

skæve spotlys.

En undersøgelse af
kønsbaserede
forskelle i løn- og
karriereudvikling
inden for film, tv og
scenekunsten

En undersøgelse for Dansk
Skuespillerforbund,
udarbejdet af Kurana og
ReSearch Humanity

september 2023



Dansk Skuespillerforbund

KURANA

□□○ ReSearch Humanity

Resumé

Den danske tv-, film- og scenekunstbranche har i årevis stået over for en udfordring, der fortsat præger industrien: Ulighed i løn mellem mandlige og kvindelige skuespillere og musicalperformere. På trods af betydelige skridt fremad i kampen for ligestilling, er der fortsat markante forskelle i lønnen mellem kønnene. Dette komplekse problem involverer en række faktorer, herunder dybtliggende strukturer, traditioner og implicite fordomme. Uligheden mellem kvindelige og mandlige skuespillere og musicalperformere har ikke blot økonomiske konsekvenser for de berørte skuespillere, men afspejler også en bredere udfordring med at anerkende og værdsætte kvinders bidrag til kunstnerisk produktion på lige fod med deres mandlige kolleger. Denne undersøgelse er igangsat af Dansk Skuespillerforbund med henblik på at opnå en dybere forståelse af, hvorfor der fortsat er en kønnet ulighed i løn i skuespillerbranchen. Undersøgelsen er designet og gennemført af analyse- og udviklingsvirksomhederne Kurana og ReSearch Humanity.

Gennem 45 dybdegående kvalitative interviews med skuespillere, musicalperformere og brancheaktører samt en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse med svar fra 453 skuespillere og musicalperformere bekræfter og tydeliggør denne undersøgelse de kønnede forskelle, der findes i lønnen. Ved at undersøge logikker og sociale spilleregler i skuespillerbranchen, og hvordan og i hvilken udstrækning, at disse er kønnede eller har en kønnet slagside, kaster rapporten lys over ulige udgangspunkter for at opnå ligeløn på baggrund af køn og bidrager med viden om, *hvorfor* der fortsat er en markant forskel i lønindkomst på tværs af køn.

Rapporten afdækker skuespillere og musicalperformeres kludetæppeøkonomi og kønnede forskelle i indkomst blandt dem, der har primærindkomst fra både tv/film, de større teatre såvel som de mindre teatre. Det illustreres, hvordan netværk spiller en afgørende rolle for at komme i betragtning til jobs som skuespillere og musicalperformere. Her rapporterer en mindre andel af kvindelige skuespillere og musicalperformere sammenlignet med mandlige, at de rækker ud til de mest magtfulde aktører (direktører, producere med flere) for at komme i betragtning til jobs. Det kan tyde på, at en mindre andel kvinder end mænd har magtfulde brancheaktører i deres netværk.

Undersøgelsen kortlægger skuespillernes forhandlingsmuligheder i dybden, og hvordan de mødes i eventuelle lønforhandlinger i forbindelse med en forestående ansættelse for et skuespillerjob. Udover at illustrere at en større andel mænd både forhandler om løn og lykkes med at få det igennem, viser undersøgelsen, at kvinder mødes på en anden måde end mange mænd, når de indleder en lønforhandling. Til trods for at flertallet af skuespillerne oplever lønforhandlingen som stressende uanset køn, viser undersøgelsen også, at kvinder i større grad end mænd bliver truet med, at jobbet går til en anden, hvis man udtrykker utilfredshed med sin løn. I lønforhandlingerne mødes kvinderne derudover i større grad af en diskurs, hvor det forventes, at de som skuespillere og musicalperformere tager højde for det kollektives ve og vel; hvordan en lønstigning til dem kan gå ud over produktionen eller deres kollegaer på grund af pressede produktionsbudgetter. Kvinder udtrykker i større grad, at lønforhandling og samtalen om løn er noget, der sker på bekostning af kunsten, mens mænd italesætter lønforhandling som en naturlig del af deres professionelle virke; et form for script og ritual, man udfører uden nævneværdige risici. Tilsammen giver det nogle markante forskelle i og ulige betingelser for, hvordan kvinder og mænd kan agere i forhandlingsrummet, hvilket sandsynligvis medfører, at mange kvinder afholder sig fra at insistere på, at en lønforhandling skal finde sted i forbindelse med en forestående ansættelse.

Herefter dokumenterer rapporten skuespilleres erfaringer med uligeløn, som viser sig i oplevelser med at få en anden løn end en kollega på en given produktion, hvor rollen, erfaring og anciennitet i branchen er sammenlignelig. Her viser undersøgelsen, at uligeløn er en udfordring i branchen generelt, og at kendisfaktor især bruges som en "x-faktor", der kan få lønnen op. Når kendisfaktor kommer i spil, forsvinder excel-ark og de faste lønskemaer, og forhandlingen bliver betydelig mere heterogen. Selvom kendisfaktor er afgørende for både mandlige og kvindelige skuespillere og

SKÆVE SPOTLYS: En Undersøgelse af Kønsbaserede Forskelle i Løn- og Karriereudvikling inden for Film, Tv og Scenekunsten

musicalperformerne, beretter både brancheaktører og skuespillere om en opfattelse af, at en høj kendisstatus giver mere lukrative økonomiske fordele for mænd, hvorimod en høj kendisstatus for kvinder ofte ikke har den samme effekt. Her viser resultaterne også, at en større andel kvinder end mænd konfronterer arbejdsgiveren om den uligeløn, der finder sted, og at mange lykkes med at få lønnen op. Skuespillerne nævner dog flere eksempler på, at det ikke er fordi, at arbejdsgiver finder økonomien til at dække de ekstra lønomkostninger (de penge er allerede brugt). I stedet viser de mandlige skuespillere og musicalperformere sig som allierede og går ned i løn for, at lønkronerne kan deles ligeligt.

Slutteligt viser rapporten, hvordan et større udbud i roller til mænd skaber forskellige forhandlingspositioner. Mens der på tværs af kønnene findes optimisme om de roller, der findes, viser skuespillerne og musicalperformernes erfaring med at få roller, som de ønsker at arbejde med, at det er sværere for kvinder at oparbejde en interessant portefølje. Derudover er kvinder ramt af, at der findes mange stereotype roller til kvinder, hvilket betyder, at mange kvindelige skuespillere lider et knæk fra 40-årsalderen (hvor de ikke længere kan spille den unge, smukke og slanke kvinde). Suppleret med at flere kvinder, der er over 40 år, ikke oplever, at deres anciennitet gør det nemmere at lande interessante roller, tegnes et billede af, at kvinder skal toppe i deres karriere, inden de fylder 40 år, hvis de skal have en lang og succesfuld karriere. Undersøgelsen viser, at mænd derimod kan fortsætte med at bygge deres karriere og kendisstatus frem til de bliver 60 år. Tilsammen pålægger det dermed kvinder et langt større pres for at oparbejde sig en kendisstatus og et godt renommé inden for en betragtelig kortere periode sammenlignet med deres mandlige kollegaer.

Vi vil gerne takke Dansk Skuespillerforbund for et godt samarbejde om gennemførelsen af denne undersøgelse og rapport. Ikke mindst sender vi en dybtfølt tak til de mange skuespillere og musicalperformere, der tog sig tid til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen og til interviews, og til de brancheaktører, der deltog til interviews. Uden dem og deres erfaringer, perspektiver og beretninger kunne denne undersøgelse og dens resultater om ulighed i løn og indkomst på baggrund af køn ikke kunnet være kommet for dagens lys.

Denne rapport er skrevet af Karoline Barkvoll Holstad og Ea Janum Schrøder, der har gennemført undersøgelsen.

Undersøgelsens idé og design er skabt af Emilie Kirstine Holse og iværksat af Emilie Kirstine Holse og Mette Kousholt.

Spørgsmål eller kommentarer til denne undersøgelse kan henvendes til Karoline Barkvoll Holstad, CEO ReSearch Humanity.

Indhold

1	Baggrund	5
2	Metode	6
2.1	Tilgang til køn og kønsidentitet	6
2.2	Kvantitativ metode, spørgeskemaundersøgelse	7
2.3	Kvalitativ metode	9
3	Kønnede forskelle i job- & lønsammensætning	11
3.1	Skuespillerne har en kludetæppeøkonomi.....	11
3.2	Kvinder tjener typisk under 300.000 kroner, mens mænds løn er bredere fordelt	11
3.3	Kvinder tjener mindre i alle underbrancher	12
4	Netværkets betydning for at få jobs.....	15
4.1	Magtfulde aktører bruges mest af mændene for at komme i betragtning til jobs	15
4.2	Brugen af direktører & producere falder betydeligt med alderen blandt kvinder	16
4.3	Kvinder skal træde på æggeskaller for ikke at få dårligt omdømme	17
5	Formalisering af jobbet – når skuespillerne skal forhandle løn.....	19
5.1	Tydeligere strukturer på de store teatre	19
5.2	Det kunstneriske og økonomiske blandes på de mindre teatre.....	20
5.3	Flere aktører kan formidle lønnen inden for tv og film	21
5.3.1	Castere som gatekeepers	21
5.4	Mænd går oftere i lønforhandling og lykkes også oftere med den	22
5.4.1	Kønnede forskelle i forhandling udspiller sig forskelligt især mellem tv/film og teatre 24	
5.4.2	Færre kvinder forhandler end mænd fra de når 40-års alderen	25
5.4.3	Dem, der allerede tjener godt, har lettere ved at få lønnen op	26
5.5	Skuespillernes oplevelser med lønforhandling.....	27
5.5.1	Lønforhandlingen er risikofyldt og stressende	28
5.5.2	Kvindelige skuespillere forventes at være solidariske	30
5.5.3	Mænd oplever i højere grad udskamning, mens kvinder udsættes for intimidering ...	31
5.5.4	Kvinder får lønnen op ved at hænge lønudspil op på deres mandlige pendants løn ...	33
5.5.5	Der er forskellige spilleregler for kvinder og mænd i lønforhandlingen.....	34
5.6	Hvad står i vejen for at gå i dialog om løn?	34
5.6.1	Kunsten er det vigtigste, lønnen er det sekundære	34
5.6.2	Skuespillernes værd udstilles, når man taler om løn.....	35
5.6.3	Kompleks branche med mange årsager til ikke at gå i dialog om løn.....	36
5.7	Sammenfatning af barrierer for at gå i og lykkes med lønforhandling.....	37
6	Hvordan skuespillerne forholder sig til lønnen, når kontrakten er underskrevet.....	39
6.1	Når løn er tabu, bliver det endnu sværere at vurdere ens økonomiske værd	39

SKÆVE SPOTLYS: En Undersøgelse af Kønsbaserede Forskelle i Løn- og Karriereudvikling inden for
Film, Tv og Scenekunsten

6.2	Ulige løn for lignende roller, erfaring og anciennitet	42
6.2.1	Findes der uligeløn mellem kønnene?.....	42
6.2.2	Der er flest oplevelser med uligeløn indenfor de større teatre og tv/film	43
6.2.3	Flere kvinder konfronterer arbejdsgiver med uligelønnen.....	45
6.2.4	Selvom man kan få lønnen op, kommer den ofte ikke på niveau med kollegaen.....	46
6.2.5	Uligeløn blandt kvinder stammer ofte fra, at arbejdsgiver lægger ud med ulige tilbud 48	
7	Kvinder og mænd har forskellige karrieremuligheder.....	50
7.1	Roller skrevet til kvinder kræver, at man lever op til stereotype kvindeforestillinger	50
7.2	Lønskævvridning ses til trods for, at kvinder og mænd spiller lige store roller.....	51
7.3	Større efterspørgsel efter mænd, giver kvinderne ringere forhandlingspositioner	52
7.4	For at have en lang succesfuld karriere, skal kvinder lykkes inden de fylder 40 år	54
7.5	Anciennitet hjælper mænd mere end kvinder	56
7.5.1	Anciennitet er især en fordel for mænd inden for tv/film og de større teatre	57
7.5.2	Type af roller er det mest tiltrækkende for skuespillerne	58
8	Hvordan branchen kan komme videre herfra	60
	Bilag 1 – supplerende tabeller og dokumentation	62

1 Baggrund

Denne undersøgelse er igangsat på baggrund af den dokumenterede ulighed i løn blandt mænd og kvinder i den danske film-, tv- og scenekunstbranche. Fra Dansk Skuespillerforbunds seneste lønstatistik for deres medlemmer (2021), der er lavet i samarbejde med Kaas og Mulvad, fremgår det, at mandlige skuespillere i gennemsnit tjener 447.270 kroner årligt i erhvervsindkomst, hvor kvindelige skuespillere tjener i gennemsnit 319.730 kroner¹. For kvinderne svarer det til ca. 26.600 kroner i bruttoindkomst om måneden, hvor det for mændene svarer til 37.300 kroner om måneden. Det betyder, at en mandlig skuespiller i gennemsnit tjener 40% mere end en kvindelig skuespiller. Ser man på sammenhængen mellem alder, køn og indkomst, er der endnu større skævhed. Den gennemsnitlige mandlige skuespiller over 50 år tjente i 2021 493.170 kroner årligt, hvor den gennemsnitlige kvindelige skuespiller over 50 år tjente 313.000 kroner. Dette svarer til ca. 26.000 kroner om måneden for kvinderne og 41.000 kroner for mændene, hvilket udgør en forskel i indkomst på 57,5%.

Uligheden i lønindkomst mellem kvinder og mænd i relation til alder og løn er tydelig. For mænd følger lønnen deres alder, og de har dermed mulighed for at sikre sig en længerevarende skuespillerkarriere, mens kvinders indkomstniveau stagnerer tidligt. Der er i de senere år kommet flere hovedroller til kvinder^{2 3}, men lønnen er fortsat skæv til trods for, at kvinder har fået en del mere skærm- og scenetid.

Når det kommer til, hvordan man får job som skuespiller, og hvordan lønsammensætning- og forhandling foregår, er branchen kendetegnet ved en lang række forskellige praksisser, der adskiller sig fra mange andre brancher. Det kan for eksempel være, at man som skuespiller og musicalperformer (herefter "skuespiller" med henblik på rapportens læsevenlighed) forhandler direkte med en teaterdirektør over telefonen eller, at man bliver ringet op af en caster som fortæller, at man skal godkende lønnen forud for en optagelsesprøve. Som skuespiller arbejder man ofte under usikre ansættelsesforhold, der er karakteriseret ved korte ansættelser med varierende kontrakter og arbejdsforhold. For mange skuespillere kan det være en svær arena at navigere i, idet mange parametre såsom socialt netværk, omdømme, og hvilken underbranche inden for faget man er i, spiller en rolle for, hvordan lønforhandling foregår, og hvilket mulighedsrum den enkelte skuespiller har for forhandling. De komplekse parametre, der spiller ind i løndannelsen i branchen, og køns betydning for løn- og karriereudvikling udfoldes i denne rapport på baggrund af undersøgelsens fund.

Rapporten udfolder og præsenterer logikker, der præger skuespillerbranchen. De kan ses som tankesæt, der spiller en rolle for menneskers adfærd, og som fungerer som normer, som mennesker i branchen bevidst eller ubevidst agerer efter. Derudover præsenteres spilleregler, som er de handle-mønstre som fordres af logikkerne. Disse logikker og spilleregler bruges i analysen for at identificere, hvordan kønnede effekter på løndannelsen opstår. De hjælper til en bedre forståelse af, hvorfor forskel i løn mellem kvinder og mænd stadig ses i så stor grad i den danske film-, tv- og scenekunstbranche. Ved at udpege disse bagvedliggende strukturer, håber vi, som forfattere af denne undersøgelse og rapport, at bidrage til en dybere forståelse af udfordringerne i branchen og at identificere indsatsområder, der kan skabe varig forandring. Det er vigtigt at bemærke, at de logikker og spilleregler, der udfoldes i nærværende rapport, er identificeret ud fra tendenser, der er kommet frem gennem dataindsamlingen i undersøgelsen. Logikker og spillereglerne skal derfor ikke betragtes som en 1:1 spejling af alle dele og led af branchen, men som væsentlige aspekter af kulturen i branchen, der præger lønforhold og køn. Undersøgelsens datagrundlag gennemgås i næste kapitel.

¹ Kaas & Mulvad, 2022: Lønstatistik for medlemmer af Dansk Skuespillerforbund for indkomståret 2021

² Det Danske Filminstitut, 2022: Køn i Dansk Film.

³ ISCENE & RasmussenNordic, 2022: Kortlægning af diversitet i dansk scenekunst – For Dansk Skuespillerforbund

2 Metode

Undersøgelsen er designet og tilrettelagt ud fra det styrende arbejdsspørgsmål:

Hvordan er implicitte sociale spilleregler i henholdsvis teaterbranchen og film/tv-branchen kønnede eller har en kønnet slagside, og i hvilken udstrækning kan de spilleregler kan forklare den markante lønforskel mellem kvinder og mænd i branchen, som er blevet dokumenteret siden 2015.

Dataindsamlingens formål har været at afdække og forklare de logikker og spilleregler, der har en betydning for de kønnede lønforskelle i branchen, der er blevet dokumenteret gennem Dansk Skuespillerforbunds lønstatistikker foretaget siden 2015. For at identificere logikker og spilleregler i branchen tager undersøgelsen afsæt i skuespillere og musicalperformerne, der er medlem af Dansk Skuespillerforbund, og deres oplevelser og erfaringer med ansættelse, lønindkomst og -forhandling. For at afdække et helhedsbillede af kulturen i branchen, afdækkes også de logikker og spilleregler, der følges blandt de faggrupper, der fungerer som gatekeepere for medlemmerne i forhold til at få jobs og gå i lønforhandlinger. Derfor er der også gennemført interviews med brancheaktører, såsom teaterdirektører, producere, castere og agenter.

Datagrundlaget i undersøgelsen er trianguleret på baggrund af kvantitative metoder (spørgeskemaundersøgelsen) og kvalitative metoder (interviews). Undersøgelsen har dermed statistiske resultater, der er baseret på en repræsentativ mængde af respondenter (se afsnit 2.2), og disse resultater nuanceres og uddybes gennem det kvalitative. De to metoder supplerer dermed hinanden til en dybere forståelse af udfordringen og muliggør, at undersøgelsen kan forklare statistiske tendenser med subjektive og uddybende oplevelser og fortolkninger samt årsagssammenhænge.

Dataindsamlingen foregik således i denne rækkefølge:

- Eksplorative interviews, gennemført via fem interviews med kvindelige skuespillere i forskellige aldre, anciennitet og dele af branchen. Det eksplorative havde til formål at udforske tendenser i branchen og afdække områder med henblik på videre undersøgelse og generaliserbarhed i det kvantitative såvel som i det kvalitative. Gennem den eksplorative fase blev fokus for undersøgelsen yderligere defineret sammen med Dansk Skuespillerforbund.
- Spørgeskemaundersøgelse blandt 453 af Dansk Skuespillerforbunds skuespillermedlemmer. Spørgeskemaundersøgelsen var med til at teste hypoteser om logikker og spilleregler. Derudover bidrog spørgeskemaundersøgelsen til at kvantificere tendenser og afdække skuespillernes lønsammensætning mere detaljeret end tidligere undersøgelser har vist.
- Dybdgående interviews med 29 skuespillere og 11 branchefolk. Interviewene blev gennemført for at få en dybere forståelse for de tendenser, der blev afdækket i spørgeskemaundersøgelsen og bidrog til især at forstå, *hvorfor* der er markante lønforskelle mellem mandlige og kvindelige skuespillere i Danmark.

2.1 Tilgang til køn og kønsidentitet

Ved indsamling af data er der sammen med Skuespillerforbundet gjort et forsøg på at tiltrække ikke-binære deltagere til undersøgelsen. Deltagerne er blevet spurgt ind til deres kønsidentitet. I forbindelse med interviews kunne deltagerne frit svare, hvordan de identificerede sig, mens de i spørgeskemaundersøgelsen kunne krydse af for "kvinde", "mand", "nonbinær" eller "andet". Dermed har undersøgelsen ikke lagt op til en differentiering mellem cispersoner og binære transpersoner (dem der identificerer sig, som mand eller kvinde).

Undersøgelsen lagde dermed op til en fordeling mellem "kvinde", "mand" og "nonbinære". Personer, der krydsede af for "andet" ville, afhængigt hvad de skrev i tekstfeltet, inkluderes i en af de tre

kategorier. I både interviews og spørgeskemaundersøgelsen, har deltagere udelukkende identificeret sig som "kvinde" eller "mand". Den eneste undtagelse var en enkelt person, der i spørgeskemaundersøgelsen havde krydset af for "nonbinær". Vedkommende, der også blev interviewet, identificerede sig efterfølgende som "mand", hvorfor vedkommende efterfølgende blev inkluderet i kategorien "mand".

På baggrund af, at alle deltagere har identificeret sig som "kvinde" eller "mand" i undersøgelsen, forholder analysen og denne rapport sig kun til forskelle mellem kvinder og mænd. Dette udelukker dog ikke, at de data der er indsamlet, kan inkludere transpersoner, der identificerer sig som kvinde eller mand. Det anbefales dog, at fremtidige undersøgelser er særlig opmærksomme på at indhente svar fra nonbinære skuespillere, så eventuel lønulighed blandt disse aktører også tydeliggøres. Ligeledes vil der være fordele med at differentiere mellem ciskønnede og transkønnede kvinder og mænd, så eventuelle forskelle mellem cis- og transpersoner kan identificeres. I de følgende afsnit gennemgås de kvalitative og kvantitative metoder.

2.2 Kvantitativ metode, spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen er udarbejdet af ReSearch Humanity og Kurana og er baseret på den eksplorative interviewfase samt grundig sparring med Skuespillerforbundet. Hertil er spørgeskemaundersøgelsen pilottestet af en række skuespillere forud for distribuering til medlemmerne for at sikre brugervenlighed og mening for målgruppen. Spørgeskemaet indeholder omkring 40 spørgsmål og er inddelt i følgende tematikker: Jobs og indtægt de seneste 12 måneder, netværk, karrieremuligheder og oplevelser med lønforhandlinger og uligeløn. Det er alment kendt, at mange skuespillere har en kludetæppeøkonomi, der er sammensat af en række forskellige indtægtskilder. Derfor er skuespillerne blevet spurgt ind til deres samlede indkomst og derefter udelukkende deres skuespillerindkomst de seneste 12 måneder. Dette giver et indblik i, om skævheder i lønindkomst stammer fra skuespillerbranchen eller fra andre indkomstområder.

Spørgeskemaundersøgelsen blev distribueret via mail og udsendt til alle forbundets medlemmer. Besvarelsen var frivillig, hvorved der kan være risiko for selvselektionsbias, som betyder, at respondenterne kan have valgt at svare på spørgeskemaundersøgelsen, fordi emnet interesserer dem. Der kan derfor være relevante svar fra forbundets medlemmer, som vi ikke har fået input fra⁴.

Spørgeskemaundersøgelsesdesignet er vedhæftet denne rapport.



Tabel 1: Besvarelser på spørgeskemaundersøgelsen

Der er 2.026 medlemmer af Skuespillerforbundet, der er registrerede som skuespiller eller musicalperformer, hvor mere end hver femte har svaret på spørgeskemaundersøgelsen (22%). 453 respondenter påbegyndte undersøgelsen, og 379 af disse svarede på alle spørgsmål. Dette giver en gennemførelsesprocent på 84% (tabel 1). I denne analyse er alle svar inkluderet, hvorfor det samlede antal af respondenter i de figurer, som præsenteres, derfor varierer. Derudover er der forskellige

⁴ Larsen, A. K., 2010: En enklere metode: Vejledning i samfundsvidenskabelig forskningsmetode. Akademisk Forlag, København.

”stier” for respondenterne i undersøgelsen, der leder dem til forskellige spørgsmål, alt efter hvordan de har svaret på de forudgående spørgsmål i skemaet, hvilket skaber et varieret antal af samlede besvarelser per spørgsmål i undersøgelsen.

Respondenterne kunne vælge, hvilket køn de identificerer sig som, og her var der en forholdsvis lige fordeling med 49%, der identificerer sig som kvinde og 51%, der identificerer sig som mand. Dermed er der en mindre skæv fordeling sammenlignet med Skuespillerforbundets medlemmer, hvor 52% er registreret som kvinder og 47,6% er registreret som mænd. Dette er dog en lille difference og vurderes ikke at have betydning for undersøgelsens repræsentativitet. Ses der på alder, er gennemsnitsalderen for respondenterne 46,4 år, hvilket svarer til gennemsnitsalderen blandt medlemmerne af Skuespillerforbundet, som er på 46,9 år.

På baggrund af den jævne fordeling af respondenter i alder og køn og en forholdsvis skæv fordeling i indkomst, vurderes resultaterne i spørgeskemaundersøgelsen at være repræsentative. Skuespillerforbundet angiver at have en organiseringsgrad på 80-90%⁵, hvilket betyder, at resultaterne er repræsentative for hele branchen og ikke kun blandt Skuespillerforbundets medlemmer.

For at skabe viden om lønforskelle internt i branchen, forholder analysen og denne rapport sig til underbrancher. I spørgeskemaundersøgelsen har respondenterne kunnet vælge tv/film, større teatre (fx Det Kongelige Teater, de større københavnske teatre og landsdelsscenerne), mindre teatre (fx Mungo Park, Husets Teater, Teater Nordkraft, Svalegangen, Teater Momentum), forumteater, reklame, dubbing/indtaling/indlæsning og andet brancherelateret arbejde. Da tallene bliver for små til at gå i dybden på alle underbrancherne, forholder analysen sig udelukkende til de tre største underbrancher: Tv/film, de større teatre, og de små teatre. De tre resterende underbrancher (forumteater, reklame og dubbing/indtaling/indlæsning) inkluderes ikke i analyser, der ser på variationer i underbrancherne.



Tabel 2: Fordeling af respondenter med primærindkomst inden for de tre største underbrancher

Som tabel 2 viser, opgiver 61% af respondenterne, at deres primære indkomst de sidste 12 måneder er kommet fra en af de tre underbrancher. De resterende 39% opgiver i størst grad, at det kommer fra andet brancherelateret arbejde, ikke-brancherelateret arbejde og offentlige ydelser. Kun en lille andel har dubbing/indtaling/indlæsning, reklame eller forumteater som deres primære indkomstkilde. Respondenternes aldersfordeling kan ses i tabel 3.



Tabel 3: Aldersfordeling på respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen

⁵ Den eksakte organiseringsgrad kendes ikke, da ”skuespiller” ikke er en beskyttet titel, hvilket medfører, at der ikke er findes eksakte statistikker på antallet personer, der arbejder som skuespiller eller musicalperformer.

Når der i analysen ses på forskelle mellem aldersgrupper, skal der tages højde for, at der er for få respondenter i aldersgruppen 20-29 år, til at kunne sige noget om tendenser blandt respondenter i indenfor denne gruppe.

2.3 Kvalitativ metode

Den kvalitative dataindsamling består af 40 semistrukturerede online- og telefoninterviews med skuespillere og branchefolk. 29 interviews er foretaget med skuespillere og 11 er foretaget med branchefolk. Oversigt over interviewpersoner kan ses af tabel 4.

Skuespillere og musicalperformere						
Køn	Mænd (13)			Kvinder (16)		
Alder	20-34	35-49	50+	20-34	35-49	50+
Indkomst						
Under 299.999 kr.	2	2	2	2	3	1
300.000-499.999 kr.	1	0	0	2	2	4
Over 500.000 kr.	0	3	3	0	0	2

Tabel 4: Fordeling af interviewpersoner, skuespillere og musicalperformere

Interviewpersonerne er blevet valgt ud fra spørgeskemaundersøgelsen, hvoraf respondenterne kunne vælge, om de ville kontaktes for at høre mere om et potentielt interview. På baggrund af deres spørgeskemabesvarelser er der blevet udvalgt en repræsentativ gruppe af interviewpersoner, der repræsenterer diversitet i forhold til underbranche, køn, indkomst, alder osv. Brancheaktører er blevet rekrutteret fra Skuespillerforbundets netværk og er udvalgt for at få et bredt perspektiv på branchen baseret på forskellige aktører, der spiller en rolle i udformningen af skuespillernes løndannelse.

Branchefolk	
Caster	2
Producer	3
Agent	1
Teaterdirektør/økonomiansvarlig	5

Tabel 5: Fordeling af interviewpersoner, branchefolk

Interviewene giver mulighed for at undersøge komplekse forhold i dybden⁶, såsom hvordan der eksisterer kønnede spilleregler. Undersøgelsen har tilpas mange interviews til at kunne anvendes til at identificere tendenser og dermed bidrage med brugbare konklusioner om lønforholdene i branchen.

Da uligeløn er et følsomt emne for mange i branchen, er det vigtigt at kunne sikre interviewpersonernes anonymitet. Derfor er citater anonymiseret ved at fjerne specifikke

⁶ Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interview*. København: Hans Reitzels Forlag.

benævnelser af fx teatre, produktioner og hændelser, så citatet ikke kan spores tilbage til den pågældende person. For at illustrere tendenser blandt interviewpersonerne er køn, aldersgruppe, indkomstgruppe og primær del i branchen blevet anført ud for hvert citat. I forhold til brancheaktører anvendes fire kategorier for at sikre anonymiteten. Disse indbefatter caster, agent, producer, direktør/økonomiansvarlig på mindre eller større teater.

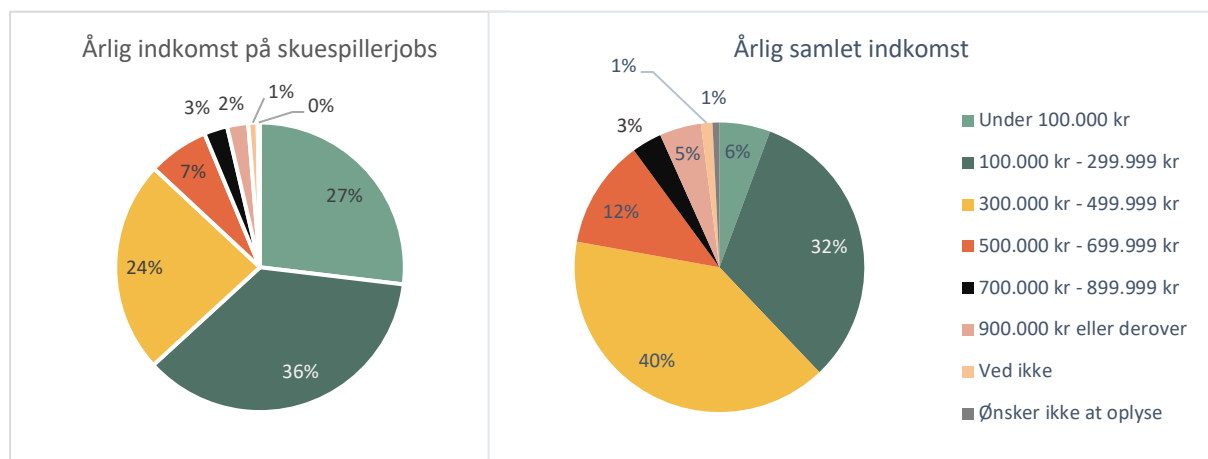
Analysen består af fire primære kapitler, der tager læseren igennem logikker, spilleregler og kønnede effekter, der har indvirkning på skuespillernes løndannelse og -udvikling. Analysen begynder med en kortlægning af skuespillernes lønsammensætning (kapitel 3). Dernæst ses der i kapitel 4 på, hvordan især netværk er afgørende for at komme i betragtning til et job, og hvordan der her kan ses forskellige udgangspunkter for kvinder og mænd. I kapitel 5 undersøges, hvordan skuespillere og brancheaktører går frem for at blive enige om lønnen for et job, og her ses nogle af de mest afgørende kønnede differencer. I dette kapitel ses der også på, hvad som gør, at nogle ikke går i lønforhandling med arbejdsgiver. Efter at have fået en forståelse for, hvordan kvinder og mænd står forskelligt op til og under en eventuel lønforhandling, ses der i kapitel 6 på udbredelsen af ulige løn mellem skuespillere på en produktion, der har lignende roller og sammenlignelig anciennitet og erfaring fra branchen. Heri indgår også, hvordan en udbredt tavshedskultur omkring løn er med til at forklare, hvorfor uligheden i løn fortsat består. Slutteligt hæves blikket for at i kapitel 7 undersøge, hvordan skuespillernes forskellige positioner samt rollemuligheder, stiller kvinder og mænd forskelligt med henblik på at lykkes med at udvikle en lang og succesfuld karriere. Rapporten afrundes (kapitel 8) ved at se på branchens forandringsparathed og branchens egne bud på løsninger.

