en kendt person i branchen

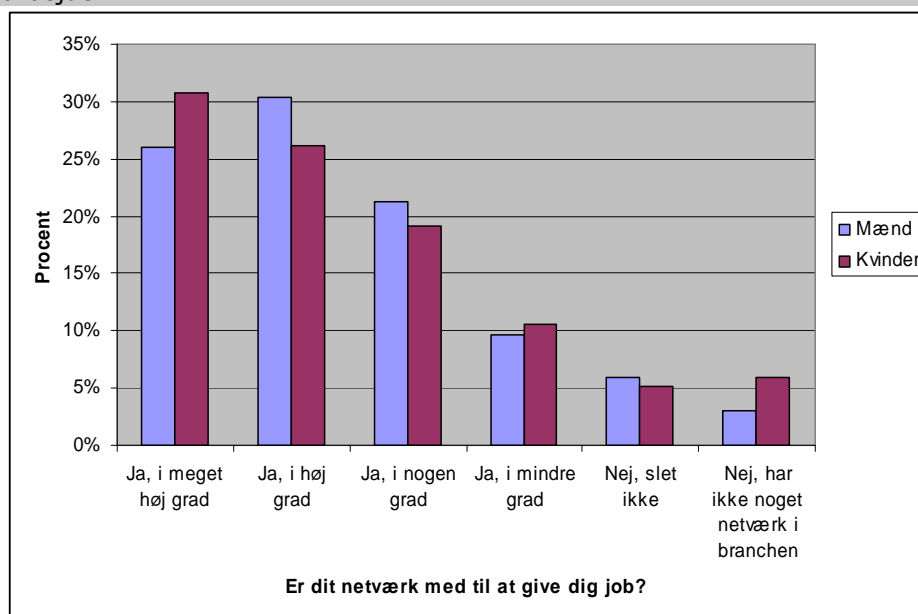
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
< 100.000 kr.	10%	19%	31%	47%	67%
100.000 - 200.000 kr.	4%	16%	27%	25%	13%
200.000 - 300.000 kr.	17%	21%	20%	14%	7%
300.000 - 400.000 kr.	18%	15%	12%	5%	3%
400.000 - 500.000 kr.	12%	10%	3%	2%	0%
500.000 - 600.000 kr.	5%	6%	1%	0%	1%
600.000 - 700.000 kr.	13%	3%	1%	1%	0%
> 700.000	17%	7%	1%	0%	0%
I alt	103	269	434	234	100

Der er ingen nævneværdig forskel på, hvordan kendthed i branchen påvirker kvinder og mænds løn – mændenes lønninger er generelt højere end kvindernes uanset kendthed i branchen eller ej.

Et godt netværk i branchen kan gøre forhandlingssituationen lettere, idet man kender de rette personer at kontakte og spørge til råds. Derudover betyder det at være kendt i branchen, at det er lettere at blive valgt til roller, da alle de relevante personer; instruktører, castere og direktører ved, hvem man er.

Nedenstående figur viser sammenhængen mellem køn og netværk i branchen.

Figur 3.8 Om kvinder og mænds netværk i branchen er med til at give dem arbejde



Som det fremgår, mener både mænd og kvinder i branchen, at netværket har væsentlig betydning for, om man får tilbudt opgaver. Således mener tre fjerdedele af de adspurgte, at netværket i nogen, høj eller i meget høj grad

er med til at give dem job. Der er ikke nævneværdig forskel på, hvordan mænd og kvinder vurderer netværkets betydning.

Dette tyder på, at udadvendthed og evne til at netværke med de rigtige mennesker er væsentligt for, om man kommer i betragtning til en rolle. Nogle af de kvindelige interviewpersoner mener, at kvinder i branchen er lidt dårligere til dette end mænd. De magtfulde personer i branchen er mænd, og de netværker måske mest med andre mænd. Andre kvindelige interviewpersoner peger på, at det historisk set ikke opfattes som 'fint' eller 'værdigt' at byde sig til, før man bliver inviteret.

En betragtelig del af arbejdsgiverne på teatrene beskriver, at de ikke holder auditions eller gør andre særlige indsatser for at udvide horisonten i forhold til, om der skulle være for dem uopdagede muligheder blandt skuespillere, sangere og dansere. Man angiver, at man kender markedet og føler sig tilstrækkeligt oplyst gennem de initiativer, som teatret selv tager for at opdag nye talenter.

En enkelt teaterdirektør på et større teater angiver dog, at han med faste intervaller lader ukendte kunstnere komme på besøg og vise, hvad de kan. Somme tider udvider det feltet i forhold til, hvem man kommer i tanker om at tilbyde en rolle eller en ansættelse.

For sangerne har det meget stor betydning, at man er aktiv og sørger for at blive set og hørt. En interviewperson fortæller, at det er afgørende for ens succes i Danmark, om man synger på de udenlandske scener, fx fordi en sanger kan tage de spændende udenlandske instruktører med til den danske scene. Og for at komme til det, må man rejse rundt til forskellige agenturer og lave prøvesyngninger. Hvis man holder sig for sig selv eller er for pæn til at presse på, kommer man ikke i betragtning.

Også blandt danserne har det en stor betydning, at man er udfarende og sørger for at blive set af de rigtige. En interviewperson forklarer fx, at det er godt at blive set til morgentræning i Dansens Hus og til premierer. Det handler om hele tiden at sørge for, at man eksisterer i producenter og koreografers bevidsthed.

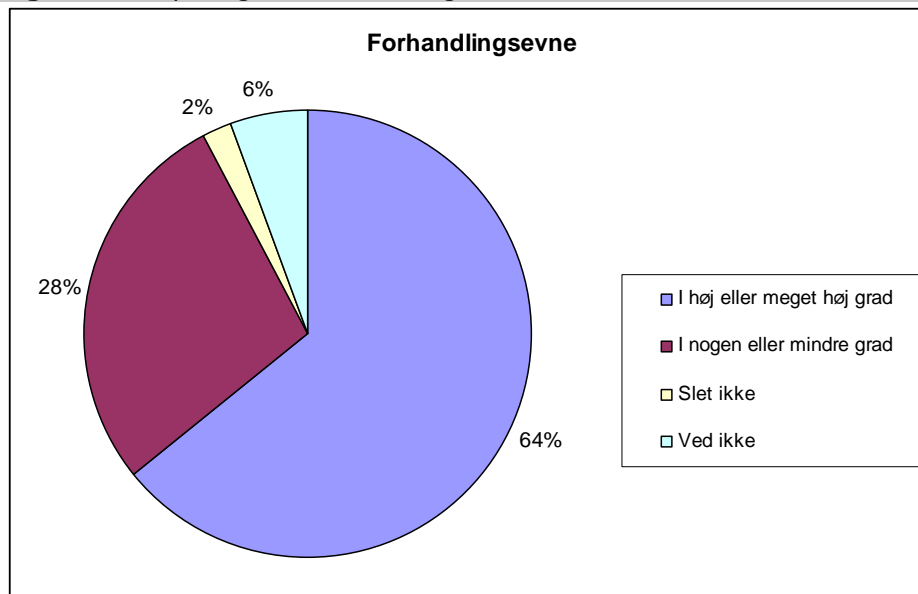
Skuepillerne forklarer endelig, at det er meget væsentligt at holde sig i søgelyset hos de rigtige inden for filmbranchen. Det handler om, siger de, at få foden indenfor, fordi mange producenter og castere primært bruger de skuespillere, de allerede kender i forvejen.

3.5 Forhandlingssituationen og forhandlingsevne

Som beskrevet tidligere, er der i langt de fleste ansættelsesforhold på DSFs område lagt op til eller åbnet mulighed for, at lønnen fastsættes via forhandling mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Derfor har forhandlingsevnen også betydning for den løn, man kan opnå, hvilket også afspejles i medlemmernes vurdering af forhandlingsevnes betydning for lønfastsættelsen, som det ses i nedenstående figur.

