

NEDAN FÖLJER AVTALET MED KOMMENTARER. KOLLA GÄRNA DETTA DOKUMENT REGELBUNDET, UPPDATERINGAR KAN KOMMA!

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst (SvS) och Sveriges Yrkesmusikerförbund (SYMF) respektive Svenska Musikerförbundet (SMF) avseende riksavtalet för musiker, korister och repetitörer del I-IV. Förslag 19.1.2011

1. Omfattning

Parterna träffar överenskommelse avseende riksavtalet för musiker, korister och repetitörer del I-IV för perioden 1 juli 2010 – 31 december 2011.
I denna överenskommelse överenskommer SvS och SYMF resp SMF om följande:

Riksavtalet för musiker, korister och repetitörer
Arbetsmiljöavtal TR/PTK/SMF
Avtal Facklig förtroendeman
Trygghetsavtalet TRS
Sjuklöneavtal mm
Arbetstidsavtal
Samverkansavtal
Kompetensutvecklingsavtal

Prolongeras med nedanstående ändringar och tillägg för ovannämnda tid .

SvS och SYMF samt SMF enas om att tillämpa vid varje tidpunkt gällande avtal mellan SvS och Svenska Musikerförbundet avseende musiker vid teaterföretag (inklusive privatteatrarna) samt extra korister vid privatteatrarna och Länsmusikens frilansavtal.

Kommentar

Sjuklöneavtal m.m. – som av misstag föll bort ur förra avtalet – är återinfört.

A. LÖNER M.M.

1. Fr o m den 1 januari 2011

Vid varje företag har de lokala parterna möjlighet att fastställa tillgängligt löneutrymme samt fördelning av detta.

Om sådan lokal överenskommelse inte träffas ska 2,6 procent beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma den 31 december 2010 för tillsvidare- och spelårsanställda (undantag 1:e konsertmästare och solocellist) till de lokala parternas förfogande för fördelning bland de i potten ingående musikerna, koristerna och repetitörerna.

Om lokalt ej annat överenskommes gäller att en anställd efter lönerevisionen ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst 260 (två-

hundrasextio) kronor. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga m.fl. proportioneras beloppet.

Kommentar

Ingen lönerevision garanteras för hösten 2010 utan först från januari 2011. Detta är inte så illa som det kan tyckas, utan tvärtom: det som förhandlades först var nämligen *två* lönerevisionsdatum med lägre procentsats, vilket efter medling blev *ett* lönerevisionsdatum med högre procentsats, 2,6 %. Detta ger faktiskt mer i plånboken sett till hela avtalsperioden. Se vidare separat räkneexempel.

Individgarantin landade på 260 kr (i likhet med TF och Unionen). Den kan givetvis bli lägre om man lokalt kommer överens om det.

Det förtjänar att nämnas att dessa lönenivåer lades fast i medling med TF innan våra avtalsförhandlingar påbörjades, och de något högre nivåer vi yrkade på sågs som omöjliga att bejaka.

2. Övriga i avtalet inskrivna ersättningar utom lönetillägg för instrument höjs med 2,6 procent.(utgående lön exklusive lönetillägg för instrument och rörliga tillägg ska uppgå till minst 20 000 kr per månad)

Kommentar

Lägsta utgående lön, d.v.s. grundlön inklusive fasta lönetillägg men ej för instrument, ska uppgå till minst 20.000 kr. Symf hade yrkat på en höjning till 20.500 kr men medlarna klargjorde att de såg sig förhindrade höja 19.500 med mer än 2,6%.

3. Förhandlingar om lönetillägg för instrument fortsätter i särskild ordning.

Kommentar

SvS har inte velat förhandla lönetilläggen för instrument innan kollektivavtalet var klart, vilket tidigare alltid gjorts först. Symf och MF har gjort yrkanden som tar hänsyn till ökade kostnader för förbrukningsmaterial.

4. Avgiften till AIP (avgiftsbestämd individuell pension) utökas till 4,5 procent av den avgiftsgrundande lönen.

Kommentar

Tidigare låg den på 4,3 %, och nu har vi äntligen kommit till samma nivå som arbetsmarknaden i övrigt.

Anmärkning avseende punkten 1

- a) Enbart fast månadslön (exklusive fasta tillägg) ingår i månadslönesumman.
- b) Denna punkt omfattar ej SPV pensionärer.
- c) Från det av parterna ovan fastställda utrymmet skall vid lokal förhandling även avräknas i detta avtal ianspråktaget utrymme för generella lägstlönehöjningar liksom uppflyttning/uppräknings enligt löneplan.
- d) Ett viktigt inslag i lönesystemet är att detta ger möjlighet till hänsynstagande till berörda företags olika förutsättningar och lokala prioriteringar.
- e) Hinder föreligger inte att träffa överenskommelse innebärande högre lönenivåer än de som följer av förevarande punkter

Kommentar

Anmärkning e) har lagts till som klargör att inget hindrar att högre procentsatser förhandlas fram lokalt.