3 Kønnede forskelle i job- & lønsammensætning

3.1 Skuespillerne har en kludetæppeøkonomi

For at få en forståelse for den måde skuespillerne har sammensat deres job og løn på, giver dette afsnit en indsigt i, hvordan køn, alder og specifikt tilhørsforhold til underbrancher påvirker skuespillernes indkomst. Analysen forholder sig til "indkomst fra skuespillerjobs" og "samlet årlig indkomst". Skuespillerjobs inkluderer alle jobs indenfor skuespillerbranchen som angivet i kapitel 2.2. Samlet indkomst inkluderer derudover "ikke-brancherelateret arbejde" og "offentlige ydelser". Når respondenterne er blevet spurgt ind til deres indkomst, er de blevet bedt om at forholde sig til de seneste 12 måneder. Kun respondenter, der har opgivet, at de inden for de seneste 12 måneder har haft et eller flere skuespiller- eller musicalperformerjobs, har fået spørgsmål om deres lønsammensætning.

Sammenlignes respondenternes samlede årlige indkomst med deres årlige skuespillerindkomst, ses det tydeligt, at mange skuespillere har andre jobs ved siden af. 63% af respondenterne angiver, at de tjener under 300.000 kroner årligt på skuespillerjobs sammenlignet med, at 38% opgiver deres årlige samlede indkomst til at være under 300.000 kroner. Dette tyder på, at det er vanskeligt at opretholde et arbejdsår med skuespillerjobs svarende til en årlig fuldtidsindkomst, og at lønnen for de enkelte skuespillerjobs generelt er lav. De ustabile ansættelsesvilkår gør, at man som skuespiller må se udover de traditionelle skuespillerjobs for at kunne opnå en bæredygtig indkomst. Se figur 1.



Figur 1 (N=383)

Blandt respondenterne tjener 27% årligt under 100.000 kroner udelukkende på skuespillerjobs, og kun 6% har opgivet, at de tjener under 100.000 kroner som deres samlede årlige indkomst. Derudover er der næsten dobbelt så mange, som tjener mellem 300.000-499.999 kroner og 500.000-699.999 kroner i den samlede årlige indkomst sammenlignet med de respondenter, der angiver disse to indkomstgrupper til at bestå af indtjening fra skuespillerjobs.

3.2 Kvinder tjener typisk under 300.000 kroner, mens mænds løn er bredere fordelt

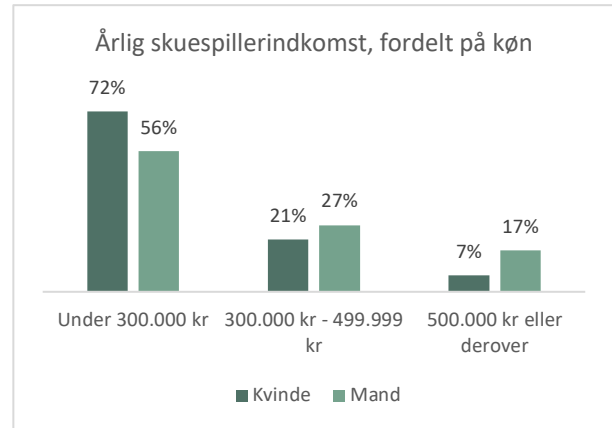
Af nedenstående diagram ses det, at uligheden i lønforholdene mellem mænd og kvinder især gør sig gældende, når man udelukkende fokuserer på indkomst fra skuespillerjobs (figur 2).

SKÆVE SPOTLYS: En Undersøgelse af Kønsbaserede Forskelle i Løn- og Karriereudvikling inden for Film, Tv og Scenekunsten

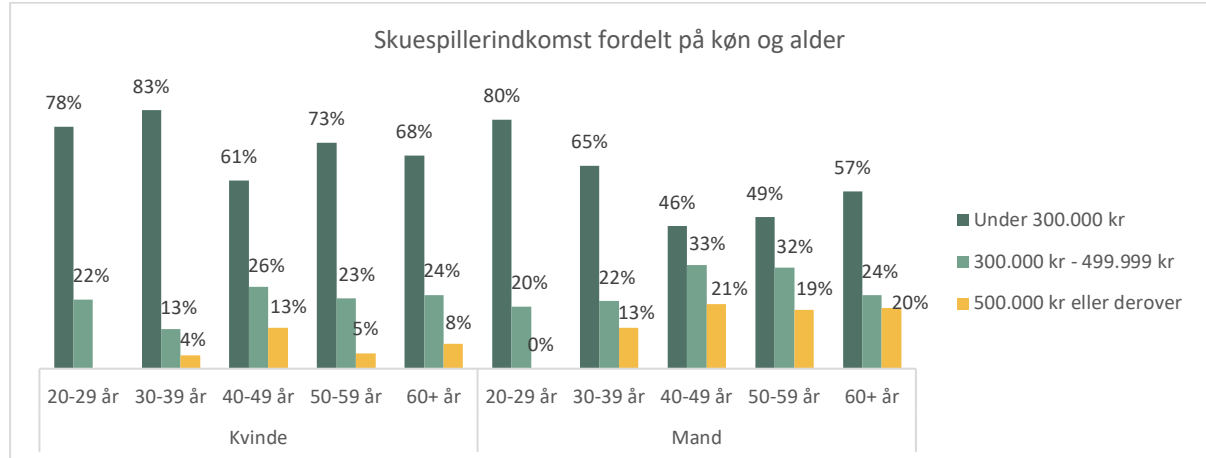
Generelt ses en overvægt af kvinder i de laveste indkomstgrupper og en overvægt af mænd i de største indkomstgrupper. Blandt dem, som har en årlig skuespillerindkomst på 500.000 kroner eller derover er 17% mænd og 7% kvinder. Dette betyder, at der er en markant overvægt af mænd i den højeste indkomstkategori med mere end dobbelt så mange mænd end kvinder. Hertil er der 32% kvinder som årligt har en skuespillerindkomst på under 100.000 kroner sammenlignet med 23% af mænd.

På tværs af alder og køn, ses også en interessant forskel (figur 3). Figuren viser, at indkomst fra skuespillerjobs blandt de unge skuespillere i aldersgruppen 20-29 år er fordelt ret ligeligt mellem mænd og kvinder. Dog ses der markante differencer i lønindkomsten allerede fra 30-års alderen; en difference i lønforskel mellem mænd og kvinder, som stiger i takt med alderen.

Særligt i aldersgrupperne 50-59 år og 60+ år ses der en markant forskel i lønforholdene - specielt når det kommer til den højeste indkomstgruppe. Hver femte mandlige skuespiller mellem 50-59 år har en skuespillerindkomst på over 500.000 kroner, modsat kvindelige skuespillere hvor hver 20. har en indkomst på over 500.000 kroner årligt. Samme tendens ses i 60+ år gruppen, hvor dobbelt så mange mænd som kvinder tjener over 500.000 kroner om året. Uligheden bliver dermed særlig markant, jo ældre skuespillerne er. Dette betyder, at idéen om, at løn følger anciennitet, som er et af de bærende argumenter, når man taler om lønudspil i branchen, synes ikke at være tilfældet. Dette udfoldes nærmere i kapitel 5 om lønforhandlinger.



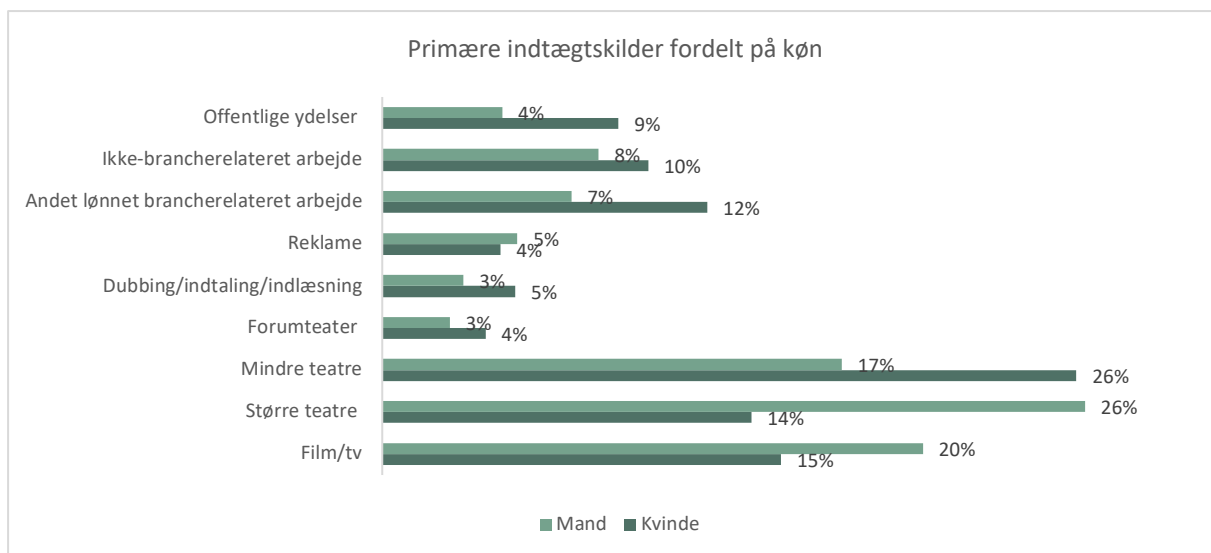
Figur 2 (N=383)



Figur 3 (N=383)

3.3 Kvinder tjener mindre i alle underbrancher

Ser man nærmere på, hvilke dele af branchen respondenterne har arbejdet i det seneste år, viser det sig, at respondenterne arbejder generelt ret bredt i branchen. Dette betyder at mange både arbejder inden for teater, tv/film, reklame osv., men også indtægtskilder som offentlige ydelser og andet form for arbejde er en del af mange af respondenternes indtægtsgrundlag. Størstedelen har mere end fire forskellige indtægtskilder i løbet af det seneste år. Ses der på, hvilken del af branchen respondenterne har fået deres primære indtægt fra det seneste år, viser figur 4 en interessant forskel mellem kønnene.



Figur 4 (N=383)

Figuren viser en overvægt af mænd, der har oplyst tv/film eller større teatre som deres primære indtægtskilde og en overvægt af kvinder, som har oplyst mindre teatre som deres primære indtægtskilde. Tv/film og større teatre er nogle af de steder i branchen, hvor der findes flere økonomiske ressourcer, hvilket kan være en medvirkende forklaring til lønforskelle mellem kvinder og mænd.

For at identificere eventuelle forskelle i løn inden for underbrancherne tager analysen afsæt i, hvilken branche skuespillerne oplyser, at de har deres primære indkomst fra de seneste 12 måneder. Da majoriteten af skuespillerne arbejder i flere af underbrancherne, kommer lønnen, som skuespillerne oplyser, ikke alene fra den primære branche, hvilket kan give enkelte, små fejlfortolkninger (fx hvis en skuespiller mere eller mindre arbejder lige meget i to underbrancher). Tallene kan dog alligevel bruges til at udpege væsentlige tendenser.

Lønforskellen i underbrancherne kan ses via indkomstfordelingen af tabellen nedenfor (tabel 6). Her ses det, at indkomsten blandt dem, der har primærindkomst fra tv/film og de større teatre er højere end i de mindre teatre. De største indkomster findes inden for tv/film, hvor 29% oplyser, at de tjener mere end 500.000 kroner. Dog er der flest, med to ud af tre skuespillere inden for de større teatre, der opgiver, at de har en årlig indkomst over 300.000 kroner.

52%	20%	29%	31%	51%	18%	69%	31%	16%
<300K	3-499K	>500K	<300K	3-499K	>500K	<300K	3-499K	>500K
Indkomst, primært tv/film			Indkomst, primært større teatre			Indkomst, primært mindre teatre		

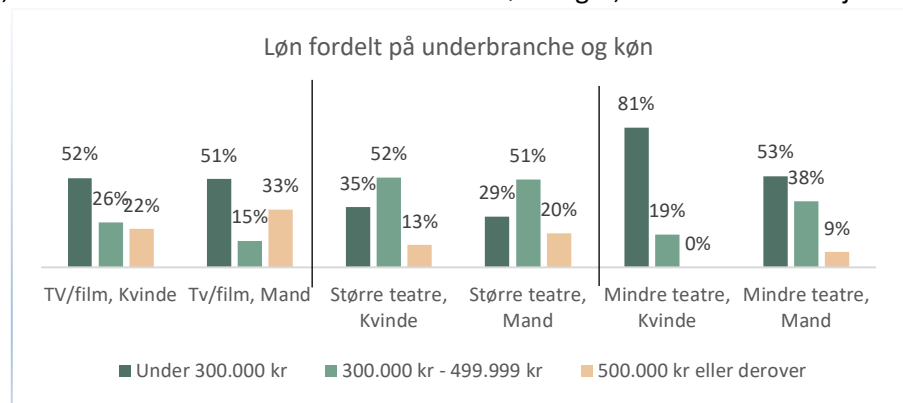
Tabel 6 (N=383): Fordeling af indkomst per år, fordelt på primær indkomst

Ser man på, hvordan lønnen fordeler sig mellem mænd og kvinder, ses der ikke kun en forskel i, at kvinder i større grad er i de mindre teatre, hvor lønnen er lav. Der ses også en tydelig forskel i kvinder og mænds lønforhold inden for de forskellige underbrancher (figur 5). Inden for tv/film ses det, at flere mænd tjener mere end 500.000 kroner (11 procentpoint forskel fra kvinder). Flere kvinder tjener derimod mellem 300.000-499.999 kroner, og lige stor andel af både kvinder og mænd, der har tv/film som primærindkomst, tjener under 300.000 kroner om året.

På de større teatre ses en mindre forskel i de høje lønninger over 500.000 kroner (13% af kvinderne og 20% af mændene). Her findes dog differencen i, at en større andel af kvinderne har de helt lave lønninger under 300.000 kroner (35% sammenlignet med 29% af mændene). Til trods for at de

procentuelle forskelle mellem kvinder og mænd ikke er lige så store inden for de større teatre i mellemindkomstgruppen, kan der forventes markante forskelle i lønninger, når flere mænd tjener over 500.000 kroner, mens flere kvinder tjener under 300.000 kroner.

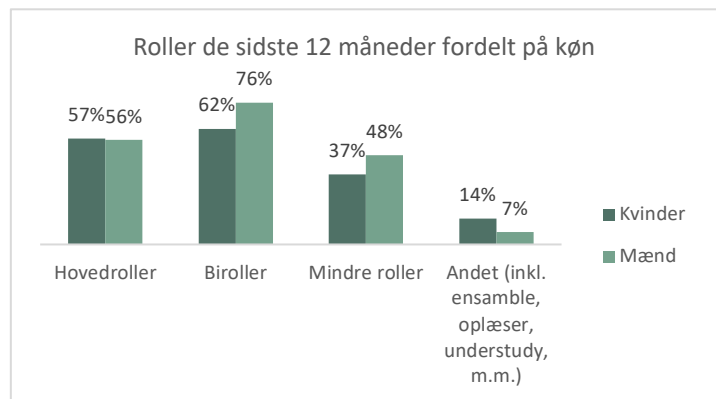
Inden for de mindre teatre ligger lønnen generelt lavt. Her angiver 69% af respondenterne, at de har tjent under 300.000 kroner de seneste 12 måneder (tabel 6). Dog



Figur 5 (N=383)

slår kvinderne særligt højt ud på den lave løn, hvor 81% af kvinderne med primær indkomst fra de mindre teatre opgiver, at de har tjent under 300.000 kroner (sammenlignet med 53% af mændene) (figur 5). Differencen hentes både blandt dem, der tjener mellem 300.000 - 599.999 kroner (19% af kvinderne og 38% af mændene) og dem, der tjener over 500.000 kroner (0% af kvinderne og 9% af mændene). Til trods for, at denne undersøgelse ikke identificerer skuespillernes eksakte indkomst, kan det konkluderes, at der er kønnede forskelle i lønnen i branchen, og at de findes, på hver deres måde, inden for tv/film, de større teatre såvel som på de mindre teatre.

Et argument, der kunne forventes at forklare disse forskelle i løn var, hvis mænd spiller flere hovedroller. Det ville give mændene en tungere arbejdsbyrde på det enkelte job og dermed legitimt højere løn. Nedenstående figur viser dog, at dette ikke tyder på at være tilfældet, eftersom en lige stor andel af kvinder og mænd svarer, at de inden for de seneste 12 måneder har haft en eller flere hovedroller (figur 6). Det fremgår ikke, hvor mange hovedroller, som



Figur 6 (N=359)

respondenterne hver især har haft, men tidligere undersøgelser har også vist, at der ikke er en overvægt af mandlige hovedroller i den danske film-, tv- og scenekunstbranche^{7,8}. Fordelingen af roller udfoldes nærmere i kapitel 7.1.

På baggrund af dette afsnit er det relevant at undersøge, hvad der er årsag til de dokumenterede forskelle, der findes på trods af, at der er kommet et større fokus på ligeløn og mere mangfoldighed i branchen de senere år. De næste afsnit udfolder, hvilke logikker og spilleregler der eksisterer i forbindelse med løndannelsen i branchen, og hvordan disse kan have en kønnet slagside.

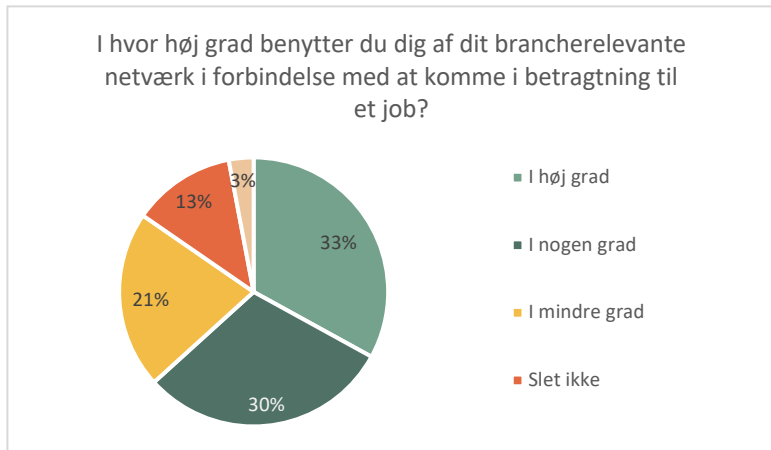
⁷Det Danske Filminstitut, 2022: Køn i Dansk Film.

⁸ISCENE & RasmussenNordic, 2022: Kortlægning af diversitet i dansk scenekunst – For Dansk Skuespillerforbund

4 Netværkets betydning for at få jobs

Netværket angives som værende et vigtigt parameter for skuespillernes karrierer og jobmuligheder. Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at 63% af respondenterne selv vurderer, at de i høj eller i nogen grad benytter sig af deres brancherelevante netværk i forbindelse med at komme i betragtning til et job (figur 7). Ved dette spørgsmål ses ingen tydelige differencer mellem kønnene (tabel 7, bilag 1).

Respondenterne angiver, at de især henvender sig til tre aktører i deres netværk. Dette er henholdsvis instruktører, castere og dernæst direktører, producenter/producere og lignende. Disse aktører kan siges at være afgørende, eftersom det er dem, der har mest at sige, når det kommer til ansættelser og kontakt til skuespillere i forbindelse med nye forestillinger og produktioner. Ifølge de interviewede skuespillere er det især disse aktører, der er gode at holde kaffemøder med; dem man gerne vil have til at se ens stykker/produktioner, og det er dem, man gerne vil være på god fod med.



Figur 7 (N=403)

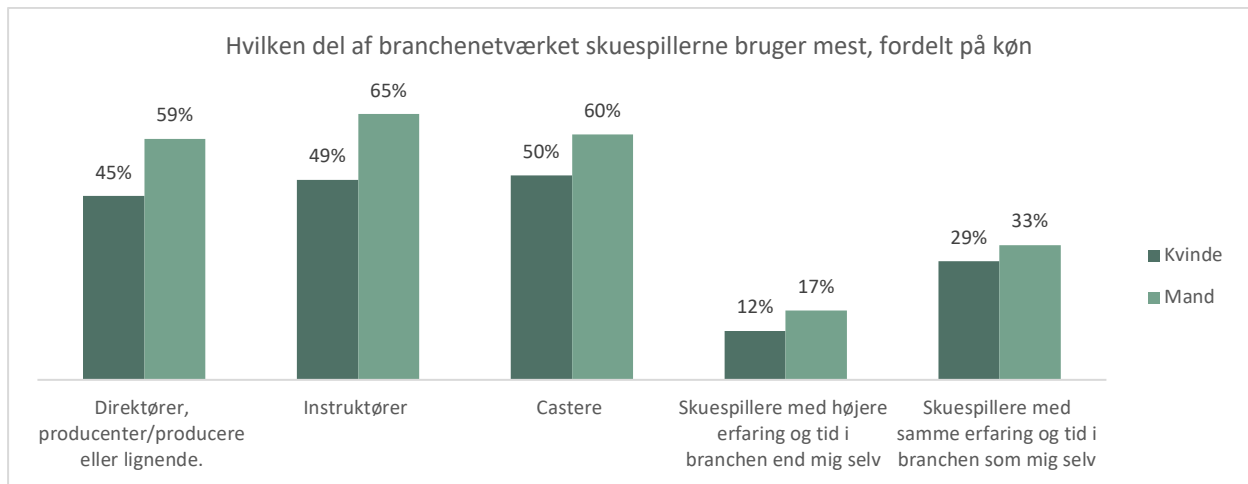
4.1 Magtfulde aktører bruges mest af mændene for at komme i betragtning til jobs

Til trods for, at der ikke kunne ses markante forskelle i, hvor aktivt skuespillerne selv oplever, at de bruger deres netværk, ses denne forskel, når der spørges ind til, hvem skuespillerne rækker ud til. Figur 8 viser, at mændene i højere grad rækker ud til alle de aktører, der oplystes i spørgeskemaet, for at komme i betragtning til jobs, sammenlignet med kvinderne. Dermed kan mænd i praksis forventes at bruge netværket mere aktivt end kvinderne. Særligt interessant er det, at det primært er blandt de mest magtfulde aktører, hvor den største forskel ses.

Differencen mellem kønnene er størst, når der ses på brug af instruktører (49% af kvinderne og 65% af mændene). Også i forhold til hvem der kontakter direktører/producere og castere, er differencen markant (henholdsvis 49% og 50% af kvinderne og 65% og 60% af mændene). Det kan dermed konkluderes, at kvinder i mindre grad end mænd benytter deres vertikale netværk⁹ for at komme i betragtning til jobs.

⁹ Når man har et vertikalt netværk, betyder det, at man har adgang til personer, der er på andre niveauer i et samfunds- eller organisationshierarki end en selv. I denne kontekst bruger vi begrebet vertikalt netværk, når skuespillerne har adgang til aktører, der spiller en afgørende rolle for at komme i betragtning til et job, såsom direktører/producere, instruktører og castere. Til sammenligning er der horisontale netværk, som kendetegnes af, at ens netværk primært består af personer, der er på samme niveau i hierarkiet som en selv.

SKÆVE SPOTLYS: En Undersøgelse af Kønsbaserede Forskelle i Løn- og Karriereudvikling inden for Film, Tv og Scenekunsten



Figur 8 (N=338)

Et interessant spørgsmål her er, om disse forskelle skyldes, at kvindelige skuespillere i mindre grad har disse personer i deres netværk, om de aktivt vælger ikke at bruge dem lige så aktivt, eller at de oplever, at de ikke *kan* bruge dem i samme grad som mænd for at komme i betragtning til jobs. En kvindelig skuespiller pegede på kammerateri mellem mænd i branchen som en mulig forklaring:

Jeg synes der er et kammerateri, og det er jo dejligt at de hygger sig sammen, men der er stadig en følelse af, at mændene er mere på lige fod med hinanden, og derfor har lettere ved at tale sammen. Nogle mænd slapper mere af, når de snakker med andre mænd – en ligestillet kammerat, sådan oplever jeg det stadigvæk

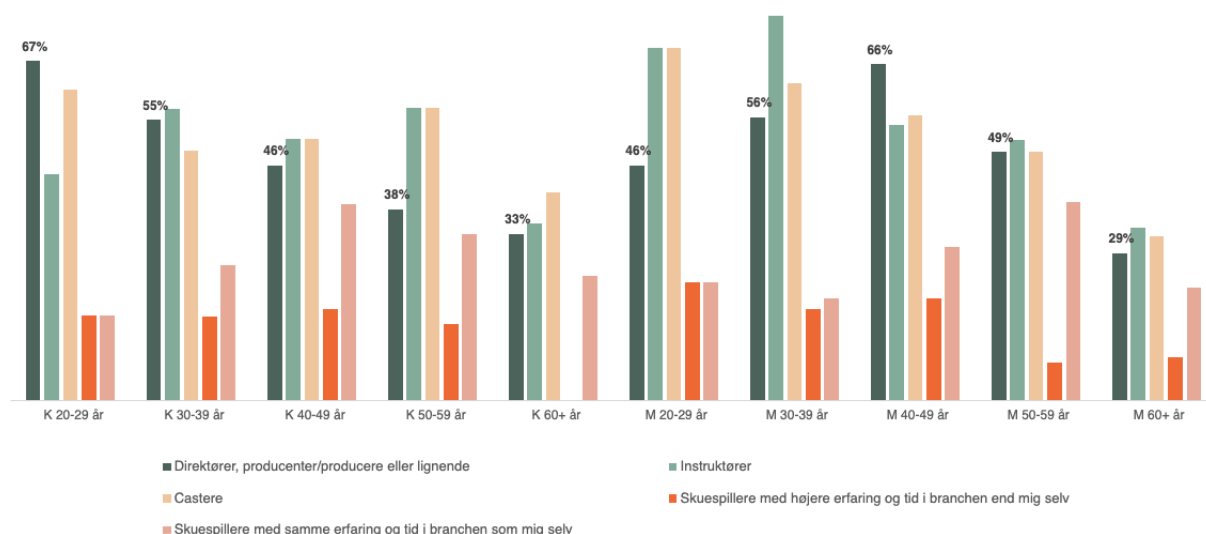
Kvinde, 60+ år, 300.000-499.999 kr. pr. år, teater og lidt film/TV

I interviewet fremhæver kvinden også, at der er flere mænd i lederpositioner i branchen. Hvis mandlige direktører/producere, instruktører og castere mere afslappet danner relationer med andre mænd, sammenlignet med kvinder, kan det skabe en tydelig barriere i kvinders netværksdannelse såvel som brug af netværket. En særlig udfordring skabes, hvis der eksisterer en overvægt af mænd i de positioner, der fungerer som gatekeeper for adgang til jobs og muligheder i branchen.

4.2 Brugen af direktører & producere falder betydeligt med alderen blandt kvinder

Ses der på kønsforskellene i brug af netværk i relation til skuespillernes alder (figur 9), viser sig en interessant tendens. Ser man udelukkende på direktører/producere og lignende, så bruger kvinderne disse aktører i ret høj grad i starten af deres karriere (67% af kvinderne i 20-årene). Som nævnt i metode afsnittet er antal respondenter i aldersgruppen 20-29 år for få til, at fordelingen mellem kønnene kan siges at være signifikant. Umiddelbart starter både mænd og kvinder med at bruge deres netværk meget, men jo ældre kvinderne bliver, jo mere daler brugen af deres netværk.

"Hvilken del af dit branchenetværk bruger du mest, for at komme i betragtning til jobs?", fordelt på køn og alder



Figur 9 (N=403)

Som figur 9 viser, så falder kvindernes brug af direktører/producenter gradvist med alderen, hvorimod for mænd stiger det frem til de er i 50'erne, hvorefter samme tendens viser sig. Selvom brugen af direktører/producenter ligger lavt for både mænd og kvinder, når de når 60 år, bruger mænd deres direktør/producer-netværk hyppigt i cirka ti år længere end kvinder (til og med 50erne for mænd sammenlignet med 40-erne for kvinder). En kvinde fortæller om tendensen:

Netværket hyrer en ind. I virkeligheden handler det om at gøre sig til for branchen. Det er svært at få nyt netværk. Jeg er også så gammel nu, så jeg er også mindre ivrig efter at byde mig til. Jeg har det sådan de samarbejder jeg har, de må komme og resten er jeg træt af at løbe efter. Jeg synes det er svært. Det med at være kvinde er altid et minus i vores branche
Kvinde, 40-49 år, under 300.000 kr pr. år., tv/film og teater

Flere kvinder over 40 år blandt interviewpersonerne beskriver, at de møder flere udfordringer i deres karrieremuligheder end tidligere i deres karriere, og at det blandt andet handler om en forandring i deres netværk, og hvor meget netværket selv rækker ud. De beretter blandt andet om, at de med alderen skal arbejde hårdere for at opbygge og vedligeholde netværket, og de skal række mere ud til deres netværk for at få roller. Færre mænd beskriver den samme oplevelse med at skulle gøre mere opmærksomme på sig selv, jo ældre de bliver. Kvinders brug af deres sociale og professionelle netværk ser altså ud til at ændre sig i takt med alderen, hvor det kan være sværere både at anvende den sociale kapital, som de har akkumuleret igennem en karriere, og de skal arbejde hårdere for at vedligeholde det.

Senere i analysen udfoldes logikken om, at når kvinder når 40-års alderen, er der stor chance for, at de oplever et knæk i deres karriere, hvor det bliver sværere at få roller, og forskelle i karrieremulighederne mellem mænd og kvinder skærpes.

