



***„Ef það sé takki þá er tími”***  
Upplifun „kvennastétta” í kvikmyndaiðnaði

Dýrleif Ýr Örlygsdóttir

**Lokaverkefni til BA-gráðu í félagsfræði**

**Félagsvísindasvið**



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**

***„Ef það sé takki þá er tími”  
upplifun kvennastétta í kvikmyndaiðnaði***

Dýrleif Ýr Örlygsdóttir

Lokaverkefni til BA-gráðu í félagsfræði  
Leiðbeinandi: Kolbeinn. H. Stefánsson

Félags- og mannvísindadeild  
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands  
október 2012

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BA-gráðu í félagsfræði og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Dýrleif Ýr Örlygsdóttir, 2012

Reykjavík, Ísland 2012

## Útdráttur

Tilgangur rannsóknar var að kanna upplifun kvenna sem starfa í „kvennastéttum” innan kvikmyndaiðnaðar á vinnuumhverfi og aðstæðum. Einnig var komið inn á samspil heimilis og óreglulegs vinnutíma sem einkennir iðnina, en rannsóknir benda til að mæður upplifi fremur streitu og erfiðleika við að samþætta atvinnu og heimilislíf en feður. Í tengslum við það voru tekin hálfstöðluð viðtöl samkvæmt eigindlegum aðferðum við fimm konur sem starfa í búninga- og förðunardeildum og hafa jafnframt viðtæka og langa starfsreynslu. Helstu niðurstöður rannsóknar voru þær að þrátt fyrir að kvikmyndaiðnaðurinn hafi tekið jákvæðum breytingum á síðustu misserum, skilvirkni fyrirtækja aukist og verkefnavinna sé stöðugri nú en nokkru sinni er víða pottur brotinn í vinnuumhverfi og aðstæðum. Það felst meðal annars í því að skortur er á skilningi á eðli og umfangi starfsins bæði frá framleiðslufyrirtækjum og skattayfirvöldum, en ekki síður að ekkert sérhæft verkalýðs/stéttarfélag er við lýði sem heldur utan um hag og réttindi fagfólks, sem eingöngu vinnur á grundvelli verktakasamninga. Af niðurstöðum má ráða að mikilvægt er að koma á sérhæfðu verkalýðs/stéttarfélagi sem setur ramma utan um matartíma, kaffihlé, hvíldartíma og aðstoðar fagfólk við gerð samninga. Samtvinnun heimilislífs og vinnuskyldna var afar mismunandi og fór eftir hvort maki hafði skilning og/eða þekkingu á eðli tarna/verktakavinnu. Álag og streita sem fylgir starfinu er mikil, en engu að síður sjá viðmælendur mínir sig hvergi annars staðar og upplifa ánægju í starfi. Skapandi hlið vinnunnar og sjálfstæði er þeim að skapi og ofarlega í huga þeirra er ánægja við að fá tækifæri til að vinna við það sem þeim finnst skemmtilegt.

## Efnisyfirlit

<b>ÞAKKIR</b> .....	<b>6</b>
<b>1 INNGANGUR</b> .....	<b>7</b>
<b>2 FRÆÐILEG UMFJÖLLUN</b> .....	<b>8</b>
2.1 SKAPANDI GREINAR.....	9
2.2 VINNUMARKAÐUR Á ÍSLAND.....	11
2.3 VERKTAKAR INNAN KVIKMYNDAGREINA .....	12
2.4 VERKTAKAR, EINKAHLUTAFÉLÖG OG SAMEIGNAR/SAMLAGSFÉLÖG.....	12
2.5 SAMRÆMING FJÖLSKYLDULÍFS OG ATVINNU .....	13
2.6 STAÐA KVIKMYNDA- OG AUGLÝSINGAÐNAÐAR Á ÍSLANDI.....	13
2.7 KVIKMYNDAÐNAÐUR Á ÍSLANDI.....	15
<b>3 AÐFERÐIR OG GÖGN</b> .....	<b>16</b>
3.1 MARKMIÐ RANNSÓKNAR.....	16
3.2 RANNSÓKNARAÐFERÐ.....	16
3.3 TENGSL RANNSAKANDA VIÐ VIÐFANGSEFNIÐ .....	17
3.4 VAL Á ÞÁTTTAKENDUM OG AÐGENGI.....	17
3.5 FRAMKVÆMD OG GAGNASÖFNUN .....	18
3.6 ÚRVINNSLA GAGNA .....	19
<b>4 GREINING</b> .....	<b>20</b>
4.1 VINNUMHVERFI.....	20
4.1.1 <i>Vinnutími</i> .....	21
4.1.2 <i>Vinnuferlið</i> .....	22
4.1.3 <i>Skortur á skilningi og skipulagi framleiðslufyrirtækja</i> .....	22
4.1.4 <i>Álag í vinnuumhverfi</i> .....	23
4.1.5 <i>Vinnuaðstaða</i> .....	25
4.2 LAUN, SAMNINGAR OG RÉTTINDI .....	26
4.2.1 <i>Launakjör</i> .....	26
4.2.2 <i>Yfirvinnu taxtar</i> .....	27
4.2.3 <i>Réttindi, skyldur og samningar</i> .....	28
4.2.4 <i>Erlend markaðssetning: Hið ódýra vinnuafli?</i> .....	30
4.3 VERKGREIÐSLUR .....	31
4.3.1 <i>Að semja um verkgreiðslur</i> .....	31
4.3.2 <i>Ólöglegt samráð?</i> .....	31
4.3.3 <i>Kynbundin launamunur?</i> .....	31
4.3.4 <i>Innheimta verkgreiðsla</i> .....	33
4.4 YTRA UMHVERFI.....	34
4.4.1 <i>Skattayfirvöld</i> .....	34
4.4.2 <i>Opinber gjöld</i> .....	35
4.5 SAMHÆFING HEIMILIS OG VINNUSKYLDNA .....	36
4.5.1 <i>Togstreita vinnu og heimilis</i> .....	36
4.5.2 <i>Skilningur, fórnarkostnaður og fegrun á aðstæðum</i> .....	38
4.5.3 <i>Atvinnu- og afkomu áhyggjur</i> .....	39
4.5.4 <i>Streita</i> .....	40
<b>5 NIÐURSTÖÐUR</b> .....	<b>42</b>

5.1	TAKMARKANIR RANNSÓKNAR OG NÆSTU SKREF.....	47
5.2	LOKAORÐ.....	48
<b>6</b>	<b>HEIMILDIR.....</b>	<b>50</b>
<b>7</b>	<b>FYLGISKJAL 1.....</b>	<b>54</b>
7.1	VIÐTALSRAMMI.....	54
<b>8</b>	<b>FYLGISKJAL 2.....</b>	<b>57</b>
8.1	SAMÞYKKIS- OG TRÚNAÐARYFIRLÝSING .....	57

## Þakkir

Rannsókn þessi er til 12 ECTS-eininga BA gráðu í félagsfræði við félags- og hugvísindasvið Háskóla Íslands. Við gerð verkefnis sumarið 2012 fékk undirrituð aðstoð, leiðbeiningar, athugasemdir, yfirllestur og gagnrýni sem hefur reynst ómetanleg og kann ég mínar bestu þakkir fyrir. Fyrst ber að þakka leiðbeinanda mínum Kolbeini H. Stefánssyni fyrir að beina mér á rétta braut við verkefnaval, sýna verkefninu áhuga, koma með athugasemdir og gagnrýni. Minni gömlu skólasystur og kærri vinkonu Margréti Lilju Guðmundsdóttur þakka ég fyrir athugasemdir, yfirllestur, stuðning og velvilja. Ber er hver að baki nema sér *systur* eigi: Einkasystur minni Önnu Sigríði Örlygsdóttur færi ég bestu þakkir fyrir yfirllestur, gagnrýni og hvatningu - ekki einungis fyrir þetta verkefni heldur einnig öll hin... Að lokum þakka ég Komma, Kristínu, Melkorku, Heklu og Tind fyrir að umbera móður/eiginkonu sumarlangt sem ekki var alltaf til staðar þó hún væri á staðnum!

Verkefnið er tileinkað þeim konum sem tóku þátt í rannsókninni, gáfu sér tíma og treystu mér fyrir upplifun sinni og reynslu. Óendanlegt þakklæti og kærleikur til ykkar.

# 1 Inngangur

Kvikmyndaiðnaður á Íslandi er ört stækkandi atvinnugrein. Síðustu misseri hafa fræðimenn og stofnanir sýnt iðnaðinum vaxandi áhuga og beint sjónum að mikilvægi hans fyrir atvinnulíf, efnahag og menningu (sjá t.d. Kristín Atladóttir, Ari Kristinsson, Haukur Alfreðsson, Hrafnhildur Gunnarsdóttir, Sigurrós Hilmarsdóttir, Silja Hauksdóttir og Inga Ósk Jónasdóttir 2010; Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Tómas Young, 2011; Ágúst Einarsson, 2012). Minni áhersla hefur hins vegar verið lögð á innviði, vinnuumhverfi og fagfólk sem þar starfar. Tilgangur rannsóknar felst í því að gefa mynd af áðurnefndum atriðum með það að markmiði að skýra stöðu og upplifun kvenna sem starfa í „kvennastéttum” innan kvikmyndaiðnaðar á vinnuumhverfi þeirra og aðstæðum. Í tengslum við það voru tekin viðtöl við fimm konur sem starfa í búninga- og förðunardeildum og hafa jafnframt víðtæka og langa starfsreynslu.

Kvikmyndaiðnaðurinn er dæmi um ríkjandi karla- og kvennastörf, þar sem tæknifólk, leikstjórar og tökumenn eru að mestum hluta karlmenn og hönnun gerva og búninga í höndum kvenna. Hvort hér sé um ólík áhugasvið kynja eða að sú skipting hvíli á gömlum meiði um eðli karla og kvenna skal ósagt látið. En óneitanlega ýtir það undir þá hugmynd að staðalmyndir hafi áhrif á hvaða starfsstétt kynin velja sér. Kristín Atladóttir (e.d.) hefur bent á að oft sé lítið gert úr hlutverki hins listræna framlags kvenna til að mynda búningahönnunar og förðunar sem oft á tíðum sé lítið á sem handavinnu eða annað dútl. Margt bendi til að kvennastéttin standi skörinni lægra bæði að virðingu og launum en annarra í iðninni ekki síður en annars staðar á vinnumarkaði. Áhugavert er því að meta hvernig „kvennastéttir” upplifa stöðu sína innan fagsins, en ekki síður hvaða ytri skilyrði bæði hjá hinu opinbera og í framleiðsluferlinu megi bæta til að koma betur á mótis við verktaka innan ört vaxandi iðngreinar. Einnig verður komið inn á samspil heimilis og óreglulegs vinnutíma sem einkennir iðnina, en rannsóknir benda til að mæður upplifi fremur streitu og erfiðleika við að samþætta atvinnu og heimilislíf en feður sem ef til vill er hægt að rekja til ríkjandi hugmynda um fyrirvinnuhlutverk karla og umönnunarhlutverk og ábyrgðarkvöð kvenna (Hildur Friðriksdóttir, 2004; Gyða M. Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2007; Gyða M. Pétursdóttir, 2012 Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012). Spurningum sem leitast verður við að svara eru eftirfarandi;



1. Hver er upplifun kvenna sem starfa sem sjálfstætt starfandi verktakar á kostum og göllum þess að starfa við kvikmyndaiðnað?
  - Hver er upplifun þeirra á vinnuumhverfi, réttindum og atvinnuöryggi?
2. Hvernig má bæta atvinnuöryggi, vinnuumhverfi og réttindi „kvennastétta” í kvikmyndaiðnaði?
3. Hvernig gengur konum í kvikmyndaiðnaði að samþætta fjölskyldulíf og vinnuskyldur?

Skýrslan skiptist í fjóra megin hluta ásamt undirköflum þar sem fyrsti hluti byggist á fræðilegri umfjöllun um skapandi stéttir og skapandi greinar, kvikmyndaiðnað á Íslandi og samræmingu fjölskyldulífs og vinnuskyldna. Í öðrum hluta er ber heitið *Aðferðir og gögn* verður aðferðafræði rannsóknar, framkvæmd og álitamál tekin fyrir ásamt því að þátttakendur verða kynntir til sögunnar. Í þriðja hluta verkefnis sem skiptist í fimm kafla: *Vinnuumhverfi; Laun samningar og réttindi; Verkgreiðslur; Ytra umhverfi og Samhæfing heimilis og vinnuskyldna*, ásamt undirköflum innan þeirra fer fram greining úr viðtölum við þátttakendur. Í lokakafli verða niðurstöður viðtala dregnar saman auk þess sem leitast verður við að svara spurningum sem kynntar voru í upphafi rannsóknar. Að lokum er stuttur umræðukafli þar sem metnir verða aðrir þættir er fram komu í viðtölum við þátttakendur, sem mikilvægt er að hafa þarf í huga bæði fyrir stjórnvöld og framleiðslufyrirtæki þegar styrkja á stöðir og efla kvikmyndaiðnaðinn og ekki síst vinnuaðstæður fagfólks sem innan hans starfa.

## 2 Fræðileg umfjöllun

Fræðilegi kafliinn sem skiptist í sjö undirkafla hefst á umfjöllun um stöðu skapandi greina samkvæmt nýlegum skýrslum Evrópusambandsins, og skýrslu um hagræn áhrif skapandi greina er kom út hér á landi í fyrsta sinn árið 2011. Því næst verður fjallað um kenningar Richard Florida (2004) um einkenni skapandi stétta og leiðarstef sem stjórnvöld þurfa að hafa í huga þegar skapa á farveg fyrir framþróun stéttanna og skapandi iðnaðar. Þriðji kafla fjallar stuttlega um einkenni vinnumarkaðar á Íslandi og kynbundinn launamun. Í fjórða og fimmta kafla verður komið inn á réttindi og skyldur þeirra sem eru sjálfstætt starfandi rekstraraðilar/verktakar, en einkenni kvikmyndaiðnaðar felst meðal annars í því að meirihluti fagfólks er sjálfstætt starfandi/verktakar. Í sjötta kafla verður fjallað um hugtakið samræmingu fjölskyldulífs og vinnuskyldna og togstreitu sem konur upplifa þar á milli. Að

lokum verður staða kvikmyndaiðnaðar kynnt eins og hún birtist okkur í nýlegum skýrslum og rannsóknum hér á landi.

## 2.1 Skapandi greinar

Kvikmyndaiðnaðurinn telst til hinna skapandi greina (Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Tómas Young, 2011) en skilningur á mikilvægi þeirra hefur aukist verulega í ríkjum Evrópu á síðustu árum í kjölfar aukinna rannsókna á áhrifum þeirra á hagkerfi og samfélag (sjá t.d. Flemming, 2007; KEA, European affairs, 2006; European commission, 2010a, 2010b og 2011). Á Íslandi voru hagræn áhrif skapandi greina mæld í fyrsta sinn árið 2010 og eru helstu niðurstöður skýrslu er kom út árið 2011 á þá leið að skapandi greinar mælast sem ein af undirstöðu atvinnugreinum hér á landi, með heildarveltu að minnsta kosti 189 milljörðum króna og með rúmlega 9400 ársverk árið 2009. Þar kemur einnig fram að velta skapandi greina hefur haldist nokkuð stöðug þrátt fyrir efnahagslægd og aukið atvinnuleysi ásamt óstöðugleika á markaði í kjölfar hruns fjármálakerfis árið 2008 (Margrét S. Sigurðardóttir og Tómas Young, 2011, bls. 5; 28-30). Niðurstöður skýrslunnar ríma við sambærilegar rannsóknir bæði á Norðurlöndum og Evrópu sem gefa til kynna að hagvöxtur sé mestur innan skapandi greina sem er að sama skapi ört vaxandi atvinnugrein (Flemming, 2007; KEA, European affairs, 2006; European commission, 2010a, 2010b og 2011). Skýrslan er ennfremur mikilvægur grunnur bæði fyrir stjórnvöld ekki síður en leikmenn til glöggvunar á atvinnugreininni, stöðu hennar og þýðingu fyrir atvinnulífið og er aukinheldur forsenda þess að stjórnvöld beiti sér fyrir framþróun og stefnumótun innan þeirra.

Áherslur í nýrri atvinnustefnu Reykjavíkurborgar sem ber heitið *Skapandi borg* og samþykkt var í borgarráði í júní 2012 gefa til kynna að aukin skilningur sé orðin á vægi greinanna (Reykjavíkurborg, 2011). Þar kemur meðal annars fram að mikilvægt sé að „*Reykjavík skapi sér sérstöðu sem kraftmikil og skapandi borg sem laðar að sér hæfileikafólk, metur að verðleikum menntun, reynslu og þekkingu í skapandi greinum og einkennist af lifandi og spennandi umhverfi*” (bls. 14). Hin nýja stefnumótun er í takt við áherslur framsækinn borga hins vestræna heims sem leggja í æ meira mæli áherslu á að skapa sér sérstöðu til að laða til sín fólk innan þekkingageirans svo sem tækni, fjármála-, og skapandi greina (Sassen, 2000; Florida, 2004; Flemming, 2007). Fræðimenn hér á landi hafa einnig bent á tækifæri sem felast í hinum skapandi atvinnugreinum og telja þær geta orðið að stóriðju Íslands á 21. öldinni. Kvikmyndaiðnaður gegni þar stóru hlutverki, bæði sem vaxandi iðnaður en einnig sem mikilvægan þátt í varðveislu menningararfleiðar. Til

Þess sé skapandi atvinnugreinar geti blómstrað sé stuðningur stjórnvalda skilyrði (Ágúst Einarsson, 2012).

Fræðimaðurinn Richard Florida (2002/2004) telur þrjú meginstef mikilvæg fyrir stjórnvöld að hafa í huga þegar skapa á ytra umhverfi fyrir skapandi stéttir; tækni (*e. technology*), hæfni (*e. talent*) og umburðarlyndi (*e. tolerance*). Tækni og hæfni eru drifkraftur nýsköpunar og efnahagslífs en *umburðarlyndi* gagnvart minnihluta-, jaðarhópum og einstaklingum frá ólíkum menningarheimum, eflir sköpunargleði, eykur víðsýni og fjölbreytileika og er því mikilvægur hornsteinn nýjunga og hagvaxta (bls. 249-258).

