

Riksavtal 2013 - 2016

SNABBFAKTA:

- Avtalstid: 37 månader, dvs. 1/3 2013 – 31/3 2013
- Revisionstidpunkter och potter att fördelas lokalt:

1/3 2013	2,2 %
1/3 2014	2,7 %
1/4 2015	2.1 %
- Individgaranti: 220 kr/år
- Ersättningar höjs med 2,2 %, 2,7 % och 2,1 %,
- Flyttad timme höjs till 133 kr/tim. fr.o.m. 1/6 2013
- Nytt frilanslönesystem fr.o.m. 1/1 2014
- Möjlighet att under viss tid tillgängliggöra på webben utan kostnad
- Reglering av återbetalningsskyldighet av semesterlöneskuld
- Instrumentavtalet justeras
- Förstärkt föräldralön

FÖRKLARINGAR OCH KOMMENTARER

Avtalstid

Avtalet gäller från 1/3 2013 – 31/3 2016, dvs. 37 månader.

Avtalets sista år går att säga upp till omförhandling.

(Om Sveriges ekonomi går riktigt bra kan vi förvänta oss att de stora arbetstagarorganisationerna kommer säga upp avtalen, för att med det få igenom ännu högre procenttal för det sista året. Om så blir fallet kommer det även att påverka oss.)

Uppgörelsen är något framtung och jämfört med Teaterförbundet och övriga arbetsmarknaden får vi ut något mer under år ett och två.

Vi lyckades också hålla ner tiden mellan det gamla och nya avtalet vilket i kombination med en högre nivå – 3 procent i det förra avtalet jämfört med Teaterförbundets 2,6 procent – ger en positiv effekt på plånboken.

Revisionspunkter

Löner och ersättningar höjs vid 3 olika tidpunkter:

1/3 2013,

1/3 2014 och

1/4 2015.

Potterna baseras på lönesumman den:

28/2 2013,

28/2 2014 och

31/3 2015

Lägst procent i potten

På våra olika medlemsgrupper ska det lokalt fördelas lägst:

2,2 % för 2013,

2,7 % för 2014 och

2,1 % för 2015.

Kom ihåg att avtalet tillåter att man lokalt kan komma överens om en högre procentsats.

Individgaranti

Lägst ska var och en få en höjning på 220 kr och det varje år.

Även här kan man lokalt göra avsteg.

Det är den avtalade procentsatsen som är normen för våra medlemmar. Riksavtalet har löneplan (och eventuell steg) som löneprincip för arbetet.

Det är viktigt att vi alla stöder denna princip och gör förbundsstyrelsen och kansli uppmärksamma på alla avvikelser.

Ersättningar

Övriga ersättningar i avtalet höjs med:

2,2 % för 2013,

2,7 % för 2014 och

2,1 % för 2015.

Samma tidpunkter som för lönehöjningarna.

Flyttad timme i arbetsschemat höjs till 133 kr per timme från och med 1/6 2013.

Bilersättning följer Skatteverkets norm.

Dagsgage vid teaterföretag

Vid repetition utgår ersättning med lägst 700 kr per repetition om högst 4 timmar från och med 1/3 2013.

För tid utöver 4 timmar utgår ersättning med lägst 99 kr per påbörjad halvtimme från och med 1/3 2013.

Instrumentavtalet

Instrumentavtalets underhåll- och förbrukningsdel räknades senast upp 1/1 2013 och det var det sista steget i överenskommelsen från 2011.

Statslåneräntan fastställdes till 6,86 %.

I årets avtalsförhandlingar för 2013 återstod att fastställa statslåneräntan för beräkning av instrumenttillägget, vilket blev en sänkning från 1/3 2013 eftersom ränteläget är ovanligt lågt just nu.

Underhåll och förbrukning höjs med 5,4 % fr.o.m. 1/1 2014.

En bra justering av nivån, enligt Ingvar Hällerståhl.

Digitala medier

Vi möjliggör för de offentliga musikinstitutionerna att under vissa förutsättningar få göra tillgängliggöranden utan att ersättning ska utges. Detta gäller enbart när mottagaren kan ta del av dessa utan kostnad.