4.3 Kvinder skal træde på æggeskaller for ikke at få dårligt omdømme

Derudover, fortæller næsten alle aktører (skuespillere såvel som branchefolk), at branchen er meget lille, hvor alle kender alle. Branchefolkene taler sammen for at dele erfaringer med skuespillerne, og skuespillerne bruger hinanden og andre i branchen som indgangsvinkler for at komme i betragtning

til jobs. Det kan derfor konkluderes, at skuespillernes omdømme er afgørende for deres fremtidige karriere, og at det handler om at kende de rigtige mennesker. En producer udtaler:

Den måde vi rekrutterer på, er meget netværksrekruttering. Det er skide svært at få brudt de cirkler. Så har der været nogle år, hvor der har været meget travlt, og så hiver man jo fat i dem, man kender, og dem jeg ved hvad kan.

Når netværket og dermed ens omdømme er afgørende for at lykkes som skuespiller, skabes en logik - eller en forståelse - om, at man skal sørge for at holde sig på god fod med alle i ens netværk. Fordi skuespillerne hyppigt skifter job, er det afgørende, at den gode relation til netværket er konstant. Derfor kan det forventes, at skuespillerne vurderer, at de også skal holde sig på god fod med arbejdsgiveren, når de er i forhandling om løn- eller arbejdsforhold. Dét kan skabe udfordringer, når de skal balancere mellem at være "likeable" og en rigtig god kollega, og samtidigt ikke gå for meget på kompromis med, hvad man selv synes, man er værd i forhold til løn- og arbejdsvilkår.

Logikken om, at holde sig på god fod med alle for at opbygge eller beholde et godt ry i branchen, virker til at skabe forskellige effekter for kvindelige og mandlige skuespilleres lønforhandling. For kvinder italesættes det især, at kvinder skal være særligt varsomme, når de stiller krav, for ikke at opfattes som besværlige eller utaknemlige. En skuespiller fortæller om en dialog, som hun havde med en caster:

Hun sagde, at da hun selv var ung, så kunne hun godt være sådan, at hun gerne ville have alle de forhold opfyldt, som hun ville have, men at man skal gøre meget for at holde sig bedste venner med alle i branchen. Hun antydede - eller nævnte - at jeg måske havde været lidt besværlig (...) Så jeg har prøvet at være den bedste kollega og det dejligste menneske at arbejde sammen med. Men jeg vil jo ikke lade det påvirke mit forhold til, hvad jeg synes er værd, og hvad jeg vil have i løn.
Kvinde, 20-29 år, under 300.000 kr. pr. år, tv/film

Mens de mandlige interviewpersoner italesætter netværkets betydning, og at man skal gøre en indsats for at opbygge det og holde sig relevant, nævnes ikke lignende krav eller behov om at være forsigtige eller varsomme. En mandlig skuespiller udtaler:

De fleste kender mig. Jeg spørger netværket, om de vil komme til forestillinger og sender mails til castere og direktører. Man skal være "available" til premierer og så videre, man skal sælge sig selv, men jeg hader det. Altså branchespillet.
Mand, 20-29 år, 300.000-599.999 kr. pr. år, tv/film og teater

For både kvinder og mænd kan der altså identificeres en spilleregulering om, at man som skuespiller skal være tilgængelig og gøre sig relevant for branchefolkene. Dog ses en ekstra spilleregulering blandt kvinderne, hvor de i større grad skal gå på æggeskaller for ikke at virke besværlige eller utaknemlige, da det kan skade deres omdømme i branchen. Forskellen italesættes blandt andet af en kvindelig skuespiller:

Det er min fornemmelse, at mænd har en længere snor end kvinder. Vi skal ikke træde ret meget forkert, før vi kommer i "bad standing"
Kvinde, 60+ år, 300.000-499.999 kr. pr. år, teater og lidt film/TV

Dette ses nærmere på i næste afsnit, der fokuserer på lønforhandlingen.

5 Formalisering af jobbet – når skuespillerne skal forhandle løn

Når skuespillerne er lykkedes med at komme i betragtning til et job, og står til at blive valgt til en rolle, skal alt det formelle på plads. Kontrakter og løn skal forhandles, og nye aktører skal potentielt inviteres ind i rummet. Når der tales om forskelle i lønnen, peger skuespillerne ofte på udfordringer i lønforhandlingen som roden til forskellene. Dette afsnit fokuserer derfor på, hvilke grupper af skuespillerne, der typisk forhandler om løn, hvordan de mødes i forhandlingen, og ikke mindst hvem, der typisk går ud af rummet med en lønforhøjelse.

Karakteristisk for branchen er, at lønforhandlingspraksisserne – altså, hvordan de foregår – er forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads. For at tydeliggøre tendenser inden for de primære brancher begynder afsnittet med en kortlægning af, hvilke brancheaktører inden for forskellige arbejdspladser skuespillerne forhandler løn med, og hvad der typisk kan forhandles om indenfor de større teatre, de mindre teatre og tv/film.

5.1 Tydeligere strukturer på de store teatre

På de større teatre er der ofte en relativt formel ramme for lønforhandlingerne, hvilket typisk foregår mellem en skuespiller og en økonomichef eller direktør. Det sker nogle gange, at den kunstneriske chef vil ansætte en specifik skuespiller uanset hvad, og her kan rammerne brydes, så man ændrer på det budget, der er lagt.

På de store teatre kan man først og fremmest forhandle ud fra dét anciennitetsniveau, man befinder sig på. Dette er fastlagt efter, hvilket år man er uddannet fra en skuespilleruddannelse eller lignende. I nogle tilfælde er det muligt at forhandle sig op på et ekstra løntrin. I forbindelse med forhandling om ansættelse på opsætninger på teatre i et kommende arbejdsår beretter interviewede skuespillere om erfaringer med at blive indplaceret på et løntrin svarende til det indeværende år, hvor kontrakten indgås, frem for det kommende arbejdsår, hvor ansættelsen faktisk skal forløbe. I disse tilfælde minimerer teatrene deres udgifter til lønninger gennem det at udnytte at skrive kontrakt med en skuespiller lang tid inden, at en produktion opsættes.

I tillæg til indplacering på et løntrin har skuespillere mulighed for at forhandle om et personligt tillæg. Dette kan typisk komme på tale, hvis skuespilleren skal spille en hovedrolle, har en betydelig kendisfaktor, skal lære noget ekstra (for eksempel sangteknisk, en accent eller lære en sport) eller på anden vis skal yde en ekstra indsats udover det sædvanlige. Det er her, at man oftest har mulighed for at kunne forhandle sig til en god løn. Dertil kan man også forhandle ting såsom antal fridage, hvis man har behov for overnatning eller transport, hvis teatret ikke ligger i nærheden af ens egen bopæl, eller hvis man skal på turné med produktionen.

Udgangspunktet for løn er altid anciennitet. Så hvornår er man uddannet og den gamle overenskomst, man starter med. Personlige tillæg kan man få, hvis man fx spiller hovedrollen, fordi det er en større opgave og et større stykke arbejde. Så er der noget med kendisgraden. Jeg er ikke glad for det, men det har en stor påvirkning.

Direktør/økonomiansvarlig

Strukturen for lønforhandling på de større teatre foregår altså inden for en forholdsvis klar ramme. De fleste større teatre har indgået overenskomster med Dansk Skuespillerforbund¹⁰, som de tager udgangspunkt i, og forhandlingen beskrives af mange skuespillere som mindre sårbar, eftersom forhandlingen ikke foregår med instruktøren for opsætningen, som de skal indgå i et kreativt samarbejde med, når selve ansættelsen forløber. Flere skuespillere påpeger dog, at lønnen, der er bestemt i overenskomsterne, i princippet er en mindsteløn, men at den på teatrene opfattes som en ramme, der fastlægger et mulighedsrum for forhandling baseret på objektive kriterier i forhold til løntrin og som et skøn i forhold til det personlige tillæg. Dette tyder på, at skuespillerne opfatter lønnen, der følger overenskomsterne som lav, mens teatrene opfatter lønnen som fair.

5.2 Det kunstneriske og økonomiske blandes på de mindre teatre

På de mindre teatre kan det både være en økonomiansvarlig eller direktøren, som skuespillerne taler om løn med. I forhandlinger med direktøren er der større chance for, at det kreative og kunstneriske arbejde blandes sammen med det økonomiske. Hertil er de mindre teatre præget af at have få økonomiske ressourcer. Derfor er der for det meste ikke så meget at forhandle om i forhold til løn. På nogle teatre har man valgt at have en forholdsvis fast løn, som ikke kan forhandles og med meget faste og få tillæg. Det kan også være, at man som skuespiller selv er med til at producere stykket, hvorfor man er med til at fastlægge lønnen fra start.

Vi har en fælles lønramme på [fast beløb under 30.000 kr.] pr måned, og man kan få [en smule ekstra], hvis man hjælper med at sætte opsætningen op og [tage den] ned. Og hvis det er 2. gang, du er på turne, så kan du få [lidt mere]. Alle folk får det samme, så det er ret simpelt. Vi har sat den ramme, fordi det er det nemmeste, og det er for ikke at skulle ud i alt muligt omkring det. Så det er rart, at der er faste regler, og sådan er det.

Direktør/økonomiansvarlig

Ser man på, hvad man som skuespiller kan forhandle om, er vilkårene til dels de samme som for de større teatre. Man forhandler typisk på baggrund af størrelse og vigtighed i rolle, kendisfaktor og ekstra arbejde i forbindelse med rollen. Dog er der på de mindre teatre sjældnere tale om faste løntrin, og man har sjældnere mulighed for at få et personlige tillæg. På den måde er der ikke så mange transparente retningslinjer. Hertil kan det virke skræmmende for skuespilleren at gå i forhandling på de mindre teatre, da de ofte ikke har en økonomiansvarlig, der forhandler lønnen. Når man skal forhandle sin løn med den person, som også har det kunstneriske ansvar (vedkommende agerer for eksempel både som instruktør og direktør), skaber det et pres og en usikkerhed i forhold til, hvad man som skuespiller føler, at man kan kræve uden at sætte det kreative samarbejde på spil:

Det er mere uhyggeligt at forhandle med kreative chefer og så videre., fordi de vil gerne have en på grund af ens evner, og man har ikke lyst til at være besværlig. Hos "pengemænd" der er det meget nemmere, fordi der er en distance til kunsten.

Kvinde, 20-29 år, 300.000-499.999 kr. pr. år, teater

¹⁰ Oversigt over overenskomster/aftaler og kontrakter med Dansk Skuespillerforbund
<https://skuespillerforbundet.dk/raadgivning/loen-og-ansaettelse/overenskomster-og-kontrakter/>

5.3 Flere aktører kan formidle lønnen inden for tv og film

Tv/film produktioner består ofte af flere aktører end på teaterproduktioner. Derfor påvirkes lønforhandlingsprocesser typisk af flere mennesker, som giver skuespillerne flere hensyn at forholde sig til. Som udgangspunkt forhandler skuespillerne til de større eller mere afgørende roller med produceren efter de er blevet valgt gennem en castingproces. Skuespillere til de mindre roller får ofte præsenteret, hvad lønnen vil ligge på, når de kontaktes af en caster.

Udover at det kan variere, om man taler om løn med producenten eller casteren, påvirkes tv og film såvel som reklame af, at der en distributør, eller kunde, som betaler for produktionen (for eksempel Netflix eller DR). Som kommerciel kunde kan de have holdninger til castingen, hvilket får en betydning for den måde, produktionsholdet sammensætter lønningerne på.

Som skuespiller er det primært argumenter som kendisfaktor og rollens størrelse, der kan bidrage til at få lønnen op. Inden for tv og film arbejder man primært ud fra et skema, der kategoriserer skuespillerne ud fra A, B, C og så videre. Hvordan skuespilleren indplaceres i dette skema, vurderer den enkelte produktion/producer. I eventuelle forhandlinger er det dette skema, som producerne forholder sig til og argumenterer ud fra.

På trods af disse lønskemaer findes også andre veje til at forhandle en højere løn. Det kan for eksempel være, at man forhandler om optagelsesdage. Som producer kan man dermed slippe af sted med at sige, at der er ligeløn blandt castet ved, at de er på de samme løntrin, samtidigt med, at nogle i praksis får højere løn ved at de får flere optagelsesdage i kontrakten (men uændret arbejdsmængde i praksis):

Man sætter et lønspænd på hovedroller, biroller og mindre roller. Man undersøger også, om personen har arbejdet hos os tidligere og sammenligner. Nogle gange kan man få en bonus med ekstra dage for eksempel. Man kan finde på alt muligt. Så der er løn indenfor spændet, som vi har fastlagt, men med åbenhed.
Direktør/producer

Ser man på noget af det, der kan gøre det svært at forhandle inden for tv og film, er det især manglende erfaring eller synlighed inden for de store platforme, såsom Netflix. Her kan skuespillerne for eksempel møde argumenter om, at de ikke har været med i en af de nyere serier på en af de store platforme, og dermed er de ikke lige så eftertragtede. Dette argument fremgår blandt andet i et interview med en kvindelig skuespiller inden for tv/film:

Så de sagde, at hvis jeg ville have mere i løn, så skulle jeg have en hovedrolle i en Netflix eller HBO-serie eller have vundet en pris. Så til sidst spurgte de, om jeg overhovedet var interesseret i rollen, og jeg endte med at sige ja, fordi jeg virkelig gerne ville være med.

Kvinde, 20-29 år, under 300.000 kr. pr. år, tv/film

Inden for tv og film kan der altså identificeres en logik om, at det primært er erfaring inden for tv/film, der kan påvirke skuespillernes løn positivt.

5.3.1 Castere som gatekeepers

For at vende tilbage til casternes betydning, så giver de et ekstra lag i forhandlingerne inden for tv/film, som man ikke har på teatrene. Selvom casterne primært forholder sig til lønnen ved casting til de mindre roller, oplever nogle skuespillere, at casterne også blander sig i lønnen i andre tilfælde. En kvinde fra et af de åbne svar i spørgeskemaundersøgelsen skriver:

Jeg har oplevet, at en velanset caster spurgte over telefon, hvad jeg skulle have i løn. Det var lige, efter jeg havde fået jobbe. Jeg blev lidt forvirret og stod i øvrigt

midt på gaden. Jeg svarede, at det ved jeg ikke, måske lidt a la hvad jeg fik sidst, jeg arbejdede på dét sted. Hun spurgte, hvad jeg fik, og da jeg fortalte det, sagde hun, at jeg skulle passe på med at presse dem med så høj en lønning, så de ikke ombestemte sig, hvis jeg var for dyr. Det synes jeg var ret chokerende og dybt upassende, specielt fordi hun lige havde sagt, at jobbet var mit, og det jo i øvrigt slet ikke var hende, jeg skulle tale løn med.

Kvinde, 50-59 år, under 300.000 kr. pr. år, tv/film

Det er relevant at overveje, hvilken rolle casterne spiller i udvælgelsen af skuespillere, og hvordan de påvirker skuespillernes ageren i forbindelse med en potentiel lønforhandling. Videre i dette afsnit bliver der set på, hvordan kvinder og mænd behandles og imødekommes forskelligt under lønforhandlinger, men det kan tyde på, at forventningen om, at kvinder er mere solidariske og taknemlige, også gør sig gældende for castere.

Generelt fremgår det, at skuespillere, der skal takke ja eller nej til den løn, som casteren oplyser om (dem, der vurderes til at spille de mindre roller) kan stå i en svær situation i forhold til forhandling om løn. For det første, kan det være forskelligt fra produktion og castingbureau, hvornår lønnen kommer på tale. Og hvis man som skuespiller trodser set-up'et, kommer man til at stille casteren i et dårligt lys. En caster fortæller selv:

*Hvis skuespilleren vinker sin ret til forhandling [- at man alligevel kræver lønforhandling efter at kommet igennem casting], så er helvede løs. Skuespilleren kan sige, at det er min ret, men jeg (casteren) står og bliver super upopulær (...)
Nogle gange siger produceren, hvis det er A, B, eller C, så kan det godt være, vi kan betale lidt flere penge. Men de andre, de kan ikke forhandle.*

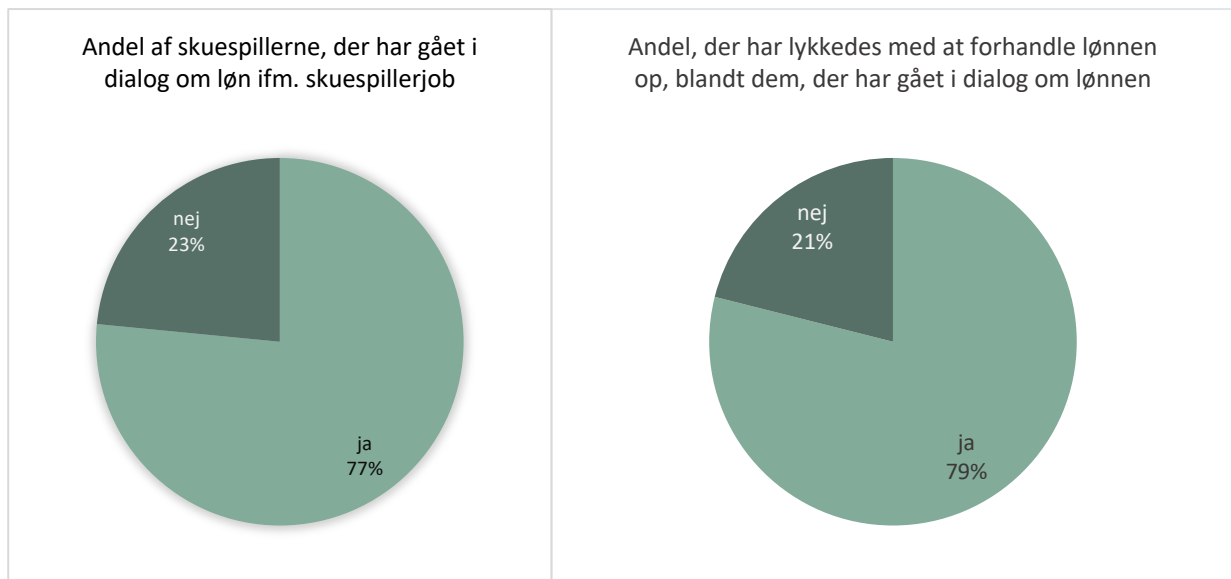
Caster

Som skuespillerne i denne situation, står man dermed overfor en spilleregulering om, at man kan være bundet på hænder og fødder i lønforhandlinger. Den holdes i live gennem logikken om, at man ikke vil gøre sig upopulær blandt casterne og risikere, at de ikke ringer igen. Men på den anden side er casternes forhandlingsbudget meget begrænset eller ikkeeksisterende. Casterne spiller altså en betydelig rolle i, hvilke muligheder der er for at forhandle om lønnen.

5.4 Mænd går oftere i lønforhandling og lykkes også oftere med den

Med udgangspunkt i at lønforhandling er en afgørende brik for en skuespillers lønniveau, er det interessant at undersøge, hvem der indgår i forhandlinger om lønnen, og hvem der lykkes med at få lønnen op. Dette afsnit fokuserer på netop de to spørgsmål og udforsker forskelle i køn, alder og underbrancher.

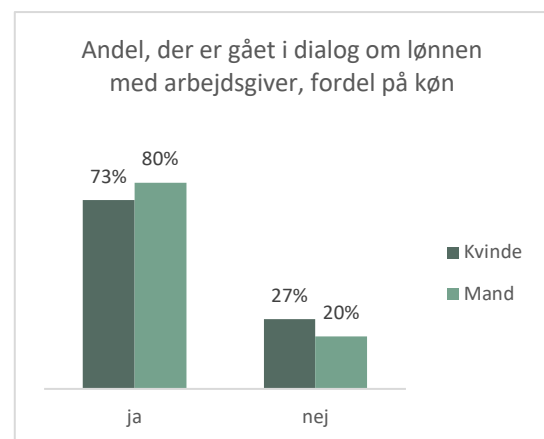
I forbindelse med spørgsmål om lønforhandling er dette undersøgt med åben tilgang gennem spørgsmålet om at "gå i dialog om løn" i stedet for "gå i forhandling om løn". Baggrunden er, at det kan være svært for skuespillere at vurdere, hvornår der er tale om en reel lønforhandling på grund af branchens uformelle tone og heterogene set-up for, hvordan man forhandler om løn. Respondenterne er ved disse spørgsmål blevet bedt om at forholde sig til de seneste tre år, hvor det kun er respondenterne, der har svaret, at de har haft skuespillerjobs det seneste år, der har fået spørgsmålene om lønforhandling.



Figur 10 (Venstre N=358, Højre N=280)

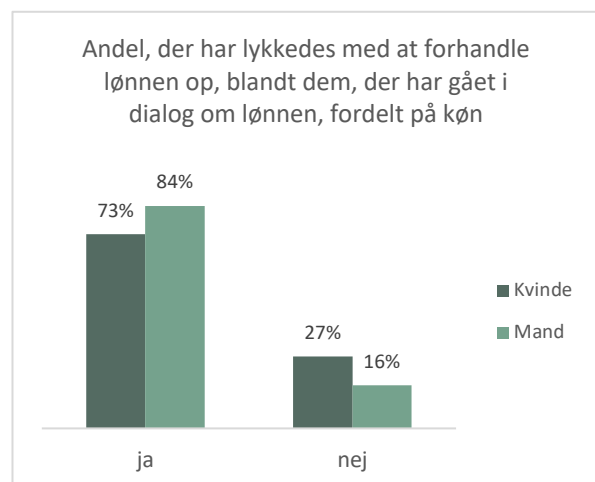
Som det ses i de to cirkeldiagrammer (figur 10) er det tre ud af fire skuespillere, som inden for de sidste tre år har gået i dialog om lønnen (diagrammet til venstre). Af dem, der har gået i dialog om lønnen, har fire ud af fem lykkedes med at få lønnen op (diagrammet til højre).

Ser man nærmere på tallene og sammenligner, hvem der forhandler såvel som hvem, der har succes med forhandling, er der en markant forskel på tværs af køn, alder og underbranche. Som det ses i figur 11, er det 73% af kvinderne og 80% af mændene, som er gået i dialog om lønnen inden for de sidste tre år. Dette betyder, at færre kvinder går i lønforhandling generelt. Tallene tyder desuden på, at mange i branchen slet ikke forhandler deres løn, særligt taget i betragtning af, at skuespillere ofte har mange ansættelser i løbet af et år, og at respondenterne i spørgsmålet forholder sig til de seneste tre år. Hvorfor skuespillerne ikke vil gå i dialog om lønnen udfoldes i de videre afsnit.



Figur 11 (N=358)

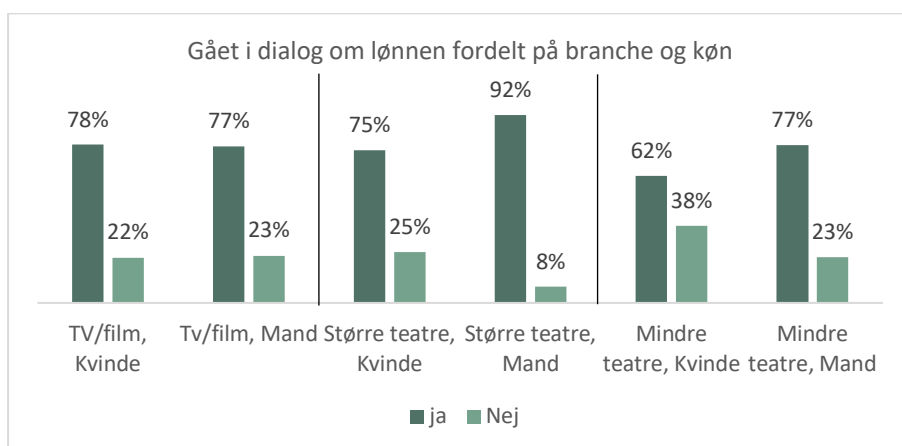
Ser man på, hvem der har succes med at få forhandlet lønnen op, ses en yderligere skævvridning (figur 12). Med 75% af kvinderne og 84% af mændene som lykkedes med forhandlingen, giver dette en interessant forskel på 11 procentpoint. Det viser, at kvinder, på trods af at de i næsten lige så stor grad går i dialog om lønnen som mænd, har mindre sandsynlighed for at lykkes med forhandlingen sammenlignet med deres mandlige kollegaer. Der ses altså en stigning i differencen mellem køn i forhold til, hvem der går i lønforhandling og dernæst, hvem der lykkes med at få lønnen op.



Figur 12 (N=280)

5.4.1 Kønnede forskelle i forhandling udspiller sig forskelligt især mellem tv/film og teatre

På baggrund af forskelle i succes med lønforhandling på baggrund af køn på tværs af branchen er det interessant at se på, hvordan disse forskelle udspiller sig forskelligt inden for de tre underbrancher, tv/film, de større teatre og de mindre teatre. Af nedenstående figur (13) fremgår det, at en lige stor andel af kvinder og mænd med primærindkomst fra tv/film har gået i dialog om lønnen. Den største difference for, hvem der lønforhandler findes blandt dem, der har primærindkomst fra de større teatre, hvor 17 procentpoint flere mænd (92%) end kvinder (75%) har gået i dialog om lønnen med deres arbejdsgiver inden for de seneste tre år. Med tanke på at der findes færrest midler inden for de mindre teatre, er det ikke overraskende, er det også her færrest forhandler om lønnen (68%). Her ses dog også en markant skæv fordeling af kvinder og mænd, hvor 62% kvinder er gået i dialog om lønnen inden for de seneste tre år, mens det samme gør sig gældende for 77% af mændene (15 procentpoint difference).



Figur 13 (N=217)

Selvom tallene bliver forholdsvis små, når der fordeles på underbrancher, tyder det på, at det særligt er på teatrene, at kvinderne i mindre grad går i dialog om lønnen sammenlignet med mændene. Om man går i dialog eller ej kan altså være en af forklaringerne på, hvorfor der er en skævvridning af lønnen inden for teatrene på tværs af køn. For at få en dybere forståelse af dette er det interessant at se på, hvorfor kvinderne i mindre grad går i lønforhandling på teatrene.

Blandt interviewpersonerne er der flere kvinder, der ikke kender til muligheden for det, der kaldes for "personligt tillæg" på teatrene, og der er ligeledes flere, som aldrig har forhandlet på teatrene:

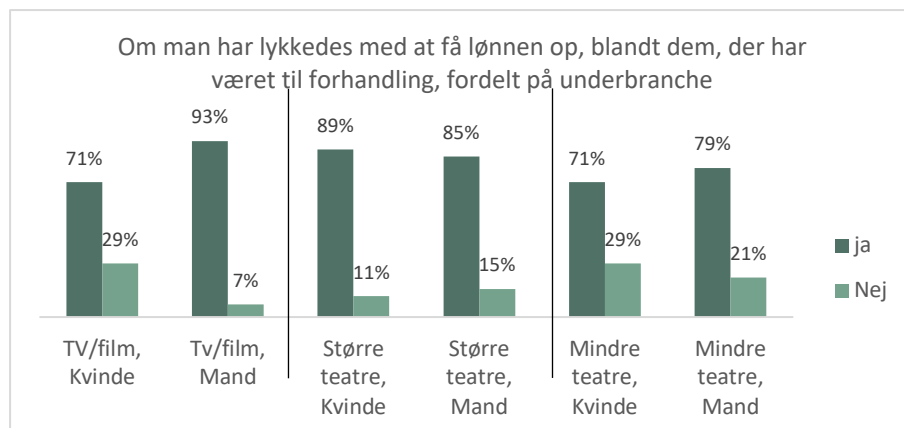
Teater, dér forhandler jeg aldrig. Det gør jeg ikke. Jeg har måske gjort det én enkelt gang, men simpelthen fordi teatrene ingen penge har.

Kvinde, 40-49 år, over 300.000 kr. pr. år, primært tv/film

Ud fra citatet ses en logik om, at teatrene ikke har økonomiske ressourcer, som man kan forhandle om, og at det derfor ikke kan betale sig, at forhandle om lønnen her. Logikken ses primært hos kvinder, hvilket skaber en kønnet spilleregulering for primært kvinder, at de ikke forhandler på teatrene. Det skal nævnes, at tallene viser, at det stadig er mange kvinder, der forhandler på teatrene, og at man dermed kan sige, at logikken og spillereglen gør sig gældende for en minoritet af kvinderne.

Udover forskelle mellem underbrancher i hvem der indgår i lønforhandling, viser figur 14 ligeledes forskelle i, hvem der lykkes med at få lønnen op. Her ses det blandt andet, at når man vælger at gå i forhandling på de større teatre, har både mænd og kvinder høj sandsynlighed for at have succes med det. En lille andel flere kvinder (89%) end mænd (85%) oplyser, at de har fået lønnen op til lønforhandling. Hvis flere kvinder begynder at gå i dialog om lønnen på de store teatre, vil der kunne

være en sandsynlighed for succes, hvilket vil kunne bidrage til mere ligeløn mellem kønnene. Dette vil dog også betyde, at flere skal deles om den samlede lønkage, hvilket kan påvirke succesraten.



Figur 14 (N=138)

På de mindre teatre fremgår det, at 15 procentpoint flere mænd end kvinder går i lønforhandling. Mens det i sig selv kan forklare noget af den ulighed, der findes i lønnen på de mindre teatre (se afsnit 3.3, figur 5), støttes denne forklaring af, at en mindre andel af kvinder også lykkes med lønforhandlingen. I figur 14 ses det, at 71% af kvinderne sammenlignet med 79% af mændene har fået lønnen op.

Slutteligt er det bemærkelsesværdigt, at til trods for, at en lige stor andel af kvinder og mænd går i dialog om lønnen inden for tv/film, er det også her, at de største forskelle i succes med at få lønnen op ses. Mens hele 93% af mændene har fået lønnen op, når de har forhandlet de seneste tre år, gør dette sig gældende for kun 71% af kvinderne.

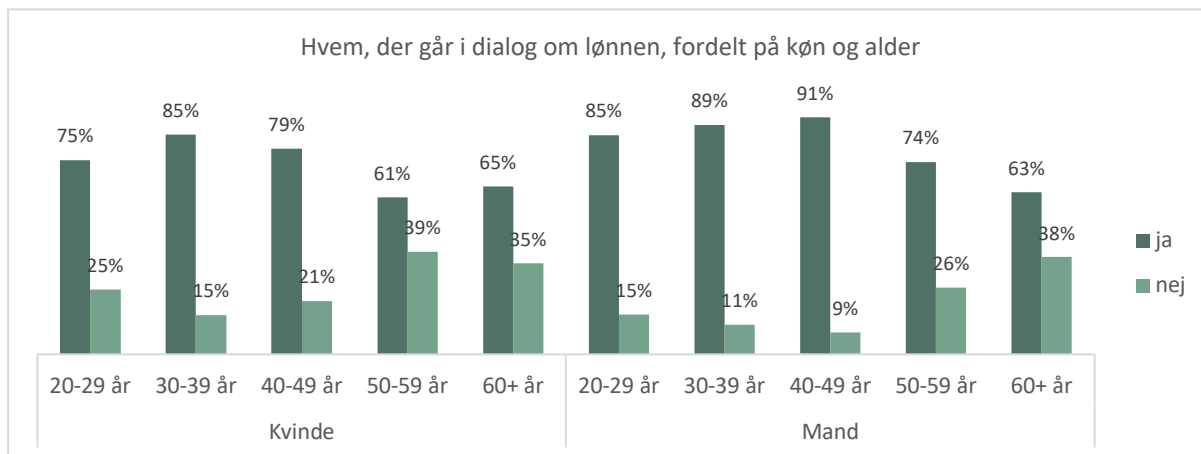
Det er altså sværere for kvinder at lykkes med enten at gå i forhandling eller med at få lønnen op inden for alle tre underbrancher. I de næste afsnit ses der på andre parametre, der spiller ind på lønforhandlingen ved først at se på alder og dernæst indkomst.