Florida (2004) telur að sama skapi þrjú megin þætti skýra breytingar og vera einkennandi fyrir hið nýja vinnuafli. Í fyrsta lagi er vinnuaflið hreyfanlegt, skiptir örar um atvinnu og festir sig síður. Í öðru lagi skilgreinir fólk sig fremur út frá lífstíl, félagslífi, tómstundum, áhugamálum og starfsgrein en út frá fyrirtæki sem það vinnur hjá. Skapandi hlið vinnunnar verður sífellt mikilvægara, þar sem fólk sækir fremur eftir áskorun í starfi og ánægju á kostnað starfsöryggis. Í þriðja lagi tekur vinnuaflið aukna ábyrgð á eigin frama, fjárfestir í meira mæli í sjálfum sér og hefur skilning á skilyrðum sem leiða til aukinnar hæfni líkt og menntunar (bls. 113-115). Skapandi stéttir upplifa síður skýr mörk milli vinnu og einkalífs, opinbers og einkarýmis, sem stafar meðal annar af því að sköpun á uppsprettu hvar sem er, á hvaða tíma sem er og tekur áhrif sín víða meðvitað og ómeðvitað (Carr, J. 2009, bls. 6). Breytt vinnumenning, óreglulegur vinnutími sem einkennist af vinnutörnum einkennir stéttir hinna skapandi greina, sem kys fremur að starfa sjálfstætt og leggja áherslu á sköpunarkraft (Florida 2004, bls. 68-70; Lange, Kalandides, Stöber og Mieg, 2008). Þetta er í takt við skýrslu Evrópusambandsins (2010a) sem telur að þróun innan skapandi greina verði enn meir í átt að litlum og meðalstórum fyrirtækjum með fáa starfsmenn á launaskrá og/eða notast einungis við verktaka. Þrátt fyrir að jákvæðar hliðar líkt og auknar kröfur um sjálfstæði, sköpunargleði og lærdóm þá eru neikvæðar hliðar þær að fyrirtækjum gefst kostur á að nýta fólk eftir eigin hentisemi og hag og losa sig við það með stuttum fyrirvara þegar verkefni minnka. Í því felst aukið atvinnuóryggi fyrir verktaka og sjálfstætt starfandi einstaklinga. Sumir fræðimenn líkt og Jeremy Rifkin (1995) og Stanley Aronowitz (1994) eru þeirra skoðunar að aukin verktakavinna í hinum hnattvædda heimi leiði til þess að launþegastörf sem áður voru metin af verðleikum og vel launuð verði að illa borguðum láglaunastörfum.

## 2.2 Vinnumarkaður á Ísland

Vinnumarkaðir taka breytingum hér líkt og annars staðar. Atvinnuöryggi er minna, hlutastörfum og verktakaráðningum fjölgar í stað hefðbundinnar launþegaráðningar, auk þess sem starfsferlar eru ekki eins reglubundnir og verið hafa (Stefán Ólafsson og Kolbeinn H. Stefánsson, 2005). Á Íslandi er hefð fyrir sterkri vinnumenningu; langir vinnudagar og vinnusemi bera vott um hagsæld og eljusemi þeirra sem inna störfin af hendi (Stefán Ólafsson, 1996), og vinnan gegnir lykilhlutverki í lífi flestra. Þátttaka kvenna á atvinnumarkaði hér á landi síðustu árin er með því hæsta sem gerist innan Evrópu ríkjanna eða tæp 80% (Félags- og tryggingamálaráðuneytið 2009, bls. 15). Þrátt fyrir að grettistaki hafi verið lyft í jafnréttisbaráttu á síðustu öld, má enn merkja kynbundinn launamun og viðteknar hugmyndir um eðlislæg karla- og kvennastörf, þar sem kvennastörf standa skörinni lægri að verðleikum og virðingu. Samkvæmt Alþjóðavinnuálagstofnuninni (2008) tilheyrir helmingur vinnuafls í heiminum, störfum þar sem annað kynið er í meirihluta. Niðurstöður kannana benda enn fremur til þess að hugmyndir um „*kynbundna verkaskiptingu endurspegli frjálst val karla og kvenna*” séu útbreiddar hér á landi (Kolbeinn H. Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012, bls 101). Má draga af niðurstöðum þær ályktanir að ríkjandi séu þær hugmyndir að kynin séu ólík að eðlisfari (Kolbeinn H. Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012). Ósagt skal látið hvort að slíkar hugmyndir hafi áhrif á launamun kynja, á þann veg að karlmaðurinn gengur í hlutverk fyrirvinnunnar og konan í hlutverk umönnunaraðilans sem leiði til þess að konur horfi fremur til starfsánægju en karlar til launakjara (sjá t.d Gyða Margrét Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2007). Önnur skýring hefur verið rakin til valdaójafnvægis í samskiptum kynja og stofnana (sjá t.d. Walby, 1990; Young, 2005). Í tilraun er framkvæmd var hér á landi árið 2007 kom fram að kynferði umsækjanda hafði áhrif á hvaða laun umsækjendum var boðið þrátt fyrir að hafa sömu menntun og reynslu. Kvenkyns umsækjendum var boðið 10-12% lægri laun og skipti ekki máli hvort karlkyns eða kvenkyns stjórnandi samdi við umsækjendur. Má því draga þær ályktanir að stjórnendur telji konur setta sig við lærra laun (Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir, 2007). Lítið hefur verið rannsakað um kynbundinn launamun meðal þeirra sem eru sjálfstætt starfandi verktakar en ekki ólíklegt að svipað sé upp á teningnum þar í samningagerð og verkgreiðslum.

## 2.3 Verktakar innan kvikmyndagreina

Kvikmyndaiðnin skipar að mestu hluta verktökum sem eru ráðnir tímabundið í verkefni, líkt og auglýsingar og kvikmyndir (Kristín Atladóttir ofl., 2010, bls. 47). Erfitt er að áætla fjölda þeirra sem starfa við kvikmyndaiðnaðinn þar sem margir koma að greininni: Smiðir, auglýsingahönnuðir, sérhæfð hönnun, grafík en jafnframt eru verktakar skráðir á mismunandi hátt hjá Ríkisskattstjóra og falla jafnvel ekki undir réttan lið (Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Tómas Young, 2011, bls. 23). Engu að síður er ljóst að fjöldi þeirra sem starfa við iðnina hefur farið vaxandi á síðustu árum (Kristín Atladóttir ofl., 2010, bls. 46).

Verktakar fá yfirleitt hærri greiðslur en launþegar en eru skyldugir til að borga af þeim launatengd gjöld, standa skil á iðgjöldum í lífeyrissjóði og stéttarfélög. Þeir ávinna sér ekki rétt til orlofs og orlofsgreiðslna, en hið sama gildir um veikindadaga, sumarfrí og greiðslur vegna viðurkenndra frídaga. Þeir bera eigin ábyrgð á slysatryggingum og tjóni sem þeir kunna að valda í verkefni. Verktakar hafa takmarkaðan rétt á atvinnuleysisbótum og fá ekki greidd laun úr ábyrgðarsjóði launa ef sá sem skuldar þeim greiðslur vegna vinnu verður gjaldþrota. Þeir bera einnig ábyrgð á verklokum og gæði vinnu sinnar. Verktakar hafa hins vegar rétt til að draga rekstrarkostnað frá tekjum sínum áður en til tekjuskatts kemur (Alþýðusamband Íslands, e.d; Jóna Lind Bjarnadóttir, 2011, bls. 28)

Verktakar geta sjaldnast vitað hvað kemur inn um hver mánaðarmót og eiga á hættu að fá verk sín ekki greidd ef fyrirtæki sem þau eru í viðskiptum við stendur illa (Alþýðusamband Íslands, e.d). Verkefni geta verið stopul, komið inn á borð með stuttum fyrirvara, og tímalengd er misjöfn. Erfitt getur verið fyrir sjálfstætt starfandi einstakling að vita með vissu hvort eða hversu mikil vinna verður næstu mánuði eða vikur. Í 18. gr. laga um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006 er mælt fyrir um hver skilyrðin eru fyrir atvinnuleysistryggingum sjálfstætt starfandi einstaklinga. Geta skilyrði laganna verið verktökum óhentug þar sem ekki er í ákvæðinu gert ráð fyrir að sjálfstætt starfandi einstaklingar taki að sér tímabundin verkefni.

## 2.4 Verktakar, einkahlutafélög og sameignar/samlagsfélög

Meginkostur við einstaklingsrekstur er hve einfalt er að skrá sig þar sem hvorki þarf að leggja fram hlutafé né greiða skráningargjald. Hins vegar bera menn fulla ábyrgð á slíkum rekstri og leggja þar með eitur sínar að veði. Í samlagsfélögum er svipað fyrirkomulag, en

með stofnun einkahlutafélags er þessi ábyrgð takmörkuð. Í einkahlutafélögum þarf hins vegar að leggja til hlutafé og greiða skráningargjald. Einstaklingur í rekstri greiðir tekjuskatt af þeim hagnaði sem rekstur hans skilar en endalegt hlutfall skattlagningar hjá einkahlutafélögum og samlagsfélögum er um 36%. Meginmunur á þessum tveim félögum er hins vegar sá að úttekt úr síðarnefnda félaginu er skattfrjáls á meðan arður er skattlagður hjá einkahlutafélagi (Þjóðhildur Þórðardóttir, 2009). Kostur við að stofna annað hvort einka- eða sameignar/samlagsfélag felst í því að félagið sér um að borga einstaklingnum/verktakanum laun og er ábyrgt fyrir að greiða launatengd gjöld og tryggingar. Ennfremur eru betri skilyrði til atvinnuleysistrygginga tryggð.

## **2.5 Samræming fjölskyldulífs og atvinnu**

Hugtakið samræming fjölskyldulífs og atvinnu hefur verið skilgreint sem „möguleikar einstaklings á að samræma tíma-, tilfinninga- og atferliskröfur fjölskyldulífs og atvinnu“ (Gyða Margrét Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2007, bls. 7). Vinnuálag, tímaskortur, krefjandi vinna, langur vinnutími og slæmt skipulag getur komið niður á fjölskyldulífi sem birtist í neikvæðri hegðun gagnvart fjölskyldu og/eða togstreitu milli heimilis og vinnu (Blair-Loy 2009; Blair-Loy og Warton, 2004). Árekstrar fjölskyldu og vinnu skila sér í minni ánægju bæði frá starfi og heimili sem aftur hefur áhrif á hamingju fólks (Kolbeinn H. Stefánsson og Þóra K. Þórsdóttir, 2012, bls 128). Þetta á sér í lagi við um mæður barna á aldrinum 0-15 ára sem gegna krefjandi stöðum (Warton og Blair-Loy, 2006). Sumir upplifa heimilið jafnvel sem streituvald, og vinnuna að einhverju leiti skjól frá krefjandi umönnunarskyldum og daglegum störfum innan heimilis, þar sem fólk upplifir sig hafa betri stjórn og eiga skemmtilegar stundir (Hochschild, 1997). Rannsóknir bæði hér landi og erlendis gefa til kynna að konur sem sinna krefjandi launavinnu axla að auki megin ábyrgð á heimilisverkum og umönnun barna sinna og upplifa því meiri álag og streitu en maki (Gyða M. Pétursdóttir, 2009; Kolbeinn H. Stefánsson og Þóra K. Þórsdóttir, 2012; Hochschild, 1989). Í ljósi fyrri rannsókna er áhugavert að rýna í hvernig viðmælendum gengur að feta bilið þarna á milli.

## **2.6 Staða kvikmynda- og auglýsingaiðnaðar á Íslandi**

Samkvæmt niðurstöðum skýrslu á hagrænum áhrifum skapandi greina (Margrét S. Sigurðardóttir og Tómas Young, 2011) nam samantekt á virðisaukaskyldri veltu á framleiðslu kvikmynda, myndbanda og sjónvarpsefnis árið 2009, 9613,7 milljónum króna og sýndi jafnframt örlitla lækkun frá árinu 2007 þegar heildarvelta nam 11236.4 milljónum

króna. Tölurnar eru ekki tæmandi þar sem meðal annars aðgangur að íslenskum kvikmyndum er undanskilinn sem og framleiðsla á sjónvarpsefni og auglýsingum sem tengjast ekki útsendingum auk fleiri þátta. Samanburður milli ára 2005 og 2009 leiðir í ljós að ársverkum innan kvikmyndagerðar fjölgar um tæplega hundrað (bls. 77-78). Fjöldi fyrirspurna erlendra kvikmyndafyrirtækja til *Film in Iceland* sem hefur því hlutverki að gegna að markaðssetja íslenska kvikmyndagerð á alþjóðavettvangi, hefur aukist verulega milli ára 2006 til 2009 úr 50 í 145, sem gefur til kynna aukinn áhuga erlendra kvikmyndagerðarmanna á landinu (Konráð Pálmason, 2010, bls. 12-13). Ein skýring er ef til vill tilkomin vegna 20% endurgreiðslu ríkissjóðs á framleiðslukostnaði kvikmyndaefnis sem skapast á Íslandi (lög nr. 43/1999; Kristín Atladóttir ofl., 2010, bls.19) en jafnframt hefur hagstætt gengi krónunnar og markaðsstarf veruleg áhrif. Sumarið og haustið 2012 verða til að mynda þrjár erlendar stórmyndir kvikmyndaðar að hluta hér á landi og fleiri veigamikil verkefni fylgja í kjölfarið samanber sjónvarpsþátturinn *Game of Thrones* þar sem hluti af framleiðslu þáttanna fer fram hér á landi í annað sinn. Framleiðslufyrirtæki og íslenskt kvikmyndagerðafólk nýtur góðs af, þar sem reynsla, hæfni, þekking og tækifæri skapast. Ekki má gleyma keðjuverkandi áhrifum á aðra atvinnustarfsemi líkt og ferðaþjónustuiðnað sem nýtur góðs af svo öflugri framleiðslu. Þrátt fyrir opinber framlög ríkissjóðs líkt og endurgreiðsluhlutfalls af kostnaði og framlög til Kvikmyndamiðstöðvar Íslands kemur sú fjármögnun margfalt til baka í ríkiskassann, til dæmis í formi virðisauka og tekjuskatts einstaklinga og má því líta á framlög sem góða fjárfestingu fyrir ríkisvaldið (Ágúst Einarsson, 2012).

Í nýrri stefnumörkun borgaryfirvalda í atvinnugreinum, kemur fram vilji yfirvalda til að efla kvikmyndaiðnaðinn, taka þátt í samstarfi kvikmyndafyrirtækja við kynningu á landinu með það að markmiði að fjölga erlendum kvikmynda- og auglýsingaverkefnum (Reykjavíkurborg, 2011, bls.15). Einnig var samþykkt hækkun á fjárframlögum til Kvikmyndamiðstövar Íslands í fjárlögum 2012 (Fjármálaráðuneytið, 2012) og því virðist skilningur yfirvalda á keðjuverkun kvikmyndaiðnaðar hafa aukist, enda benda tölulegar upplýsingar til að áhrif hvers starfs innan kvikmyndaiðnaðarins á afleidd störf sé hægt að margfalda með 2,94 í það minnsta. Víða erlendis er hins vegar oftast notast við margföldunarstuðul frá fjórum til fimm. Má því segja að áhrif kvikmyndaiðnaðar séu margföld og gegni mikilvægu hlutverki fyrir íslenskt atvinnu- og efnahagslíf (Hagfræðistofnun H.Í., 2006)

## 2.7 Kvikmyndaiðnaður á Íslandi

Helstu einkenni íslenska kvikmyndaiðnaðarins með tilliti til framleiðsluþátta er að hér er lítil skrifinniska, skilvirkt og einfalt stjórnkerfi og aðgengi að ráðamönnum gott sem telst til mikilla kosta sér í lagi þegar stór erlend framleiðsluverkefni eru í gangi og lítill undirbúningstími. Stuðningur ríkis við iðnað og skilningur hefur einnig farið vaxandi á síðustu árum (Kristín Atladóttir ofl., 2010, bls. 13). Hér er sérstök og fjölbreytt náttúra sem laðar að erlend framleiðslufyrirtæki og gott framboð er af hæfu, reynslumiklu og vinnusömu starfsfólki, sem er fljótt að aðlagast breyttum aðstæðum og sýnir sveigjanleika. Hins vegar þykir sumum framleiðendum skorta sérhæfingu og menntun hjá starfsfólki, en telja aftur á móti til kosta að engin verkalýðsfélög eru til staðar og deildaskipting lítil, þar sem störf eru ekki lögvernduð líkt og í flestum öðrum löndum (Kristín Atladóttir ofl., 2010, bls. 13; Konráð Pálmason, 2010, bls. 36; 39; Ágúst Einarsson, 2012). Líkt og gefur auga leið er skortur á verkalýðs- og/eða stéttarfélögum verktökum að sama skapi ekki til framdráttar, en gefur hins vegar framleiðslufyrirtækjum kost á að nýta færri aðila við smærri verkefni. Það birtist meðal annar í því að „*sminkan [förðunarmeistarinn] er frábær eldabuska og með meirapróf [...] Ljósamaðurinn er líka kafari og kvikmyndatökumaður*” (Konráð Pálmason, 2010, bls. 38). Skortur á verkalýðs og stéttarfélögum, smæð markaðar og fjármagnsskortur innan kvikmyndaiðnaðar skapar einnig hættu á að lögbundnir hvíldartímar, matar- og kaffihlé séu ekki virt, og aðstæður á tökustað, vinnutími og launakjör ekki eins og best verður á kosið (Kristín Atladóttir ofl., 2010, bls. 47).

Það sem hamlar iðnaðinum er til að mynda sú staðreynd að innlendir markaður er lítill, eftirspurn óstöðug og bylgjukennd, fjármagn takmarkað og efnahagur óstöðugur (Konráð Pálmason, 2010, bls. 36). Fyrirtæki eru hins vegar oft sveigjanleg og fremur lítil og að því leiti hagkvæm í rekstri. Þau notast að mestu leyti við verktaka eða ráða tímabundið í hlutastörf og geta þar með skrúfað niður rekstrarkostnað þegar verkefni og framleiðsla eru af skornum skammti. Hins vegar má segja að smæðin geti einnig verið hamlandi fyrirtækjunum þar sem stærðarhagkvæmni er forsenda fyrir lífvænlegum vexti. Afleiðing er sú að oft á tíðum er illmögulegt fyrir fyrirtækin að nýta þau tækifæri sem framleiðsla þeirra býður upp og skorta þykir á sértæka rekstraþekkingu og samningatækni. Smæð iðnaðar gerir það hins vegar að verkum að þegar tvær kvikmyndir eru í gangi á sama tíma getur verið erfitt að manna þau verkefni og önnur smærri líkt og auglýsingar. Þar sem iðnaðurinn er óstöðugur er varla nóg vinna fyrir fólk í greininni allt árið um kring. Slík óvissa getur



haft hamlandi áhrif á hæfni og þróun starfsmanna innan kvikmyndageirans því brotfall er alltaf viss hættu þegar starfs- og launaumhverfi er ótryggt (Kristín Atladóttir ofl., 2010, bls. 13-14; Konráð Pálmason, 2010, bls. 39 ).

### **3 Aðferðir og gögn**

Í þessum kafla verður farið í aðferðafræði, framkvæmd rannsókna, öflun gagna og álitamál, auk þess sem þátttakendur verða kynntir til sögunnar.

#### **3.1 Markmið rannsókna**

Markmið rannsókna er að kanna upplifun og stöðu kvenna sem starfa í kvikmyndaiðnaði á Íslandi. Spurningum sem leitast er við að svara eru:

- Hver er upplifun kvenna sem starfa sem sjálfstætt starfandi verktakar á kostum og göllum þess að starfa við kvikmyndaiðnina?
  - Hver er upplifun þeirra á vinnuumhverfi, réttindum og atvinnuöryggi?
- Hvernig má bæta atvinnuöryggi, vinnuumhverfi og réttindi „kvennastétta” í kvikmyndaiðnaði?
- Hvernig gengur konum í kvikmyndaiðnaði að samþætta fjölskyldulíf og vinnuskyldur?

#### **3.2 Rannsóknaraðferð**

Í rannsókninni er notuð eigindleg aðferðafræði (*e. qualitative research methods*), en helstu einkenni hugmyndafræðinnar eru að heimurinn sé félagslega skapaður og síbreytilegur eftir tímabilum, hópum og einstaklingum (Esterberg, 2002).

