

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Löner och allmänna anställningsvillkor i Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner
Parter	Svensk Scenkonst Akademikerförbunden
Datum	Den 6 och 19 februari, den 12, 19 och 26 mars, den 9, 15 och 22 oktober samt den 4-5 och 16 november 2020
Plats	Teams samt Svensk Scenkonsts lokaler i Stockholm
Närvarande för	Arbetsgivarparten Maria Wilson, vid protokollet Susanne Abbefalk (ej samtliga tillfällen) Maria Sundling Grundtman (ej samtliga tillfällen) Arbetstagarparten Johanna Hektor Olle Kvarby
Delegation för	Arbetsgivarparten Annika Andersson, Malmö Opera Per Arvidsson, Riksteatern Susanna Dahlberg, Regionteater Väst Viveka Fonsmark, Göteborgsoperan Ronald Hallgren, Kulturhuset Stadsteatern Anders Heimer, Scenkonst Västernorrland Theresia Häglund, Kungliga Dramatiska teatern Petra Kron-Forsling, Kungliga Operan Ylva Öhlund-Brännholm, Västerbottensteatern Arbetstagarparten Jennie Lindell, Dansens Hus Petter Zerpe, Kulturhuset Stadsteatern

§ 1 Nytt avtal

Parterna träffar överenskommelse om prolongering av Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023, med ändringar och tillägg enligt protokollsbilaga A (löner) och protokollsbilaga B (allmänna anställningsvillkor). Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2022.

§ 2 Flexpension

Enligt parternas överenskommelse om flexpension från 2017 ska premien till flexpensionen successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till

märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. 2017 överenskoms att avsättningen för 2020 skulle vara 0,3 procent och att 0,1 procent skulle avräknas från löneutrymmet för avtalsperioden 2017-2020. 0,2 procent kvarstår därför att avräkna under perioden 2020-2023.

Enligt märkessättande förbunds avtal är avsättningarna för perioden 2020-2023 sammantaget 0,4 procent. I scenkonstbranschen ska avsättningar till flexpension göras med 0,5 procent per den 1 november 2020 och med 0,2 procent per den 1 april 2022.

§ 3 Redigering/förtydligande av riksavtalet

Parterna har under förhandlingen gjort en genomgång av avtalen och enats om ett antal ändringar av redaktionell art. Parterna är överens om att ändringarna inte innebär någon förändring i sak. Ändringarna framgår av protokollsbilaga C.

Nedan listas ändringar av redaktionell art:

- Reglering av undantag för anställd i företagsledande eller därmed jämförlig ställning i 1.2.
- Tillägg av kapitel 13 i 2.2.1-2.
- Införande om anmärkning om att arbetstidsbestämmelserna inte avtalas bort genom individuell överenskommelse om kompensation för övertidsarbete enligt 3.8.6. Parterna noterar att det av arbetsmiljöskäl är viktigt att det även för anställda som slutit sådan individuell överenskommelse finns möjlighet till återhämtning.
- Borttagande av exempel med prisbasbelopp i 4.4.1, 4.4.2 och 5.3.3.
- Ändringar i bilaga 2 om personalkategorier (framgår av protokollsbilaga B): ändring av rubrik, tillägg av pedagogisk verksamhet i uppräkningskolumnen. Ändringen avseende kategori 2c görs i syfte att tydliggöra att uppräkningskolumnen är exemplifierande, inte uttömmande.
- Uppdatering av förteckning över övriga kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst, Teaterförbundet för scen och film och Akademikerförbunden.

§ 4 Överenskommelser och andra ändringar under den gångna avtalsperioden

Avtalsändringar enligt följande överenskommelser, träffade under den gångna avtalsperioden, förs in i avtalstrycket:

- Överenskommelse om Anpassning av sjuklönebestämmelser i mellanvarande kollektivavtal avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner, med anledning av riksdagens beslut om ändrade karensregler i lagen (1991:1047) om sjuklön från och med den 1 januari 2019
- Överenskommelse om ändring av sjuklönegränsen i 5.3.3 per den 1 juli 2018
- Ändring av belopp i bilaga 2 till Reseavtalet per den 1 augusti 2018
- Avtal om arbetstagarkonsult med PTK, den 1 juli 2020

§ 5 Partsgemensamt arbete mot sexuella trakasserier m.m.

Som en del av det partsgemensamma arbetet för att motverka sexuella trakasserier enas parterna om följande:

- En skyldighet för arbetsgivare att ta fram en Bemötandekod och Riktlinjer för intima scener införs i riksavtalet 2.1.1 (protokollsbilaga B).

U. JHE
MW 6/20

- Partsgemensamma rådets stående uppdrag utökas genom att även omfatta arbete mot kränkande särbehandling (ändring och uppdatering av avtalstext, se protokollsbilaga D).
- Partsgemensamma rådet ges i uppdrag att senast den 31 maj 2021 utarbeta en handledning för framtagande av samt exempel på Bemötandekod och Riktlinjer för intima scener.

§ 6 Arbetsgrupper

Parterna enas om att tillsätta följande arbetsgrupper.

- Förbättrad löneprocess (protokollsbilaga E)
- Arbetstid, gemensamt med Teaterförbundet för scen och film (protokolls-bilaga F)
- Praktikavtal, gemensamt med Teaterförbundet för scen och film, (protokolls-bilaga G)

§ 7 Förtroendevalda

Parterna ser de förtroendevaldas arbete som positivt både för verksamheten och för medarbetaren som är förtroendevald. Parterna har för avsikt att under avtalsperioden kunna träffas under informella former för att ytterligare diskutera frågan om förtroendevaldas roll samt fackens möjlighet att kunna engagera nya förtroendevalda.