- Till skola/vård/omsorg får det ske utan tidsbegränsning.
- Till allmänheten i form av ensidig överföring "streaming" under en period om 6 månader från det första tillgängliggörandet.
- Till allmänheten i form av på begäran "on demand" under 30 dagar från första tillgängliggörande.

Lägg särskilt märke till att tillgängliggörande utöver dessa perioder kräver lokal överenskommelse om tid och ersättning.

De som arbetar vid teaterföretag eller som frilansare inom regionmusiken omfattas inte av ovanstående. Istället ersätts man genom individuell överenskommelse och därför uppmanas alla som berörs att ta kontakt med kansliet för bistånd.

Varför så här?

Vi bedömde att förväntan från bidragsgivare och politiska aktörer var sådant att det bästa var att öppna upp möjligheten vid offentligfinansierade arbetsplatser under förutsättning att vi fick annat tillbaka och det fick vi, i form av frilanslönemodellen och en reglering av upphovsrättsliga nyttjanden som saknat ersättningsnivå. Lösningen gör att institutionerna nu kan gå till respektive huvudmän och säga att avtal finns med musikerna och vill ni ha det hela, då måste ni skjuta till extra pengar. Att komma ut på det här sättet kan till viss del ses som det radio och TV gjorde en gång i tiden.

Rätt använt

Nyttjandena bygger på att arbetsgivaren inte får ersättning från allmänheten. Men om man ändå får ersättning i någon form, då ska de medverkande ersättas. Uppkommer diskussioner om vilken sorts ersättning som ska anses ersättningsgrundande, då ska ni kontakta kansliet för råd och stöd.

De nya nyttjandena är inte heller avsedda att exkludera de ersättningsformer vi har idag. Om så sker ska ersättning utgå.

- Ett nytt moment har tillkommit utöver de vanliga ersättningsformerna (radio & TV, bandupptagning, fonogram och biofilm) som ger lägst 2,50 kr per avspelningsminut. Här regleras all digital överföring som inte finns i något annat moment.

Parterna är även eniga om att all digital överföring ska åtföljas av information kring upphovsrättsliga förutsättningar.

Tillgängliggörandet tar fasta på allmänheten, inte näringsidkare.

Sistnämnda har att betala till SAMI osv.

Vid de institutioner där ersättningen hanteras genom schablonersättning osv. ska frilansaren ersättas enligt nivåerna i riksavtalet.

- Slutligen ska representant (en eller flera) i samverkan med arbetsgivaren delta i bedömningen av den kommande utsändningen.

Momentet är så utformat att man ska vara med i förväg, detta med tanke på att kunna hantera direktöverföringar.

Detta utesluter inte att man kan komplettera med efterhandsgranskning, då så är lämpligt och inspelningen ska läggas ut i efterhand.

Meningen är att värna såväl om den personliga integriteten som att upprätthålla den musikaliska kvalitén. Vad och hur är svårt att reglera i förväg. Lokalt kan man därför komma överens på förhand om vissa fastställda värderingar, regler osv. och komplettera detta med vad som är lämpligt för det specifika tillfället.

Frilanslönesättning

Dagens frilanslönesystem infördes 1996. Under åren har vissa justeringar av divisorerna genomförts, men inte mer än så. Nu gör vi om systemet. Högst förenklat innebär det att lönen ska vara densamma som för en anställd på institutionen med tillägget för att det är en dagsinställelse.

Dagersättningen (inställelsen) räknas ut med procentsatser som kommer fastställas under året. Med detta ska vi äntligen komma tillrätta med påhittade löner.

1 januari 2014 ska det nya frilanslönesystemet ersätta det gamla och fram till dess gäller nuvarande system.

Under hösten kommer en utredningsgrupp att gå igenom och lägga fram relevanta procentsatser. Arbetet ska vara klart och redovisat senast den 1/11 2013.

Därefter ska vi tekniskt förhandla in dessa och detta ska vara klart till den 1/12 2013. Under december månad kommer information gå ut till alla institutioner och avdelningar om det nya systemet.