B. Löner forts.**Del II § 2, Del III § 2 och 5, Del III a § 2 och Del IV § 2 med flera bestämmelser**

- 20-årssteget utgår ur avtalet enligt plan.
- Lägstlönerna i respektive grupp höjs med 2,6 procent

Svs har velat behålla lägstlönerna och den har i avtalet höjts med 2,6% i respektive grupp. 20-årssteget är borttaget, vilket Symf medgivit eftersom det i princip saknar betydelse.

I Del II § 2 Mom 2 Tillfälligt anställda musiker ersätts texten i stycke 1 och 2 med följande

Musiker avlönas för tjänstgöring avseende repetition, konsert eller föreställning liksom vid engagemang som är kombinerat med radio- TV-inspelning, omfattande dag med en inställelse med nedanstående andel av begynnelselönen för aktuell befattning inom respektive musikinstitution för helårsengagerade musiker. Andelen skall dock minst beräknas på en lön om 19.400 kr.

Därutöver tillkommer ob-tillägg enligt arbetstidsavtalet § 7.

Upp till 24 år med	1/18
Fr.o.m. 24 år upp till 30 år med	1/17
Efter 30 år med	1/16

av beloppet.

Texten i därefter följande stycken kvarstår oförändrad med följande undantag: ordet *begynnelselön* ändras till *beloppet*.

Kommentar del 2 § 2 mom2

Lönesättningen av tillfälligt anställda musiker ska utgå från det aktuella löneläget på respektive arbetsplats. På varje arbetsplats ska man ta fram en begynnelselön för aktuell befattning och det är den som ska ligga till grund för divisorsberäkningen. Den arbetsgivare som inte vill förhandla fram en sådan gör sig skyldig till avtalsbrott (och förhandlingsvägran). Texten har förtydligats för att förstärka att begynnelselön är absolut huvudregel.

Om det av någon anledning absolut inte kan fastställas någon begynnelselön – eller om fastställd begynnelselön är väldigt låg – så utgör 19.400 kr den absolut lägsta lön som kan ligga till grund för divisorsberäkning. Denna konstruktion var ett förslag från medlarna som Symf och som Symf med tvekan accepterade. Den är i vart fall högre än nya lägstlönerna (18.784 kr) och i tidigare skrivning stod det ju ”dock lägst lönegrupp 3”. Vi vill dock betona vikten av att 19.400 inte får bli en ny norm; det är fortfarande aktuell begynnelselönen som är grunden.

Skrivningen har också förtydligats genom att ”inklusive ob-tillägg” är borttaget, dvs. OB-ersättningen tillkommer utöver dagslönen.

C. Del III § 2 mom 4 Extra korister ändras följande i tabellerna

Över 40 år med 1/21 till 1/20 samt
 över 40 år med 1/17 till 1/16

Korister över 40 år får högre ersättning genom att divisorerna sänks. Medlarna tillmötesgick Symfs krav i denna del (sedan vi begränsat kravet till avse endast korister över 40 år).

Anmärkningarna om att eftersträva likställighet mellan korister och musiker – och utjämna skillnader – kvarstår, vilket är av stort principiellt värde för framtida diskussioner.

D. Del III § 5 mom. 2 a) föreställning

Ersättning utgår med lägst 900 kr per föreställning om högst 3,5 timmar.

E. Del III § 5 mom. 5 biinstrument

Musikers skyldighet att traktera biinstrument skall regleras i kontrakt. Överenskommelsen skall träffas i kontrakt om ersättning för de avtalade biinstrumenten, dock lägst enligt bestämmelserna per föreställning enligt nedan.

Beloppet för ett instrument höjs från 32 till 60 kr.

Beloppet för två eller flera biinstrument höjs från 35 till 90 kr.

Därutöver tilläggs följande protokollsanteckning:

Ersättning för biinstrument och lönetillägg för instrument enligt Del I § 5 kan vid projektanställning inkluderas i totalt utgående lön förutsatt att detta framgår av anställningsavtalet. I anställningsavtalet ska dessutom anges omfattningen av arbetstagarens åtagande. Ersättningen ska totalt sett överstiga minimiersättningen för respektive lönedel och tillägg.

Kommentar: del III §5 mom 2a och 5

Dessa förbättringar gäller endast för arbete vid privatteaterföretag och har främst varit Musikerförbundets yrkanden.

F. ANSTÄLLNINGSFORMER

Del I § 3 Anställning mm

stycke 2 i protokollsanteckning 2 Vikariat ändras till följande:

Parterna har ett ansvar att tillse att denna branschspecifika kollektivavtalsregel hanteras med omdöme och att missbruk stävjas.

Kommentar Del I § 3

SvS ställde sig helt ovillig till att förhandla frågan om en borte gräns för tidsbegränsade anställningar. Vi har dock fått flera hedersbetygelser om att missbruk ska stävjas vilket nu är nedtecknat i en protokollsanteckning under ”vikariat”:

Det råder fortfarande stor samstämmighet med SvS om behovet av att behålla hela bortskrivandet av turordningsreglerna och företrädesrätten i LAS. Förhandlingarna har endast gällt en tidsgräns för hur länge ett vikariat får fortlöpa.