Í eigindlegum rannsóknum er rannsakandinn sjálfur aðal mælitæki rannsóknarinnar og mikilvægt að hann nálgist viðfangsefni sitt með opnum huga, án fordóma eða fyrirfram gefinna hugmynda. Sá sem aðhyllist hugmyndafræðina reynir að setja sig í spor viðmælanda, til að öðlast skilning á hvaða merkingu einstaklingar leggja í orð sín, upplifanir, tilfinningar og aðstæður. Við gagnaöflun vinnur rannsakandi undir formerkjum aðleiðsluaðferðar, sem byggir á lýsandi rannsóknargögnum sem felur í sér að rannsakandi safnar sem víðtækustu gögnum, sem kenning eða tilgáta getur sprottið frá (Esterberg,

2002). Þessi nálgun nefnist grunduð kenning (*e. grounded theory*) og er sú aðferð sem er einna mest notuð við eiginlegar rannsóknir (Glaser og Strauss, 1967). Helstu kostir eigindlegra aðferða eru að slíkar rannsóknir svara gjarnan spurningum um fyrirbæri sem lítið er vitað um og getur gefið góða innsýn í heim minnihlutahópa, ólíka menningarheima, flóknar tilfinningar eða atburði sem þykja framandi. Gallar eru hins vegar að slíkar aðferðir eru gjarnan mjög tímafrekar og kostnaðarsamar (Esterberg, 2002).

### **3.3 Tengsl rannsakanda við viðfangsefnið**

Markmið eigindlegra rannsókna er annars vegar að reyna að varpa ljósi á, skilja og skýra ákveðnar aðstæður í daglegu lífi ólíkra hópa sem gjarnan er lítið vitað um og hins vegar að efla umburðarlyndi og ljá minnihlutahópum rödd í þeim tilgangi að betrubæta samfélag. Eigindlegar aðferðir viðurkenna ekki einn sannleika heldur telja sannleikann vera margvíslegan, háðan kringumstæðum, menningu, hópum og tímaskeiðum. Þeir hafna því að hægt sé að nálgast viðfangsefnið á hlutlausan hátt, þar sem rannsakandinn litast af sínum eigin aðstæðum og uppruna (Esterberg, 2002). Að því sögðu telur undirrituð mikilvægt að gera grein fyrir sjálfri sér, ekki síst þar sem val á rannsóknarverkefni speglar fyrri atvinnu frá árunum 1999 til 2007 sem búningahönnuður og stílisti í verktakavinnu. Ég hef því nokkra mynd af því hvernig er að starfa sem slíkur, sem bæði getur haft jákvæð og neikvæð áhrif á rannsóknina. Sem rannsakandi var ég meðvituð um reynslu og þekkingu og reyndi eftir fremsta megni að halda til hliðar fyrri hugmyndum og koma með hlutlausum hætti að rannsókninni. Tekið skal fram að þekking á vinnuaðstæðum, vinnuferli og viðmælendum þótti mér til bóta í ferlinu.

### **3.4 Val á þátttakendum og aðgengi**

Val á þátttakendum byggði á markvissu úrtaki (*e. purposive sampling*) og átti að endurspeglar ákveðin hóp kvenna innan kvikmyndaiðnaðar sem höfðu bæði víðtæka og langa starfsreynslu. Þátttakendur rannsóknar voru fimm talsins á aldursbilinu 35 til 45 ára og eiga það sameiginlegt að vera í sambúð/hjónabandi og með börn á heimili. Þær hafa allar unnið við kvikmyndir, auglýsingar, sjónvarpsþætti, og heimildamyndir bæði fyrir innlenda og erlenda framleiðendur og hafa í það minnsta sjö ára starfsreynslu. Úrtak endurspeglar um það bil tíu manna þýði sem starfar að staðaldri við iðnina í búninga- og gervahönnun, hefur sama bakgrunn og reynslu og má því ætla að úrtakið gefi nokkuð raunhæfa mynd af upplifun þessa hóps. Þar sem fámennur hópur einstaklinga starfar við iðnaðinn kýs ég að lýsa ekki á ítarlegri hátt bakgrunni þátttakenda.

Þar sem ég hef starfað í iðninni er ég málkunnug flestum viðmælendanna, sem allar tóku vel í þátttöku og gáfu kost á sér í viðtal. Stund og staður var ákveðin í samræmi við þarfir og tíma þátttakenda. Tekið var fram við þátttakendur að fyllsta trúnaði yrði gætt við skráningu og meðför gagna og að allar upplýsingar yrðu birtar undir nafnleysi eða gervinöfnum. Jafnframt yrði öllum persónurekjanlegum upplýsingum breytt er bent gætu til um hver viðkomandi væri. Trúnaðaryfirlýsing var undirrituð við upphaf viðtals (sjá fylgiskjal 2) bæði af rannsóknaraðila og þátttakanda og honum jafnframt gerð grein fyrir markmiðum rannsóknar. Þátttakendum voru gefin gervinöfnin, Bríet, Diljá, Eyja, Heba og Vaka.

Að lokinni skráningu gagna var öllum upplýsingum um viðmælendur eytt úr gagnasafni. Tekið skal fram að í greiningarkafli og niðurstöðum kýs ég að kalla förðunarfræðing, gervahönnuð í ljósi þess að starfsvið þeirra nær yfir hár, förðun og gervi; myndun sára, öldrun og aðrar útlits breytinga leikara. Rannsóknin endurspeglar aðstæður viðmælenda eins og þær eru á þeim tíma sem viðtöl eru tekin

### **3.5 Framkvæmd og gagnasöfnun**

Við öflun gagna voru tekin hálfstöðluð viðtöl (*e. semistructured interview*) að hætti eigindlegar rannsóknaraðferða (*e. qualitative research methods*). Þessi rannsóknaraðferð felur í sér að rannsakandi leggur fyrir staðlaðar og fyrirfram ákveðnar spurningar sem leiðir viðtalið (sjá viðtalsramma í viðauka), en leyfir einnig viðmælenda að tjá sig opinskátt um efnið og nota eigin orð (Esterberg, 2002). Eigindleg aðferð er talin henta vel í þessari rannsókn, þar sem rannsakandi mun leitast við að varpa ljósi á ákveðnar aðstæður, sem ekki hafa verið rannsakaðar áður.

Viðtölin sem voru fimm talsins voru tekin á tímabilinu 12 júní til 22 júlí 2012 ýmist á heimili viðmælenda, rannsakanda eða á kaffihúsi. Viðtölin sem tóku frá 52 mínútum að 3 klukkustundum voru tekin upp stafrænt á upptökuforritið Express Scribe í tölvu rannsakanda með samþykki þátttakenda og afrituð samdægurs orð fyrir orð. Í tilvitnunum þátttakenda í niðurstöðukafli hefur aukaorðum (t.d. sko, uhum, hérna) verið eytt til að gera textann læsilegri. Við greiningu gagna vöknudu spurningar hjá rannsakanda sem leitað var svara við með símaviðtölum við þátttakendur.

### 3.6 Úrvinnsla gagna

Kóðun fór fram samhliða gagnaöflun og viðtöl borin saman að kóðun lokinni. Við vinnslu gagna þarf rannsakandi að finna hvað skiptir mestu máli eftir leiðarstefum kóðunar. Coffrey og Atkinson (1996) telja mikilvægt að fara eftir þremur eftirfarandi skrefum: Í fyrsta lagi þarf rannsakandi að uppgötva mikilvæga þætti/fyrirbæri, því næst safna dæmum um fyrirbærið og að lokum greina hið sameiginlega, hið ólíka, ákveðin munstur og uppbyggingu í texta. Við kóðun var unnið samkvæmt aðferðum grundaðrar greiningar (*e. grounded theory*) en í henni felst opin kóðun og markviss kóðun (Esterberg 2002; Glaser og Strauss, 1967). Með opinni kóðun (*e. open coding*) er unnið af fullum krafti við gögnin, línu eftir línu, borið kennsl á þemu og flokka sem virðast áhugaverðir. Í kjölfarið á opinni kóðun fer rannsakandi í markvissa kóðun (*e. focused coding*) þar sem hann rýnir ítarlegar í þemu og hugtök sem fundust þegar opin kóðun var gerð. Með markvissri kóðun erum við að dýpka þær hugmyndir og þemur sem við höfum áður unnið með í opinni kóðun (Esterberg 2002). Við greiningu gagna komu fram 5 megin flokkar ásamt undirflokkum innan þeirra; *Vinnuumhverfi: Laun, samningar og réttindi: Verkgreiðslur: Ytra umhverfi: Samhæfing heimilis og vinnuskýldna.*

Helstu vandkvæði við rannsóknina voru að samanburður við aðra hópa líkt og einstæðra kvenna sem vinna við iðnina og/eða yngri kvenna sem eru að byrja starfsframa er ekki til staðar. Einnig hefði verið áhugavert að fá upplifun karlastétta í iðninni og bera saman við upplifun viðmælenda minna. Hins vegar má segja að niðurstöður geti gefið okkur ákveðna mynd af konum í kvikmyndaiðnaði sem hægt er að byggja á og styðjast við, ekki síst ef upplifun fyrrnefndra hópar verða kannaðir

## 4 Greining

Í þessum kafla verða viðtöl við þátttakendur gerð skil. Greiningarvinnan skiptist í fimm hluta sem allir hafa nokkra undirkafla. Fyrsti hluti fjallar um vinnuumhverfi sem felur í sér vinnutíma, vinnuferli, vinnuástöðu og álag í vinnuumhverfi auk þess sem upplifun viðmælenda minna á skilningi framleiðslufyrirtækja á áðurnefndum þáttum verður gerð skil. Annar hluti nefnist *Laun, samningar og réttindi* og felur í sér nokkra undirkafla þar sem fyrst verður farið inn á launakjör, greiðslu yfirvinnutaxta og réttindi þeirra auk þess sem fjallað verður um upplifun þeirra á markaðssetningu fagfólks hér á landi. Þriðji hluti sem ber heitið Verkgreiðslur kemur inn á hvernig viðmælendum gengur að semja og innheimta verkgreiðslur ásamt upplifun þeirra af kynbundnum launamun. Fjórði hluti, *Ytra umhverfi*, fjallar um skattaumhverfi og að lokum lýtur fimmti hluti að samhæfingu heimilis og fjölskyldulífs og togstreituna þar á milli. Einnig verður komið inn á atvinnuóryggi sem fylgir því að vera verktaki og streitueinkenni sem fylgt geta starfi.

### 4.1 Vinnuumhverfi

Viðmælendur mínir töldu helstu kosti þess að vera sjálfstætt starfandi vera þá, að þær hafa tækifæri til að velja og hafna verkefnum og hafa á þann hátt áhrif á vinnutíma. Þær eiga það sameiginlegt að þrífast ekki í nú til fimm vinnuumhverfi eða sem undirmanneskjur á vinnumarkaði. Sjálfstæði, verkefnaval og tarnavinna er þeim að skapi, en stærsti kosturinn er að vinna við það sem þeim finnst skemmtilegt í skapandi umhverfi. Eyja rakti fyrir mér kosti starfsins: *Kosturinn sem mér finnst við það er náttúrulega bara sá að ég ræð mér í raun og veru sjálf, það hlýtur að vera kostur númer eitt... og þetta er eina leiðin til að vinna við það sem mig langar að vinna við*. Þegar Briet var innt eftir kostum starfsins benti hún að hún ætti oft frí þegar aðrir væru að vinna: *„Ég er stundum heima þegar krakkarnir koma úr skólanum sem að kannski aðrir eru ekki sem eru frá svona nú til fimm [...] ég er náttlega minn yfirmaður, ég mundi örugglega eiga erfitt með að vinna undir einhverjum. Diljá tók í sama streng: „Ég get stjórnað því dálítið sjálf, hvenær ég tek mér verkefni, hvenær ég þarf að vinna og hvenær ég vil vinna [...] ég gæti ekki þrífist í annarri vinnu frá nú til fimm... ég hef reynt það og það er ekki að gera sig”*.

Starf hönnuðanna er margþætt og fjölbreytt, snýr bæði að hugmyndavinnu og hönnun í undirbúningshluta verkefna, og viðveru á kvikmyndasetti á seinni stigum verkefnis. Á tókutíma felst vinna þeirra að stórum hluta í mannlegum samskiptum og tengslum þar sem

samvinna milli þeirra við leikara og aðrar deildir er ekki síður mikilvæg en að undirbúa gervahönnun fyrir næstu töku. Búninga- og gervahönnuðir þurfa ennfremur að fylgjast með á tókustað, gæta að smáatriðum sem geta farið úr skorðum. Skapandi hlið vinnunnar, fjölbreytni og það að fá tækifæri til að vinna við áhugamál er þeim öllum ofarlega í huga og þær sjá sjálfan sig hvergi annars staðar. Hins vegar töldu þær marga þætti í vinnuumhverfi mega betur fara og þá staðreynd að þær eru ekki í sérhæfðu verkalýðs- eða stéttarfélagi leiða til þess að víða væri pottur brotinn í aðstæðum á vinnustað og launakjörum. Þátttakendur töluðu einnig um að skortur væri á þekkingu og skilningi bæði framleiðslufyrirtækja og stofnana á umfangi, eðli og vinnuframlagi. Þessum þáttum verða gerð ítarlegri skil í næstu köflum.

#### 4.1.1 Vinnutími

Vinnutími kvennanna sem tóku þátt í rannsókninni einkennist af tarnavinnu, óreglulegum og löngum dögum. Vinnudagur á kvikmyndasetti er yfirleitt tólf til fjórtán klukkustundir en auðveldlega getur teygst úr þeim tíma með undirbúningi og frágangi. Þær hafa allar upplifað tókudaga sem náð hafa upp undir og yfir sólarhring án hvíldar. Dagtaxti miðast hins vegar við tólf klukkustundir. Mismunandi er hvenær á sólarhring þessir tólf tímar eru unnir eða hvort um helgar-, kvöld-, næturvinnu eða lögbundna frídaga er að ræða. Hér á landi eru yfirleitt „*flatir dilar*” í verkefnum sem felur í sér að sömu taxtar eru í dag- og næturvinnu. Misræmi var þó á milli viðmælenda minna hvað þetta varðar, en tvær af fimm viðmælendum sögðust innheimta álag á næturvinnu, lögbundnum frídögum og sunnudögum.

Á tólf tíma vinnudegi er hálf tíma langt matarhlé eftir sex klukkustunda vinnu. Stundum vill matartíminn fara fyrir ofan garð og neðan hjá gerva-, búninga- og leikmynda- hönnuðum þar sem þeir eru að undirbúa leikara og leikmynd fyrir næstu töku á meðan aðrir borða og „*þannig vill það oft gerast að borðað er á hlaupum*” eins og Brietar orðaði það, sem jafnframt tók fram að það sé eitthvað sem hönnuðirnir hafi látið yfir sig ganga. Eyja nefndi að í raun væru engin „*lögbundin matarhlé*”, en viðtekin venja er hálf tími fyrir fagfólk. Kaffihlé eru ekki skipulögð en hins vegar er fólki frjálst að taka sér pásur hvenær sem færi gefst. Heba tók fram að oft á tíðum mynduðust langir biðtímar í verkefnum sem skapaði rými fyrir góð kaffihlé. Eins og gefur að skilja er þessu mismunandi háttáð eftir eðli og álagi í verkefnum hverju sinni. Diljá tók til að mynda fram að hún hafi nýlega lent í verkefni þar sem algengt var að á átján tíma vinnudegi væri hálf tíma matartími eftir tíu

klukkustundir og síðan var unnið áfram næstu átta tímana. Sjaldan hefði gefist tími fyrir kaffihlé.

#### 4.1.2 Vinnuferlið

Kvikmyndatökur fara gjarnan fram á landsbyggðinni og fagfólk í kvikmyndaiðnaði dvelur oft en ekki langdvölum fjarri heimili við vinnu sína, án sérstakra auka greiðslna. Í samtali við Vöku kom fram að í stórum og viðamiklum erlendum framleiðslum er greiddur dagpeningur ef dvalið er fjarri heimahögum sem er jafnframt eina undantekningin. Vinnuferlið við kvikmyndatökur og sjónvarpsþætti er að jafnaði 30 til 40 dagar í tökum, auk 20 daga í undirbúning. Búningahönnuðirnir sem ég ræddi við tóku fram að undirbúningstími er oft en ekki vanmetin launalega séð sem speglast í orðum Diljá: „...þá færðu kannski borgað fyrir tíu, tólf tíma dag, en ert samt að vinna meiri vinnu”. Að sama skapi er undirbúningstími ónógur og næstum ógjörningur að ná öllu svo vel sé líkt og Vaka lýsti fyrir mér þegar hún tók að sér viðmikið verkefni með viku fyrirvara: *Maður er að skapa hlutina jafnóðum og maður veit ekki, líkar leikstjóranum þetta, er leikarinn ánægður með þetta, er ég ánægð með þetta og kannski er engin tími til að breyta því*”. Viðmælendur mínir töldu að rekja mætti stuttan undirbúningstíma til skilningsleysis af hálfu framleiðslufyrirtækja, takmarkaðs fjármagns en einnig til þess að erfiðlega gengur að fjármagna kvikmyndir sem veldur því að framleiðsla fer of seint af stað. Oft reynist erfitt að sjá verkefni fram í tímann og viðmælendur sjá að jafnaði verkefnastöðu frá nokkrum dögum að tveimur mánuðum að hámarki. Þær eru þó allar sammála því að með aukinni reynslu, þekkingu og tengslaneti verði hlutirnir auðveldari, fyrirsjáanlegri og oft sé hægt að skynja markaðinn þrátt fyrir að ekkert sé fast í hendi.

#### 4.1.3 Skortur á skilningi og skipulagi framleiðslufyrirtækja

Kvikmyndaiðnaðurinn er óstöðugur vinnumarkaður, skipulag fer reglulega úr skorðum, verkefni frestast eða koma inn á borð með stuttum fyrirvara. Bríet taldi að skipulagsleysið væri að einhverju leyti orðið að rútinu hjá framleiðendum:

Fólk er bara búið að venjast því að það sé bara allt í lagi að sé verið að hræra svolítið í þessu, af því að fólk hefur bara sætt sig við það og það er engin sem kannski beint mótmælir því.

Að sama skapi breytast tökudagar með stuttum fyrirvara og ekki reynist auðvelt að áætla lengd vinnudags fyrirfram. Upplifun Vöku var sú að skipulagsleysið fælist í skilnings- og reynsluleysi:

Ef að aðstoðarleikstjórinn er fjölskyldumanneskja og með mikla reynslu þá er hún líklegri til þess að halda fólkinu ánægðu og gefa fólkinu tækifæri til þess að leysa vandamálin á einhvern annan hátt en að vera það sjálft, heldur en ef þetta er einhver nýútskrifaður, ungur, ekki með reynslu, ber ekki virðingu fyrir fjölskyldunni... eða hugsar ekki svo langt, kannski.

