

Kristin Jesnes og Kristine Nergaard

Kunst og kultur – organisasjoner i endring?



Fafo-rapport
2019:22

Kristin Jesnes og Kristine Nergaard

Kunst og kultur – organisasjoner i endring?

Fafo-rapport 2019:22

© Fafo 2019

ISBN 978-82-324-0517-6 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0518-3 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslagsbilde: iStock.com

Trykk: Allkopi NetPrint

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Summary	11
1 Innledning	13
1.1 Metode	14
1.2 Selvstendige, frilansere, ansatte og rettigheter	15
1.3 Disposisjon.....	18
2 Kunnskapsstatus	19
2.1 Hvordan definere kunst- og kulturfeltet?	19
2.2 Verdiskaping og sysselsetting	22
2.3 Digitalisering og nye digitale aktører	25
2.4 Tilknytningsformer	27
2.5 Kunstneres inntekt	30
2.6 Oppsummering.....	34
3 Organisasjonene	37
3.1 Kunstnernettverket	37
3.2 Organisasjoner innen musikk	39
3.3 Organisasjoner og forbund innen scenekunst	43
3.4 Organisasjoner innen det visuelle feltet	51
3.5 Organisasjoner og forbund innen litteratur	58
3.6 Kunst- og kulturområdet i LO	64
3.7 Oppsummering.....	66
4 Organisasjoner i møte med utfordringer og endringer	69
4.1 Utfordringer og medlemsbistand	69
4.2 Tilknytningsformer og arbeidsvilkår.....	71
4.3 Nye måter å organisere hverdagen på.....	75
4.4 Lønn, inntekt og formidling av oppdrag	78
4.5 Oppsummering.....	81
5 Det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet	83
5.1 Forhandlinger, avtaler og rettigheter	83
5.2 Organisering og samarbeid.....	88
5.3 Kunst og kultur som voksende område i LO?	91
5.4 Oppsummering.....	98
Referanser	101

Forord

Hovedtema for denne rapporten er det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet, det vil si organisasjoner som representerer interessene til sysselsatte innen kunst og kultur og de sakene som disse organisasjonene arbeider med. Det finnes en rekke organisasjoner som representerer kunstnere og kulturarbeidere. Spennet er stort både når det gjelder innretning og medlems-tall, men det er også fellestrekk i form av felles interesser og utfordringer. Vi er opptatt av om organisasjonene erfarer at medlemmene får nye typer tilknytningsformer – for eksempel om flere blir selvstendig næringsdrivende, hvilke utfordringer de ser når det gjelder lønn og inntekt, om digitaliseringen innebærer nye utfordringer for formidling av og vederlag for kunst, hvordan de bistår medlemmene når det gjelder rettigheter og på hvilke områder de samarbeider med andre organisasjoner innen kunst- og kulturområdet. Avslutningsvis diskuterer vi om tiden er inne for et nærmere samarbeid mellom de mange interesseorganisasjonen og fagforbundene på dette området. Rapporten er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge (LO).

Intervjuer med representanter fra organisasjonene utgjør en viktig del av datagrunnlaget. Vi takker alle som tok seg tid til å snakke med oss. En særlig takk til Renée Rasmussen, som tok initiativ til undersøkelsen og som har bistått med innspill, innsikt og kommentarer. På Fafo vil vi takke Ragnhild Steen Jensen for kvalitetssikring og Bente Bakken for ferdigstilling av rapporten for publisering.

Juni 2019

Kristin Jesnes og Kristine Nergaard

Sammendrag

Kunst og kulturfeltet trekkes fram som en raskt voksende del av de internasjonale arbeidsmarkedene og knyttes også tett opp mot den «digitale revolusjonen». Samtidig kjennetegnes kunst- og kulturområdet av atypiske ansettelser, mange sysselsatte med usikker inntekt og økende press på etablerte ordninger for opphavsrettigheter og vederlag for bruk av kunst. Hovedtema for denne rapporten er det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet, det vil si organisasjoner som representerer interessene til sysselsette innen kunst og kultur og de tema som disse organisasjonene arbeider med. Vi er opptatt av om organisasjonene erfarer at medlemmene får nye typer tilknytningsformer, for eksempel om flere blir selvstendig næringsdrivende, hvilke utfordringer de ser når det gjelder å ivareta medlemmenes lønn og inntekt, om digitaliseringen innebærer nye utfordringer for formidling av og vederlag for kunst og hvordan de bistår medlemmene når det gjelder rettigheter. Avslutningsvis diskuterer vi om tiden er inne for et nærmere samarbeid mellom de mange interesseorganisasjonen og fagforbundene innen dette området.

Kunnskap om kunst- og kulturfeltet

I kapittel 2 gjennomgår vi et utvalg norske studier av kunst- og kulturfeltet med vekt på studier som ser på kreativ sektor i et næringsperspektiv og studier som ser på kunstnernes inntekter og inntektsfastsettelse. Studiene omfatter blant annet Kunstnerundersøkelsen 2013, Skarsteinsutvalgets innstilling samt rapporter som er utgitt av BI Centre for Creative Industries, Kunnskapsverket, Telemarksforskning og Fafo. Noen hovedfunn er:

- Kreativ næring har hatt en vekst i verdiskaping på 15 prosent i perioden fra 2008 til 2014. Dette er lavere enn for fastlandsøkonomien generelt, som hadde en vekst i verdiskaping på 38 prosent i samme periode. Samtidig er det stor variasjon mellom ulike kunstformer når det gjelder vekst.
- Kreativ næring utgjør 4,3 prosent av sysselsettingen i Norge. Næringen har hatt en sysselsettingsvekst fra 2008 til 2014 på 9,4 prosent. Enkeltpersonforetak utgjør den største andelen av veksten.

- I likhet med andre deler av arbeidslivet preges også de kreative yrkene av digitalisering, men på litt andre måter. Den viktigste endringen for de kreative yrkene, er nye distribusjons- og salgskanaler.
- Kreativ næring har flere selvstendig næringsdrivende (oppdragstakere) og atypiske tilknytningsformer (frilansere, midlertidige ansatte) enn det som er vanlig i resten av arbeidslivet.
- Realveksten i inntekt for kunstnerne har vært lavere enn for resten av befolkningen. Det er store inntektsforskjeller mellom kunstnere med ulike tilknytningsformer. Fast ansatte kommer best ut, dernest frilansere, mens selvstendig næringsdrivende kommer dårligst ut.
- Det finnes en god del tariffavtaler innenfor kunstfeltet som dekker de faste og midlertidig ansatte kunstnerne, mens frilansere og selvstendig næringsdrivende i noen tilfeller er dekket av rammeavtaler om minstesatser eller rådgivende satser.

Organisasjonene

Det finnes drøye 30 organisasjoner for kunstnere og vi har intervjuet representanter for 13 av disse. I tillegg har vi intervjuet Norsk Tjenestemannslag og Fagforbundet som organiserer i kultursektoren. Intervjuene er supplert med informasjon fra nettsider, årsmeldinger, ulike typer avtaler med mer. I kapittel 3 har vi har sett nærmere på hvilke utfordringer organisasjonene innen kunst og kultur møter på i det daglige, og hvordan de svarer på disse utfordringene i form av medlemstilbud og annen innsats.

- Kunstnerorganisasjonene varierer både i medlemstall og i hvilke typer aktiviteter de har. De fleste organisasjonene har medlemskriterier knyttet til kunstnerisk utdanning eller kvalitet på kunstneriske arbeider.
- Det er store forskjeller i hvordan organisasjonene ivaretar medlemmene når det gjelder lønn og inntekt. En god del organisasjoner forhandler tariffavtaler eller avtaler rammeverk for honorar og vederlag. Andre nærmer seg spørsmålet om inntekter i hovedsak ved å arbeide for flere stipender og mer midler til kunstneriske prosjekter. Organisasjonene ivaretar også oppgaver knyttet til individuelle og kollektive vederlagsordninger, stipender og andre støtteordninger.
- Kun et mindretall av kunstnerne har fast ansettelse som lønnstaker. Noen organisasjoner har alltid ha hatt selvstendig næringsdrivende med enkeltpersonforetak som den dominerende tilknytningsformen. Andre forteller at det over tid er blitt mer vanlig å opprette et enkeltpersonforetak. Noen

kunstnergrupper kombinerer også ulike tilknytningsformer, inkludert korte ansettelser og oppdrag som ikke-ansatt lønnstaker.

- Digitalisering, ny teknologi og nye formidlingsplattformer har fått stor betydning innen musikk, scenekunst og litteratur. Organisasjonene arbeider med å sikre at kunstnerne får vederlag for bruk av kunsten også når denne formidles på nye måter. Å vedlikeholde slike bestemmelser oppfattes som krevende, men viktige, oppgaver i dag og for tiden framover.
- Organisasjonene deltar i Kunstnernettverket og framhever dette som en viktig arena for å samordne seg på områder der man har felles interesser og for samarbeid og læring. Det finnes også andre former for samarbeid, for eksempel gjennom samlokalisering eller samarbeidsavtaler.

Utfordringene

Kapittel 4 omhandler hvilke utfordringer og endringer organisasjonene møter og hvordan de jobber med for å møte disse utfordringene.

- Organisasjonene arbeider med en rekke utfordringer knyttet til lønn, inntekt og sosiale rettigheter, og innfallsvinklene varierer mellom ulike kategorier kunstnere. En fellesnevner er at kunstnere ofte har en usikker inntekt og at få kunstnere har fast ansettelse i heltidsstillinger. Flere kunstnerorganisasjoner opplever også press på opphavsrettigheter og vederlag i kjølvannet av ny teknologi og digitalisering.
- Det er vanlig å være selvstendig næringsdrivende med enkeltpersonforetak. Flere av organisasjonene opplever at oppdragsgiver oftere enn tidligere insisterer på at oppdrag skal faktureres som selvstendig næringsdrivende. Dette betyr at organisasjonene bruker tid på veiledning når det gjelder valg av tilknytningsform og hva som bør ligge til grunn for fastsettning av pris eller honorar.
- I tillegg til å arbeide for bedre rammebetingelser og avtaler, bruker mange av organisasjonene tid og ressurser på individuell bistand til medlemmene. Dette gjelder blant annet kontrakter og andre typer rettigheter. Noen av organisasjonene bistår også ikke-medlemmer.
- Det har dukket opp andre aktører og initiativer som søker å svare på utfordringer som kunstnerne møter i det daglige. Det gjenstår å se hvor stor betydning slike får i tiden framover.

Det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet

Avslutningsvis diskuterer vi det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet med utgangspunkt i organisasjonene som «fagforbund». Hvor like eller ulike er disse? Og hvilke muligheter er det for et nærmere samarbeid mellom de mange organisasjonene på dette feltet, eventuelt innenfor LO?

- Lønn og inntekt står høyt på dagsordenen for de fleste kunstnerorganisasjonene selv om kun et mindretall forhandler og ivaretar tariffavtaler. En viktig oppgave er å sikre best mulig betingelser for korttidsansatte, frilansere og andre oppdragstakere. Slike grupper er i flertall blant medlemmene i de fleste organisasjonene, og vi finner ulike tiltak som skal sikre at disse får betalt for sin innsats. Tiltakene varierer fra forpliktene avtaler til anbefalte satser, utkast til standardkontrakter og skolering i hva som må legges inn i prisen for et oppdrag.
- Organisasjonene bruker tid og ressurser for å sikre gode rammevilkår for kunsten og for kunstnerne, inkludert midler til stipender og prosjekter. Dette betyr også å sikre kunstnerens rettigheter i en tid da digitalisering og nye typer plattformer utfordrer de tradisjonelle ordningene for bruk og vederlag.
- Kunst og kultur er i utgangspunktet godt organiserte bransjer. Innen kunstnerisk virksomhet er det en rekke organisasjoner hvorav de fleste er ganske små. Flertallet er frittstående, mens flere er tilknyttet LO. Organisasjonsgraden blant kunstnere er høy i den betydningen at mange av de som oppfyller kriteriene for å bli medlem, er organisert.
- Vi har i avslutningen diskutert mulighetene for et mer forpliktene samarbeid mellom organisasjonene, inkludert spørsmålet om flere vil være interessert i å slutte seg til LO. Allerede i dag samarbeider ulike organisasjoner i regi av Kunstnernettverket og på arenaer. Utviklingen i årene framover tilsier at ulike kunstnergrupper vil stå ovenfor felles utfordringer, blant annet når det gjelder inntektssikring, sosiale rettigheter og mulighetene for å bevare gode ordninger for opphavsrettigheter og vederlag. Dette taler for et tettere samarbeid. Erfaringene fra Creo og Dramatikerforbundet viser også at denne typen organisasjoner kan finne sin plass i LO og at det kan være nyttig å ha en sterk hovedorganisasjon i ryggen. Samtidig er det stor variasjon i om frittstående kunstnerorganisasjoner ser et LO-medlemskap som et alternativ for framtiden eller ikke.

Summary

The art and culture sector is often described as a rapidly growing part of the international labour markets, and it is also closely associated with new technology and the digital revolution. On the other hand, the art and culture sector is also characterised by atypical employment, insecure income and an increasing pressure on established schemes for protection of intellectual property and remuneration for the use of artworks. The main topic of this report is art and culture as a unionisation area, i.e. the organisations that represent the interest of those who work in the art and culture sector and the challenges that these organisations are facing. We are concerned with whether these organisations are experiencing any changes among the members' forms of affiliation, for example as self-employed, the challenges they encounter when it comes to protecting the wages and incomes of their members, whether digitalisation gives rise to new challenges regarding dissemination of and remuneration for art, and how they assist their members in upholding their rights.

The study is based on interviews with 13 artists' organisations. In addition, we have reviewed information available online, annual reports, various types of framework agreements etc.

Wages and income are high on the agenda for most of the artists' organisations, despite the fact that only a minority of them are party to collective agreements. A key task is to ensure the best possible conditions for short-term employees, freelancers and other contractors. Such groups form the majority in most of the organisations, and we find various measures introduced by the organisations intended to help ensure that they are paid for their work. The measures vary from binding agreements with clients to recommended rates and standard contract templates prepared by the organisations. The organisations also teach their members what needs to be included in the price of a commissioned piece and assist them when problems occur in the relationship with their clients.

Many organisations report that clients now more frequently insist that artists should invoice for their work as self-employed individuals. The organisations note that this is an unfortunate trend for their members, and they spend time on advising on the choice of contract type.

The organisations are actively seeking to ensure favourable framework conditions for art and artists, including funding for stipends and projects. This also involves ensuring the artist's rights in an era when digitalisation and new types of platforms are challenging traditional schemes for use and remuneration.

The art and culture sector is in principle highly organized. Artists have a number of organisations, most of which are fairly small. The majority of the unions are independent, while some are also affiliated with the Norwegian Trade Union Confederation (LO). In the conclusion to our report we discuss the opportunities for a more committed collaboration between the unions, and whether more unions would be interested in joining LO. Already today, various organisations collaborate under the auspices of the Kunstnernetverket network as well as in a number of other arenas. Developments in the years to come indicate that various groups of artists will come to share a number of challenges, for example when it comes to the members' income, social rights and the possibility of maintaining favourable conditions with regard to intellectual property rights and remuneration. This would call for closer collaboration. On the other hand, the unaffiliated artists' organisations vary greatly in their views on possible future membership of LO.

1 Innledning

I denne rapporten er vi opptatt av i hvilken grad det kunst- og kulturfaglige området er i endring hva angår tilknytningsformer og organisasjoner og hvilke saker organisasjonene arbeider med. Det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet brukes for å betegne alle organisasjoner og fagforeninger i Norge som organiserer de som arbeider innen kunst og kultur. Kunst og kulturfeltet trekkes fram som en raskt voksende del av de internasjonale arbeidsmarkedene og knyttes også tett opp mot den «digitale revolusjonen». Det vises til at digitalisering heller gir økt enn redusert etterspørsel etter kreativ og kulturell kompetanse. Samtidig innebærer digitaliseringen også enorme endringer i bransjene, men endringene ser ut til å treffe de kreative yrkene ulikt.

Innen kunst og kultur er frilansing og næringsvirksomhet normen heller enn unntaket. For noen kunstformer, som billedkunst, har dette alltid vært tilfellet. For andre kunstformer, som for eksempel skuespilleryrket, har faste ansettelser spilt en større rolle tidligere enn hva det gjør per i dag. Kunst- og kulturinstitusjonene er i dag under økonomisk press, noe som gjør at arbeidsgivere i en del tilfeller ser etter alternativer til fast ansettelse for å knytte til seg arbeidskraften.

I motsetning til en del andre bransjer som digitaliseres, er arbeidstakere innen kunst og kultur godt organisert, og de kunstfaglige organisasjonene har lange tradisjoner for å forhandle om ulike former for økonomisk kompensasjon for kunsten slik som stipender og vederlag, også til selvstendig næringsdrivende og frilansere. Det er derimot ikke sikkert at tradisjonelle kollektive løsninger i form av avtaler eller normalkontrakter kan møte de utfordringene som kommer i dag med nye digitale plattformer og mellomledd som formidler kunst, kultur og oppdrag. Et interessant spørsmål er derfor om organisasjonene går i retning forsvar for det bestående, eller om de (også) ser etter nye måter å ivareta medlemmenes interesser.

I denne rapporten er vi særlig opptatt av følgende temaer:

- hvilke tilknytningsformer som finnes innen kunst og kulturfeltet og eventuelle endringer i tilknytningsformer
- ivaretagelse av organisasjonenes og medlemmenes interesser gjennom tariffavtaler, rammeavtaler, kontrakter og annet arbeid
- i hvilken grad organisasjonene og deres medlemmer står overfor nye typer utfordringer gitt digitalisering og endrede måter å organisere formidling av kunst på
- hvordan samarbeid mellom organisasjonene på dette feltet fungerer, og om det er i endring
- i hvilken grad man kan se for seg at flere av organisasjonene innen kunst og kultur samlet i LO

1.1 Metode

Det metodiske opplegget som ligger til grunn for denne utredningen, består av en litteraturgjennomgang, intervjuer med tillitsvalgte eller ansatte i en rekke organisasjoner innen det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet samt en deskstudie av relevante dokumenter. Dette dreier seg blant annet om nettsider, avtaler, høringsuttalelser med mer.

Litteraturgjennomgangen kan sies å være en litteraturgjennomgang 'light' og består stort sett av nyere norske studier. Her har formålet først og fremst vært å oppsummere informasjon om utviklingen innen kunst- og kulturfeltet over de siste årene og å se nærmere på hva forventningene er til tilknytningsformer og sysselsetting i årene framover. Vi har valgt ut de mest relevante studiene når det gjelder utviklingen i sysselsetting, verdiskaping, tilknytningsformer og inntekt- og økonomisk sikring av kunstnerne.

Kartleggingen av organisasjonene innen kunst- og kulturfeltet er utført som en kombinasjon av deskstudie og intervjuer. Vi har gått gjennom informasjon på nettsider, årsmeldinger, ulike typer avtaler, informasjon om medlemskap, høringer med mer. Vi har også gjennomført semistrukturerte intervjuer med mange av de organisasjonene vi beskriver, for å få et inntrykk av hva de jobber med, og hvilke utfordringer de står overfor. Semistrukturerte intervjuer sikrer at bestemte temaer blir berørt i alle intervjuer, samtidig som det åpner for å gå i dybden på temaer som er spesielt relevante for organisasjonen, eller som dukker opp underveis. Organisasjonene har fått mulighet til å gjennomgå og korrigere det som er skrevet om dem for å unngå feil i faktaopplysninger.

Utredningen handler også om hvorvidt dette organisasjonsfeltet er i endring, og hvordan det kan organiseres framover. Når det gjelder spørsmålet om og hvordan disse kan organiseres innen LO-fellesskapet, er det naturlig å se på hvordan lignende bransjer og yrker er blitt organisert i LO tidligere. Dette vil framgå av historiske dokumenter i LO som vedtak og protokoller fra kongresser og representantskap samt intervjuer.

1.2 Selvstendige, frilansere, ansatte og rettigheter

Et sentralt tema i denne rapporten er hvilke tilknytningsformer kunstnerne har, og om og i hvilken grad disse er i endring. Med dette som utgangspunkt er det viktig å definere de ulike mulighetene for tilknytning til arbeidslivet og klargjøre forskjellene og likhetene mellom de ulike tilknytningsformene. Når det gjelder rettigheter i arbeidsmarkedet, deles sysselsatte ofte inn i tre hovedtyper av tilknytningsformer. Disse er

- arbeidstaker, fast eller midlertidig ansatt
- ikke-ansatt lønnsinntaker (frilanser, oppdragstaker)
- selvstendig næringsdrivende

Kategoriseringen bygger på ulike vurderinger som gjøres etter ulikt regelverk, hvor både arbeidsrett, trygde- og skatterett spiller inn. Det er ikke nødvendigvis alltid disse kategoriene, slik de kommer fram i arbeidsmarkedsstatistikken, reflekterer de juridiske begrepene (Hotvedt 2019). Den første gruppen, arbeidstakere, er i et ansettelsesforhold, enten fast eller midlertidig ansatt, og har rett på for eksempel ferie-, syke- og dagpenger som vist av tabell 1.1. Arbeidstakere er beskyttet av arbeidsmiljøloven som dekker store deler av arbeidslivet, og som er ambisiøs i sitt formål, se boks 1.1.

Lovens formål er:

- a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

En ikke-ansatt lønnstaker mottar lønn (honorar) og skattes som lønnstaker. Skillet mellom ikke-ansatte lønnstakere (frilansere) og lønnstakere med et ansettelsesforhold er viktig fordi et ansettelsesforhold utløser en rekke rettigheter og plikter for arbeidstaker og arbeidsgiver. Ikke-ansatte lønnstakere mangler en del rettigheter som ansatte har, både når det gjelder økonomi, for eksempel får man ikke feriepenger, og når det gjelder beskyttelse i henhold til arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver betaler arbeidsgiveravgift og trekker skatt for ikke-ansatte lønnstakere og arbeidstakere.

I dagligtale brukes ofte «frilanser» som en samlebetegnelse for arbeidstakere eller oppdragstakere som utfører avgrensede oppdrag uavhengig av tilknytning. Begrepene frilanser og oppdragstaker brukes gjerne om hverandre. Her vil vi bruke frilanser om ikke-ansatt lønnstaker med mindre annet er angitt.

Selvstendig næringsdrivende har eget selskap og skattes etter reglene for selvstendig næringsdrivende. Selvstendig næringsdrivende driver for egen regning og risiko og kan velge mellom ulike selskapsformer, deriblant enkelt-personforetak (ENK) og aksjeselskap (AS). I sistnevnte tilfelle er det mulig å ansette seg selv i aksjeselskapet samtidig som eier tar utbytte. Selvstendig

næringsdrivende faller utenom en god del av folketrygden sine ordninger og må dermed ordne med forsikringer, pensjonssparing med mer selv.¹

De viktigste forskjellene mellom ansatte, ikke-ansatte lønnstakere og selvstendig næringsdrivende er vist i tabell 1.1 (Altinn 2019; Nergaard & Øistad 2016).

Tabell 1.1 Oversikt over rettigheter og plikter knyttet til arbeidstaker, ikke-ansatt lønsmottaker (frilanser) og selvstendig næringsdrivende. Kilde: Altinn 2019; Nergaard & Øistad 2016

Tilknytningsform	Aml	Betaling	Skatt	Sykepenger	Dagpenger ved arbeidsledighet
Arbeidstaker: «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste» aml § 1-8	Omfattes	Betalt lønn og krav på feriepenger	Arbeidsgiver trekker og betaler	100 % dekning	Ja
Frilanser / ikke-ansatt lønsmottaker: en som mottar honorar for enkeltstående oppdrag uten å være ansatt	Omfattes i hovedsak ikke	Honorar for hvert enkelt oppdrag. Ikke rett på feriepenger	Arbeidsgiver trekker og betaler	Ingen dekning første 16 dager, men 100 % dekning f.o.m. 17. dag	Ja
Selvstendig næringsdrivende: en som driver for egen regning og risiko	Omfattes ikke	Betaling for hvert enkelt oppdrag/salg	Selv ansvarlig for dette	Ingen dekning første 16 dager. 75 % dekning f.o.m. 17. dag	Som hovedregel ikke

En utfordring både for midlertid ansatte (arbeidstakere med tidsavgrenset stilling), ikke-ansatte lønnstakere (frilansere) og selvstendig næringsdrivende er pensjonsrettigheter og da særlig tjenstepensjon. Lønnstakere med kortvarige arbeidsforhold vil ha problemer med å opparbeide seg gode pensjonsrettigheter. De pågående endringene i pensjonssystemet – blant annet at det skal innføres en individuell pensjonskonto – kan gjøre det lettere å holde oversikt for dem som ofte skifter arbeidsgiver. Det samme gjelder når kravet om minst 12 måneders ansettelse for opptjening av pensjon, oppheves.² Selvstendig næringsdrivende og ikke-ansatte lønnstakere har ikke krav

¹ Se f.eks. <https://www.altinn.no/starte-og-drive/starte/valg-av-organisasjonsform/enkeltpersonforetak/>. Se også Grimsby mfl. 2016 for en gjennomgang av sosiale ordninger for personer i ulike tilknytningsformer.

² Se <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=74446> (Endringer i innskuddspensjonsloven mv. (egen pensjonskonto))

på tjenestepensjon, og er avhengig av egen pensjonssparing. Som vi skal se av intervjuene er dette en utfordring siden mange har lav inntekt, noe som gjør det krevende å prioritere for eksempel en individuell pensjonssparing. For noen grupper har også pensjonsspørsmålet vært trukket inn i kollektive forhandlinger. I 2016 ble det enighet om en midlertidig pensjonsordning for teatrene, orkestrene og Den Norske Opera & Ballett som innebar at disse gikk fra ytelsesbasert til innskuddsbasert tjenestepensjon fra 1. juli 2016. Den nye (midlertidige) ordningen har bestemmelser om pensjon fra første krone og ordningen omfatter både fast og midlertidig ansatte, inkludert ansatte på korte kontrakter.

1.3 Disposisjon

Rapporten er disponert som følger: Vi går først gjennom et utvalg av studier som har sett på bransjer innen kunst og kultur eller kreative bransjer og yrker (kapittel 2). Definisjoner og avgrensninger varierer mellom studiene, men de vil favne et videre område enn de kunst- og kulturyrkene og organisasjonene vi ser på her. Vi refererer så kort et par norske studier som ser på kunstnernes inntektsforhold, lønnsdannelse og tilknytningsformer. I kapittel 3 beskriver vi et utvalg av organisasjoner for kunstnere. Hvem er medlemmer, og hva kjennetegner disse når det gjelder tilknytning til arbeidsmarkedet? Hvordan ivaretar organisasjonene sine medlemmer og deres rettigheter, og hva er viktige utfordringer i dag og framover? Hvem samarbeider organisasjonene med? I kapittel 4 ser vi kort på enkelte modeller som skal bidra til å sikre kunstnernes kår. Avslutningsvis (kapittel 5) diskuterer vi det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet. Hvor like og ulike er organisasjonene? Er dette organisasjoner som kunne vært samlet i LO, og hva vil dette eventuelt kreve av LO?

2 Kunnskapsstatus

I dette kapitlet gjennomgår vi et utvalg norske studier av kunst- og kulturfeltet. Dette inkluderer blant annet Kunstnerundersøkelsen 2013 (Heian mfl. 2015), Skarsteinsutvalget, Kunst i tall 2017 (Halmrast mfl. 2018, utgitt av Kulturrådet), Kreativ næring i Norge 2008–2014 (Gran mfl. 2016, BI Centre for Creative Industries) og Dynamic mapping of Norway's cultural and creative economy (Power & Spilsbury 2017, Kunnskapsverket). Vi har også sett nærmere på enkelte utenlandske undersøkelser, men ambisjonene har ikke vært å lage en omfattende litteraturstudie. Formålet med gjennomgangen har først og fremst vært å hente ut informasjon om kunst- og kulturfeltet over de siste årene og å se nærmere på hva forventningene er når det gjelder utviklingen framover i sysselsetting, tilknytningsformer og digitalisering.