G. ARBETSTIDSRELATERADE REGLER

Ob-ersättning

§ 7 mom 2 tredje meningen liksom **§ 7 mom 2a, första meningen**, ändras enligt följande.

Texten ”[---] om minst en timme [---]” stryks.

Kommentar §7

Ersättning ska utgå per påbörjad kvart! I tidigare text stod det ”ersättning för beordrat arbete om minst en timme” vilket lett till tolkningsproblem.

Arbetsfria dagar

I avtalet uppräknade helgdagsaftnar utökas med julafton.

Kommentar

I avtalet uppräknade helgdagsaftnar utökas med julafton.

H. JÄMSTÄLLDHET M.M.

Parterna är ense om att inrätta ett partsgemensamt råd i likhet med TF enligt följande

”Råd för jämställdhets- och andra diskrimineringsfrågor

Parterna enas om att tillsätta ett råd med uppgift att förebygga och att motverka diskriminering och främja mångfalden i arbetslivet. Rådet ska bygga vidare på och utveckla det samarbete på central och lokal nivå som idag bedrivs, såsom handledning för lokalt arbete med jämställdhet och andra diskrimineringsgrunder.

Rådet ska verka för ökad kompetens och medvetenhet på såväl central som lokal nivå samt vara ett stöd för parterna i det fortsatta utvecklingsarbetet.

Rådets sammansättning ska utgöras av fyra representanter från respektive part samt bestå av såväl förtroendevalda som tjänstemän.”

Kommentar

Närmare innehåll i arbetet återstår att utformas inom ramen för samarbetet i rådet.

I. FACKLIG FÖRTROENDEMAN

I överenskommelse om facklig förtroendeman utgår följande text

Pkt 4. 3:e st ”Ersättning.....kostnadsalkylen”. samt

Pkt 8 och pkt 12.

Kommentar

Avtalet korrigeras så det numera klart framgår att de 0,2 procenten (förtroendemannapengen) inte ska avräknas eller tas från det lokala löneutrymmet (vilket varit en självklarhet på de flesta ställen, men tyvärr inte på alla).

J. Till samverkansavtalet pkt 2.3 görs följande protokollsanteckning:

Sammanträde med samverkansgrupp bör om möjligt bestämmas minst 14 dagar i förväg.

Kommentar

Symf har i avtalsyrkanden strävat efter få klargjort att samverkansmöten, som t.ex. arbetstidsplanering, ska ske på arbetstid som inte är egen övningstid men detta var så långt vi kom och ett förslag från medlarna. Det är fortfarande förbundets uppfattning att fackligt arbete äger bedrivas på arbetstid såvida inte detta medför betydande hinder för arbetets gång och alltså inte regelmässigt ska ske utanför arbetstidsmättet. Denna skrivning är avsedd ge en planeringshorisont så att samverkansmötena planeras in som vilken annan arbetsuppgift som helst. Rätten till kontinuerlig egen övning gäller även fackliga förtroendemen.

K. ÖVRIGA FRÅGOR

Försörjning och arbetstid för deltidsanställd

Parterna är ense om följande protokollsanteckning:

Vid arbetstidsplanering ska, så långt verksamheten tillåter, hänsyn tas till deltidsanställds behov av kompletterande försörjning.

Kommentar

De deltidsanställdas situation är svår och de lokala arbetstidsavtalen ser väldigt olika ut. Protokollsanteckningen lyfter fram det övergripande ansvar som ingen ska kunna bortse ifrån.

Kompetensutveckling

Parterna är ense om följande protokollsanteckning:

"I det mellan parterna gemensamma kompetensutvecklingsavtalet är parterna överens om att fortsätta överläggningarna om hur kompetensutvecklingsbehovet för frilansare bäst kan tillgodoses. Den samverkan som parterna har bland annat genom TRS och Musikalliansen utgör därvid en viktig resurs. Samtidigt finns ett fortsatt behov av att skapa långsiktigt hållbara former för en kontinuerlig kompetens- och vidareutveckling för all personal oavsett anställningsform. Vidare noteras att ett antal parter på det privata tjänstemannaområdet träffat överenskommelse om att skapa så kallade kompetenskonton. Man har därvid anvisat medel om 0,2 procent, att avsättas när överenskommelser om teknik härför föreligger.

Parterna i denna överenskommelse ska följa utvecklingen och i den mån avtal om kompetenskonton eller andra lösningar träffas på andra områden ska parterna uppta förhandlingar om motsvarande system inom avtalsområdet.

Kommentar

Kompetensutvecklingen på vårt område är eftersatt, och skrivningen är dels en uppmaning till att sätta igång ett arbete kring kompetensutvecklingsfrågor, dels att bevaka utvecklingen av kompetenskonton på andra avtalsområden.

Anmärkningarna nr 7-8 i överenskommelsen av den 2.11.2007 ska fortsätta att gälla under avtalsperioden.

Kommentar

Dessa anmärkningar avser främst likställigheten mellan instrumentalister och korister.

Stockholm januari 2011

Svensk Scenkonst

Sveriges Yrkes-
musikerförbund

Svenska Musikerförbundet