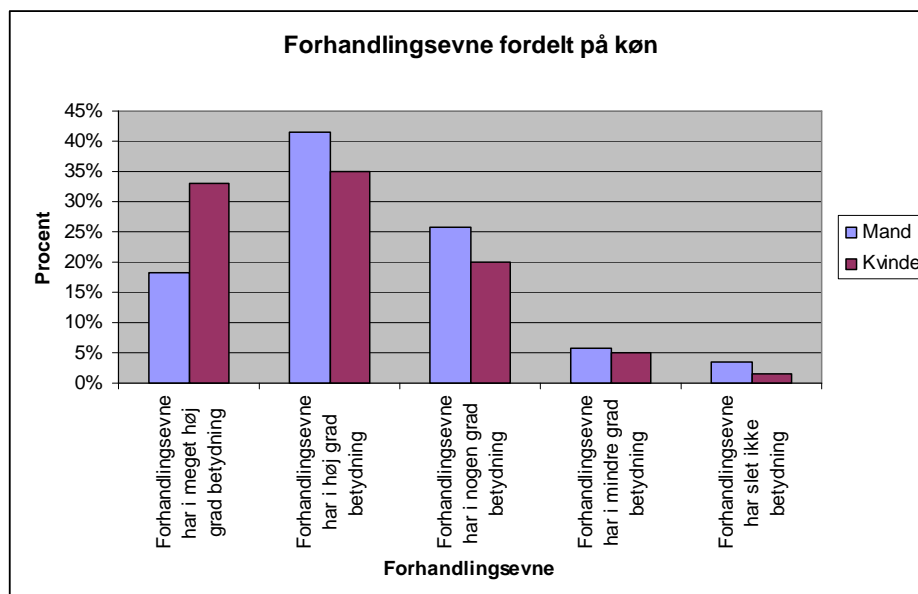
Figur 3.9 Betydningen af forhandlingsevne for lønfastsættelsen



Af figur 3.9 fremgår det, at 64% af medlemmerne mener, at forhandlingsevne har meget høj eller meget betydning for lønfastsættelsen, og hele 92% mener, at forhandlingsevne har betydning for lønfastsættelsen.

Kvindernes dårligere forhandlingsevne fremhæves i interviewene som en væsentlig faktor i forklaringen af lønforskellene mellem mænd og kvinder i branchen. Når svarene på spørgsmålet om, hvilken betydning forhandlingsevne har for lønfastsættelsen opdeles på køn, ses at kvinderne har en tendens til at vurdere denne faktor højere end mændene.

Figur 3.10 Sammenhæng mellem køn og vurdering af om forhandlingsevne har betydning for lønfastsættelsen



Interviewene med både arbejdsgivere og medlemmer afslører en særdeles udbredt opfattelse i branchen af, at kvinder er dårligere forhandlere end mænd. Ligeledes er der en markant opfattelse af, at forhandlingsevne er en meget væsentlig faktor for, at der er forskelle på mænd og kvinders løn.

I interviewene er det især de mandlige medlemmer, der forklarer, hvad det vil sige at være en god forhandler.

En mandlig skuespiller forklarer, at det handler om at fremsætte de rigtige krav på de rigtige tidspunkter, og at man skal være modig nok til at sige fra.

En anden mandlig og kendt skuespiller mener, at man skal vide præcis, hvad man vil opnå med forhandlingen. Man skal kunne holde sine følelser ude og se forhandlingen som en opgave, der skal løses. Det handler om, siger han, at kunne spejle den, man forhandler med, i kropssprog, stemmeføring osv. Eller at 'vide, at man er en løve, når man går ind i løvens bur'.

Desuden fremhæves det, at det er vigtigt ikke at sammenligne sig med andre medvirkende og stille krav ud fra, hvad andre får. Det gælder om at tage udgangspunkt i sig selv og argumentere herudfra.

Når kvinderne opleves som dårlige forhandlere, hænger det altså sammen med, at de ikke er gode til at fremsætte krav, at holde på deres ret og sige fra, hvis deres krav ikke imødekommes.

Endelig fremhæves det af de mandlige skuespillere, at kvinderne er lettere at ramme på selvtilliden, end mændene er. Kvinder er følelsesmæssigt mere sårbare, og arbejdsgiverne ved, hvilke følelsesknappe de skal trykke på, for at få deres vilje igennem i en forhandlingssituation med en kvinde. Kvinderne er altså eftergivende over for arbejdsgivernes situation, hvilket en af de mandlige skuespillere forklarer ved, at kvinderne nok i højere grad end mændene godtager, når arbejdsgiverne siger, at de ikke har råd til at give mere i løn.

Et par af interviewene med de kvindelige skuespillere underbygger dette, idet de lægger stor vægt på at være solidariske med teatermiljøet, og de synes, at det er vigtigt at acceptere og have forståelse for, at der ikke er så mange penge i branchen. At være solidarisk med branchen betyder for nogle af kvinderne, at de ikke forlanger ret meget i løn, og at de endda ind imellem er villige til at arbejde gratis. Kvinderne er altså mere eftergivende, når bare arbejdsgiverne trykker på de rigtige knapper. Og flere af arbejdsgiverne er bevidste om, at kvinder er hurtigere til at acceptere den løn, de får tilbudt.

En af de kvindelige skuespillere forklarer yderligere, at kvinder blander følelser og forhandling sammen på en for lønnen uhensigtsmæssig måde. Mændene går til det som en opgave, der skal løses, siger hun. Imens kvinder har brug for bekræftelse og for at få at vide, at de er 'dygtige og søde'.

Flere af kvinderne fremhæver desuden, at de synes, det er ubehageligt at skulle sælge sig selv. De fortæller, at de hader at forhandle løn, og at de også synes, at de er dårlige til det. De føler sig dårligt tilpas i forhandlingssituationen og er i tvivl om, hvad de kan tillade sig at forlange, fordi de er usikre på, hvad de er værd. De har ikke lyst til at bede om mere i løn og vil egentlig bare gerne have en løn, som står mål med det, andre får.

Der er desuden blandt de interviewede kvinder en opfattelse af, at man ryger ud, hvis man begynder at forhandle løn. Man er bange for, at arbejds-

veren finder en anden til rollen – eller at arbejdsgivere, castere og producenter fremover vil blackliste en, der er besværlig eller dyr med manglende beskæftigelse til følge.

Der er imidlertid også kvinder, der er gode til at forhandle løn. En af de lidt ældre kvindelige skuespillere fremhæver selv, at hun er god til at forhandle løn i forhold til andre kvinder. Hun har lært at takle lønforhandlingen igennem sine mange år i skuespillerbranchen. Det, hun er god til, er netop at være selvsikker i forhandlingssituationen, hun tør fremsætte krav og være lidt fræk over for arbejdsgiverne.

Kvinderne er bevidste om, at de kan blive bedre til at forhandle løn – nogle af dem ønsker direkte at forbedre deres lønforhandlingsevner, mens andre er mere opgivende og hellere vil ansætte en agent, der kan forhandle løn for dem.

På arbejdsgiversiden bekræftes det også, at kvinder er dårligere forhandlere end mænd. En kvindelig arbejdsgiver siger, at 'kvinderne kommer krybende og hvisker', og en anden siger, at mændene er frækkere og mere præcise om, hvad de ønsker at opnå.

3.5.1 *Arbejdsgivernes håndtering af forhandlingssituationen*

En anden årsag til, at kvinder kommer dårligere ud af forhandlingssituationen, er, at det meget ofte er mænd, der sidder som forhandlingspartnere på arbejdsgiversiden. Flere både mandlige og kvindelige interviewpersoner blandt arbejdsgivere og medlemmer angiver, at mænd måske er bedre til at forhandle med mænd, fordi de taler det samme sprog.

Ifølge en kvindelig skuespiller kan en mand måske bedre overbevise en anden mand om, at han er nødt til at have en højere løn, fordi han skal kunne forsørge sin familie – et argument, som hun ikke mener arbejdsgiverne har forståelse for, også gælder kvinderne.

At kvinderne får tilbudt lavere lønninger end mændene, fortæller en af arbejdsgiverne fra filmbranchen også. Han forklarer, at filmselskaberne altid vil forsøge at give den laveste løn, fordi de skal have produktionen til at løbe rundt. Ifølge ham vil kvinderne altid få et lavere udspil, fordi lønniveauet bare generelt er lavere for kvinder.

Interviewrækken indikerer, at kvindelige arbejdsgivere er mere opmærksomme på at udligne lønforskellene mellem mænd og kvinder og herunder at minimere betydningen af kvindernes dårligere forhandlingsevne. Nogle af de kvindelige arbejdsgivere angiver således, at de er opmærksomme på problematikken, og at de endda prøver at hanke op i kvinderne for at få dem til at kræve lidt mere. Om end dette ikke har været et hovedfokus i interviewene, understøtter det alligevel tesen om, at flere kvinder i arbejdsgiverstolene på længere sigt vil give en mere lige fordeling af lønnen blandt mænd og kvinder.

En anden årsag til, at nogle af DSFs kvindelige medlemmer føler, at forhandlingssituationen er svær, er, at de oplever, at arbejdsgiverne spiller med meget lukkede kort. De oplever ind imellem, at arbejdsgiverne ikke vil fortælle om budgettet og heller ikke vil komme med et lønudspil, og de synes, at det er meget ubehageligt selv at skulle komme med det første udspil.

En forklaring på, at nogle arbejdsgivere spiller med så lukkede kort, ligger muligvis i, at nogle oplever, at skuespillerne bare forsøger at lokke så mange penge ud af dem som muligt. En af arbejdsgiverne siger, at han har en op-

fattelse af, at skuespillerne prøver at snyde ham. Hans arbejdsplads gør ikke forskel på skuespillerne, og derfor er det irriterende, siger han, at skuespillerne er så udspekulerede.

En anden arbejdsgiver fortæller, at han ikke bryder sig om skuespillere, der forhandler hårdt. Skuespillerne, der kommer på hans projekter, bør være optagede af den kunstneriske idé og ikke af deres løn.