Kapitlet er inndelt etter tema. Først starter vi med å se nærmere på hvilke definisjoner som brukes på kunst- og kulturfeltet. Deretter ser vi nærmere på verdiskaping og sysselsetting innen kunst og kultur, før vi tar for oss hvordan digitalisering påvirker de ulike kunstformene. Videre diskuterer vi tilknytningsformer innen kunst og kultur, før vi avslutter med å se nærmere på inntekt.

2.1 Hvordan definere kunst- og kulturfeltet?

Kunst- og kulturfeltet er ikke noe entydig begrep og kan avgrenses på ulike måter. En rekke ulike begreper, som «kreative næringer», «kulturell og kreativ sektor», «kunstneryrker», «den kulturelle og kreative økonomien» og «kunst- og kulturfeltet», brukes for å beskrive feltet, og de brukes litt om hverandre. Grensene mellom kunst og kultur og andre sektorer er uklare: Er for eksempel aviser, spillutvikling og design kunst, kreative næringer eller kultur? Ifølge Skarsteinsutvalget (2015: 66) fører også digitalisering til grensene mellom ulike kunstformer blir mindre tydelige. Det samme mener utvalget gjelder kunstformer i den «fysiske virkeligheten», der arenaer, arrangementer og festivaler gir en «fortetting av opplevelser». Digital teknologi gjør at kunstneriske opplevelser i økende grad foregår på samme type plattform, i samme digitale kontekst. Bøker, film, billedkunst og musikk både skapes og

formidles med samme teknologi. Dette utfordrer – ifølge Skarsteinsutvalget – definisjonen av selve kunstverket som autonomt kunstverk, og kan føre til at tidlige grenser mellom ulike kunstfelt blir mindre tydelige.

I denne rapporten har vi ikke hatt som formål å komme med en ny definisjon av feltet, men heller å gjennomgå ulike aktørers definisjoner og avgrensninger (se boks 2.2). Hovedskillet mellom definisjonene som er beskrevet under, ser ut til å gå mellom de som ser på kreative næringer, og de som ser på kunst/kunstnere. Begrepet «kreative næringer» som brukes av konsulentsekskapet EY (som var ansvarlig for den internasjonale studien i regi av Unesco) og BI Centre for Creative Industries, inkluderer for eksempel aviser, mens «kunstneryrker» som benyttes av Skarsteinsutvalget og Telemarksforskning (Heian mfl. 2015), er snevrere i og med at de ikke inkluderer eksempelvis journalister eller spillutviklere. Man kan også merke seg at de første ser på kjennetegn ved næringer/bransjer, gjerne avgrenset ved næringskoder (NACE), mens de sistnevnte er opptatt av kunstnere eller kunstneryrker. Den bredeste definisjonen benyttes av Power & Spilsbury (2017) som inkluderer alle «bransjer hvor kreative og kulturelle mennesker er ansatt»³. Det betyr at man her kombinerer opplysninger om næring og yrke som begge grupperes i kreative / ikke kreative. En slik tilnærming gjør at man også kartlegger ikke-kreative yrker i kreative bransjer og kreative yrker i ikke-kreative bransjer.

³ Undersøkelsen trekker veksler på kartlegginger gjort av NESTA, som er en britisk stiftelse som blant annet arbeider med «the creative economy & culture». NESTA tar utgangspunkt i yrker som har «a role within the creative process that brings cognitive skills to bear about differentiation – either novel, or significantly modified or enhances services, artefacts and products of value – and which produces in conformity of semantic descriptions whose final form is not known in advance of its production.». (side 48). Slike yrker skal i NESTA sin kartlegging kjennetegnes av «1. novel process: whether the role most commonly solves a problem or achieves a goal in novel ways; 2. mechanisation resistant: whether the occupation has no mechanical substitute; 3. non-repetitiveness or non-uniform: whether the transformation which the occupation elects vary each time; 4. creative contribution to the value chain: whether the outcome of the occupation is novel or creative irrespective of the context in which it is produced; and 5. interpretation, not mere transformation: whether the role merely 'shifts' the service or artefacts form or place or time.».

Cultural times The first global map of cultural and creative industries (2015)

Unesco/EY definerer i denne rapporten kulturelle og kreative industrier som «aktiviteter hvis hovedformål er produksjon eller reproduksjon, markedsføring, distribusjon eller kommersialisering av varer, tjenester og aktiviteter av kulturell, kunstnerisk eller kultur-armsmessig art» (EY 2015:11, egen oversettelse)⁴, og deler næringen inn i elleve sektorer: reklame (reklamebyråer), arkitektur (arkitektfirmaer), bøker (salg av fysiske og digitale bøker), gaming (videospillutgivere, utviklere, forhandlere, utstyrssalg), musikk (forlagsbransjen og levende musikk), film (filmproduksjon og formidling), aviser og magasiner (forlagsbransjen og nyhetsbyråer), utøvende kunst (dans, teater, ballett, opera m.m.), radio (kringkasting), TV (programmering, produksjon, kringkasting), visuell kunst (utvikling av visuell kunst, museer, fotografi og design).

Kreativ næring i Norge 2008–2014 (Gran mfl. 2015)

BI Centre for Creative Industries og Menon benytter begrepet «kreativ næring» konsekvent og har latt seg inspirere av EY sin sektorbaserte definisjon av næringen, men har likevel en noe annen avgrensning. Kreativ næring inkluderer i denne rapporten næringene arkitektur, aviser og magasiner, bok, dataspill, film, musikk, reklame og event, TV og radio, utøvende virksomhet (scenekunst, orkester, opera og ballett/dans), utdanning og undervisning (innenfor denne næringen) og visuell virksomhet (kunst, design, museum og kulturarv) (s. 6). BI og Menon inkluderer dermed utdanning og undervisning (innenfor næringen) i tillegg til de elleve sektorene til EY.

Putting people at the centre: Dynamic mapping of Norway's cultural and creative economy (Power & Spilsbury 2017)

I denne rapporten fra Kunnskapsverket Nasjonalt senter for kulturelle næringer studerer Power & Spilsbury (2017) størrelsen på den kulturelle og kreative økonomien. Kreativ og kulturell næring defineres som «bransjer hvor kreative og kulturelle mennesker er ansatt, forankret og har en betydelig innvirkning»⁵ (s. 7, vår oversettelse). Kreative og kulturelle yrker er identifisert skjønnsmessig, og metoden bygger delvis på en lignende undersøkelse i Storbritannia hvor de har intervjuet nøkkelpersoner for å finne ut hvilke yrker som bør inkluderes. Undersøkelsen innebærer at man ikke kun ser på kreative yrker i kreative bransjer, men også ser på kreative og kulturelle yrker i andre bransjer og ikke-kreative yrker i de kreative og kulturelle bransjene, derav betegnelsen dynamisk kartlegging.

⁴ Activities “whose principal purpose is production or reproduction, promotion, distribution or commercialization of goods services and activities of a cultural, artistic or heritage-related nature” (EY 2015:11)

⁵ “Creative and cultural industries are industries where creative and cultural people are employed, embedded and make a significant impact.”

Kunstnerundersøkelsen 2013 (Heian mfl. 2014)

Telemarksforskning definerer i denne rapporten *kunstnerisk arbeid* som «tid brukt til skapende og utøvende kunstnerisk arbeid, herunder den arbeidstid som går med til øving, innstudering, research og lignende» (s. 17). I undersøkelsen inkluderer Telemarksforskning «kunstnergrupper som har tilgang til, eller i prinsippet kan motta, stipend og garantiinntekter fra Statens kunstnerstipend. Undersøkelsen omfatter medlemmer av kunstner-organisasjonene og mottakere av Statens kunstnerstipend» (Skarsteinsutvalget 2015:23). Kunstnergruppene deles inn i visuelle kunstnere, skribenter, scenekunstnere, musikere og komponister, designere og interiørarkitekter.

Kunstens autonomi og kunstens økonomi (Skarsteinsutvalget 2015)

Utredningen ser på kunstens autonomi og økonomi, og uten å komme med en klar definisjon/avgrensning baserer Skarsteinsutvalget seg i stor grad på Telemarksforskning sine avgrensninger (se over). Skarsteinsutvalget gjør også et poeng ut av at kunst bør bli et eget politikkområde, ikke bare være en del av kulturpolitikk.

I likhet med Telemarksforskning sin studie tar vi utgangspunkt i organisasjonene som operer innen kunst- og kulturfeltet. Vi har også tatt med enkelte medlemsforbund i LO som organiserer annet personell innen kunst- og kultursektoren. Dette inkluderer NTL og Fagforbundet som organiserer arbeidstakere i støttefunksjoner innen kunst- og kultur, som for eksempel lys- og lydteknikere eller ansatte på museum, i kulturhus og i andre kulturinstitusjoner.

2.2 Verdiskaping og sysselsetting

Både nasjonale og internasjonale studier viser at kunst- og kulturfeltet utgjør en viktig del av økonomien, og at feltet – sett under ett – er forventet å vokse målt ved sysselsetting og omsetning. Den første kartleggingen av kunst- og kulturfeltets økonomiske betydning ble gjennomført i Storbritannia i 1998, og denne ble etterfulgt av en rekke lignende studier i andre land (Ericsson & Alnes 2017). I Norge gjennomførte Haraldsen mfl. (2008) en større kartlegging. I det videre ser vi nærmere på noen av de nyeste studiene om verdiskaping og sysselsetting innen kunst- og kulturfeltet.

To store miljøer som forsker på kunst- og kulturfeltet

- BI Centre for Creative Industries⁶

BI Centre for Creative Industries er et forskningscenter på Handelshøyskolen BI som har som formål å fremme forskning og utdanning innen dette feltet i Norge.

- Kunnskapsverket Nasjonalt senter for kulturelle næringer⁷

Kunnskapsverket består av både norske og internasjonale forskere som har som formål å bidra til utvikling av kunnskapsgrunnlag for kulturelle næringer i Norge. Kunnskapsverket har i samarbeid med europeiske universiteter etablert en litteraturlitertidbase for forskning på den kulturelle næringen i Europa.⁸

BI Centre for Creative Industries og Menon gjennomførte en kartlegging av kreativ næring i Norge for perioden fra 2008 til 2014 hvor de primært så på verdiskaping og sysselsetting – både på nærings- og på bransjenivå (Gran mfl. 2015). Kreativ næring defineres i den aktuelle studien som arkitektur, aviser og magasiner, bok, dataspill, film, musikk, reklame og event, TV og radio, utøvende virksomhet (scenekunst, orkester, opera, ballet og dans), utdanning og undervisning (innenfor denne næringen) og visuell virksomhet (kunst, design, museum og kulturarv).

Totalt utgjør kreativ næring 3 prosent av verdiskapingen i fastlandsøkonomien og 4,3 prosent av sysselsettingen i Norge. Kreativ næring har hatt en vekst i verdiskaping på 15 prosent i perioden fra 2008 til 2014. Selv om dette er en betydelig vekst, er det lavere vekst i kreativ næring enn i fastlandsøkonomien generelt (38 prosent). Videre fant man en sysselsettingsvekst på 9,4 prosent i perioden fra 2008 til 2014. Enkeltpersonforetak utgjør den største andelen av veksten.

Det er store bransjeforskjeller når det gjelder vekst. Mens utdanning og undervisning og visuell virksomhet har hatt høy verdiskaping i perioden, har aviser og magasiner stått for en betydelig andel av nedgangen i denne perioden. Dette kan ifølge studien muligens forklares med den enorme digitale utviklingen – fra papiraviser til nettaviser. Når man ser bort fra aviser og magasiner, har veksten i næringen vært på 27 prosent (Gran mfl. 2015:25). Det

⁶ <https://www.bi.no/forskning/finn-institutt-og-forskningscenter/forskningscenter/centre-for-creative-industries/>

⁷ <https://kunnskapsverket.org/>

⁸ Kunnskapsverkets litteraturlitertidbase: <https://kunnskapsverket.org/litteraturlitertidbase>

er også store regionale forskjeller når det gjelder verdiskaping og vekst i kreativ næring, og Oslo er sentrum for mye av det kreative Norge målt ved verdiskapning.

I en studie fra Kunnskapsverket benytter Power & Spilsbury (2017:7) en bred definisjon av kreativ og kulturell næring: «bransjer hvor kreative og kulturelle mennesker er ansatt, forankret og har en betydelig innvirkning». Med dette som utgangspunkt finner forfatterne at om lag 68 000 personer var sysselsatt i kreativ og kulturell næring i 2014. Ett av hovedpoengene til Powell og Spilsbury er at tidligere studier har fokusert altfor mye på spesifikke bransjer, og at man må gå utenfor boksen for hva som defineres innen kunst og kultur, for å forstå den reelle betydningen av dette feltet for økonomien. Forfatterne tok dermed ikke utgangspunkt i en liste over bransjer som kan regnes som kulturelle eller kreative da de estimerte størrelsen på feltet. De startet i stedet med å konsultere sentrale aktører og eksperter for å identifisere yrker som kan betraktes som kulturelle eller kreative. Med dette utgangspunktet kan man identifisere kreative og kulturelle næringer i betydningen næringer der kreative yrker utgjør en viss andel av sysselsettingen. Det finnes også personer i kreative yrker utenom kreativ og kulturell næring. Når disse tas med, øker andelen sysselsatte fra 2,6 prosent (68 000 personer) til 3,5 prosent (92 000). Begrepet kulturell og kreativ økonomi brukes om sistnevnte gruppe. Det har vært en viss vekst i antall personer i kreative og kulturelle næringer fra 2009 til 2014, men andelen av total sysselsetting er nøyaktig stabil både når man ser på kreative yrker, og når man ser på kulturell og kreativ del av økonomien (Power & Spilsbury 2017:36–37).

Internasjonale studier viser til en vekst i næringen. En rapport som er utarbeidet av konsultentselskapet EY (tidligere Ernst og Young) på oppdrag fra Societies of Authors and Composers (CISAC), viser en raskt voksende industri som beskrives som «lokomotivet i den digitale økonomien» (EY 2015). EY definerer den kulturelle og kreative sektoren (CCI) som aktiviteter «hvis hovedformål er produksjon eller reproduksjon, markedsføring, distribusjon eller kommersialisering av varer, tjenester og aktiviteter av kulturell, kunstnerisk eller kulturarvsmessig art» (s. 11), og deler næringen inn i elleve sektorer (se boks 2.1).

EY finner at den kulturelle og kreative sektoren sysselsetter 29,5 millioner på verdensbasis, og at i Europa sysselsetter næringen flere unge enn noen annen næring (side 8). Visuell kunst, bøker og musikk er de tre største undergruppene av næringen hvor flest er sysselsatt. Sektoren har også stor betydning for utviklingen av IKT-sektoren, samtidig som nye digitale løsninger

raskt tas i bruk innen kreativ og kulturell sektor – det er med andre ord spill-overeffekter mellom ulike deler av økonomien. Et eksempel på spillovereffekt er hvordan kulturelle bygg gjør byer mer attraktive. Et eksempel på dette er Operaen i Oslo. EY (2015) trekker også fram noen elementer som kan bedre kunstneres posisjon og vilkår, inkludert ivaretagelse av opphavsrettigheter⁹, sørge for at kunstnere får rettferdig betalt gjennom strømmetjenester, og det å dyrke fram nye talenter.

Det finnes også studier som tar for seg kunstneryrker, som er en mer snever definisjon. I 2014 utførte Telemarksforskning en undersøkelse på oppdrag fra Skarsteinsutvalget om kunstneres arbeidsvilkår med særlig vekt på inntektsforhold, men hvor de også ser på tilknytningsformer og sysselsetting som er de mest relevante temaene for vår studie. Rapporten tar utgangspunkt i kunstnere som er medlemmer av kunstnerorganisasjoner, og definerer kunstnerisk arbeid som «tid brukt til skapende og utøvende kunstnerisk arbeid, herunder den arbeidstid som går med til øving, innstudering, research og lignende» (Heian mfl. 2015:17). Forfatterne anslår at det i 2014 var om lag 17 700 aktive kunstnere med medlemskap i en kunstnerorganisasjon (s. 10). Dette tilsvarer en årlig vekstrate siden 2006 på 2,8 prosent og er omtrent det samme som Gran mfl. (2015) fant i sin rapport som dekker en bredere definert bransje. Veksten i antall kunstnere har tatt seg opp i perioden 2006 til 2014 sammenlignet med perioden fra 1996 til 2006. Ut fra denne vekstraten beregner Heian mfl. (2015) at det totale antallet aktive kunstnere (inkludert de uten medlemskap i en kunstnerorganisasjon) var på om lag 23 745 i 2014. Tar vi i betraktning veksten i bransjen, er trolig antallet noe høyere i dag. Kunstnernetverket samler 19 organisasjoner innen kunst og kultur og representerer nær 29 000 medlemmer, men en god del av disse kan antas å være dobbeltmedlemskap. Samtidig er det noen kunstnere som står utenfor organisasjonene.

2.3 Digitalisering og nye digitale aktører

I likhet med andre bransjer i arbeidslivet preges også de kreative yrkene av digitalisering, men på litt andre måter (Gran mfl. 2015). Mens andre bransjer frykter at jobbene forsvinner (Frey & Osborne 2013), eller at nye digitale mellomledd som Uber som ikke tar et arbeidsgiveransvar, fører til et løsarbeider-samfunn (Alsos mfl. 2017), har de kreative yrkene lenge vært preget av korte

⁹ I Norge er åndsverkloven sentral innenfor rettsområdet opphavsrett. Loven gir opphavspersonen eierskap til sine verk og forbyr uautorisert kopiering av andres åndsverk.

oppdrag eller gigs. Begrepet «gigs», som nå brukes ellers i arbeidslivet, kommer fra korte spillejobber innen musikk. Det kan se ut til at den viktigste endringen digitaliseringen medfører for de kreative yrkene, er nye distribusjons- og salgskanaler som Spotify, Amazon, Netflix, YouTube, HBO, Storytel, e-bøker, nettaviser med mer (Halmrast mfl. 2018). De nye strømmetjenestene fører ofte til tap av inntekter for artistene eller forfatterne, men også til at man kan spre produktene til et mer internasjonalt publikum. I tillegg fører digitaliseringen til at grenser mellom de ulike kunstformene blir mindre klare i og med at det både skapes og formidles kunst via digitale plattformer (Skarsteinsutvalget 2015:65–66). Digitaliseringen medfører også at kreativ næring i Norge i større grad enn før påvirkes av det internasjonale, både regelverk, bruksmønstre og nye tjenester, noe som igjen påvirker nasjonale virkemidler i kulturpolitikken (Skarsteinsutvalget 2015:10).¹⁰

De ulike kunstformene, eller bransjene, påvirkes ulikt av digitaliseringen. Den kunstformen som har vært mest preget av digitaliseringen hittil, på både en negativ og en positiv måte, er musikkbransjen, som har opplevd store endringer som følge av at fysisk salg av album har gått markant ned, og at musikken nå formidles gjennom strømmetjenester (Skarsteinsutvalget 2015). Spotify og Tidal, samt andre plattformer for deling av musikk, som YouTube, har endret bransjen vesentlig. Skarsteinsutvalget beskriver på den ene siden hvordan strømmetjenestene har ført til inntektstap for musikere, opphavspersoner, nisjesjangre og uavhengige plateselskaper, og på den andre siden at strømmetjenestene har ført til at det blir enklere å distribuere musikk internasjonalt. Nedgang i sysselsettingen i musikkbransjen nådde en bunn i 2011, etterfulgt av en vekst i sysselsettingen på 59 prosent i perioden fram mot 2015. Det vises til at «de nye strømmetjenestene førte til vekst og optimisme igjen» (Gran mfl. 2015: 83). Inntekter fra strømmetjenester økte fra 46 prosent av samlede inntekter i musikkbransjen i 2012 til 85 prosent av samlede inntekter i 2017 (Halmrast mfl. 2018:14). Veksten i verdiskaping og sysselsetting i musikkbransjen har i oppgangsperioden fra 2011 til 2015 vært sterkere enn i fastlandsøkonomien generelt (Torp mfl. 2017:7). Vinnerne av digitaliseringen er de artistene som klarer å nå ut til et stort publikum, som Kygo, Ylvis og Sigrid, mens artister i smalere sjangre får det tøffere. Digitaliseringen har dermed ført til en omstilling som på lengre sikt har tjent bransjen som helhet, men hvor noen også har trangere kår (Skarsteinsutvalget 2015).

¹⁰ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rapport-kunstens-autonomi-og-kunstens-ekonomi/id2364099/>

Med det nye opphavsdirektivet¹¹, som ble vedtatt av Europaparlamentet i september 2018 og sluttforhandlet mellom EU-kommisjonen og EUs medlemsland i februar 2019, kan det i framtiden ventes at en større andel av inntektene fra strømmetjenestene faller i artisten sine hender. Opphavsdirektivet innebærer at aktører som Facebook, YouTube og Google må betale rettighetshavere for innhold de gjør tilgjengelig på sine plattformer, på samme måte som Spotify har gjort. En bekymring i norsk musikkliv er likevel at andelen norsk musikk av det totale musikkforbruket, er lav. Dette er bakgrunnen for kampanjer fra musikkbransjen, for eksempel som #hørnorsk hvor målet har vært å synliggjøre norsk musikk.¹²

Digitaliseringens påvirkning på andre kreative næringer enn musikk er også preget av de nye forretningsmodellene for utgivelse og salg. Digitalisering har eksempelvis hatt store konsekvenser for aviser, magasiner og bøker. Preferansen for digitale tilbud heller enn papirutgaver har ført til en markant nedgang i sysselsetting innen aviser, magasiner og bøker. Aviser og magasiner hadde en nedgang på 23 prosent fra 2008 til 2014 (aksjeselskaper), mens bokbransjen har hatt en nedgang på 9 prosent (Gran mfl. 2015:30). Storytel, Fabel og ebok.no ser ut til å endre bokbransjen og kan være tegn på at sysselsettingen nå er på vei oppover igjen (Halmrast mfl. 2018). Scenekunst og visuell kunst er de kunstformene som er minst preget av digitaliseringen, da disse vanskelig kan digitaliseres uten å miste sitt særpreg, nemlig kontakten med publikum. Men også her ser det ut til at forestillinger i større grad blir filmet og spredt via digitale kanaler (Halmrast mfl. 2018).

Ifølge Skarsteinsutvalget er det vanskelig å forutsi hvordan digitaliseringen vil påvirke kunstneryrkene i tiden framover, men utvalget peker på noen temaer som er viktige å være oppmerksom på. Disse inkluderer: opphavsretten, gode ordninger for finansiering og vederlag for norske artister og kapasiteten til å tilpasse seg endrede bruksmønstre. Digitaliseringen endrer det kunst- og kulturfaglige området, men hvem som blir taperne, og hvem som blir vinnerne av digitaliseringen, er litt mer uklart.

2.4 Tilknytningsformer

En del trekk ved kunst- og kulturfeltet skaper utfordringer sett fra et tradisjonelt arbeidstakerperspektiv. Det er flere selvstendig næringsdrivende (oppdragstakere) innen kunst og kultur enn i andre bransjer, og det samme

¹¹ <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20190212IPR26152/agreement-reached-on-digital-copyright-rules>

¹² <https://www.hørnorsk.no/>

gjelder andre atypiske tilknytningsformer som midlertidige ansettelser (Nergaard 2018:11).¹³ Gran mfl. (2015) fant i sin studie at veksten i sysselsettingen i de kreative yrkene i stor grad skyldtes en vekst i enkeltpersonforetak og aksjeselskaper (Gran mfl. 2015:75).

Uttrykket «gigs» er slang for en spillejobb og er hentet fra de kreative yrkene, men det er i dag et begrep som benyttes for å beskrive tendenser også i andre bransjer i arbeidslivet hvor du får et kort oppdrag heller enn å jobbe for en arbeidsgiver. Kunst- og kulturfeltet har lenge vært preget av en stor grad av gigs (korte oppdrag).

Heian mfl. (2015) har sett på tilknytningsformer blant kunstnere. Basert på en spørreundersøkelse til 4022 kunstnere anslår de at 10 prosent av kunstnerne er frilansere (ikke-ansatte lønnstakere), 59 prosent er selvstendig næringsdrivende, 17 prosent er fast ansatte, 5 prosent er midlertidig ansatte, og 5 prosent hadde eget selskap i form av et AS eller lignende (s. 85). Dette betyr at kunst- og kulturområdet består av en god blanding av tilknytningsformer. Frilansere og selvstendig næringsdrivende jobber på oppdrag, og den store andelen av denne formen for tilknytning i de kreative yrkene gjør at denne gruppen skiller seg markant ut fra resten av den yrkesaktive befolkningen hvor 86 prosent av de sysselsatte har fast ansettelse som lønnstakere.¹⁴ Heian mfl. (2015) har også sett på tilknytningsformene fordelt på ulike undergrupper av kunstnere:

- *Visuelle kunstnere*: billedkunstnere, kunsthåndverkere og kunstneriske fotografer
- *Skribenter*: skjønnlitterære forfattere, dramatikere, oversettere, faglitterære forfattere (utvalgte) og kunstkritikere
- *Scenekunstnere*: skuespillere og dukkespillere; sceneinstruktører; scenografer, kostymedesignere og andre teatermedarbeidere; dansere, koreografer og filmkunstnere
- *Musikere og komponister*: musikere/sangere/dirigenter innen klassisk/samtid/jazz, komponister, populærkomponister og musikere/sangere innen populærmusikk, produsenter

¹³ Her avgrenset til NACE 90 Kunstnerisk virksomhet og underholdningsvirksomhet.

¹⁴ SSB Statistikkbanken. Arbeidskraftundersøkelsen 2018.

- *Designere og interiørarkitekter*: interiørarkitekter, illustratører og ulike designere.

Tabell 2.1 viser at visuelle kunstnere har høyest andel selvstendig næringsdrivende med 82 prosent, og 5 prosent frilansere og 5 prosent fast ansatte. Dette kommer av at visuelle kunstnere ofte selger et produkt. Blant skribenter oppgir 60 prosent at de er selvstendig næringsdrivende, 22 prosent at de er frilansere, og 8 prosent at de er fast ansatte. Innenfor denne kategorien skiller oversetterne seg ut med 70 prosent frilansere (ikke-ansatte lønnsmotakere) og kun 20 prosent selvstendig næringsdrivende. Musikerne har 54 prosent selvstendig næringsdrivende, 8 prosent frilansere og 26 prosent fast ansatte. Her er det store variasjoner mellom sjangre. Mens det blant klassiske/samtids-/jazzmusikere er 37 prosent fast ansatte, er det kun 9,1 prosent fast ansatte blant populærmusikere. Blant scenekunstnerne oppgir 41 prosent at de er selvstendig næringsdrivende, 14 prosent at de er frilansere, og 16 prosent at de er fast ansatte. Designere og interiørarkitekter er gruppen med størst andel fast ansatte (43 prosent), hvor kun 39 prosent oppgir at de er selvstendig næringsdrivende, og 3 prosent at de er frilansere (Heian mfl. 2015:85-86). Heian mfl. (2015) finner at midlertidig ansatte bruker mest tid på kunstnerisk arbeid, mens frilansere og selvstendige næringsdrivende bruker minst tid til kunst og mer tid til administrativt arbeid.

Tabell 2.1 Tilknytningsform fordelt på kunstneriske hovedgrupper. Prosent. (Heian mfl. 2015:85)

Kunstnergruppe*	Selvstendig næringsdrivende						Total	N
	Eget selskap	Fast ansatte	Midlertidig ansatte	Frilansere	næringsdrivende	Kombinasjonsform**		
Visuelle kunstnere	3	5	2	5	82	3	100	960
Interiørarkitekter og designere	10	43	3	3	39	1	100	201
Skribenter	5	8	2	22	60	3	100	503
Scenekunstnere	7	16	16	14	41	6	100	609
Musikere og komponister	5	26	3	8	54	4	100	1217
Andre	8	33	4	8	41	6	100	113
Alle kunstnere	5	17	5	10	59	4	100	3603

* Personer som har 50 prosent eller mer av sin kunstneriske arbeidstid innenfor en bestemt tilknytningsform, er plassert i kategoriene i tabellen.

