

NTO

Storgt. 10B
0155 Oslo

28.oktober 2008

Saksbehandler: Spesialrådgiver Trond Okkelmo

Kultur- og kirkedepartementet
Postboks 8030 Dep
0030 Oslo

HØRINGSUTTALELSE FRA NORSK TEATER- OG ORKESTERFORENING (NTO)

Til rapport nr. 241, 2008 fra Telemarksforskning-Bø

KUNSTNERNES AKTIVITET, ARBEIDS- OG INNTEKTSFORHOLD, 2006

I alt 20 ulike kunstnergrupper er omfattet av undersøkelse, men det er bare syv av dem som i mer eller mindre grad faller inn under NTOs interessefelt:

Dramatikere
Oversettere
Skuespillere og dukkespillere
Sceneinstruktører
Scenografer m.m.
Dansekunstnere
Musikere, sangere og dirigenter
Komponister

NTO har avtaler med foreninger som regulerer lønn, honorar og arbeidsforhold for disse kunstnergruppene.

- NTO - Norske Dansekunstnere ved teatrene (egen avtale for Carte Blanche)
- NTO - Musikernes Fellesorganisasjon
- NTO - Norsk Skuespillerforbund
- NTO - Norsk Oversetterforening
- NTO - Norsk Dramatikeres Forbund
- NTO - Norske Dansekunstnere - koreografer
- NTO - Norsk Sceneinstruktørforening og Norske Scenografer
- Minstesatser for komposisjon av teatermusikk
- Vederlagsavtale for bruk ved teknisk musikk
- Vederlagsavtale for bruk av teatermusikk

Generelt gjelder at samtlige av de aktuelle kunstnergruppene gjøres til gjenstand for den lønnsvekst som finner sted som resultat av forhandlingene med våre "frontfag": Norsk Skuespillerforbund og Norske Dansekunstnere, som igjen er påvirket av/påvirker forhandlingene med teknisk-/administrativt personale i Fagforbundet og Norsk Tjenestemannslag. For de andre gis det normalt prosentvise påslag i honorarene i tråd med resultatene i forhandlingene med LO-forbundene og NoDa og NSF.

Dette innebærer at de syv kunstnergruppene i perioden undersøkelsen omhandler (1993-2006) har hatt en kontinuerlig lønnsvekst i sitt arbeid /engasjement i teatrene. Normalt har de årlige forhandlinger medført en tilnærmet lik lønnsutvikling for disse syv kunstnergruppene som i samfunnet for øvrig. Dette til tross for at teatrene gjennom en lang årrekke har vært underkompensert fra statens side når det gjelder lønns- og prisvekst.

SKUESPILLERES LØNNSVEKST

Det finnes ulike ansettelsesforhold i teatrene: Fast ansettelse, åremålskontrakter og stykkpriskontrakter. De åremålstilsatte får i sin kontraktstid lønn som fast ansatte, mens de med stykkpriskontrakt får månedslønn med et lønnstrinn høyere enn fast ansatte.

Rapporten peker på at det er en stadig større andel av skuespillerne og danserne er uten fast ansettelse, men her er det viktig å huske at det finnes tre ulike ansettelsesformer som gir tilsvarende eller mer enn det fast ansatte for i lønn.

Fra tid til annen engasjeres det også skuespillere og sceneinstruktører som forhandler personlige avlønninger høyere enn de tariffestede. Fra tid til annen får skuespillere ved teatrene ulønnet permisjon for å påta seg oppdrag utenfor teatrene, ofte til honorarer som ligger høyere enn om de ikke hadde hatt permisjon.

Det er en vesentlig svakhet ved undersøkelsen at den ikke viser egne tall for skuespillere tilnyttet institusjonsteatrene.

Disse har fra 1993 til 2006 hatt en lønnsutvikling som er tilnærmet lik den man har hatt i samfunnet for øvrig, og for årene 2007, 2008 og 2009 er de forhandlede overenskomster tilsvarende for lønnsutviklingen.

Undersøkelsens konklusjon når det gjelder skuespilleres reallønnsvekst i perioden er derfor ikke gyldig for skuespillere ved institusjonsteatrene, som har hatt samme reallønnsvekst som samfunnet for øvrig. Dette er et vesentlig punkt fordi allmennheten og media normalt forbinder skuespiller med teateransatte og derfor får et feilaktig bilde av hva institusjonsansatte tjener. I tillegg kommer at skuespillere ved institusjonsteatrene i mer eller mindre grad kan påta seg både kunstnerisk arbeid og kunstnerisk tilknyttet arbeid i sin fritid. Noe som selvsagt øker totalinntekten for dem det gjelder.

For de 7 kunstnergruppene som i ulik grad er engasjert av teatrene, vil en gunstig lønnsutvikling og reallønnsvekst være direkte påvirket av at rammetilskuddene til teatrene inklusive lønns- og priskompensasjon er så tilstrekkelige til at lønnsutviklingen for disse kunstnergruppene kan fortsette å følge utviklingen i samfunnet for øvrig.

Undersøkelsen påviser at andel fulltids skuespillere har falt fra 70 % i 1994 til 50 % i 2006. Dette tilskrives flere utdannede uten tilsvarende sterk økning i etterspørselen. Etterspørselen igjen påvirkes av de økonomiske rammer ved institusjonsteatrene, og for stadig flere frilansskuespillere og frilansdansere, av økonomien i det frie scenekunstheltet.

Et vesentlig bidrag til lønnsvekst for skuespillere og dansere ville det derfor være at bevilgningene øker til det frie scenekunstheltet – noe som vil skape flere produksjoner og følgelig engasjement av flere frilansere til høyere honorarer.