5.4.2 Færre kvinder forhandler end mænd fra de når 40-års alderen

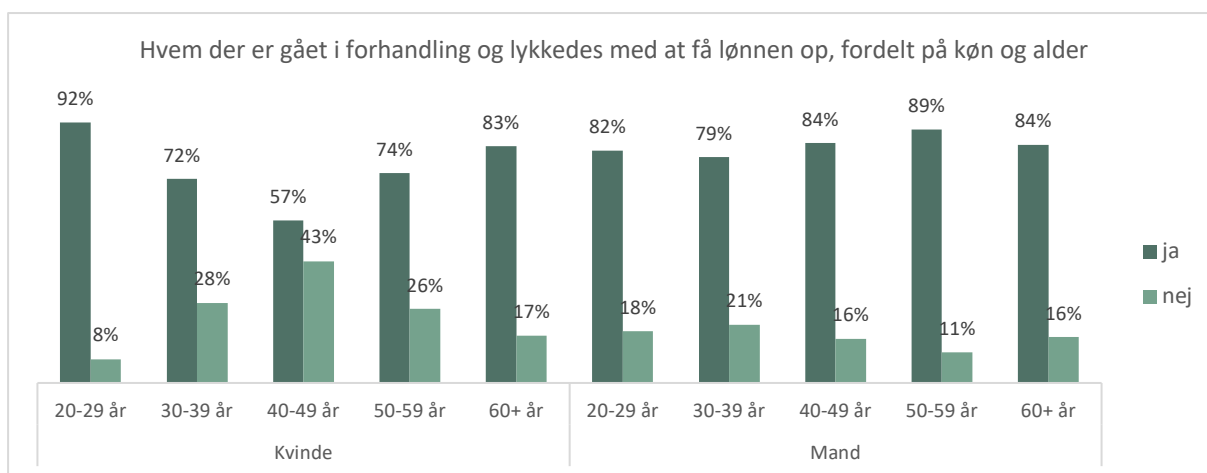
Kigger man på, hvordan alder påvirker, hvorvidt respondenterne går i dialog om lønnen, er der blandt både kvinder og mænd en tendens til, at man i mindre grad går i dialog om lønnen, når man er 50 år eller ældre. Til trods for denne "fælles" nedgang, starter den cirka ti år tidligere blandt kvinder end for mænd. I figur 15 ses det, at allerede når kvinder når 40-års alderen, begynder de at gå mindre i dialog om lønnen end tidligere (79%). 40-erne er derimod det årti, hvor mændene peaker, hvor 91% svarer, at de har været i dialog om lønnen de seneste tre år. Differencen varer ved ind i 50-erne, hvor henholdsvis 61% af kvinderne, og 74% af mændene siger, at de lønforhandler. Først når skuespillerne bliver 60 år eller ældre, udjævner forskellen sig.

På samme måde som kvinder sjældnere går i forhandling, når de når 40-års alderen, er det også i 40'erne, at kvinderne har sværest ved at lykkes med at få lønnen op når de går dialog om lønnen. Figur 16 viser meget tydeligt, hvordan mænds succes med lønforhandlingen er meget stabil uafhængig af alder. For kvinder, derimod, ses et stort fald, som begynder allerede fra 30-års alderen (72% lykkes med forhandling). Når kvindelige skuespillere er 40-49 år, er det kun 57% som svarer, at de har lykkes med at få lønne op de seneste tre år. Til sammenligning, er forhandlingen lykkedes for 84% af mændene i samme aldersgruppe. Det giver en forskel på hele 27 procentpoint. Når kvinderne er i 50'erne begynder det igen at gå noget bedre (74% lykkes). Dette kan tyde på, at det er en særlig udfordring for kvinder i 40-års alderen. I interviews er det også blevet i talesat, at der ikke findes jobs for kvinder i 40'erne, og først når de kan spille en rolle som mor eller lignende bliver de igen relevante

SKÆVE SPOTLYS: En Undersøgelse af Kønsbaserede Forskelle i Løn- og Karriereudvikling inden for Film, Tv og Scenekunsten



Figur 16 (N=358)



Figur 15 (N=280)

i 50'erne (se mere i afsnit 7.1). Det er dog interessant at bemærke, at det ikke kun er i 40-års alderen, hvor det er sværere for kvinder end mænd at lykkes med lønforhandlingen, men at disse forskelle også ses fra de er i 30'erne og ind i 50'erne.

Ved at se på kurvens udvikling i figur 16 sammenlignet med figur 15 kan en mulig forklaring på, hvorfor kvinder tidligere stopper med at gå i lønforhandling sammenlignet med mænd, ses. Den modstand eller erfaring med ikke at komme igennem med lønforhandlingen, som kvinder møder, kan skabe en erfaringsfortælling om, at det ikke nytter at forhandle, og at de derfor mister motivationen til at gå i dialog om lønnen.

5.4.3 Dem, der allerede tjener godt, har lettere ved at få lønnen op

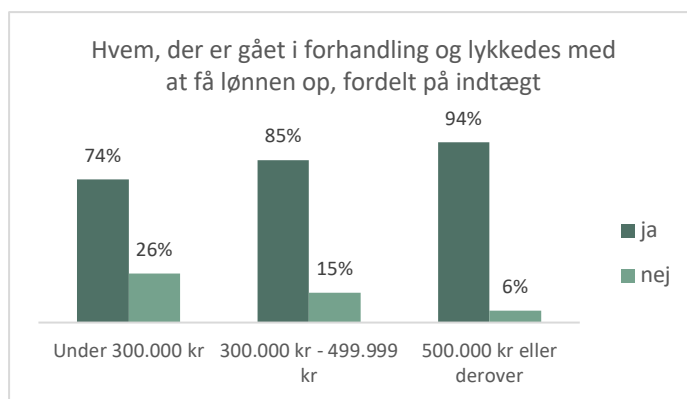
Slutteligt er det interessant at undersøge, om indkomsten, som skuespillerne har, har indflydelse på, om de går i forhandling og lykkes med den. Der ses ingen umiddelbar sammenhæng mellem indkomstniveau og det om skuespillerne går i lønforhandling (tabel 8, bilag 1). Dog viser figur 17, at flere lykkes med at få lønnen op, jo højere løn de har. En del af forklaringen kan ligge i, at dem, der har en højere løn, er etableret inden for den del af branchen, hvor der er flere ressourcer, og hvor det derfor er lettere at lykkes med et lønkrav. En anden del af forklaringen kan være, at det er A(++) skuespillerne, der i forvejen har et højere indkomstniveau, der først forhandler om lønnen, og dermed er de første til at tage af "forhandlingsposen". Dette bliver også reflekteret i et udsagn fra en producer:

Der er nogle, der trækker hele læsset - dem som er på arbejde hver dag og som sælger billetterne, og det skal de også have mange penge for. Stjernerne sælger billetterne eller sælger serien, og man kan bruge dem til at skabe interesse fra kunderne. Det kan vi ikke lave om på.

Direktør/producer, tv/film

Her er det centralt at huske, at ti procentpoint flere mænd end kvinder ligger i indkomstgruppen 500.000 kr. eller derover (se kapitel 3.2).

Som figur 17 viser, er det meget få (6%) blandt dem, der går i forhandling, der ikke lykkes med at få lønnen op, hvis de tjener 500.000 kroner eller derover. Deles differencerne op i køn, ses yderligere en forskel, hvor kvinder der både tjener under 300.000 kroner og over 500.000 kroner, i lavere grad end mænd lykkes med at få lønnen op (tabel 9, bilag 1). Blandt dem, der tjener under 300.000 kroner, har kun 69% af kvinderne fået lønnen op sammenlignet med 81% af mændene. Blandt dem, der tjener 500.000 kroner eller derover, har 89% af kvinderne versus 96% af mændene lykkedes. Der er dermed en sammenhæng mellem især dét at være mand, at være i indkomstgruppe over 500.000 og at have større succes med at gå i dialog om lønnen.



Figur 17 (N=280)

Ud fra ovenstående gennemgang, hvem der går i forhandling, og hvem der lykkes med at få lønnen op, kan det konkluderes, at der er et problem med kvinders adgang til og succes med lønforhandling. Udfordringen finder sted på tværs af små teatre, større teatre og tv/film. Kvinder er især mindre tilbøjelige til at gå i dialog om løn på teatrene, på trods af, at det er i denne branche, at de nærmer sig mændene mest, i forhold til at få succes med rent faktisk at få lønnen op. Inden for tv/film ses en tydelig skævvridning i forhold til lønforhandling, hvor mænd i langt større grad lykkes med at få lønstigning igennem sammenlignet med deres kvindelige kollegaer.

Hertil er det særligt blandt aldersgruppen 40-49 år, at kvinderne møder modstand i forhandlingen, mens mænd, der tjener 500.000 kroner eller derover om året, er dem som har størst succes med at få en lønstigning igennem. Der tydeliggøres dermed et billede af, at de mænd, der allerede tjener godt, fortsætter med at øge deres forspring på bekostning af andre grupper. Kvinder, der ligger i den øverste indkomstgruppe, har stor succes med at få lønstigning, når de beder om det. Forskel i løn på tværs af køn inden for denne øvre indkomstgruppe kan derfor ses som mange bække små, der tilsammen bidrager til at vedligeholde indkomstforskelle mellem kønnene. Forskellene mellem kønnene med at indgå i og lykkes med forhandling af lønnen, gør det interessant at undersøge, hvilke barrierer skuespillerne oplever i forhold til at gå i dialog om lønnen, såvel som barrierer der viser sig, når de er gået i forhandling. Dette undersøges i næste afsnit.

5.5 Skuespillernes oplevelser med lønforhandling

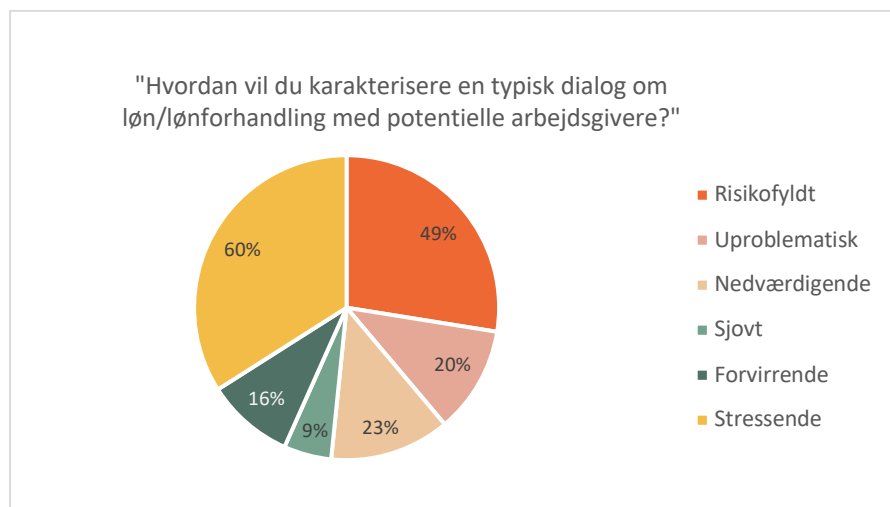
I lønforhandlingen møder skuespillerne ofte flere forhindringer, som kan gøre det svært at stille krav til arbejdsgiveres lønudspil. I dette afsnit udforskes, hvordan skuespillerne oplever lønforhandlingen, hvordan de bliver mødt, og hvad de bliver fortalt af arbejdsgiver, når de forsøger at få en højere løn end dét, som arbejdsgiver spiller ud med.

5.5.1 Lønforhandlingen er risikofyldt og stressende

Ifølge de interviewede skuespillere kan det at gå i lønforhandlinger føles som at gå på æggeskaller, hvor man skal finde den gode balance mellem ikke at kræve for meget og ikke at gå for meget på kompromis. Selvom dette kan virke som en almindelig afbalancering i lønforhandlinger generelt, er det særligt kendetegnende for skuespillerbranchen, at man ved at kræve "for meget", hurtigt kan få et omdømme af at være for dyr og besværlig. Samtidig hænger lønnen sammen med ens professionelle værdi, og hvis man kræver "for lidt" symboliserer det, hvad du er værd i branchen. En af de kvindelige skuespillere uddybede dilemmaet:

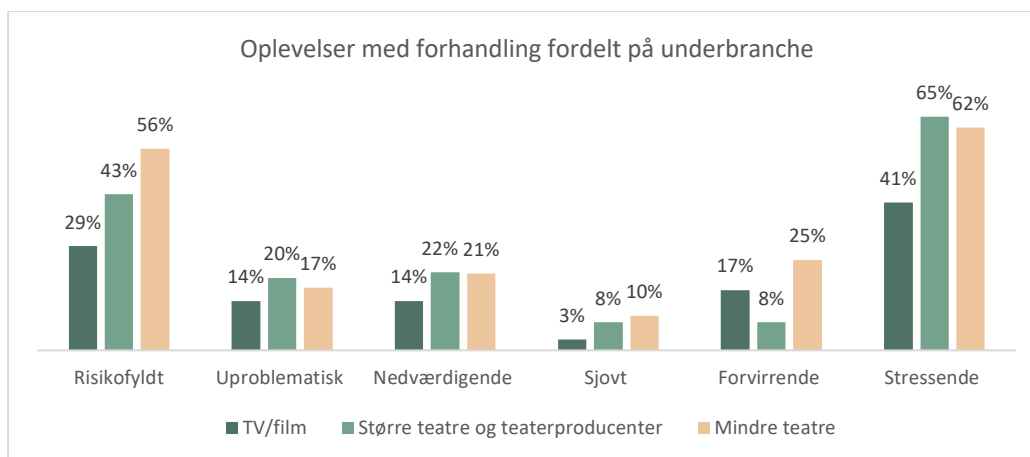
Det er svært, fordi man risikerer sin røv hver gang, man råber op. Det er det, som er så paradoksalt, når man diskuterer løn, for man ved godt, hvad man selv er værd, og folk får mere respekt for en, hvis man ved, hvad man er værd. Men hvis man kommer til at overgøre det, så står der en på spring med samme alder, samme udseende og så videre [til at overtage din rolle].
Kvinde, 50-59 år, under 300.000 kr. pr. år, primært teater

Gennemgående for interviewpersonerne er en oplevelse af, at lønforhandling generelt er et vanskeligt rum at navigere i. Nedenstående figur (18) viser, at respondenter, der har gået i dialog om lønnen de seneste tre år, oplever lønforhandling som stressende (60%) og risikofyldt (49%). Derudover svarer cirka hver fjerde, at de oplever lønforhandlinger som nedværdigende. For også at kunne fremhæve positive erfaringer ses det, at hver femte svarer, at de oplever det som uproblematisk. Respondenterne kunne til dette spørgsmål vælge op til tre primære oplevelser, som de associerede med lønforhandling, hvorfor den samlede procent i cirkeldiagrammet overstiger 100%.



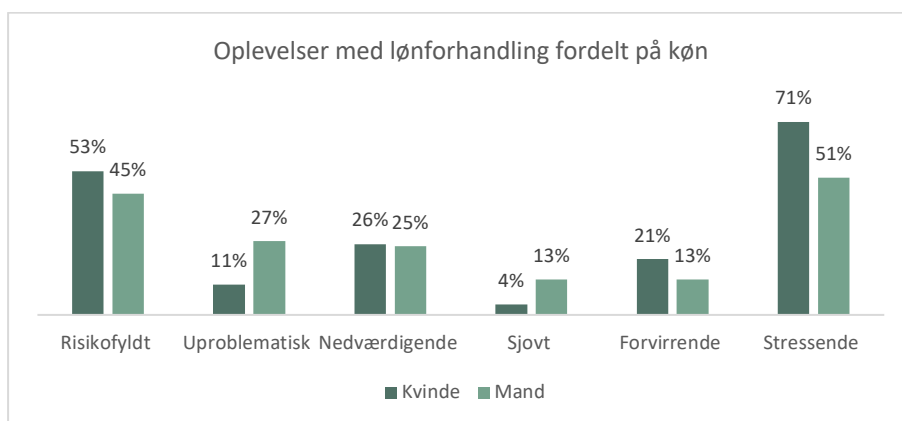
Figur 18 (N=280)

Oplevelser med at lønforhandlinger er stressende og risikofyldte, ses især blandt dem, der har deres primære indkomst fra de større såvel som mindre teatre (se figur 19). Blandt respondenterne hvis primærindkomst er fra større teatre og mindre teatre svarer henholdsvis 43% og 56%, at en typisk dialog om lønnen er risikofyldt. Oplevelsen af lønforhandling som værende risikofyldt er lavest inden for tv/film (29%). Skuespillerne oplever altså, at der er størst risiko med at forhandle om lønnen inden for de mindre teatre. Dette kan hænge sammen med, at der i denne underbranche er betydeligt færre penge og dermed mindre forhandlingsrum som udfoldet i afsnit 5.2.



Figur 19 (N=183)

Ligesom andre områder i denne undersøgelse er det interessant at se på de kønnede differencer. Figur 20 viser, at der generelt er markante forskelle blandt kvinder og mænd i, om de karakteriserer forhandlingen som stressende (71% af kvinderne, sammenlignet med 51% af mændene). Når der ses på kønnede forskelle inden for de forskellige underbrancher, står differencerne endnu tydeligere frem. Der er især mange kvinder på de større teatre, der oplever lønforhandlingen som stressende (83% sammenlignet med 57% af mændene). Den største kønnede difference findes dog inden for tv/film, hvor 71% af kvinderne og 27% af mændene karakteriserer lønforhandlingen som stressende.



Figur 20 (N=280)

Blandt dem der svarer, at forhandlingen opleves som risikofyldt tegnes et andet billede, når svarene fordeles på underbrancherne (tabel 10, bilag 1). Især inden for tv/film ses en stor forskel, hvor henholdsvis 52% af kvinderne versus 18% af mændene med primærindkomst i tv/film svarer, at lønforhandlingen opleves som risikofyldt.

52%

Af kvinder inden for tv/film oplever lønforhandlingen som risikofyldt

18%

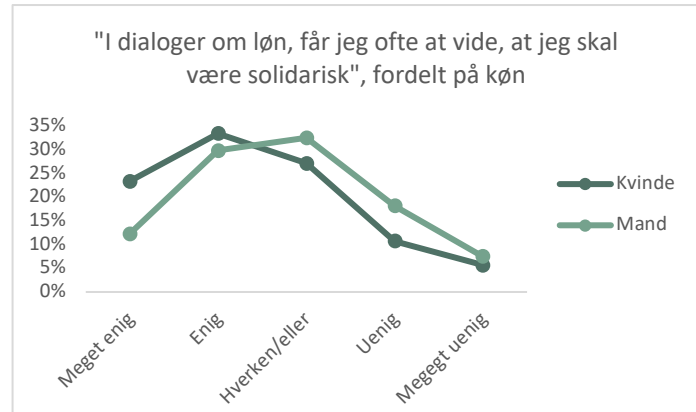
Af mænd inden for tv/film oplever lønforhandlingen som risikofyldt

Til trods for at tallene bliver mindre, når svarene fordeles på underbrancher, kan der her ses en markant forskel som tegner et tydeligt billede af, at kvinder og mænd oplever lønforhandling betydeligt forskelligt inden for tv/film. I det næste afsnit udfoldes det nærmere, hvad skuespillerne bliver oplyst, og hvordan de bliver mødt i forhandlingen.

5.5.2 Kvindelige skuespillere forventes at være solidariske

Overvægten af kvinders oplevelser med, at lønforhandling kan være risikofyldt såvel som stressende, bør ses i relation til, at en større andel af kvinder i lønforhandlinger bliver fortalt, at de skal være solidariske med deres kollegaer, der skal også arbejde på produktionen. Logikken om at man skal være solidarisk medfører en spilleregulering om at skulle ofre sig for kunsten og sine kollegaer, og at man skal være samarbejdsvillig.

I figur 21 fremgår det, at selvom logikken om, at man skal være solidarisk, er udbredt på tværs af køn, er dette noget, som kvinder oftere hører end mænd. 57% af kvinderne svarer, at de enten er meget enig eller enig i udsagnet om, at de ofte får at vide i dialoger om løn, at de skal være solidariske, mens 42% af mændene er meget enig eller enig i udsagnet. Det at blive mødt med argumenter om, at man skal være solidarisk, kan både handle om, at man skal være solidarisk med de andre skuespillere på produktionen, og med produktionen, branchen eller kunsten. Dette tyder på, at kollektivistiske argumenter bliver mere brugt overfor kvinder sammenlignet med mænd.



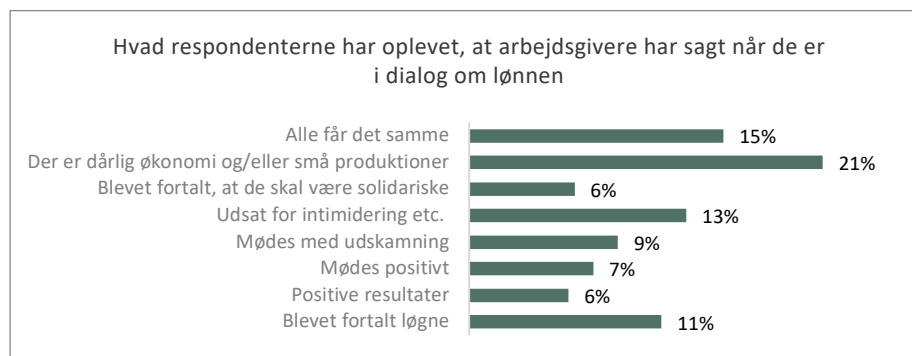
Figur 21 (N=388)

Når kvinder i større grad mødes med forventninger til, at de skal være solidariske, kan det også medføre forventninger om, at kvinder skal være taknemmelige, når de får en stigning i lønnen eller blot for, at få det job, som de bliver tilbudt. For eksempel udtrykker en kvindelig skuespiller inden for tv/film, hvordan hun oplever, at det at gå i dialog om lønnen kan opfattes som utaknemmeligt:

Det bliver aldrig modtaget på en god måde, når man prøver at lønforhandle. Det har jeg mange eksempler på. At tv-producenter bliver fornærmede, hvis man siger, man vil snakke løn. Det bliver altid lidt personligt og med dårlig stemning. Man får altid følelsen af, at man ikke er taknemlig, fordi man vil snakke løn. Det opfattes ikke som en naturlig proces mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Det er lidt følelsesladet, og man bliver styret lidt, og der bliver brugt skyld og skam.

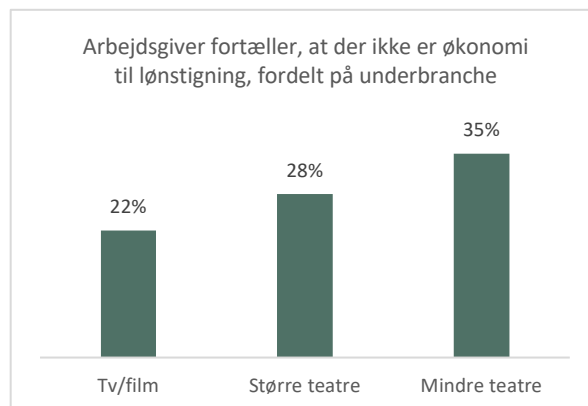
Kvinde, 40-49 år, 300.000-499.999 kr. pr. år, tv/ film

Nedenstående figur (22) viser en oversigt over, hvilke forklaringer eller lignende skuespillere er blevet mødt med, når de inden for de sidste tre år har gået i dialog om lønnen. Svarene på dette spørgsmål er trukket ud fra åbne besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen og er derefter blevet kategoriseret. I figuren kan det ses, at de mest gængse argumenter fra arbejdsgivers side i en lønforhandling er, at der ikke er økonomi til at imødekomme den ønskede lønstigning. I denne kategori inkluderes også udsagn om, at det er tale om små produktioner, som ikke har økonomisk råderum.



Figur 22 (N=275)

Taget i betragtning at film-, tv- og scenekunstbranchen generelt har en presset økonomi, er det forventeligt, at økonomien bliver bagtæppet for argumentationen om, at man som skuespiller skal være solidarisk såvel som taknemmelig. Særligt argumentet om ikke at have økonomien til det, bliver brugt på de mindre teatre (se figur 23). Her ses ikke større kønnede forskelle, foruden inden for de større teatre, hvor 34% af mændene sammenlignet med 11% af kvinderne fortæller om det (tabel 11, bilag 1). Forklaringen kan sandsynligvis findes i, at der er markant flere mænd, der forhandler om lønnen i denne underbranche, og at flere forsøger at presse lønnen op, selvom de ved, at der er en presset økonomi for produktionen.



Figur 23 (N=87)

I forlængelse af forklaringen om, at der ikke er økonomi til en lønstigning, svarer mange skuespillere under interviews og i spørgeskemaundersøgelsen, at arbejdsgiver har sagt, at alle får den samme løn. Her er det dog centralt at huske, at der er en skævvridning i lønnen på tværs af branchen, også på de mindre teatre, hvor skuespillerne hyppigst møder denne forklaring (hver tredje med primærindkomst fra de mindre teatre nævner, at de er blevet fortalt, at alle skuespillere på produktionen får det samme til lønforhandling). Ser man på fordelingen af primær indkomst, og hvor ofte man får at vide, at alle får det samme, så er det nemlig klart noget, man oftest får at vide på de mindre teatre.

Ud fra skuespillernes oplevelser bliver det tydeligt, at lønforhandlinger inden for branchen kan forklares som et nulsumsspil; hvor én persons lønstigning betyder, at andre skal have mindre, eller at det går negativt ud over produktionen eller institutionen (for eksempel teatret). Skuespillerne, der er i den høje indkomstgruppe, og som har det, man i branchen kalder "stjernestatus", nævner sjældent, at de får at vide, man skal være solidarisk osv. Et interessant spørgsmål her er, om mænd og kvinder udsættes for og påvirkes på samme måde af logikken om, at lønforhandlinger og især lønkrav er uolidariske, uafhængigt af om de har stjernestatus eller ej.

5.5.3 Mænd oplever i højere grad udskamning, mens kvinder udsættes for intimidering

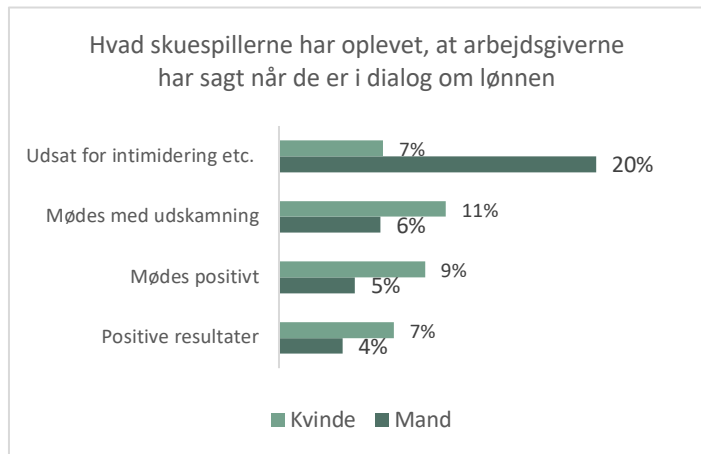
Som vist i afsnit 5.5.1, i figur 20, oplever 27% af mændene og 11% af kvinderne dialoger om løn som uproblematisk. Dette svarer til, at henholdsvis omkring hver fjerde mand og hver tiende kvinde oplever lønforhandling uproblematisk. I figur 24 – som er baseret på de åbne besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen – fremgår det desuden, at en større andel af mænd oplever at blive mødt på en positiv måde (9%) sammenlignet med kvinder (5%). I interviewene ses også en tendens til, at mænd har flere positive oplevelser med lønforhandlinger:

Når du endelig forhandler, så bliver du mødt positivt, synes jeg. Tit har de jo ingen penge, men så kan man forhandle sig lidt frem og tilbage alligevel. Det er bare professionelt.

Mand, 40-49, over 500.000kr. pr. år, primært teater

Ud fra dette kan det konkluderes, at mænd som udgangspunkt mødes på en mere positiv eller bedre måde end kvinder, når der forhandles om løn.

Dog fremgår det også i figur 24, at mænd i større grad mødes med udskamning under forhandlinger (11% af mændene, 6% af kvinderne), hvorimod kvinder i betragtelig større grad udsættes for intimidering (20% af kvinderne, 7% af mændene). Det skal bemærkes, at disse svar er analyseret og kategoriseret på baggrund af et åbent spørgsmål om, hvad skuespillerne har oplevet, at arbejdsgivere har sagt, når de har været i dialog om lønnen. De nævnte udsagn er dermed noget af det første, som respondenterne kommer i tanke om, og siger ikke nødvendigvis noget om den samlede udbredelse af de forskellige oplevelser. Oplevelserne kan dog bruges til at se, om der er forskel på, hvor mange kvinder og mænd, der selv italesætter de forskellige oplevelser.



Figur 24 (N=275)

Karakteriseringen om, at man som mand i lønforhandlingen mødes med udskamning viser altså, at også mænd udsættes for skyld og argumenter om grådighed under forhandlinger. Blandt de interviewede mænd fremgår det, at også de forventes at være taknemmelige for den løn, de får:

[Når] man endelig skulle have løn, så var det sådan noget med, at man bare skulle være taknemlig for at være med. De sagde, at jeg var den, der fik mest af alle, og de fik mig til at føle mig krævende. Jeg følte flovhed for, at jeg ville have mere [...] Så mødes vi ude på settet, hvor jeg kommer i snak med en af dem som lige er blevet hyret ind, og der var en kvinde som fik nøjagtigt det samme som mig. Så det betød jo, at jeg var blevet løjet for.

Mand, 30-39 år, over 500.000 kr. pr. år, tv/film

Til trods for at også mænd oplever, at de bliver bedt om at være taknemmelige for det de får, udtrykkes disse oplevelser sjældnere blandt mændene end blandt de kvindelige interviewpersoner. Derudover peger citatet på et andet interessant fænomen, som både kvinder og mænd udsættes for; nemlig, at arbejdsgivere lyver om, at man er den som får mest, og – som andre respondenter og interviewpersoner italesætter – løgne om at der er ligeløn eller om at der ikke er nogle penge at forhandle om. I de åbne besvarelser beretter en ud af ti, at de er blevet mødt med denne form for argumenter (figur 22). Selvom der ikke umiddelbart er en kønnet forskel i, hvem der bliver præsenteret for løgne under forhandlinger, peger det på en generel problematik i branchen, og noget, der med fordel kan undersøges nærmere.