** «Kombinasjonsform» betyr at kunstnerne kombinerer tre eller flere tilknytningsformer. Eksempelvis kan en kunstner ha en fast prosentandel i undervisning på en skole, et midlertidig oppdrag for Operaen og samtidig utøve kunst som selvstendig næringsdrivende.

2.5 Kunstneres inntekt

Kunstnere får lønn som arbeidstakere, oppdragstakere, gjennom direkte salg av kunsten eller gjennom stipender og vederlag (Rambøl mfl. 2017). Vi har ikke som ambisjon å gjennomgå alle de ulike inntektsformene på kunst- og kulturfeltet i denne rapporten, da dette dekkes av Kunst i tall 2017 (Halmrast mfl. 2018). Det er likevel hensiktsmessig å gå litt nærmere inn på vederlagsordningene fordi disse setter mye av rammene for inntektene til kunstnerne. Vederlagsordningene er også et prioritert tema for kunstnerorganisasjonene, og arbeidet for å beholde og forbedre dem er en arena der ulike organisasjoner møtes.

Vederlagsordninger, fond og stipend

Det finnes en rekke statlige vederlagsordninger og private individuelle og kollektive vederlagsordninger innen kunst- og kulturfeltet. Det er stor variasjon mellom vederlagsordningene. Eksempelvis er bibliotekvederlaget en ordning hvor staten kjøper inn et visst antall utgaver av en bok som distribueres til biblioteker, mens artister får noe inntekter gjennom Gramo *hver gang verket spilles på radio, TV o.l. (framføringsrettigheter)*. Se boks 2.3 for en oversikt over et utvalg av statlige vederlagsordninger og private, individuelle og kollektive ordninger. Det finnes også en rekke fond og stipendordninger for kunstnere, som varierer i størrelse og lengde (se boks 2.4 for et utvalg). Disse ordningene er viktige for kunstneres inntekter. Stipend og vederlag utgjør om lag 22 prosent av kunstneres inntekt, mens om lag 78 prosent er markedsinntekter (Heian mfl. s. 49).

Boks 2.3 Ulike typer vederlagsordninger (utvalg).

Statlige vederlagsordninger

- Bibliotekvederlag (lov): Bibliotekvederlaget fordeles til fond opprettet av skribentorganisasjonene, og skribenter kan søke vederlagsstipend som forvaltes av fondene (2014: 103,1 millioner kroner i bibliotekvederlag, fordelt til 16 fond som omfatter 23 organisasjoner).
- Visningsvederlag (lov) – kollektivt – brukes til ulike fond (Billedkunstneres Vederlagsfond, Norske Kunsthåndverkeres vederlagsfond, Norsk Fotografisk Fond og Samiske Kunstneres og Forfatteres Vederlagsfond)
- Vederlag for framføring av musikkverk ved gudstjenester og musikkandakter og filmvederlag (lov)
- Utstillingsvederlag for visuell kunst (avtale) – individuelt

Andre vederlagsordninger (individuelle og kollektive)

- BONO – forvalter opphavsrettigheter til om lag 2200 billedkunstnere og kunsthåndverkere i Norge. Individuell ordning.
- Gramo – en utøver- og produsentorganisasjon, forvalter rettighetene til sine 19 000 medlemmer som stort sett er norske musikere, artister, skuespillere og plateselskaper. Individuell ordning. Gramo krever også inn avgiften på ikke opphavsrettsbeskyttet musikk, blant annet musikk fra USA. Denne avgiften går til Fond for utøvende kunstnere.
- TONO – forvalter rettighetene til rettighetshavere i musikkverk, det vil si komponister, tekstforfattere og musikkforlag. Individuell ordning.
- Kopinor – forvalter rettighetene til opphavsmenn og utgivere med rettigheter til materiale utgitt i bøker, tidsskrifter, aviser, noter m.m. Mesteparten overføres kollektivt til medlemsorganisasjoner og fond. Vederlag for kopiering fordeles kollektivt gjennom Kopinors medlemsorganisasjoner, som Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening, Den norske Forfatterforening, Norske Barne- og Ungdomsbokforfattere, Norske Dramatikers Forbund, Norsk Oversetterforening og Norsk kritikerlag.
- Norwaco – forvalter opphavsrettighetene til audiovisuelle og auditive verk, der felles forvaltning av opphavsrettigheter og nærstående rettigheter anses som hensiktsmessig. Norwaco forvalter også den individuelle delen av privatkopieringsvederlaget. Vederlagene overføres til medlemsorganisasjonene i Norwaco som fordeles disse videre til kunstnerne.

Kilde: Skarsteinutvalget

- Norsk kulturfond – formålet er å stimulere samtidens mangfoldige kunst- og kulturuttrykk og bidra til at kunst og kultur skapes, bevares, dokumenteres og gjøres tilgjengelig for flest mulig. Bevilgning over statsbudsjettet – mange typer tiltak. Norges kulturråd.
- Statens kunstnerstipend – ulike typer kunstnerstipender. Norges kulturråd.
- Fond for lyd og bilde, lovfestet kompensasjonsordning, hoveddelen er prosjektstøtte. Tidligere Norsk kassettagiftsfond. Norges kulturråd.
- Statens utstillingsstipend. Norsk kulturråd fatter vedtak om tildeling etter innstilling fra de regionale kunstnersentrene (KIN).
- Bildende Kunstneres Hjelpfond (lov om kunstavgift, 5 prosent avgift på offentlig omsatt billedkunst).
- Fond for utøvende kunstnere (FFUK) – lovfestet. Avgift til FFUK for bruk av ikke-vernedede opptak – egen administrasjon.
- I tillegg kommer en rekke fond som finansieres av vederlagsmidlene. Disse forvaltes ofte av kunstnerorganisasjonene.

Kilde: Skarsteinutvalget

Inntektsvekst

Kunstnerne kommer forholdsvis dårlig ut når det gjelder inntektsvekst. Heian mfl. (2015) finner at realveksten i inntekt for kunstnerne har vært på 10,2 prosent (19,2 prosent med korrigerede tall¹⁶) i perioden fra 2006 til 2013. Realveksten for den norske befolkningen for øvrig i denne perioden var på 22,8 prosent. Dersom man legger til grunn de korrigerede tallene, var realveksten i inntekt nærmere det man finner for befolkningen sett under ett, men fortsatt noe lavere.

Forskerne finner også betydelige inntektsforskjeller mellom kunstnere med ulik tilknytningsform. I undersøkelsen beregnes det en timepris for kunstnerisk arbeid for selvstendig næringsdrivende på 136 kroner, sammenlignet med en timelønn for kunstnerisk arbeid på 326 kroner for fast ansatte.

¹⁵ Vi har ikke tatt med ordninger som ikke går direkte til kunstnerne, men som bidrar til å skape aktivitet, som filmfondet og filminsentivordningen.

¹⁶ Korrigerede tall. I selve spørreundersøkelsen fant Telemarksforsking at inntektsveksten var på 10,2 prosent, men da de sammenlignet med registerdata fra 2006, viste det seg at inntektsveksten var på 19,2 prosent. Telemarksforsking er usikre på hvilke tall som er mest sikre, men ettersom de ikke hadde tilgang på korrigerede tall fra 2013, gir de ukorrigerede tallene best sammenligningsgrunnlag (Heian mfl. 2015:116).

Frilanseres timelønn beregnes til å være noe høyere enn selvstendig næringsdrivende. Fast og midlertidig ansatte kommer dermed best ut hva angår kunstnerisk inntekt. Heian mfl. (2015) peker også på at frilansere og selvstendig næringsdrivende innen kunst og kultur, som i andre yrker, må bruke midler på egne ordninger for pensjon, forsikring ved ulykke, uførhet og død og forsikring som gir sykepenger. Om lag halvparten av de spurte kunstnerne oppgir at de var uten pensjonsavtale i 2013, omtrent det samme som i 2006, det vil si at de ikke hadde noen pensjonsordninger.

Ettersom det har vært mye oppmerksomhet rundt kunstnerisk virksomhet som næringsvirksomhet har Heian og Hjellbrekke (2017) undersøkt hvorvidt det er et systematisk mønster i norske kunstners holdninger til egen kunstnerisk virksomhet – altså i hvilken grad de ser på sitt arbeide som kunst eller næring. Hovedfunnet er at kunstnere ikke er særlig opptatt av å «være entreprenører» eller å bidra til verdiskaping og økonomisk vekst, på tross av et sterkt søkelys i politikken på å utvikle kunstners næringspotensial. Eksempelvis ble Kreativt Norge opprettet i 2017 for å knytte kulturell og kreativ næring enda tettere. I Skarsteinutvalgets utredning (2015) er temaet entreprenørskap viet et eget kapittel der det blant annet anbefales at «kunstnerne selv bør bevisstgjøres til å tenke entreprenørskap som del av sin kunstneriske utvikling» (Skarsteinsutvalget 2015:139). Røyseng (2011, 2016) etterlyser mer forskning på om og hvordan kunstnere responderer på slike forventninger.

Rammeavtaler, tariffavtaler og prissetting

Fafo har i en utredning på oppdrag fra Rådet for folkemusikk og folkedans i 2016 sett nærmere på hvordan lønn og honorarer for korttidsoppdrag fastsettes på det kunstneriske feltet (Nergaard & Øistad 2016). Forskerne vektlegger at innen det kunstneriske feltet er det en rekke arbeidsgivere eller oppdragsgivere som benytter seg av midlertidige ansettelsler eller kortere oppdrag, inkludert offentlig eide kulturinstitusjoner (f.eks. teatre, opera, orkestre), andre offentlige oppdragsgivere (f.eks. kulturskoler, skoler, biblioteker, museer, kirker, NRK, Rikskonsertene), ideelle/friville organisasjoner uten profittmål (f.eks. korps, kor, ungdomslag, amatørteaterlag, grupper for folkedans) og andre private aktører (f.eks. kommersielle oppsetninger, bedrifter som etterspør enkeltstående underholdningsoppdrag, privatundervisning og private skoler for dans og ballett, forlag for dansebøker). Noen av disse er tilknyttet arbeidsgiverorganisasjoner som Spekter og Virke og er dekket av tariffavtaler, andre ikke. Teatre, orkestre, opera og NRK er for eksempel i Spekter sitt tariffområde. Kulturskoler og bibliotek er en del av KS / Oslo

kommune sitt tariffområde. Virke har enkelte kulturinstitusjoner innen sitt område. Produsentforeningen, som organiserer film-, TV- og spillprodusenter, er nå en del av Virke.

Ettersom oppdragstakere (frilansere og selvstendig næringsdrivende) i all hovedsak ikke er eller kan være dekket av tariffavtaler, går man i rapporten inn på ulike måter å regulere lønn og honorarer på for oppdragstakerne. Et skille går mellom avtalte satser, rådgivende satser og ingen retningsgivende satser. Nergaard og Øistad (2016) finner at noen har avtalte og bindende satser (minstelønn/minstesatser), andre har omforente rådgivende satser (satt i fellesskap av begge parter), enkelte opererer med ensidige rådgivende satser (som anbefales av én part), og noen organisasjoner lar det være opp til den enkelte kunstner å fastsette priser.

2.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi gjennomgått et utvalg norske studier av kunst- og kulturfeltet, med vekt på studier som ser på kreativ sektor i et næringsperspektiv, og studier som ser på kunstneres inntekter og inntektsfastsettelse. Studiene omfatter blant annet Kunstnerundersøkelsen 2013, Skarsteinsutvalgets innstilling samt rapporter som er utgitt av BI Centre for Creative Industries, Kunnskapsverket, Telemarksforskning og Fafo. Noen hovedfunn er:

- Kreativ næring har hatt en vekst i verdiskaping på 15 prosent i perioden fra 2008 til 2014. Dette er lavere enn for fastlandsøkonomien generelt, som hadde en vekst i verdiskaping på 38 prosent i samme periode. Samtidig er det stor variasjon mellom ulike kunstformer når det gjelder vekst.
- Kreativ næring utgjør 4,3 prosent av sysselsettingen i Norge. Næringen har hatt en sysselsettingsvekst fra 2008 til 2014 på 9,4 prosent. Enkeltpersonforetak utgjør den største andelen av veksten.
- I likhet med andre deler av arbeidslivet preges også de kreative yrkene av digitalisering, men på litt andre måter. Den viktigste endringen for de kreative yrkene er nye distribusjons- og salgskanaler.
- Kreativ næring har flere selvstendig næringsdrivende (oppdragstakere) og atypiske tilknytningsformer (frilansere, midlertidige ansatte) enn det som er vanlig i resten av arbeidslivet.
- Realveksten i inntekt for kunstnerne har vært lavere enn for resten av befolkningen. Det er store inntektsforskjeller mellom kunstnere med ulike tilknytningsformer. Fast ansatte kommer best ut, dernest frilansere, mens selvstendig næringsdrivende kommer dårligst ut.

- Det finnes en god del tariffavtaler innenfor kunstfeltet som dekker de faste og midlertidig ansatte kunstnerne, mens frilansere og selvstendig næringsdrivende i noen tilfeller er dekket av rammeavtaler om minstesatser eller rådgivende satser.

3 Organisasjonene

I dette kapittelet gir vi en nærmere beskrivelse av organisasjonene innen kunst- og kulturområdet med vekt på størrelse, hva som kjennetegner medlemmene når det gjelder tilknytningsformer, hvilke tilbud organisasjonene har til sine medlemmer, avtaleforhold og samarbeid med andre organisasjoner. Gjennomgangen bygger på tidligere studier, en gjennomgang av nettsidene til organisasjonene, årsrapporter og intervjuer i organisasjonenes ledelse samt andre tilgjengelige kilder. Gangen i kapittelet er som følger: Først beskriver vi Kunstnernettverket. Deretter ser vi nærmere på organisasjoner og forbund innen musikk, scenekunst, det visuelle feltet og skribentorganisasjonene.¹⁷ Til slutt tar vi for oss NTL og Fagforbundet som er LO-forbund som organiserer medlemmer med støttefunksjoner innen kunst- og kulturfeltet.

3.1 Kunstnernettverket

Kunstnernettverket samler 19 landsomfattende organisasjoner innen kunst- og kulturfeltet. Nettverket ble opprettet i 2011 på initiativ fra kunstnerorganisasjonene selv, ti år etter at Norges Kunstnerråd ble nedlagt.¹⁸ Til sammen representerer Kunstnernettverket organisasjoner som har 29 000 medlemmer, ifølge nettsidene. Det er ikke uvanlig å ha dobbeltmedlemskap, altså medlemskap i flere av organisasjonene, så nettverket representerer trolig noe

¹⁷ Enkelte av organisasjonene rekrutterer medlemmer på tvers av disse feltene, noe som gjør at «de fire feltene» kan oppfattes som noe fiktive. For eksempel kan det være misvisende å plassere Creo under organisasjoner innen musikk siden de nå har en profil som dekker de fleste kunstnere og pedagoger. Vi har likevel valgt å plassere Creo i denne boken ettersom mange fortsatt vil kjenne igjen organisasjonen som Musikernes fellesorganisasjon da navneskiftet skjedde i løpet av perioden vi har skrevet denne rapporten. Vi ser også at organisasjonene innenfor henholdsvis musikk, scenekunst, det visuelle feltet og skribentorganisasjonene samarbeider tett med hverandre, noe som også kan forsvare denne inndelingen.

¹⁸ Norges Kunstnerråd var en paraplyorganisasjon for en rekke kunstnerorganisasjoner og deres felles kunstnerpolitiske organ. Organisasjonen ble nedlagt i 2000 (https://snl.no/Norges_Kunstner%C3%A5d).

færre personer. Nettverket jobber ut fra enkeltsaker som er viktige for bransjen, som opphavsrett eller åndsverkloven, jamfør hjemmesidene. Nettverket er konsensusdrevet, noe som innebærer at hvis én organisasjon er uenig i en sak, må saken tas utenfor Kunstnernettverket. Nettverket kan dermed også benyttes til å søke alliansepartnere i saker som håndteres videre utenfor nettverket. Kunstnernettverket har ingen egen administrasjon og arbeider gjennom arbeidsgrupper som blir nedsatt på temaer av interesse for det kunst- og kulturfaglige området. Per i dag har Kunstnernettverket følgende arbeidsgrupper: Kunstnerpolitikkutvalget, Trygd- og pensjonsutvalget, Næringsutvalget, DKS Forhandlingsutvalget, Opphavsrettsutvalget, Debattgruppa Arendalsuka. Disse gir en pekepinn på hvilke temaer som er viktige for samtlige organisasjoner. Nettverket har et arbeidsutvalg som koordinerer arbeidet som gjøres i de ulike arbeidsgruppene.

Boks 3.1 Organisasjonene som er samlet i Kunstnernettverket

- Norske Billedkunstnere
- Norske Kunsthåndverkere
- Forbundet Frie Fotografer
- Grafill
- Den norske Forfatterforening
- Norske Barne- og Ungdomsbokforfattere
- Norske Dramatikeres Forbund
- Norsk Oversetterforening
- Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening
- Artistorganisasjonen GramArt
- Creo (tidligere Musikernes fellesorganisasjon)
- Norsk Komponistforening
- NOPA (Norsk forening for komponister og tekstforfattere)
- Norsk Skuespillerforbund
- Norsk Sceneinstruktørforening
- Norske Dansekunstnere
- Norsk filmforbund
- Norske Filmregissører
- NAViO (Norsk audiovisuell oversetterforening)

3.2 Organisasjoner innen musikk

Innen musikk jobber mange som selvstendig næringsdrivende, men noen har også faste stillinger. Dette gjenspeiler skillet mellom organisasjonene innen musikk hvor Creo organiserer flertallet av de ansatte musikerne, mens GramArt og Norsk forening for komponister og tekstforfattere (NOPA) er interesseorganisasjoner for selvstendige som utøver og skriver musikk respektivt. Creo har også medlemmer som er selvstendig næringsdrivende, og det er heller ikke uvanlig med dobbeltmedlemskap i Creo og NOPA eller GramArt. NOPA og GramArt som vi beskriver i det følgende, er interesseorganisasjoner som først og fremst jobber med opphavsrettigheter og andre faglige spørsmål for sine medlemmer, og mindre med arbeidslivsspørsmål.

Creo

Musikernes fellesorganisasjon (MFO) skiftet navn til Creo – forbundet for kunst og kultur høsten 2018. Med drøye 8800 medlemmer er Creo det absolutt største fagforbundet for kunstnere og pedagoger. Creo er tilsluttet LO og ble opprettet i 2001 som en sammenslutning av Norsk kantor- og organistforbund, Norsk musikerforbund og Norsk Musiker- og Musikkpedagogforening. Forbundet har siden den gang åpnet opp medlemskapet til å gjelde for alle som har inntekt fra kunstneriske eller kunstnerpedagogiske yrker, ikke bare musikere. Medlemmene består i dag av musikere, scenekunstnere, artister, produsenter, sufflører, inspisienter, ballettdansere, scenografer, lyd-/lysdesignere, kostymedesignere, operasangere, musikkterapeuter, lyd-/lysteknikere og pedagoger. Creo har hatt en jevn medlemsvekst siden sammenslåingen i 2001. Det nylige navneskiftet, fra Musikernes fellesorganisasjon til Creo, har vært diskutert over mange år og ble gjort med mål om å bedre reflektere medlemsmassen til organisasjonen slik den ser ut i dag, og for å nå ut til kunstnere mer bredt enn det tidligere navnet skulle tilsi.¹⁹ Creos medlemmer er fordelt på ti regionlag.

Medlemmenes tilknytningsformer

En stor andel av Creo sine medlemmer er ikke arbeidstakere, men fakturerer oppdragsgivere som selvstendig næringsdrivende eller ikke-ansatte lønnsøkere (frilansere). Mange kombinerer også ulike stillinger, for eksempel kan et medlem ha en fast 12 prosent stilling som musikk lærer på en skole i kombinasjon med å være kunstnerisk utøver. Forbundet rapporterer at om lag 50–60 prosent av medlemsmassen er næringsdrivende.

¹⁹ <https://www.musikerorg.no/nyheter/mfo-skifter-navn/>

Ettersom Musikk-Norge er lite, hender det ofte at musikere får oppdrag gjennom bekjentskap. Forbundet forteller også at det er flere oppdragsgivere som i likhet med praksis med tilkallingsvikarer i helse og omsorg, har lister med musikervikarer som kan ringes. Det innebærer også at man lett kan falle ut av lista dersom man ikke tar oppdrag.

Avtaler og andre medlemstilbud

Creo har tariffavtaler i både privat og offentlig sektor. Om lag halvparten av medlemmene – de som ikke er selvstendige – er dekket av tariffavtaler. Creo har blant annet tariffavtaler for medlemmer innen symfoniorkestre, teater, opera og statlig og kommunal sektor. Creo er eneste kunstner-/kulturorganisasjonen med partsforhold i KS, og andre kunstnerorganisasjoner følger denne avtalen. Intensjonen er i tillegg å framforhandle en ny avtale for lønnstakere i Den kulturelle skolesekken, jamfør at man per i dag støtter seg på avtalen for Rikskonsertene som er sagt opp. Creo og KS har også inngått en rammeavtale²⁰ om vilkår for *oppdragstakere* i Den kulturelle skolesekken.

Forbundskontoret (sekretariatet) består av 18 personer, inkludert politisk ledelse. Av disse har tre ansatte juridisk kompetanse og jobber med alt fra tariffavtaler til opphavsrett. De vanskeligste sakene på tariff for fast ansatte blir videresendt til LOs juridiske avdeling. Forbundet bistår også medlemmer overfor NAV, ved konkurser og lignende. Forbundet gir støtte til frilansere og selvstendig næringsdrivende i form av rådgivning i kontraktarbeid og annet. Forbundet har også utarbeidet forslag til standardkontrakter på ulike områder, enten i samarbeid med oppdragsgivere eller alene. Creo er en av få kunstnerorganisasjoner som har rådgivende satser på sine nettsider.

Creo har et vederlagsfond hvor medlemmene kan søke støtte til turneer, innspillinger, konserter og lignende. Søknader behandles av fondets styre mellom fire og seks ganger i året. Creo har også en rekke forsikringer som de tilbyr medlemmer, herunder instrument-, reise- og innboforsikring, turne-, advokat-, ansvarsforsikring og ulykkesforsikring. Innboforsikringen og de to sistnevnte følger med medlemskapet. Creo utgir medlemsbladet *Musikkultur* åtte ganger i året, og nettsiden til bladet oppdateres jevnlig.

²⁰ <https://nopa.no/wp-content/uploads/2014/10/Komponisthonorar-2016-v1-1.pdf>

Samarbeid

Creo har inngått samarbeidsavtaler med Norske Kunsthåndverkere, Norske Billedkunstnere, Norske Dansekunstnere, Norsk Skuespillerforbund, Norsk Forening For Musikkterapi, FolkOrg og FONOKO – Foreningen norske kordirigenter. Creo inngår i Kunstnernetverket og har også flere samarbeidspartnere internasjonalt.

GramArt

GramArt (stiftet 1989) har om lag 3000 medlemmer og betegner seg som landets største interesseorganisasjon for artister.²¹ Av disse er om lag 80 prosent menn og 20 prosent kvinner, en kjønnsfordeling som har vært stabil over tid. GramArt organiserer utøvende musikere innenfor alle sjangre, og alle musikere kan bli medlemmer. Ifølge GramArt kan medlemmene kan litt grovt deles inn i tre grupper: artister i startgropa, de som er på vei opp, og de store artistene. Medlemstallet har holdt seg forholdsvis stabilt de senere årene.

Medlemmenes tilknytningsformer

GramArt er en interesseorganisasjon *kun* for selvstendig næringsdrivende musikere. For GramArts medlemmer består endringene den senere tiden først og fremst i at en mindre andel av pengene går til artistene, jmfør at medlemmene i organisasjonen alltid har hatt status som selvstendige.

Avtaler og andre medlemstilbud

GramArt har en rekke medlemstilbud, inkludert kurs, forsikringer (bl.a. av instrumenter) og juridisk bistand, for eksempel til kontrakter, tvisteløsning, mekling, gjennomgang av avregninger, økonomiske krav, generell karriereveiledning med mer. Juridisk bistand i saker som kan løses over telefon og e-post, er gratis. Opphavsrettigheter er et viktig tema for medlemmene og organisasjonen. Medlemmene får tilsendt nyhetsbrev med relevant informasjon fra organisasjonen og feltet månedlig.

Samarbeid

GramArt er medlem av Kunstnernetverket og Musikkindustriens næringsråd (MIR) hvor det ikke bare er kunstnerne, men også plateselskapene, konsertarrangører med mer. GramArt opplever at de står sterkere dersom de klarer å oppnå enighet med andre organisasjoner innen samme felt.

²¹ GramArt ser da bort fra Creo, som er et fagforbund for blant annet musikere.

Norsk forening for komponister og tekstforfattere (NOPA)

Norsk forening for komponister og tekstforfattere (NOPA) ble stiftet i 1937 og er en forening for yrkesaktive komponister, arrangører og forfattere av tekst til musikk.²² De har om lag 1100 medlemmer, og medlemstallet øker jevnt. For å bli medlem må man, ifølge vedtektene, ha en forvaltningskontrakt med TONO, organisasjonen som forvalter rettigheter av opphavsrettslig art for musikk i Norge. Man må også i løpet av de siste tre årene ha hatt en samlet inntekt på om lag 70 000 kroner or komponister eller om lag 35 000 kroner for tekstforfattere. Dersom man ikke oppfyller kravene, kan man likevel søke om å være NOPA-tilknyttet og få tilgang på informasjon som årsmøterapporter og invitasjon til flere av NOPAs arrangementer og møter osv. NOPA arbeider for komponisten/tekstforfatteren og ikke utøveren. Ofte kan dette være samme person, men ikke alltid. Flere av NOPAs medlemmer skriver kun musikk for andre og er ikke utøvende artister selv. Utøverne er ofte organisert i andre foreninger, som GramArt, eller ikke i det hele tatt. Mange av medlemmene har dermed dobbeltmedlemskap og er medlem i for eksempel Creo eller GramArt i tillegg.

Medlemmenes tilknytningsformer

De fleste av medlemmene til NOPA er selvstendig næringsdrivende eller frilansere, og de har ofte en kombinasjon av ulike tilknytningsformer (AS, ENK og frilanser). Det er få faste stillinger for de som skriver musikk. Dette gjør at medlemmer ofte faller mellom to stoler når det gjelder sosiale ordninger, og organisasjonen jobber aktivt med rettighetene til selvstendig næringsdrivende, for eksempel ved å svare på høringer.

Avtaler og andre medlemstilbud

NOPA har to avtaler:

- Avtale om minstesatser for bestilling av teatermusikk. Dette er en avtale mellom NOPA, Norsk Komponistforening (NKF) og Norsk teater- og orkesterforening (NTO) som regulerer honorarsatser for bestilling av teatermusikk til oppsetninger.
- Standard musikkforlagsavtale (anbefalt standardavtale) for bruk når rettigheter til enkeltstående musikkverk og/eller sangtekst overdras til et musikkforlag. Avtaleteksten er utarbeidet av organisasjonene (NOPA, NKF og Norsk Musikkforleggerforening) i fellesskap.

²² De som skriver notebasert musikk, er i Norsk Komponistforening.

NOPA har også en veiledning for beregning av komponisthonorarer som er utarbeidet i samarbeid med NKF.²³ NOPA gir juridisk bistand til medlemmer i saker om opphavsrett, kontrakter, bestillingsavtaler, kreditering og forlagskontrakter. NOPA fører ikke rettsaker på vegne av medlemmer og tar heller ikke opp saker som går mellom to eller flere av foreningens medlemmer.²⁴ Opphavsrettigheter er et viktig område for NOPA, og organisasjonen har blant annet lagt ned mye arbeid for å påvirke utformingen av den nye åndsverksloven.

Samarbeid

NOPA har en rekke nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere. Av organisasjonene nasjonalt samarbeider NOPA med Norsk Komponistforening, Norsk Musikkforleggerforening, Den norske Forfatterforening, GramArt, Creo og Norsk Artistforbund, blant andre. NOPA jobber politisk gjennom Kunstnernettverket.