Reynslumeiri og eldri framleiðendur hafa að sögn Vöku og Bríetar betri skilning á hvíldartíma, virða fremur tólf tíma vinnudag og taka mið af ellefu klukkustunda lögbundinni hvíld. Oft á tíðum vantar líka upp á skilning leikstjóra gagnvart samstarfsfólki sem birtist skýrt í orðum viðmælanda sem hafði eftir ónefndum leikstjóra þegar í ljós kom degi fyrir tókur að um næturvinnu væri að ræða:

Já svona er þetta bara og við bara „púllum“ þetta... og þetta er bara törn.. og svona hefur þetta alltaf verið og ef maður vill vinna í þessu starfi þá er þetta bara svona. Þetta er bara törn... þetta er bara tarnavinna

Eyja tók undir að hjá leikstjóra væri þetta vissulega tarnavinna sem kæmi upp í mesta lagi einu sinni eða tvisvar á ári, en hjá öðru fagfólki væri þetta vinna á ársgrundvelli og þegar ein törn væri búin hæfist sú næsta. Starfið væri engu að síður val en „*mikið væri frábært að nú væri farið að líta á þetta starf sem starf, ekki hobby og ekki alltaf að þetta séu tarnavinna*“. Af orðum viðmælanda minna má ráða að vinnuferlið litist af reynslu og/eða skilningi verkefnastjóra, sem skýrist af því að ekki er skýr rammi utan um vinnutíma fagfólks í kvikmyndaiðnaði. Heba tók fram að henni fyndist skilning vanta gagnvart starfinu og að virðingu skorti. Diljá hafði svipaðar hugmyndir: *Það er ekki skilningur fyrir því að eitthvað taki tíu mínútur, þú átt að gera það á einni mínútu*“. Skilningsleysið kalli ennfremur á auka álag á kvennastéttir.

#### 4.1.4 Álag í vinnuumhverfi

Álag og streita fylgir oft undirbúningi við kvikmyndatökur. Kröfur eru gerðar að undirbúningsvinna sé framkvæmd á stuttum tíma eins og fyrir segir sem veldur því að viðmælendur vinna oft langa daga áður en tökutímabil hefst. Þar sem kvikmynda-gerðamenn hér á landi hafa oft úr litlum fjármunum að moða er reynt eftir fremsta megni að koma sem flestum tökusenum á hvern dag. Þrátt fyrir það, er lítið slegið af kröfum sem gerðar eru til framleiðslunnar og fagfólksins. Bríet taldi vinnuumhverfið litast af því að hér ætti allt að gerast mjög hratt, fyrir sem minnstan pening, en ætti samt sem áður að hafa faglegt og fallett yfirbragð „*sem lúkkar eins og það sé rándýrt í framleiðslu*“. Algilt er að búninga- og gervahönnuðir gegni starfshlutfalli tveggja til þriggja innan sinna deilda ef



miðað er við ódýrar kvikmyndaframleiðslu erlendis. Hér á landi eru störf innan förðunar og hárhönnunar ekki lögvernduð og hefur sú hefð tíðkast að einn aðili vinnur bæði störfin, þrátt fyrir að verið sé að seilast inn á starfsvettvang annara, oft á tíðum án þekkingar. Álag er því margfalt á við það sem gerist erlendis eins og gefur að skilja. Viðmælendur mínir töldu allir brýnt að auka hlutfall aðstoðarmanneskja innan deildanna þar sem viðvera og aðstoð væri nauðsynleg allan undirbúnings- og tökutímamann en ekki að hluta til eins og viðtekin venja er.

Hönnuðirnir voru sammála um að ekki væri nægur skilningur sýndur á vinnuframlagi þeirra sem og undirbúningstíma fyrir hverja töku og þær hafi á tilfinningunni að oft væri litið á vinnu þeirra sem „*dútl eða dúll*“. Að sama skapi töldu þær mun meiri skilning sýndur öðru fagfólki sem endurspeglast í orðum viðmælanda míns: „*Ef það sé takki, þá er tími*“ sem vísar til þess að mun meiri skilningur er fyrir tíma tæknifólks við undirbúning, en fremur ýtt á eftir starfi búninga- og gervahönnuða. Ummæli Diljár voru á þessa leið:

Um leið og það er eitthvað tæki þar sem þarf að ýta á takka, þá er bara skilningur [...] það tekur tíma. En það tekur ekki tíma að klæða mann í búning eða finna eitthvað... það skiptir ekki máli, en um leið og það er bilaður takki á tæki þá er hægt að bíða eftir því.

Þetta viðhorf speglast ennfremur í því að viðmælendur hafa allir upplifað að vera beðnir um að taka að sér önnur verk en sitt eigið, sér í lagi í fjárminni verkefnum. Búningahönnuðir hafa verið beðnir að taka að sér förðun og hár og gervahönnuðir búninga. Reynslan hefur kennt þeim að slíkt er nánast óvinnandi vegur eins og Heba lýsti fyrir mér: „*Ég hef gert það, ég hef séð um búninga í bíómynd, þar sem að ég bauð fram litla fingur en það voru teknir báðir handleggirnir og ég geri það ekki aftur*“. Þær voru sammála um að hér skipti miklu máli að standa á sínu. Nýliðar í faginu taki oft of mikið að sér sem leiði til þess að faglega hlutanum verði ábótavant. Í raun væri enginn sparnaður fólgin í að einn aðili tæki að sér svo yfirgripsmikið verkefni, sér í lagi þar sem vinnuhraði og fagmannleg vinnubrögð á kvikmyndasetti skipta mestu máli.

Diljá, Vaka, Eyja og Bríet voru sammála um að álag í starfi valdi því að hætta skapist á að fagfólk brenni út. Það hefði þær afleiðingar að starfsaldur innan kvikmyndagerðar væri hvorki hár né langur. Heba var hins vegar á öðru máli og taldi starfsaldur fagfólks vera fremur langan og ekki frábrugðinn því sem gerist á erlendri grundu. Eyja og Bríet bentu

hins vegar á að erlendis væru búninga- og gervahönnuðir á hátindi ferlis síns á gamals aldri, en hér virtist sem reynslan væri ekki alltaf metin af verðleikum og sífellt heyrðust raddir um að nýtt blóð sé æskilegt. Reynsla og þekking er hins vegar mikilvæg þar sem óreynd manneskja geti „*tafið tókur um tíu mínútur á hverjum degi*” að mati Eyju, sem telst mikið í stóra samhenginu í umhverfi þar sem tími þýðir peningar. Stundum er verið að spara aurinn með því að fá óreyndari einstakling með lægri dagtaxta, en kasta krónunni fyrir vikið.

#### 4.1.5 Vinnuaðstaða

Viðmælendur mínir voru sammála um að oft skorti á þekkingu og skilning framleiðenda á vinnuaðstöðu og umhverfi. Bríet hefur oft reynt að hafa áhrif á þá þætti til dæmis með því að beita sér fyrir því að fleiri starfi innan hennar deildar en sagði baráttuna vera erfiðan róður: *Við erum alltaf bara einhverjir einstaklingar að rembast og reyna að setja einhver viðmið og slíkt og það er bara erfitt*. Vinnuaðstaða búninga- og gervahönnuða hefur ekki verið góð að mati viðmælanda minna. Hér hefur jafnframt áhrif að iðnin hefur stækkað mjög hratt á síðustu árum og fjármagn hefur skort til að gera vel. Aðstæður á vinnustað fannst þeim þurfa að bæta verulega sér í lagi þar sem erlend stórfyrirtæki banki á dyr íslenskrar kvikmyndagerðar, líkt og við höfum orðið vitni að á síðustu misserum og vilja fá aðstöðu og mannskap frá okkur. Upplifun Eyju var sú að kvikmyndaiðnaðurinn væri enn í „*moldarkofanum*” með aðstæður á vinnustað og tímabært væri að komast upp úr barnalauginni:

Við eigum ekki einu sinni allar þessar græjur sem til þarf. Við eigum ekki einu sinni nógu mikið af fataslám í Reykjavík til að leigja [...] þetta kemur svolítið illa út. Við viljum gefa okkur út fyrir að vera „professional” í kvikmyndagerð [...] við erum í raun og veru með kannski aðstoðarbíl sem ætti í raun og veru að vera klósett [...] Við getum ekki verið að leigja okkur út sem iðnaður sem hefur allt til að bjóða en við höfum það ekki.

Vaka og Diljá tóku fram að vinnuaðstaða hefði verið bætt í sumar til að koma til móts við kröfur erlendra framleiðslufyrirtækja. Í samanburði við aðstöðurútur sem hafi verið notast við fram að þessu töldu þær viðbótina vera hátíð, þrátt fyrir að erlendu aðilunum hafi þótt þetta nokkuð „*primitíft*”. Heba tók fram að erlendu framleiðslufyrirtækin hafi fengið áfall og haldið krísufund í kjölfarið á meðan búninga og gervahönnuðir hér hafi verið himinlifandi. Af orðum þeirra má ráða að aukin stuðningur og fjármagn við framleiðslufyrirtæki sé forsenda þess að byggja upp fagmannlegan iðnað sem hafi alla burði til að taka á móti stórum verkefnum frá erlendum aðilum. Um gífurlega hagsmuni er að

ræða þar sem gera má að því skóna að miklir fjármunir séu í húfi fyrir þjóðarþúið í heild sinni og að margföldunaráhrif stærri verkefna sé í raun ómetanleg, bæði hvað varðar bein viðskipti við ýmsar greinar líkt og ferðaþjónustu, en ekki síður sem góð landkynning.

## 4.2 Laun, samningar og réttindi

### 4.2.1 Launakjör

Viðmælendur mínir sammæltust um að launakjör þeirra væru ekki góð miðað við fjölda vinnustunda og álag sem fylgi starfinu. Bríet lýsti upplifun sinni á eigin launakjörum á eftirfarandi hátt:

Ef maður fer að reikna þetta þannig... og allt sem maður í rauninni er að gera ekki bara í kringum verkefnið sjálft heldur bara öll vinnan sem þessu fagi fylgir utan þess sem við tökum allt sem ég þarf að gera sjálf sem kemur að bara bókhaldi og reikningsvinnu og halda utan um efni og tæki og þú veist... þegar maður tekur þetta allt inn í kostnað og vinnuaðstöðu [...] þá er ég auðvitað ekkert með góð laun og þegar maður fer að líta í kringum sig, ef maður hugsar um iðnaðarmenn til dæmis [...] ef ég fer að reikna þetta niður í tímakaup þá er þetta náttúrulega hlægilegt í raun og veru.

Heba var á sama máli og sagði að þrátt fyrir að dagtaxti virkaði hár, þá stæði lítið eftir þegar öll gjöld og rekstrarkostnaður væru dregin frá. Diljá sagðist samt sem áður oft ánægð með „*lágu launin*” sín þar sem forréttindi væru falin í því að fá að vinna með „*frábæru fólki í frábærum aðstæðum*”.

Sköpun og hugmyndavinna er ekki bundin vinnutíma líkt og hjá hinum venjulega launþega sem endurspeglast í orðum Eyju sem taldi að oft reyndist erfitt í listrænum fögum að skoða þetta ofan í kjölin:

Þú tekur því oft bara hreinlega ekki sem vinnu [...] að vera að dunda þér heima í hugmyndavinnu í tölvunni og svona, þú reiknar þetta ekki sem starf; að þú sért í vinnu, af því að þetta er svo mikið áhugamál. Ef maður mundi einhvern tíman taka með hvern einasta klukkutíma sem fer kannski í eitthvað eitt ákveðið verkefni að þá er maður náttúrulega bara með hrikalega lágt tímakaup og svo kemur náttúrulega ekkert á móti. [...] Það eru engir veikindadagar, það er ekkert orlof, bara ekkert sem bakkar þig upp. Bara ekki neitt.

Hönnuðunum var tíðrætt um óöryggi og réttindaleysi sem fylgi því að starfa sem verktaki. Óöryggi felst meðal annars í því að sjúkra- og veikindatryggingar gera ekki ráð fyrir vinnu líkt og þeirri sem einkennir kvikmyndaiðnaðinn. Ef verktaki hefur tekið að sér

verkefni sem hann getur síðan ekki innt af hendi sökum veikinda eða slysa þá hefur hann enga tryggingu fyrir umsaminni upphæð og fjárhagslegt tap getur því orðið verulegt. Eyja hefur oft farið á stúfana og reynt að fá tryggingar sem eru í takt við verkgreiðslur: „Það er búið að bjóða mér summu af launum fyrir þetta verkefni, svo meiði ég mig og ég get ekki gert verkefnið, að ég sé með tryggingu að ég fái þessi laun”. Tryggingarfélögin meta kostnað tryggingartaka vegna slíkra tryggingar 180.000 krónur á mánuði, sem einyrkjar líkt og hún ráða ekki við. Eina leið þeirra til að starfa við það sem þær hafa ánægju af, er á grundvelli verktakasamnings, þar sem ekki er boðið upp á tímabundna launþega ráðningu í kvikmyndaverkefnum. Þrjár af fimm viðmælendum mínum hafa stofnað einkahlutafélag eða sameignar/samlagsfélag utan um rekstur sinn á síðustu mánuðum eða árum og telja það mun betri kost en að starfa með einstaklingskennitölu. Vaka og Heba eru starfandi á einstaklingskennitölu en hafa hug á að stofna félag á næstu mánuðum. Viðmælendur mínir töldu félög veita þeim öryggi, þar sem meðal annars réttur þeirra til atvinnuleysisbóta er tryggður og aukinn rekstarkostnað væri hægt að færa á félagið. Eyja nefndi að samlagsfélag hefði þá kosti umfram önnur félög að þar væri hægt áætla mánaðartekjur og gera upp á ársgrundvelli, sem henti þessari starfsemi vel, þar sem tekjur koma oft á tíðum stopult inn í fyrirtækið, þrátt fyrir að um háar fjárhæðir væri að ræða í einni færslu.

#### 4.2.2 Yfirvinnu taxtar

Viðmælendur mínir bentu á að á fyrstu árum þeirra í starfi, fyrir átta til tólf árum, var oft hængur á því að yfirvinna væri greidd fyrir verkefni. Tæknifólk í kvikmyndaiðnaðinum sem eru félagar í Rafiðnaðarsambandinu gerðu kröfu á greiðslur fyrir yfirvinnu og annað fagfólk fylgdi í kjölfarið. Sú barátta skilaði árangri, sem telja má til jákvæðra breytinga á markaði. Vaka tók fram að hún setti iðulega skilmála um greiðslu yfirvinnu inn í verksamninga, en hinir viðmælendur mínir sögðu greiðslu yfirvinnutaxta orðna algilda sem ekki þyrfti að semja sérstaklega um. Þær voru hins vegar sammála um að enn væri langt í land og margt sem þurfi að bæta. Verkgreiðslur fyrir undirbúning verkefnis töldu búningahönnuðurnir sem ég ræddi við til að mynda of lágar miðað við fjölda vinnustunda á hverjum degi sem færi oftast yfir tólf tímana án þess að samþykkt væri aukagreiðsla. Á tökutímanum færi undirbúningur og frágangur fyrir og eftir tókur einnig oft á tíðum fram yfir tólf stunda vinnudag, sem þær töldu vandkvæðum bundið að krefjast greiðslu fyrir. Tveir viðmælendur sögðust innheimta álag ofan á greiðslur ef unnið er um nætur eða á helgi- og sunnudögum. Hinir þrjú viðmælendurnir standa á því fastar en fótunum að ekki sé hægt að fá greitt auka álag fyrir slíka daga. Þær töldu allar bagalegt að vitneskjan um á

hvaða tíma sólarhrings verkefni verði unnin bærast fagfólki alltof seint og oft ekki fyrr en degi fyrir tökum. Eyja lýsti ferlinu á eftirfarandi hátt:

Þegar þú ert ráðin í verkefni þá ætti framleiðslufyrirtækið dálítið að vita hvert tókuplan er. Hvernig við þurfum að skjóta upp á birtu og allt þetta. Þeir ættu að vera með það fyrir framan sig, hvort við þurfum að vinna á daginn eða nóttunni og þeir ættu náttúrulega að tilgreina það við þig því ef þú ert beðin um að taka að þér verkefni hvernig vinnunni er háttáð. Hvort þetta er dagvinna svo kölluð sem mundi vera frá sjö á morgnana til sjö á kvöldin eða hvort þetta sé blandað... hvort þú sért að vinna frá tvö til þrjú á daginn og vera til tvö, þrjú á nóttunni, eða hvort þetta er bara „þjúra“ næturvinna og hversu marga rauða daga á þessu tókutímabili þú þarft að vinna [...] þetta ætti náttúrulega að vera inn í samningunum svo að fólk allavega hafi séns á því að segja já eða nei. Sumir geta ekki unnið næturvinnu, sumir eru kannski einstæðir menn eða konur með börn og eiga mjög erfitt með að vinna á nóttunni því það er erfitt að fá þösson á nóttunni [...] þannig að oft kemur þetta í bakið á fólki. Þú ert búin að ráða þig í verkefni svo bara kvöldið fyrir tökum kemur allt í einu í ljós að þú ert að fara að vinna næstu þrjár vikur á nóttunni, og ég meina þú veist, hjá sumum reddast það, sumir gera ekkert mál úr því og fyrir aðra er það miklu erfiðara. En launin, þú ert búin að semja um launin, þau breytast ekkert þó þetta komi í ljós.

Vaka benti á að lögbundin hvíld hér á landi miðist við ellefu stundir. Hún hafi nýlega unnið við erlent verkefni þar sem ellefu stunda hvíldartími var oftast en ekki brotin. Þegar hún rukkaði álag, var henni tjáð að unnið væri eftir erlendum reglum um níu stunda hvíldartíma. Hins vegar hafi skotið skökku við að aðrar reglur og skilmálar líkt og átta klukkustunda dagtaxti hjá erlenda tókuliðinu hafi að sama skapi ekki verið fært yfir á íslenska tókuliðið. Svipuð ummæli komu fram í viðtölum við Hebu og Diljá um misræmi á yfirvinnugreiðslum hjá erlenda og íslenska tókuliðinu þeim síðarnefndu í óhag. Framleiðslufyrirtækin geti því sveigt reglur eftir hag og hentugleik hverju sinni. Þá töldu Eyja, Vaka og Diljá einnig að skýrari reglur þurfi að setja um ferðadaga, en framleiðslufyrirtækjum er það í sjálfsvald sett hvort þeir greiði slíka daga eða aðeins hluta af þeim. Hins vegar væri ljóst að fagfólk getur ekki unnið aðra vinnu meðan á ferðadegi stendur. Diljá sagðist einnig hafa á tilfinningunni að framleiðslufyrirtæki klípi oft af vinnustundum með því að vanáætla tímann sem það tekur að koma sér á tökustað. Með því móti geti framleiðslufyrirtækin sparað sér hálf tíma launakostnað á hvern einstakling í verkefninu.

#### 4.2.3 Réttindi, skyldur og samningar

Ekkert verkalýðsfélag er starfandi í kvikmyndaiðnaðinum og þar af leiðandi enginn sem heldur utan um hag fagfólksins eða gætir að réttindum varðandi hvíldartíma, matar-, eða

kaffihlé og/eða aðstöðu á vinnustað. Ennfremur skortir viðmið sem hægt er að styðjast við þegar kemur að verktakatöxtum. Tæknifólk í iðninni er flest skráð hjá Rafiðnaðarsambandinu, leikarar geta hins vegar nýtt sér þjónustu FÍL (Félag íslenskra leikara), sem kemur að samningsgerð verktaka og heldur utan um viðmiðunartaxta og réttindi þeirra við kvikmyndir og leikhús. Þessu er hins vegar ábótavant fyrir annað fagfólk í iðninni sem felur í sér að kröfur um bætt kjör og réttindi verða marklausar. Það speglast í orðum Bríetar sem sagði erfiðleikum bundið að gera kröfur upp á eigin spýtur og að oft skorti á samstöðu fólks í iðninni þrátt fyrir góðan vilja. Umræða hafi oft átt sér stað hjá fagfólki um að rétta af misræmi í töxtum vegna næturvinnu, helgartaxta og helgidaga sem eru á sama verðlagi og dagtaxtar, en margir hellist úr lestinni á leiðinni:

Það voru sko töluvert margir sem ætluðu sér að fara þessa leið en svo þegar á hólminn er komið þá verður örvænting og fólk er hrætt og þorir ekki að standa með sjálfu sér í þessu og er svo hrætt um að missa vinnuna, eðlilega, [og] þá fækkaði mjög hratt í þessum hópi sem ætlaði að standa sig í að gera þetta... standa saman sem sagt.