Ses der nærmere på intimidering, omfatter disse besvarelser blandt andet, at skuespillerne mødes med argumenter om, at produktionen blot kan finde en anden skuespiller, hvis de ikke accepterer den oprindelige løn; at rollen blot kan gøres mindre; og at det bliver svært at få jobs i branchen, hvis de kræver et særligt beløb i løn. Da der i spørgeskemaundersøgelsen er en større andel kvinder (20%) end mænd (7%), som opgiver, at de er blevet mødt med intimidering i form af denne type udsagn, tydeliggøres det, at en større andel af kvinder, der går i forhandling om lønnen mødes med mere truende argumenter, der kan have større konsekvenser for deres karriere eller arbejde.

Når kvinder generelt behandles anderledes i forhandlinger, kan det betyde, at de hurtigere vil sige ja til lønnen end, hvad mænd gør, fordi forhandlingssituationen er mere risikabel. Dette reflekteres blandt andet i et interview med en kvindelig skuespiller:

Jeg bliver altid bekymret for, om teaterchefen bliver træt af mig med det samme, hvis jeg forsøger at forhandle. Så det bliver tit til, at jeg prøver én gang, og hvis jeg får nej, så siger jeg, at det er i orden, og det kan jeg godt forstå. Jeg får ofte den der: "Kan vi ikke bare løse det mellem dig og mig? At skulle have [Skuespiller]forbundet med er urealistisk."

Kvinde, 40-49 år, 300.000-499.999 kr. pr. år, teater

Kvinder oplever altså ikke i samme grad som mænd, at de kan "presse på" i forhandlingen. Hvis de går ind i en forhandling, oplever de, at de skal træde varsomt og være ydmyge samtidig med, at de skal stå på sit lønkrav. Det stiller kvinder og mænd i en betragtelig forskellig position for, hvordan de kan lønforhandle og for, hvordan de har forskellige muligheder for at respondere, når de oplever modspil fra den kommende arbejdsgiver. Selvom det ikke kan forventes, at alle arbejdsgivere kommer med intimiderende udsagn om, at de blot finder en anden skuespiller, hvis lønnen ikke accepteres, kan enkelte oplevelser og branchens skrøbelighed med tanke på netværk og omdømme påvirke kvindelige skuespillere især til at tage forholdsregler og træde mere forsigtigt under lønforhandlinger.

5.5.4 Kvinder får lønnen op ved at hænge lønudspil op på deres mandlige pendants løn

Efter at uligheder i løn på tværs af køn de sidste år er blevet langt mere italesat inden for branchen, fortæller de kvindelige skuespillere om tiltag eller teknikker, som de bruger for at komme den kønnede lønlighed til livs. Kendetegnende for de fleste nye teknikker er, at de tager udgangspunkt i deres mandlige kollegaer. For eksempel nævner flere interviewpersoner, at de ringer til deres mandlige kollegaer og spørger dem om, hvad de ville tage for et specifikt job. Det kan også være, de siger, at de vil have det samme som deres mandlige kollega (i et specifikt job) uden at de ved, hvad han tjener. Dette regnes af interviewpersonerne som potentielt effektive forhandlingsmetoder, fordi de har en formodning om, at deres mandlige kollega får en løn, som er højere end, hvad de selv får tilbudt. Det fremgår blandt andet i et interview med en kvindelig skuespiller inden for tv/film og teater:

Jeg var på en produktion, hvor mig og min mandlige kollega skulle lægge samme kræfter og tid i det. Han blev valgt først, og så skulle vi ses sammen, og så fik jeg rollen. Jeg havde agent på det tidspunkt, og jeg sagde til min agent, at jeg skulle have det samme som min mandlige kollega, ellers ville jeg ikke være med. Og så fik jeg den største løn, jeg nogensinde har fået før i en lang karriere. Det satte nogle tanker i gang.

Kvinde, 50-59 år, over 500.000 kr. pr. år, tv/film og teater

En anden interviewperson fremhæver et lignende rationale:

[Forud for lønforhandling] så skal jeg finde ud af, hvem min mandlige pendant er, fordi så tager jeg hans udgangspunkt. [...] Jeg har oplevet at blive underbudt i forhold til min mandlige kollega, så det er et godt udgangspunkt for mig at tage – okay, findes der en sammenlignelig karakter i forestillingen, og så finder jeg ud af, hvem der skal spille den rolle, og hvad han får i løn.

Kvinde, 20-29 år, 300.000-499.999 kr. pr. år, tv/film

Her kan det altså identificeres en spilleregul blandt kvinderne om, at den sikreste vej til en vellykket lønforhandling er at kræve det samme som deres mandlige pendant eller at få input fra en mandlig kollega om, hvad han ville tage fra rollen. Dét tyder på, at kvinder per automatik tilbydes en lavere løn end mændene for samme type roller. Samtidig viser det, at det at "bruge" mændenes forventning til løn eller gennemførte løn kan være en effektiv lønforhandlingsstrategi for mange kvinder. Her er det dog vigtigt at være opmærksom på, at ikke alle kvinder oplever, at de kan tage risikoen ved at fx stille ultimatum om lønnen, eller at stille høje lønkrav, da de har behov for det job, som de ellers ville risikere at "miste" i forhandlingen som udfoldet i afsnit 5.6. Til trods for at det kan være en succesfuld

strategi, er det samtidigt en tilgang, der må forventes at fungere særligt godt for de veletablerede skuespillere, og dem der spiller de større roller i en produktion.

5.5.5 Der er forskellige spilleregler for kvinder og mænd i lønforhandlingen

På baggrund af de foregående afsnit kan det konkluderes, at der i branchen findes en generel logik om, at det er usolidarisk at stille krav til lønnen, da store dele af branchen er økonomisk presset. Dog skaber denne logik forskellige effekter for kvinder og mænd, da logikken bruges på forskellige måder i lønforhandlingen. Overfor mænd bruges logikken primært til at fremhæve, at der ikke er flere penge, og nogle møder også udtalelser om, at man burde være glad for det, man får, såvel som løgne om, at de er den skuespiller på produktionen, der får mest i løn. Til sammenligning møder kvinder i større grad kollektivistiske argumenter om, at de skal være solidariske overfor produktionen og de andre skuespillere. Kombineret med at flere kvinder møder trusler om konsekvenser for det aktuelle eller fremtidige jobs, hvis de udfordrer arbejdsgiverens fremlagte lønniveau, bliver det tydeligt, at der er forskellige spilleregler for mænd og kvinder i lønforhandlingerne.

Blandt mænd som går i lønforhandling, kan der identificeres en spilleregel om, at man går i forhandling med udgangspunkt i, hvad man professionelt er værd. Blandt kvinderne, der går i forhandling, identificeres derimod en spilleregel om, at man skal tage udgangspunkt i sit eget værd, dog med forbehold for, at det ikke går udover fællesskabet (såsom kollegaerne, produktionen og så videre). Spillereglen blandt kvinderne holdes i live gennem logikken om, at man kan risikere ens job og karriere, hvis man ikke tager højde for potentielt negative effekter på andres løn eller produktionens kvalitet. Det skal dog nævnes, at mænd i den laveste indkomstkategori (under 300.000 kr. i skuespillerløn) også fortæller om, at de kan blive udsat for denne logik. Kvinder forsøger at bryde med de kønnede forskelle i lønnen ved at stille ligelønskrav, hvor de for eksempel kræver at få samme i løn som deres mandlige pendant. Med en bedre forståelse af hvad der sker, når skuespillerne forhandler om løn, er det relevant at undersøge nærmere, hvad der afholder nogle skuespillere fra at gå i dialog om lønnen.

5.6 Hvad står i vejen for at gå i dialog om løn?

I begyndelsen af dette kapitel om lønforhandlinger, fremgik det, at 23% af respondenterne (der havde haft et eller flere skuespillerjobs det sidste år) ikke har været i dialog om lønnen i løbet af de seneste 3 år (afsnit 5.4). Det blev også vist, at der er en større andel (7 procentpoint) af kvinder end mænd, der ikke har været i lønforhandling, og at det hyppigst gør sig gældende for skuespillere inden for de mindre teatre samt blandt de ældre skuespillere (over 50 år). Dette afsnit dykker ned i, hvad der har gjort, at skuespillere ikke er gået i forhandling.

5.6.1 Kunsten er det vigtigste, lønnen er det sekundære

Blandt de mest hyppige forklaringer på, hvorfor interviewpersonerne ikke har forhandlet om lønnen, er rationalet om, at jobbet er fagligt udfordrende, og at lønnen dermed bliver mindre afgørende. Selvom både kvinder og mænd kan gå med på denne præmis, er det igen noget, der hyppigere bliver nævnt af kvinderne som en forklaring sammenlignet med mændene. Rationalet om at et spændende job prioriteres over et fokus på lønnen ses i en ud af mange udtalelser fra de kvindelige skuespillere:

Jeg får jo, hvad jeg skal have, så hvorfor skal jeg til at bøvlle med lønnen og risikere, at der bliver sat spørgsmålstegn ved mit værd. Jeg slipper for at diskutere mit værd, hvis jeg ikke diskuterer løn (...) Inden for teatret er der jo helt klare aftaler med løn, der vil altid være forhandlingsmuligheder, men dem bruger jeg ikke. Jeg måler mig ikke så meget på løn, det er ret lige meget. Jeg vil hellere have dét og dét stykke. Det tror jeg er mere maskulint at gå op i løn - at få 1.500 kroner mere end ham eller hende.

Kvinde, +60 år, 300.000-499.999 kr. pr. år, primært teater

Citatet peger på den gennemgående logik om, at kunsten er vigtigst og hævet over alt andet, hvorfor lønnen dermed bliver sekundær. Eftersom rationalet om at stykket (kunsten) er vigtigere end at få en lønstigning oftere bliver nævnt af de kvindelige interviewpersoner, kan den klassiske logik inden for kunsten om, at kunsten er størst/vigtigst siges at være mest dominerende blandt de kvindelige skuespillere. Dette medfører en spilleregel primært blandt kvinder om, at man ikke må udfordre lønnen, hvis det går ud over kunsten. Det kan medføre, at færre kvindelige skuespillere går i lønforhandling.

5.6.2 Skuespillernes værd udstilles, når man taler om løn

Udover at citatet ovenfor tydeliggør logikken om, at kunsten er vigtigere end lønnen, peger det også på, at dialoger om løn kan være særligt sårbart, eftersom sådanne dialoger opleves som en udstilling af ens eget værd. Branchen er kendetegnet ved, at man er sit eget brand, og på den måde er lønsnakke mere personlige, end hvad man kan sige, den er i mange andre brancher. Blandt de skuespillere, der er blevet interviewet, er der flere der peger på, at det at tale om, at lønnen påvirker deres selvværd negativt, fordi de oplever, at lønnen reflekterer deres professionelle såvel som personlige værdi. For eksempel forklarer en af kvinderne:

Jeg kender mænd som sammenligner deres løn med hinanden, hvor jeg har tænkt, Gud, det vil jeg aldrig gøre. Fordi det kan skabe en mærkelig stemning, både hvis jeg får mere eller mindre end en anden. Hvor med mændene, der bliver det mere et 'game' på en måde, hvor de måler med hinanden, og det bliver ikke en beef mellem dem, men mere sådan en – "nå, men så kraftedme næste gang, så skal jeg slå ham" agtigt. Men jeg ville ikke regere sådan, jeg ville bare blive ked af det eller føle, at jeg ikke var noget værd.

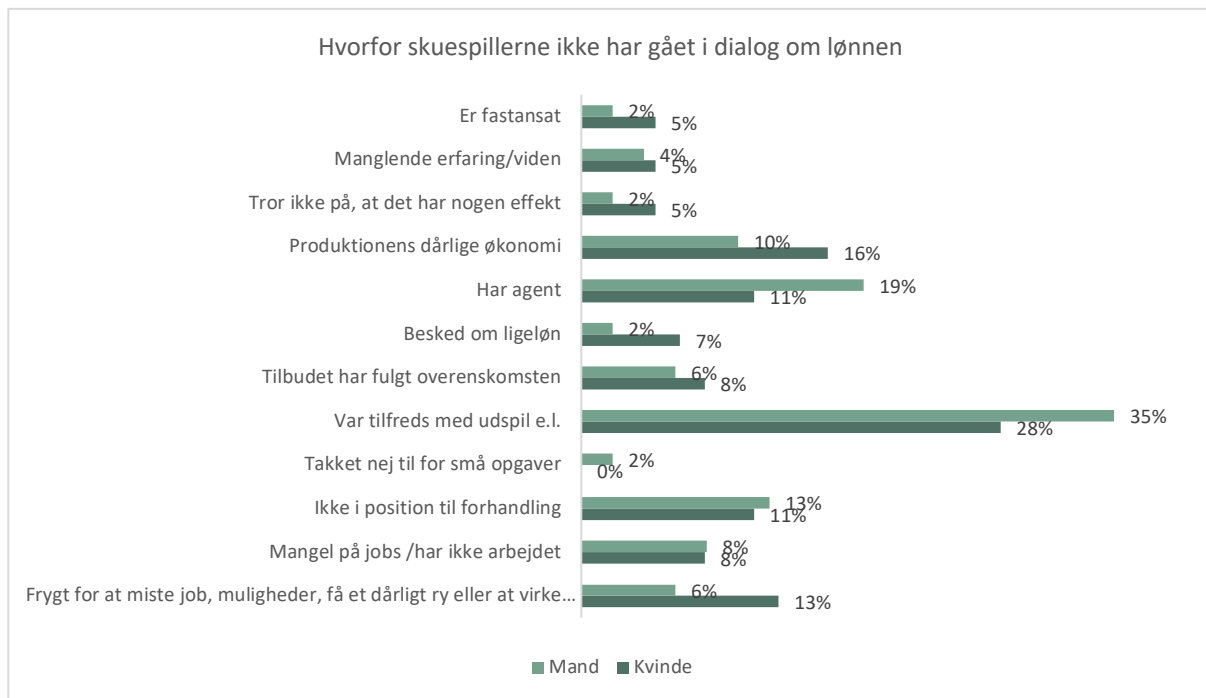
Kvinde, 50-59 år, over 500.000 kr. pr år, tv/film

Her kan det tydeligt ses, hvordan skuespillernes professionelle værdi og deres personlige selvværd blandes sammen og bliver til det samme. Dette fænomen, hvor skuespillernes personlige selvværd udstilles ved at tale om lønnen, italesættes primært hos kvinderne, og særligt blandt dem, der er 50 år eller ældre. Når der forhandles løn i branchen, kan der generelt identificeres en logik om, at lønnen sættes ud fra det værd, man har (sammensat af anciennitet, type rolle, særlige elementer ved rollen og kendisstatus). Dette ser ud til at medføre en spilleregel især blandt kvinder over 50 år om, at man forebygger negativ opfattelse af ens professionelle og personlige værd, ved ikke at forhandle eller tale om lønnen.

Kønnede samfundsnormer kan være med til at forklare, hvorfor skuespillerne agerer forskelligt på logikken om, at lønnen sættes ud fra ens værd. Generelt læres mænd i større grad, at konkurrence er positivt og en naturlig del af deres væren i samfundet, mens kvinder socialiseres til at tænke på samfundets og kollektivets bedste. Dertil kan en forklaring om, at logikken især rammer de plus 50-årige kvinder negativt, eftersom de har gået igennem en lang karriere, hvor de gentagende er blevet undervurderet i værdi og mødt modstand i lønforhandlinger. Dette er især tydeligt, når vi kigger på, hvem der lykkes med lønforhandlingerne, hvor 27% af kvinderne mod 16% af mændene, der havde været i forhandling de seneste tre år, ikke havde lykkedes med at få lønnen op (afsnit 5.4, figur 12). Når man går igennem en karriere med mere modstand og friktion, er der altså risiko for, at lønforhandlingen opleves som mere personlig, og det kan gøre det mere svært og grænseoverskridende at argumentere for, hvorfor man skal have mere i løn.

5.6.3 Komplex branche med mange årsager til ikke at gå i dialog om løn

Udover at lønnen er mindre vigtig end kunsten, og at man afholder sig fra at forhandle om lønnen for at forebygge dårlig selvopfattelse fremhæver respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen en række forklaringer på, hvorfor de ikke er gået i dialog om lønnen. Svarene i figur 25 er kategoriseret på baggrund af de åbne besvarelser og skal derfor ses som det første, de kommer i tanke om og ikke som en 1:1 udbredelse af de forskellige årsagsforklaringer. Der kan dog ses flere tydelige forskelle i, hvilke forklaringer kvinder og mænd først kommer i tanke om.



Figur 25 (N=109)

Fælles for både kvinder og mænd er den hyppigste forklaring, at de var tilfredse med arbejdsgivers lønudspil og derfor ikke gik i dialog om lønnen med arbejdsgiver (34 personer ud af 109). Dog er denne andel en del lavere blandt kvinder (28%) end blandt mænd (35%). Denne difference kan forventes at hænge sammen med de forskelle, der er i lønnen mellem mænd og kvinder.

Blandt de respondenter der var tilfredse med lønudspillet, er der en del som uddyber, at lønnen fulgte overenskomsten, og at de derfor accepterede lønnen. Dette kan ses i relation til, at majoriteten af dem, der svarer inden for denne kategori, har deres primærindkomst fra de større teatre og dernæst fra de mindre teatre. I afsnittene om forhandlinger på teatre (5.1 og 5.2) fremkom det, at man på de større teatre ofte kan forhandle et personligt tillæg blandt andet på baggrund af arbejdet, der skal lægges i rollen eller hvis man regnes som et trækplaster (kendisstatus). Dette tyder på en logik om, at hvis man ikke har de store eller særlige roller i teatrene, kan man ikke forhandle om et personligt tillæg. Dette afføder en spilleregul om, at skuespillere inden for især de større teatre uden forhandling underordner sig overenskomsten, hvis man ikke har de store roller i en opsætning. Her er det interessant at lægge til, at der inden for både de større og mindre teatre er en større andel af kvinder end mænd, der tjener under 300.000 kroner om året. Det kan tyde på, at der er en større andel af kvinder, der agerer efter logikken om, at lønnen på teatre følger overenskomst, og den medfølgende spilleregul om at man på teatre acceptere lønnen uden forhandling, så sandt man ikke har de helt store roller.

I figur 25 ses det også, at 19% af mændene har agent og dermed ikke blander sig i lønforhandlingen (mod 11% af kvinderne). Denne gruppe kan dermed forventes at forhandle om lønnen, selvom de ikke

selv står for det. Da respondenterne ikke er blevet spurgt, om de har en agent, kan vi ikke se, om der er en sammenhæng mellem det at have en agent, og hvilken løngruppe man tilhører.

Produktionernes dårlige økonomi er også en gennemgående rationalisering af, hvorfor skuespillerne ikke er gået i dialog om lønnen. Dette rationale er dog mere gennemgående blandt kvinderne (16%) end blandt de mandlige respondenter (10%). Her kan der identificeres en spilleregulering om, at hvis man ved, at produktionen har få penge eller dårlig økonomi, forsøger man ikke at forhandle sig til en højere løn. Den spilleregulering kan forventes at hænge sammen med den tidligere nævnte logik, om at kunsten er vigtigere end lønnen (afsnit 5.6.1), og at det er usolidarisk at stille krav til lønnen, da store dele af branchen er økonomisk presset (afsnit 5.5.2 og 5.5.5). Som tidligere nævnt er det logikken, der i større grad rammer kvindelige skuespillere, hvilket også ses med spillereglen om ikke at bede om mere i løn i tilfælde, hvor man ved, at produktionen har en dårlig økonomi.

Slutteligt er det interessant at se på kønsdifferencen blandt dem, der har svaret, at de ikke er gået i lønforhandling på grund af frygt for at miste det tilbudte job, muligheder for jobs i fremtiden, få et dårligt omdømme i branchen eller at virke utaknemmelig. 13% af de kvindelige respondenter har angivet dette som forklaring sammenlignet med 6% af mændene. Den kønnede difference her peger tilbage på den kønnede spilleregulering og logik (der primært findes blandt kvinder) om, at man i lønforhandlingssituationen skal passe på med, at ens krav ikke går udover fællesskabet. Når disse argumenter især bruges blandt kvinder, cementeres forståelsen af kunsten (og fællesskabet) som det vigtigste, hvilket skaber en markant barriere for, at kvinder kan stå stærkt i forhandlingen, men også for i første omgang at indlede den.

5.7 Sammenfatning af barrierer for at gå i og lykkes med lønforhandling

Dette afsnit viser, at kvinder både forhandler i mindre grad om lønnen og lykkes sjældnere med at få lønnen op sammenlignet med mænd. Udfordringen findes på tværs af de tre underbrancher, selvom de udspiller sig forskelligt, og kan dermed siges at være en samlet udfordring i branchen.

Efter at have undersøgt årsager til hvorfor nogle skuespillere ikke går i forhandling, såvel som hvorfor nogle lykkes i mindre grad end andre i forhandlingssituationerne, kan det konkluderes, at der er en række faktorer, der påvirker skuespillerne i forhold til, om de går i forhandling, og om de eventuelt lykkes. Dog er det blevet vist, at rationalerne for at indgå i forhandling er meget forskellige mellem kønnene. Blandt de mest vægtige logikker, som kvinder møder i forhandlingssituationer, er kunsten for kunstens skyld. Med en tæt kobling til logikken om, at man (især kvinder) skal være solidariske med kunsten og produktionen, skabes en af de mest afgørende spilleregler – at man ikke forhandler om lønnen, hvis man ved, at økonomien er dårlig. Mens dette især gør sig gældende blandt kvinder, ligner det ikke, at mænd udsættes for logikkerne på samme måde, da de oftere går i forhandling, også når de ved, at økonomien er dårlig. Som en af mændene udtrykte, ses lønforhandlingen som et fast, professionelt element, hvor man gennem dialog ser, om der kan findes ekstra midler og ikke noget, der ses som usolidarisk eller sker på bekostning af kunsten. Dermed kan det tyde på, at mandlige skuespillere i større grad går til lønforhandlingen som et ritual, hvor et nej eller en afvisning ikke er lige så sårbart.

Der tegner sig dermed et billede af, at lønforhandling gøres mere personlig (med argumenter om solidaritet og kunsten som det vigtigste) når det er en kvindelig skuespiller, der forhandler, mens det for mænd forbliver en mere professionel handling. Samtidigt møder kvinder mere modstand, når de går i forhandling, hvor de især beretter om at blive mødt med intimideringer om, at de kan finde en anden, at "denne type krav" kan få konsekvenser for deres renommé/karriere og så videre. Det skal dog ikke skabes en forståelse om, at lønforhandlingen er rosenrød for de mandlige skuespillere. Det er nemlig flere mænd, der påpeger erfaringer med udskammende kommentarer under lønforhandlinger, og hver tiende kvinde såvel som mand er blevet mødt med løgne (blandt andet om ligeløn) under forhandlingerne.

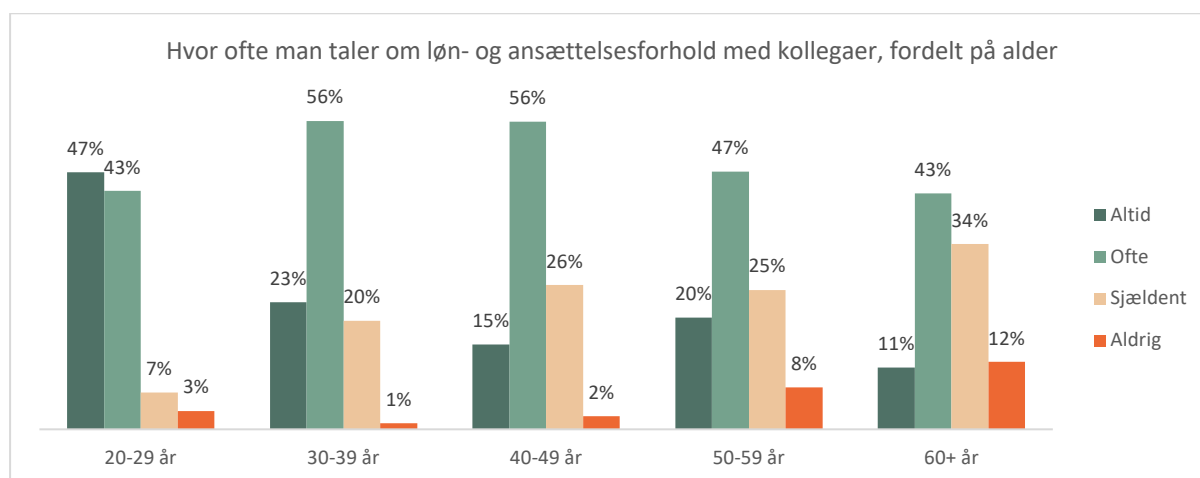
Til trods for, at der på tværs af kønnene kan ses udfordringer i forhandlinger om løn, er det gennem dette kapitel kommet større tydelighed omkring, hvordan kvinder og mænd forventes at forholde sig på forskellige måder til fællesskabet og kunsten, og at kvinder, hvis de ikke følger denne logik, bliver mødt med intimiderende udsagn. Dette forventes at være to af de mest afgørende årsager til, hvorfor færre kvinder går i dialog om lønnen, såvel som, hvorfor færre kvinder end mænd lykkes med lønforhandlingen. I kapitlet blev det også set, at flere kvinder har fundet nye lønforhandlingsstrategier, hvor det bruger deres kendskab til mandlige skuespilleres løn eller forventning til samme, som grundlag i lønforhandlingen. I det næste kapitel undersøges skuespillernes dialoger om og åbenhed omkring løn, og hvordan en tavshedskultur kan spænde ben for vejen mod ligeløn.

6 Hvordan skuespillerne forholder sig til lønnen, når kontrakten er underskrevet

Undersøgelsen har indtil videre vist, hvordan forskellige logikker og spilleregler for kvinder og mænd påvirker deres netværksmuligheder, adgang til forhandlingsrummet og ikke mindst muligheden for at lykkes med at få lønnen op. Men hvordan forholder skuespillerne sig til lønnen, når kontrakten er underskrevet, og det kunstneriske arbejde starter? Dette kapitel undersøger, i hvilken grad skuespillerne taler om løn på arbejdspladsen, herunder også hvorfor de ikke gør det. Herefter udfoldes også skuespillernes erfaringer med uligeløn; tilfælde, hvor skuespillere har fået forskellig løn til trods for at have sammenlignelige roller, erfaring og anciennitet.

6.1 Når løn er tabu, bliver det endnu sværere at vurdere ens økonomiske værd

At tale højt eller åbent om lønforhold og uligeløn i branchen synes at være præget af en tavshedskultur og belagt med tabu. Kulturen i branchen præges af en logik om, at kunsten er det vigtigste, og for mange skaber dette en spilleregel om, at man ikke må tale om lønnen. Det betyder, at hvis man taler om løn, kommer man i konflikt med, at kunsten er vigtigst. Rationalet er, at kunst har en altoverskyggende værdi i sig selv, der ikke kan måles og vejes, og derfor er af højere status og mere værdifuldt end dét, der kan reduceres til økonomisk værdi. Eftersom mange kunstnere identificerer sig med den altdominerende logik om, at kunsten er størst, internaliseres denne logik og et ønske om ikke at gå i konflikt med logikken. Ser man på statistikkerne fra spørgeskemaundersøgelsen, bliver det dog tydeligt, at en kulturændring er på vej, hvor flere og flere skuespillere taler om lønnen, især blandt de yngre skuespillere (se figur 26).



Figur 26 (N=382)

I figur 26 ses det, at det særligt er de unge mellem 20-29 år, som "altid" eller "ofte" taler om løn og ansættelsesforhold med deres kollegaer. I de øvrige aldersgrupper er også andelen af dem, der "ofte" taler om lønnen med kollegaer høj, selvom andelen, der "sjældent" eller "aldrig" taler om lønnen stiger i takt med alderen. Det ses kun en mindre difference mellem kønnene, hvor en større andel af kvinderne (samlet 72%) end mændene (67%) "altid" eller "ofte" taler om løn og ansættelsesforhold med kollegaer. Derudover er der en difference mellem kvinder og mænd i aldersgruppen 40-49 år, hvor henholdsvis 32% og 26% af kvinder og mænd svarer, at de sjældent eller aldrig taler om lønforhold med kollegaerne. Modsat ser det ud blandt dem, der er 60 år eller ældre, hvor 33% af kvinderne og 56% af mændene angiver, at de "sjældent" eller "aldrig" taler om løn- og ansættelsesforhold med kollegaer.

Som følge af de seneste års udvikling i den offentlige debat med MeToo-sager og et større fokus på ligestilling, sexisme og så videre, kan især de unge være blevet påvirket af og have tilegnet sig et sprog for at kunne tale om løn; et emne, der ellers er belagt med tabu. Dette kan være spæde tegn på en positiv udvikling i forhold til åbenhed om løn. Dog fylder tavshedskulturen stadig en del hos mange skuespillere, og især blandt de ældre skuespillere kan det tyde på, at kulturen hænger ved. Mens de yngre skuespillere ser ud til at have fået et sprog for at tale om løn og ikke ser det som værende i konflikt med deres kunst, kan de ældre generationer have sværere ved at italesætte lønforholdene og bryde med den måde, de har været vant til at forholde sig til løn i branchen.

Størstedelen af de interviewede skuespillere nævner, at man i de senere år i langt højere grad er begyndt at tale med sine kollegaer om løn, men at en tavshedskultur omkring løn stadig er internaliseret i branchen. Et tegn på dette kan ses i et interview med en af de mandlige skuespillere, der påpeger logikken om, hvordan samtaler om løn kan ødelægge "den gode stemning":

Jeg arbejder typisk ikke på et set i mange dage ad gangen, så det er lidt upassende at spørge ind til løn. Det er svært med åbenheden, for vi er jo vores egne små selvstændige virksomheder, og på den måde er vi jo i konkurrence med hinanden, så derfor er der lidt et dilemma. Det er lidt upassende at snakke om løn – det er sådan lidt "nu har vi det lige så hyggeligt, hvorfor skal du så komme og ødelægge det".

Mand, 50-59 år, over 500.000 kr. pr. år, tv/film

Citatet oven over peger også på en logik om, at man skal være tætte kollegaer, før man kan tale om lønnen, eftersom skuespillere betragter sig selv som små selvstændige virksomheder, der er i konkurrence med hinanden. Det kan derfor være særligt udfordrende for de skuespillere, der kun er med i en produktion nogle enkelte dage, at tale om lønforhold og at kunne sammenligne, hvor man befinder sig lønmæssigt sammenlignet med kollegaerne. Derudover viser citatet også en logik om, at lønåbenhed er en ulempe, når man som skuespiller også er en selvstændig virksomhed. Dermed opstår en spilleregulering om, at for at lykkes som virksomhed/skuespiller skal man holde kortene tæt til kroppen i forhold til løn. Dette kan ses i sammenhæng med spørgeskemaundersøgelsen resultater, hvor respondenter, der tjener mere end 500.000 kroner om året, taler mindre om løn- og ansættelsesforhold end andre (64% svarer, at de altid eller ofte taler om lønnen med kollegaer, sammenlignet med 70% af dem der tjener under 300.000 kroner, og 79% af dem der tjener 300.000 – 599.999 kroner om året).