Andre organisasjoner på musikkfeltet

Det finnes flere andre organisasjoner på musikkfeltet. I tillegg til de tre som er omtalt her, grupperes Norsk Komponistforening, Norsk Tonekunstner-samfund, Norsk jazzforum og nyMusikk som organisasjoner innen musikk. Mange av medlemmene i disse vil også være medlem i en eller flere av de større organisasjonene på musikkfeltet.

3.3 Organisasjoner og forbund innen scenekunst

Scenekunst kjennetegnes av at det er en kollektiv kunstart hvor ulike aktører er involvert i et stykke, for eksempel teater, dans, opera, filmer, drama og serier (Halmrast mfl. 2018). Ifølge Heian mfl. (2015) oppgir 41 prosent av scenekunstnerne at de er selvstendig næringsdrivende, 7 prosent har eget selskap, 14 prosent er frilansere, og 32 prosent er ansatt. De sistnevnte fordeler seg likt på faste og midlertidige ansettelse. 6 prosent er klassifisert som å ha en kombinasjonsform.

I det følgende beskriver vi Norsk filmforbund, Norsk Skuespillerforbund (NSF) og Norske Dansekunstnere (NoDa), tre forbund innen scenekunst. I tillegg grupperes Norsk Sceneinstruktørforening og Norske Scenografer inn under denne betegnelsen (Heian mfl. 2015:60). Sistnevnte organisasjon er nå del av Creo.

²³ <https://nopa.no/wp-content/uploads/2014/10/Komponisthonorar-2016-v1-1.pdf>

²⁴ <https://nopa.no/juridisk-bistand/>

Norsk Skuespillerforbund (NSF)

Norsk Skuespillerforbund (NSF) er et landsomfattende uavhengig forbund for skuespillere, inkludert dukkespillere, barneskuespillere og stemmeskuespillere. NSF organiserer i 2018 om lag 1500 medlemmer. Av disse er 350 ikke aktive i yrket fordi de er studenter, pensjonister eller teaterledere. Forbundet er åpent for alle profesjonelle skuespillere. Som hovedregel krever organisasjonen at medlemmene skal ha fullført en treårig skuespillerutdanning på høghskolenivå eller ha tilsvarende profesjonell erfaring. Ifølge vedtektene kan forbundet også ta opp medlemmer uten slik erfaring hvis disse har skuespilleryrket som sin hovedinntektskilde i tre sammenhengende år (eventuelt kan de bli assosiert medlem inntil kravet om tre års yrkesutøvelse er oppfylt). Forbundet består i dag av 19 kretser, herunder ti geografiske kretser. I tillegg har ni av de største teatrene egne kretser. Det er satt ned en arbeidsgruppe som skal se nærmere på kretsstrukturen. Forbundet er partipolitisk uavhengig.

Medlemmenes tilknytningsformer

Da NSF ble stiftet i 1898, var samtlige medlemmer ansatt ved Kristiania teater. I 2019 er det 152 faste stillinger for skuespillere på norske teatre. Flertallet av NSF sine medlemmer (over 1000) har ikke noen ansettelse. Så godt som samtlige skuespillere er innehavere av et enkeltpersonforetak, men de benytter det i ulik grad. Veldig mange kombinerer næringsinntekt, lønnskaterinntekt og oppdragstakerinntekt. Andelen «frilansmedlemmer» har økt betydelig siden midten av 1990-tallet, Problematikk rundt hvordan man skal organisere og bistå frilanserne, har lenge vært et tema i NSF. De som anses som frilansere i NSF er skuespillere med enkeltpersonforetak, ikke-ansatte lønnsinntakere, midlertidig ansatte og de som er ansatt på åremål (det vil si de som ikke er fast ansatt). NSF dekker dermed hele spekteret av tilknytningsformer.

Ifølge NSF er det en rekke utfordringer rundt kontrakter og lønninger som oppleves som mer og mer presserende. Eksempelvis er mange skuespillere ansatt på midlertidige kontrakter. Det er også blitt vanligere å utvide avtalene med ubetalte workshops i forkant og etterkant av den midlertidige ansettelsen slik at skuespillerne i praksis må jobbe ubetalt. «Frifeltet» hvor kunstnerne selv setter opp en forestilling og søker om offentlige midler, er også et område hvor det er vanskelig å si noe om hvordan kontrakter og lønn utbetales.

Avtaler og andre medlemstilbud

NSF har tariffavtaler for skuespillere innenfor film, teater, TV, dubbing, reklame og digitale medier.²⁵ Dette er avtaler med landsdekkende arbeidsgiverorganisasjoner (Spekter for teatrene og NRK, Virke (Produsentforeningen) for TV-drama utenfor NRK, film og reklame). Det finnes også andre typer avtaler. Forbundet har for eksempel en avtale med de største teatrene om at en viss andel av skuespillerårsverkene ved teatrene skal være faste. Det finnes i tillegg tariffavtaler for skuespillerarbeid i elevproduksjon (både for Den norske filmskolen og for Kunsthøgskolen i Oslo) og i forbindelse med kunstnerisk utviklingsarbeid (Norsk filminstitutt). I tillegg finnes rammeavtaler/standardavtaler for innlesing med Den norske Forleggerforening og Norsk lyd- og blindeskriftsbibliotek. Det er også inngått en bransjeavtale med Danse- og teatersentrum om at teateravtalen med Spekter er veiledende for fri scenekunstproduksjon, og det er utarbeidet standardkontrakter. I tillegg opplyser NSF om at de ikke har tariffavtaler med privatteatre, men at organisasjonen kan framforhandle avtaler for den enkelte produksjon etter forespørsel.²⁶

NSF har vært med på å opprette SKUDA (se boks 3.2) for å bistå medlemmer som ikke har fast ansettelse. Forbundet har også opprettet Skuespillerkatalogen.no – en nettkatalog over skuespillere som er medlem i NSF (se boks 3.3). Arbeidsgivere som følger NSF sine avtaler, har tilgang på databasen, mens andre må kjøpe et abonnement (kroner 150 per måned) for å søke i databasen. På nettsiden finnes også et bransjeregister over alle teatre, produksjonsselskaper, scener, castingselskaper og andre oppdragsgivere.

²⁵ Se NSF sine tariffavtaler her: <http://www.skuespillerforbund.no/avtaler-tariffer/>

²⁶ <http://www.skuespillerforbund.no/avtaler-tariffer/>

Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA)

Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA) er en arbeidsgiver for frilans dansere og skuespillere over hele landet. Per 2019 er 100 kunstnere ansatt, 50 dansere og 50 skuespillere. Visjonen er å bidra til bærekraftige kunstneriske karrierer for dansere og skuespillere. I et arbeidsmarked som preges av korte midlertidige ansettelse og oppdrag er SKUDA opprettet for å styrke dansere og skuespilleres kontinuitet i yrket. Som ansatt kunstner har man SKUDA som arbeidsgiver mellom kunstneriske engasjement og oppdrag hos andre oppdragsgivere. Som arbeidsgiver, bidrar SKUDA ved at kunstnerne sikres inntekt, opptjening av sosiale rettigheter og pensjon i periodene de har lønn fra Skuespiller- og danseralliansen. I tillegg har kunstnerne mulighet til å opprettholde og styrke sin kompetanse gjennom ulike tiltak, og bidra med egen kompetanse og erfaring som mentorer for yngre bransjekolleger. Kunstnerne presenteres i en kunstnerkatalog på nettsiden www.skuda.no der arbeidsgivere kan søke på kompetanseområder, sjangre og teknikker mm. Kunstnerne settes etter søknad der kriterier om omfang av arbeid i en definert tidsperiode er det tellende. Ansettelsen bygger på en tidskonto på 2 år. Mye arbeid som danser eller skuespiller hos andre aktører i bransjen forlenger ansettelsen. Det er et krav til høy arbeidsaktivitet hos andre arbeids- og oppdragsgivere, hvis ikke opphører ansettelsen i SKUDA. Se også <https://skuda.no/>

Skuespillerkatalogen

«Alle medlemmer av Norsk Skuespillerforbund får tilbud om presentasjon i vår castingtjeneste Skuespillerkatalogen.no – et nyttig verktøy for alle som jobber med casting/rollebesetning. I nettkatalogen kan abonnenter søke opp skuespillere etter kriterier som alder, høyde, hårfarge, erfaring, bosted m.m. Hver skuespiller har sin presentasjonsside som også gir plass til filmklipp, stemmeprøver og flere bilder.»

Kilde: <http://www.skuespillerforbund.no/medlemmer/skuespillerkatalogen/>
Skuespillerkatalogen finnes her: <https://www.skuespillerkatalogen.no/>

I tillegg driver, ifølge årsrapporten 2017, forbundet med følgende aktiviteter:

«[...] rådgiving av medlemmer, informasjonsvirksomhet, og arbeid opp mot politiske myndigheter, samarbeid med andre organisasjoner om kurs, arrangementer og medlemsrettede tiltak for øvrig. Videre utføres et omfattende arbeid med påvirkning av lovgivning og utstrakt samarbeid med øvrige organisasjoner på relevante området. NSF ivaretar også utbetaling av vederlag for opphavsrettigheter og tildeling av stipendier til skuespillere uavhengig av medlemskap i organisasjonen.» (s. 5)²⁸

²⁷ Beskrivelsen er basert på informasjon fra SKUDA.

²⁸ http://www.skuespillerforbund.no/images/downloads/2017_%C3%85rsmelding_web.pdf

Samarbeid

NSF har i tillegg samarbeid med flere organisasjoner for å bedre skuespillerenes vilkår. Det samarbeides også med andre organisasjoner innen feltet i forbindelse med lønnsforhandlingene, blant annet innen Spekter-området der pensjon har vært et viktig tema den senere tid. NSF er en del av Kunstnernettverket, og i tillegg har NSF medlemskap i FIA (Fédération Internationale des Acteurs) og en rekke andre organisasjoner.

Norsk filmforbund

Norsk filmforbund er en fagforening opprettet i 1946 med om lag 1200 medlemmer som jobber med film- og TV-produksjon.²⁹ Filmforbundet organiserer per i dag alle faggrupper, fra regissører til assistenter innen film- og TV-produksjon. For å bli medlem må søkeren ha minimum 60 prosent av sin årsinntekt fra film-, video- og fjernsynsproduksjon eller ha en fagutdanning med varighet av to år eller mer. Rene yrkesprodusenter kan ikke bli medlemmer.³⁰ Forbundet tar opp studentmedlemmer fra relevante utdanninger.

Medlemmenes tilknytningsformer

De fleste medlemmene er ansatt på midlertidige kontrakter i form av prosjektarbeid, og kontraktene varierer fra et par dager til flere måneder. Den teknologiske utviklingen har gjort at arbeidet blir mer likt blant de ulike delene av bransjen (film, serie, reklame osv.) ettersom man jobber i samme verktøy eller med samme teknologi. Dette har igjen ført til større mobilitet i bransjen.

Avtaler og andre medlemstilbud

Fram til 2008 hadde forbundet én tariffavtale med produsentforeningen. Per i dag har forbundet fire tariffavtaler med Hovedorganisasjonen Virke. Norske film-, TV- og spillprodusenters forening gikk inn i Virke i 2015, som en konsekvens av at deres seks største medlemmer meldte seg ut av Produsentforeningen og inn i Virke våren 2014. Disse tariffavtalene er³¹

- spillefilmavtalen
- TV-dramaoverenskomsten

²⁹ Mer om historien til Norsk filmforbund her: <https://filmforbundet.no/Om-NFF/Om-Norsk-filmforbund/Historie>

³⁰ <https://filmforbundet.no/Medlem/Bli-medlem/Hvem-kan-bli-medlem>

³¹ <https://filmforbundet.no/Lonn-og-avtaler/Overenskomst-og-tariff>

- reklameoverenskomsten
- TV-underholdningsoverenskomsten

I 2018 gikk Filmforbundet ut i streik etter brudd i tariffforhandlingene med Virke om TV-drama. Det viste seg å bli en relativt lang streik på 24 dager, og streiken ble avsluttet da Virke imøtekom en rekke av Filmforbundets krav under meklingen hos Riksmekleren og partene ble enige om å gjennomføre en ekstern kartlegging av lønnsforholdene på TV-dramaområdet fram mot mellomoppgjøret i 2019.

«Hva gjør Filmforbundet

- ✓ Bistår medlemmene i forhold til lønns- og arbeidsvilkår gjennom overenskomster med produsentene. Filmforbundet sørger for at avtalen blir ivaretatt gjennom sine tillitsvalgte på produksjonene og bistand fra forbundets 3 jurister.
- ✓ Bistår filmarbeiderne i forhold til opphavsrettslige krav i forbindelse med produksjoner og sikrer vederlag til rettighetshaverne gjennom F©Rs eksklusive rettighetsforvaltning.
- ✓ Arrangerer filmfaglige medlemsmøter og seminarer av filmpolitisk karakter.
- ✓ Driver utadrettet virksomhet for å informere om bransjen og evaluerer filmutdanningene hjemme og ute.
- ✓ Gir juridisk veiledning og fri advokathjelp i arbeidskonflikter av prinsipiell art.
- ✓ Forvalter ulike vederlagsfond.
- ✓ Norsk filmforbund er representert i en rekke av filmbransjens råd, komiteer og utvalg, deriblant Norwaco og Fond for lyd og bilde. Vi har også styrerepresentasjon i Norsk Filmvederlagsfond, Vestnorsk Filmsenter og Nordnorsk Filmsenter.»

Kilde: <https://filmforbundet.no/Om-NFF/Om-Norsk-filmforbund>

Problemer med å få tariffavtalt lønn trekkes fram som en av de største utfordringene for medlemmene. Forbundet har derfor gjennom en del år anmodet medlemmene om å sende inn arbeidskontraktene de blir tilbudt, før de

signerer, slik at Filmforbundet kan kvalitetssikre at disse er i tråd med tariffavtalens krav, forvaltningsavtalene og forbundets opphavsrettslige avtaler. Når avtaler bryter det som er avtalt, tar Filmforbundet kontakt med produsenter som ikke overholder tariffavtalene eller arbeidsmiljøloven. Fører ikke slik kontakt fram, bringer Filmforbundet tvisten inn for Virke. Forbundet gir også annen juridisk veiledning, og medlemmer av Filmforbundet får gratis advokathjelp i arbeidskonflikter.

En annen viktig problemstilling for forbundet er opphavsrett. Norsk filmforbund har sammen med Norske Filmregissører en egen organisasjon for rettighetsforvaltning, F©R – filmforbundets organisasjon for audiovisuell rettighetsforvaltning. Dette gir F©R rett til å kreve inn opphavsrettsvederlag fra produsenter, kringkastere, audiovisuelle tjenestetilbydere eller andre. Medlemmene i de to organisasjonene kan registrere sine produksjoner, inngå forvaltningskontrakt og få vederlag med utgangspunkt i denne.³² Filmforbundet arrangerer også medlemsmøter og seminarer og driver utadrettet og politisk virksomhet.

Samarbeid

Norsk filmforbund samarbeider med en rekke organisasjoner nasjonalt og internasjonalt – deriblant den internasjonale filmarbeiderorganisasjonen MEI og Federation of European Film Directors (FERA). Filmforbundet er også en del av Kunstnernettverket.

Norske Dansekunstnere (NoDa)

Norske Dansekunstnere (NoDa) er et frittstående og landsomfattende forbund som organiserer rundt 930 dansere, koreografer og pedagoger. Forbundet ble dannet i 1947 under navnet Norsk Ballettforbund. Forbundet tar opp personer med bachelor eller høyere grads utdanning innen forbundets område og personer som har utøvd yrkesaktivitet innen forbundets virksomhetsområde i tre år eller mer. Slikt arbeid må dokumenteres. Personer som utøver yrkesaktivitet innen forbundets virksomhetsområde uten å kvalifisere til ordinært medlemskap, kan få prøvemedlemskap. Etter tre år med yrkesaktivitet innen forbundets virksomhetsområde kan vedkommende få ordinært medlemskap. Forbundet tar også opp studentmedlemmer.

³² <https://filmforbundet.no/Dine-rettigheter/Opphavsrett>

Medlemmenes tilknytningsformer

Medlemmene er både arbeidstakere, arbeidsgivere, oppdragstakere og oppdragsgivere, ikke-ansatte lønnstakere og næringsdrivende, og mange kombinerer ulike tilknytningsformer. Flesteparten er likevel selvstendig næringsdrivende. Det er få faste ansettelser for dansere, og NoDa forteller at det er mye erfaringer med å være «ufrivillig næringsdrivende». Forbundet anbefaler sine medlemmer å være arbeidstakere og veileder selvstendige til å ta et påslag på lønnsattsene for å dekke inn merkostnader til sykepenger og pensjon. På nettsidene forklarer de oppfordringen til dansere om å være arbeidstakere som følger:

«Det er vanskelig å se hvordan en dansers virksomhet kan passe til kriteriene for næringsvirksomhet selv om hun/han har regelmessig flere oppdragsgivere samtidig eller etter hverandre. Danseren betaler neppe for egne kostymer, leie av treningssal og scene eller kan stille med en annen enn seg selv. Danseren får en fastsatt lønn, og får ikke deler av eventuelt overskudd slik man kan forvente dersom man tar jobben for egen risiko og regning.»³³

NoDa har sammen med NSF og NTO opprettet ordningen SKUDA for frilans skuespillere og dansere. Ordningen er mer detaljert forklart i boks 3.2.

Avtaler og andre medlemstilbud

NoDa forhandler tariffavtaler for sine medlemmer og er part i teateravtalen som er inngått mellom NoDa og Norsk Skuespillerforbund på arbeidstakersiden og Spekter på arbeidsgiversiden.³⁴ Avtalen gjelder teatre og orkestre som er medlemmer i Norsk teater- og orkesterforening (inkludert Den Norske Opera & Ballett) som i dag er i Spekter. Det finnes også en avtale med Spekter for koreografer. NoDa har også tariffavtale med Carte Blanche, Kunsthøgskolen med flere. Forbundet har i tillegg inngått avtaler om veiledende satser (private danseskoler) og oppfordrer medlemmene til å følge disse. Her vil ofte både arbeidstaker (pedagog) og arbeidsgiver (den som driver skolen) være medlemmer. NoDa oppfordrer medlemmene til å følge reklameavtalen inngått mellom NSF og Produsentforeningen. I videregående opplæring og kulturskolen har forbundet et samarbeid med Creo. Forbundet gir også råd til medlemmer som jobber på områder hvor det ikke er tariffavtaler eller rammeavtaler, og bistår individuelle medlemmer som har behov for råd og veiledning i enkeltsaker.

³³ http://norskedansekunstnere.no/?page_id=118

³⁴ http://norskedansekunstnere.no/?page_id=235

NoDa jobber aktivt med kulturpolitikk gjennom høringer og annet politisk arbeid, forvalter opphavsrettigheter, holder kurs, seminarer og informasjonsmøter og gir ut et fagblad for dans.

Samarbeid

NoDa har en rekke samarbeider med andre organisasjoner innen feltet og er medlem av Kunstnernetverket. Eksempelvis samarbeider NoDa mye med NSF i forbindelse med blant annet SKUDA og med Creo i forbindelse med videregående opplæring og kulturskolen.

3.4 Organisasjoner innen det visuelle feltet

Under beskrives tre organisasjoner innen det visuelle feltet: Norske Billedkunstnere (NBK), som betegner seg som en paraplyorganisasjon, Norske Kunsthåndverkere og Grafill. I tillegg beskrives Unge Kunstneres Samfund (UKS) som er en av medlemsorganisasjonene i NBK. Også Forbundet Frie Fotografer trekkes fram som en av organisasjonene på det visuelle feltet. Ifølge Heian mfl. (2015:85–86) er 82 prosent av de visuelle kunstnerne selvstendig næringsdrivende, 3 prosent har eget selskap, 5 prosent er frilansere, og 7 prosent er ansatte. De øvrige er klassifisert som å kombinere flere typer tilknytninger. Visuelle kunstnere selger sine verk og tar oppdrag som selvstendig næringsdrivende, noe som reflekteres i organisasjonenes arbeid og prioriteringer. Billedkunstnere er kunstnergruppen med lavest gjennomsnittlig inntekt, og de har også hatt en nedgang i inntekt fra 2006 til 2013 (Heian mfl. 2015, kapittel 4.2).

Norske Billedkunstnere (NBK)

Norske Billedkunstnere (NBK) er en organisasjon for profesjonelle billedkunstnere med historiske røtter fra 1882 da Høstutstillingen åpnet for første gang. NBK har som formål å ivareta billedkunstneres faglige, ideelle, økonomiske og sosiale rettigheter og interesser.⁵⁵ NBK har 20 grunnorganisasjoner (14 regionale og seks landsdekkende) og representerer om lag 3000 kunstnere fra det visuelle feltet. De landsdekkende organisasjonene omfatter malere, tegnere, grafikere, tekstilkunstnere, billedhoggere (tredimensjonale kunstuttrykk) og Unge Kunstneres Samfund (UKS) som særlig jobber med yngre kunstneres levekår. NBK har ikke direkte medlemskap, men medlem-

⁵⁵ <https://www.norskebilledkunstnere.no/organisasjon/>

skap oppnås for medlemmer i en av de 20 grunnorganisasjonene (distriktsorganisasjonene, de fem fagspesifikke organisasjonene eller UKS). Kravene til medlemskap er mastergrad innen kunstfag. Kunstnere vil også kunne søke medlemskap gjennom å få vurdert sin kunstfaglige utdanning og sin kunstneriske praksis og aktivitet.³⁶

Medlemmenes tilknytningsformer

Nær samtlige medlemmer i NBK er selvstendig næringsdrivende med både private og offentlige kunder. I sistnevnte kategori er oppdrag via KORO (Kunst i offentlige rom) viktig. Lønn utgjør en liten andel av de kunstneriske inntektene. Det finnes en del stipendordninger (statens stipend) for billedkunstnere, og sett under ett mottar denne gruppen mer i stipend enn gjennomsnittet for alle kunstnere (Heian mfl. 2015:49). NBK påpeker at det er store regionale forskjeller i hva fylkene bruker / har brukt på kunst (atelierer, stipender osv.).

KORO (Kunst i offentlige rom)

«KORO har som hovedoppgave å sikre at flest mulig skal kunne oppleve kunst av høy kvalitet i offentlige inne- og uterom over hele landet. Dette ansvaret ivaretas gjennom at vi produserer, forvalter og formidler kunstprosjekter ved skoler, universiteter, politiske institusjoner, rettslokaler, kontorbygg, fengsler, kulturhus, jernbanestasjoner, helse- og omsorgsinstitusjoner, militærleirer, rådhus, regjeringsbygg, asylmottak, ambassader og andre offentlige anlegg. I tillegg bringer vi kunst ut til offentligheter utenom byggene hvor kunstnernes ytringer inngår i den allmenne meningsbrytning, identitetsdannelse og minnesforvaltning.»

Kilde: <https://koro.no/om/koro/>

³⁶ «Søkere må ha gjennomført utdanning innenfor billedkunstområdet og/eller i sin praksis vise et profesjonsnivå tilsvarende kompetanse på mastergradsnivå. For søkere som ikke har mastergrad, må det dokumenteres et tilsvarende profesjonsnivå. Opptak til distriktsorganisasjonene tilsluttet Norske Billedkunstnere skjer etter en samlet vurdering av søkerens kunstfaglige formal- og realkompetanse.» (Om medlemskap i Trøndelag Bildende Kunstnere). «Medlemskap kan oppnås ved skriftlig søknad til styret og innsending av 10 grafiske verk. Fullført studium ved kunstfaglig høgskole tillegges stor vekt ved vurderingen av søknaden». (Om medlemskap i Norske Grafikere)

Avtaler og andre medlemstilbud

NBK har ingen standardpriser eller anbefalte priser og er ikke part i tariffavtaler. NBK har, sammen med Norske Kunsthåndverkere og Forbundet Frie Fotografer, en avtale med staten om utstillingsvederlag, opprettet i 1978, som samtlige visningssteder som mottar statlige tilskudd, er forpliktet til å følge. Utstillingsvederlaget er en kompensasjon for lån og framvisning av kunstverk som er i kunstnerens eie, samt betaling for at kunstverket kan oppleves av publikum, og en kompensasjon for at kunstneren selv ikke kan disponere verket i tiden det er utstilt. Rettighetene til individuelt fordelte vederlag og den såkalte følgeretten, som sikrer at kunstnerne får ta del i sine verks verdiøkning i kunstmarkedet, forvaltes av BONO (opphavsrettsorganisasjon for de som skaper visuelle verk) etter avtale med de enkelte kunstnerne, med kunstnerorganisasjonene eller med Kulturdepartementet, og BONO administrerer også den individuelle delen av kunstavgiften. Kunstavgiften forvaltes av Bildende Kunstneres Hjelpfond og gjelder for omsetning av kunst med salgspris over 2000 NOK. Det finnes også en avtale mellom kunstnerorganisasjonene og KORO (Kunst i offentlige rom) om konsulentonorar.

NBK arbeider mye med kunstpolitiske saker og temaer som angår medlemmenes posisjon som selvstendig næringsdrivende, blant annet i stipendpolitikken, vilkårene for utstillingsvirksomhet, innkjøpspolitikken og vilkårene for kunstneriske oppdrag. Det vises til at de viktigste utfordringene for medlemmene framover er å øke inntekter fra kunstnerisk virke, økt bruk av kunst og en god åndsverkslov. Bedre sosiale rettigheter for næringsdrivende står også sentralt.

NBK er ansvarlige for Statens kunstutstilling, bedre kjent som Høstutstillingen, inkludert juryering, og utgir magasinet *Billedkunst* som kommer ut seks ganger i året. NBK oppnevner også stipendkomiteen som fordeler midler fra Billedkunstneres Vederlagsfond³⁷ og Bildende Kunstneres Hjelpfond³⁸, samt innstiller kandidater til å motta Statens kunstnerstipend. Komiteen byttes ut annethvert år og består kun av fagfeller – billedkunstnere.

³⁷ «Billedkunstneres Vederlagsfond består av visningsvederlag (kompensasjon for at kunstverket vises i allmennheten), KOPINOR- og Norwaco-midler. Tildelinger til kunstnere skjer i form av stipend og prosjektstøtte.» (<https://www.norskebilledkunstnere.no/tildelinger/>).

³⁸ «Bildende Kunstneres Hjelpfond forvalter den lovpålagte kunstavgiften på fem prosent. Kunstavgift påløper ved all offentlig omsetning av kunst med salgspris over 2 000 kroner. Avgiftsmidlene brukes til å finansiere ny kunstproduksjon i Norge gjennom stipender og tilskudd til kunstnere og kunstprosjekter.» <https://www.norskebilledkunstnere.no/tildelinger/>

NBK har egen juridisk rådgiver som bistår medlemmene og organisasjonen i juridiske spørsmål. Medlemmer av NBK er tilknyttet Kunstnerforsikringen og har også andre medlemsfordeler.

Samarbeid

NBK samarbeider mye med de andre visuelle kunstorganisasjonene. Organisasjonen har også et aktivt samarbeid med de andre kunstnerorganisasjonene i Kunstnernettverket. NBK har en samarbeidsavtale med Creo.

Unge kunstneres samfund (UKS)

UKS er den største av grunnorganisasjonene innen NBK og jobber for de unge kunstnerne og de nye kunstformene. UKS er både en fagpolitisk interesseorganisasjon og et galleri for samtidskunst og arbeider for faglige, sosiale, økonomiske og ideelle interesser for kunstnere, mange av de samme temaene som NBK, men for unge kunstnere.³⁹

UKS anser det som et felles, og derfor et offentlig kunstpolitisk, ansvar å sørge for at alle har muligheten til å erfare kunst og til å praktisere som profesjonell kunstner uavhengig av sosial og økonomisk bakgrunn. For å oppnå dette må kunstpolitikken baseres på kunstfeltets erfaringer og behov med mål om å styrke vilkårene for fritt kunstnerisk virke og å sikre en mangfoldig formidling av kunst.⁴⁰

Foreningen ble stiftet i 1921 og har om lag 630 medlemmer i dag. Medlemmene i UKS er stort sett selvstendig næringsdrivende, men med blandede tilknytningsformer. I situasjoner der det er aktuelt, oppfordrer UKS medlemmene til å kreve lønn som frilanser framfor å fakturere det. Organisasjonen gir ikke juridiske råd, men viser medlemmene videre til NBK i slike saker. Oppdragsmengden er varierende, og UKS viser til at stipendordninger derfor er det mest effektive verktøyet for å sikre det kunstneriske arbeidet. Gratisarbeid er også av UKS beskrevet som den viktigste utfordringen for de visuelle kunstnerne. UKS har jobbet med å få på plass en rekke tiltak for å bedre vil-

³⁹ <https://www.uks.no/uks-union/>

⁴⁰ <https://www.uks.no/uks-union/>

kårene til unge kunstnere, inkludert arrangørstøtteordningen for kunstnerdrevne visningssteder, kunstnerassistentordningen (se boks) og kunstnerboligprosjektet.