Markmiðið með baráttu að mati Bríetar var ekki eingöngu að hækka laun heldur ekki síður að gera vinnuna fjölskylduvænni. Eyja tók undir hræðslu fagfólks við atvinnumissi vegna kröfu um bætt kjör og að sagan hafi kennt henni, að þeir sem reyni að hækka laun sín eigi erfiðara með að fá vinnu í faginu. Hins vegar hafi verið komin góður skriður á samstöðu um bætt vinnuumhverfi og tíu stunda vinnudaga þegar efnahagshrunið skall á og allur vindur þá farið úr baráttunni. Stéttin óttaðist um iðnina og stöðu sína innan hennar. Áhyggjur reyndust hins vegar ástæðulausar eins og merkja má á orðum Eyju: „*Allir heldu að það yrði engin kvikmyndagerð... en svo reyndin var að ég held að það hafi bara aldrei verið meira að gera.. eða þú veist, það var engin niðurskurður*”.

Vaka og Bríet bentu á að nauðsynlegt væri fyrir iðnina að koma á sérhæfðu verkalýðs- og stéttarfélagi þar sem hægt væri að leita réttar síns ekki síst sökum þess að einstaklingurinn getur litlu áorkað einn. Á Norðurlöndum væru slík félög starfandi sem beita sér fyrir því að matar-, kaffihlé og lögbundin hvíld sé virt, að vinnudagur sé átta til tíu klukkustundir. Kvöld-, nætur-, og helgartaxtar þar séu einnig hærri en dagtaxtar, ólíkt því sem gerist hér á landi. Þeim fannst mikið vanta upp á skýrara og mannúðlegra regluverk sem tekur tillit til fagfólksins ekki síður en til framleiðslunnar. Hönnuðurnir bentu á að einhverjar viðræður hefðu farið fram um að annað fagfólk í iðninni gangi til liðs við

Rafiðnaðarsambandið. Það er misjafnt hvaða tilfinningu þær hafa fyrir félaginu. Heba og Bríet voru jákvæðar gagnvart því á meðan Vaka benti á að hún sæi ekki fyrir sér hvernig listrænir stjórnendur gætu fallið undir félagið. Diljá taldi fögin helst eiga heima undir FÍL (Félag íslenskra leikara).

#### 4.2.4 Erlend markaðssetning: Hið ódýra vinnuafli?

Það hefur ekki farið fram hjá neinum að landið hefur verið sótt heim af stórum framleiðslufyrirtækjum með viðamiklar þáttagerðir og kvikmyndir undanfarin misseri og virðist sem slík tækifæri færast í vöxt. Hönnuðurnir röktu jákvæðar breytingar meðal annars til endurgreiðslu stjórnvalda sem virðist hafa skipt sköpum hér líkt og annars staðar, en ekki síður til hagstæðs gengis og markaðssetningar framleiðslufyrirtækja hér á landi. Bríet hafði samt sem áður sínar efasemdir um áherslu framleiðslufyrirtækjanna sem hún taldi gera út á ódýrt vinnuafli:

... og ég veit það ekki hvort mér finnst það vera rétt. Af hverju viljum við ekki bara gera út á það að við erum með einstaka náttúru hérna og allt aðgengi að öllu er svo auðvelt og þægilegt. Það er ekki svona flókið að fá leyfi fyrir hinu og þessu eins og er víða í Bandaríkjunum og við eigum bara virkilega gott tæknifólk. [...] Erum við ekki bara nýju Pólverjarnir eða þú veist, það er svo hagstætt að koma hingað af því að við erum bara ódýr og til í hvað sem er.

Eyja tók undir það að hún hafi fundið fyrir því fyrst núna að verið sé að gera fagfólkið út sem ódýrt vinnuafli. Hún hafi heyrt sögur af því að verið sé að níða fólk niður í launum, en tók fram að nokkuð öruggt væri að framleiðendur hér á landi gefi upp sanngjarnan launakostnað til erlendra fyrirtækja fyrir hvern og einn og klípi síðan af mismuninum. Bríet var á sama máli og tjáði mér að þegar hún hafi haft tækifæri til að semja beint við erlenda aðila fái hún mun hærri laun en í gegnum íslenska framleiðendur. Diljá tjáði sig einnig um fagfólkið sem ódýra Pólverja og benti á að flestir hefðu samið illilega af sér í erlendum verkefnum upp á síðkastið. Vaka benti á að framleiðendur noti það sem skálkaskjól við samningagerð að erlend framleiðslufyrirtæki sækji hingað vegna ódýrs vinnuafli. Framleiðendur setji í raun ábyrgð yfir á fagfólkið sem eigi að vera ánægt með aukin tækifæri og forðast launahækkningar sem fæli frá erlendar stórmyndir og framleiðslur. Heba var sammála að gert væri út á að fagfólk hér sem ódýrt vinnuafli en leit á það öðrum augum en stallsystur hennar og tók fram að hún fengi hærri greiðslur fyrir erlendar myndir en innlendar og geti þar af leiðandi lítið kvartað.

## 4.3 Verkgreiðslur

### 4.3.1 Að semja um verkgreiðslur

Bríet og Hebu hefur gengið að jafnaði vel að eiga samskipti við verkkaupa. Bríet upplifir hins vegar oft erfiðleika eða togstreitu við að standa á sínu, þrátt fyrir að kvika ekki frá uppsettum kröfum. Vöku og Diljá fannst fremur erfitt að semja um laun fyrir verkefni og höfðu á tilfinningunni að þær gæfu alltof oft afsláttarkjör af vinnu sinni. Eyja var hins vegar á þeirri skoðun að verkkaupar semji ekki um laun heldur komi með ákveðna upphæð sem þú annað hvort gengst við eða hafnar. Hún taldi í raun engar samningaviðræður í gangi: „*Þeir eru að semja við þig... en þeir ákveða hvað þeir vilja borga þér, skiluru... þannig að það eru aldrei neinar viðræður um það*”.

### 4.3.2 Ólöglegt samráð?

Þar sem engir launataxtar eða viðmið eru um kaup og kjör og samráð verktaka er þar að auki ólögleg, reynist erfitt að meta hvar viðkomandi fagmaður er staddur í launakjörum í samanburði við aðra með svipaða starfsreynslu. Hönnuðirnir segjast þó reyna að hafa ákveðið samráð um lágmarkslaun til að forða því að þær séu að undirbjóða hver aðra. Hins vegar benti Eyja á að mikið væri rætt um ólöglegt samráð verktaka á meðan væri lítið er rætt um samráð milli framleiðenda:

Framleiðendur tala saman og spyrja: „*Hvað borgaðir þú búninga- eða gervahönnuðinum í síðasta verkefni?*” og ég hef lent í því að fara til framleiðenda og semja um laun þar sem að hún spyr: „*Hvað myndir þú taka á dag?*” Og ég náttúrulega nefni við hana tölu og ég nefndi ívið hærri tölu en ég var með í síðustu bíómynd af því að bæði var það of lágt og ég var ekki búin að hækka í mörg ár, og ég nefni við hana hærri tölu [...] og þá segir hún bara við mig: „*Nei, þú varst með þetta í síðustu mynd*” [...] það var annar framleiðandi og hún var með [...] „crew” lista úr annarri bíómynd hjá öðru framleiðslufyrirtæki, þú veist með verðin á fólkinu [...] þannig að manni finnst þetta náttúrulega svolítið... þetta er ömurlegt umhverfi.

Vaka var sannfærð um að framleiðendur spjalli sín á milli þar sem sami dagtaxti er hjá öllum framleiðslufyrirtækjum. Heba, Bríet og Diljá hafa hins vegar ekki upplifað af eigin raun samráð milli framleiðslufyrirtækja.

### 4.3.3 Kynbundin launamunur?

Viðmælendur töldu flestar kynbundinn launamun vera staðreynd innan kvikmyndaiðnaðar, þrátt fyrir að hafa í raun engar sannanir annað en að orðrómur er sterkur. Ekki væri hins vegar hægt að tala um kynbundin launamun innan fagsins vegna



Þess að þar eru nú einungis konur starfandi. Hins vegar bentu viðmælendur mínir á að launamunur innan stéttar væri til að mynda fólgin í því að dagar kvennastéttanna væru yfirleitt lengri heldur en karlastéttanna, þar sem undirbúningur og frágangsvinna væri tímafrekari hjá fyrrnefnda faginu og sú vinna standi fyrir utan dag og yfirvinnutaxta. Ennfremur voru þær sammála um að ekki væri gerður greinarmunur á listrænni ábyrgð sem gerva- og búningahönnuðir hafa annars vegar og tæknifólks án ábyrgðar hins vegar. Í viðtali við Eyju kom fram eftirfarandi upplifun hennar á kynbundnum launamun stétta: „...  
*þá bara einhvern vegin virðist það vera þannig að karlmenn í kannski þá fagi sem hefur ekki þarfnast háskólamenntunar [...] þeir gætu jafnvel verið með hærri laun en þú. Að sama skapi taldi hún lítinn greinarmun gerðan á því hvort viðkomandi bæri listræna ábyrgð, væri undir- eða yfirmanneskja:*

Ég veit dæmi um að ljósamaður hefur verið með hærri laun en ég [...]sem er ekki ljósahönnuður og ekki iðnmenntaður, ekki með háskólamenntun [...] Hann er bara svona, beinlínis ómenntaður verkamaður skilur þú.. já og svo er líka það sem er ótrúlega vont að við sem erum yfirmenn deilda, að launataxtarnir eru í raun og veru það lágir að það er alltaf að minnka bilið milli okkar og svo aðstoðarmanneskju okkar, vegna þess að það er ekki hægt að bjóða lægra en eitthvað ákveðið.

Vaka tók í sama streng og taldi gerva- og búningahönnuði ekki hátt launaðar miðað við aðra sem gegna listrænni ábyrgð bæði í leikhússtarfi og kvikmyndaiðnaði:

Sem listrænn stjórnandi held ég að ég njóti ekki sömu launakjara og karlmenn... oft virkar það þannig að leikmyndahönnuður [*í leikhúsi, oftast karlmaður*] ákveður hversu marga mánuði hann vill fá borgað og búningahönnuður [*oftast kvenmaður*] fær rest.

Diljá sagðist hafa það sterkt á tilfinningunni að þeir tæknimenn sem standi næst tókumanni séu með hærri laun en „*glamúr kvennadeildirnar*”. Heba og Vaka tóku í sama streng og töluðu um að kvenfólk innan stéttarinnar hafi þurft að berjast fyrir því að ná sömu kjörum og „*gripparar*” (sér t.d um að leggja teina /krana fyrir tökuvél), „*fókus pullerar*” (sér um að breyta fókus og stilla linsur á tökuvél) og annað tæknifólk í karlastéttinni. Bríet var á svipuðum nótum og hennar upplifun var sú að ljósamenn, „*gripparar*” og „*fókus pullerar*” hækki laun sín fyrst og kvenndaeildir fylgi á eftir. Þær röktu launamun til þess að karlar væru harðari af sér í

samningaviðræðum, en töldu jafnframt að tímar væru að breytast, líkt og Heba lýsti fyrir mér:

Búningar, smink, jafnvel leikmynd, ef það er kvenfólk hefur verið að rukka minna heldur en strákarnir, því strákarnir eru bara *harðari* og það hefur aðallega verið af því að þeir hafa verið svo *harðir* á sínu og treysta á það, að þó þeir missi þá verkefni, þá treysta þeir bara á það næsta... en þetta er kannski bara síðustu tvö ár sem að við erum orðnar svona *harðar*

#### 4.3.4 Innheimta verkgreiðsla

Jákvæðar breytingar á markaði hafa átt sér stað á síðustu árum hvað varðar innheimtu á verkgreiðslum og nú heyrir að mestu leyti til undantekninga að greiðslum seinki eða séu ekki inntar af hendi. Breytingar sem slíkar rakti Eyja til 20% endurgreiðslu iðnaðarráðuneytis af framleiðslukostnaði eftir að kvikmyndaverkefni er lokið. Sú endurgreiðsla hafi ýtt undir skilvirkni fyrirtækja, en að auki taldi hún að framleiðendur vera orðnir varkárari en áður og færu ekki af stað fyrir en ljóst væri að kvikmynd væri fullfjármögðuð. Þær voru allar sammála um að fyrirtæki í kvikmyndaiðnaðinum væru orðin reynslumeiri, skilvirkari og stærri. Upplifun Diljár var sú að skilvirkni hefði aukist eftir hrún. Heba var hins vegar á öðru máli og taldi fyrirtæki fremur nýta sér 30 daga greiðslufrest nú en fyrir hrún. Heba benti á að fyrir nokkrum árum átti fólk inni margra mánaða laun, en nú eru það í mesta lagi eitt til tvö smærri fyrirtæki sem ekki ná að standa í skilum. Þeir sem hafa langan starfsaldur í kvikmyndaiðninni, hafa þó flestir einhvern tíman á starfsferlinum verið tilneyddir til að afskrifa reikninga eins og Vaka rakti fyrir mér:

Já já, maður hefur alveg þurft að afskrifa fullt af reikningum og kannski einn mjög stóran bita, sem kom sér mjög illa. En það var bara ekkert annað í boði og sem verktaki hefði ég ekki fengið eiginlega neitt út úr því að setja kröfu inn í búíð, þannig að... já það var alveg hálf milljón, fimmhundruð þúsund sem að skipti fjölskylduna ansi miklu máli

Sem starfandi verktaki hafði hún ekki réttindi til að fá greitt úr ábyrgðarsjóði launa og úrræðum vegna greiðslutaps ógreiddra krafna hefur verið ábótavant. Lögfræðinnheimta skilar litlum árangri þar sem fyrirtæki eru oft á tíðum stofnuð í kringum eitt kvikmyndaverkefni og að því búnu lokað fyrir starfsemina. Það er að auki kostnaðarsamt fyrir einstakling að fara út í innheimtuaðgerðir, sér í lagi ef einstaklingur hefur þegar tapað háum fjárhæðum. Vaka taldi að auka þyrfti enn frekar aðhald framleiðslufyrirtækja til að bæta öryggi og réttindi fagfólks. Hún tók dæmi frá Noregi þar sem fagfólk getur valið hvort það vinnur sem launþegi eða verktaki við kvikmyndatökur. Launþegaréttindin feli meðal

annars í sér að viðkomandi geti gert kröfu í þrotabú, og/eða fengi lágmarks launaupphæð greidda, auk þess sem hann öðlast önnur réttindi launþega, líkt og tryggingar og orlofsgreiðslur.

Aðspurð hvort hún telji mun á því hvort greiðlegar gangi fyrir annað kynið að fá greitt, tjáði Vaka mér að sér virtist sem ákveðnir einstaklingar karla megin gangi alltaf fyrir:

Ég hef á tilfinningunni að oft sé okkar [kvennadeildir] reikningar neðst í bunkanum. Þeir bara ganga harðar fram. Maður er alltaf bara: „Já, já... *takk fyrir... haaa! Ætlar þú bara að borga mér laun líka... ha! Ég sem hef svo mikla ánægju af þessu*”. Nei nei, ég segi svona (hlær). Ég er alltaf eitthvað of næs, en maður vill heldur ekkert vera eitthvað, æji þú veist, maður reynir alltaf að gera hlutina í sátt og samlyndi og með virðingu fyrir öllum. En á endanum er það kannski bara á manns eigin kostnað. Mörkin eru stundum kannski ekki bara nógu skýr hjá manni.

Viðmælendur mínir voru allar sammála því að karlastéttirnar gangi harðar fram í launamálum, bæði við gerð samninga, launakjör og verkgreiðslur og halda því fram að kvennadeildirnar þurfi að taka sig á í þeim efnum. Heba lýsti upplifun sinni og ótta í aðdraganda hækkunar verkgreiðsla:

Það er greinilegt að þetta er búið að velta allt á okkur, að við bara séum ákveðnar. Við höfum bara ekki verið nógu ákveðnar. En svo finnur maður að um leið og ég ákvað [...] smátt og smátt að hækka mig upp í sama og strákarnir eru með. [...] En svo hefur það ekki verið neitt mál þú veist, manni er að kvíða ofsalega fyrir og í marga daga að peppa mig upp í að gera þetta, en svo... svo hefur engin sett neitt út á þetta.

Vaka og Bríet hafa hins vegar aðra sögu að segja og hafa báðar upplifað að fyrirtæki hafa hætt að ráða þær í allt að tvö ár kjölfar hækkunar dagtaxta.

## 4.4 Ytra umhverfi

### 4.4.1 Skattayfirvöld

Viðmælendur kvörtuðu vegna sífelldrar breytinga á skattaumhverfi sem ógjörningur væri að fylgja eftir. Gjöld taki sífelldum breytingum og erfitt reyndist að finna út hvort sameignar (sf), samlags- (slf) eða einkahlutafélag (ehf) henti starfsemi betur og getur aukinheldur tekið breytingum frá einum mánuði til annars. Stöðugleiki ásamt skilvirkari og skýrari upplýsingum verktökum til handa séu afar mikilvægar.

Einnig virðist samkvæmt viðtölum skorta á skilning skattayfirvalda á kvikmynda-  
iðnaðinum. Skilgreiningum og starfslýsingum hönnuðanna á kvikmyndasetti væri  
ábótavant. Aðspurð um skráningu starfsstéttar sagði Eyja: „...*bara starf á kvikmyndasetti  
fyrir sko mitt fag... það er ekki til. Það er ekki fag*”. Skortur á viðurkenningu starfsstéttar  
leiði til þess að loðið verður að sama skapi að réttlæta og skilgreina hvað í raun tilheyri  
kostnaði í rekstrinum. Eyja tók fram að hún hefði á tilfinningunni að það væri  
starfsmönnum hjá skattayfirvöldum í sjálfsvald sett að túlka og skilgreina hvað væri  
samþykkt sem rekstrarkostnaður hverju sinni. Diljá sagðist oft ekki vita hvaða útgjöld mætti  
nota í rekstrarkostnað sem hún rakti til vankunáttu: „*Oft hefur maður tekið jafnvel of lítið í  
kostnað... af því að maður hefur ekki fattað að þetta mætti vera kostnaður*”. Bríet nefndi  
hins vegar að hún væri með einstakling á sínum snærum, sem tæki að sér að halda utan um  
rekstrarkostnað og skattamál og hefði jafnframt leiðbeint henni vel gegnum tíðina.

Störf eru ekki nægilega vel flokkuð í kerfinu sem veldur því að verktakar ná ekki að  
skrá sig í rétta starfsgrein. Sumir eru skráðir sem auglýsingafyrirtæki, aðrir sem  
framleiðendur kvikmynda og enn aðrir sem söðlasmiðir. Ennfremur ræddi Eyja um að erfitt  
væri fyrir verktaka að áætla mánaðarlegar tekjur líkt og skattayfirvöld geri ráð fyrir.  
Staðreyndin er sú að þeir sem vinna við kvikmyndaíðnað eru almennt ekki með reglulegar  
innkomur. Tekjumörk sem þeim er gert að hafa sem lágmarksviðmið taldi viðmælandi minn  
einnig alltof há og miðast við verktaka í iðnaðarvinnu með mun hærri mánaðartekjur en  
hönnuðirnir geta gert ráð fyrir að fá hver mánaðarmót. Hér vanti því aukið svigrúm og tillit  
til tarnavinnu sem oft einkennir kvikmyndaíðnaðinn. Eyja sagði nauðsynlegt að gera grein  
fyrir þessum störfum svo hægt væri að meta hve margir vinna í raun og veru við iðnaðinn  
og ekki síður svo hægt væri að áætla á raunhæfan hátt hverju kvikmyndaíðnaðurinn skili til  
þjóðarbúsins. Þetta fannst henni ekki síst mikilvægur þáttur í ljósi þess að á dagskránni er  
að auka verulega fjármagn til Kvikmyndasjóðs og því ætti að vera hagur stjórnvalda að geta  
reiknað út hve miklu sú fjárfesting skilar.