Der er altså flere elementer, der vedligeholder tavshedskulturen om løn. Et andet element, der vedligeholder tavshedskultur, er modstand, som skuespillerne kan møde, når de forsøger at tale om lønforhold med kollegaer, hvilket bekræfter tabuet. En kvinde, der havde forsøgt at være åben om lønnen udtrykker, hvordan det kan være svært at bryde med tavsheden:

Jeg prøvede på et tidspunkt at spørge en kollega på en produktion om, hvad han fik i løn, men der var han dybt hemmelig omkring det. Men så ringede jeg til en anden, og han sagde, at jeg skulle ligge cirka her. Jeg snakker ikke rigtigt med folk om løn, men jeg går ud fra, at der er mange [lønninger] som er crazy høje. Og jeg er sådan lige ved siden af (tæt på det lejde). Men hvis jeg spørger, så bliver der vævet lidt, og derfor har jeg ikke lyst til at spørge.

Kvinde, 50-59, over 500.000 kr. pr. år, tv/film

Citatet oven over viser ikke kun, at det kan være svært at forudsige, hvordan kollegaer vil reagere, hvis man forsøger at tale om løn. Dermed bliver det nærmest umuligt at vide, hvor i lønfeltet man ligger, når man ikke kan tale åbent og sammenligne sig med hinanden.

Et andet aspekt, der er relevant at fremhæve vedrørende tavshedskulturen, er logikken om, at man som skuespiller aldrig ved, om man en dag står med den højeste løn og dermed bliver "the bad guy" gennem ens lønåbenhed. I en nulsumsspilslogik for en produktions lønningspose tager dén person med den højeste løn et stort indhug, der resulterer i mindre portioner, der kan spredes udover de andre kollegaer på produktionen. Dét at blive konfronteret med en sådan ulige fordeling af økonomisk honorering for et arbejde skaber derfor et ubehag for begge parter i en sådan situation.

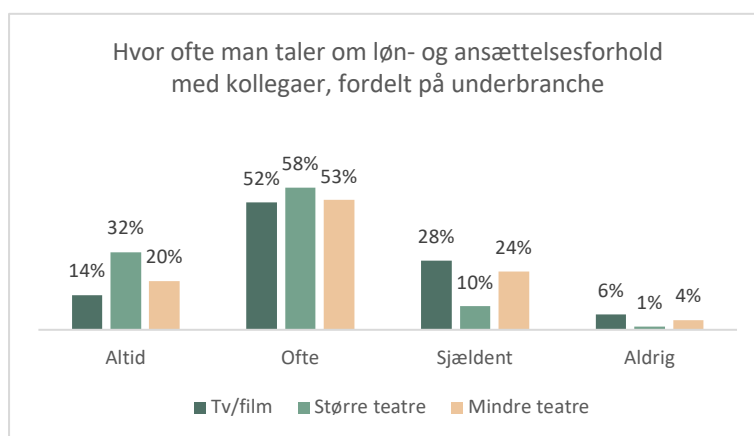
Logikken om at man skal undgå at være "bad guy" kobler sig til forståelsen om, at lønåbenhed er en ulempe for selvstændige virksomheder. Hvis man er blandt dem, der tjener godt, ønsker man ikke at røbe sit forspring og dermed give andre en konkurrencefordel, der kan lide en selv til last. Derudover knytter det sig til forestillingen om, at det skaber dårlig stemning at finde ud af, at man ligger på forskellige løntrin. En kvinde udtaler:

Jeg havde en kollega (medskuespiller på en produktion), som ringede til mig. Han har spillet i mange flere år end mig, og han sagde, at han var lidt på den, fordi de havde tilbudt ham sådan og sådan, og så spurgte han, hvad jeg fik. Det var ikke på plads endnu, hvad jeg fik, men det var en lille smule mere end ham. Det synes jeg var ubehageligt, så det kunne jeg jo gemme mig bag. Så jeg sagde, at det ikke var faldet på plads endnu, men at det lå i samme dur som ham. Det er sjovt, for der sagde jeg ikke [min løn]. Så jeg er lige så vævende som de andre, når man bliver spurgt direkte. Man skal også spille sammen bagefter, og man vil gerne have, at folk føler sig tilpas. Man vil jo ikke skabe dårlig stemning.

Kvinde, 50-59, over 500.000 pr. år, tv/film

Årsagen til, at åbenhed om forskelle i løn ses som noget, der vil ødelægge den gode stemning, kan findes i en internaliseret skam – både blandt dem, der tjener mindre og dem, der tjener mere. Er man den, som tjener mindst, kan det medføre følelser af skam og mindreværd over ikke at få realiseret sin "værdi". Er man den, som tjener mest, kan det enten skabe følelser af, at man er krævende eller grådig, fordi man har fået lønstigning på bekostning af fællesskabet eller frygt for at gøre andre kede af det. Det er derfor ikke nemt at tale højt om løn, og særligt ikke når man kan have en formodning om, at der er uligeløn på produktionen. Frygten for at man trodser konsensusen om, at kunsten er størst, hvis man taler om lønforholdene, går på tværs af branche, køn og indkomst. Udover at man forpurrer kunsten med snak om penge, udtrykkes en forståelse om at samtaler om løn kan skabe dårlig stemning på produktionen, som så kan mærkes af alle og går udover samarbejdet på opsætningen, filmen, serien osv.

Til trods for at barriererne for lønåbenhed findes på tværs af underbrancher, køn og indkomst, peger spørgeskemaundersøgelsen samtidig på tendenser for inden for hvilke brancher, hvor man taler mere eller mindre om løn- og ansættelsesforholdene. I figur 27 ses det, at der tales mest om løn- og ansættelsesforhold på de større teatre (89% har inden for de sidste tre år altid eller ofte talt om løn- og ansættelsesforhold med kollegaer). Dernæst kommer de mindre teatre, hvor 72% af respondenterne altid eller ofte taler om løn- og ansættelsesforhold. Inden for tv/film ligger andelen noget lavere, hvor 66% svarer, at de altid eller



Figur 27 (N=213)

ofte taler om løn- og ansættelsesforhold, hvilket gør tv/film til den branche, hvor der tales mindst om forholdene.

I forlængelse heraf er det interessant at bemærke den hyppige samtale om lønforholdene på de større teatre. Med ni ud af ti personer der svarer, at de taler om løn med kollegaer, kan det forventes, at skuespillerne kender til de lønforskelle, der er på de større teatre. I afsnit 3.3, blev det vist, at der er flere kvinder på de større teatre, der tjener under 300.000 kroner om året på skuespillerjobs, hvor flere mænd inden for de større teatre ligger i indkomstkategorien over 500.000 kroner om året. De hyppige samtaler om løn lægger dermed op til synliggørelse af de kønnede lønforskelle, der er inden for underbranchen. I de næste afsnit udforskes forekomsten af uligeløn i branchen.

6.2 Ulige løn for lignende roller, erfaring og anciennitet

Mens det tidligere i analysen er blevet vist, at der er markante forskelle i den samlede lønindkomst, som kvinder og mænd tjener på et år, udfoldes nu forekomsten af uligeløn for sammenligneligt arbejde. Selvom den samlede lønindkomst kan give indikationer på, at kvinder og mænd tilbydes forskellig løn, kan dette i sig selv ikke sige noget om, at de får forskellig løn for det samme arbejde. Undersøgelsen har ikke haft mulighed for at undersøge dette i spørgsmål gennem direkte lønsammenligninger. Dog er skuespillerne, som har svaret på spørgeskemaet og deltaget i et interview, blevet spurgt ind til deres oplevelser med uligeløn for sammenligneligt arbejde. Dette er udgangspunktet for den videre analyse, der ser på forekomsten af at få tilbudt uligeløn for sammenlignelige roller, om de har konfronteret arbejdsgiveren og hvordan konfrontationen eventuelt har udspillet sig.

6.2.1 Findes der uligeløn mellem kønnene?

Størstedelen af de interviewede skuespillere og branchefolk anerkender, at der eksisterer en ulighed mellem kønnene i branchen, når det kommer til lønforhold. Dog er der en håndfuld som mener, at uligheden allerede er blevet udlignet. En direktør/økonomiansvarlig udtaler:

Jeg har en gang i mellem undret mig over, hvad det egentlig er, vi snakker om her. For det er muligt, at der i gamle dage var nogle mandlige chefer, som gav mere i løn til deres mandlige venner. Men i dag, der oplever jeg ikke, der er forskel mellem mænd og kvinder i teaterbranchen.

Direktør/økonomiansvarlig, teater

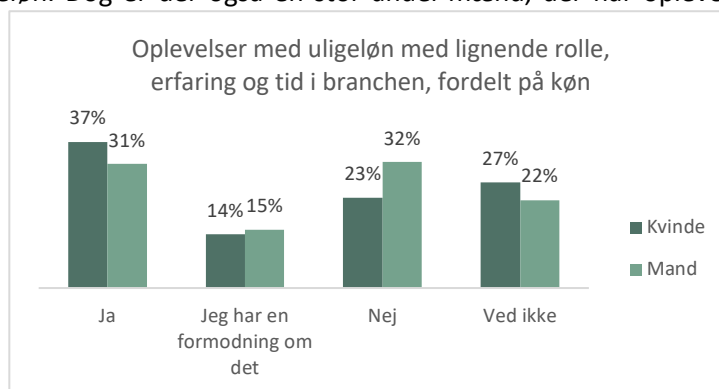
Logikken om, at ulighed blandt kønnene ikke eksisterer i branchen, giver udfordringer for kvinders handlemuligheder, eftersom det skaber en spilleregulering om, at man ikke kan bruge ulighed som argument i lønforskelle. Det bliver derfor svært at påpege, at kvinder som udgangspunkt tilbydes mindre, når ens arbejdsgiver forstår situationen ud fra en helt anden sandhed. Den håndfuld af brancheaktører, der mener at uligeløn mellem kønnene ikke eksisterer, fortæller, at når der er tilfælde med uligeløn, så har det ikke noget at gøre med kønnede forskelle. I stedet handler det om tilfældigheder, mere erfaring eller lignende, der gør, at den anden skuespiller er berettiget til mere løn. I tilfælde af at man oplever uligeløn, kan det derfor være svært at bruge argumentet om, at det er en kønnet forskel, selvom det kan være det, man oplever. Møder man disse holdninger i sin karriere, kan det medføre, at man selv internaliserer logikken og spillereglen, og derfor selv begynder at tro på, at der ikke findes kønnede forskelle, hvilket skaber en yderligere barriere for at kunne komme uligheden til livs.

Det kan dog også være svært for skuespillerne at vurdere, hvornår der er tale om uligeløn. Argumenter såsom, at en skuespiller har mere "kendisfaktor" bruges meget, når der tales om lønniveauer. Det er noget af det, der kan gøre det svært for skuespillerne at vurdere, hvornår roller er 100%

sammenlignelige. Alligevel er der en del spørgeskemarespondenter og interviewpersoner, som angiver, at de har oplevet uligeløn.

I spørgeskemaundersøgelsen spørges deltagerne, om de inden for de seneste tre år har oplevet uligeløn med en anden skuespiller, som har samme erfaring og anciennitet som en selv og med samme type rolle. Figur 28 viser, at cirka hver tredje respondent har oplevet uligeløn. Derudover svarer 14% af kvinderne og 15% af mændene, at de har en formodning om, at de er blevet tilbudt lavere løn end en kollega med samme erfaring og type rolle som sig selv. 27% af kvinderne og 22% af mændene svarer "ved ikke". Ses der på forskellene mellem kønnene, fremgår det altså, at en større andel kvinder angiver, at de har erfaringer med uligeløn. Dog er der også en stor andel mænd, der har oplevet uligeløn. Resultaterne tyder på, at uligeløn er et udbredt problem i branchen.

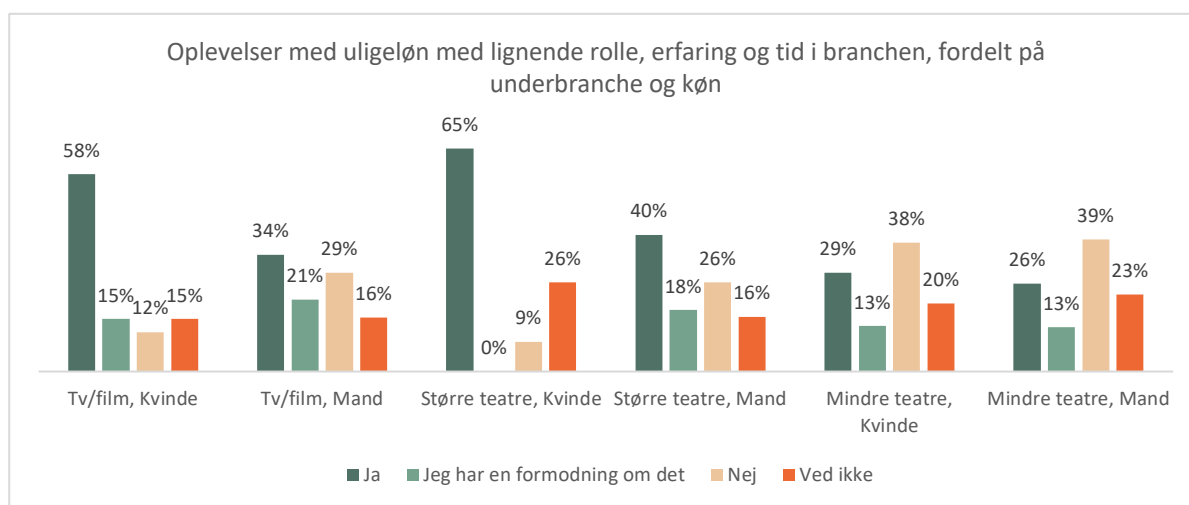
Når hele 27% og 22% svarer, at de ikke ved, om de har oplevelser med uligeløn, kan dette reflektere, at løn som emne stadig er tabu og påvirket af tavshedskulturen. Som det fremgik i forrige afsnit, er der en spilleregul i branchen om, at man ikke må tale højt om lønnen, hvilket reproducerer uligheden.



Figur 28 (N=382)

6.2.2 Der er flest oplevelser med uligeløn indenfor de større teatre og tv/film

Til trods for at cirka en tredjedel af kvinder såvel som mænd har oplevet uligeløn, kan der identificeres tydeligere kønnede differencer, når der ses nærmere på underbrancher. Det er vigtigt at bemærke, at det ikke kan vides, om respondenternes oplevelser med uligeløn er sket inden for den branche, hvor de har deres primære indtægt fra. Det er derfor muligt, at oplevelsen med uligeløn er sket i en anden del af branchen, end hvor deres primære indtægt kommer fra. Alligevel kan det med en vis sandsynlighed for, at oplevelsen med uligeløn er sket inden for deres primære branche. I figur 28 ses andelen af kvinder og mænd, der svarer, at de har haft oplevelser med uligeløn. Da spørgsmålet er stillet sent i spørgeskemaundersøgelsen, og fordi der kun ses på de tre største underbrancher, er der kun 213 respondenter. For en god ordensskyld listes derfor antallet af kvindelige og mandlige respondenter op for hver underbranche: Inden for tv/film er der 26 kvinder og 38 mænd, inden for de større teatre er der 23 kvinder og 50 mænd, og fra de mindre teatre er der 45 kvinder og 31 mænd,



Figur 29 (N=213)

der har svaret på spørgsmålet. Selvom antallet per undergruppe er små, er det interessant at se på de variationer, der gør sig gældende.

Af figuren fremgår det, at der er store forskelle mellem kvinder og mænd med primærindkomst fra større teatre såvel som tv/film. Udover at det er inden for disse to brancher, hvor de største kønnede forskelle findes, er det også blandt dem med primærindkomst fra de større teatre (48%) og tv/film (44%), hvor den største andel – på tværs af køn – svarer, at de har oplevet uligeløn.

Som det fremgår i figur 28, oplyser to ud af tre kvinder (65%) blandt respondenterne med primær indtægt fra de større teatre, at de har oplevet uligeløn de seneste tre år. Derudover svarer en ud af fire kvinder herfra, at de ikke ved, om de har oplevet uligeløn. Til sammenligning oplyser 40% af mændene, at de inden for de seneste tre år har oplevet uligeløn, mens 18% svarer, at de har en formodning om det. Der er altså tale om en forskel på 25 procentpoint mellem kvinder og mænds sikre oplevelse med uligeløn blandt dem, som har større teatre som primær indtægt. Til trods for at en større andel mænd svarer, at de har en formodning om uligeløn, ses differencen mellem kønnene også i, hvor mange, der svarer, at de ikke har oplevelser med uligeløn (9% af kvinderne og 26% af mændene).

Også blandt respondenterne med primær indtægt fra tv/film, ses det, at betydeligt flere kvinder sammenlignet med mænd har oplevet uligeløn sammenlignet. Her svarer 58% af kvinderne, at de har oplevet uligeløn, mens 12% af kvinderne svarer, at de ikke har oplevelser med det. Til sammenligning svarer 34% af mændene, at de ved, at de har oplevet uligeløn, mens 29% svarer, at de ikke har oplevet det.

På de mindre teatre er der ingen betydelig forskel mellem kønnene, og det er også her, hvor færrest har oplevet uligeløn generelt (28%). Som tidligere nævnt beretter mange interviewpersoner om, at der er ligeløn på de mindre teatre, fordi ressourcerne ofte er så små, hvorfor der enten sjældent er noget at forhandle om eller også er det vedtaget, at alle skuespillere får den samme løn, eftersom det er nemmest for produktionen. Som resultat er der flere som ikke forsøger at forhandle, fordi man ved, at de ikke har råd. Derfor er det paradoksalt, at hver fjerde person med primærindkomst fra den del af branchen, hvor logikken om, at der er ligeløn virker stærkest, svarer, at de har oplevet uligeløn i tilfælde med sammenlignelige roller, erfaring og anciennitet.

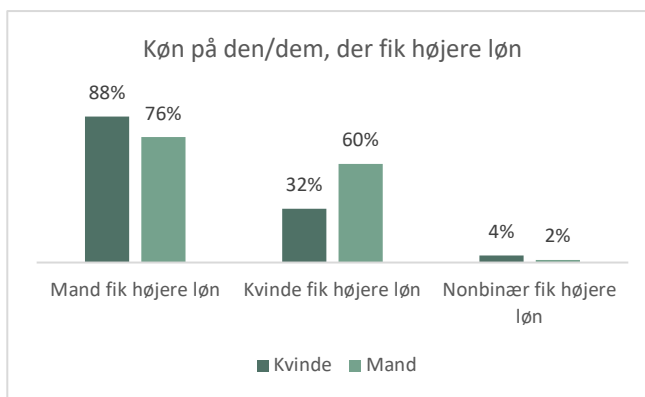
De påpegede forskelle i oplevelser med uligeløn er ikke en endegyldig rapportering af, hvor ofte uligeløn finder sted i branchen. Respondenterne angiver, om de ved, at de har oplevet uligeløn eller i de tilfælde, hvor de har en formodning om det. Men der angives ikke, hvor ofte de har oplevet det inden for de sidste tre år. Ligeledes spørges de heller ikke ind til, hvor stor forskel der var i lønnen. Under interviewene er der mange der fortæller, at de ikke ved, om de har været ude for uligeløn, netop fordi man sjældent taler om løn med sine kollegaer. Det kan dermed være langt flere eksempler på uligeløn, som ikke er blevet opdaget. En kvinde udtaler:

Jeg spørger ikke, hvad folk får i løn. Hvis jeg vidste mere om, hvad en krone var værd, men jeg spørger aldrig mine kollegaer, hvad de tjener. Det interesserer mig ikke. Når jeg møder mine kollegaer, så spørger jeg dem, hvordan de har det, ikke hvad de tjener. Vi er her med vores krop og sjæl. Vi lader som om der er ligeløn, men det kan godt være, der slet ikke er det.

Kvinde, +60 år, over 500.000 kr. pr. år, film/tv og teater.

På baggrund af dette er det interessant at undersøge emnet nærmere, hvis der ønskes et tydeligere billede af, både hvor ofte uligeløn forekommer, hvor store forskellene er, og i hvilke underbrancher og eventuelt institutioner det især finder sted.

Udover at blive spurgt ind til oplevelser med uligeløn, blev respondenterne spurgt ind til kønnet på den/dem, der fik højere løn. I figur 30 fremgår det, at det både for kvinder og mænd oftest er en mand, som er den, der tjener mere end dem selv i sager med uligeløn, hvor anciennitet og rollen er sammenlignelig. Respondenterne kunne sætte flere kryds, såfremt flere køn var repræsenteret i deres oplevelser med uligeløn. Blandt kvinderne, der har oplevet uligeløn, svarer 88%, at det var en mand, der fik højere løn, 32% svarer, at det var en kvinde, der fik højere løn, og 4% svarer, at det var en nonbinær person. Også blandt mændene svarer 76% af dem, der har oplevet uligeløn, at det var en anden mand, der fik højere løn. Dog svarer også hele 60% af mændene, der har oplevet uligeløn, at en kvinde har fået højere løn.



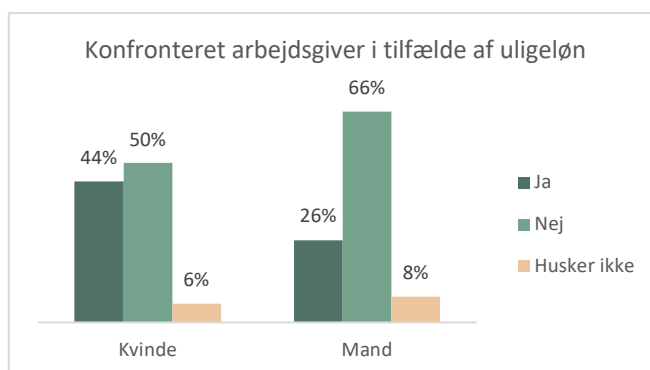
Figur 30 (N=130)

Dette afsnit beretter om, at der overalt i branchen eksisterer uligeløn, men at det oftest er kvinder som er udsat for uligeløn, og at det gør sig særligt gældende i tv/film og på større teatre. Argumentet om, at uligeløn er udlignet i branchen, kan dermed ikke verificeres. I det næste afsnit udfoldes det, hvordan skuespillere, der har oplevet uligeløn har reageret i situationerne, og hvad reaktionen har været fra arbejdsgiverens side, når skuespillerne har konfronteret dem.

6.2.3 Flere kvinder konfronterer arbejdsgiver med uligelønnen

For at få et tydeligere billede af de rapporterede tilfælde af uligeløn, er det interessant at se på, hvordan skuespillerne bliver mødt, når de konfronterer arbejdsgiver, og hvorfor de eventuelt ikke går videre til arbejdsgiver, hvis de får kendskab til uligeløn.

Figur 31 viser andelen af kvinder og mænd som har oplevet uligeløn, og hvorvidt de har konfronteret arbejdsgiveren med det eller ej. Lige over halvdelen af respondenterne har valgt ikke at konfrontere arbejdsgiver med uligheden. Der er en markant større andel af kvinder sammenlignet med mænd, som konfronterer arbejdsgiver ved uligeløn (44% vs. 26%).



Figur 31 (N=130)

Når respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen svarede på, hvorfor de *ikke* havde konfronteret arbejdsgiver med de skæve lønforhold, angav de en række forklaringer (75 besvarelser). Blandt de mest hyppige forklaringer blandt kvinder såvel som mænd er, at de fandt ud af uligheden først efter, at kontrakten var underskrevet. Denne forklaring blev givet af hver tredje respondent, der havde oplevet uligeløn, men ikke konfronteret arbejdsgiver. En lille andel blandt dem, der har givet dette svar, siger, at de først fandt ud af det, når produktionen var gennemført.

Derudover svarer cirka en ud af fem, der ikke har konfronteret arbejdsgiver med uligelønnen, at de frygtede konsekvenserne ved konfrontationen. Der er en større andel af mænd sammenlignet med kvinder, der svarer, at de frygter konsekvenserne ved at gøre opmærksom på uligelønnen, hvilket viser, at også mandlige skuespillere oplever eller forventer konsekvenser ved at udfordre lønforholdene. Størstedelen af mændene skriver om nervøsitet for, at det kan påvirke fremtidige ansættelser, mens kvinderne italesætter frygt for at miste det pågældende job, som uligelønnen drejede sig om.

6.2.4 Selvom man kan få lønnen op, kommer den ofte ikke på niveau med kollegaen

Til trods for at næsten halvdelen af kvinderne og hver fjerde mand, der har oplevet uligeløn, svarer, at de har konfronteret arbejdsgiver, betyder det langt fra altid, at man lykkes med at udligne uligelønnen. I dette afsnit ses der på, hvordan skuespillerne er blevet mødt, og hvad arbejdsgiveren har sagt, når skuespillerne har konfronteret arbejdsgiveren med den ulighed, som er blevet udsat for.

I spørgeskemaundersøgelsen bidrog 46 respondenter med beskrivelser af, hvad konfrontationen resulterede i. 31 af disse er kvinder og 15 er mænd. Omkring halvdelen af respondenterne svarede, at konfrontationen endte i en lønforhøjelse, hvor mange kom op på samme løn som den anden. En kvinde beskriver:

Den lønansvarlige sagde, at min kollega havde forhandlet sig højere, og at de godt kunne se problemet. Min løn blev derefter reguleret højere. Men hvis jeg ikke selv havde påpeget det, tvivler jeg stærkt på, at noget var sket.

Kvinde, 30-39 år, under 300.000 kr. pr. år, teater

En del af dem, der fik lønnen op, svarer også, at det ikke betød, at de fik det samme som kollegaen:

Jeg havde mere erfaring og fik af vide, at vores roller ikke kunne sammenlignes, eftersom han havde aflagt audition for rollen, og det havde jeg ikke. Jeg fik hævet min løn efter forhandling, men han forhandlede aldrig om sit tilbud og fik stadig

3.000 kr. mere end mig

Kvinde, 30-39 år, under 300.000 kr. pr. år, primært teater

I samme genre udtaler en af de kvindelige interviewpersoner:

Jeg havde fået forhandlet en fin løn, synes jeg, men fandt ud af, at min mandlige kollega med samme anciennitet, type af rolle og så videre som mig, fik 10.000 kroner mere end mig. Problemet er, at man ikke ved det, hvis man ikke taler om det. Jeg fik forhandlet min løn lidt op, men ikke så meget som ham. Han havde ikke forhandlet, han havde bare fået tilbudt den højere løn end mig.

Kvinde, 30-39 år, 300.000-499.999 kr. pr. år, primært teater

Citaterne peger på en tilbøjelighed, som flere kvinder italesætter; nemlig at arbejdsgivere i første omgang lægger ud med en højere løn til mænd sammenlignet med deres kvindelige kollegaer. Dette bliver også italesat af en agent, der erkender, at der er forskelle i mænds og kvinders løn:

En af vores kvinder har vundet alle priserne og har spillet en masse biroller. De senere år har vi fået hende i nogle kæmpe roller. Nu er hun skubbet op på 15.000 kroner om dagen, efter hun har ligget på 10.000 kroner de sidste mange år (...) - som ikke er særlig meget for en A skuespiller. Det er sværere at skubbe med kvindernes løn end med mændenes.

Agent

Hvis det er tilfældet som beskrevet i citat ovenfor, er skævvridningen i lønnen udfordret af, at kvinder i mindre grad oplever, at de kan indgå i forhandling om løn, og at de, hvis de går i forhandling, møder mere modstand end mænd. Hvis udgangspunktet er ulige, har kvinder – der ellers rapporterer samme erfaring, anciennitet og rolle som deres mandlige kollegaer – et grundlæggende ulige udgangspunkt i at få lønnen op på niveau med mændene.

Under interviews med brancheaktører kom flere forklaringer på, hvorfor uligeløn opstår. Udover norges opfattelse om, at der ikke findes uligeløn, er andre fuldt bevidste om, at kvinder og mænd får forskellig løn for lignende roller. En af de mere udtalte logikker i branchen handler om, at der er klare forskelle i mænds og kvinders karrieremuligheder, hvilket bliver afspejlet i deres løn. Det er blandt

andet et udbredt perspektiv blandt en række brancheaktører, at mandlige skuespillere får mere spilletid end kvinder, og at det giver mere erfaring at forhandle ud fra. En producer udtaler:

Noget der skævvrider det er, at der på skærmen det sidste stykke tid har været flere mænd, og det betyder jo, at de har mere erfaring. Så hvis vi har et par med en dame og en mand, så har manden mere erfaring, og så kan det jo være svært. Men vi har haft flere projekter, hvor vi har sagt, at de skal have det samme, hvis de har lige store roller. Men det er svært at få brudt det der med, når manden har 15 flere titler end kvinden, så er det jo det, jeg står med. Så tænker man, er det nu, man skal bryde det [uligelønnen] eller hvordan.

Direktør/producer, tv/film

Dermed kan man ud fra et brancheaktørperspektiv argumentere for, at der ikke er tale om uligeløn, fordi erfaringen, og sandsynligvis også kendisfaktoren, varierer mellem de kvindelige og mandlige skuespillere. Dette står dog i kontrast til, at omkring en ud af tre respondenter i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at de har fået lavere løn end en kollega, der har lignende rolle, erfaring og anciennitet i branchen som dem selv.

Udover at respondenterne i spørgeskemaet opgav "stigning i lønnen" som et regelmæssigt resultat af at konfrontere arbejdsgiver, svarer omkring hver femte person, at det slet ikke battede eller ligefrem havde givet ubehagelige oplevelser med arbejdsgiver. En mandlig skuespiller beskriver:

[Det gav] dårlig stemning, mistillid, og at jeg [kom] i en farezone. Jeg skulle kikke mig over skulderen [og blev] angst for, at jeg ikke ville blive ansat af arbejdsgiveren igen.

Mand, 60+ år, under 300.000 kr. pr. år, tv/film og teater

Selvom der findes tilfælde, hvor både kvinder og mænd oplever, at de møder modstand og ubehageligheder, når de konfronterer arbejdsgiver om uligeløn, kan der blandt udtalelserne identificeres kønnede forskelle. Især ses en tendens til, at mandlige skuespillere godt må komme op i det røde felt og kræve, at uligelønnen bliver rettet op i. For eksempel udtaler en mand:

Jeg har oplevet at der var uligeløn, hvor de sagde, at der var ligeløn blandt holdet. Finder man ud af, at der er nogle der får mere, så går helvede løs. Jeg gik lige til producenten og sagde hvad fanden i helvede. Det har jeg aldrig haft problemer med.