De fleste arbejdsgivere er imidlertid mindre skeptiske over for skuespillernes intentioner i lønforhandlingerne, men de har nogle budgetter at overholde, der sætter grænser for, hvor meget de har at forhandle med.

3.5.2 *Åbenhed omkring løn blandt skuespillere og arbejdsgivere?*

Når forhandlingen er så afgørende for lønfastsættelsen, og arbejdstagerne, især kvinderne, er så usikre på, hvilken løn de kan kræve, bliver åbenhed en vigtig faktor.

Blandt skuespillerne er det en udbredt opfattelse, at der ikke er ret stor åbenhed omkring lønningerne i branchen, hvilket især kvinderne oplever som problematisk. En af de interviewede kvinder fortæller direkte, at hun oplever den manglende åbenhed omkring lønforholdene som en væsentlig årsag til, at skuespillere ofte er dårligt lønnede.

De kvindelige skuespillere oplever, at kvinderne i branchen er mere villige til at snakke om lønninger, end mændene er. Men der er også nogle kvinder, der ikke vil fortælle, hvad de får i løn, fordi de er flove over det, fortæller en kendt kvindelig skuespiller. Der er en tendens til, siger flere, at man er lukket, enten fordi det er gået godt, eller fordi det er gået dårligt.

Fra arbejdsgivernes side er der delte meninger om åbenhed om lønninger i branchen. Et par af de interviewede arbejdsgivere mener, at åbenhed omkring løn er skuespillernes egen sag. Andre lægger vægt på, at det ikke nødvendigvis er en fordel med åbenhed omkring lønnen. Det er, fordi de oplever, at arbejdstagerne bruger det til at sammenligne deres egen løn med andres, og det, synes de, giver ikke mening, da der er så mange forskellige faktorer, der spiller ind.

Blandt arbejdsgiverne internt tegner der sig et billede af større åbenhed omkring skuespillernes lønninger. Der er ikke tale om, at arbejdsgiverne har deciderede lønpolitikker, men producerne og det administrative personale snakker med hinanden om, hvad niveau lønningerne skal ligge på, og hvilke lønninger de pågældende skuespillere har fået sidst. En arbejdsgiver fortæller således, at man almindeligvis kontakter andre producenter og dem, der sidst har ansat den pågældende for på den måde at vide, hvad vedkommende er vant til at få i løn.

Dermed er det almindeligt, at arbejdsgiverne fortæller hinanden om de ansattes lønforhold, og på den måde bliver deres grundlag for forhandlingen stærkere end medlemmernes. Arbejdsgivernes kendskab til medlemmernes lønhistorik kan selvsagt være med til at fastholde den enkelte i et utilfredsstillende lønforløb.

Opsummering – Forhandlingssituationen en afgørende faktor for ulige løn
Forhandlingsevner er altså helt afgørende for lønfastsættelsen for forbundets medlemmer. Der er en udbredt enighed om, at lønforskellene mellem mænd og kvinder i branchen i høj grad skyldes, at kvinderne kommer dårligere ud af lønforhandlingen end mændene gør.

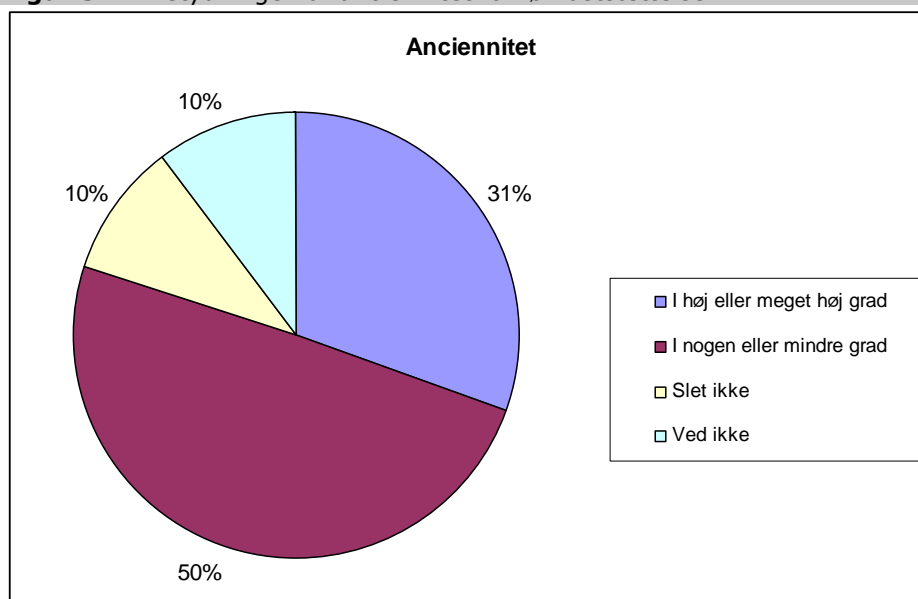
En del af interviewpersonerne fremhæver imidlertid, at billedet er ved at vende. De ser en tendens til, at kvinder bliver mere rå og mænd bliver mere følsomme, og det gør, at kvinderne langsomt kommer til at stå bedre i lønforhandlingen.

3.6 Alder og anciennitet

Udover de faglige kvalifikationer betragtes anciennitet også som en saglig grund til lønforskel, idet høj anciennitet tages som et udtryk for lang erfaring og stor dygtighed. Alder hænger tæt sammen med anciennitet, og de to faktorer vil derfor blive behandlet samlet i dette afsnit.

Medlemmerne, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen har vurderet både betydningen af alder og anciennitet. Herunder ses resultaterne fra betydningen af anciennitet. Resultaterne fra alder vises ikke, da de ligner dem fra anciennitet fuldstændig.

Figur 3.11 Betydningen af anciennitet for lønfastsættelsen

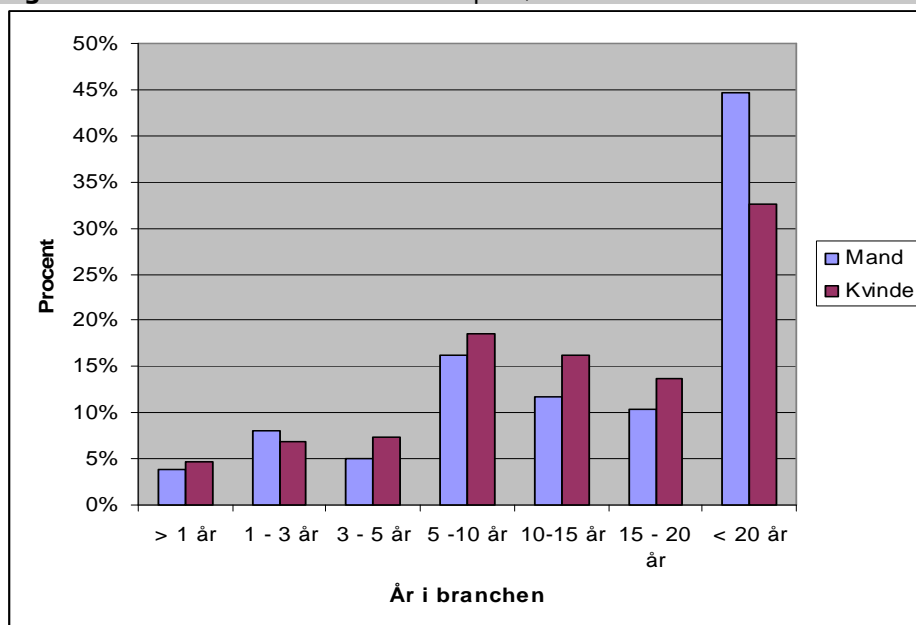


Af figur 3.11 ses det, at kun 31% af medlemmerne mener, at anciennitet har stor eller meget stor betydning for lønfastsættelsen, og at hele 20% ikke ved eller slet ikke mener at anciennitet har betydning. Halvdelen af de adspurgte mener, at anciennitet har mindre eller nogen betydning. I forhold til, hvor stor betydning medlemmerne mener, at kendskab i befolkningen og branchen har, er der altså ikke ret mange, der vurderer, at anciennitet har stor betydning for lønfastsættelsen.

En af de interviewede arbejdsgivere fra filmbranchen påpegede, at kvinderne i branchen har risiko for at blive et "slidt" ansigt. Dette kunne give anledning til at tro, at kvinderne ikke holder så længe i branchen. Men da det må for-

modes, at der "lukkes" nogenlunde lige mange mænd og kvinder ind i branchen, og der ikke er ret stor forskel på andelen af mænd og kvinder, der har været længe i branchen, er der ikke noget, der tyder på, at kvinder er kortere tid i branchen, hvilket nedenstående figur viser.

Figur 3.12 Antal år i branchen fordelt på køn



Flere af arbejdsgiverne har givet udtryk for, at de meget gerne vil ansætte de lidt ældre skuespillere med meget erfaring. Dette stemmer dog ikke helt overens med, at der ses en tendens til, at der er flere roller til unge end til ældre skuespillere. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen peger dog ikke på, at der af den grund skulle være højere arbejdsløshed blandt de ældre respondenter.