#### 4.4.2 Opinber gjöld

Hönnun er undanskilin virðisaukaskatti, en þar sem starfinu fylgir meira en  
hugmyndavinna og höfundarvinna til að mynda viðvera á kvikmyndasetti, saumastörf,  
versla fatnað, máta og fleira, þá er sá hluti ekki undanskilin virðisaukaskatti. Of mikið álag  
og vinna fari í að greina á milli þeirrar hliðar sem snýr að hönnunarvinnu annars vegar og  
hinu sem snýr að viðveru og framleiðslu hins vegar, til að vera að standa í tvöföldu

bókhaldi og því leggja viðmælendur mínir virðisaukaskatt á alla vinnu. Eyja sagði að dæmi væru um að búninga- og gervahönnuðir hafi látið á það reyna hjá skattayfirvöldum að standa með sér og starfi sínu sem hönnuðir, en það hafi reynst þeim kostnaðarsöm aðgerð þar sem háar fjárhæðir komu til innheimtu með bakreikningi. Skattayfirvöld gerðu þeim að greiða virðisaukaskatt af upphæðum langt aftur í tímann, sem þær gátu ekki innheimt hjá fyrirtækjunum eftir. Fjárhagslegt tap þeirra var því verulegt.

Það var afar misjafnt hvernig viðmælendum mínum gekk að standa skil á virðisaukaskatti og öðrum opinberum gjöldum. Allar upplifðu þær í upphafi ferils vandkvæði við að standa skil á opinberum gjöldum, fengu bakreikninga frá skattayfirvöldum sem þær gerðu ekki ráð fyrir og borguðu háa dráttarvexti. Bríet og Eyja lærðu með tíð og tíma og aukinni reynslu og hafa náð góðum tókum á að standa í skilum. Þær hafa komið sér upp varasjóði sem hægt er að grípa til ef verkefni eru af skornum skammti og lítil innkoma í ákveðinn tíma. Hinar þrjár hafa hins vegar ekki náð tókum reikningshaldi og reglulegum skilum. Heba kenndi aga- og þekkingarleysi þar um:

Alveg sama hvað ég hef reynt að vera dugleg í fjármálum, en þá einhvern veginn vantar mig alveg þennan aga og ég veit að mörgum í bransanum vantar það. Kannski af því bara við erum bara listamenn en ekki viðskiptafræðingar...

Ef langur tími líður milli verkefna eða verk eru ekki greidd á réttum tíma hefur Vaka dottið í þá gryfju að fresta því í ákveðinn tíma að greiða af opinberum gjöldum: „Maður þarf að reka fjölskyldu þó að það sé dýrt... þó það sé dýrt lán”. Neyðin veldur því að ekki er greitt af gjöldum sem bæði er kostnaðarsamt og hefur auk þess í för með sér hættu á vítahring sem erfitt er að rjúfa. Diljá sagðist föst í vítahringnum; næsta verkefni greiðir upp gjöld af síðasta verkefni, sem sé ekki ákjósanleg staða.

## **4.5 Samhæfing heimilis og vinnuskyldna**

### **4.5.1 Togstreita vinnu og heimilis**

Oft reynist viðmælendum erfitt að aðskilja vinnu og heimili sér í lagi þegar álag er mikið. Eftir langan vinnudag getur verið erfitt að koma heim og ætla sér að taka þátt í fjölskyldulífi og daglegri umönnun eins og Diljá lýsti fyrir mér:

Sko, fyrir utan líkamlega fjarveru, að maður sé ekki heima hjá sér, þá er þetta bara bæði fyrir og eftir verkefni og meðan maður er í þeim, þá er maður ekki á staðnum, maður er [...] undir svona miklu álagi. Þú ert vakandi, standandi í

fimmtán til sautján tíma einhvers staðar, þá fer heilinn ósjálfrátt að virka... maður fer bara í eitthvað rör og heilinn bara, honum er sama um allt... [...] maður er ekki inn í þessum venjulega heimi og börnin manns eru í þessum venjulega heimi og maður er alveg svolítið að ýta þeim frá sér af því að það er of mikið áreiti að fá eitthvað annað inn í þetta þrönga rör, af því að maður þarf að vera mjög „fókusseraður“ til að bara ná að vinna og maður er þreyttur og þetta er ógeðslega erfitt og maður þarf bara allt sem maður á til, að halda „fókusnum“ þar. Þannig að þetta bitnar algjörlega á börnunum hjá manni, þó að maður beiti þau ekki andlegu eða líkamlegu ofbeldi þá ýtir maður þeim frá sér.

Vaka tók fram að hún upplifi stundum að hún sé í frí þegar hún er fjarverandi heimili vegna vinnu, þar sem hún hafi engum skyldum að gegna eftir langan vinnudag:

Þegar ég kem heim [hér; hótél eða íverustaður] þá þarf ég ekki að hjálpa neinum að læra eða ég þarf ekki vaska upp eftir matinn eða setja í vél eða.. þó ég sé kannski búin að setja í vél fyrir bíómyndina eða þvo þann þvott, þá þarf ég ekki að þvo fyrir heimilið líka, skúra yfir gólfíð eða...

Í tarnavinnu hönnuðanna verður heimilið og umönnun barna oft erfið tilhugsun eftir langan vinnudag og eykur á álag og streitu þeirra. Athygli vekur að þær eiga flestar á einhvern hátt erfitt með að sleppa höndum af ábyrgðarhlutverki með góðri samvisku þegar heim er komið. Áhugavert væri að rannsaka hvort munur reynist á upplifun karla og kvenna í sömu stöðu. Þær tóku fram í viðtölum að mest öll ábyrgð heimilis og fjölskyldu hvíli á maka í vinnutörnum. Það var afar misjafnt hvaða skilning maki hafði á vinnu og álagi viðmælanda minna sem skýrðist af mestu leyti af eðli þeirrar vinnu sem hann innir af hendi. Ef maki er að vinna í sambærilegri og/eða óreglulegri verktakavinnu þá var fullur skilningur og sátt. Verkaskipting á heimili færi eftir vinnuálagi hverju sinni og í fullkomnu jafnræði. Ef báðir aðilar væru í vinnutörn, þá væri heimilið bara í rúst þann tíma án þess að neinn væri að hafa af því áhyggjur, benti Eyja á. Hins vegar nefndi Diljá að þegar báðir foreldrar eru í vinnutörn lendi heimilið og umönnun á hennar höndum, þrátt fyrir að sambærilegt álag væri á báðum aðilum: „*Það er svo merkilegt að þegar við [...] erum bæði út af heimilinu og vinnum alveg jafn mikið, og það er alveg jafn mikið álag á okkur, þá fer heimilið líka yfir á mig*”. Væri maki hins vegar með reglulegan vinnutíma reyndist erfiðara að setja sig í spor og skilja til fullnustu langa óreglulega vinnudaga eða breytingar sem oft verða með stuttum fyrirvara. Reglulega kæmi það fyrir að tólf tímar yrðu að átján, og þrjú daga yrðu að fimm: „*Hann er náttúrulega hættur að gera ráð fyrir að maður komi bara á slaginu klukkan þetta og hitt*” sagði Vaka sem jafnframt tók fram að skiljanlega væri erfitt fyrir maka að aðlagast vinnutímanum, sér í lagi þar sem verkgreiðslur hafi oft á tíðum tafist

eða væru ekki í samræmi við vinnuálag og því gæti verið erfitt að réttlæta fjarverur frá fjölskyldu. Bríet sagði maka eiga þá æðstu ósk að hún hætti í iðninni og fari að vinna reglulegan vinnutíma.

#### 4.5.2 Skilningur, fórnarkostnaður og fegrin á aðstæðum

Þegar vinnutími er óreglulegur og ekki vitað með vissu hvenær honum er lokið hefur komið fyrir að Vaka reyni að fegra aðstæður til að halda friðinn. Vítahringur skapast þegar viðmælandi telur sér trú um að verkið taki styttri tíma en raunhæft er. Aðspurð um viðbrögð maka við breytingum á vinnutíma með stuttum fyrirvara lýsti Vaka fyrir mér reynslu sinni:

Hann var bara pirraður og ósáttur bara. Ósáttur við að ég væri svona mikið í burtu og væri ekki hægt að stóla á það sem ég segði og kannski var ég líka að reyna að fegra hlutina og reyna, þú veist, að láta hlutina líta betur út en þeir gerðu. Og þá, á þeim tíma var líka ekki greidd yfirvinna og þá var bara unnið eins lengi og þurfa þótti. Maður var ekkert endilega spurður hvort maður gæti unnið yfirvinnu eða hvort að það hentaði manni heldur, það var bara unnið áfram þangað til að það var búið og maður vissi ekkert hversu lengi það var endilega.

Með tíð og tíma og aukinni reynslu hafa verkefni orðið stærri og rútineraðri hjá Vöku. Vinnutími hefur lagast, markaður breyst til hins betra og er orðin skilvirkari en áður var. Hún hefur einnig lært að líta á hlutina eins og þeir eru og einfaldlega segja: „Ég hef ekki hugmynd um hvenær ég kem heim... mér þykir það leiðinlegt en þannig er það bara”. Að sama skapi hefur maki að einhverju leyti aðlagast óreglulegum vinnutíma, skilningur er meiri og í stað þess að hringja á fimm mínútna fresti þá segir hann nú orði í flestum tilfellum: „Já já elskan mín, það verður bara eins og það verður, þú kemur bara heim þegar þú kemur heim”.

Fjölskyldan á ekki alltaf auðvelt með að venjast skipulagsleysi og löngum dögum. Oft hefur reynt verulega á hjónaband og upp koma reglulega krísur sem rekja má beint til vinnu og þá verður „leiðindar ástand heima fyrir”. Ef miklar annir eru í vinnu og pirringur heima fyrir upplifir Bríet tvöfalt álag:

Það er mikið álag í vinnunni, þess vegna er ég að bregðast eða þannig séð. Ég er ekki til staðar heima fyrir og svo er ég með „konstant” samviskubit, og það verður bara... þetta hefur bara verri áhrif á mig að sjálfsögðu og álagið, bara andlegt álag verður bara meira [...] bara ef ég get ekki verið til staðar ef ég get ekki sinnt því sem fylgir því að vera móðir og eiginkona og auðvitað finnst manni maður vera að bregðast ef maður getur ekki sinnt því.

Til að róa ástand heima fyrir þarf viðmælandi oft að hafna verkefnum fyrir heimilisfriðinn. Börn hafa hins vegar mikla aðlögunarhæfileika og stundum full mikla að hennar mati:

Mér finnst það ekkert mjög jákvætt að þau eru orðin þínu vön þessu og það að ég geti ekki komið og séð tónleika eða fimleikasýningar eða danssýningar eða ýmislegt sko... það snertir þau voðalega lítið. Þau eru bara orðin vön því að þetta er tekið upp á vídeó og ég sjái þetta seinna, sem mér finnst ekkert endilega jákvætt... þú veist... en það er bara því miður þannig.

Skilningur gagnvart óreglulegum vinnutíma og breytingum með stuttum fyrirvara reyndist meiri hjá mökum sem voru sjálfir í tarna/verktakavinnu. Hönnuðirnir sem ég ræddi við voru hins vegar allir sammála því að oft reynist erfitt geta ekki sinnt veikum börnum eða missa af stórum stundum í lífi þeirra, og það er algeng tilfinning að þeim finnist þær vera að bregðast vinum eða fjölskyldumeðlimum, þar sem fjarvera frá tókustað er ekki liðin. Eyja sagði það skjóta skökku við að „heilaskurðlæknirinn frændi þinn, hann kemst, en þú kemst ekki... og það er engin leið að þú getir farið í þriggja tíma giftingu og þá náttúrulega hugsar maður: Þetta er náttúrulega vangefið”.

#### 4.5.3 Atvinnu- og afkomu áhyggjur

Það er mismunandi hvernig viðmælendur mínir takast á við afkomu- og atvinnuóöryggi sem óneitanlega fylgir því að vera verktaki. Reynsla og tengslanet sem kemur með árunum á þátt í að draga úr áhyggjum og yfirleitt eru ekki löng tímabil án verkefna. Vaka og Dilja upplifa oft kvíða og óöryggi ef fá eða engin verkefni eru framundan, jafnvel þó sagan segi að verkefni koma. Diljá lýsti fyrir mér upplifun sinni: „Kvíðinn er oft einhvern veginn þannig... í mínu tilfelli sko, að ef ég veit ekki næsta verkefni um leið og ég er búin með eitt þá verð ég óörugg með framtíðina”. Þrátt fyrir góðan ásetning Vöku um að njóta þess að vera í fríi, nýta frítíma með fjölskyldunni og hlaða batteríin getur það reynst þrautinni þyngrri: „Af því að ég er svo hrædd um að það komi ekki annað verkefni, bara aldrei, aldrei aftur í lífinu... og nú er þetta bara búð og ég verð aldrei ráðin aftur”. Eyja, Heba og Bríet hafa með tímanum hætt að hafa áhyggjur þrátt fyrir að hafa allar upplifað verkefnaskort í einhverjum mæli á ákveðnum tímapunktum. Það er einnig afar misjafnt hvort viðmælendur mínir ná að njóta sín til fullnustu milli verkefna og má greina fylgni við afkomu áhyggjur vegna skuldbindinga og eirðarleysis/kvíða hins vegar. Greina má af viðtölum að markaður virðist stöðugri nú en fyrir nokkrum árum og bjart framundan í kvikmyndaiðnaðinum.



Flestar sjá þær nokkuð örugg verkefni fram undan næstu sex til níu mánuðina sem er nýlunda í þessum bransa. Allar voru þær þó sammála um að erfitt reynist að taka sér sumarfrí, sér í lagi í gjöfylli tíð, þar sem maður komi í manns stað. Þær upplifa mórál, togstreitu og kvíða í kjölfar ákvörðunar um skipulagt frí sem speglast í ummælum Hebu:

Ég er svolítið hrædd við það... maður veit að það kemur einhver önnur í staðin. Eins og núna hafnaði ég bíómynd til þess að fara í sumarfrí... ekki til þess að taka annað [verkefni] og það var mjög erfitt. Ég var í marga daga með mikinn magakvíða... ég var alveg bara, þú veist, mér var flökurt í nokkra daga bara...

Bríet talar um að ekki sé heldur mikill skilningur frá verkkaupum. Aðspurð hvort hún telji að skipulagt frí hafi hamlandi áhrif á verkefnastöðu, sagðist hún stundum hafa á tilfinningunni að verkkaupar hugsu sem svo: *Já, nú nú... vinnan er ekki númer eitt hjá henni?*

#### 4.5.4 Streita

Viðmælendur mínir töluðu um starf sitt sem „*streitujobb*”, sem skapast af því að mikill þrýstingur er á að allt gangi hratt fyrir sig. Jafnframt getur skipulag farið úr skorðum með stuttum fyrirvara, nýir leikara bætast við og bregðast þarf hratt og örugglega við öllum breytingum. Ef slæmt andrúmsloft ríkir á tókustað, tímapressa, þrýstingur og öskur fylgir vinnuálagi gjarnan streita og þá getur þráðurinn styst, ekki bara gagnvart fjölskyldu heldur einnig gagnvart utanaðkomandi aðilum. Aðspurð hvort hún eigi það til að láta streitu bitna á öðrum sagði Vaka:

Ég hef alveg snappað, bara „big time”... en svo áttar maður sig oft og reynir þá bara að biðjast afsökunar, en þetta bitnar náttúrulega stundum bara á fólki sem á það hvað síst skilið og örugglega hefur maður líka bara snappað á einhverju fólki í búðum og svona (hlátur).

Smáatriði geta orðið að þrætuepli þegar heim er komið eftir langan dag eins og Diljá lýsti fyrir mér:

Ég get bara oft orðið mjög geðvond við hann [maka] þegar ég kem heim kannski í einhverja fjóra, fimm klukkutíma og sé bara eitthvað ryk á gólfinu og bara get alveg verið pirruð yfir því að sé ryk á gólfinu skiluru.

Bríet sagðist upplifa stress þegar hún er í krefjandi verkefnum og það hafi þau áhrif á heimilislífið að hún sé í raun ekki til staðar af heilum huga. Eyja sagði hins vegar að streita

bitnaði sjaldan á heimili og sagði það hjálpa til að maki hafi skilning á eðli og álagi sem fylgir vinnunni.

Þær hafa allar upplifað álags- og streituvaldandi kvilla í mismiklum mæli; síþreytu, vefjagigt, liðverki, aukna eða minni matarlyst, gnísta tönnum, eiga erfitt með að festa svefn og vakna oft um nætur eru dæmi um streitueinkenni sem fylgja starfinu. Langir dagar valda því að oft er verið narta í sykkuríka fæðu, orkudrykki eða kaffi til að ná í aukaorku. Eyja benti á að sykurbörf verði vart eftir tíu tímuna, en einnig þegar unnið er á kvöld og næturtökum eða á þeim tímum sólarhrings sem ekki rímar við líkamsklukkuna. Viðmælendur sögðu algengt að þær leggist í flensu eftir álagstengd verkefni. Þær eru alla jafna lengi að ná áttum eftir löng verkefni og upplifa doða, eirðar- og framkvæmdarleysi við verklok. Á orðum þeirra flestra má ráða að þær keyra oft á aukaorku og vinnuferli þeirra litast af álagi sem hefur áhrif á líkamlega og andlega heilsu. Diljá lýsti sambandi heimilis og vinnu ágætlega með eftirfarandi orðum:

Maður er ekki til staðar í svona vinnutörn og maður keyrir sig áfram og svo þegar vinnutörnin er búin eftir mánuð eða hvað sem það tók langan tíma þá bæði er maður fjarverandi andlega og líkamlega á meðan verkefninu stendur og svo tekur það mann að lágmarki tvær til þrjár vikur að ná upp fyrri krafti, *bara „funkjón“*, að vera komin aftur inn á heimilið, af því að maður keyrir sig áfram á einhverju sem maður á ekki til. Ég verð til dæmis mjög oft veik eftir svona vinnutarnir og fæ lungnabólgu eða eitthvað og leggst í rúmið. Og svo hleður maður batteríin og nær að vera vinnuhæfur inn á heimilinu svona andlega.. aðallega andlega [...] þú veist það tekur bara rosa langan tíma að detta inn í þann gír og svo fer maður aftur í rútinuna: *Ok ég fæ aldrei aftur vinnu..* og svo fer maður að vinna geðveikt mikið og segir já við öllum verkefnum af því að það leið einn og hálfur mánuður þangað til maður fékk verkefni.. og svo er þetta bara rúttína

Þannig verður álag og streita á endanum að eðlilegum fylgifisk starfsins sem jafnvel er hægt að venjast og aðlagast eða einfaldlega verður að rúttínu. Heba lýsti upplifun sinni á eftirfarandi hátt:

Ef að ég fer bara í frí og fer ekki strax fljótt aftur í vinnutörn þá getur maður verið ótrúlega lengi að jafna sig og verður einhvern veginn voða þreyttur og leyfir sér að vera þreyttur [...] en ef maður fer bara fljótt aftur í vinnutörn... mér finnst það alltaf best. Ég veit það ekki, kannski er maður bara... vinnufikill.