Mand, 60+ år, over 500.000 kr. pr. år, film/TV og teater

Manden i citatet italesætter, at han sagtens kan gå "hårdt til" arbejdsgiver i de tilfælde, hvor han oplever uligeløn. Blandt kvinderne udtrykkes det derimod, at sådan en adfærd kan give bagslag:

Det nytter heller ikke noget at sige til chefen, at de er et røvhul, for så kan det skade din karriere.

Kvinde, 60+ år, 300.000-499.999 kr. pr. år, film/TV og teater

Kvindelige og mandlige skuespilleres oplevelser med, *hvordan* de kan konfrontere arbejdsgiver, tyder på forskellige kønnede spilleregler. Kvinderne virker til at agere efter en spilleregel om, at man kan italesætte uligeløn, men at man skal passe på ikke at "gå over grænsen". Dette hænger sammen med logikken om, at kvinder generelt skal træde mere varsomt, når de stiller krav til lønnen, hvilket blev vist i afsnit 5.5. For mænd ses derimod en spilleregel om, at hvis man oplever ulige behandling, kan man kræve sin ret. Spillereglen holdes i live gennem logikken om, at det er uretfærdig behandling, og selvfølgelig kan man sige sin mening tydeligt. Dermed kan der ses forskellige forventninger til, hvordan kvinder og mænd agerer i tilfælde af uligeløn, hvor kvinder skal træde på æggeskaller, mens mænd i større grad får lov til at være vrede.

6.2.5 Uligeløn blandt kvinder stammer ofte fra, at arbejdsgiver lægger ud med ulige tilbud. Blandt de interviewede personer ses også en kontrast mellem kvinder og mænds fortællinger om uligeløn. Til trods for at spørgeskemaundersøgelsen viser, at uligeløn er en udfordring blandt mænd såvel som kvinder, forklarer de interviewede mænd, at de eventuelt har fået lavere løn end en kvinde, fordi kvinden har mere kendisfaktor eller at kvinden har en agent. Der er dog generelt meget få eksempler på uligeløn blandt de mandlige interviewpersoner. Et eksempel kan være:

Jeg har kun prøvet det, hvor kollegaen havde mere erfaring end mig. Det er primært kvindelige kollegaer, jeg oplever får mere end mig. Det er typisk 1.000-1.500 kr. mere end mig, og så giver det ofte mening, fordi rollen måske er lidt større end min og så videre.

Mand, 30-39 år, over 500.000 kr. pr. år, tv/film

Manden i citatet oplever ofte, at det er kvinder, som tjener mere end ham, men forklarer oplevelsen ved, at kvindernes rolle for eksempel er større end hans. Kvindernes beskrivelser af uligeløn findes langt hyppigere, og det fremstår som mere omfattende blandt de interviewede. Flere tilfælde med at man som udgangspunkt tilbydes mindre som kvinde er allerede illustreret. I forlængelse af disse erfaringer udtrykker kvinderne en markant frustration over den ulige position, de oplever, at de står i. En kvinde siger blandt andet:

Den mandlige skuespiller får [lidt over 40.000 kr.], og den kvindelige får [lidt under 40.000 kr.], og jeg fik tilbudt 35.000, og vi er alle sammenlignelige. Det er ikke et enestående tilfælde. Kendisfaktoren spiller en større rolle for mænd end for kvinder. Når mænd og kvinder har samme type af rolle og samme anciennitet eller kendisfaktor, så er værdien stadig større for manden. Så han får mere værdi, på trods af at de er sammenlignelige.

Kvinde, 60+ år, 300.000-499.999 kr. pr. år, teater og lidt tv/film

Det tyder på en voksende frustration i branchen over de ulige forhold for kvinder og mænd, og at flere er begyndt at reagere på det. Det er her blevet vist, at det oftest er kvinder, som oplever uligeløn, og det er oftest mænd, som er dem, der tjener mest i situationer med uligeløn. Det er dog ikke sådan, at mænd generelt synes, at uligheden er uproblematisk eller ikkeeksisterende. Flere interviewpersoner beretter om erfaringer, hvor skuespillerne på en produktion sammen har påpeget uretfærdigheden ved, at mændene har ligget højere, og hvor mændene er gået ned i løn for at fordele lønnen lige. Det er interessant at bemærke, at disse udtalelser primært er kommet fra personer, der arbejder inden for teatrene og især inde for de større teatre. En kvinde beskriver, hvordan det udspillede sig på et større teater:

Vi havde alle samme anciennitet og så videre – tre mænd og tre kvinder. Jeg fandt pludselig ud af, at mændene fik 1.000 kr. mere om måneden end os kvinder. Så sagde jeg det til direktøren, og så fik jeg at vide, at de ikke havde flere penge. Jeg kunne godt forstå det, hvis der var forskel i vores roller, men vi havde nærmest det samme. Så fik vi at vide, at vi var dårligere til at forhandle. Jeg gik til de to andre kvinder, og vi gik tilbage til direktøren og sagde, at det kunne simpelthen ikke passe. Så skrider vi, hvis vi ikke får ligeløn. Så kom mændene og sagde, at de også syntes, at det var langt ude. Så mændene valgte faktisk at gå ned i løn, så vi allesammen fik det samme.

Kvinde, 60+ år, 300.000-499.999 kr. pr. år, teater og tv/film

Mange oplever dermed, at de kan få lønnen op, og i en del tilfælde til samme løn som den sammenlignelige kollega, når skuespilleren påpeger uligelønnen over for arbejdsgiveren. Men til trods for en vis velvilje såvel som solidaritet, kan der her identificeres en udfordring med, at det er dem, der

bliver udsat for uligeløn som står med ansvaret for at få lønnen op. Det kan blandt andet ses i følgende citat fra en producer:

[Jeg] kan huske i en anden serie, som vi lavede med to hovedroller, dér fik manden mere end kvinden. Hun skulle selv sige det i 2. sæson, at hun ville have det samme som ham.

Direktør/producer, tv/film

Dette taler ind i, at selvom branchefolk fortæller, at de gør meget for at sikre, at der er ligeløn, har de ikke særlige regler eller retningslinjer, hvilket kan gøre, at producenter, økonomichefer og så videre nogle gange ikke på eget initiativ fastholder princippet om ligeløn. Flere branchefolk fortæller, at man typisk ved, hvor de forskellige skuespillere ligger lønmæssigt, fordi man som branche er lille, og man ofte har tidligere erfaringer med skuespillerne. Men det ovenstående citat beskriver, at der kan være en tendens til, at man som arbejdsgiver ikke aktivt tager stilling til ligeløn. Når arbejdet for ligeløn ligger på den enkelte skuespiller og ikke på branchen eller de enkelte arbejdspladser, bliver ligestillingsarbejdet individualiseret fremfor at blive institutionaliseret, og det bliver dermed sværere at overkomme udfordringer med, at kvinder tilbydes færre roller, tilbydes mindre løn fra start og oplever derfor flere risici med at gå i lønforhandling.

7 Kvinder og mænd har forskellige karrieremuligheder

Rapporten har hidtil vist, hvordan kvinder og mænd ofte agerer ud fra forskellige udgangspunkter, når de får jobs, forhandler om løn og påpeger uligeløn. I dette afsnit udfoldes det nærmere, hvordan der findes forskelle og kønnede logikker i de roller, som henholdsvis kvinder og mænd tilbydes. Afsnittet fokuserer særligt på, hvordan rolleudvalget og den gennemgående friktion, som kvinder især møder, kan påvirke deres karrieremuligheder.

7.1 Roller skrevet til kvinder kræver, at man lever op til stereotype kvindeforestillinger

I relation til hvilke slags roller som skuespillerne oftest spiller, er der en markant forskel i mændenes og kvindernes udsagn. Der findes kvinder, som spiller en bred vifte af roller. Dog oplever mange at få roller, som er stereotype i deres kvindesyn. Interviewpersonerne påpeger, at dette primært er en udfordring inden for tv/film.

Til sammenligning reflekterer mændenes udtalelser, at de umiddelbart ikke i lige så høj grad er påvirket af rollers begrænsninger på baggrund af kønsstereotyper. En mand udtaler:

Jeg spiller typisk en pæn mand, så det kan være familiefar, advokat, journalist, en gang imellem politimand. Men på teatret, der spiller jeg alt!
Mand, 40-49 år, over 500.000 kr. pr. år, teater og lidt tv/film

Manden i citatet er også influeret af hans udseende. Han beskriver, at han ofte spiller en pæn mand, men alligevel rummer "den pæne mand" mange forskellige typer af roller. Dette er en markant forskel i forhold til, hvordan kvinderne oplever, at roller til kvinder har mere bestemte eller foruddefinerede former for udseende. En kvinde udtaler:

Jeg spiller ofte en sød, ung pige, som har nogle problemer (...) Nogle gange har jeg savnet at få lov til at være de mere tough roller, men jeg kan også se, at folk der har haft en hårdere eller vildere baggrund måske nemmere vil falde ind i rollen som en tough karakter. For nogle år siden, ville jeg nok sige, at jeg var lidt træt af, at jeg ofte spiller hende den søde eller hende den lækre. Men nu når jeg de senere år har sat mig mere ind i mine privilegier, og jeg kan jo ikke komme uden om at jeg er køn, hvid og slank, og det betyder, at der er mange roller, jeg kan få i forhold til mange, som enten spiller rengøringsassistent eller terrorist.
Kvinde, 20-29 år, under 300.000kr. pr. år, tv/film

I citatet, reflekterer kvinden over det faktum, at hvis kvinder ligner den stereotypiske forestilling om, hvordan en kvinde er "smuk", så er der et større udvalg af roller. Her kan identificeres en logik om, at man som kvinde har størst succes med at få roller, hvis man er ung, hvid, smuk og slank. Det fordrer en spilleregulering om, at hvis kvinder lever op til disse standarder og gør noget for at ligne en stereotypisk smuk kvinde, så vil det forbedre deres karrieremuligheder. Kvinden i citatet er meget bevidst om spillereglen og beskriver, at det også er et privilegium, hun har.

En anden kvinde fortæller, at når man rammer en vis alder, så må man ud af de stereotypiske roller, hvis man skal kunne fortsætte en respektabel karriere:

Hvis jeg var blevet kun [den smukke pige], så ville det jo være pinligt til sidst, for så er jeg også for gammel til det.
Kvinde, 50-59 år, over 500.000 kr. pr. år, tv/film

Denne type udtalelser, der omhandler, hvordan skuespillerens udseende kan være afgørende for, hvilke roller de kan spille, og hvordan disse roller på sigt kan skabe en kasse eller spændetrøje, som

de ikke kan komme ud af, ses ikke hos de interviewede mænd. Dette vidner om, at kvinder har flere spilleregler, de skal tilpasse sig i branchen, hvilket tyder på at mænd har større frihed, når det kommer til at skulle passe ind i specifikke roller. Især viser citaterne over, at det at passe ind i en stereotyp kan i begyndelsen af deres karriere være en stor fordel for kvinder, da det giver flere roller. Dog kan kvinder med alderen fanges af stereotypen og blive kategoriseret som en, der ikke kan spille andet end ung og smuk. Efterhånden som skuespillerne – der tidligere har passet ind i stereotypen – bliver ældre, sker der en “naturlig” udfasning, og den kvindelige skuespiller kan – hvis hun ikke forebygger det ved at diversificere sin portefølje – udfases som attraktiv skuespiller. Til trods for at man kunne tænke, at den privilegerede unge kvinde, der passer ind i stereotypen ville have gode muligheder for at få en lang og vellykket karriere, ses det her et betydeligt benspænd, som hun skal sørge for at overkomme, hvis hun skal lykkes over længere tid.

Efterhånden som kvinder bliver ældre, ændres deres spænd for typer af roller sig. Det betyder, at man ofte bliver castet til roller som omsorgsperson, og at kompleksiteten i rollen ofte mindskes. En kvindelig skuespiller i 50'erne udtrykker:

Jeg castes ofte som mor, og hun er ofte sådan et [spejl]billede af faren, hun skal understrege det, som faren siger. Kvinderollen er røv kedelig for at sige det ligeud. Hun er oftest en der tilpasser sig.

Kvinde, 50-59, under 300.000 kr. pr. år, teater og TV/film

Efter flere års fokus på diversitet inden for branchen er flere af de interviewede brancheaktører opmærksomme på de kønsstereotype roller, der findes og forsøger at bidrage til en mere positiv udvikling. Blandt de interviewede castere udtrykkes også et forsøg på at påvirke producenterne og instruktørerne i, hvilke type skuespillere, de forestiller sig til forskellige roller:

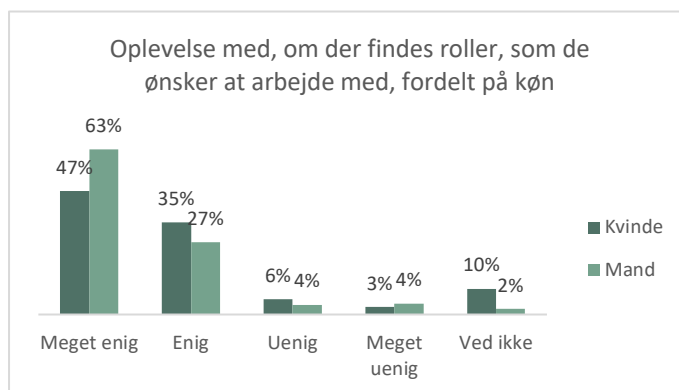
Lægen, betjenten, altså alle de der større biroller, der tager jeg altid forslag med af begge køn, og det gør jeg med vilje. Nogle gange siger de: "Nå ja, PET-chefen hun kan jo godt være en kvinde". Sådan sker det nogle gange, og jeg føler et stort ansvar for at holde øje med det. Jeg tænker meget på diversitet og repræsentation af roller.

Caster

Den enkelte caster kan altså spille en stor rolle i, hvordan castingen udfolder sig, hvilket er en vigtig pointe at tydeliggøre i forbindelse med, hvordan man kan komme skabelsen af stereotype roller til livs. Som det blev vist i afsnittet om lønforhandlinger, kan castere spille en rolle for, hvorvidt skuespillere kan eller vælger at gå i forhandling, hvor det her viser sig her, at de også kan spille en vigtig rolle, når det kommer til repræsentation af køn i forskellige typer af roller.

7.2 Lønskævvridning ses til trods for, at kvinder og mænd spiller lige store roller

I spørgeskemaundersøgelsen blev respondenterne spurgt, om de oplever, at der findes roller, som de ønsker at arbejde med. Til trods for at mange interviewpersoner udtrykker, at der er en begrænsning i de roller, som de kan få som kvinde, er der kun en lille minoritet, der ikke oplever, at der findes roller, som de ønsker at arbejde med (figur 32). Spørgsmålet er stillet til dem, der har haft skuespillerjobs inden for de sidste 12 måneder.



Figur 32 (N=365)

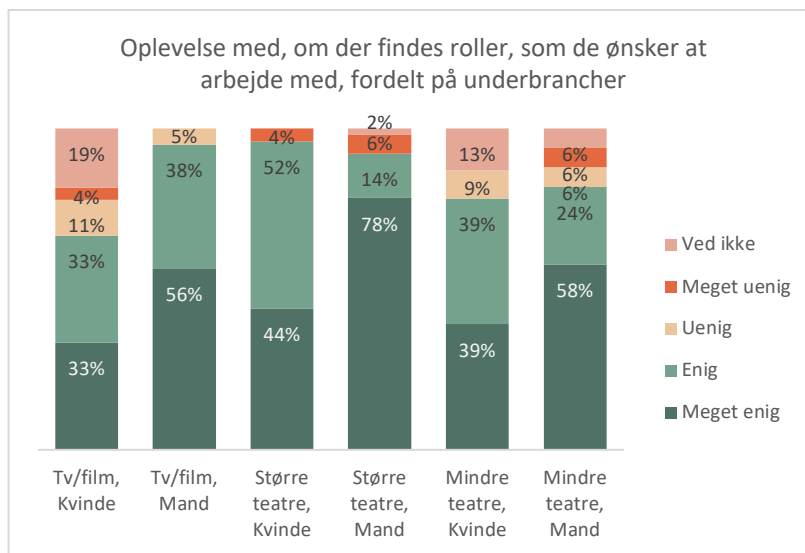
Sammenlagt er der 82% af kvinderne som er ”meget enig” eller ”enig” i, at der findes roller, som de har lyst til at arbejde med sammenlignet med 90% af mændene. På trods af at der er en mindre kønnet forskel, så er begge køn ret positive, når det kommer til de roller, som findes. For at få en større forståelse af respondenternes tilfredshed med tilgængeligheden af roller, er det interessant at se på, hvilke type roller og hvor meget arbejde, som skuespillerne har haft.

Ved spørgsmål om hvilke typer af roller respondenterne har haft, svarer cirka halvdelen af både mænd og kvinder, at de har haft mindst én hovedrolle det seneste år, mens flere mænd har haft både biroller og mindre roller (se afsnit 3.3, figur 6). Det skal nævnes, at spørgeskemaundersøgelsen ikke viser, hvor mange eller længden på de jobs, som respondenterne har haft. Dog blev der i en rapport *Køn i dansk film*, lavet af Det Danske Filminstitut i 2022, fremhævet, at der i 2021 var flere hovedroller til kvinder end mænd inden for dansk film¹¹. Det samme viser en undersøgelse omhandlende diversitet i den danske scenekunst¹². Det burde skabe en forventning om, at kvinder tjener mindst lige meget som mændene inden for tv/film. Denne undersøgelse viser dog, at der stadig er en markant lønforskel i branchen på trods af, at kvinderne har fået mere skærmtid. Det kan altså tyde på, at løndifferencen mellem kvinder og mænd ikke handler om, hvilke roller skuespillerne får, men at forklaringen ligger i, at kvinder og mænd får betydelig forskellig løn for sammenlignelige roller. Dertil kan det også være en mulighed, at mænd får flere roller end kvinder, så de akkumuleret tjener mere på et år.

7.3 Større efterspørgsel efter mænd, giver kvinderne ringere forhandlingspositioner

Inden for især tv/film er der en fornemmelse hos både skuespillere og branchefolk om, at mændene generelt har mere at lave, og at der findes flere roller til dem. Ses der på antallet af kvinder og mænd inden for tv/film, blev der i afsnit 3.3 figur 4 vist, at der er flere mænd (20%) end kvinder (15%), der har deres primærindkomst fra denne del af branchen. Inkluderes dem, der har deres primærindkomst fra andre kilder, svarer 52% af de kvindelige respondenter, at de har haft jobs inden for tv/film de sidste 12 måneder sammenlignet med 71% af mændene. Det ser altså ud til, at der generelt er flere mænd, der arbejder inden for tv/film.

Ser man på, hvad skuespillere med primærindkomst i de tre underbrancher svarer på spørgsmålet, om de oplever, at der findes typer af roller, som de ønsker at arbejde med, fremgår det af figur 33, at de største kønnede forskelle findes inden for tv/film. Her svarer kun 67% af kvinderne, at de oplever, at der findes interessante roller sammenlignet med 95% af mændene. Derudover tyder skævvridningen i lønnen (se afsnit 3.3) på, at der også kan



Figur 33 (N=221)

¹¹ Det Danske Filminstitut (2022): Køn i dansk film <<https://www.dfi.dk/files/docs/2022-05/K%C3%B8n%20i%20dansk%20film%202012-21.pdf>>

¹² ISCENE & RasmussenNordic, 2022: Kortlægning af diversitet i dansk scenekunst – For Dansk Skuespillerforbund

være en difference i rollens og skuespillernes status. Dette fremgår også tydeligt i et interview med en caster:

Der er helt klart flest A+ [skuespillere] som er mænd. Dem, som har fået nogle store roller. Jeg kan ikke komme i tanke om nogle kvinder rigtigt, som har fået samme hovedroller. Der er jo flest "hero" manderoller. Alle de actionfilm og så videre, som de har fået, der er jo måske en "babe" eller en ond kvinde og ellers er resten mænd. Der er langt mere arbejdsløshed blandt de kvindelige skuespillere, og det er jo et problem, fordi så når de ikke op i samme kategori som mændene.

Caster

Den skæve fordeling af antal roller og jobs til kvinder og mænd udtrykkes videre af en agent:

For hver kvindesrolle er der ti manderoller. Når nogle af de kendte instruktører laver film, så er der ti mænd og én kvinde. Der er ingen film med mange kvinder. Så snart man har en film, hvor det er 50/50, så er det en kvindofilm, og så synes man, at man mister publikum. Det er svært at være A-skuespiller som kvinde, fordi der er færre store roller. Vi står i en dårligere forhandlingssituation med kvinder end med mænd. For udbuddet af roller er forskelligt.

Agent

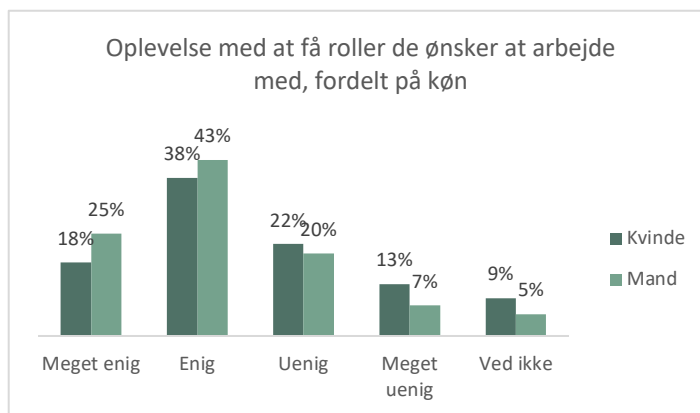
Udsagnene fra brancheaktørerne peger på, at den kønnede løndifference inden for tv/film ikke handler om, at der er flere kvindelige end mandlige skuespillere, eller at kvinderne får færre hovedroller. Derimod handler det om, at der er flere roller og "hero roller" til mænd i produktioner med høj status. Dermed er der tale om lavere efterspørgsel på kvinder i tv/film til trods for, at der også er flere mænd i tv/film som branche.

Citatet fra agenten viser ydermere en logik i branchen om, at mænd bidrager med mere succes til film, hvilket skaber spillereglen om, at man vælger mandlige skuespillere. Dermed skabes der et marked med flere roller til mænd. Heraf opstår en spilleregel om, at mænd lettere kan takke nej til roller, hvis de ikke synes, at produktionen betaler nok, eller hvis rollen ikke er fagligt inspirerende nok. Det betyder, at man som mand står bedre i en forhandlingssituation, fordi man har mulighed for at få mere erfaring og tid på skærmen i de kendte produktioner og så videre. Til gengæld står majoriteten af kvinder i en mere ringe forhandlingsposition, hvor der er mange skuespillere, som ønsker de jobs der er, og hvor de har mindre skærmtid sammenlignet med mændene.

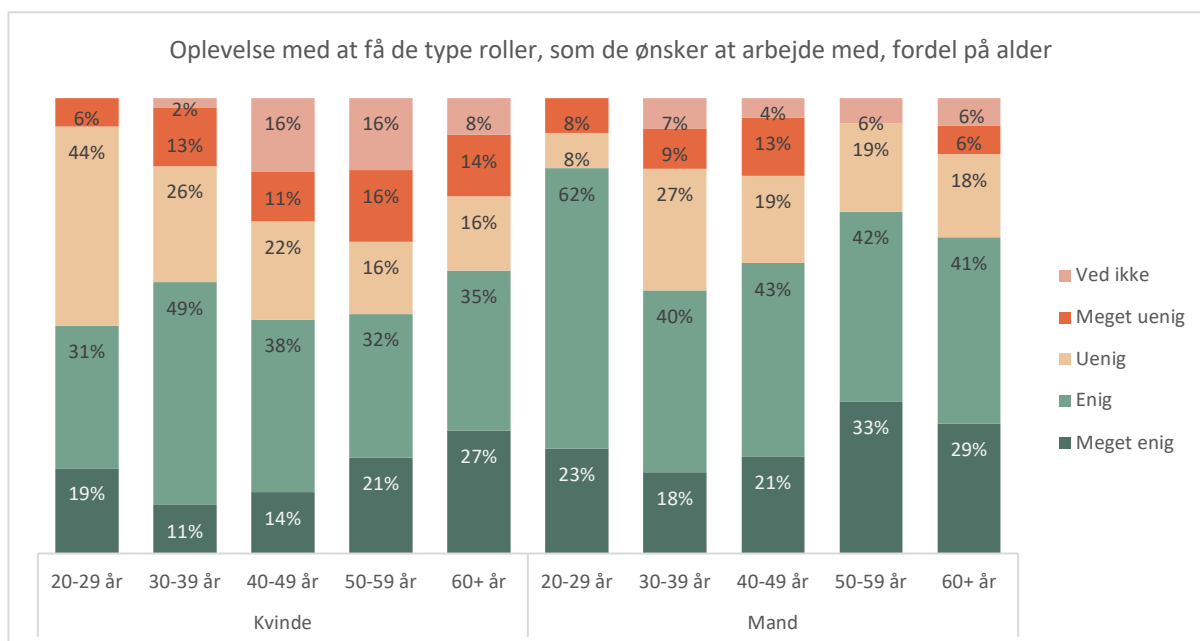
Udover at der findes et ulige udvalg af roller for kvinder og mænd inden for tv/film, ses det i figur 33, at der også er forskelle inden for teatrene. På de større teatre er skuespillerne på tværs af køn enige i, at der findes interessante roller. Dog er der en langt større andel af mænd (78%) end kvinder (44%), der er meget enig i, at der findes roller, de ønsker at arbejde med. På de mindre teatre ses en lignende tendens, dog med en noget mindre difference (39% af kvinderne og 58% af mændene er meget enig). Inden for de mindre teatre er både mandlige og kvindelige skuespillere i lavere grad enig/meget enig i, at der findes roller, som de ønsker at arbejde med. Ud fra dette afsnit tyder det på, at der findes færre (interessante) roller til kvinder på tværs af branchen, men at der er en særlig udfordring inden for tv/film.

7.4 For at have en lang succesfuld karriere, skal kvinder lykkes inden de fylder 40 år

At der generelt er flere roller til mænd, ser også ud til at påvirke skuespillernes oplevelse af at få de roller, som de ønsker at arbejde med. I figur 34 fremgår det, at 56% af kvinderne sammenlignet med 67% af mændene er meget enig eller enig i, at de får roller, som de ønsker at arbejde med. Selvom både kvinder og mænd er forholdsvis optimistiske til de roller der findes, falder altså optimismen en del, når de spørges ind til, om de får de roller, de ønsker at arbejde med. Ligesom flere mænd syntes, at der findes interessante jobs (henholdsvis 82% af kvinder og 90% af mænd, se figur 32) fortsætter skævheden og stiger fra 8 til 11 procentpoint forskel ved svarene på dette spørgsmål.



Figur 34 (N=365)



Figur 35 (N=365)

Forskellen mellem kønnene bliver særligt tydelig, når der ses på skuespillernes alder. Af figur 35, fremgår det, at der er store udsving i, hvordan skuespillere i forskellige aldre oplever at få roller, som de ønsker at arbejde med. Særligt to markante forskelle er relevante. Den første er i aldersgruppen 40-49 år, hvor 64% af mændene er "meget enig"/"enig" i, at de får de typer af roller, som de ønsker sammenlignet med 52% af kvinderne. Den anden er i aldersgruppen 50-59 år, hvor 75% af mændene er "meget enig"/"enig" i, at de får de typer af roller, som de ønsker sammenlignet med 53% af kvinderne. Dette viser tydeligt, at der sker et knæk blandt kvinderne fra 40-års alderen, hvor det bliver mere svært at få roller, der er spændende at arbejde med. Det kan ses i kontrast med det første citat i dette afsnit, hvor en mandlig skuespiller i 40-49-års alderen fortæller, at han oplever, at han kun får flere roller med alderen. Den modsatte følelse ses hos de fleste kvinder. Det er desuden interessant at bemærke, at en stor andel af kvinder i aldersgrupperne 40-49 år og 50-59 år har afkrydset "ved ikke" til, om de får roller de gerne vil have. Det kan tyde på en form for desillusion blandt mange i gruppen, hvor man i årevis har løbet med panden mod muren, har mistet modet eller drivet.

Udover at det er svært for kvinder at få jobs, når de når 40-års alderen, er gennemgående i nærmest alle interviews, at skuespillerne italesætter, at man som kvinde møder mere modstand i branchen. En mand udtaler:

*Jeg ved, at man kan fodre svin med kønne unge blonde kvinder i denne branche.
Jeg er glad for, at jeg ikke er 100% inde i branchen - jeg bliver kun mere
interessant som skuespiller nu, har jeg et indtryk af. Jeg har en veninde som står i
en situation, hvor hun er bekymret for, om hun bliver mindre og mindre
interessant.*

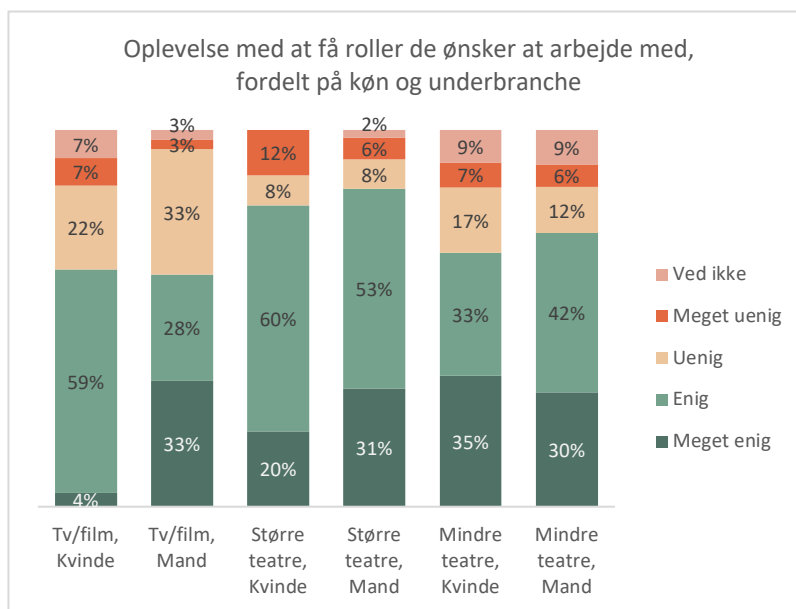
Mand, 30-39 år, over 500.000 kr. pr. år, tv/film

Kombinationen af at der findes færre roller, der er skrevet til kvinder, og at kvindelige skuespilleres adgang til interessante roller lider et knæk allerede, når de fylder 40 år, medfører en negativ effekt på kvindelige skuespilleres adgang til lønforhandling og dermed skævvridningen i lønnen. Dette kan siges på baggrund af rationalet om, at kvinder har nogle få år i 20'erne (efter eventuel uddannelse) og dernæst 30'erne til at oparbejde sig en position som en eftertragtet skuespiller. Mænd forsætter derimod med at få interessante roller hele deres karriere frem til, der sker et lille knæk, når de når 60 år.