För att utredningsgruppen ska kunna genomföra sitt arbete uppmanas samtliga avdelningar att till Ingvar sända in uppgifter om grupplöner, stegar lönetillägg osv, så att arbetet kan inledas efter semestern.

För vår del kommer jag, Anders, att vara den som är internt sammankallande samt leda utredningsgruppen och hålla i införandeförhandlingen.

Korister

Koristernas villkor och status har varit problematiska i ett antal avtalsrörelser. En särskild arbetsgrupp, med yrkeskompetens på båda sidor, ska se över yrkesvillkoren och kunna föreslå ändringar i dessa redan under 2013.

Vi har med den här arbetsgruppen en rejäl möjlighet att förklara och påverka uppfattningen om hur det egentligen ser ut.

Därför uppmanas koristavdelningarna att verkligen fundera över hur det ser ut och vem man har som på ett bra sett kan förmedla.

Även här kommer arbetet att inledas efter semestern.

För vår del kommer jag, Anders, att vara den som är internt sammankallande. Vad gäller gruppens arbete är målet att de medverkande personerna ska förmedla olika insikter och erfarenheter utifrån ett professionellt koristperspektiv.

Formuleringen om likställighet m m som inte kom med i 2011-års tryck, finns nu med.

Semester

Hur utbetald förskottssemester ska återbetalats har inte varit reglerat.

Nu har vi satt upp ett regelsystem som innebär att under anställningen kan arbetsgivaren kvitta mot lönen.

Om anställningen upphör är man återbetalningsskyldig ifall anställningen upphör på arbetstagarens initiativ.

Om det sker på arbetsgivarens initiativ blir arbetstagaren inte återbetalningsskyldig.

Vi är överens om att för tiden före det nya riksavtalet kan bara vissa gamla situationer göras gällande, vi vill inte att man kommer dragandes med en massa gamla saker.

Något förenklat så kan arbetsgivaren komma med sådant som denne hantera konsekvent på arbetsplatsen. Dock har vi en absolut stupstock 5 år bakåt; har man inte gjort något under 5 år, då får man stå sitt kast och skulden är död.

Förstärkt föräldralön

Den bortre gränsen för utfyllnaden av föräldrapengen utökas till 180 dagar istället för de tidigare 120.

Det finns ingen karenstid, utan rätten till utfyllnad gäller oavsett hur kort anställningen är.

Utfyllnaden är på 10 % av lönen. Det finns ett tak som gör att utfyllnaden inte kan bli hur stor som helst. Utfyllnaden gäller för en lön upp till 15 prisbasbelopp genom 12.

Delad dag

Formuleringen i riksavtalet är otydlig, vilket orsakat tolknings- och tillämpningsproblem.

Vi kom fram till att det finns en problematik i att ha delad dag och svårigheten att enas om en tydlig reglering.

Därför landade vi i att parterna särskilt ska följa bruket av delade dagar samt anledningar till detta och även väga in påverkan på arbetsmiljön.

De som har problem behöver därför "föra bok" som ta fram historik, så att vi framöver kan hantera frågan med Svensk Scenkonst.

Arbete på arbetsfri dag

Här har vi tagit ett första steg mot en tydligare skrivning.

Uttrycket "etc" är borttaget och istället är det så att arbetsskyldighet föreligger om det är arbete förenat med publik verksamhet.

Arbetsgrupper

Anställningsformer ska tas upp till genomlysning och eventuell utveckling. Det här är ett komplicerat och viktigt område som under avtalsperioden ska hanteras. Resultatet kan handla såväl om tydligare tillämpningar som förändringar av paragrafen.

Arbetstidsavtalet är ett område där vi ska vara med för att värna om våra intressen och behov.

Praktikantavtalet förändrades en del i årets uppgörelse och ytterligare förändringar ska undersökas.

Kompetensutvecklingsavtalet måste tillse att utveckling finns såväl på institutionerna som utanför dessa och det ska bevakas. Vi behöver även undersöka hur kompetensutvecklingen kan förbättras och utvecklas över tid.