## 5 Niðurstöður

Greina má hjá viðmælendum mínum að jákvæðar breytingar á markaði síðastliðin ár eru meðal annars þær að fyrirtæki hafa aflað sér reynslu og þekkingu og eru varkárari í dag en fyrir nokkrum árum. Skilvirkni fyrirtækja innan kvikmyndaiðnaðar hefur aukist, verkefnavinna haldist stöðug og bjartir tímar framundan. Atvinnuöryggi í greininni er betra nú en nokkru sinni og hönnuðurnir sjá fram á gjöfula tíma. Samkvæmt niðurstöðum virðist sem hrun efnahagslífs árið 2008 hafi ekki komið hart niður á greininni líkt og hjá mörgum öðrum atvinnugreinum, sem styður við niðurstöður rannsóknar Margrétar S. Sigurðardóttir og Tómas Young (2011) að velta innan skapandi atvinnugreina haldist stöðug og sé vaxandi. Sambærilegar áherslur hafa verið víða í Evrópu, þar sem helstu vaxtarmöguleikar eru taldir vera innan skapandi greina og að þær haldi stöðu sinni þrátt fyrir lægð efnahagslífs (Flemming, 2007; KEA, European affairs, 2006; European commission, 2010a, 2010b og 2011).

Markmið rannsóknar var að skýra stöðu og upplifun „kvennastétta” í kvikmyndaiðnaði. Í greiningarkafla kemur fram að þrátt fyrir að iðnin hafi tekið jákvæðum breytingum síðustu ár, verkefnastaða og þar með atvinnuöryggi sé að aukast eru enn margir þættir sem þurfi að huga betur að í starfsumhverfi, launakjörum og vinnuaðstæðum. Í upphafi var lagt upp með þrjár meginspurningar sem hér á eftir verður gerð tilraun til að svara.

Í stuttu máli er upplifun viðmælenda minna á *kostum og göllum þess að vinna sem verktakar innan kvikmyndaiðnaðar* eftirfarandi: Hönnuðirnir sem ég ræddi við töldu helstu kosti þess að vera sjálfstætt starfandi þá að þær hafi tækifæri til að velja og hafna verkefnum og hafa á þann hátt áhrif á vinnutíma. Sjálfstæði, verkefnaval og tarnavinna er þeim að skapi, en stærsti kosturinn er að vinna við það sem þeim finnst skemmtilegt í skapandi umhverfi. Helstu gallar voru þeir að vinnutími er langur og óreglulegur og skipulag í verkefnum er oft ekki nægjanlega gott. Einnig reynist erfitt að sjá verkefni fram í tímann og skilningur á vinnuumhverfi og aðstæðum er ábótavant. Samkvæmt viðtölum er mun meiri skilningur borin fyrir tíma tæknifólks við undirbúning og vinnuferli og fremur ýtt á eftir starfi búninga- og gervahönnuða. Þessar niðurstöður ríma við hugmyndir Kristínar Atladóttur (e.d) sem minnst var á í inngangi um að virðingu skorti gagnvart vinnu kvennastétta.

Vinnuálag kvennanna sem ég ræddi við er mikið og litast af því að fjármagn til kvikmyndagerðar er takmarkað, störf ekki lögvernduð og þær gegna oft stöðugildum tveggja til þriggja starfsmanna miðað við ódýrar framleiðslur erlendis. Þar sem ekkert sérhæft verkalýðsfélag er starfandi í iðninni er víða pottur brotinn í starfsumhverfi, launakjörum og réttindum. Þrátt fyrir jákvæðar breytingar á markaði síðustu ár til að mynda með auknum skilningi á hvíldartíma og greiðslu yfirvinnutaxta er enn langt í land ef öðlast á sanngjörn laun miðað við vinnuframlag. Misræmi milli viðmælanda varðandi það hvort viðurkennt sé að innheimta álag fyrir næturvinnu og lögbundna frídaga ýtir undir mikilvægi þess að búninga- og gervahönnuðir gangi í verkalýðsfélag. Verkalýðs- og/eða stéttarfélag með skýr viðmið og reglur gefur tóninn fyrir framleiðslufyrirtæki og ýtir þar með undir fjölskylduvænni vinnuumhverfi og aukið skipulag.

Í rannsókn Kolbeins H. Stefánssonar og Þóru K. Þórsdóttur (2012) kom fram að verkefnaálag í vinnu hefur ekki áhrif á starfsánægju fólks en hins vegar er fylgni á milli streitu og minni starfsánægju (bls. 106). Í greiningarkafli í rannsókn minni kemur fram að starfsánægja hönnuðanna er mikil, þrátt fyrir streituvaldandi vinnuumhverfi og aðstæður og þær sjá sig hvergi annars staðar. Niðurstöður benda til að skapandi hlið vinnunnar, fjölbreytni, áskorun og sjálfstæði vegi þyngra en verkefnaálag, streita og ótryggt launaumhverfi. Niðurstöður styðja því við hugmyndir Florida (2004) um einkenni vinnuafls skapandi stétta. Engu að síður er ljóst að langvarandi streitueinkenni og álag hefur áhrif á bæði líkamlega og andlega hlið viðmælanda minna og eykur hættu á að brotthvarfi úr starfi.

Þegar við lítum til þess á hvaða hátt sé hægt að *auka atvinnuöryggi, réttindi og vinnuumhverfi þeirra sem starfa sem sjálfstætt starfandi verktaka* felast niðurstöður á öllu víðfeðmari sviðum sem leitast verður við að svara í þremur liðum er lúta að a) yfirvöldum/stofnunum, b) verktökum og c) framleiðslufyrirtækjum.

a) Í fyrsta lagi virðist skorta á skilning skattayfirvalda á störfum hönnuðanna og því mikilvægt að skilgreint verði á ítarlegri hátt störf innan kvikmyndaiðnaðar í samráði við fagfólk. Slík skilgreining er forsenda þess að auðvelda bæði fagfólki og starfsmönnum skattayfirvalda að meta á raunhæfan hátt kostnað sem verktaki getur nýtt til frádráttar í rekstri. Flokkun starfa verktaka/félaga innan skattkerfisins er einnig ábótavant (sjá t.d.

íslensk atvinnugreinaflokkun ÍSAT 2008, e.d.; Margrét S. Sigurðardóttir og Tómas Young, 2011) sem veldur því að að erfitt reynist að meta hversu margir starfa við iðnina og hve miklu hún skili í raun til þjóðarbúsins. Í ljósi þess að kvikmyndaiðnaðurinn er ört stækkandi atvinnuvegur er mikilvægt að skattayfirvöld taki aukið tillit til tarnavinnu og óreglulegrar innkomu sem einkennir iðnina. Þetta á við um fleiri störf innan skapandi greina og ekki síður vinnumarkaðinn í heild sinni og því mikilvægt að skattayfirvöld setji ekki alla þá sem eru sjálfstætt starfandi undir sama hatt. (European commission, 2010a; Margrét S. Sigurðardóttir og Tómas Young, 2011).

Það krefst aga og þekkingar að standa skil á greiðslum sem virðist oft flækjast fyrir verktökum. Mikilvægt er að tekin verði afstaða til þess hvort gerva- og búningahönnun sé annað hvort virðisaukaskyld að öllu leyti eða undanþegin vaski. Óskýrar og ónákvæmar skilgreiningar bjóða upp á misskilning bæði af hendi verktaka og skattayfirvalda. Skýrar og skilmerkilegar upplýsingar, námskeið og/eða leiðbeiningar sem auðvelt er að nálgast er lykilatriði þegar sjálfstæður atvinnurekandi er að feta sín fyrstu skref. Með auknum úrræðum og upplýsingum má auka skilvirkni og varast vítahring vanskila sem meirihluti viðmælenda minna glímur við. Lögverndun starfa er annar þáttur sem ber að líta til og getur verið hornsteinn þess að vinnuálag minnki við ákveðnar deildir líkt og búninga- og gervahönnun. Þrátt fyrir að hönnuðirnir í rannsókn minni hafi langa starfsreynslu að baki og verkefnavinna sé nokkuð stöðug og örugg miðað við það sem gengur og gerist, er ekki vafamál í huga mínum að nýliðar í fagi sem ekki hafa öðlast tengslanet og reynslu upplifi óöryggi í atvinnu og verkefnastöðu í meira mæla en þeir sem hafa lengri starfsaldur líkt og konurnar sem ég ræddi við. Breytt vinnumenning kallar á breytt vinnumarkaðs úrræði. Endurskoða þarf rétt til atvinnuleysisbóta ekki síst þar sem skýr merki eru um að vinnumarkaður tekur breytingum á þann hátt að launþegastörf hopa fyrir tímabundinni verkefnavinnu og verktakaráðningum (Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson, 2005).

b) Í öðru lagi er afar mikilvægt að fagfólk í kvikmyndaiðnaði gangi í sérhæft stéttar- eða verkalýðsfélag, sem beiti sér fyrir fækkun vinnustunda á tókudegi um tvær klukkustundir, að kaffi-, matar og lögbundnir hvíldartímar séu virtir og að lögbundnir frídagar, nætur- og helgartaxtar verði með álagi og ferðadagar greiddir að fullu. Launaviðmið eru nauðsynleg og þurfa að taka mið af ábyrgð og hlutverki hverju sinni, ekki síst ef koma á jafnvægi á launamun undir- og yfirmanna, kvenna og karla í iðninni. Félag íslenskra leikara hefur gert

samning við framleiðendafélag SÍK (Samband íslenskra kvikmyndaframleiðenda) fyrir leikara í kvikmyndum og gætt að réttindum þeirra (Félag íslenskra leikara [FÍH], e.d) og gefur sig jafnframt út fyrir að vera fag- og stéttarfélag leikmynda, búningahöfunda, leikara, söngvara og dansara (FÍH, e.d). Skynsamlegt væri að gerva- og búningahönnuðir í kvikmyndaiðnaði leiti í þeirra smiðju og fái félagið til lags við sig hið fyrsta. Ennfremur telur undirrituð að atvinnu- og afkomuöryggi megi bæta með rekstrarformi hins sjálfstæða atvinnurekanda. Líkt og kemur fram í inngangi, fá verktakar hærri greiðslur en launþegar, en hins vegar er það undir þeim komið að greiða orlof, tryggingar og opinber gjöld og bera fulla ábyrgð á rekstrinum. Réttur þeirra til atvinnuleysistrygginga er af skornum skammti, og þeir fá ekki greidd laun úr ábyrgðasjóði launa ef fyrirtæki sem þau vinna fyrir verður gjaldþrota (Alþýðusamband Íslands, e.d.; Jóna Lind Bjarnadóttir, 2011; Þjóðhildur Þórðardóttir, 2009). Einstaklingskennitala getur þar af leiðandi verið óhentugt fjölskyldufólki á meðan einkahlutafélag takmarkar ábyrgð og samlagsfélag tekur tillit til tarna vinnu sem einkennir iðnina. Á þann hátt að hægt er að áætla mánaðarlegar tekjur, og taka út arð oftar en einu sinni á ári svo lengi sem gert er upp á ársgrundvelli. Félögin sjá ennfremur um að borga tryggingar og launatengd gjöld og réttur til atvinnuleysistrygginga tryggður.

c) Í þriðja lagi þurfa framleiðslufyrirtækin að vera skipulagðari í vinnuferlum og taka aukið tillit til fagfólks. Það felst meðal annars í því að tökuþáttur liggi fyrir áður en gengið er til samninga við verktaka. Það er mikilvægt að tekið sé tillit til fjölskyldufólks og því gefið tækifæri á að hafna verkefnum ef vinnuferli henta ekki aðstæðum það sinnið og/eða semja um laun með tilliti til tíma sólarhrings sem unnið er. Skýr rammi utan um vinnutíma, aðstæður á vinnustað og aðbúnað er mikilvægur og kemur í veg fyrir að reynsluminni framleiðendur/aðstoðarleikstjórar hagi ferli eftir hentisemi án tillits til annara í verkefninu.

Niðurstöður úr viðtölum gefa til kynna að mun meiri virðing er borin fyrir tíma tæknifólks við undirbúning og fremur ýtt á eftir starfi búninga- og gervahönnuða. Mikilvægt er að stjórnendur verkefnis kynni sér til hlítar hvað felst í vinnu búninga- og gervahönnuða ef skilningur á starfi er ekki til staðar. Taka þarf tillit til að búninga- og gervahönnuðir gegna oft starfshlutfalli þriggja einstaklinga ef miðað er við það sem gerist í ódýrum framleiðslum erlendis. Hér á landi er auk þess viðtekin venja að setja marga tökusegur á hvern dag sem eykur enn meir á álag. Að minnsta kosti ein aðstoðarmanneskja

er nauðsynleg á báðar deildir allt verkferlið til að sporna við vinnuálagi og er auk þess öryggisventill ef óvænt veikindi eða slys bera að garði með stuttum eða engum fyrirvara. Ef verkferli fer seint af stað þarf að gera ráð fyrir að minnsta kosti tveim aðstoðarmanneskjum undirbúningstíma og/eða hækka dagtaxta í samræmi við vinnuálag. Einnig mætti skoða hvort hægt væri að gefa verktökum kost á að velja á milli tímabundinnar launþegavinnu annars vegar og verktakavinnu hins vegar við gerð kvikmynda, sér í lagi ef framleiðslufyrirtæki sér fram á langt vinnuferli.

Þriðja spurning sem ætlað var að leita svara í rannsókninni snerist um *hvernig konum í kvikmyndaiðnaði gengi að samþætta fjölskyldulíf og vinnuskyldur*. Samræming þessara tveggja póla var afar misjöfn og hafði þar áhrif hvort maki gegndi sambærilegu starfi sem einkenndist af tarnaþvinnu, álagi og óreglulegum vinnutíma. Í þeim tilvikum einkenndist samræming af skilningi beggja aðila og verkaskipting á heimili fór eftir álagi og vinnu hvers og eins. Einn hönnuðurinn tók fram að þegar báðir aðilar væru undir jafn miklu álagi lenti heimili og umönnun barna á hennar höndum. Ummæli hennar eru í takt við rannsóknir bæði hér heima og erlendis sem gefa til kynna að konur sem sinna krefjandi launavinnu axla að auki megin ábyrgð á heimilisverkum og umönnun barna sinna og upplifa því meira álag og streitu en maki (Gyða M. Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2007; Gyða M. Pétursdóttir, 2012; Kolbeinn H. Stefánsson og Þóra K. Þórsdóttir, 2012; Hochschild, 1989). Þeir viðmælendur sem áttu maka sem var í reglulegri vinnu upplifðu fremur togstreitu á milli vinnu og heimilis, sem ylli tvöföldu álagi og yki á streitu ef vinnuálag var jafnframt mikið. Þekking á eðli tarna- og/eða verktakavinnu var því stór þáttur í að draga úr togstreitu. Konurnar voru sammála um að með árunum og aukinni reynslu, aðlagist maki og börn að vinnutíma og ferli og togstreita fari dvínandi. Hins vegar töldu þær að langir vinnudagar, álag og streita sem fylgi vinnu komi niður á heimili á þann hátt að þær eru ekki til staðar hvorki andlega né líkamlega þegar heim er komið sem valdi þeim hugarangri og sektarkennd. Skipulagsleysi á vinnustað, breytingar með stuttum fyrirvara og sú staðreynd að fjarvera vegna veikinda barna eða stórviðburða er ekki liðin veldur togstreitu, samviskubiti og/eða vanlíðan sem verður fylgifyiskur starfsins. Má velta því fyrir sér hvort að rót samviskubits og togstreitu viðmælenda liggja ekki síður á gömlum meiði og samfélagslegri ímynd húsmóðurinnar, þar sem framakonan er dæmd fyrir að sinna fjölskyldu sinni ekki nægjanlega vel (Blair-Loy 2003; Lyon og Woodward, 2004). Einn hönnuður tók fram að oft reynist henni auðveldara að vera fjarri heimili í verkefnum, þar

sem fjarvera dragi úr tvöföldu álagi sem hún upplifir þegar heim er komið eftir langan vinnudag. Eins og fram kemur í rannsókn Kolbeins H. Stefánssonar og Þóru K. Þórsdóttur (2012) getur álag í vinnu og á heimili og togstreita þar á milli haft áhrif á hamingju fólks. Gott skipulag á heimili, þar sem reglulega er rætt um skiptingu verka er talið draga úr togstreitu milli þessara tveggja póla. Hins vegar er nokkuð ljóst að meðan vinnutími litast af skipulagsleysi og breytingum með stuttum fyrirvara sem viðmælendur hafa lítil sem engin áhrif á, hefur það keðjuverkandi áhrif á skipulag heimilis og verkaskiptingu sem erfiðara er að ganga að sem vísu.

Streita í vinnuferli felst meðal annars í erfiðleikum með svefn, aukinni/minni matarlyst, kvíða og þráður styttist gagnvart utanaðkomandi aðilum eða öðrum fjölskyldumeðlimum. Þær eru iðulega lengi að jafna sig eftir verkefni, upplifa eirðarleysi, doða og kvíða eða líkamleg einkenni, líkt og vefja- og liðagigt eða einfaldlegar verða veikar í kjölfar álagstengdra verkefna. Undirrituð er sannfærð um að ef vinnuumhverfi, réttindi og launaviðmið verða skýrari, skipulag, skilningur framleiðslufyrirtækja vaxi og ytri skilyrði geri framleiðslufyrirtækjum kleift að dafna mun togstreita milli heimilis og vinnuskyldna að sama skapi dvína.

## **5.1 Takmarkanir rannsóknar og næstu skref**

Við greiningu gagna var sami rauði þráðurinn gegnumgangandi hjá viðmælendum mínum sem voru í langflestum tilfellum einhuga um viðamikil málefni og höfðu svipaða upplifun af vinnuumhverfi og réttindum. Það var einna helst að þær hefðu ólíka sögu að segja þegar kom að samtvinnun fjölskyldulífs og vinnuskyldna. Styrkur þessarar rannsóknar felst meðal annars í því að hér hefur í fyrsta sinn verið gerð viðtalsrannsókn meðal kvenna í „kvennastéttum” í kvikmyndaiðnaði. Vankantar eru hins vegar þær að niðurstöður gefa aðeins til kynna upplifun fámenns og afmarkaðs hóps og samanburður við aðra hópa sem vinna við kvikmyndaiðnað eru ekki til staðar. Áframhaldandi rannsóknir á upplifun annarra í iðninni líkt og karla með svipaðan bakgrunn og/eða einstæðar mæður og feður væru áhugaverðar til samanburðar. Einnig væri áhugavert að fá upplifun kvenna í „karlastéttum” í kvikmyndaiðnaðinum, en því miður er enn sem komið er ekki hægt að vinna sambærilega rannsókn á körlum í „kvennastéttum” í kvikmyndaiðnaðinum þar sem karlar hafa enn ekki haslað sér völl í þeim starfsgreinum.