Kunstnerassistentordningen

«Kunstnerassistentordningen skal gi kunstnere i etableringsfasen anledning til å arbeide som assistent for en mer etablert kollega i en 50 prosent stilling i ett år. Målet med ordningen er å utvikle unge kunstnerskap. I 2019 er det bevilget kr 4 116 000 til formålet og dette tilsvarer 14 stillinger à kr 294 000. Assistenten vil parallelt med assistentstillingen kunne opprettholde egen kunstnerisk praksis og motta andre typer tilskudd.

Ordningen skal bidra til erfarings- og kompetanseoverføring mellom etablerte og nyutdannede kunstnere, samt profesjonalisere og øke inntektsmulighetene for begge parter.»

Kilde: <https://www.kulturradet.no/stotteordning/-/vis/kunstnerassistent>

Norske Kunsthåndverkere

Norske Kunsthåndverkere (NK) ble opprettet i 1975 og arbeider for å styrke kunsthåndverkeres virke og å synliggjøre kunsthåndverk, både nasjonalt og internasjonalt. Organisasjonen har om lag 900 medlemmer. For å bli medlem må du ha minst tre års relevant kunstutdanning⁴¹, men andre kan tas opp som medlem på basis av innsendte arbeider (juryert opptak). Forbundet tar også opp studentmedlemmer.

Medlemmenes tilknytningsformer

Medlemmene til NK er stort sett selvstendig næringsdrivende, noe gruppen alltid har vært. Kunsthåndverkerne har ofte andre jobber ved siden av, med både frilanstilknytning og ansettelser. Ett eksempel er medlemmer som underviser, og da er de gjerne også medlem av Creo, Forskerforbundet eller en av lærerorganisasjonene.

⁴¹ Medlemskap i NK krever utøvende kunstutdanning på bachelor- og masternivå ved en av landets kunsthøgskoler, eventuelt tilsvarende utdanning fra utlandet (Bachelor of Fine Arts / Master of Fine Arts). Har du annen relevant utdanning og kan vise til kunstnerisk aktivitet og høyt faglig nivå, kan du søke opptak basert på juryering av originalarbeider. <https://norskekunsthandverkere.no/medlemskap>

Avtaler og andre medlemstilbud

NK har ikke tariffavtaler eller rammeavtaler for prisfastsetting. Unntaket er avtaler som gjelder mer generelt, blant annet Den kulturelle skolesekken og avtale om honorar for konsulentoppdrag og øvrige avtaler som nevnt under NBK. NK veileder ikke om priser, men medlemmer kan ta kontakt og få råd i konkrete saker. Forbundet har likevel tips og råd for medlemmer som skal beregne honorar.

NK har en rekke ulike tilbud overfor medlemmene, inkludert forsikringer (Kunstnerforsikringen, atelierforsikring, transportskadeforsikring m.m.), juridisk assistanse og ulike kompetansehevende kurs. NK produserer utstillinger og seminarer og tidsskriftet *Kunsthåndverk*. Organisasjon jobber med å bedre de økonomiske vilkårene til kunstnerne, blant annet gjennom kontakt med politikere, for eksempel i forbindelse med statsbudsjettet. En av de viktigste sakene akkurat nå er å bedre utstillingsøkonomien gjennom en reform for utstillingshonorar og modernisering av utstillingsvederlaget.

Samarbeid

For NK er det naturlig å samarbeide med de andre visuelle kunstnerorganisasjonene som NBK og Forbundet Frie Fotografer. Kunstnernetverket er et viktig samarbeidsorgan for enkeltsaker som omhandler alle kunstnere, som stipender, opphavsrett, åndsverkloven, pensjon, Den kulturelle skolesekken osv. NK har også en samarbeidsavtale med Creo.

Grafill

Grafill er en interesseorganisasjon for fagutøvere innen visuell kommunikasjon, herunder grafisk design, illustrasjon, tjenstedesign, tegneserieskaping, animasjon, moving image og digital design med mer. Grafill har om lag 1400 medlemmer. Hovedoppgaven til organisasjonen er å ivareta medlemmenes og fagutøverenes faglige, økonomiske og juridiske interesser. Kravene til medlemskap er bachelorgrad innen relevante fag eller tre års relevant arbeidserfaring. Grafill ble etablert i 1991 som en sammenslåing av de to organisasjonene Norske Grafiske Designere (forkortet NGD), stiftet som Yrkestegnernes Forening i 1937 og omdøpt til Norske Yrkestegnere fra 1946, og Norsk Illustratørforbund (NIF), stiftet i 1983. I 1991 dannet de to foreningene en felles forening, og navnet ble Grafill.⁴² Grafill har åtte lokallag og fem faggrupper samt en gruppe for studenter.

⁴² <https://www.grafill.no/om-grafill/historie>

Medlemmenes tilknytningsformer

Grafill betegner seg ikke som en fagforening, men som en interesseorganisasjon. Organisasjonen har tidligere ikke hatt så mange medlemmer som er ansatte. Nå er dette i ferd med å endre seg. I en lønnsundersøkelse som Grafill gjennomfører årlig, oppga 75 prosent at de var fast ansatt ved siste undersøkelse (2017).⁴³ Av de som svarte på undersøkelsen, jobber 60 prosent jobber i byrå- eller konsulentvirksomhet. Undersøkelsen viste videre at 73 prosent har høyere utdanning. En gruppe som skiller seg ut, er tegneserieskaperne. Denne gruppen ser ut til å tjene mindre enn andre medlemsgrupper, dog er det statistiske grunnlaget usikkert.

Grafill har en sammensatt medlemsmasse, noe som også preger inntektsforhold og tilknytning til arbeidsmarkedet: De som skaper tegneserier, har en annen hverdag enn en grafisk designer som jobber i et stort designerhus. Her vises det til at eksperter på design og digitalisering har tilbud om faste stillinger, og hvis de velger å bli selvstendig næringsdrivende, får de stort sett godt betalt fordi deres kompetanse er etterspurt. I den andre enden av skalaen finnes illustratørene som stort sett er selvstendig næringsdrivende, og som ikke har hatt lønnsvekst det siste tiåret.

Avtaler og andre medlemstilbud

Grafill har ikke tariffavtaler, men bistår medlemmene med råd og støtte når det gjelder økonomiske og juridiske forhold. Organisasjonen er ikke del av bokavtalen, men har en rammeavtale med Forleggerforeningen og anbefaler medlemmene å ta utgangspunkt i denne ved illustrasjonsoppdrag. De ulike medlemsgruppene vil ha forskjellige behov, noe som også preger hvilken bistand de har behov for.

Grafill tilbyr leie av leilighet i Oslo, rabatter på arrangementer, medlemspris på ulike produkter og tjenester med mer. Grafill tilbyr også kunstnerforsikring fra BAFO. Grafill står bak Visuelt, Nordens største årlige arrangement innen visuell kommunikasjon, i tillegg til Årets vakreste Bøker, Norges eneste konkurranse som hedrer bøkens visuelle egenskaper. Grafills lokallag og faggrupper arrangerer i tillegg egne lokale foredrag, workshops og utstillinger.

Grafill mottar vederlagsmidler fra Kopinor og Norwaco samt av bibliotekvederlaget, og de deler ut rundt 90 stipender hvert år. De viktigste utfordringene for Grafill framover blir å sikre rettferdige vederlag for brukrett/gjenbruk av åndsverk, sikre at de visuelle kommunikasjonsfagene får den

⁴³ <https://www.grafill.no/nyheter/hvorfor-er-lonnsstatistikk-viktig-for-alle-grafills-medlemmer>

statusen de har krav på innenfor digitaliseringen, og arbeide for at mer midler tilfaller opphaverne innen bokbransjen.

Samarbeid

Grafill er del av Kunstnernetverket og ser positivt på samarbeid mellom de ulike organisasjonene framover, både én-til-én-samarbeid og innen Kunstnernetverket. Grafill samarbeider særlig med de visuelle kunstnerorganisasjonene, og Grafill og NBK har i en årrekke rullert på hvem som har styreverv og varaverv i Kopinor-styret på vegne av hele det visuelle feltet. Dette er viktige verv for de kollektive vederlagsmidlene som de visuelle organisasjonene samarbeider godt om. Grafill er også aktive i Norwaco der de jobber nært med BONO. I Kunstnernetverket er Grafills advokat aktiv i opphavsrettsutvalget, da arbeidet med åndsverkloven i Kunstnernetverket er særlig viktig. På bokfeltet samarbeider Grafill tett med NBU og har svært gode relasjoner til Norsk Oversetterforening, Den norske Forfatterforening og Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening.

3.5 Organisasjoner og forbund innen litteratur

Innen litteratur er det flere organisasjoner for forfattere, oversettere og kritikere. Disse er Den norske Forfatterforening (DnF), Norske Barne- og Ungdomsbokforfattere (NBU), Norsk Oversetterforening (NO), Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening (NFFO), Norsk filmkritikerlag, Norsk kritikerlag og Norske Dramatikeres Forbund. I januar 2018 ble en ny organisasjon – Forfatterforbundet – etablert, og i 2019 fikk de støtte fra Kulturdepartementet i sitt krav om forhandlingsrett på vegne av sine medlemmer når det gjelder bibliotekvederlaget.

Ifølge Heian mfl. (2015:85–86) oppgir 60 prosent av skribentene at de er selvstendig næringsdrivende, 5 prosent har eget selskap, 22 prosent er frilansere, og 10 prosent er ansatte. De øvrige (3 prosent) kombinerer ulike tilknytningsformer. Oversetterne skiller seg ut med 70 prosent frilansere (ikke-ansatte lønsmottakere) og kun 20 prosent selvstendig næringsdrivende. I det følgende presenterer vi organisasjonene Den norske Forfatterforening, Forfatterforbundet, Norsk Oversetterforening og Norske Dramatikeres Forbund i mer detalj.

Den norske Forfatterforening (DnF)

Den norske Forfatterforening (DnF) organiserer forfattere av skjønnlitterære bøker for voksne. Foreningen ble grunnlagt i 1893 og har om lag 670 medlemmer. Utgangspunktet for foreningen for 125 år siden var unge forfatters dårlige kontrakter og inntekt. Foreningen jobber i dag med de samme problemstillingene, det vil si å få til gode avtaler, bedre betalt, litteraturpolitikk og støtteordninger. For å bli medlem av Forfatterforeningen må man ha skrevet og offentliggjort minst to skjønnlitterære verk, hvorav minst ett må ha litterær verdi. Dette kravet har vært diskutert i organisasjonen over lengre tid, og det har vært mye oppmerksomhet rundt kjente forfattere som ikke har oppfylt kravet. Foreningen diskuterte opptakskriteriene på årsmøtet i 2019, men beholdt bestemmelsen om skjønnsmessige kriterier for medlemskap gjennom vurdering av litterær kvalitet av verker.⁴⁴

Medlemmenes tilknytningsformer

De fleste forfattere er selvstendig næringsdrivende, noe de alltid har vært. Det er dermed ikke noen endring over tid. De færreste har likevel registrert noe enkeltpersonforetak. Skattemessig behandles de som selvstendig næringsdrivende.

Avtaler og andre medlemstilbud

Det finnes en rekke avtaler som regulerer rettigheter ved utgivelse av bøker. Forfatterforeningens vedtekter gir foreningen rett til å representere medlemmene når det gjelder rettighetene til deres verk:

§ 4 - Avtaler

«Den norske Forfatterforening representerer medlemmene i forhandlinger om utnyttelse av rettighetene til deres verk for eksemplarfremstilling i undervisningsinstitusjoner, andre institusjoner eller ervervsvirksomheter, eksemplarfremstilling for funksjonshemmede, ved å gjøre verkene tilgjengelig for allmennheten ved kringkasting eller i andre sammenhenger hvor avtale er nødvendig for å utløse en lovbestemt avtalelisens. Den norske Forfatterforening kan gi fullmakt til annen organisasjon om å forvalte slike rettigheter. (...)» (Vedtektene)

⁴⁴ <https://www.forfatterforeningen.no/artikkel/oppmykning-men-fortsatt-skjonn-ved-opptak-i-dnf>

Dette innebærer at det finnes en rekke avtaler omkring utgivelse av litteratur, inkludert avtaler med Forleggerforeningen om normalkontrakt, billig-bokavtale, bokklubbavtale, antologiavtale, lydbokavtale og e-bokavtale.⁴⁵ Tradisjonelt har stort sett samtlige norske forlag vært med i Forleggerforeningen. Ved utgangen av 2017 meldte imidlertid forlaget Vigmostad & Bjørke seg ut. Litteraturfeltet er også regulert av bokavtalen, og en forskrift (bokforskriften) gir unntak fra forbudet mot prissamarbeid. Dette betyr at bokbransjen og organisasjonene for forfattere og oversettere kan legge normalkontrakter til grunn uten å bryte med bestemmelsene i konkuranseloven.

DnF tilbyr juridisk bistand. Medlemmer og ikke-medlemmer kontakter DnF hvis en sak har irregulær utvikling, for eksempel hvis en bok ikke blir utgitt, eller hvis forlaget kommer med endringer som er uakseptable. Selv om ikke alle skjønnlitterære forfattere får bli medlem, så bistår organisasjonen de som tar kontakt. Forfatterforeningen har også en ordning for debutanter – Debutanttreffet – hvor nye forfattere blir invitert og får høre om organisasjonen med mer. DnF har også et solidaritetsfond.

Samarbeid

Forfatterforeningen samarbeider tett med Norske Barne- og Ungdomsbokforfattere (NBU), Norsk Oversetterforening (NO), Norske Dramatikers Forbund (NDF), som de deler bygg med, i tillegg til Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening (NFFO). DnF er også medlem av Kunstnernettverket. Skribentorganisasjonene fordeler ofte roller i nettverket seg imellom. For eksempel kan DnF representere de ulike skribentorganisasjonene i en arbeidsgruppe i Kunstnernettverket. Flere av skribentorganisasjonene er lokalisert i samme bygg, noe som letter samarbeidet.

Forfatterforbundet

Forfatterforbundet er nyetablert (januar 2018) og har ikke en fast administrasjon på plass ennå. Forbundet har foreløpig et arbeidende styre som fordeler oppgaver etter hvem som har erfaring, tid og kompetanse. Forfatterforbundet ble etablert som et motsvar til Forfatterforeningen som de oppfatter som et laug hvor det er vanskelig å oppnå medlemskap på grunn av de skjønnsmessige litterære kriteriene. Forfatterforbundet ble dermed etablert med et ønske om å skape en fagforening der det jobbes med forfatternes rettigheter og med å påvirke det som skjer i bokbransjen, inkludert avtalene, og med bakgrunn i at alle forfattere skal ha rett til å fagorganisere seg. Kravet for å

⁴⁵ <https://www.forfatterforeningen.no/avtaler>

bli medlem i Forfatterforbundet er at du må ha utgitt et skjønnlitterært verk, men du kan også bli aspirantmedlem uten å ha utgitt bok. Dette er etter modell av den britiske forfatterforeningen. Det er per i dag om lag 400 medlemmer i Forfatterforbundet, hvorav om lag 300 har utgitt en eller flere bøker. På sitt landsmøte i mai 2019 vedtok Forfatterforbundet å søke medlemskap i LO.

Norsk Oversetterforening (NO)

Norsk Oversetterforening (NO) er en forening for oversettere av skjønnlitterære verk, som ble stiftet i 1948. De har per i dag om lag 340 medlemmer. Faglitterære oversettere er organisert i NFFO ettersom det er ulike fond for skjønnlitteratur og faglitteratur. For å bli tatt opp som medlem må man ha oversatt to verk som blir faglig vurdert. Antall medlemmer øker, men på grunn av opptakskravet om å ha utgitt ett skjønnlitterært verk øker medlems-tallet muligens saktere enn det ellers kunne ha gjort.

Medlemmenes tilknytningsformer

Medlemmene i Oversetterforeningen er i stor grad frilansere i betydningen ikke-ansatt lønnstakere. Den viktigste endringen i medlemsmassen over tid er at oppgaven som oversetter er gått fra å være en bigeskjeft for akademikere, forfattere, lærere og pensjonister til at det nå er flere som oversetter på heltid.

Det har vært en viktig sak for foreningen å bevare frilansstatusen (at medlemmene kan arbeide som ikke-ansatte lønnstakere). Det var fram til 2002 forbud mot å organisere virksomheten som et enkeltpersonforetak (også for journalister; det såkalte næringsforbudet). Da ble særregelen om at ikke-ansatte journalister og andre frittstående skribenter uten nærmere vurdering behandles som lønnstakere, opphevet.⁴⁶

Medlemmenes oppdrag varierer mye i karakter, men en tendens som trekkes fram i intervjuet, er at det blir kortere tidsfrister på hvert oppdrag. Det hender at man da deler opp boka mellom flere oversettere. Dette varierer samtidig mye mellom de ulike typene av litteratur.

De aller fleste jobber for flere forlag og har flere oppdragsgivere samtidig. Oppdrag fås gjerne gjennom nettverk, og mange starter oversetterkarrieren gjennom språkvask og korrektur. De mest erfarne oversetterne får flest oppdrag og kan eventuelt videreformidle oppdrag ved å anbefale andre.

⁴⁶ <https://www.stortinget.no/nn/Saker-og-publikasjoner/publikasjoner/Innstillingar/Odelstinget/2001-2002/inno-200102-003/?lvl=0>

Avtaler og andre medlemstilbud

Oversetterforeningen har i samarbeid med NFFO avtaler med Forleggerforeningen om normalkontrakt for oversettelser, inkludert e-bøker. Oversetterforeningen har også avtaler med flere bokklubber, med forlag for strømming av lydbøker, med Norsk teater- og orkesterforening (NTO), og de hadde tidligere avtale med NRK. Oversettere har hatt en velfungerende normalkontrakt siden oversetteraksjonen i 2006, og denne er for tiden under reforhandling.⁴⁷ NO tilbyr bistand til både medlemmer og ikke-medlemmer i spørsmål om kontrakter og yter også faglig bistand, blant annet gjennom en ordning med kollegahjelp og konsulenthjelp. Kollegahjelp kan søkes av alle og arrangerer fagseminarer, verksteder osv. Foreningen forhandler sammen med NFFOs oversetterutvalg og deres jurist, og sistnevnte bistår i saker av prinsipiell karakter. Oversetterforeningen yter også tilskudd til tilleggssikringen i NAV for frilansere, men tilbyr ikke egne forsikringer da organisasjonen er relativt liten.

Samarbeid

Nasjonalt deltar Oversetterforeningen aktivt i Kunstnernettverket som over tid er blitt viktigere for organisasjonen. Oversetterforeningen har også mye internasjonalt samarbeid gjennom nordiske, europeiske og globale organisasjoner og et tett samarbeid med de andre organisasjonene på litteraturfeltet.

Dramatikerforbundet (NDF)

Norske Dramatikers forbund (NDF), eller Dramatikerforbundet, har om lag 400 medlemmer som er forfattere som skriver dramatik for scene, film, radio, dataspill og TV. Forbundet gikk inn i LO i 2016. Ifølge vedtektene⁴⁸ er kravene til medlemskap at man har fått oppført minst ett helaftens eller flere kortere dramatiske verk. Dramatikerforbundet operer med hospitantmedlemskap og studentmedlemskap. Forbundet har i det siste hatt et aktivt fokus på rekruttering. Dramatikerforbundet har også åpnet opp for de som skriver dataspill, som er en voksende gruppe.

Medlemmenes tilknytningsformer

Av medlemmene er nesten 100 prosent selvstendig næringsdrivende. De fleste har enkeltpersonforetak, men noen har startet AS. Selv om det er blitt

⁴⁷ <https://www.dagbladet.no/kultur/oversetterne-spilte-sine-kort-riktig/66257909>

⁴⁸ <https://dramatiker.no/wp-content/uploads/2018/06/18-Lover.pdf>

enkler å opprette AS, oppleves det fortsatt som komplisert for mange. Det varierer hvor lange oppdragene er.

Avtaler og andre medlemstilbud

Dramatikerforbundet har en rekke avtaler av ulik type. Forbundet har inngått rammeavtale, på vegene av flere skribentorganisasjoner, for film og TV-drama utenfor NRK. Forbundet har også en rammeavtale med NRK (vilkårene for oppdrag og overdragelse av endrings-, produksjons- og utnyttelsesrett for dramatiske audiovisuelle verk fra forfatter til NRK). Forbundet har en avtale om normalkontrakt med teatre i NTO og det finnes også en veiledende men uforpliktende avtale for teater utenom NTO som er utarbeidet av Dramatikerforbundet, Norsk Scenekunstbruk og Stiftelsen Danse- og teatersentrum.⁴⁹ Dramatikerforbundet har også en avtale med Den unge scenen, og har utarbeidet forslag til kontrakter for historiske spel.

Dramatikerforbundet har 3,5 ansatte, og blant disse er det 1,5 advokater som jobber aktivt med individuelle kontrakter for medlemmene. I tillegg er de med på å forhandle rammeavtaler. Dramatikerforbundet ber på sine nettsider alle medlemmer om å sende inn kopi av alle avtaler som en trygghet for medlemmene i forhandling, og for å vite hva som gjøres med avtalene våre i praksis. I tillegg er avtaler med rettigheter i behold en forutsetning for å motta enkelte vederlag. Advokatene jobber også med opphavsrett. Forbundet bistår også ikke-medlemmer. Medlemmer i Dramatikerforbundet inngår i LOs fordelsprogram LOfavør.

Som utfordringer i årene framover trekker Dramatikerforbundet fram at det er viktig å innhente inntekter fra strømmetjenestene, forbedre tilskuddsordninger, å forsvare opphavsretten for de enkelte medlemmer.

Samarbeid

Dramatikerforbundet gikk inn i LO i 2016 etter at alle forbundets motparter hadde gått inn i hovedorganisasjoner på arbeidsgiversiden. Prosessen med å komme inn i LO var rask. Dramatikerforbundet opplever at de har mer tyngde bak seg i forhandlinger med LO i ryggen.

Dramatikerforbundet jobber også mye politisk, men som en relativt liten organisasjon må sakene prioriteres. Dramatikerforbundet samarbeider med andre organisasjoner innen kunst/kulturfeltet gjennom blant annet Kunstnernetverket og LO Kultur. Kunstnernetverket oppleves som svært viktig for å kunne uttale seg på flere områder som er viktig for organisasjonen som

⁴⁹ <https://dramatiker.no/om-avtalene/>

f.eks. i åndsverkloven, mens LO har blitt viktig i forhandlingssituasjonen ettersom forbundet har en sterk motpart.

3.6 Kunst- og kulturområdet i LO

LO Kultur ble opprettet i 2017 og er et koordinerende og rådgivende organ for kunst- og kulturfaglige forbund innenfor LO. Av LO-forbundene som har medlemmer som befinner seg innenfor kultursektoren, finner vi Fagforbundet, Norsk Tjenestemannslag (NTL), Creo, Dramatikerforbundet, Fellesforbundet, Fellesorganisasjonen og Arbeiderbevegelsens Presseforbund (APF). LO Stat er med som observatør i LO Kultur ettersom de representerer forbund som har medlemmer innen statlig sektor. LO Kultur ledes i inneværende kongressperiode (2017–2021) av LOs førstesekretær Julie Lødrup, det vil si at hun er en av de kongressvalgte i LOs ledelse. Lødrup leder også arbeidet med LO Selvstendige – en nyetablert satsing for medlemmer av LO som er selvstendig næringsdrivende.

Creo og Dramatikerforbundet, som regnes som kunstnerorganisasjoner, er beskrevet ovenfor. Nedenfor gir vi en kortfattet beskrivelse av NTL og Fagforbundet, som er de to LO-forbundene som har flest medlemmer innen kulturell tjenesteyting.

Norsk Tjenestemannslag (NTL)

Norsk Tjenestemannslag er med sine 50 000 medlemmer innen staten og innen virksomheter med en offentlig tilknytning ikke en typisk «kunstnerorganisasjon». NTL har likevel en god del medlemmer i støttefunksjoner innen kunst- og kulturfeltet, som ansatte i kunst- og kulturinstitusjoner inkludert kunstformidling. NTL opplever ikke de store endringene i tilknytningsformer, og de fleste av medlemmene er fremdeles fast ansatte. NTL opplever noe press på tilknytningsformer i NRK, i og med at kanalen i større grad henter inn aktører utenfra til produksjoner. NTL har ikke mange medlemmer som er selvstendig næringsdrivende, og har heller ikke noen målsetting om å organisere denne gruppen. Unntaket er de som har en arbeidssituasjon som tilsier at arbeidsforholdet kunne/burde vært fast. NTL har per i dag ikke et eget tilbud til oppdragstakere, men de bistår når det gjelder arbeidsforholdet deres, og følger opp saker så langt de kan. De viktigste tariffavtalene på området er det statlige tariffområdet, Spekter (NRK, teater og orkestre, enkeltvirksomheter i overenskomstområde 9) og med Virke (landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner).

Fagforbundet

Fagforbundet er LOs største forbund med 365 000 medlemmer. Av disse befinner mellom 7000 og 10 000 seg innen det kunst- og kulturfaglige området. Dette inkluderer det kommunale og fylkeskommunale kulturarbeidet (bibliotek, ungdomsarbeid), kino, museum og kulturskole og administrasjon i kulturhusene. Fagforbundet organiserer også driftspersonell og teknisk personell på teatrene.⁵⁰ Fagforbundet opplever en økning på bibliotekfeltet, men utover dette er det lite endringer i kultursektoren når det gjelder antall medlemmer.

Medlemmene innenfor kulturfeltet i Fagforbundet har stort sett faste stillinger, men deltid er svært utbredt. Ifølge Fagforbundet er det i enkelte tilfeller vanskelig å skille mellom hva som inngår i kulturarbeid, og hva som ligger utenfor, derfor er også tallene for antall medlemmer omtrentlige. Eksempelvis er skolebibliotekene en del av skolefaget, men det er også en del av bibliotekfaget.

Kommunalt ansatte kulturarbeidere kan ofte ha flere roller, som kulturaktør, frivillig og ansatt, og det forutsetter at både ansatte og arbeidsgivere utviser smidighet. Kulturlivet i kommunene foregår på kveldstid og i helger, og noen kan oppleve at det ikke er helt samsvar mellom arbeidstid og lønnsbetingelser.

Også kommunalt merkes trenden med løsere tilknytning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Mange kulturhus har for eksempel ikke egne teknikere, men leier inn for hvert enkelt arrangement. På noen områder er det også svært vanlig med prosjektorganisering. Dette gir flere ansatte i midlertidige stillinger.

Fagforbundet har i tillegg til avtaler i kommunal sektor (KS og Oslo kommune) avtaler med Virke (landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner) og avtale for teknisk personell ved teater/scene (Spekter).

⁵⁰ I diskusjonene om LOs organisasjonsområder har dette vært berørt. I en innstilling fra 1948 heter det at «Det tekniske personalet ved teatrene kan også foreløpig bli stående i Kommuneforbundet, med det riktige ville være at det blir dannet et fellesforbund av musikere, skuespillere og eventuelt andre kunstnere, og at teatrenes tekniske personale blir tilført dette forbund. Organisasjonskomitéen finner imidlertid ikke grunn til å foreslå noen endring på det nåværende tidspunkt.» (Representantskapets vedtak 20.– 22. september 1948 basert på organisasjonskomiteens innstilling).