MUSIKERES LØNNSVEKST

I det alt vesentlige gjelder de samme forhold for musikere som er klassisk skolert som for skuespillere. De finnes som landsdelsmusikere, orkesttermusikere eller som mer eller mindre heltids arbeidende vikarer innenfor orkesterbransjen.

Musikere ved institusjonsorkestrene har fra 1993 til 2006 hatt en lønnsutvikling som er tilnærmet lik den man har hatt i samfunnet for øvrig, og for årene 2007, 2008 og 2009 er de forhandlede overenskomster tilsvarende for lønnsutviklingen.

I tillegg kommer at musikere ved institusjonsorkestrene i mer eller mindre grad kan påta seg både kunstnerisk arbeid og kunstnerisk tilknyttet arbeid i sin fritid. Noe som selvsagt øker totalinntekten for dem det gjelder. Det er en svakhet ved undersøkelsen at den ikke tydelig deler musikere inn i ulike sjangere ettersom utøvende musikere utenfor det klassiske miljøet i liten grad har fast eller langvarig ansettelse hos en arbeidsgiver. Dessuten – jo mer generelle kunstnergruppene defineres, desto vanskeligere vil det bli for myndighetene å iverksette tiltak dersom det er politisk mulig og ønskelig. Muligens sitter Telemarksforskning i Bø på datamateriale som kunne ha gjort dette mulig.

DANSERES OG SANGERES LØNNSVEKST

Institusjonsteatrene har i liten grad fast ansatte dansere, bortsett fra Carte Blanche og Nasjonalballetten. Det er Den Norske Opera&Ballett som har fast ansatte sangere. I den grad andre teatre må engasjere dansere og sanger, så lønnes de ofte bedre en fast ansatte i den perioden de er engasjert.

Dansere ved institusjonsteatrene og sangere ved DNO&B har fra 1993 til 2006 hatt en lønnsutvikling som er tilnærmet lik den man har hatt i samfunnet for øvrig, og for årene 2007, 2008 og 2009 er de forhandlede overenskomster tilsvarende for lønnsutviklingen.

Når Institusjonsorkestrene engasjerer sangere skjer dette til forhandlede honorarer som i den perioden de er engasjert ligger langt over det fast ansatte musiker i orkestret eller fast ansatt sangere ved DNO&B har i lønn. Hertil kommer at denne type sangere ligger på et kunstnerisk nivå som gjør at de normalt er heltidsbeskjeftiget med kunstnerisk arbeid enten i Norge eller i utlandet.

SCENEINSTRUKTØRER, SCENOGRAFER OG DRAMATIKERE

I kjølvannet av forhandlingene med Norsk Skuespillerforbund, Norske Dansekunstnere og også med de teknisk ansatte (Fagforbundet) og administrativt ansatte (Norsk Tjenestemannslag) ved teatrene

fastsettes normalt honorarer og avtaler for disse kunstnergruppene slik at den følger de økonomiske rammene innen feltet, slik at også honorarer til disse dermed følger lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig. Enkelte utøvere av disse kunstnerdisiplinene er i en posisjon der de kan forhandle seg frem til personlige avtaler med teatrene – avtaler som lønner bedre enn overenskomsten innen feltet.

TRE KATEGORIER ARBEID

Undersøkelsen deler kunstnernes arbeid inn i tre kategorier:

Kunstnerisk arbeid

Kunstnerisk tilknyttet arbeid

Ikke-kunstnerisk arbeid

Når det gjelder kunstnerisk arbeid er det markedet som til enhver tid avgjør i hvor stor grad kunstnere skal kunne fulltidsbeskjeftiges med kunstnerisk arbeid. En ideell situasjon ville det kanskje være at kunstnere til enhver tid var fullbeskjeftiget med kunstnerisk arbeid. Undersøkelsen påpeker at antall utdannede skuespillere, dansekunstnere og musikere øker, men uten at jobbmarkedet øker i en grad som gjør at det økede antall kunstnere kan absorberes. Slik vil det være i årene fremover.

For NTO er det i utgangspunktet ikke bekymringsfullt at kunstnere i våre bransjer påtar seg kunstnerisk tilknyttet arbeid. Det gjøres av både skuespillere, dansere og musikere. Denne type arbeid er oftest undervisning, noe NTO ser på som svært positivt, særlig når de fremste skuespillere, dansere og musikere innenfor vår sektor underviser. Det er fordelaktig for kvaliteten på kunstnerutdanningen at de beste og fremste av våre kunstnere underviser og møter de nye kunstnerne. Det fremmer kvaliteten i utdanningen og dermed kvaliteten på kunsten på lengre sikt.

NTOs KONKLUSJON

For NTO er det vesentlig gjennom høringsuttalelsen å få frem at det for kunstnere innen vårt felt finnes ulike markeder, men at de kunstnere som ansettes eller engasjeres av våre medlemsinstitusjoner innenfor det som kan kalles institusjonsmarkedet har en positiv lønnsutvikling og reallønnsutvikling som stemmer dårlig med konklusjonene fra Telemarksforkning-BØ.

De viktigste og enklest politisk gjennomførbare tiltakene det offentlige kan sette i verk for å øke skuespillere, dansere og musikeres lønnsnivå på er:

1. Bevilge høyere lønns- og priskompensasjon til teatrene og orkestrene
2. Bevilge mer til kunstnerisk virksomhet til teatrene og orkestrene
3. Bevilge mer til Norsk Kulturråd slik at søknader fra frie grupper innen scenekunst, dans og musikk i større grad enn i dag kan imøtekommes.
4. Opprettelse av en norsk teater- og danseallianse etter svensk modell

Oslo 28. oktober 2008

Morten Gjeltén
Direktør