Når det derudover tages i betragtning, at det, som tidligere nævnt, tyder på, at kvinder i højere grad opgiver faget, når de får børn og stifter familie, så tegner der sig et meget komplekst billede. Det er svært at få et datagrundlag, der ordentligt kan udforske dette komplekse samspil mellem alder, køn og erfaring. Endnu sværere er det at give et præcist svar på, hvordan alder og erfaring påvirker lønnen.

Betydningen af anciennitet er nemmere at udforske, idet denne er afgørende for lønnen på de statsstøttede teatre. På produktioner på privatteatre og i filmbranchen spiller anciennitet en mere indirekte rolle i forhold til lønfastsættelsen. Skuespillere med erfaring har ofte lettere ved at forhandle sig til en lidt højere løn. Det hænger både sammen med, at de belønnes for deres erfaring, men også at de i kraft af deres erfaring i branchen er bedre til at få udbytte af forhandlingssituationen.

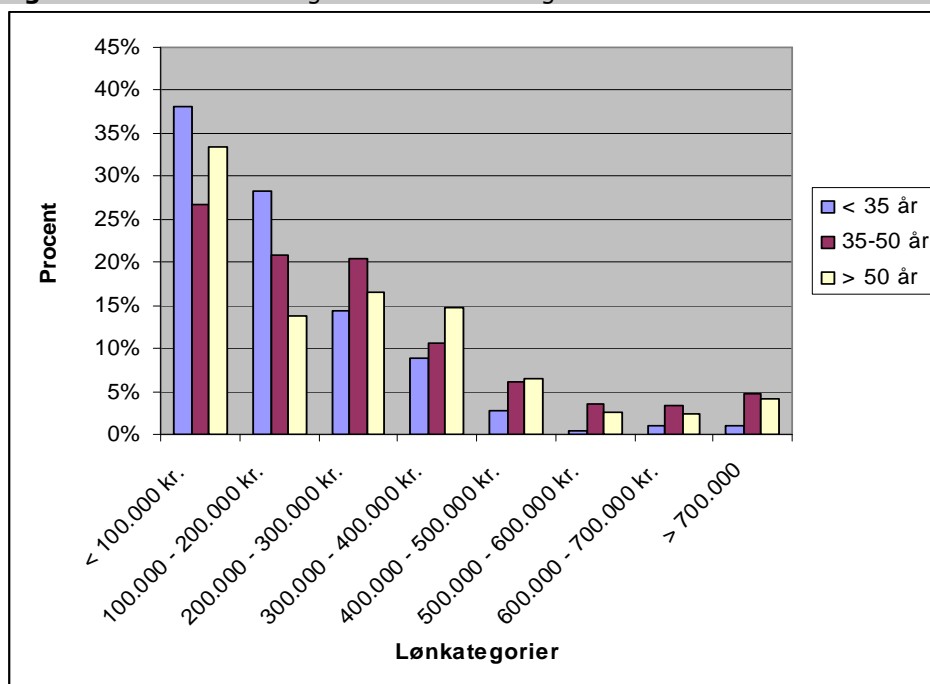
Nedenstående tabel understøtter, at der er en sammenhæng mellem anciennitet – her forstået som antal år man har været aktiv inden for faget – og løn.

Tabel 3.2 Sammenhængen mellem antal år i branchen og årlig indkomst

	> 1 år	1 - 3 år	3 - 5 år	5 -10 år	10-15 år	15 - 20 år	< 20 år	I alt
< 100.000 kr.	70%	37%	33%	30%	35%	24%	29%	32%
100.000 - 200.000 kr.	18%	36%	25%	27%	20%	26%	14%	21%
200.000 - 300.000 kr.	2%	13%	23%	17%	17%	19%	19%	18%
300.000 - 400.000 kr.	0%	7%	10%	13%	8%	9%	15%	11%
400.000 - 500.000 kr.	0%	2%	1%	4%	7%	4%	7%	5%
500.000 - 600.000 kr.	0%	0%	0%	3%	2%	4%	3%	2%
600.000 - 700.000 kr.	0%	0%	0%	3%	4%	3%	3%	2%
> 700.000	0%	0%	1%	2%	4%	6%	5%	3%
I alt	50	86	73	203	164	140	444	1.160

Tabellen viser, at der er en klar tendens til, at jo kortere erfaring medlemmerne har inden for branchen, jo lavere årlig indkomst har de. Samtidig er det dem med længst erfaring, der har de højere årlige indkomster dvs. på 500.000 og mere.

Anciennitet og alder hænger naturligvis tæt sammen, og derfor er det ikke nogen overraskelse, at sammenhængen mellem alder og indkomst ligner den sammenhæng mellem anciennitet og indkomst, vi netop har set. Figuren nedenfor viser, at de yngste respondenter under 35 år i langt højere grad befinder sig i de lavere lønkatogier, hvilket gør sig gældende for både mænd og kvinder.

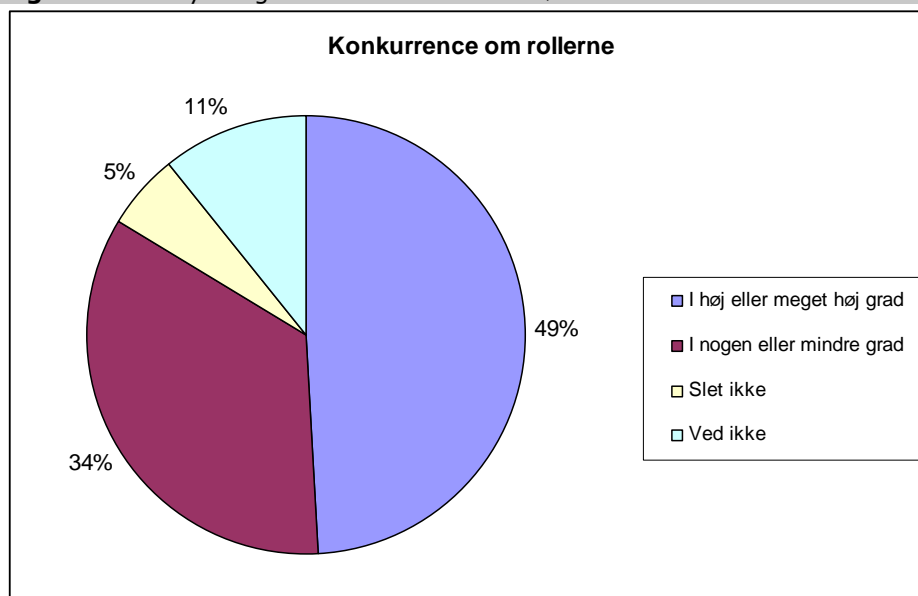
Figur 3.13 Sammenhængen mellem alder og indkomst

Hele 66 % af dem under 35 år tjener under 200.000 om året mod 48 % af de 35-50-årige og 47 % af dem over 50 år. Samtidig er sandsynligheden for at have en årlig indkomst på 400.000 eller mere størst for dem, der er 35 år og op. Alder har således en betydning for lønfastsættelsen.

3.7 Konkurrence

Den store andel af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen, der angiver at have modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse i 2006, tyder på, at forbundets medlemmer arbejder i en branche med stor konkurrence. Der er kun et begrænset antal roller, men et stort udbud af skuespillere, sangere og dansere. Den hårde konkurrence er noget, som de fleste af interviewpersonerne fremhævede, og alle sagde enstemmigt at det er en barsk branche at arbejde i. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen peger ligeledes på, at den ofte hårde konkurrence om roller har betydning for lønniveauet, hvilket ses i nedenstående figur.