3.7 Oppsummering

I dette kapittelet har vi gjennomgått en rekke organisasjoner innen kunst og kultur med spesifikt søkelys på avtaler og andre medlemstilbud, utfordringer, tilknytningsformer og samarbeid. Tabell 3.1 gir en oversikt over medlemmer, hvilke yrkesgrupper de organiserer, og tilknytningsform.

Tabell 3.1 Organisasjoner innen kunst- og kulturfeltet, medlemstall, yrkesgrupper og tilknytningsformer.

	Medlemmer 2018	Yrkesgrupper innen kunst og kultur	Tilknytningsform (viktigste)
Creo	8800	Alle kunstformer, hovedtyngden innen musikk og musikkrelaterte grupper	Halvparten ansatte, halvparten selvstendig næringsdrivende
NTL	Usikkert	Ansatte i statlige og andre kulturinstitusjoner (administrasjon, formidling m.m.)	Ansatte
Fagforbundet	7–10 000	Ansatte i bibliotek og ungdomsarbeid, kino, museum, kulturskole og administrasjon i kulturhusene, teknisk personell på teatrene	Ansatte
Dramatikerforbundet	400	Forfattere som skriver dramatik for scene, film, radio og TV	Selvstendige næringsdrivende og noe frilansere
Norsk filmforbund	1200	Film og produksjon, alle faggrupper, fra regissører til assistenter innen film- og TV-produksjon	Midlertidige ansatte, knyttet til prosjekter
Norsk Skuespillerforbund	1500	Skuespillere (inkludert dukkespillere, barneskuespillere og stemmeskuespillere)	Blanding av fast ansatte og ansatte på korte kontrakter, inkludert frilansere. Også selvstendig næringsdrivende
Norske Dansekunstnere (NoDa)	930	Dansere, koreografer og pedagoger	Flest selvstendige næringsdrivende, men blanding av tilknytningsformer

Norsk forening for komponister og tekstforfattere (NOPA)	1100	Komponister og forfattere av tekst til musikk	Flest selvstendig næringsdrivende og frilansere
GramArt	3000	Musikere	Selvstendig næringsdrivende
Norske Kunsthåndverkere	900	Kunsthåndverkere	Selvstendig næringsdrivende
Grafill	1400	Fagutøvere innen visuell kommunikasjon	Tradisjonelt selvstendig næringsdrivende, men om lag 75 prosent fast ansatte i dag
Norske Billedkunstnere	3000	Billedkunstnere	Selvstendig næringsdrivende
Unge Kunstneres Samfund	630	Unge billedkunstnere	Selvstendig næringsdrivende
Den norske Forfatterforening	670	Forfattere av skjønnlitterære bøker	Selvstendig næringsdrivende
Forfatterforbundet	400 / om lag 300 som har utgitt bok	Forfattere av skjønnlitterære bøker	Selvstendig næringsdrivende
Norsk Oversetterforening	340	Oversettere av skjønnlitterære verk	Hovedsakelig frilansere

Kapittelet og tabell 3.1 viser at det er store forskjeller mellom kunstnerorganisasjonene når det gjelder størrelse, tilknytningsformer, hvilke utfordringer teknologien og digitaliseringen gir, og hvordan de ivaretar medlemmenes økonomiske interesser. Avslutningsvis trekker vi opp noen hovedpunkter fra gjennomgangen i dette kapittelet:

- Kunstnerorganisasjonene varierer både i medlemstall og i hvilke typer aktiviteter de har. De fleste organisasjonene har medlemskriterier knyttet til kunstnerisk utdanning eller kvalitet på kunstneriske arbeider.
- Det er store forskjeller i hvordan organisasjonene ivaretar medlemmene når det gjelder lønn og inntekt. En god del organisasjoner forhandler tariffavtaler eller avtaler rammeverk for honorar og vederlag. Andre nærmer seg spørsmålet om inntekter ved å arbeide for en god økonomi i bransjen, flere stipender og mer støtte til kunstneriske prosjekter. Organisasjonene ivaretar også oppgaver knyttet til individuelle og kollektive vederlagsordninger, stipender og andre støtteordninger.

- Kun et mindretall av kunstnerne har fast ansettelse som lønnstaker. Noen organisasjoner har alltid hatt selvstendig næringsdrivende med enkeltpersonforetak som den dominerende tilknytningsformen. Andre forteller at det over tid er blitt mer vanlig å opprette et enkeltpersonforetak. Noen kunstnergrupper kombinerer også ulike tilknytningsformer, inkludert korte ansettelser og oppdrag som ikke-ansatt lønnstaker.
- Digitalisering, ny teknologi og nye formidlingsplattformer har fått stor betydning innen musikk, scenekunst og litteratur. Organisasjonene arbeider med å sikre at kunstnerne får vederlag for bruk av kunsten også når denne formidles på nye måter. Å vedlikeholde slike bestemmelser oppfattes som krevende, men viktige, oppgaver i dag og for tiden framover.
- Organisasjonene deltar i Kunstnernettverket og framhever dette som en viktig arena for å samordne seg på områder der man har felles interesser, og for samarbeid og læring. Det finnes også andre former for samarbeid, for eksempel gjennom samlokalisering eller samarbeidsavtaler.

4 Organisasjoner i møte med utfordringer og endringer

Innen det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet har medlemmene lenge arbeidet som selvstendig næringsdrivende og frilansere. Det som har vært atypisk i andre deler av arbeidslivet – å være selvstendig og frilanser – er normalen i kunst- og kulturfeltet. Likevel kan det tenkes at også yrker innen kunst og kultur blir påvirket av digitalisering og andre endringsdrivere som krever at organisasjonene må fornye sine tilbud overfor medlemmene og søke nye samarbeidspartnere eller tettere samarbeid med andre organisasjoner. Basert på litteraturstudien og intervjuene vil vi i dette kapitlet se nærmere på hvordan organisering av arbeidet innen kunst og kultur har endret seg over tid, på hvilke måter organisasjonene opplever utfordringer, og på hvordan organisasjonene møter disse. Et hovedpoeng i dette kapitlet er at organisasjonene endrer seg og tilpasser seg de utfordringene som kommer.

I dette kapitlet ser vi først på hvilke utfordringer og endringer organisasjonene møter samlet sett, samt hvilke medlemstilbud / hva de jobber med for å møte disse utfordringene. Deretter tar vi for oss de enkelte utfordringene én etter én og beskriver litt mer detaljert hva utfordringene innebærer, og hvordan de ulike organisasjonene jobber med disse.

4.1 Utfordringer og medlemsbistand

Organisasjonene innen kunst og kultur arbeider med en rekke utfordringer for medlemmene og bransjen, herunder press på antall faste ansettelse da virksomheter heller ønsker å benytte seg av selvstendig næringsdrivende, en krevende arbeidsgivermotpart, dårlige vilkår for selvstendig næringsdrivende sammenlignet med ansatte, lav inntekt, press på opphavsrettigheter og ordninger for vederlag med mer. Mange av disse utfordringene har stått på agendaen lenge, mens noen er nye eller oppleves som mer presserende nå enn tidligere.

Tabell 4.1 utfordringer som organisasjonene jobber med, og type medlemsbistand de gir for å svare på utfordringene.

Utfordringer	Medlemsbistand/organisasjonsarbeid
Press på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår	Tariffavtaler, kontakte arbeidsgivere som ikke overholder tariffavtaler eller annet lowerke
Usikkerhet for næringsdrivende	Politisk arbeid for å styrke næringsdrivendes rettigheter Forsikringer rettet mot gruppens behov
Ufrivillig næringsdrivende	Anbefaler medlemmer å kreve (midlertidig) ansettelse, informasjon om forskjellene mellom det å være fast ansatt / selvstendig, bistår juridisk
Administrativt arbeid	Bistand med kontrakter, forsikringer, osv.
«Kombinatører» / små stillinger	Jobbe for større stillinger
Konflikter mellom arbeidstakere og arbeidsgivere eller oppdragstakere og oppdragsgivere i egen organisasjon	Megler
Krevende motpart i forhandlinger	Dramatikerforbundet meldte seg inn i LO i 2016, samarbeid/samarbeidsavtaler
Press på lønn, honorar og vilkår i oppdragskontrakter	Medlemmer bes om å sende inn kopi av alle avtaler for gjennomgang, standardkontrakter
Lav betalingsvilje blant oppdragsgivere	Sjekke vilkår i kontraktene, standardkontrakter, minstesatser, veileder selvstendige til å ta et påslag på lønnsatsene for å dekke merkostnader til sykepenges og pensjon, «Svartelista» – en liste over virksomheter eller personer med uinnfridde lønns- og honorarkrav (Creo)
Usikre inntekter og dårlige muligheter for kunstnerisk arbeid	Politisk arbeid for bedre stipendordninger, SKUDA – fond for en mer forutsigbar inntekt
Sikre inntekter via strømnetjenester	Samarbeid med andre organisasjoner i Norge/utlandet, sikre oppdaterte kontrakter/avtaler
Ulønnet arbeid	Bistand i enkeltsaker
Sikre opphavsrettigheter	Advokater med ekspertise, organisasjoner for rettighetsforvaltning, samarbeid med andre organisasjoner i Norge/utlandet

Organisasjonene opplever også ulike utfordringer avhengig av hvordan medlemsmassen er sammensatt. Organisasjoner som stort sett har selvstendig næringsdrivende i medlemsmassen, arbeider naturlig nok ikke med tariffavtaler, men heller med å gi medlemmene juridisk bistand samt å bedre vilkårene for de selvstendig næringsdrivende medlemmene gjennom blant annet

politisk påvirkningsarbeid. LO-forbundene samt noen utenfor LO, som Filmforbundet og Norsk Skuespillerforbund, jobber med å bedre vilkårene for faste og midlertidige ansatte gjennom tariffavtaler. Organisasjonene med både fast ansatte og selvstendig næringsdrivende som medlemmer, må ha et bredt tilbud for å møte de ulike medlemsgruppenes behov.

Kunstform har også betydning for hvilke utfordringer organisasjoner jobber med. Eksempelvis fører den skapende kunsten til utfordringer med opphavsrettigheter og formidling som gjør at juridisk ekspertise på disse områdene blir særdeles viktig for organisasjonene, mens de som jobber opp mot en arbeidsgiver for å få på plass tariffavtaler, har ekspertise på det.

Tabell 4.1 gir en oversikt over utfordringene organisasjonene innen det kunst- og kulturfaglige feltet møter, og eksempler på hvordan de jobber med disse utfordringene. Medlemsmøter, seminarer, kurs og lignende er ikke inkludert i tabell 4.1, og utfordringene er ikke listet i prioritert rekkefølge. Utfordringene kan være overlappende, og tabellen er ikke uttømmende, men illustrerer noen måter å jobbe på for å møte ulike problemstillinger.

4.2 Tilknytningsformer og arbeidsvilkår

Mange av utfordringene listet i tabell 4.1 har lenge vært aktuelle problemstillinger, men organisasjonene opplever også at noen utfordringer har blitt mer presserende. Når det gjelder tilknytningsformer og arbeidsvilkår, har eksempelvis Norsk Skuespillerforbund over tid opplevd at det blir færre fast ansatte blant medlemmene, noe som har gjort at de i økende grad jobber med problemstillinger tilknyttet «frilansere». Norske Dansekunstnere (NoDa) opplever også at deres medlemmer ikke har noe valg når det gjelder tilknytningsform, og at de blir presset til å være selvstendig næringsdrivende, såkalt ufrivillig næringsdrivende, selv om de i realiteten ikke er det i begrepetts rette betydning. Dette har ført til at organisasjonen gir mye informasjon til sine medlemmer om denne problemstillingen, blant annet via sine nettsider. Forbundet anbefaler sine medlemmer å være ansatt og veileder selvstendige til å ta et påslag på lønnsatsene for å dekke inn merkostnader til sykepenger og pensjon.

Noen av LO-organisasjonene opplever også press på ansettelsesform, men dette er knyttet til enkelte virksomheter og er ikke et generelt problem for deres medlemmer slik tilfellet er for NoDa. NTL og Fagforbundet jobber derfor mer rettet mot de enkelte arbeidsgiverne hvor dette er et problem, heller enn å ha en generell tilnærming. Filmforbundet opplever også at virksomheter forsøker å unngå å ansette deres medlemmer, men heller gi dem oppdrag. Dette vises av sitatet under:

Enkeltstående prøver seg på selvstendige, men vi utfordrer dem og sier at da får vi prøve det rettslig. Vi har ikke trengt å gå så langt, men vi har sagt det. Det er disiplinerende. Vi får drittavtaler, men da sier vi: Den avtalen bryter med tariffavtalen osv., og da får vi svar 'jeg prøvde meg', og så kommer det en kontrakt som er i henhold til lovene. Det er dessverre ekstremt vanlig at de prøver seg. Spesielt med de unge og kvinner.

Grafill opplever derimot at flere av deres medlemmer blir fast ansatte i designstudio, og organisasjonen får dermed en mer blandet medlemsgruppe enn tidligere. Grafill har både grafiske designere som har god tilgang på oppdrag, og illustratørene som har få oppdrag og får lite betalt for hvert oppdrag, i sin medlemsmasse. Grafill beskriver denne utfordringen slik:

Vi står i en spagat fordi vi skal representere ulike grupper. [...] De som er eksperter på design og digitalisering, der går en del ut av faste stillinger og blir selvstendige og får godt betalt. Det er stor forskjell fra illustratørene som er selvstendige, og som ikke har hatt lønnsvekst fordi forlagene betaler det samme i dag for en illustrasjon som de gjorde for 10–15 år siden.

Organisasjoner med en blandet medlemsmasse – både selvstendig næringsdrivende og fast ansatte – kan oppleve det utfordrende å dekke alle behov. Dersom det blir et større press på tilknytningsformer og flere organisasjoner får en blandet medlemsmasse, kan dette tære på ressursene til organisasjonene innen det kunst- og kulturfaglige feltet.

Andre utfordringer som nevnes av organisasjonene, er at de har mange medlemmer i små stillinger eller som kombinerer ulike tilknytningsformer og at medlemmene opptrer som både arbeidstakere og arbeidsgivere eller oppdragstakere og oppdragsgivere avhengig av hvem som har fått finansiering for sitt prosjekt. I sistnevnte tilfeller kan det være krevende å representere begge sider hvis det oppstår uenighet. Noen forbund viser også til at de møter en krevende arbeidsgivermotpart i forhandlinger om lønn eller andre betingelser.

Tariffavtaler for frilansere og selvstendige?

Nasjonal rett og EU-retten begrenser mulighetene for prissamarbeid, noe som i praksis vil gjøre det vanskelig for selvstendige næringsdrivende å forhandle fram kollektive avtaler slik en kan gjøre for arbeidstakere. De siste

årene har det i midlertidig dukket opp saker i EU som kan tyde på at selvstendig næringsdrivende og frilansere har større spillerom til å forhandle kollektivt enn tidligere antatt, dersom de jobber på mer eller mindre samme vilkår som en arbeidstaker (Jesnes et al. 2019).

I en rådgivende uttalelse av EU-domstolen i sak C-413/13, mellom fagforeningen FNV Kunsten Informatie en Media som organiserte både fast ansatte og selvstendige orkestermusikere, og den nederlandske staten, uttalte domstolen at orkestermusikere kunne være omfattet av en tariffavtale dersom de reelt sett ikke var selvstendige. I en norsk domstol er det mulig at disse personene ville blitt ansett som arbeidstakere og dermed ville falt innenfor retten til å forhandle kollektivt. Det er dermed utfordrende å oversette de europeiske sakene til norske forhold.

Retten til kollektive forhandlinger er også beskyttet av folkerettslige konvensjoner, og dette spørsmålet har også vært behandlet i organer tilknyttet disse konvensjonene. Saken ICTU vs Irland som ble behandlet i EUs komité for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter peker i retning av at dersom det er en maktubalanse i forhandlingsposisjonen, kan den som tilbyr sin arbeidskraft, uavhengig av formell tilknytningsform, forhandle kollektivt (Jesnes et al. 2019).

Både europeisk fagbevegelse (European Trade Union Confederation, ETUC) og EU jobber med å styrke selvstendig næringsdrivendes sosiale rettigheter. ETUC vedtok på Kongressen i 2015 at de skulle bedre rettighetene til selvstendig næringsdrivende, og Thiébaud Weber, en av sekretærene i ETUC har uttalt følgende:

Trade unions are fighting for the self-employed as well as for employees. We call the European institutions to remove all the barriers to collective bargaining and to establish rules providing a common legal framework for all workers across Europe.⁵¹

Fulton (2018) gjennomgår fagforeningsstrategier for selvstendig næringsdrivende og lister opp en rekke prioriteringer som bør tas av ulike aktører som EU, regjeringer, ETUC og nasjonale arbeidstakerorganisasjoner for å styrke situasjonen for selvstendig næringsdrivende, se boks 4.1.

⁵¹ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/law-denies-rights-self-employed-workers>

KEY POINTS ON FUTURE PRIORITIES

For EU institutions

- to establish international rules providing a common legal framework for self-employed workers;
- to change competition law so that it was no longer a barrier to collective bargaining for the self-employed; and
- to take action to improve the situation of the self-employed.

For national governments

- to ensure a level playing field between employees and the self-employed particularly with regard to social protection;
- to tackle bogus self-employment;
- to promote collective bargaining for the self-employed; and
- to change competition law.

For the ETUC

- a common legal framework for the self-employed and changes in EU competition law.
- to share good practice and promote contacts between unions facing similar problems.

For national unions

- to organise the self-employed; and
- extend collective bargaining to them.
- There was clearly a feeling among some respondents that unions had not done enough for the self-employed in the past.

Kilde: Fulton 2018:13–14

4.3 Nye måter å organisere hverdagen på

Et tema som går igjen i intervjuene med organisasjonene, er at frilansere og selvstendig næringsdrivende kan synes det administrative arbeidet (regnskap, hente inn oppdrag og annet kontorarbeid) er utfordrende å håndtere i tillegg til det kunstneriske arbeidet. Heian mfl. (2015:44) viser at én femtedel av arbeidstiden til kunstnerne går med til administrativt arbeid (tabell 4.2).

Tabell 4.2 Andel tid og timer brukt på administrasjon i forbindelse med kunstnerisk arbeid.

Kunstnergruppe	Gjennomsnittlig antall timer i året	Andel av kunstnerisk arbeid til administrasjon	N
Billedkunstnere	204	16 %	673
Kunsthåndverkere	160	15 %	208
Kunstneriske fotografer	284	22 %	80
Visuelle kunstnere	201	16 %	961
Alle kunstnere	218	18 %	3618

Kilde: Heian mfl. 2015: 44

Flere av organisasjonene bistår medlemmene med enkelte typer administrativt arbeid, for eksempel å opprette eget selskap. Flere av organisasjonene, deriblant Creo og Norsk Skuespillerforbund, forteller at medlemmene får hjelp til administrativt arbeid av aktører som håndterer slikt, deriblant Byhands og Employ (se boks 4.2). Employ håndterer mer enn bare administrativt arbeid da de også ansetter tidligere frilansere og selvstendig næringsdrivende. En ansettelse hos Employ skiller seg likevel fra tradisjonelle faste ansettelser i og med at de ansatte selv har ansvar for å hente inn oppdrag.

Byhands⁵² er en lignende aktør som gjør alt illustratører synes er vanskelig, det vil si at de henter inn oppdrag, forhandler om kontrakt og sørger for prosjektledelse og at de får betalt. Selskapet har fellestrekk med den funksjonen agenter vanligvis har (boks 4.3).

⁵² <https://www.byhands.no/>

Employ

Employ ble etablert i 2010 og opererer som arbeidsgiver for tidligere frilansere innen musikk, lyd og lys. Dette innebærer at kunstnere som ellers ville vært selvstendig næringsdrivende eller frilansere, ansettes i Employ. Employ ordner mye av det administrative arbeidet og mange av oppgavene en arbeidsgiver har, mens deres ansatte, som de betegner som frilansere, selv er ansvarlige for å innhente oppdrag. Selskapet har kontorer i Stavanger, Bergen og Oslo og er registrert innen «tjenester tilknyttet underholdningsvirksomhet».

Per januar 2019 har selskapet om lag 130 ansatte. Åtte av ti ansatte jobber innen musikk, lyd og lys. I tillegg er det enkelte grafiske designere, fotografer, skuespillere og dansere. Frilansere som får jobb i Employ, må gjennom en vanlig ansettelsesprosess. De ansatte er først og fremst ansatt «for å selge tjenestene sine». De som blir ansatt, har stort sett et eget nettverk i betydningen mulige oppdragsgivere, men selskapet ansetter også frilansere som ikke har et like godt utbygget nettverk. Den ansatte bestemmer selv sin stillingsstørrelse. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse hos Employ ligger på 75–80 prosent. Employ har en årlig gjennomgang med hver enkelt ansatt hvor det vurderes hvorvidt stillingsprosenten skal justeres. Dersom det oppstår en markant endring i arbeidssituasjonen til den ansatte, ved redusert eller økt arbeidsmengde, endres stillingsprosenten deretter. Ansatte i Employ betaler en månedlig avgift (1650 kr per måned og 7,5 prosent av overskuddet)⁵³. Det varierer fra person til person hvor mye de ansatte (frilanserne) tjener i måneden, da de ansatte får lønn hver måned basert på omsetningen av sine oppdrag. Det er ikke stor turnover i selskapet, men de som sier opp, er stort sett de som får en fast stilling eller heltidsstilling et annet sted.

De som startet Employ, er selv musikere og opplevde at frilansstilværelsen var vanskelig å håndtere på egen hånd, hvorav de fikk motivasjonen til å etablere et slikt selskap. Employ tar seg av administrative oppgaver som fakturering og betalingsoppfølging/in-kasso. Selskapet bistår frilanserne i sin portefølje med prising og utforming av avtaler. De som ansettes, har sosiale ordninger som pensjon, sykepenger og forsikringer. Forsikringspakken inkluderer reiseforsikring (jobb/fritid), forskjellige ulykkesforsikringer (jobb/fritid), livsforsikring, forskjellige typer ansvarsforsikring for de som jobber med lyd og lys (kundes utstyr), og helseforsikring. Det er mulig å leie atelier hos Employ i Stavanger, og kontorene fungerer som et sosialt møtepunkt for frilanserne med arrangerte lunsjer, julebord o.l.

Employ følger opp sine ansatte (frilansere) når det gjelder HMS, det vil si at de har varslingsrutiner, medarbeidersamtaler, verneombud, AMU, helsetelefon m.m. De nye reglene i arbeidsmiljøloven med forutsigbar arbeidstid medfører at Employ må presisere kontraktene slik at arbeidstid og inntekt er mer forutsigbart. De ansatte har da fått særlig uavhengige stillinger og står fritt til å disponere sin egen arbeidstid.

Employ formidler ikke oppdrag selv, men er deleier av et selskap som heter Lifesound som formidler oppdrag innen musikk. Selskapet ble etablert i 2012. Selskapet har ikke rukket å bli så stort, men formidler oppdrag ukentlig.

Se også Roverud, Kjølvik, Nesheim og Jesnes (2017) og Roverud og Kjølvik (2016).

⁵³ <https://employ.no/index.php#price>

byHands

«Company

byHands represents some of Norway's most talented contemporary artists. Based in Oslo, we work with both national and international clients. Our award-winning illustrators represent a unique range of skills and techniques. byHands was founded in 2010. Since then we have grown to become Norway's leading agency for commercial and artistic illustration.

Our goal

We help clients find the right illustrator for their project, and follow the whole process closely, from initial brief to final delivery. We are here to make life easier for both our clients and illustrators. Our team is kept small, which means we can focus on what's most important: happy clients and happy artists. »

<https://byhands.no/about>

I Sverige tilbyr Musikerförbundet lignende tjenester gjennom AMA:s fakturaservice. Dette er en måte å sørge for at medlemmene har kunnet beholde sosiale rettigheter samtidig som de slipper å tenke på alt det fører med seg å være selvstendig næringsdrivende. På nettsiden beskrives dette tilbudet som følger:

«AMA:s fakturaservice är till för musiker och artister som måste fakturera arrangören men inte har eget företag eller F-skattsedel. Som medlem i Musikerförbundet får du rabatt på tjänsten.

När du anlitar dem betalar de ut din lön, redovisar din skatt, betalar in sociala avgifter, tjänstepension och ger dig arbetsgivarintyg.»⁵⁴

Også i Danmark har fagforeninger begynt å tilby seg å være arbeidsgiver for sine medlemmer som er frilansere og selvstendig næringsdrivende. HK Danmark sitt initiativ «freelancer.dk» er et eksempel på dette. Dette er dermed tjenester som organisasjonene selv kunne bistått medlemmene med, i tillegg

⁵⁴ <https://www.musikerforbundet.se/for-medlemmar/amas-fakturaservice/>

til det flere organisasjoner allerede gjør for å bistå medlemmer med å innhente oppdrag (se for eksempel boks om Skuespillerkatalogen.no).

4.4 Lønn, inntekt og formidling av oppdrag

Kunstnerne kommer forholdsvis dårlig ut når det gjelder lønns-/inntektsvekst, og næringsdrivende kunstnere kommer dårligere ut enn ansatte (Heian mfl. 2015). Vi kommer tilbake til hvordan organisasjonene arbeider med lønn, inntekt og sosial sikkerhet i neste kapittel. Her løfter vi fram enkelte nye modeller for finansiering av kunst.

For å bistå medlemmer som ikke har fast ansettelse, har NSF sammen med NoDa og Norsk Teater- og Orkesterforening (NTO) opprettet Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA) som er et tiltak der et visst antall skuespillere og dansere ansettes, se boks 3.2. I 2018 er 80 kunstnere ansatt i SKUDA. Disse får lønn av SKUDA i perioder uten oppdrag og er ansatt for en periode på tre år. Når de har oppdrag andre steder, søker de permisjon fra SKUDA. Dette bidrar ifølge organisasjonen til en mer forutsigbar inntekt for dansere og skuespillere.⁵⁵

Det finnes også modeller som skal gjøre det enklere for arrangører å bestille oppdrag samtidig som man sikrer kunstnerens interesser, og samtidig gjør at begge parter får mindre administrasjon. To av disse er Scenekunstbruket og Norsk Forfattersentrum. Begge benyttes av de som bestiller oppdrag som del av den Kulturelle Skolesekken, men formidler også oppdrag til andre arrangører.

Boks 4.4

Scenekunstbruket og «den distribuerte formidlingsmodellen»

Norsk Scenekunstbruk er en nasjonal formidler av scenekunst og et kompetansenettverk for scenekunstfeltet for barn og unge. Scenekunstbruket er den nasjonale aktøren for scenekunst i Den kulturelle skolesekken.⁵⁶ Scenekunstbruket finansieres gjennom statsstøtte.

Forestillinger søker om å bli tatt opp i repertoaret, det vil si de forestillingene som formidles gjennom Scenekunstbruket.

⁵⁵ <http://www.skuespillerforbund.no/aktuelt/80-ansatte-i-skuespiller-og-danseralliansen>

⁵⁶ <https://www.scenekunstbruket.no/om-scenekunstbruket/>

Scenekunstbruket legger vekt på «den distribuerte formidlingsmodellen».⁵⁷ Arrangører som benytter produksjoner som formidles gjennom Norsk Scenekunstbruk, får refundert noe av utgiftene. Dette gjør at flere kjøper disse produksjonene, noe som gir mer effektiv bruk av ressurser og utviklingsmidler. En forutsetning for refusjon er at arrangør benytter grunnprisene som Scenekunstbruket har regnet ut, og at arrangør forholder seg til rammeavtalen mellom Scenekunstbruket, Norsk skuespillerforbund, Norske dansekunstnere og fylkene – og i samarbeid med Creo. Prisberegningen tar blant annet høyde for administrasjonskostnader og skal bidra til forutsigbar økonomi for kunstnerne. Modellen brukes blant annet i Den kulturelle skolesekken, men kan også benyttes av andre arrangører.