## 5.2 Lokaorð

Ísland virðist vera að skipa sér stöðu sem vinsæll tókustaður í kvikmyndaheiminum. Áhrif framleiðslu stórra kvikmynda eru margföld og gegna mikilvægu hlutverki fyrir hinar ýmsar atvinnugreinar. Greina má aukinn stuðning með aðkomu yfirvalda og aukinni áherslu til að mynda í atvinnustefnu borgaryfirvalda á málaflokkinn sem er forsenda framþróunar og mikilvægur þáttur í viðurkenningu á ört vaxandi atvinnuvegi. Stuðningur byggist meðal annars á 20% endurgreiðslu ríkissjóðs á kostnaðarliðum sem virðist hafa skipt sköpum í þessum efnum, ásamt hagstæðu gengi krónunnar, þægilegu regluverki og skilvirku stjórnkerfi. Þekking, reynsla, hæfni og tækifæri sem skapast við slík skilyrði eru ómetanleg og ef tekið er inn í dæmið fjármagn sem skilar sér fyrir atvinnulífið ættu það að vera skýr merki fyrir stjórnvöld að ýta enn fremur undir iðnina. Samkvæmt Florida (2004) þurfa stjórnvöld að hafa í huga þrjú leiðarstef þegar ýta á undir ytra umhverfi skapandi stétta; tækni, hæfni og umburðarlyndi. Í fræðiritum um kvikmyndaiðnaðinn kemur fram að hæfni, vinnusemi og sveigjanleiki fagfólks sé til staðar þó sérhæfingu skorti (Kristín Atladóttir ofl, 2010; Konráð Pálmason, 2010; Ágúst Einarsson, 2012). Eins og fram kom í greiningarkafli er ýmislegt sem bendir til þess að tækni, aðbúnaði og aðstöðu á vinnustað sé ábótavant sér í lagi ef um viðamikil verkefni er að ræða. Aukið fjármagn, styrkir og stuðningur yfirvalda er mikilvæg forsenda framfara og jafnframt góð fjárfesting fyrir ríkisvaldið (Ágúst Einarsson, 2012).

Kvikmyndaiðnaðurinn er ung en ört vaxandi atvinnugrein hér á landi og því mikilvægt að stjórnvöld komi að iðninni í þeim tilgangi að styrkja stoðir og tryggja áframhaldandi verkefni:

- Endurskoða mætti endurgreiðsluhlutfall sér í lagi ef gengi krónu hækkar
- Efla enn frekar kynningar erlendis í samvinnu við framleiðslufyrirtæki
- Efla Kvikmyndamiðstöð Íslands
- Veita styrki til endurmenntunar/sérhæfingar
- Veita styrki til þeirra aðila sem vilja auka við þjónustu og tæknibúnað sem skortir í stórum framleiðsluferlum og/eða hafa það að markmiði að bæta vinnuumhverfi og aðbúnað svo sem aðstöðurútur fyrir leikara, gerva- og búningahönnuði, hreinlætis- og mataraðstöðu, tækja- og búningaleigur.

Það er áhyggjuefni ef satt reynist að framleiðslufyrirtæki geri út á fagfólk hér á landi sem ódýrt vinnuafl sem vinnur myrkranna á milli og lætur bjóða sér hvað sem er. Auðvitað er skiljanlegt að framleiðslufyrirtæki taki umboðslaun fyrir umstang í tengslum við að ráðninga-/verksamninga starfsfólks, en hins vegar er spurning hvort einhver rammi sé settur utan um slíkar umboðsgreiðslur. Það er allra hagur að fagfólk sé ánægt í vinnu og sanngjörn laun er viðamikill þáttur í að viðhalda starfsánægju ekki síst ef vinnuálag, ábyrgð og fjarvera frá heimili er mikil. Virðing og skilningur eru lykilorð sem framleiðendur þurfa að hafa í huga ef þeir vilja viðhalda fagmennsku sem reynslumikið og hæft fagfólk hefur upp á að bjóða. Án þekkingar, tækni, hæfni og reynslu höfum við lítið annað að selja erlendum framleiðslufyrirtækjum en einstaka náttúruvegurð.

## 6 heimildir

- Alþjóðavinnumálastofnunin. (2008). *Afnemum staðalímyndir kynjanna, leifum hæfileikum að njóta sín* [rafræn útgáfa]. Evrópubandalögin
- Alþýðusamband Íslands. (e.d). *Launamaður/verktaki*. Sótt 10 júlí 2012 af <http://asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-123/>
- Ágúst Einarsson. (2012). *Hagræn áhrif kvikmyndalistar*. Háskólinn á Bifröst. Oddi. Sótt 11. ágúst 2012 af [http://rsm.bifrost.is/Files/Skra\\_0056857.pdf](http://rsm.bifrost.is/Files/Skra_0056857.pdf)
- Aronowitz, S. og DeFazio, W. (1994). *The jobless future; Sci-Tech and the Dogma of Work*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Blair-Loy, M. Og Wharton, A.S. (2004). Organizational commitment and constraints on work-family policy use; corporate flexibility policies in a global firm. *Sociological Perspectives*, 47(3), . 243-267.
- Blair-Loy, M. (2009). *Moral Dimensions of the Work-Family Nexus*. NSF Morality Conference.
- Carr, J. (2009). *Creative industries, Creative Workers and the Creative Economy; A Review of Selected Recent Literature*. Arts and Culture [rafræn útgáfa]. Edinburgh: Scottish Government Social research.
- Coffrey, A. og Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: complementary research strategies*. New York: Sage Publications
- Esterberg, K.,G. (2002). *Qualitative Methods in Social Research*. USA: McGraw-Hill Companies.
- European Commission. (apríl, 2010 a). *Green Paper; Unlocking the potential of cultural and creative industries* [rafræn útgáfa]. Brussel: COM (2010)
- European Commission. The council of the european union (nóvember 2010 b). *Conclusion on "Creating an innovative Europe"* [rafræn útgáfa]. Brussel: Press
- European Commission (mars, 2011). Commission staff working document. *Analysis of the consultation launched by the Green Paper on "Unlocking the potential of cultural and creative industries"* [rafræn útgáfa] Brussel: SEC (2011) 399 final
- Félag íslenskra leikara. (e.d.) *Kvikmyndasamn. FÍL og SÍK*. Sótt 3 september 2012 af <http://fil.is/id/1000081>

Félag íslenskra leikara. (e.d.). *Félagið*. Sótt 3. september 2012 af <http://fil.is/id/1000005>

Félags- og tryggingamálaráðuneytið. (2009, 31. mars). *Áfangaskýrsla jafnréttisvaktarinnar*. Sótt 1. ágúst 2012 af [http://www.velferdarraduneyti.is/media/09FrettatengtFEL09/Afangaskýrsla\\_jafnrettisvaktarinnar.pdf](http://www.velferdarraduneyti.is/media/09FrettatengtFEL09/Afangaskýrsla_jafnrettisvaktarinnar.pdf).

Fjármálaráðuneytið. (2012). *Breytingar á fjármálum ríkisaðila I A-hluta - 981 Kvikmyndamiðstöð Íslands*. Sótt 12. ágúst 2012 af <http://www.fjarlog.is/Fjarlagavefur-Hluti-II/GreinargerdirogRaedur/UmfjollunAlthingis/2012/Kafla6.htm>

Fleming, T. (nóvember 2007). *A Creative Economic Green paper for the Nordic region*. Oslo: Nordic Innovation Centre (NICe).

Florida, R. (2004). *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York: Basic Books.

Glaser, B. og Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. New York: Aldine D Gruyter.

Gyða Margrét Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2007). *Fyrirvinnur, háldrættingar og heildarhyggja; Um vinnuþátttöku, fjölskylduþátttöku og kynjatengsl innan vinnustaða Reykjavíkurborgar*. Reykjavík: Jafnréttisnefnd Reykjavíkurborgar Hagfræðistofnun Háskóla Íslands. (2006). *Endurgreiðslur á kostnaði við kvikmyndagerð: skýrsla til Endurgreiðslunefndar*. Reykjavík: Hagfræðistofnun Háskóla Íslands.

Hildur Friðriksdóttir. (2004). Álag í og utan vinnu. *VRblaðið*, 6, 12-13

Hochschild, A. (1989). *The second shift: working parents and the revolution at home*. New York: Viking.

Hochschild, A. (1997). *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.

ÍSAT 2008. (e.d) *Yfirlit yfir flokkunarkerfið*. Sótt 7. ágúst 2012 af [http://www.markhopar.is/Isat2008\\_Yfirlit.pdf](http://www.markhopar.is/Isat2008_Yfirlit.pdf)

Jóna Lind Bjarnadóttir. (2011). *Munur á launþegum og verktökum; „Hvaða munur er á launþegum og verktökum í skilningi tekjuskattslaganna?“* BS ritgerð. Háskólinn á Bifröst: Viðskiptafræðideild. Sótt 15. Júlí 2012 af <http://hdl.handle.net/1946/10990>

KEA, European affairs. (október 2006). *The Economy of Culture in Europe*. Directorate for Education and Culture. Brussel: European Commission.

Kolbeinn H. Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir. (2012). *Vinna og heimili fyrir og eftir bankahrún*. Unnið fyrir Velferðavaktina. Óbirt skýrsla.

Konráð Pálmason. (2010) *Samkeppnishæfni íslenska kvikmyndaiðnaðarins*. MS ritgerð í Markaðsfræði og alþjóðaviðskiptum. Háskóli Íslands: Viðskiptafræðideild. Sótt 12 júní 2012 af <http://hdl.handle.net/1946/7009>

Kristín Atladóttir, Ari Kristinsson, Haukur Alfreðsson, Hrafnhildur Gunnarsdóttir, Sigurrós Hilmarsdóttir, Silja Hauksdóttir og Inga Ósk Jónasdóttir. (2010). *Íslensk kvikmyndagerð fyrir íslenska menningu, áhorfendur og tungu. Greining á starfsskilyrðum kvikmyndagerðar á Íslandi* [rafræn útgáfa]. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið

Kristín Atladóttir. (e.d). *Frammistaða Kynjanna*. Sótt 25. júní 2012 af <http://wift.is/sida/tabid/92/ID/64/Frammistaa-kynjanna.aspx>

Lange, B., Kalandides, A., Stöber, B., Mieg H.A. (2008). Berlin's creative industries: Governing creativity? *Industry and Innovation*, 15(5), 531-548

Lög um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006 18gr.

Lög um tímabundnar endurgreiðslur vegna kvikmyndagerðar á Íslandi nr. 43/1999

Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Tómas Young (maí 2011). *Kortlagning á hægrænum áhrifum skapandi greina*. Samráðsvettvangur skapandi greina, Íslandsstofa, Mennta- og menningarmálaráðuneytið, Utanríkisráðuneytið, Fjármálaráðuneytið, Iðnaðarráðuneytið, Efnahags- og viðskiptaráðuneytið. Sótt 19. júní 2012 af [http://www.idnadarraduneyti.is/media/frettir/SkapandiGreinar\\_2011.pdf](http://www.idnadarraduneyti.is/media/frettir/SkapandiGreinar_2011.pdf)

Pétursdóttir, G.M. (2009). *Within the Aura of Gender Equality: Icelandic Work Cultures, Gender Relations and Family Responsibility: A Holistic Approach*. Reykjavík: University of Iceland.

Reykjavíkurborg, Atvinnumálahópur. (nóvember 2011). *Atvinnustefna Reykjavíkur, Skapandi borg*. Tillögur til borgarráðs, drög til umsagnar. Sótt 20. júní 2012 af; <http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/frettir/atvinnustefna.pdf>

Rifkin, R. (1995). *The End of Work: the Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: Putnman

- Sassen, S (2000). *Cities in a World Economy*. Önnur útgáfa. Thousand Oaks, Pine Forge Press.
- Stefán Ólafsson (1996). *Hugarfar og hagvöxtur*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson. (2005). *Hnattvæðing og þekkingarþjóðfélag*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Young, I., M. (2005). *On female body experience; „Throwing like a girl” and other essays*. New York. Oxford University Press
- Þjóðhildur Þórðardóttir. (2011). *Skattlagning atvinnurekstrar. Áhrif skattareglna á valmanna á félagiformi*. Lokaverkefni til MA prófs við Háskólann á Bifröst. Háskólinn á Bifröst: Lagadeild. Sótt 15 ágúst 2012 af <http://hdl.handle.net/1946/9835>
- Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir (2007). *Kvennanafn lækkar launin. Tilraun á mögulegum skýringum á óútskýrðum launamuni karla og kvenna*. Reykjavík, Háskólinn í Reykjavík. Sótt 28. ágúst 2012 af [http://www.ru.is/publications/SoB/Kvennanafn-laekkar-launin\\_2007.pdf](http://www.ru.is/publications/SoB/Kvennanafn-laekkar-launin_2007.pdf)
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Oxford: Blackwell
- Wharton, A.S. og Blair-Loy, M. (2006) Long Work Hours and Family Life: A Cross-National Study of Employees' Concerns. *Journal of Family Issues*, 27(3), 415-436.

## 7 Fylgiskjal 1

### 7.1 Viðtalsrammi

#### Bakgrunnsspurningar

- Aldur
- Fjölskyldubakgrunnur – hve mörg börn – maki?
- Starf – starfslýsing; hvað felst í starfinu?
- Hversu lengi unnið við starfsgreinina?
- Vinnur þú aðra vinnu meðfram búningahönnun/smink?
  - já - hvers vegna?
- Verktaki eða sjálfstætt starfandi atvinnurekandi?
- Menntun? Telur þú menntun eða menntunaskort hafa áhrif á starf þitt?
  - auka / minnka tækifæri á verkefnum?

#### Vinnutími

- Hvernig er vinnutími að jafnaði?
  - Breytilegur? /stöðugur?
- Hversu erfitt/auðvelt er að sjá fyrir verkefni fram í tímann?
- Hversu löng/stutt eru verkefni sem þú tekur að þér að jafnaði?
- Hafa komið tímabil þar sem fá eða engin verkefni eru?
  - **EF JÁ**; Hversu löng? Hvernig tekst þú á við það?
- Hefur þú upplifað taka að þér of mörg verkefni í einu?
  - Hvernig tekst þú á við það?
  - Hefur það áhrif á andlega líðan?
  - Hefur það áhrif á heimilislíf?
  - Hefur þér fundist erfitt að neita verkefnum?
  - Ef já – hvers vegna?

#### Launakjör og réttindi

- Hvernig upplifir þú launakjör þín miðað við fjölda vinnustunda (vinnuframlag)?
  - en miðað við ábyrgð/álag sem fylgir starfinu?
  - semur þú sérstaklega um yfirvinnutaxta?
  - kvöldtaxta?
  - næturtaxta?
- Hefur þú upplifað að lögbundnir hvíldartímar eru ekki virtir í verkefnum?
  - **EF JÁ**; er það algengt?
  - Er það mismunandi eftir því hvort um erlend eða innlend verkefni er að ræða? Á hvaða hátt?
  - Eru lögbundnir matar og kaffihlé virt í verkefnum?

- Hvernig gengur að jafnaði að eiga samskipti við verkkaupa (framleiðanda) varðandi launakjör?
- Hversu auðvelt/erfitt er að semja um verkgreiðslur?
  - - Hvernig? Á hvaða hátt?
- Hefur þú upplifað kynbundin launamun miðað við sambærileg störf í starfsgreininni?
- Hefur þú upplifað tafir á greiðslum frá umsömdum tíma?
  - **EF JÁ**; hversu algengt er það
  - Hvernig tekst þú á við það?
- Hefur þú upplifað að fá ekki greitt fyrir verkefni?
  - **EF JÁ**; Hvernig bregst þú við? leitaðir þú réttar þíns? **ef já**– á hvaða hátt?
- Hefur þú upplifað breytingar á verkgreiðslum fyrir hrun og eftir?
  - **EF JÁ**; á hvaða hátt (auðveldara/erfiðara að fá greitt; meiri eða minni tafir? Lækkun vs hækkun launa)
- Hvernig hefur þér tekist að standa skil á opinberum greiðslum og gjöldum?
- Ertu eða hefur þú verið félagi í verkalýðsfélagi/stéttarfélagi?
  - **EF JÁ**; hvaða verkalýðsfélagi/stéttarfélagi? Hefur þú nýtt þér þjónustu félagsins? Á hvaða hátt?
- Ertu eða hefur þú verið aðili að félagi kvikmyndagerðamanna?
  - **EF JÁ**; hefur félagið gagnast þér á einhvern hátt? ef já; á hvaða hátt?
  - hvernig gæti félagið komið betur til móts við þínar þarfir?
- Ertu eða hefur þú verið í WIFT félag kvenna í kvikmyndum?
  - **EF JÁ**; hefur félagið gagnast þér á einhvern hátt? –**ef já**; á hvaða hátt?
  - hvernig gæti félagið komið betur til móts við þínar þarfir?

### Samhæfing heimilslífs og vinnuskuldna

- Hvað gerir maki þinn?
  - Er hann í stöðugri vinnu? (Sjálfstæður atvinnurekandi, verktaki, atvinnulaus)?
- Sýnir hann starfi þínu skilning?
  - Hvernig birtist það?
- Hvernig er verkaskipting á heimilinu?
  - Ræðið þið um verkaskiptingu?
  - Hver sér um heimilisverkin? Er sátt um það? Ræðið þið það reglulega setjist niður og skipuleggið verk osfr – eða eftir hentisemi?
  - Hversu oft lendir þú í að geta ekki sinnt heimilisstörfum?
  - Hver sér oftast um daglega umönnun barna s.s senda vs sækja – tómsundur, frítíma, félagstarf í íþróttum - skólaviðburði osfr.
  - Er sátt um það? Togstreita?
- Hefur þú upplifað að þér finnst þú vera að bregðast maka/börnum vegna vinnu?
  - Hefur þú upplifað að álag vegna vinnu kemur niður á heimili/börnum/maka?
  - Hefur þú upplifað streitueinkenni vegna vinnu?
    - s.s aukna/minni matarlyst
    - síþreyta
    - sofa illa eða missa svefn?
- Hefur þú eignast barn síðan þú byrjaðir að vinna sjálfstætt? (hver mörg?)
  - **EF JÁ**; hefur þú tekið fæðingarorlof?
  - Hve lengi?
  - En maki? Hve lengi?



**Lokaspurningar:**

- Hverja telur þú almennt vera kosti og galla þess að starfa sem verktaki/sjálfstætt starfandi atvinnurekandi?
- Hvernig finnst þér stjórnvöld geta komið til móts við verktaka?
- Hvernig finnst þér framleiðendur/verkkaupa geta betur komið til móts við verktaka?
  
- Hefur þú upplifað breytingar á kostum og göllum við að vera sjálfstætt starfandi/verktaki síðan þú hófst starfsferil þinn?
  
- Eitthvað fleira sem þú vilt bæta við?

## 8 Fylgiskjal 2

### 8.1 Samþykkis- og trúnaðaryfirlýsing

Háskóli Íslands  
Félagsvísindadeild  
Félags og mannvísindadeild

Rannsakandi:  
Dýrleif Ýr Örlygsdóttir  
Félagsfræðinemi við Háskóla Íslands

Farið verður með öll gögn viðtals sem trúnaðarupplýsingar. Þátttakanda verður gefin gervinafn og gætt verður sérstaklega að því að gefa ekki upp persónurekjanlegar upplýsingar. Persónugreinanlegum upplýsingum verður eytt að lokinni afritun gagna. Þátttakanda er frjálst að hætta þátttöku í rannsókninni hvenær sem á viðtali stendur.

---

Dýrleif Ýr Örlygsdóttir

Ég undirritaður/undirrituð samþykki hér með að gerast þátttakandi

---

Undirskrift og dagsetning

.....