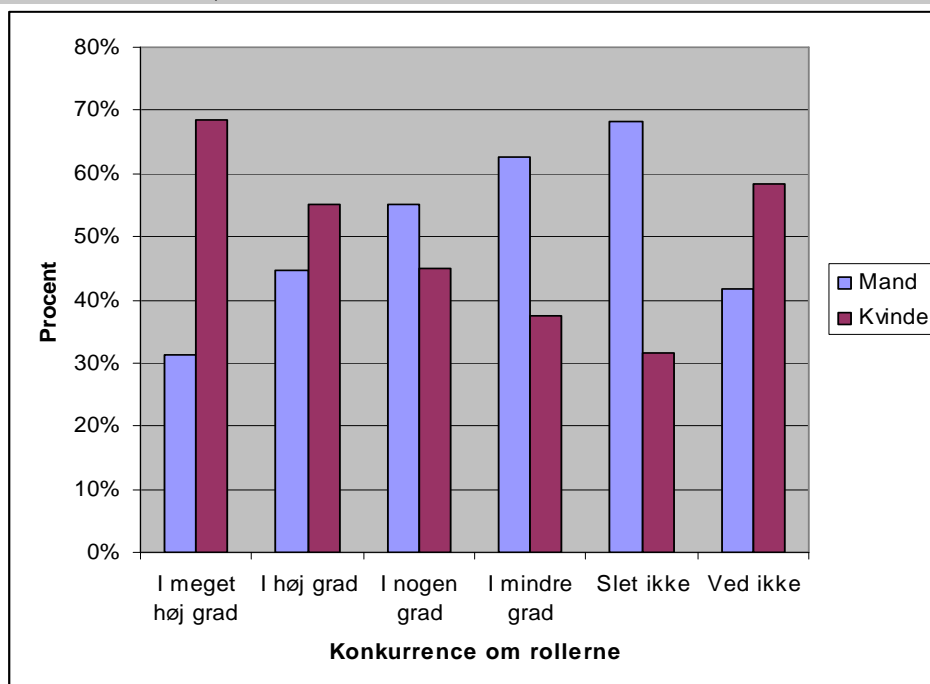
Figur 3.14 Betydningen af konkurrence for lønfastsættelsen



Godt 2/3 af respondenterne mener, at det har en eller anden betydning for lønnen, at der er konkurrence om rollerne, og ca. halvdelen af respondenterne mener, at det i høj eller meget høj grad har betydning.

Som det tidligere er blevet fremhævet, tyder meget på, at der er større konkurrence blandt kvinderne, fordi der generelt er færre roller til kvinder. Derfor er det interessant at undersøge, hvordan svarene på spørgsmålet om konkurrencens betydning for lønnen ser ud, når der opdeles på køn. Dette ses i nedenstående figur.

Figur 3.15 Mænd og kvinders vurdering af, hvilken betydning konkurrence om roller har for lønfastsættelsen



Der er betydeligt flere kvinder end mænd, der mener, at konkurrence om rollerne i høj eller meget høj grad har betydning for lønnen. Dette blev også fremhævet af flere af de kvindelige interviewpersoner, som mente, at der er betydelig hårdere konkurrence blandt kvinder i branchen.

Den hårdere konkurrence blandt kvinderne betyder, at arbejdsgiverne i højere grad kan tillade sig at presse kvinderne i løn. En enkelt arbejdsgiver siger eksempelvis helt åbent, at den skarpe konkurrence blandt kvinderne er årsagen til, at der er kønsforskelle i lønnen. Kvinder får automatisk et lavere lønudspil, fordi lønniveauet simpelthen er lavere for kvinderne end for mændene.

Andre arbejdsgivere mener dog, at de tilbyder mænd og kvinder den samme løn. Når først en person har fået tilbudt en rolle, har de "moral" nok til at give rollen til den person, også selvom han eller hun forlanger lidt mere i løn. Men pga. den høje arbejdsløshed inden for faget er det sjældent, at en skuespiller ikke tager rollen, selvom lønnen måske ikke helt er så høj som ønsket. Især blandt kvindelige dansere er konkurrencen meget hård, hvilket også afspejles i, at langt hovedparten af kvindelige dansere aldrig får mere end mindstelønnen.

Det er således, som en arbejdsgiver udtrykker det, svært at have is i maven i forhandlingssituationen, når man som skuespiller, sanger eller danser ved, at der står masser af andre på spring til rollen.

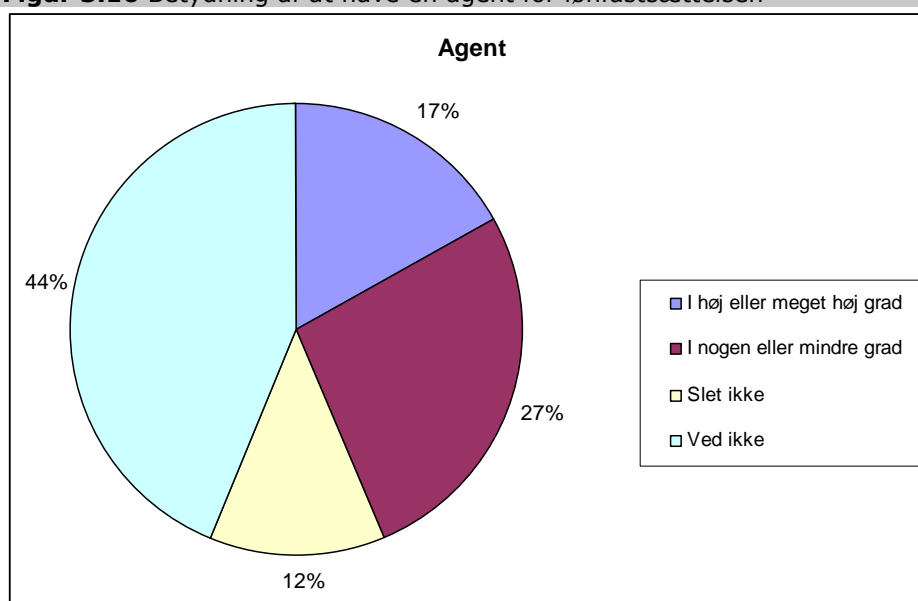
3.8 Agent

Det er gennem interviewene med medlemmerne kommet frem, at mange kvinder finder forhandlingssituationen ubehagelig og ofte ikke er særlig gode

til at forhandle. Derfor vælger flere og flere, både mænd og kvinder, at få en agent til at forhandle for sig. Holdningerne til agenter og deres betydning for lønnen er mange og delte, både blandt arbejdsgivere og medlemmer.

Der er således en tendens til, at nogle medlemmer har klare holdninger til betydningen af at have en agent, mens andre slet ikke har tænkt over det. Dette ses i nedenstående figur.

Figur 3.16 Betydning af at have en agent for lønfastsættelsen



Det ses, at næsten halvdelen af respondenterne har svaret ved ikke til dette spørgsmål, hvilket er påfaldende mange. Derudover er der ikke nogen klar tendens i vurderingen af agenter betydning for lønnen. En del mener, at det i meget høj eller høj grad har betydning, men næsten ligeså mange mener, at det slet ikke har betydning.

Flere arbejdsgivere fortæller, at de har dårlige erfaringer med at samarbejde med agenter og blot opfatter dem som et fordyrende led. Det er ifølge dem synd for skuespilleren, idet han eller hun ikke får nok for pengene ved at have en agent. I de fleste produktioner er budgettet relativt stramt, og der er derfor ikke råd til at betale skuespilleren ret meget mere i løn. Når det tages i betragtning, at agenten også skal have sit honorar, vil det i sidste ende ikke resultere i mere i løn til den enkelte skuespiller, end hvis han eller hun selv havde forhandlet. Det kan således være en decideret ulempe for en skuespiller at have en agent. Nogle arbejdsgivere beskriver, at der er flere agenter inden for branchen, som de nægter at samarbejde med, hvilket betyder at en skuespiller med den pågældende agent bliver udelukket fra at medvirke i deres produktioner. Flere af interviewpersonerne blandt medlemmerne fortalte i tråd med dette om erfaringer med kollegaer, der var blevet straffet for at have en agent ved ikke at blive tilbudt roller.

Undtagelsen er dog, hvis man som skuespiller er meget kendt, måske oven i købet internationalt. I sådanne tilfælde kan det godt betale sig, idet arbejdsgiverne bliver nødt til at samarbejde med agenten, hvis de vil have den kendte skuespiller med.

I interviewet med agenten pegedes der netop på, at det kun er relevant for virkelig kendte skuespillere at have en agent. Det blev derudover fremhævet, at agentens rolle ikke kun er at forhandle løn, men i ligeså høj grad at rådgive kunden om, hvilke roller det er klogt at tage, og hvordan han eller hun markedsfører sig selv mest hensigtsmæssigt i medierne.

Der var også både arbejdsgivere og medlemmer, som i interviewene gav udtryk for en positiv indstilling til agenter. Flere arbejdsgivere beskriver, at de synes, det er rart at forhandle med agenter, fordi de i højere grad end skuespillerne ved, hvad forhandlingssituationen handler om og kender regler, tariffer osv. Nogle gange opstår der lidt ubehagelige situationer, når den kunstneriske leder og skuespilleren først skal forhandle løn og derefter skal samarbejde om det kunstneriske arbejde. Dette undgås ved brug af agenter.