Scenekunstbruket og Creo har foreslått at en lignende modell opprettes for musikk, Musikkbruket.⁵⁸

Norsk Forfattersentrum

Norsk Forfattersentrum (opprettet 1968) er en medlemsorganisasjon for forfattere. Ett av formålene er å sikre at forfattere får riktig honorar. Norsk Forfattersentrum beskriver sine oppgaver som følger:

«Vi formidlar forfattarar til opplesingar, bokbad, foredrag, skrivkurs, skulebesøk og mykje anna. Viktige oppdragsgjevarar er bibliotek, skular, offentlege institusjonar, bokbransjen, organisasjonar og næringslivet.»⁵⁹

Norsk Forfattersentrum er en viktig formidler av litteratur i Den kulturelle skolesekken.

Norsk Forfattersentrum har veiledende honorarsatser (minstesatser) for ulike typer oppdrag, men forfatterne kan be om høyere satser. Norsk Forfattersentrum fakturerer oppdrag på vegne av medlemmene. Det vil ikke bli fakturert for oppdrag som er priset under minstesatsen. Medlemmene avgir 2,5 prosent av honorarer til et medlemsfond.

Forfattere som ønsker å være medlem må søke om medlemskap. Søknaden avgjøres av en komité. Norsk Forfattersentrum har over 1400 medlemmer (forfattere). Forfatterkatalogen gir informasjon om hvem som er medlemmer og hvilke tjenester de tilbyr.

Norsk Forfattersentrum har 17 ansatte og kontor fem steder i landet. Driften finansieres i hovedsak gjennom tilskudd fra staten.

Andre svar på utfordringer knyttet til lønn er folkefinansiering (se boks 4.5) og appen Atelier for direkte salg av kunst (se boks 4.6). Så langt er dette ordninger som ikke har fått vesentlig betydning i Norge. Dette er ordninger som utnytter digitale plattformer og nye teknologiske løsninger.

⁵⁷ <https://www.regjeringen.no/contentassets/4024c28c4c144865bcbac85c45749474/norsk-scenekunstbruk.pdf>

⁵⁸ <https://creokultur.no/wp-content/uploads/2019/02/Musikkbruket.pdf>

⁵⁹ (<https://www.forfattersentrum.no/om-norsk-forfattersentrum/>)

Privat finansiering av kunst og kultur – folkefinansiering

Noen av organisasjonene, blant annet GramArt, har vært opptatt av at folkefinansiering (engelsk: «crowdfunding») kan utgjøre en alternativ inntektskilde innen kunst og kultur hvor en større del av inntektene går direkte til kunstneren. Folkefinansiering defineres som «bruk av små mengder kapital fra et stort antall individer for å finansiere et nytt prosjekt. Man tar gjerne i bruk store nettverk av mennesker gjennom sosiale medier eller nettsteder for folkefinansiering, for å bringe flere som kan støtte prosjektet sammen» (Investorpedia 2018 i Tefers & Heineman 2018). Folkefinansiering begynte å spre seg for alvor etter Kickstarter ble etablert i 2009, og deretter har GoFundMe og norske bidra.no (tidligere NewJelly) med flere kommet til. På disse nettsidene ligger det også mange prosjekter som faller utenfor kunst- og kulturfeltet. Patreon er derimot et folkefinansieringsinitiativ rettet mer direkte mot kunst- og kulturprosjekter. Stortingsmelding 8 (2018-2019) nevner også folkefinansiering som en mulig finansieringskilde til kunst- og kulturfeltet, men foreløpig er dette mer utbredt i andre land, for eksempel i Spania (Canelas 2016).

Plattform for salg av kunst – Atelier

Atelier er en salgsplattform (app) hvor kunstnere kan selge kunsten sin direkte. Atelier ble etablert i 2016, og selskapet har høsten 2018 om lag 350 kunstnere registrert på plattformen og 1500 brukere. Det har foreløpig kun vært et fåtall salg gjennom appen. Terskelen for å kjøpe kunst via slike kanaler er fortsatt høy, ifølge en av eierne. Det jobbes med å få på plass et rating-system for å høyne tilliten mellom brukerne.

Stifterne av selskapet har god kjennskap til kunstbransjen, og målet med plattformen er å muliggjøre bredde i kunstsalg. Atelier utfordrer på denne måten gallerimarkedet samt billigkjeder som Ikea. Atelier er ment å være et verktøy for kunstnerne slik at de kan selge kunsten sin direkte uten at gallerier eller aktører som Ikea tar en stor andel av salget. Atelier tar foreløpig 10 prosent for hvert salg, men sikter mot å lage en abonnementsordning lik den Spotify har.

Flere av organisasjonene opplever også et press på opphavsrettigheter og lave inntekter fra strømmetjenester. De siste årene har norske organisasjoner samarbeidet med nordiske og europeiske organisasjoner for å legge press på EU for å få gjennom artikkel 17 av opphavsdirektivet om verdigapet (engelsk: «value gap»). Verdigapet betegner forskjellen mellom mengden av musikk som er lastet ned via Google og Facebook, og inntekten som tilfaller opphavere og utøvere av musikken. Artikkel 17 innebærer at aktører som Facebook

og YouTube må inngå rettferdige lisensavtaler med rettighetshavere⁶⁰ for innhold de gjør tilgjengelig på sine plattformer, på samme måte som Spotify.⁶¹ I mars 2019 ble det nye opphavsdirektivet vedtatt av EU-parlamentet. Dette kan bety at en større andel av inntektene fra strømmetjenestene faller i artistens hender. En bekymring i norsk musikkliv er likevel at andelen norsk musikk av det totale musikkforbruket, er lav. Dette er bakgrunnen for kampanjer fra musikkbransjen, som #hørnorsk hvor målet har vært å synliggjøre norsk musikk.⁶²

4.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på hvilke utfordringer organisasjonene innen kunst og kultur møter på i det daglige, og hvordan de svarer på disse utfordringene i form av medlemstilbud og annen innsats.

- Organisasjonene arbeider med en rekke utfordringer knyttet til lønn, inntekt og sosiale rettigheter, og innfallsvinklene varierer mellom ulike kategorier kunstnere. En fellesnevner er at kunstnere gjerne har en usikker inntekt og at få kunstnere har fast ansettelse i heltidsstillinger. Flere kunstnerorganisasjoner opplever også press på opphavsrettigheter og vederlag i kjølvannet av ny teknologi og digitalisering.
- Det er vanlig å være selvstendig næringsdrivende med enkeltpersonforetak. Flere av organisasjonene opplever at oppdragsgiver oftere enn tidligere insisterer på at oppdrag skal faktureres som selvstendig næringsdrivende. Dette betyr at organisasjonene bruker tid på veiledning når det gjelder valg av tilknytningsform og hva som bør ligge til grunn for fastsettelse av pris eller honorar.
- En viktig oppgave for organisasjonene er påvirkningsarbeid for å oppnå mer midler til kunst og kultur samt sikre gode ordninger for formidling og bruk av kunst. I tillegg til å arbeide for bedre rammebetingelser og avtaler, bruker mange av organisasjonene tid og ressurser på individuell bistand til medlemmene. Dette gjelder blant annet kontrakter og andre typer rettigheter. Noen av organisasjonene bistår også ikke-medlemmer.

⁶⁰ <https://creokultur.no/wp-content/uploads/2019/02/Creo-Innspill-til-Kunstnermeldingen-2019.pdf>

⁶¹ <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20180906IPR12103/parliament-adopts-its-position-on-digital-copyright-rules>

⁶² <https://www.hornorsk.no/>

- Det har dukket opp andre aktører og initiativer som søker å svare på utfordringer som kunstnerne møter i det daglige. Det gjenstår å se hvor stor betydning slike får i tiden framover.

5 Det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet

I dette avsluttende kapittelet diskuterer vi kjennetegn ved kunstnerorganisasjonene, deres medlemsgrupper og hvordan de ivaretar medlemmenes interesser på områder som lønn/inntekt, vederlag og tilknytningsformer. Hvor like og ulike er organisasjonene når det gjelder utfordringer og løsninger? Hvor stor er avstanden til LO?

5.1 Forhandlinger, avtaler og rettigheter

Tariffavtaler

Undersøkelsen av kunstnernes inntektsforhold (Heian mfl. 2015) viser at det er stor variasjon i hvilken tilknytningsform medlemmer har. Om lag en fjerdedel oppgir at de er ansatt lønnstaker (fast eller midlertidig stilling), 10 prosent er ikke-ansatt lønnstaker (frilanser), og resten er selvstendig næringsdrivende med enkeltpersonforetak (59 prosent) eller aksjeselskap (5 prosent). Mange har flere arbeidsforhold, og det er også vanlig å kombinere ulike typer tilknytningsformer. Det betyr at en person kan være lønnstaker med tariffavtale i deler av sitt arbeidsforhold samtidig som han/hun påtar seg oppdrag som næringsdrivende eller jobber som ikke-ansatt lønnstaker (frilanser) uten tariffavtale.

Viktige tariffavtaler målt ved antall som omfattes, finnes først og fremst i de større kulturinstitusjonene (for eksempel teatre, opera, orkestre, NRK), kulturskoler og lignende aktiviteter og for øvrige arbeidsgivere med tradisjon for tariffavtaler og det å forholde seg til fagforbund for lønnstakere (for eksempel Den norske kirke som er organisert i KA). En annen gruppe der tariffavtaler er den dominerende reguleringsformen, er filmarbeidere. Man kan dermed si at de kunstnerorganisasjonene som er part i større tariffavtaler, er

- Creo
- Filmforbundet
- NSF
- NoDa

Dette er organisasjoner med en del lønnstakere blant medlemmene, inkludert ikke-ansatte lønnstakere, og der man har en organisert arbeidsgivermotpart. I hovedsak er disse tariffavtalene inngått med arbeidsgivere i Spekter (NTO, NRK), Virke (Produsentforeningen) eller det kommunale området og Den norske kirke (KS, Oslo kommune, KA). Det finnes også tariffavtaler med enkeltstående arbeidsgivere.

Tidligere fantes også avtaler for avlønning av lønnstakere i Den kulturelle skolesekken. Kunstnernettverket hadde en avtale med Akershus fylkeskommune som ble fulgt av flere andre fylkeskommuner. I tillegg hadde MFO (i dag Creo) avtale for Rikskonsertene. Per i dag er ikke disse avtalene reforhandlet, men Creo har en rammeavtale med KS for oppdrag i Den kulturelle skolesekken. Denne brukes også av andre organisasjoner.

LO har også forbund som organiserer arbeidstakere i ulike typer «støttefunksjoner» i kunst- og kulturinstitusjonene, for eksempel NTL og Fagforbundet. Også disse avtalene er i hovedsak avtaler for offentlig sektor eller for virksomheter i randsonen til offentlig sektor (Virke HUK, Spekter).

Hovedinntrykket er at kunstneriske yrker med et visst omfang av fast ansatte lønnstakere er godt organisert (høy organisasjonsgrad) og i hovedsak tariffdekket. Avtalene springer stort sett ut fra en tarifftradisjon fra offentlig sektor med ganske detaljert regulering av ulike forhold. Et særlig kjennetegn ved tariffreguleringen er at man ofte også har regulert bruken av korttidskontrakter, for eksempel ulike typer midlertidige ansettelser i teatre og orkestre, frilansere (ikke-ansatte lønnstakere) i NRK og korttidsansettelser på filmfeltet. Eksempler på hva som reguleres, er hvilke typer midlertidige ansettelser som kan/skal benyttes, hvor mange midlertidig ansatte virksomheten kan ha, hvordan tidsbruk for prøveperioder og lignende skal kompenseres, osv. I en del tilfeller vil slike bestemmelser også omfatte ikke-ansatte lønnstakere (frilansere).

Erfaringene fra kunst- og kulturfeltet er dermed at det som ofte betegnes som atypiske ansettelser, kan omfattes og reguleres gjennom tariffavtalene. Forklaringen er at denne typen ansettelser lenge har vært vanlig i kunst- og kulturinstitusjonene. Formålet med avtaler og retningslinjer er at midlertidig ansatte og ikke-ansatte lønnstakere (frilansere) skal ha samme betingelser som fast ansatte i perioden de er engasjert.

Man kan argumentere for at organisasjonene langt på vei har lyktes med å regulere lønn og arbeidsbetingelser for korttidsansatte i de store kulturinstitusjonene selv om organisasjonene ikke er fornøyd med brøken fast ansatte versus ansatte på korttidskontrakter. Det kan likevel se ut som om en slik strategi forutsetter at man har en gruppe fast ansatte arbeidstakere av en viss størrelse å sammenligne seg med, og at det finnes en forhandlingsmotpart og et etablert partsforhold i form av tariffavtaler og partssamarbeid. Utfordringene knyttet til å komme fram til nye tariffavtaler for lønnstakere i Kulturtanken / Den kulturelle skolesekken er likevel et eksempel på at selv godt organiserte yrkesgrupper på et område med offentlig finansiering vil kunne slite med på få avtaler på plass.⁶³

Rammeavtaler, standardkontrakter og avtaler om normalkontrakter

For mange av yrkesgruppene innen kunst og kultur finnes det få faste stillinger, enten fordi institusjonene ikke har økonomi til å ansette fast, eller fordi arbeidsgiver/oppdragsgiver ønsker den type fleksibilitet som andre typer tilknytninger gir. I mange tilfeller er også «fast ansettelse» eller det å være ikke-ansatt lønnstaker (frilanser) noe som er ganske fjernt, jamfør at i en del kunstneriske yrker har man alltid drevet sin kunstneriske virksomhet som selvstendig næringsdrivende. Flere av organisasjonene forteller også om at det på enkelte områder er et press for å ta oppdrag som næringsdrivende, andre viser til at medlemmer som før var frilansere, i større grad organiserer sin virksomhet i et enkeltpersonforetak.

Dette betyr at arbeidet for å sikre medlemmene økonomisk flyttes til andre arenaer enn forhandlinger om tariffavtaler i tradisjonell forstand. Ulike typer rammeavtaler og standardkontrakter spiller en viktig rolle. Organisasjonene legger mye arbeid i forhandlinger om rammeavtaler og standardkontrakter. Samtidig bruker de ofte tid og ressurser på å gi det enkelte medlem råd og støtte i individuelle kontraktsforhold. Dette betyr også at den «tariffaglige» kompetansen vil avvike fra det man finner i organisasjoner for lønnstakere, og at temaer knyttet til kontrakter om oppdrag, inkludert opphavsrettigheter, blir viktig.

63 Fylkestinget i Akershus gjorde følgende vedtak: «Den kulturelle skolesekken i Akershus har tilsluttet seg avtalen gjennom vedtak i fylkestinget i sak 114/18 av 19.11.18. [Her refereres det til avtalen mellom KS og Creo – ASA 4401 – Rammeavtale om vilkår for oppdragstakere i Den kulturelle skolesekken i fylkeskommuner og kommuner.] Der ble det også vedtatt at utøvere i Den kulturelle skolesekken skal honoreres i form av næringsoppdrag.»

For forfattere og oversettere spiller avtalene om normalkontrakter med forlagene en svært viktig rolle. Avtalene forhandles fram mellom Forleggerforeningen og organisasjonene, og medlemmer av Forleggerforeningen er forpliktet til å følge avtalene. Bruken av normalkontrakter innebærer antakelig at det på dette området er mindre behov for å gå igjennom og/eller gi medlemmene råd om den enkelte individuelle avtale/kontrakt. En utfordring er å oppdatere normalkontraktene slik at nye typer formidlingsplattformer og måter å utgi litteratur på fanges opp. Det er etter hvert kommet bestemmelser (særavtaler) om lydbøker og e-bøker. I tillegg kommer utfordringen med å opprettholde denne typen avtaleverk i en tid med endringer i bokbransjen og der det også er stilt spørsmål ved bokavtalen som kulturpolitisk virkemiddel.

Rammeavtaler og (anbefalte) standardkontrakter spiller også en viktig rolle på andre områder enn bokbransjen. Ett eksempel er rammeavtalen mellom KS og Creo om Kulturtanken, som gjelder selvstendig næringsdrivende som utfører oppdrag for fylkeskommuner og kommuner. Her reguleres en rekke detaljer knyttet til honorar, omfang av arbeidet, opphavsrettigheter osv. Uenighet om en ny rammeavtale mellom Norske Dramatikers Forbund og NRK var en viktig begrunnelse for at forbundet valgte å gå inn i LO. At LO kom på banen, bidro til at avtalen kom på plass. Det er flere andre eksempler på slike rammeavtaler: NoDa har en rammeavtale med private danse- og ballettskoler, Grafill har en rammeavtale med Forleggerforeningen (illustratører), NOPA har en avtale om minstesatser for bestilling av teatermusikk osv.

Det finnes også en del omforente utkast til standardkontrakter som regulerer et oppdrag uten å inneholde minstesatser. Creo har for eksempel flere slike kontrakter på sine hjemmesider. Det samme gjelder NSF og NoDa.

Anbefalte satser

Mange kunstnerorganisasjoner peker på at det er en utfordring at medlemmene presses på pris, enten fordi det er konkurranse om oppdragene, eller fordi oppdragsgiver har dårlig økonomi og begrenset betalingsevne. Et tilsynelatende åpenbart svar er å samordne medlemmene ved å anbefale (eller pålegge) krav til minstesatser. Organisasjonen påpeker at dette raskt vil komme i strid med konkurranselovgivningen som forbyr prissamarbeid. En organisasjon som Grafill sier for eksempel på sine hjemmesider:

«Mange av våre medlemmer jobber med forlag og bøker, og flere av disse ønsker at Grafill utarbeider standardpriser for oppdrag knyttet

til illustrasjon og design av bøker. Grafill må forholde seg til Konkurranseregulverket og kan på bakgrunn av dette ikke lage en slik prisliste, da dette strider mot lovens regler.»⁶⁴

Dette er en problemstilling som flere av kunstnerorganisasjonene refererer til. Enkelte har valgt å komme med visse anbefalinger – for eksempel minne om gjeldende minstesatser i rammeavtaler/tariffavtaler for regulerte områder – men en mer vanlig strategi er å skolere medlemmene i hva de må legge inn i sine satser. NoDa oppfordrer medlemmene til å legge på 35 prosent til sosiale kostnader. Dette skal dekke utgifter til feriepenger, yrkesskadeforsikring, frivillig sykeforsikring gjennom NAV, høyere sats på trygdeavgiften (skatt) og pensjonssparing.⁶⁵ Creo har egne sider for næringsdrivende/frilansere.⁶⁶ Her er det oppgitt både tariffestede og anbefalte minstesatser og en kalkulator. Creo viser også hva en selvstendig næringsdrivende må ta høyde for i beregning av honorar, og ender med et anbefalt påslag på 36,8 prosent.⁶⁷

Lønn og honorar i områder med lite finansiering

En utfordring som flere av kunstnerorganisasjonene trekker fram, er å oppnå riktig pris når kunstneren selv fastsetter sitt krav til honorar eller prisen på et verk. En utfordring kan være at oppdragsgiver ikke ønsker å betale for all tiden som går med, for eksempel lange dager eller «workshops» for å bli kjent. Men utfordringene er også mer komplekse og skyldes ikke alltid vond vilje. Ikke alle oppdragsgivere er profesjonelle i betydningen at de er vant til å bestille oppdrag. Det kan for eksempel være krevende å få forståelse blant lokale arrangører for at honoraret må dekke mer enn den tiden som går med til selve oppdraget. I en del tilfeller vet også kunstneren at oppdragsgiver har begrensede midler, samtidig som prosjektet er kunstnerisk spennende å være med på. Skillet mellom hva som er frivillig, og hva som skal være betalt arbeid, kan i slike tilfeller være uklart. I noen yrker kan det også variere hvem som er arbeidsgiver/oppdragsgiver, og hvem som er arbeidstaker/oppdrags-taker – for eksempel når kunstnere får prosjektstøtte til å sette opp en forestilling. Da er gjerne begge parter medlem av samme organisasjon, og det kan

⁶⁴ <https://www.grafill.no/nyheter/kan-vi-samarbeide-om-priser-for-illustrasjon-og-design-av-boker>

⁶⁵ http://norskedansekunstnere.no/?page_id=8830

⁶⁶ <https://creokultur.no/lonn-og-arbeidsvilkar/naeringsdrivende/>

⁶⁷ <https://www.musikerorg.no/wp-content/uploads/2018/09/Beregning-av-honorar-in%C3%A6ring.pdf>

veksle mellom hvem som får midler til en produksjon, og hvem som trekkes inn som medarbeidere.

Økonomisk bærekraft og kunstnerisk kvalitet

Arbeidet med å sikre gode økonomiske rammer for kunstformen og det kunstneriske arbeidet er et prioritert tema i de fleste av kunstnerorganisasjonene. Dette er oppgaver som er nært knyttet til arbeidet for å sikre høy kunstnerisk kvalitet i en sektor der dette krever offentlig finansiering og gode reguleringer av rettigheter og vederlag. Å ha en rolle der man ikke bare skal ivareta medlemmene, men også profesjonen og fellesskapets interesser, er noe kunstnerorganisasjonene deler med andre profesjonsforbund. For eksempel innen forbund for helsepersonell vil man være opptatt av at helsetjenestene skal ha høy faglig kvalitet og at sektoren skal ha en økonomi som sikrer befolkningen et godt helsetilbud. Kunstnerorganisasjonene driver politisk påvirkningsarbeid i tilknytning til statsbudsjettet, de jobber for flere stipender, mer prosjektstøtte, tilstrekkelig finansiering av kulturinstitusjonene, bedre innkjøpsordninger osv. Mange ivaretar også praktiske oppgaver ved at de arrangerer utstillinger, er part i tiltak som SKUDA, de utpeker representanter i råd og komiteer på kulturfeltet, og en del forvalter egne stipender/fond.

Ett særpreg ved kunstfeltet er at en del av de oppgavene som organisasjonene fyller, finansieres gjennom vederlagsordningene. På noen områder ivaretar derfor organisasjonene gjerne både medlemmer og ikke-medlemmer, for eksempel når det gjelder rettigheter og vederlag. Dette kan involvere å gi råd og støtte til enkeltmedlemmer. Dette betyr at selv små organisasjoner – målt ved antall medlemmer – har en langt større administrasjon enn det medlemstallet og kontingenten skulle tilsi.

5.2 Organisering og samarbeid

Utgangspunktet – et godt organisert felt

Undersøkelsen om kunstnernes inntektsforhold (Heier mfl. 2015) omfatter 30 organisasjoner med drøye 26 000 medlemmer per 2014, inkludert dobbeltmedlemmer og ikke-aktive medlemmer. Organisasjonene har fra 50 til 7800 medlemmer per 2014. Gjennomgangen viser at organisasjonene som omfattes av inntektsundersøkelsen, har knappe 22 000 medlemmer når man ser bort fra dobbeltmedlemmer, hvorav om lag 17 700 defineres som aktive kunstnere.

En annen kilde til antall kunstnere er SSBs tall. SSBs sysselsettingsstatistikk har om lag 13 000 personer i kunstneriske bransjer per 2013 (Heier mfl. 2015). I tabell 5.1 er tallene oppdatert til 2018, og vi har også tatt med tall for 2010. Antall sysselsatte er økt til om lag 13 800.⁶⁸

I SSBs statistikk vil en person kun telles én gang og klassifiseres med utgangspunkt i det arbeidsforholdet som defineres som hovedstilling. Dermed vil kunstnere som har mye av sin inntekt fra annen virksomhet (for eksempel undervisning), grupperes under annen bransje enn kunstnerisk virksomhet. Kunstnere og kunstutdannede som er ansatt i kringkasting, film, fotografi, forlag, designbyråer, kirken, undervisningsinstitusjoner, kulturskole, organisasjoner med videre, vil også være gruppert under andre bransjer enn kunstnerisk virksomhet. Disse framkommer ikke av tabell 5.1.

I tabell 5.2 viser vi tall for ulike typer kunst- og kulturellt relatert virksomhet bredt definert. Det er om lag 3700 sysselsatte i tjenester tilknyttet kunstnerisk virksomhet og drift av lokaler. Dette er en økning fra 2010, da om lag 2500 personer var sysselsatt i disse bransjene. I tillegg kommer museer, historiske steder, biblioteker osv. Disse bransjene innen (hovedsakelig) kultursektoren sysselsetter drøye 9000 personer.

Tabell 5.1 Sysselsatte i kunstnerisk virksomhet 2018. Hovedarbeidsforhold. SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk.

Bransje	2010	2018
90.011 - Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet innen musikk	3892	4333
90.012 - Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet innen scenekunst	3438	3620
90.019 - Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet ikke nevnt annet sted	274	290
90.031 - Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen visuell kunst	1876	2411
90.032 - Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen musikk	233	437
90.033 - Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen scenekunst	93	420
90.034 - Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen litteratur	1521	2107
90.035 - Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen blogging	0	99
90.039 - Selvstendig kunstnerisk virksomhet ikke nevnt annet sted	67	92
I alt	11 394	13 809

Kilde: SSB Statistikkbanken

⁶⁸ Fra og med 2015 er det et brudd i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken på grunn av innføring av a-ordningen. Tall for 2015 kan derfor ikke sammenlignes direkte med tall for tidligere år.

Tabell 5.2 Sysselsatte i et utvalg bransjer innen kunst og kultur 2018. Hovedarbeidsforhold. SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk.

Bransje	2010	2018
90.040 - Drift av lokaler tilknyttet kunstnerisk virksomhet	711	1214
90.020 - Tjenester tilknyttet underholdningsvirksomhet	1538	2468
91.011 - Drift av folkebiblioteker	2610	2667
91.012 - Drift av fag- og forskningsbiblioteker	758	828
91.013 - Drift av arkiver	519	654
91.021 - Drift av kunst- og kunstindustrimuseer	527	751
91.022 - Drift av kulturhistoriske museer	2704	2889
91.023 - Drift av naturhistoriske museer	333	346
91.029 - Drift av museer ikke nevnt annet sted	22	43
91.030 - Drift av historiske steder og bygninger og lignende severdigheter	724	745
91.040 - Drift av botaniske og zoologiske hager og naturreservater	265	309
I alt	10 711	11 700

Kilde: SSB Statistikkbanken

Det finnes en rekke organisasjoner som representerer kunstnere i betydningen at de arbeider med saker knyttet til lønn, inntekt, sosiale rettigheter, opphavsrettigheter, stipender med videre. Undersøkelsen av kunstnernes levekår (Heian mfl. 2015), omfatter for eksempel medlemmer av 30 organisasjoner. Det vil si at dette er et felt med mange organisasjoner hvorav en god del er ganske små. Vi vet ikke hvor mange kunstnere som er uorganiserte. I kartleggingen av kunstnernes levekår (Heier mfl. 2015) fant man at om lag 30 prosent av de som mottok stipend, ikke var medlem av noen av organisasjonene som inngikk i undersøkelsen. Det tyder på at organisasjonsgraden er høy, men at det også finnes en del uorganiserte kunstnere.

Organisasjonsgraden blant øvrige kulturarbeidere er ikke kjent, men i offentlig sektor ligger organisasjonsgraden generelt høyt, og man kan anta at dette også gjelder kulturarbeidere. Bildet er antakelig et annet for de som er sysselsatt i virksomheter som drives av private, ideelle organisasjoner eller stiftelser. Her kan man anta at en god del av virksomhetene har trekk som gjør at organisasjonsgraden er lav; små arbeidsplasser, deltid eller sesongarbeid, mange er uten tariffavtale og kanskje også en del som har valgt jobben fordi man er spesielt interessert i kunst og kultur.

Arenaer for samarbeid

De fleste av organisasjonene vi intervjuet, trakk fram betydningen av Kunstnernettverket. Selv om dette ikke er en formell organisasjon med administrasjon og styre, vises det til at arbeidsgruppene er viktige for å få satt saker på den politiske dagsordenen. Eksempler er pensjon, kampen om åndsverkloven i 2017/2018 og sosiale rettigheter for selvstendig næringsdrivende. Kunstnernettverket er også viktig for å knytte forbindelser og utvikle samarbeid mellom kunstnerorganisasjonene, ikke minst på tvers av kunstartene. De 19 organisasjonene i Kunstnernettverket representerer om lag 90 prosent av medlemmene i de organisasjonene som omfattes av inntektsundersøkelsen fra 2013 (Heier mfl. 2015), og kan dermed sies å dekke store deler av det organiserte kunst-Norge.