I takt med de kønnede forskelle, der findes i underbrancherne i spørgsmålet om skuespillerne oplever, at der findes roller, som de ønsker at arbejde med (se afsnit 7.3, figur 33), oplever især skuespillerne inden for tv/film, at de ikke får roller, de ønsker at arbejde med. Til trods for at hele 95% af mændene svarede, at der var roller, som de ønsker at arbejde med, er det kun 62% af mændene som oplever, at de så får denne type af roller (de har svaret enig eller meget enig til spørgsmålet, se figur 36).

Dette illustrerer, at der også er stærk konkurrence mændene imellem om at få de for eksempel komplekse eller prestigefulde roller. Ser man på kvinderne med primærindkomst fra tv/film, er der nærmest ingen (4%) der angiver, at de er "meget enige" i, at de får roller, som de ønsker at arbejde med, dog svarer 59%, at de er "enige" i udsagnet.

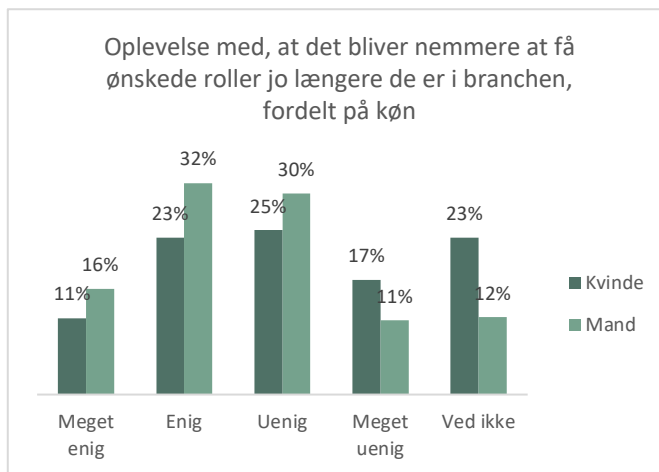
Blandt respondenterne med primærindkomst fra de større teatre, ses en noget mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd, og det er også her, at der ses størst tilfredshed med at få interessante roller. Det er dog interessant at lægge mærke til, at 12% af kvinderne inden for de større teatre svarer, at de er "meget uenige" i, at de får roller de ønsker at arbejde med. Ligeledes er der flere mænd (31%) end kvinder (20%), der er "meget enige" i udsagnet. Blandt skuespillerne med primærindkomst på de mindre teatre, er der en del flere end inden for tv/film, der svarer, at de oplever at få roller, som de ønsker at arbejde med (70%), og fordelingen er forholdsvis ens mellem kvinder og mænd. Det er inden for de mindre teatre, hvor flest kvindelige skuespillere er "meget enige" i, at de får jobs, som de ønsker at arbejde med.



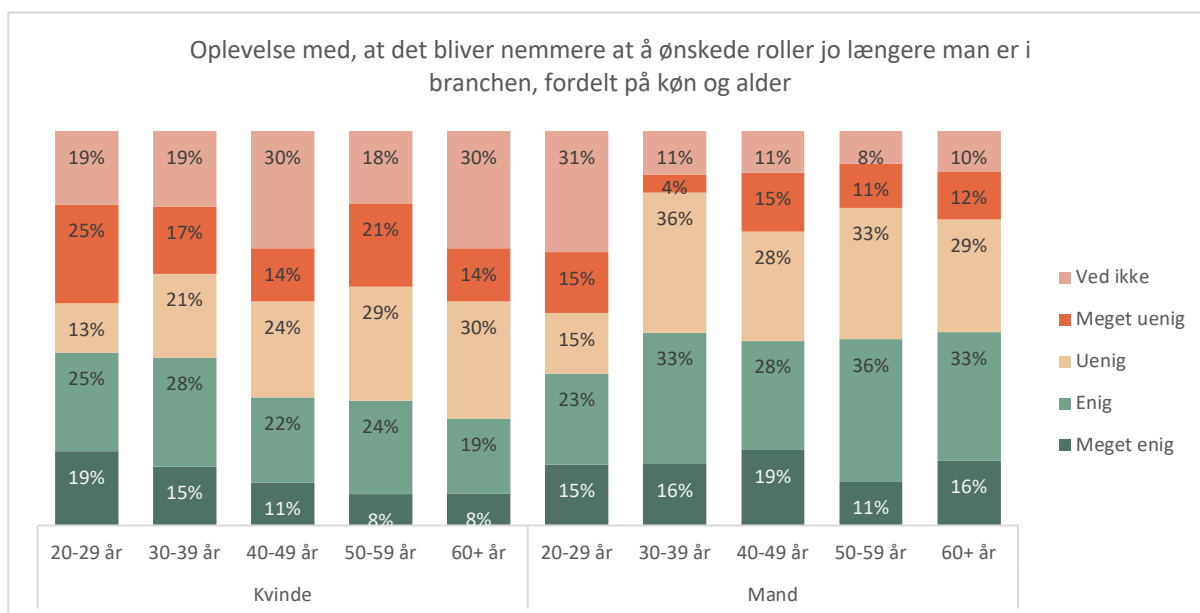
Figur 35 (N=221)

7.5 Anciennitet hjælper mænd mere end kvinder

Udover at den kønnede difference kan ses i, om respondenterne oplever at få de roller, som de ønsker at arbejde med, ses også en difference i deres oplevelse af, om det bliver lettere at få disse roller, jo længere tid, de har været i branchen. I figur 37 fremgår det, at der generelt er en stor andel af skuespillerne der ikke mener, at anciennitet er til hjælp, når det kommer til at få de typer roller, man ønsker at arbejde med. Lige stor andel af respondenterne (kvinder og mænd samlet) svarer, at de enten er uenig/meget uenige, og at de er enig/meget enig i udsagnet med 41% i hver "gruppe". De resterende 18% svarer "ved ikke". Ser man på de kønnede forskelle fremgår det dog, at mændene oplever større fordele med anciennitet end kvinderne. Mens 35% af kvinderne er enige eller meget enige i, at det bliver nemmere at få roller, de ønsker, jo længere tid, de er i branchen, gør det samme sig gældende for 47% af mændene.



Figur 36 (N=365)



Figur 37 (N=365)

Ligesom det i afsnittet oven over blev vist, at mange kvindelige skuespillere oplever et karrieremæssigt knæk i 40-års alderen, illustrerer figur 38 også en markant forskel mellem kvinder og mænd fra 40'erne og op efter i forbindelse med, om de oplever, at det bliver lettere at få de ønskede jobs, jo mere anciennitet de har. I aldersgruppen 40-49 år er 47% af mændene "meget enig"/"enig" sammenlignet med 33% af kvinderne. Det giver en forskel på 14 procentpoint. Tendensen fortsætter i aldersgruppen 50-59 år, hvor 47% af mændene er "meget enig"/"enig" sammenlignet med 32% af kvinderne. Det er også interessant, at 17% af kvinderne i aldersgruppen 30-39 år angiver, at de er "meget uenig" i, at det bliver nemmere at få de typer af roller, de ønsker sammenlignet med 4% af mændene. Dette kan tyde på, at man som kvinde mærker udfordringer med at trække på ens anciennitet allerede i 30'erne.

Det er tidligere blevet nævnt, at mændenes karriere blandt andet drives af en efterspørgsel i mandlige roller sammenlignet med roller til kvinder. At det bliver nemmere at få jobs med alderen, behøver dog ikke betyde, at der er særlig stor efterspørgsel efter ældre mandlige roller. Derimod handler det om, at mænds alder spiller en mindre rolle for diversiteten i de typer af roller, som de kan castes til. En kvinde forklarer, hvordan hun oplever det:

Mænd kan spille yngre meget længere end kvinder. Mænd på 50+ kan sagtens spille familiefar med to børn - dét ville jeg aldrig blive spurgt om.
Kvinde, 40-49 år, 300.000-499.999 kr. pr. år, teater

Under interviewerne blev skuespillerne spurgt, hvorvidt de oplever, at deres karrieremuligheder er blevet begrænset på grund af deres køn. Her svarede 9 ud af 16 interviewede kvindelige skuespillere, at de føler sig begrænset i deres karrieremuligheder på baggrund af deres køn, og det samme gør sig gældende for 1 ud af de 13 interviewede mænd. Det kommer blandt andet til udtryk i de typer af roller, som kvinderne kan få. En kvinde i 40'erne udtaler:

*Jeg føler, jeg ikke skal tænke for meget over det, fordi jeg bliver super bitter. (...)
Vi sidder lige nu to kvinder på en lille serie, og alle mændene i serien får en masse taletid og alle de spændende roller.*
Kvinde, 40-49, under 300.000 kr. pr. år, tv/film og teater

I forlængelse af dette beskriver flere kvinder, at man som kvinde ofte ikke får mulighed for at spille nuancerede eller dybe roller, men når det så endelig sker, skal det altid handle om dét at være en kvinde i en specifik situation:

Man spiller altid en kvindelig læge, eller en kvindelig dommer. Det kvindelige er en stor del af karakteren. Det er sjældent, jeg "bare" skal spille læge. Mænd spiller alle mulige spændende personer, og jeg spiller kvinde. Hvis nu en sjælden gang den kvindelige rolle bliver foldet ud, så skal man typisk forholde sig til hendes seksualitet eller til hendes moderskab, og hvorvidt hun er en god mor. Det er de to ting, som der bliver foldet ud.
Kvinde, 40-49, under 300.000 kr. pr. år, tv/film og teater

Dermed kan majoriteten af mænd siges at have et helt andet karriereperspektiv, hvor de igennem hele deres karriere har gode muligheder for at udvikle sig fagligt og kreativt. Med de få roller til kvinder over 40 år, kan det tyde på, at det kun er den lille skare af kvinder, der slår igennem som vellykkede og diverse skuespillere, inden de fylder 40 år, der har gode chancer for at fortsætte med at udvikle deres karriere igennem 40'erne og 50'erne. Således har unge kvindelige skuespillere meget travlt med at opnå kendisstatus og komme igennem nåleøjet sammenlignet med mænd, der sagtens kan opnå kendisstatus senere i karrieren. Den differentierede tidsramme for at opnå succes kan ligeledes skabe et større pres blandt kvinderne, der i større grad kan drive dem til at efterleve besnærende, og i nogle tilfælde modsatrettede, normer og spilleregler for at lykkes. Når dét sker, opstår også en risiko for at unge, kvindelige skuespiller modellerer sig selv ind i kønnede normer for, hvad producenter og instruktører efterspørger i en kvindelig skuespiller – noget, der peger på en stor grad af stereotype forståelser af kvinders udseende. På den baggrund opstår spørgsmålet, om kvindelige skuespilleres trivsel og mentale helbred påvirkes negativt af den korte tidsramme for succes, såvel som de snævre rolle- og kønskasser, som de i høj grad presses til at efterleve. Dette anbefales at undersøges videre.

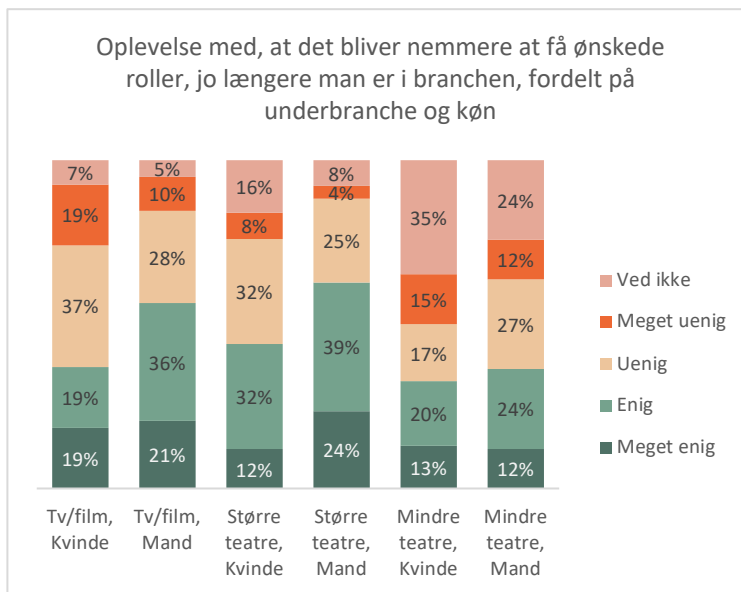
7.5.1 Anciennitet er især en fordel for mænd inden for tv/film og de større teatre

Når der ses på de kønnede forskelle blandt skuespillernes karriere-udvikling og -muligheder, er det interessant at undersøge, om der er forskelle inden for de tre underbrancher, tv/film, større teatre og mindre teatre. Som det ses i figur 39, er 56% af kvinderne, som har tv/film som primær indtægtskilde, uenig eller meget uenig i, at det bliver nemmere at få roller, de ønsker. Til sammenligning svarer 38%

SKÆVE SPOTLYS: En Undersøgelse af Kønsbaserede Forskelle i Løn- og Karriereudvikling inden for Film, Tv og Scenekunsten

af mændene, at de er uenig/meget uenig. Det svarer til, at mere end hver anden kvinde ikke oplever, at jo længere tid, hun er i branchen, jo nemmere kan hun få de roller, hun ønsker.

Også inden for de større teatre ses en markant difference mellem kønnene i, om de oplever, at det bliver nemmere at få roller, de ønsker, jo længere de er i branchen. Her svarer 40% af kvinderne, at de er uenig eller meget uenig i udsagnet sammenlignet med 29% af mændene. Heller ikke i de mindre teatre oplever majoriteten af kvinderne, at det bliver lettere at få ønskede roller (32% af kvinderne er uenig/meget uenig og hele 35% svarer ved ikke). Her er der dog en interessant difference med mændene, hvor henholdsvis 27% af mændene, og 17% af kvinderne svarer, at de er uenige i udsagnet. Differencen kan findes i, at der er en større andel af kvinder, der svarer "ved ikke" til, om det bliver lettere at få roller, jo længere tid de er i branchen (hver tredje kvinde og hver fjerde mand). Inden for de mindre teatre kan der dermed ses en udfordring med, at skuespillerne udtrykker en desillusion eller opgiveness over den modstand, de møder i branchen.

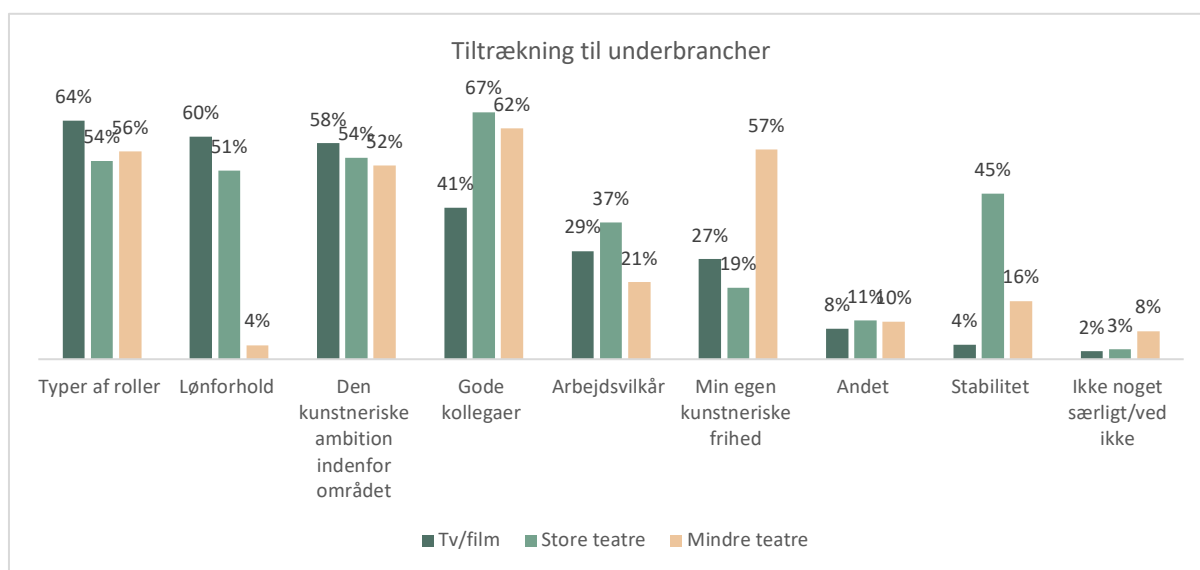


Figur 38 (N=221)

Det er altså en udfordring på tværs af de tre underbrancher, at kvinder oplever, at ancienniteten ikke giver dem en fordel i forhold til at få de roller, som de ønsker at spille. Mens mænd på de større teatre og i tv/film i større grad oplever anciennitet som en fordel, ses denne tendens ikke blandt lige så mange mænd på de mindre teatre.

7.5.2 Type af roller er det mest tiltrækkende for skuespillerne

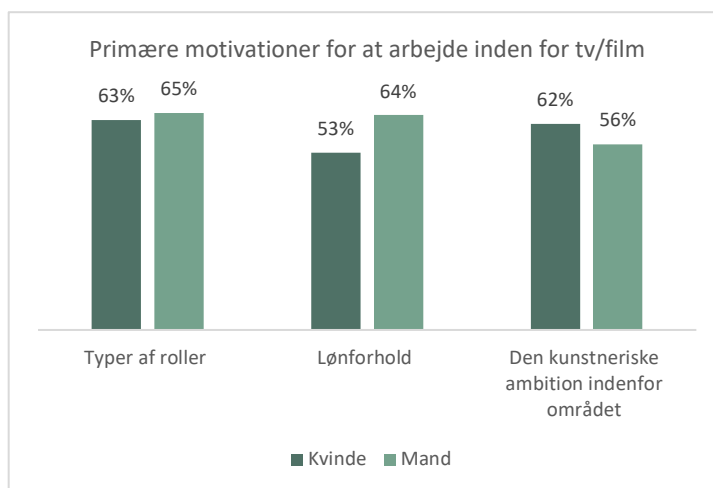
Med de forskellige udfordringer inden for underbrancherne er det interessant at se på, hvad der tiltrækker skuespillerne til de forskellige underbrancher. Nedenstående figur (40) viser forskellige



Figur 39 (N=383)

motivationsfaktorer inden for de tre underbrancher. Respondenterne, der har haft skuespillerjobs inden for de sidste 12 måneder, fik alle spørgsmålet ud fra den enkelte branche, som de havde krydset af ved, at de havde haft arbejde i inden for det sidste år. Svarene per branche inkluderer derfor personer, der ikke har oplyst branchen som deres primære indkomstkilde.

Ser man generelt på, hvad der tiltrækker skuespillerne til de forskellige dele af branchen, ligger typer af roller, lønforhold, den kunstneriske ambition og gode kollegaer særligt højt. I betragtning af at kvinder og mænd inden for især tv/film oplever adgangen til interessante roller forskelligt, er det interessant at se, om der her findes en kønnet forskel i motivationen. Figur 41 viser dog, at omtrent samme andel kvinder som mænd motiveres til at arbejde inden for tv/film på trods af, at det er svært at lande de typer af roller, de ønsker at arbejde med. Samtidig ses det i figuren, at kvinderne i noget mindre grad er motiveret af lønforholdene end mændene, hvilket kan tale ind i den kønnede forskel, der findes i lønnen i underbranchen (færre kvinder tjener over 500.000 kr. om året, se 3.3).



Figur 40 (N=230)

Inden for de mindre teatre peger både kvinder og mænd også på tiltrækningen af den kunstneriske frihed (figur 40). Dét var også noget, der blev fremhævet af flere interviewpersoner, eftersom, at det er nemmere at "gække ud" og spille en masse forskellige typer af roller på de mindre teatre. Her kan kvinder spille mænd, og der er større plads til fortolkning af kønnede forestillinger. En kvinde udtaler:

På TV/film er der meget begrænsede typer af roller til kvinder, men jeg oplever, at teater er mere eksperimenterende. På teatret kan man spille alt muligt.
Kvinde, 40-49 år, under 300.000 kr. pr. år, TV/film og teater

Dette bekræfter idéen om, at nogle kvindelige skuespillere tiltrækkes af muligheden for at udøve deres kunstneriske frihed inden for de mindre teatre. Det betyder dog ikke, at mange kvinder umiddelbart afholdes fra at søge lykken med at få de forholdsvist få, interessante roller, der er tilgængelige for kvinder inden for tv/film.

Dette kapitel har illustreret, at kvinder ofte oplever at stå stærkere med henblik på at få roller, hvis de lever op til den stereotypiske idé om, hvordan en kvinde skal være. I forlængelse af dette er det blevet vist, at mange kvinder generelt, men især inden for tv/film oplever, at de ikke får de typer af roller, de ønsker at arbejde med. Denne udfordring ses især for kvinder i 40'erne og 50'erne, hvor det blev konkluderet, at mænd kan udvikle deres karriere helt ind i 50'erne, mens kvinder bør toppe, inden de fylder 40 år. Den konklusion blev cementeret ved, at anciennitet spiller en større positiv rolle for kvinder end mænd, hvilket betyder, at kvinders erfaring ikke er lige så meget værd som mænds erfaring. Slutteligt blev det udfoldet, at til trods for at kvinder er udfordret af, at der findes færre interessante roller, er det stadig typer af roller, der tiltrækker mest inden for tv/film. Efter at have gennemgået de mest markante forklaringer på, hvorfor skævvridningen i lønnen varer ved inden for tv, film og scenekunstbranchen, undersøger det næste kapitel nogle af de forandringsmuligheder, som skuespillere og branchefolk har udtrykt gennem interviewene.

8 Hvordan branchen kan komme videre herfra

Som et afsluttende afsnit ses der i det næste på, hvilke forandringsmuligheder brancheaktørerne selv italesætter. Størstedelen af de interviewede brancheaktører er engagerede i, at der skal være ligeløn mellem mænd og kvinder. Der er også en klar overbevisning om, at branchen de seneste år har udviklet sig i den rigtige retning, når det kommer til kønsligestilling. Der er flere og flere roller til kvinder, og det bliver nemmere for kvinder at være i branchen. Men på trods af den positive udvikling, så eksisterer løngabet stadig, og som denne rapport har vist, står kvinder overfor andre og større barrierer end majoriteten af mænd. Mange i branchen vil gerne aktivt være med til at skabe en forandring, men det er for de fleste svært at vide, hvordan de kan skabe forandring, og hvor ansvaret egentlig ligger. Dertil findes der en diversitet i forestillingen om, hvor slemt det står til med uligelønnen. Denne rapport er med til at tydeliggøre de forskelle, der findes, og skabe et mere homogent billede af den ulighed, der findes inden for branchen.

Gennemgående for næsten alle de ni brancheaktører, der blev interviewet til denne undersøgelse, var, at de anerkendte, at der var en udfordring, men at alle pegede på andre aktører end sig selv, når de skulle svare på, hvordan man kunne gøre op med uligelønnen. Rigtigt nok er uligeløn og manglende ligestilling en kompleks problemstilling, hvor man bliver nødt til at sætte ind med forskellige tiltag og overfor en række aktører. Dog er det en udfordring, hvis det er de færreste, der kan pege på, at de selv sidder på en magtposition, og hvad de derfra kan gøre for at forbedre situationen. En agent svarer blandt andet, hvordan det opleves, at branchen ikke tager ansvar:

Jeg oplever overhovedet ikke, at branchen føler et ansvar for at skabe ligeløn mellem mænd og kvinder. Producenterne er kun fokuseret på profit. Jeg prøver som regel, hvis det er hovedroller, så vil jeg altid prøve at få dem til at ligge på samme lønniveau. Buddet med kvinderne starter lavere. (Hvis der ikke er tale om A navn, så starter kvinders løn lavere end mænds).

Agent

Blandt interviewene med især producerne blev der dog udtrykt en anerkendelse af ansvar, men som citatet nedenfor viser, står producere og direktører med en kompleks branche og dertil en mindst lige så kompleks udfordring med uligeløn, hvor det kan være svært at vide, hvordan man skal gå til det:

Så vi har et kæmpe ansvar for at få lukket op for festen. Jeg vil vildt gerne vide, hvordan vi gør det, og hvis der er nogen, der ved det, så vil jeg så gerne vide det. Jeg kan jo godt bare sige, at alle skal have 8.000 om dagen, men så kommer der bare ikke nogen film. Der er flere mænd på skærmen, og så bliver lønbilledet jo allerede skævt. Det fylder meget for mig, og det er svært at rykke rundt i.

Direktør/producer

Udover at det kan være en udfordring at få de forskellige aktører i branchen til at identificere deres ansvar for ligeløn, peger flere på, hvad de selv forsøger at gøre. Nogle producere måler for eksempel forskellen på kønnene:

Det er ikke sådan, at det skal være 50/50 af mænd og kvinder, men vi selvregistrerer, så inden vi "green lighter", så ved jeg, hvor mange mænd, vi har med, hvor mange kvinder, hvor mange transkønnede og så videre. Vi har også ordregistrering, så jeg ved også, hvor meget de hver især siger. Vi har sat det i gang, fordi vi gerne vil se, hvordan det egentlig ser ud, og hvordan fakta er. Så vi kigger ikke på det forud for produktionen, og der er ikke noget på, hvordan det skal være, men hvordan det er lige nu, og om vi er tilfredse med det.

Direktør/producer

Målinger er ofte gode værktøjer til at afdække bias og forebygge forskelle i for eksempel rollefordelingen. Dog vil det også være en fordel inden for tv/film at skabe en tydeligere lønstruktur, så det både for skuespillere og producere bliver nemmere at navigere i, og at man i mindre grad benytter sig af subjektive forhold. Foruden at enkelte aktører er gået i gang med konkrete målinger af, hvordan deres produktioner er kønnet på forskellige måder, nævnes der få konkrete eller målbare handlinger blandt brancheaktørerne. Selvom der inden for teatre peges på, at de typisk har tydelige lønstrukturer, der blandt andet skal være med til at forebygge uligeløn, italesættes primært deres subjektive principper og lignende, når de spørges ind til, hvad der kan gøres for at komme uligelønnen til livs:

Jeg har et princip om, at lønnen skal kunne tåle at blive sagt højt på settet. Så kan jeg sige for eksempel, at dét kan jeg ikke give dig, for så skal de andre også have mere, og så siger de tit, at de ikke vil fortælle noget videre til de andre. Men det kan jeg ikke gå med til.

Direktør/producer

En anden teateraktør fremhæver sit fokus på at gøre kvinderne bedre til at forhandle om lønnen som et en del af deres indsats:

Da jeg startede for seks år siden, der var der ret stor forskel på mænd og kvinder. Så det har jeg arbejdet ret hårdt for, jeg har presset mændene og givet mere til kvinderne. (...) De stakkels skuespillere er jo ikke vant til at forhandle. Jeg forsøger aktivt at gøre dem gode til at forhandle. Jeg lod en ung kvinde stige lidt, men så kom hun stærkt tilbage, og efter vi havde skrevet kontrakt, så gik jeg hen til hende og sagde, at hun bare skulle give den gas.

Direktør/producer

Brancheaktørerne italesætter dermed i meget lille grad, hvordan de selv holder øje med potentielle uligheder inden for deres egen institution. Det kunne for eksempel være interessant at have lønstatistikker for de enkelte institutioner og i større grad undersøge rollernes diversitet og dybde, så branchen blandt andet kan komme udover de stereotype fremstillinger. Citatet over fremhæver den underliggende udfordring med, at økonomien er et nulsumsspil, som betyder, at hvis kvinderne skal kunne komme op på samme lønniveau som mændene, medfører det samtidig, at mændene i mange tilfælde bliver nødt til at gå ned i løn. Som denne rapport har vist, er der flere tilfælde på, at mandlige skuespillere er parate til at gå ned i løn for at bidrage til ligeløn på produktionen. En anden brancheaktør foreslog også, at den ekstra løn til kvinderne for eksempel kan findes ved at fjerne en dag fra produktionen eller ved at skruer ned på scenografien.

Udover, hvad der kan gøres i de enkelte institutioner, fremhæver branchefolkene også behovet for at kunne sparre med deres branchekollegaer. En caster nævner, at det vil give stor værdi at have et fælles rum for vidensdeling for eksempel vedrørende, hvordan man kan skabe mere ligestilling i rollefordelingen. Casteren forklarer videre, at man i dag er meget adskilt fra hinandens arbejde, og at det kan være præget af konkurrence. Dét kan være en udfordring, når det kræver, at brancheaktørerne arbejder sammen, hvis manglende ligestilling og uligelønnen skal kommes til livs.

Bilag 1 – supplerende tabeller og dokumentation

Benyttelse af branchenetværk Rækkenavne	Kolonnenavne		Hovedtotal
	Kvinde	Mand	
I høj grad	32%	34%	33%
I nogen grad	30%	30%	30%
I mindre grad	24%	19%	21%
Slet ikke	12%	13%	12%
Jeg har ikke brancherelevant netværk	3%	3%	3%
Hovedtotal	100%	100%	100%

Tabel 7 (N=403): Respondenternes svar på spørgsmål om i, hvilken grad de benytter sig af deres brancherelevante netværk for at komme i betragtning til jobs

Om de har forhandlet om lønnen Rækkenavne	Kolonnenavne	
	ja	nej
Under 300.000 kr	78%	22%
300.000 kr - 499.999 kr	77%	23%
500.000 kr eller derover	76%	24%
Hovedtotal	76%	24%

Tabel 8 (N=353): Respondenternes svar på spørgsmål om de inden for de seneste tre år er gået i dialog om lønnen på et eller flere skuespillerjobs, fordelt på indkomstniveau

Om de lykkes med at få lønnen op Rækkenavne	Kolonnenavne	
	ja	nej
Kvinde	73%	27%
Under 300.000 kr	69%	31%
300.000 kr - 499.999 kr	84%	16%
500.000 kr eller derover	89%	11%
Mand	84%	16%
Under 300.000 kr	81%	19%
300.000 kr - 499.999 kr	85%	15%
500.000 kr eller derover	96%	4%
Hovedtotal	79%	21%

Tabel 9 (N=269): Respondenternes svar på spørgsmål om de inden for de seneste tre år er lykkedes med at få lønnen op til lønforhandling, fordelt på køn og indkomstgrupper

Oplevelse med forhandling	Risikofyldt	Uproblematisk	Nedværdigende	Sjovt	Forvirrende	Stressende
Kvinde						
Tv/film	52%	5%	29%	5%	29%	71%
Større teatre	50%	11%	39%	6%	6%	83%
Mindre teatre	57%	7%	29%	0%	36%	68%
Mand						
Tv/film	18%	18%	7%	2%	11%	27%
Større teatre	40%	23%	15%	9%	9%	57%
Mindre teatre	54%	29%	13%	21%	13%	54%

Tabel 10 (N=280): Respondenternes karakterisering af lønforhandling, fordelt på køn og underbranche

Arb.giver fortæller, at de ikke har økonomi til det	Kvinde	Mand	Samlet
Tv/film	24%	20%	22%
Større teatre	11%	34%	28%
Mindre teatre	36%	33%	35%

Tabel 11 (N=87): Respondenter grupperet fra åbne besvarelser, der har oplevet, at arbejdsgiver svarer, at fortæller, at de ikke har økonomi til lønstigning, fordelt på køn og underbranche