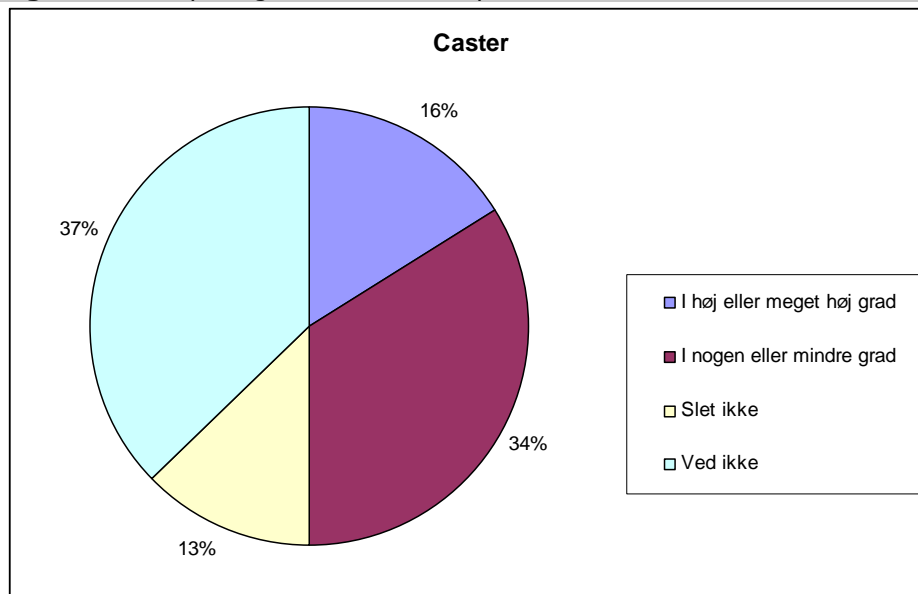
Flere medlemmer var også tilhængere af agenter, om end de fleste godt var klar over, at det ikke altid modtages lige positivt at komme med en agent. Der var dog også en del af medlemmerne, der blev interviewet, der slet ikke havde en holdning til agenter og deres betydning for lønnen, fordi de ikke var kendte og derfor ikke bevægede sig i miljøer, hvor der blev gjort brug af agenter.

Der kan ikke konkluderes noget entydigt omkring agenteres betydning for lønnen. For nogle meget kendte skuespillere er det givetvis en fordel, mens det for andre mindre kendte kan være en direkte ulempe. Det blev dog af flere medlemmer fremhævet, at der de senere år er flere og flere, der har taget agenter, og at der derfor er ved at ske en tilvæning i branchen, således at det ikke længere bliver anset for ligeså irriterende, når en skuespiller har en agent.

3.9 Caster

Som det fremgik af afsnit 2.7 omkring rekruttering, er det meget almindeligt i tv, film og reklamefilmsproduktioner, at der gøres brug af en caster. Idet casteren dermed sidder i en meget magtfuld position i forhold til skuespilleren, er der mulighed for, at brugen af castere kan have betydning for lønnen. Derfor er respondenterne også blevet bedt om at vurdere, hvilken betydning det har for lønfastsættelsen, at der er tilknyttet en caster, og resultaterne ses i nedenstående figur.

Figur 3.17 Betydning af at der er tilknyttet en caster for lønfastsættelsen



Casterens betydning for lønfastsættelsen er ligesom agentens et spørgsmål, som mange ikke har taget stilling til. Der er hele 37%, der har svaret "ved ikke" til dette spørgsmål. Af de, der har besvaret spørgsmålet, vurderer hovedparten – 34% – at brugen af en caster ikke har så stor betydning for lønnen.

Ifølge de interviewede arbejdsgivere har brugen af castere ikke betydning for lønnen, men ifølge flere af de interviewede medlemmer kan det dog godt have betydning. Flere medlemmer har oplevet, at det til mindre roller er casteren, der forhandles løn med, og at de forsøger at presse skuespilleren i løn. Ligeledes fortæller en af interviewpersonerne om oplevelser, hvor castere har taget en del af lønnen selv, således at den medvirkende i virkeligheden får mindre, end producenten har sat af til rollen. Dette er dog et meget grelt eksempel og sandsynligvis et udtryk for, at der findes enkelte brodne kar blandt casterne i Danmark.

Et mere almindeligt problem er, at skuespillere bliver blacklistet, fordi de af en eller anden grund har gjort sig upopulære hos en bestemt caster. Derfor fremhæver et medlem vigtigheden af at holde sig gode venner med casterne i branchen, fordi de er så magtfulde.

Det må således konkluderes, at det kun i særlige tilfælde har indvirken på lønnen, at der er tilknyttet en caster, men at det oftere sker, at castere besværliggør skuespilleres mulighed for at blive valgt til roller.

4. Anbefalinger til DSF

I det følgende er opridset de områder, som Rambøll Management foreslår, at DSF er særligt opmærksomme på i udarbejdelsen af en fremtidig strategi for at skabe lighed blandt kønnene på DSFs område.

Anbefalingerne bygger på både interview med arbejdsgivere og medlemmer og på Rambøll Managements samlede konklusioner på feltet. Det er ikke muligt og heller ikke hensigtsmæssigt på dette stadie at sortere i handlemulighederne, hvorfor de er listet nedenfor i en uprioriteret rækkefølge.

Anbefalingerne til DSF handler i overskrifter om:

- Åbenhed og gennemsigtighed om løn
- Hjælp til selve forhandlingssituationen
- Forbedring af kvindernes forhandlingsevne
- Varsomhed med at forstærke myten om svage kvinder
- Fremhæve de gode kvindelige rollemodeller
- Flere kollektive aftaler og fastere ansættelsesforløb
- Flere kvindelige ledere og beslutningstagere
- Tryggere forhold under graviditet og barsel
- Beskæftigelse af ledige

Flere af de ovennævnte anbefalinger til DSF lægger op til en særlig indsats fra arbejdsgiverne og/eller forbundets medlemmer.

Arbejdsgiverne vil umiddelbart kunne dæmme op for den lønmæssige ulighed blandt kønnene, hvis de ønsker det. Arbejdsgiverne har således direkte adgang til at ændre aflønningen af kvinder i branchen, antallet af roller til kvinder og antallet af kvindelige ledere i branchen.

De kvindelige medlemmer kan opruste forhandlingsevnen, skærpe opmærksomheden på, hvad de selv og andre får i løn og søge de opslåede lederstillinger.

Handler de kvindelige medlemmer og arbejdsgiverne af forskellige grunde ikke på denne måde, kan der blive behov for en særlig indsats fra DSF.

4.1 Åbenhed og gennemsigtighed om løn

Det går igen i alle interview, at der er meget lukkethed omkring lønforholdene i branchen. Dette gælder ifølge interviewpersonerne både DSF og medlemmerne selv.

De medlemmer – kvinder som mænd – som får for lidt i løn (dvs. som lønnes urimeligt lavt), ved det måske ikke, fordi de ganske enkelt ikke kender til lønniveauet i branchen. Andre ved det måske godt, men har brug for nogle faktuelle tal om lønniveauet, som de kan bruge som afsæt i lønforhandlingen.

Derfor opfordrer mange medlemmer DSF til at 'spille med mere åbne kort' i forhold til medlemmernes reelle forhold på arbejdsmarkedet.

Rambøll Management foreslår således, at DSF anvender den netop gennemførte spørgeskemaundersøgelse til at skabe åbenhed om de faktiske lønforhold i branchen ved at sætte detaljerede lønstatistikker på forbundets hjemmeside, som viser f. eks branche, køn og anciennitet. Materialet giver

mulighed for, at DSF kan informere sangere, dansere og skuespillere om, hvad der er en saglig løn for netop dem.

DSF kan for små midler gentage undersøgelsen hvert år og dermed sikre medlemmerne en fortløbende åbenhed om lønnen i branchen, som det kendes fra en række andre områder. Vælges dette, er det væsentligt at være opmærksom på at lave så få ændringer som muligt år for år. På denne måde kan resultaterne i videst mulige omfang sammenlignes over tid, og omkostningen ved at gennemføre lønanalysen kan holdes på et minimum.

Det foreslås endvidere, at DSF arbejder for at etablere fx tre lønkategorier – en lav, en mellem og en høj – for på den måde at skabe gennemsigtighed om, hvem der får hvad.

4.2 Hjælp til forhandlingssituationen

Det fremgår af interviewundersøgelsen, at en del (og måske flere og flere) skuespillere benytter sig af agenter i lønforhandlingssituationen og måske til varetagelsen af den samlede karriereudvikling.

Der er meget delte holdninger til agenter både blandt medlemmer og arbejdsgivere. Nogle arbejdsgivere – særligt i teaterverdenen – synes, at agenterne er 'irriterende' at forhandle med, og i nogle tilfælde afviser de, at skuespillerne kan anvende agenter på deres arbejdsplads. Nogle medlemmer mener, at agenterne er et fordyrende led i processen, som ikke i sidste ende fører til en højere løn for kunstneren.

Der fremkommer dog også af interviewene en meget god forklaring på, hvorfor agenter kan være gode for skuespillere. Det nævnes således af mange (også mænd), at forhandlingssituationen for en skuespiller er meget sårbar, fordi man typisk forhandler med et menneske, som man efterfølgende skal indgå i en relativt 'følelsesmæssigt afklædt' relation til. Her kan agenterne optræde som en 'buffer' imellem kunstneren og arbejdsgiveren.

Rambøll Management foreslår således, at DSF indtænker agenternes rolle i den fremtidige strategi på området. Agenterne har et – måske voksende – marked, fordi der er et behov blandt medlemmerne, som ikke tilfredsstilles af andre. Som det er i dag, er det kun de mest succesfulde medlemmer, der kan dække dette behov, fordi de har råd til det.