Organisasjonene samarbeider også i ulike styrever og råd, ikke minst knyttet til vederlagsordninger og (andre) organer innen kunst- og kulturpolitikken. Enkelte av de mindre organisasjonene viser til at de på grunn av ressurser må prioritere hva de bruker tid på, og at det kan være slik at for eksempel én organisasjon representerer interessene innen et felt i en komité eller et utvalg. På noen områder vil det også være et tariffpolitisk samarbeid. Organisasjonene kan i tillegg dele kompetanse og innsikt basert på personlige kjennskap og ved at personer går fra en organisasjon til en annen.

5.3 Kunst og kultur som voksende område i LO?

Ett spørsmål vi ble bedt om å diskutere i denne kartleggingen, er om LO-familien over tid kan omfatte flere av kunstnerorganisasjonene, det vil si at frittstående organisasjoner melder seg inn i LO. En utredning av denne typen kan bare trekke fram argumenter for og imot basert på intervjuene, vår kjennskap til LO og forbundene og annen informasjon. Relevante spørsmål er om dette er organisasjoner som LO vil ønske å ha som medlemmer, om LO oppfattes som en relevant hovedorganisasjon for kunstnerorganisasjonene, og om det er praktisk mulig å ta denne typen organisasjoner inn som medlemmer i LO.

Er dette grupper som LO ønsker å ta inn?

Det første spørsmålet – om dette er grupper som LO vil være interessert i å knytte til seg – er et politisk og strategisk spørsmål for LO. Mye tyder på at svaret vil være ja. De senere tiårene har vist at LO har vært aktive overfor potensielt nye medlemsforbund. Dette har blant annet resultert i to nye for-

bund innen luftfart. I tillegg har Norsk Skipsoffiserforbund og Norske Dramatikeres Forbund gått inn i LO. Kunst og kultur er heller ikke et område som er ukjent for LO. LO har i dag to forbund som organiserer kunstnere og kulturarbeidere, Creo og Norske Dramatikeres Forbund. Navneskiftet i 2018 fra Musikernes fellesorganisasjon til Creo – forbundet for kunst og kultur viser at den største av de norske kunstnerorganisasjonene – LO-forbundet Creo – har ambisjoner om å representere bredere enn tidligere.

Norsk musikerforbund – som er en av forløperne til Creo – har vært medlem av LO siden 1937.⁶⁹ LO har dermed lange tradisjoner for å organisere kunstnere. Den typen arbeidstakere som Creo organiserer, gjenfinnes i flere av de andre kunstnerorganisasjonene – en blanding av ansatte, ikke-ansatte lønntakere og medlemmer med enkeltpersonforetak, medlemmer som kombinerer ulike typer tilknytningsformer og flere jobber og mange små stillinger. Eksempler er forbundene for skuespillere, dansere og filmarbeidere. Dette er dermed organisasjoner som ligner Creo i betydningen at man forhandler tariffavtaler og ivaretar lønntakerrettigheter, samtidig som mange medlemmer har en annen tilknytning enn lønntaker. Dette er forbund som vil kunne passe godt inn i LO.⁷⁰

Nesten alle kunstnerorganisasjonene har et betydelig antall medlemmer som er selvstendig næringsdrivende med enkeltpersonforetak.⁷¹ Noen kunstnerorganisasjoner har (nesten) bare medlemmer som er selvstendig næringsdrivende med enkeltpersonforetak. Dette gjelder særlig for visuelle kunstnere. Blant billedkunstnere, kunsthåndverkere og fotografer er 85 prosent selvstendig næringsdrivende eller har eget selskap (Heier mfl. 2015). Skribenter er enten ikke-ansatte lønntakere eller selvstendig næringsdrivende. Heller ikke i disse gruppene er det noen tradisjon for tariffavtaler.

Flere av LO-forbundene har også medlemmer med annen tilknytning enn tradisjonell ansettelse, inkludert selvstendig næringsdrivende. I det siste har LO styrket sin satsing på selvstendige, blant annet ved å ha opprettet LO Selvstendig som et nettverk. Med dette styrker LO sin kompetanse og tilbud

⁶⁹ Forbundet var også medlem en kortere periode fra 1919 til 1921.

⁷⁰ Tidligere har Norsk Skuespillerforbund og Norsk Ballettforbund (i dag NoDa) og LO hatt et formalisert samarbeid. LO og Norsk Skuespillerforbund inngikk en samarbeidsavtale i 1980. Samarbeidet ble utvidet til Norsk Ballettforbund i 1986. I LOs beretning fra 2001 framgår det at det formelle samarbeidet er avvirket: «Da det de siste årene ikke har vært noen aktivitet i tilknytning til samarbeidsavtalen mellom Skuespiller/ Ballettforbundet og LO, har Sekretariatet vedtatt å avvikle samarbeidet i sin nåværende form.»

⁷¹ Blant musikere og komponister er for eksempel 54 prosent selvstendig næringsdrivende, mens de tilsvarende andelen er 60 prosent blant skribenter (Heian mfl. 2015:85, tallene er for 2013). Blant scenekunstnere er andelen selvstendig næringsdrivende og medlemmer med eget selskap 59 prosent. I tillegg oppgir 6 prosent «en kombinasjon».

når det gjelder problemstillinger selvstendige står overfor i hverdagen, som opphavsrett, andre juridiske problemstillinger og forsikringer. En begrunnelse for å opprette LO Selvstendig var en utvikling i arbeidslivet der arbeidstakere som før hadde en ansettelse, tvinges over i en posisjon der de fakturerer gjennom et enkeltpersonforetak. Dette er en problemstilling som en del av kunstnerorganisasjonene vil kjenne seg igjen i, jamfør at de fleste kunstnerorganisasjonene peker på en utvikling der flere av medlemmene oppretter et enkeltpersonforetak og fakturerer gjennom dette. I en del tilfeller skyldes dette at oppdragsgiver ikke ønsker å ansette midlertidig. Samtidig vil det i kunstnerorganisasjonene være yrker hvor det å være lønnstaker ikke er et alternativ.

Spørsmålet er derfor ikke om LO/forbundene kan organisere selvstendig næringsdrivende eller frilansere – det gjør LO allerede – men om LO ønsker å satse på å få flere medlemsforbund uten noen lønnstakertradisjon i bunn.

Er et LO-medlemskap attraktivt for kunstnerorganisasjonene?

Alle kunstnerorganisasjonene, med unntak av de to som er i LO per i dag, er frittstående forbund. Organisasjonene er også ganske små sammenlignet med andre organisasjoner for lønnstakere og/eller selvstendige. I intervjuene spurte vi organisasjonene om hvordan de så på et samarbeid på tvers av organisasjonsgrensene, eventuelt innenfor et fellesskap som LO. De aller fleste framhevet fordelene ved et tettere samarbeid i regi av Kunstnernetverket, men viste også til at dette nettverket var basert på frivillighet, enighet og at medlemmene stiller ressurser til disposisjon. Betrachningene rundt et LO-medlemskap varierte fra organisasjoner som så dette som et mulig alternativ på et senere tidspunkt til organisasjoner som sa at et LO-medlemskap ikke var noe de så som aktuelt. En del organisasjoner hadde heller ikke reflektert over en slik mulighet, blant annet fordi få medlemmer er lønnstakere.

Hvorfor kan så et bredere samarbeid – eventuelt innenfor LO – være av interesse for forbund innen kunst og kultur? I hovedsak dreier dette seg om kampen for å sikre medlemmenes kår og rettigheter. De fleste kunstnerorganisasjonene har pekt på inntekt, sosiale rettigheter og pensjon som viktige temaer for deres medlemsgrupper. Dette gjelder særlig selvstendig næringsdrivende og frilansere, men er også aktuelt for kunstnere med mange korttidsansettelser og flere jobber. Å styrke rettighetene for selvstendig næringsdrivende og frilansere vil være en felles målsetting uavhengig av kunstform og hvilken organisasjon kunstnerne tilhører. Temaer som pensjon og regler i folketrygden vil være krevende å fronte for små frittstående organisasjoner. Et fellesskap i en hovedorganisasjon gjør det lettere å samordne arbeidet

samtidig som hovedorganisasjonen vil kunne bidra med kompetanse og politisk innflytelse.

Andre temaer som vil stå på dagsordenen i årene framover, er spørsmål om opphavsrettigheter og kompensasjon for bruk av kunst. Digitalisering og nye formidlingskanaler gjør at ordninger må reforhandles eller forbedres, eller at nye bestemmelser må etableres. Dette er i dag aktuelle problemstillinger for musikere, for skribenter og for scenekunstnere. Tematikken omkring opphavsrettigheter omfatter krevende juridiske spørsmål som i en del tilfeller omfatter internasjonal rett og EU-rett. Også på dette området kan det å være del av et større fellesskap være en fordel i årene framover. Ikke minst vil organisasjonene kunne dra nytte av hverandres kompetanse og ressurser.

Som utfordringer for et LO-medlemskap trekkes det faglig-politiske samarbeidet mellom LO og Arbeiderpartiet fram. Noen peker på at LO oppfattes som å være en organisasjon for industriarbeidere eller for «typiske» lønnsstakere. Kunnskapen om LO varierer også mye. Men mange fått med seg at LO har etablert LO Selvstendig og LO Kultur, og det vises til at det er positivt at en så sterk organisasjon som LO engasjerer seg på kulturområdet. Det legges også merke til at LO har et sterkt og aktivt forbund innen det kunstneriske området (Creo), og det at Norske Dramatikeres Forbund fikk støtte for sine krav vis-a-vis NRK i reforhandlingene om avtalen for dramatikk, viste at også at organisasjoner med denne typen medlemsmasse har nytte av et LO-medlemskap.

Den viktigste begrunnelsen for å gå inn i LO vil antakelig være å kunne nyte godt av LOs samlede styrke, politiske muskler og muligheten for å bruke LOs politiske ledelse som døråpner. Mange av organisasjonene opplever at så vel teknologisk utvikling som politiske beslutninger presser tradisjonelle rettigheter på felt som opphavsrettigheter og gjenbruk. I tillegg kommer ønsket om en kunst- og kulturpolitikk med høyere ambisjoner og større budsjetter. Hvis LO får flere medlemsforbund innen kunst og kultur, vil dette innebære at LO må bruke mer tid og ressurser på LOs kulturpolitikk, eventuelt også på å utvikle en næringspolitikk for kunst- og kulturfeltet.

Det andre området som peker seg ut som en LO-oppgave, er å styrke rettighetene til de som ikke har fast ansettelse. Her vil kunstnergruppene ha felles interesser med andre medlemsgrupper i LO som jobber som frilansere eller som selvstendig næringsdrivende. Samtidig er ikke det å være selvstendig næringsdrivende nødvendigvis et problem for alle kunstnere. Mens noen kunstnergrupper etterspør flere faste stillinger og anbefaler sine medlemmer å ta oppdrag som lønnsstakere der dette er mulig, vil andre ha på sin agenda

at frilansere og selvstendig næringsdrivende må få bedre rettigheter og større sikkerhet uten at de nødvendigvis etterspør (eller ønsker) ansettelse. Det er derfor viktig å kommunisere utad at det å være selvstendig næringsdrivende ikke av nødvendighet er en påtvungen tilknytningsform som bekjempes, og at LO også har en politikk for å ivareta interessene til de som skal være selvstendig næringsdrivende over tid.

Vil nye organisasjoner kunne passes inn i

LOs organisasjonsstruktur?

LO har en lang historie knyttet til diskusjoner om, og planer for, egen organisasjon. LO valgte i 1923 det såkalte industriforbundsprinsippet, noe som er fulgt opp ved alle senere organisasjonsdebatter – inkludert en større gjennomgang i 1957. Dette innebærer at alle på en arbeidsplass og i en bransje skal tilhøre samme LO-forbund. LO har i liten grad sett det som formålstjenlig å organisere etter yrke/profesjon. I privat sektor er arbeidere og funksjonærer – med visse unntak – organisert i ulike forbund (arbeider- og funksjonærforbund), mens man i offentlig sektor ikke har et slikt skille. I privat sektor er det vanligvis også ulike tariffavtaler for arbeidere og funksjonærer. LOs grunnholdning er at det forbundet som er part i tariffavtalen, også skal organisere arbeidstakerne. Begrunnelsen er at dette gir tariffpolitisk styrke.⁷²

LOs organisasjonsstruktur har over tid vært utfordret på ulike måter. Organisasjonsplanene fra 1923 og 1957 har aldri blitt iverksatt fullt ut. Prinsippene fra 1957 legges likevel til grunn for beslutninger om organisasjonsgrenser, og har også vært aktuelle i forbindelse med opprettelse av nye forbund eller når forbund har ønsket å slutte seg til LO. I hovedsak har man funnet praktiske løsninger. LO åpnet for å ta inn profesjonsforbund da forbundene for sosionomer (1971), barnevernspedagoger (1981) og vernepleiere (1985) ble tatt opp som medlemmer. Flertallet av medlemmene i disse forbundene var ansatt i kommunal sektor, men de tre forbundene fikk bestå som egne forbund. LO har i dag separate forbund for flyvere og kabinpersonale, selv om disse er ansatt i samme selskap. Det samme gjelder for skipsoffiserer og andre sjøfolk. Å ta opp forbund for definerte kunstnergrupper (profesjoner) vil dermed ikke være i motstrid med senere års praksis i LO.

De fleste forbundene for kunstnere har ganske strenge opptakskrav i form av kunstfaglig utdanning eller krav om å levere inn arbeider som skal vurderes av en faglig komité. I så måte er det lite sannsynlig at disse forbundene vil komme i konflikt med etablerte medlemsgrupper i dagens LO-forbund,

⁷² Nergaard og Stokke (2010); Landsorganisasjonen i Norge (2013).

selv om det vil være mulig å insistere på en strengere fortolkning av organisasjonsgrensene. Utfordringene for LO vil første og fremst gjelde tilfeller der forbundene organiserer eller ønsker å organisere kulturarbeidere i randsonen til kunstnerisk aktivitet, for eksempel de som arbeider i gallerier, på museer eller biblioteker osv. Dette er i dag områder hvor NTL og Fagforbundet organiserer.

En mulig utfordring er at en del av kunstnerforbundene er små. Flertallet har under 1000 medlemmer, og drøye halvparten av de 30 organisasjonene i kunstnerundesøkelsen fra 2013 har under 500 medlemmer. Selv om disse i prinsippet kan få direkte medlemskap i LO – Norske Dramatikeres Forbund fikk dette med drøye 400 medlemmer, og LO har i dag fem forbund med under 1000 medlemmer – vil det være krevende å delta fullt ut i LO-fellesskapet for så små organisasjoner. Kunstnerorganisasjonene har sterk identitet knyttet til sin kunstart. I intervjuene understreket de gjerne det unike i så vel kunstuttrykket som i hvordan vederlagsordninger og andre typer reguleringer og avtaler fungerer. Når økonomien i tillegg gjør det mulig for mindre organisasjoner å opprettholde status som egen organisasjon, kan man ta som utgangspunkt at eventuelle alternative organisasjonsmodeller må tillate at grupper opprettholder sin egenart. Dette kan også være et praktisk spørsmål, siden organisasjonene har stipendkomiteer, bestemmelser for hvem som kan tas opp som medlem og medlemskap i ulike rettighetsorganisasjoner.

Hva er så mulighetene innen LO for at en organisasjon eller gruppe kan opprettholde sin egenart samtidig som den går inn i en større enhet? LO har ingen tradisjon for «forbund i forbund», en modell som er vanlig i YS, der små grupper opprettholder sitt navn og profilerer sitt yrkesfaglige engasjement under egen forbundslogo selv om de er medlem i Delta, Parat eller STAFO. Det finnes imidlertid andre modeller. LO-forbundet Norsk Tjenestemannslag (NTL) har derimot en modell med landsforeninger som dekker en etat eller en sektor. Ett eksempel er NTL Kulturinstitusjoner, som organiserer medlemmer innen teater, opera, orkester, kunst og kulturformidling, museer og kunst- og kulturutdanningen. Andre eksempler på landsforeninger utenom statlig sektor er NTL Forskningsinstitusjoner og NTL Studentsamskipnadene. Selv om landsforeningene er del av en større organisasjon, medfører en slik modell at landsforeningen har stor innflytelse på de sakene som angår deres egen sektor eller bransje. Landsforeningene har også ulik organisasjonsstruktur; noen har mange organisasjonsledd under seg, andre har færre.

Også forbund som er geografisk organisert, kan ha alternative ordninger for enkeltgrupper. Det finnes for eksempel landsdekkende avdelinger/fore-

ninger i Handel og Kontor, EL og IT Forbundet, Norsk Transportarbeiderforbund og Fagforbundet. Norske Scenografer er gått inn i Creo og betegnes i dag som «Norske Scenografer i Creo». ⁷³ Enheten har eget styre, eget forhandlingsutvalg og egen stipendkomité, og er organisert som en landsomfattende faglig sammenslutning. ⁷⁴

Et siste spørsmål er om LO ved å opprette et eget forbund for kunst og kultur kan styrke sin posisjon på dette området. LO har ved tidligere anledninger opprettet nye forbund. Ett eksempel er FLT (tidligere Norsk forbund for arbeidsledere og tekniske funksjonærer – NFATF). Formålet var å sikre at medlemmer som «rykket opp», fikk fortsette som medlemmer i et LO-forbund. Et annet eksempel er NOPEF, som ble opprettet som forbund for petroleumssektoren, og som fikk overført medlemmer fra flere LO-forbund, blant annet Norsk Sjømannsforbund og Norsk Arbeidsmandsforbund. Et nytt forbund som samler små forbund/grupper som søker LO-medlemskap, vil være langt mindre kontroversielt innad i LO enn et forbund som forutsetter overføring av medlemsgrupper fra eksisterende LO-forbund. Intervjuene viser imidlertid at kunstnerorganisasjonene har en sterk identitet, og de understreker sin gruppes særegenheter når det gjelder utdanning, oppdrag, vederlagsordninger osv. Mulige løsninger – enten dette er et nytt forbund eller en form for kartelldannelse – vil derfor måtte sørge for at de enkelte gruppene kan opprettholde sin identitet.

Hva vil nye grupper kreve av LOs politiske apparat og administrasjon?

Et siste spørsmål er hva nye medlemsforbund vil kreve av LO i form av ulike typer oppfølging. Flere forbund innen kunst- og kultur vil kunne påvirke hva LOs fagavdelinger får av arbeidsoppgaver. Samtidig vil forbundene selv som oftest ivareta oppgaver som går direkte på egen gruppe/eget område. Gjennomgangen viser at de fleste kunstnerorganisasjonene bruker betydelig med ressurser på oppgaver i tilknytning til vederlagsordningene. En del av organisasjonene følger også opp enkeltmedlemmer som trenger bistand til kontrakter og avtaler. Det er neppe realistisk eller ønskelig at LOs juridiske avdeling skal ta over disse oppgavene. Flere medlemsforbund innen kunst og kultur vil derimot innebære at LO må bruke mer tid på kunst og kultur som

⁷³ <https://creokultur.no/medlemsgrupper/scenografer/>

⁷⁴ «For medlemsgrupper som ikke har felles arbeidsplass og/eller er frilansere/selvstendig næringsdrivende med felles faglig interesse, kan det opprettes landsomfattende faglige sammenslutninger.» Creos vedtekter §15.1.

offentlig gode og som næring. Flere medlemmer som ikke-ansatte lønnstakere vil også gjøre at rettigheter for selvstendig næringsdrivende kommer høyere opp på dagsordenen. Tradisjonen med å opprette koordinerende råd, utvalg og arbeidsgrupper på LO-nivå ved behov, gjør også at utvalgsstrukturen i LO kan tilpasses nye satsningsområder. Per i dag har LO allerede relevante satsningsområder gjennom LO Selvstendig og LO Kultur. Ett tema som kunne vurderes, er om små forbund kan kjøpe administrative tjenester fra LO, for eksempel på områder som regnskap, kontingentinnkreving og medlemskartotek.

5.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi diskutert det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet, det vil si organisasjoner som representerer yrkesutøvere innen kunst og kultur. Utgangspunktet har vært å analysere disse organisasjonene som «fagforbund», og vurdere mulighetene for et nærmere samarbeid mellom de mange organisasjonene på dette feltet, eventuelt innenfor LO.

- Lønn og inntekt står høyt på dagsordenen for de fleste kunstnerorganisasjonene, selv om kun et mindretall forhandler og ivaretar tariffavtaler. En viktig oppgave er å sikre best mulig betingelser for korttidsansatte, frilansere og andre oppdragstakere. Slike grupper er i flertall blant medlemmene i de fleste organisasjonene, og vi finner ulike tiltak som skal sikre at disse får betalt for sin innsats. Tiltakene varierer fra forpliktende avtaler til anbefalte satser, utkast til standardkontrakter og skolering i hva som må legges inn i prisen for et oppdrag.
- Organisasjonene bruker tid og ressurser for å sikre gode rammevilkår for kunsten og for kunstnerne, inkludert midler til stipender og prosjekter. Dette betyr også å sikre kunstnerens rettigheter i en tid da digitalisering og nye typer plattformer utfordrer de tradisjonelle ordningene for bruk og vederlag.
- Kunst og kultur er i utgangspunktet godt organiserte bransjer. Innen kunstnerisk virksomhet er det en rekke organisasjoner, hvorav de fleste er ganske små. Flertallet er frittstående, mens flere er tilknyttet LO. Organisasjonsgraden blant kunstnere er høy i den betydningen at mange av de som oppfyller kriteriene for å bli medlem, er organisert.
- Vi har i avslutningen diskutert mulighetene for et mer forpliktende samarbeid mellom organisasjonene, inkludert spørsmålet om flere vil være in-

teressert i å slutte seg til LO. Allerede i dag samarbeider ulike organisasjoner i regi av Kunstnernettverket. Creo har samarbeidsavtaler med flere frittstående forbund. Andre arenaer for samarbeid er komiteer og utvalg, for eksempel knyttet til vederlagsordningene, og samlokalisering. Utviklingen i årene framover tilsier at ulike kunstnergrupper vil stå overfor felles utfordringer, blant annet når det gjelder inntektssikring, sosiale rettigheter og mulighetene for å bevare gode ordninger for opphavsrettigheter og vederlag. Dette taler for et tettere samarbeid. Erfaringene fra Creo og Dramatikerforbundet viser at denne typen organisasjoner kan finne sin plass i LO og at det kan være nyttig å ha en sterk hovedorganisasjon i ryggen. Samtidig er det stor variasjon i om frittstående kunstnerorganisasjoner ser et LO-medlemskap som et alternativ i framtiden, eller ikke.

Referanser

- Alsos, K., Jesnes, K., Øistad, B. S. & Nesheim, T. (2017). *Når sjefen er en app*. Fafo-rapport 2017:41.
- Altinn (2019). Frilanser. <https://www.altinn.no/starte-og-drive/starte/for-oppgstart/frilanser/> Updated 24.01. 2019
- Andersen, E. & Sannes, R. (2017). Hva er digitalisering? *Magma*, 6/2017.
- Canelas, E. S. (2016). *Rewards-based cultural crowdfunding in Spain: Opinions of project promoters*. Kunnskapsverket Nasjonalt senter for kulturelle næringer. Rapport 1/2016.
- Ericsson, B. & Alnes, P. K. (2017). *Kulturelle næringer – Innovasjon og lønnsomhet*. Kunnskapsverket Nasjonalt senter for kulturelle næringer. Rapport 3/2017.
- Espelien, A. & Gran, A-B. (2011). *Kulturnæringens betydning for norsk økonomi*. Rapport nr. 9. Oslo: Menon Business Economics.
- EY (2015). *Cultural times - The first global map of cultural and creative industries*.
- EY (2014). *Creating Growth: Measuring cultural and creative markets in the EU*.
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* OMS Working Papers, September 18.
- Gran, A., Torp, Ø. & Theie, M. G. (2015). *Kreativ næring i Norge 2008-2014*.
- Grimby, L. S., Eide, L. S. & Grünfeld, L. A. (2016). *Organisering av arbeidsliv. Forskjeller i skatt og tilgang på velferdsgoder*. MENON-PUBLIKASJON NR. 55/2016.
- Halmrast, H. H., Nilsen, M. H., Refsli, P. B. & Sjøvold, J. M. (2018). *Kunst i tall 2017. Inntekter fra musikk, litteratur, visuell kunst og scenekunst*.
- Haraldsen, T., Hagen, S. E. & Alnes, P. K. (2008). *Kulturnæringene i Norge. Muligheter og utfordringer – en oppdatering av kartleggingen fra 2004*. Østlandsforskning Rapport nr. 12, 2008. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Heian, M. T. & Hjellbrekke, J. (2017). Kunstner og entreprenør? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 1(06), 415-435
- Heian, M. T., Løyland, K. & Kleppe, B. (2015). *Kunstnerundersøkelsen 2013. Kunstnernes inntekter*.
- Hotvedt, M. J. (2019). Legislative framework: Key challenges in the Nordic context. Presentation at the Conference on the Future of Work, 4th-5th of April 2019, Reykjavik, Iceland.

- Jesnes, K., Ilsøe, A. & Hotvedt, M. J. (2019). *Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries*. Nordic future of work brief 3. Fafo.
- Landsorganisasjonen i Norge (2013). *Grensetvister, kampkraft og tariffpolitisk styrke*. Dagsorden pkt. 9 del 2. LO-kongressen 2013.
- Meld. St. 8 (2018–2019). *Kunstens kraft - Kulturpolitikk for framtida*.
- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2018:38.
- Nergaard K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsverv*. Fafo-rapport 2010:47.
- Nergaard, K. & Øistad, B. S. (2016). *Fastsettelse av lønn og honorar for korttidsoppdrag på det kunstneriske feltet. En utredning for Rådet for folkemusikk og folkedans*. Fafo-notat 2016:19.
- Power, D. & Spilsbury, M. (2017). *Putting people at the centre: Dynamic mapping of Norway's cultural and creative economy*. Kunnskapsverket Nasjonalt senter for kulturelle næringer. Rapport 10/2017.
- Ramborg, M. & Aasland, S. (2016). *Frilansere: frihet og frykt*. Agenda.
- Rambøl, A. H. (i samarbeid med M. Hurum og R. Steinum) (2017). *Å leve av kunsten. Om kunstneres arbeidsvilkår og myten om den frie frilanser*. Manifest.
- Roverud, L. H. & Kjølvik, T. K. (2016). *Formidlingsøkonomi. En kvalitativ eksplorerende studie gjennomført i den norske formidlingsøkonomien*. Masteroppgave, NHH.
- Roverud, L. H., Kjølvik, T. K., Nesheim, T. & Jesnes, K. (2017). Mellomledd i oppdragsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 03(34).
- Skarsteinsutvalget (2015). *Kunstens autonomi og kunstens økonomi*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rapport-kunstens-autonomi-og-kunstens-okonomi/id2364099/>
- Tepfers, C. A. C. & Heineman, B. (2018). *Fremtidens kultur i et brukerperspektiv*. inFuture.
- Torp, Ø., Gran, A., Tøien, I. E. & Theie, M. G. (2017). *Musikkbransjen i Norge 2011-2015*. Centre for Creative Industries.

Kunst og kultur – organisasjoner i endring?

Denne rapporten handler om det kunst- og kulturfaglige organisasjonsområdet, det vil si organisasjoner som representerer interessene til sysselsatte innen kunst og kultur, og de tema som disse organisasjonene arbeider med.

Spørsmål som diskuteres er:

- Hvordan ivaretar organisasjonene medlemmenes lønn og inntekt i et område der faste ansettelser er unntaket?
- Er tilknytningsformene i endring, og hvilke typer tilknytningsformer er i så fall i framvekst?
- Hva betyr digitaliseringen for formidling av og vederlag for kunst?
- Er tiden inne for et nærmere samarbeid mellom de mange interesseorganisasjonene og fagforbundene på dette området?

Undersøkelsen er finansiert av LO.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2019:22
ISBN 978-82-324-0517-6
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20719