Derfor kan det være hensigtsmæssigt, at DSF overvejer, om det er muligt selv at tilbyde en forhandler til medlemmerne, evt. mod betaling. Medlemmerne ville på denne vis få en medspiller i DSF, som kender regler og muligheder. På samme tid ville DSF få en nær kontakt til både medlemmer og arbejdsgivere og dermed en endnu bedre kvalitativ forståelse af og indflydelse på løndannelsen på området.

Det er også en mulighed for DSF at tænke i løsninger, der ligner den tillidsmandsfunktion, der kendes fra andre områder. Her udvælges et enkelt medlem på den enkelte arbejdsplads som forhandler for sine kolleger i området. Denne varetager herefter alle forhandlinger med ledelsen på medlemmernes/kollegernes vegne. Med denne løsning ville DSF få et indblik i og via 'tillidspersonen' en vis indflydelse på, hvordan den samlede fordeling af lønmidlerne foregår på arbejdspladserne.

4.3 Forbedring af kvindernes forhandlingsevne

Det foreslås af flere medlemmer, at DSF udbyder forhandlingskurser for medlemmerne. Som det fremgår af afsnit 3 om årsagerne til kvindernes dårligere løn, synes en dårligere forhandlingsevne blandt kvinderne at være en væsentlig årsag til den skæve aflønning.

Et enkelt af de interviewede medlemmer har allerede været på forhandlingskursus hos DSF og udtrykte stor tilfredshed med det.

Rambøll Management foreslår, at et eventuelt nyt forhandlingskursus tager afsæt i de årsager til den lavere forhandlingsevne hos kvinderne, som analysen afslører. Eksempler er, at medlemmerne i for ringe grad kan adskille følelser og forhandling, at kvinderne tror for lidt på sig selv, og at kvinderne i for ringe grad kender til eller anvender 'taktiske forhandlingsredskaber'.

Det nævnes også af flere både arbejdsgivere og medlemmer, at scenekunsten er bærer af en kultur, hvor man tænder på den kunstneriske idé snarere end på det økonomiske udbytte ved at deltage i udførelsen af den. Upåagtet de positive sider af denne kultur kan den have negative konsekvenser for medlemmernes evne til at forhandle løn.

Hvis den herskende kultur eller kodekset for den 'korrekte adfærd' i branchen dikterer, at en skuespiller, sanger eller danser ikke bør være for optaget af sin løn, bliver det svært for de mest pligtopfyldende at opnå en rimelig løn. Og det giver omvendt et friere spil for den del af skuespillerne og arbejdsgiverne, som ikke lader sig bremse af denne kultur i forhandlingssituationen. Dette forhold accentuerer medlemmernes behov for en fælles varetagelse af de lønmæssige forhold i branchen.

Rambøll Management foreslår i øvrigt, at kurserne inddrager det forhold, at medlemmerne ikke altid er klar over, hvad deres rettigheder er. En arbejdsgiver anslår, at omtrent 70 procent af medlemmerne ikke ved, hvad de taler om, når de forhandler løn og arbejdsforhold. Ved man ikke det, er det selvsagt svært at kræve reglerne overholdt og/eller udnytte mulighederne. Det er muligt, at et kursus i forhandling som ramme om denne information har større effekt end traditionel formidling via pjecer, blad og internet.

4.4 En selvopfyldende profeti

Datamaterialet i denne undersøgelse levner ikke tvivl om, at der er væsentlige forskelle på mænds og kvinders vilkår i branchen.

Den meget udbredte opfattelse af, at mænd er bedre forhandlere end kvinder, bør imidlertid give anledning til at overveje, om der til en vis grad er tale om en fortælling, som alle tager del i at genfortælle – og som derfor dels overskygger andre mulige forklaringer på lønforskellen, dels fastholder kvinder i en position som dårlige forhandlere.

For det første har de grundlæggende vilkår i branchen – herunder færre roller til kvinder, dårlige barselsforhold mv. – givetvis en selvstændig betydning i forhold til kvinders lavere løn på området. Det udbredte fokus på kvinders forhandlingstalenter kan overskygge dette og dermed det ansvar, man måtte kunne pådrage arbejdsgivere, politikere eller andre for at ændre på problemstillingen.

For det andet kan en udbredt opfattelse af kvinder som svagere forhandlere end mænd fastholde kvinder i rollen som svage kvinder. Dette kan være med til at gøre det mere acceptabelt for både kvinder, mænd og arbejdsgi-

vere, at kvinder ender med en lavere løn end mænd. Dette ud fra deisen om, at 'vi bliver, hvad der forventes af os'.

Det er således af største vigtighed, at de initiativer, der tages på området, ikke virker kontraproduktivt ved at reproducere en forestilling om, at kvinder er dårligere forhandlere, kræver en dårligere løn, tror mindre på sig selv osv. end deres tilsvarende mandlige kolleger.

Sker dette, vil det fastholde kvinderne i en underordnet position på lønmarkedet, og det vil i værste fald være med til at legitimere en lavere løn til den del af forbundets medlemmer, der er kvinder.

Rambøll Management foreslår således en vis varsomhed med at udbyde netværk, kurser, informationsmateriale osv., som er rettet mod kvinder og kvinders dårligere forhold på arbejdsmarkedet. Dette foreslås ellers – forståeligt nok – af en række af forbundets kvindelige medlemmer som et redskab til at dæmme op for den lønmæssige ulighed i branchen.

I stedet anbefales det, at DSF udbyder kurser og diverse materiale til alle medlemmer uanset køn. Der er ikke belæg for at sige, at kvinder har lavere løn, fordi de er kvinder. Der er bare mange kvinder i gruppen af dårligere lønnede medlemmer. Således er der givetvis store variationer både i lønniveau, konkurrenceituation og forhandlingsevne blandt gruppen af mandlige medlemmer, og dermed vil en gruppe af mændene have et tilsvarende behov for kurser, informationsmateriale osv.

4.5 De gode rollemodeller

I forlængelse af ovenstående nævner flere interviewpersoner, at de har brug for at høre historier om, at kvinder faktisk klarer sig godt, og at arbejdsgiverne ikke altid behandler kvinder dårligere end mænd.

I rækken af kvinder, der er blevet interviewet, var der flere, som gav udtryk for, at de ikke oplevede sig selv som tilhørende den gruppe af kvinder, der blev dårligere behandlet end mændene. Disse kvinder mente tilmed, at stærke kvinder har en pligt til at træde frem som gode eksempler for deres knapt så stærke kvindelige kolleger. Der var tilsvarende flere både mandlige og kvindelige arbejdsgivere, der gav eksempler på kvinder, som er lige så frække og krævende som mændene.

Rambøll Management anbefaler, at DSF aktivt arbejder for at få historier om disse kvinder frem i medierne, i DSFs eget blad, på hjemmesiden osv. For det første kan de positive historier skabe en mere positiv generel forventning til kvinders værdi i branchen og dermed hjælpe med til at nedtone historien om 'de svage kvinder, som blot er kønne ansigter, indtil de bliver for gamle og ikke længere kan bruges'.

For det andet savner de kvindelige interviewpersoner mere viden om og kendskab til de kvinder, der klarer sig godt. De stærke kvinders fortællinger kan således være med til at overlevere nogle kvindespecifikke redskaber i forhold til at få roller, forhandle løn osv. – givet at disse findes.

På samme måde anbefaler Rambøll Management, at DSF bevidst indarbejder i strategien på området at inddrage eksempler på 'best practice' blandt arbejdsgiverne. På nuværende tidspunkt er det svært at give et bud på, hvem dette er – da stort set alle branchens arbejdspladser synes at have problemer med ulighed mellem kønnene i rolle- og lønfordelingen blandt mænd og kvinder.

Ingen af de interviewede arbejdsgivere har således konkret viden om, hvorvidt mænd og kvinder får 'lige løn for samme arbejde' på deres arbejdsplads, og tilsvarende har ingen konkret overvågning af rollefordelingen mellem mænd og kvinder. Kun få af de interviewede arbejdsgivere var opmærksomme på den ulighed i lønnen mellem kønnene, som fremgår af spørgeskemaundersøgelsen, før interviewet.

På en af landsdelsscenerne er man dog meget opmærksom på at få balanceret kønsfordeling blandt det kunstneriske personale såvel som blandt resten af teatrets ansatte. Og på Det Kongelige Teater er man – qua sin status som statslig arbejdsgiver – opmærksom på at arbejde for lighed mellem kønnene. Endelig er det en tydelig tendens, at de fx tv-serier, der lever under en hård konkurrence om seernes gunst, arbejder med en kønsfordeling (hvad rollefordeling angår), der svarer bedre til det omgivende samfund.

Der var dog langt de fleste steder en stor velvilje i forhold til at være mere opmærksom på problemstillingen i fremtiden. Der er ingen, der mener, at problemstillingen er uvæsentlig – tværtimod mener alle, at uligheden er u hensigtsmæssig fra et markedsmæssigt, kulturelt og/eller retfærdighedsmæssigt synspunkt.

Flere af de interviewede arbejdsgivere er begyndt at tælle rollelister og lønninger. Det er dog Rambøll Managements opfattelse, at der skal aktiv historiefortælling i medier, medlemsbladet, på hjemmesiden osv. til for fx at skabe et billede af, at de dygtige/kendte/populære/magtfulde arbejdspladser behandler kønnene ens, imens de mindre dygtige/kendte/populære/magtfulde arbejdspladser skaber ulighed imellem kønnene.

4.6 Flere kollektive aftaler

Det er holdningen blandt flere både medlemmer og arbejdsgivere, at DSF bør arbejde for mere ensartede og ordnede forhold for medlemmerne. Forbundet tror på 'det vildtvoksende teater', siger nogle, men det er ikke i medlemmernes interesse på længere sigt. Heller ikke selvom nogle af medlemmerne måske ikke kan se det nu. Ønsket om mere ensartede og gennemskuelige forhold findes både hos arbejdsgivere og medlemmer.

Flere arbejdsgivere angiver således, at branchen er rå og brutal, og de ser gerne, at der tages hånd om skuespillere, sangere og danseres vilkår. En arbejdsgiver nævner, at DSF burde have arbejdet for samarbejdet mellem de københavnske teatre om en fælles lønpolitik. DSF kunne arbejde for, at reklamebranchen i højere grad bruger skuespillere i rollerne frem for 'almindelige mennesker' for på den måde at sikre, at skuespillerne får en større andel af opgaverne.

Arbejdsgiveren mener dog, at forbundet har en idé om, at deltagelse i reklamefilm ødelægger skuespillerens karriere. DSF er således ikke villig til at samarbejde med reklamebranchens arbejdsgivere om at skabe mere gennemskuelige og ordnede forhold for medlemmerne. Denne formodede holdning er ikke, mener han, i tråd med skuespillernes interesser eller oplevelser.

Medlemmerne foreslår herudover en større indsats for at sikre, at medlemmerne ikke går under tariffen, når de tager imod et job. Dette kan blandt andet gøres ved at informere skuespillerne bedre om deres rettigheder i for-

skellige situationer. En enkelt foreslår, at DSF ekskluderer de medlemmer af forbundet, der går under tariffen.

Rambøll Management anbefaler på baggrund af udsagn fra både arbejdsgivere og medlemmer, at DSF indarbejder mål om nye fastere ansættelsesformer i den fremtidige strategi på området. Medlemmerne svarer gennemgående, at fastere engagementer er et stort ønske, og flere arbejdsgivere erklærer sig samarbejdsvillige på dette område.

Det er således anbefalingen, at DSF arbejder med helt nye scenarier for, hvordan længere ansættelsesforløb og mere gennemskuelige lønforhold kan opnås for medlemmerne. Et eksempel kunne være, at skuespillerne 'kommer i stald' (fx i stil med fotomodeller) i reklamebranchen og fx sikres en vis mængde arbejde over en vis periode. Andre muligheder er samarbejde mellem flere mindre teatre om en gruppe af faste kunstnere samt flere aftaler om løn og arbejdsvilkår.

4.7 Flere kvinder i lederstillinger

I flere af interviewene med medlemmer og arbejdsgivere er det blevet nævnt, at uligheden i rolle- og lønfordelingen for en stor dels vedkommende skyldes, at det er mænd, der sidder på de besluttende poster på medlemmernes arbejdspladser. Alle er enige om, at usaglige lønforskelle er et problem – men stort set alle mener samtidig, at kønnet har en betydning for det udsyn og den adfærd, som den enkelte beslutningstager og medarbejder har, og dermed for hvordan forhandlingssituationen med henholdsvis en kvinde og en mand spænder af.

Flere interviewpersoner har på eget initiativ taget diskussionen om 'kønsskøtning' af ledere i branchen op. Der er enighed blandt kønnene om, at man gerne vil have flere kvinder i de ledende stillinger. Men kvinderne er tilbøjelige til at sige nej tak til stillinger, hvor de kommer foran på grund af deres køn, imens mændene synes, at dette er noget pjat – kvinderne kan ikke være bekendt at trække sig af den grund og dermed sinke udviklingen hen imod ligestilling imellem kønnene.

Rambøll Management anbefaler, at DSF tænker dette aspekt ind i en fremtidig strategi på området. Da besættelsen af lederstillinger jo ligger uden for DSFs umiddelbare handleområde, kan målet varetages gennem dialog, historiefortælling i DSFs blad og i pressen samt ved høringer, presseomtale og lignende op til store beslutninger på området. Det er ligeledes en mulighed, at DSF gennem sin kommunikation og fx sit kursusudbud opfordrer kvinder i branchen til at påtage sig beslutnings- og/eller ledelsesansvar som en del af karrieren.

4.8 Barsel og scenekunst

Børn og en karriere som scenekunstner synes generelt at være svært forenelige størrelser. Som det er nævnt i afsnittet om emnet, er der flere forhold knyttet til selve opgaven, der gør det svært at få børn og samtidig fastholde sin beskæftigelse. Eksempler er mange rejser, fysisk synlighed af graviditet og betydningen af fraværet under barsel, fordi reklamefilmens, teaterstykkets, filmens eller tv-seriens levedygtighed er afhængig af, om skuespilleren er et kendt ansigt.

Ud over disse opgaverelaterede forhold (som det kan være svært at ændre på), er kvinder under graviditet og barsel særligt hårdt ramt af de uregulerede forhold på arbejdsmarkedet for sangere, dansere og skuespillere.

Kan en gravid kvinde ikke finde en rolle, der kan spilles af en gravid, må hun gå arbejdsløs fx de sidste 4-6 måneder af graviditeten. Kan en arbejdsgiver ikke acceptere, at en kvinde på en produktion er synligt gravid, kan han eller hun tage kvinden af rollen, og kvindens ret til at oppebære løn afhænger af, hvilken kontrakt hun er ansat på. Disse situationer betyder både, at kvinden bøder økonomisk på kort sigt på grund af manglende arbejde under graviditeten, og at hun bøder på lang sigt, fordi hun bliver glemt i offentligheden.

Imens gravide kvinder i praksis er meget vel beskyttet mod ledighed på det øvrige arbejdsmarked, er gravide dansere, sangere og skuespillere omvendt i praksis særdeles udsatte for ledighed.

Rambøll Management anbefaler, at DSF indtænker dette område i en fremtidig strategi for at opnå lighed mellem kønnene på DSFs område. De mulige veje til mere ordnede forhold for kvinder under graviditet og barsel er mange og kendte fra det øvrige arbejdsmarked.

Et eksempel er en barselsfond, hvor arbejdsgiverne indbetaler faste beløb til fonden og tilsvarende modtager kompensation, når en kvinde må forlade en produktion eller arbejdsplads på grund af graviditet og/eller barsel. Denne kompensation skyldes naturligvis, at kvinden modtager en indtægt i den periode, hvor hun er uarbejdsdygtig.

Andre muligheder er fastere ansættelsesforhold med ret til løn under barsel eller aftaler med arbejdsgiverne, der tager særligt højde for de mange løsansættelser i branchen – og en konkret strategi kan således ikke foreslås på dette område.

Det anbefales dog, at DSF og arbejdsgiverne i fællesskab lægger en strategi på dette område, så kvindelige (og mandlige) sangere, dansere og skuespillere med børn kommer på omdrejningshøjde med resten af samfundet.

4.9 Beskæftigelse af ledige

Det nævnes af flere medlemmer, at de mange ledighedsperioder for selv relativt godt beskæftigede medlemmer er med til at give et højt niveau af stress i hverdagen. Dels er det hårdt at leve med et meget usikkert indtægtgrundlag, og dels oplever medlemmerne, at de sendes i aktivering på helt forkerte opgaver.

Nogle medlemmer mener, at scenekunstnere er så særlige, at de ikke burde være omfattet af de samme pligter i forbindelse med a-kassemedlemskabet som andre grupper i samfundet. Andre mener, at DSF eller andre burde oprette en fond for arbejdsløse skuespillere, således at medlemmerne kan undgå fx u hensigtsmæssig aktivering i en ledighedsperiode.

En måde at dæmme op for problemet på, er naturligvis en radikal nytænkning i forhold til at sikre medlemmerne længere ansættelsesforhold og dermed eventuelt undgå lange dagpengeforløb, der fører til aktivering.

En anden er at samarbejde med jobcentrene om en aktivering af DSFs medlemmer, som rent faktisk er med til at opkvalificere medlemmet i ledighedsperioden. Rambøll Management er bekendt med, at DSF allerede har iværk-

sat et samarbejde af denne karakter, hvorfor nærmere uddybning undlades her.

Rambøll Management
Nørregade 7A
DK-1165 København K
Denmark

Tlf: 3397 8200
www.ramboll-management.dk