2020-11-20

Vid protokollet



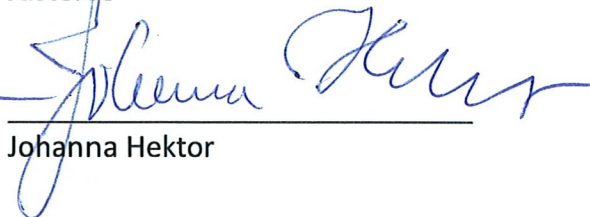
Maria Wilson

Justeras



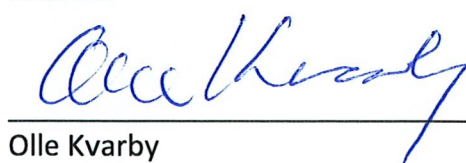
Maria Sundling Grundtman

Justeras



Johanna Hektor

Justeras



Olle Kvarby

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden

LÖNER M M

Följande ändringar införs i Löneavtalet från 1 november 2020:

I Akademikerförbunden ingår följande förbund: Akademikerförbundet SSR, ~~Civilekonomerna~~, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, ~~Jusek~~, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare och Sveriges Veterinärförbund.

Förbunden uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening.

Löneavtalet omfattar medarbetare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 oktober 2020 respektive den 31 mars 2022.

Lönerevisionen gäller per den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.

2.3 Avstämning

Ändring i p. 2.3

När lönesamtalen är genomförda överlämnar arbetsgivaren förslaget på medlemmarnas nya individuella löner till akademikerföreningen. Arbetsgivaren redovisar vilka överväganden som gjorts och hur förslaget på ett övergripande sätt påverkar lönestrukturen. Efter det anses lönerna fastslagna såvida inte central förhandling mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden angående nivån på medlemmarnas sammanlagda löneökning begärs. Sådan förhandling ska begäras senast tio dagar från det att avstämningen avslutades, dock senast *den 1 mars 2021 respektive senast den 1 juni 2022*.

Om de centrala parterna inte kan enas fastställs nivån på medlemmarnas sammanlagda löneökningar hos berörd arbetsgivare till *2,8 % för 2020 samt 2,0 % för 2022* som fördelas av arbetsgivaren.

Parterna är överens om att föregående stycke inte kan åberopas på företag med färre än fem medlemmar som företräds av Akademikerförbunden. Löneavtalet ska dock vara vägledande och gällande i alla övriga delar.

Saknas lokal akademikerförening ansvarar arbetsgivaren för att processen efterlevs i de delar som rör den individuella lönesättningen.

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MM

Följande ändringar (kursiv text) respektive strykningar införs i riksavtalet med bilagor från 1 november 2020:

2.1.1 Allmänna förhållningsregler

Förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställde grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

För att motverka kränkande särbehandling på arbetsplatsen ska arbetsgivare ha en bemötandekod och riktlinjer för intima scener.

13.3.3 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS
Oberoende av tidigare uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd:*

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller arbetstagaren lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen två månader efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Om en arbetstagare anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen med underrättelse på samma sätt som ovan.

**68 år från och med den 1 januari 2020, 69 år från och med den 1 januari 2023.*

Protokollsanteckning 1

Arbetsgivare får medge, att anställning upphör utan att arbetstagaren iakttar gällande uppsägningstid eller underrättelsetid.

Protokollsanteckning 2

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avslutandet av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd. Någon rätt till överläggning föreligger inte. I normalfallet är det emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagare innan underrättelse sker enligt ovan.

*Ullrich
m/Ed*

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden

REDAKTIONELLA ÄNDRINGAR (NY TEXT KURSIV, ÄNDRINGAR ÖVERSTRUKNA)

Följande ändringar (kursiv text) respektive strykningar införs i riksavtalet med bilagor från 1 november 2020:

1.2 Undantag

Avtalet gäller inte för anställd under 18 år (dansare 16 år).

Avtalet gäller inte anställd i företagsledande eller motsvarande ställning.

2.2.1 Skriftlighet

Uppsägning, besked, underrättelse, och varsel enligt avsnitt 11-13 och 12 ska lämnas skriftligen.

2.2.2 Uppsägningstid och underrättelse till lokal arbetstagarorganisation

Se reglering för skilda yrkeskategorier och anställningsformer, avsnitt 11-13 och 12.

3.8.6 Individuell överenskommelse

Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att den anställda istället får högre lön och/eller extra ledighet utöver lagstadgad semester.

Om sådan överenskommelse träffas med annan än den i chefsställning och/eller den vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid, ska kompensationens storlek och/eller ledighetens omfattning anges i överenskommelsen. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

Anmärkning

Individuell överenskommelse enligt denna bestämmelse reglerar ersättning för övertidsarbete enligt 3.8. Övriga delar av arbetstidsavtalet gäller oförändrat.

4.4.1 Gravitetsslön

Exempel med prisbasbelopp stryks ur avtalstrycket.

4.4.2 Föräldralön

Exempel med prisbasbelopp stryks ur avtalstrycket.

5.3.3 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

Exempel med prisbasbelopp stryks ur avtalstrycket.

Bilaga 2 Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet /Akademikerförbunden*

Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet och Akademikerförbunden*

c) Administrativ personal, *bland annat* inom arbetsområdena

- Ekonomi
- IT
- Personal
- Produktionsledning och planering
- Marknadsföring och försäljning
- Bibliotek
- Utställningsproduktion
- *Pedagogiskt arbete*
- Övrigt administrativt arbete

* I Akademikerförbunden ingår följande förbund: Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare och Sveriges Veterinärförbund.

Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening.

Bilaga 3 Förteckning över övriga kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst samt Teaterförbundet samt Akademikerförbunden

Arbetsmiljöavtal för de gemensamma kollektivavtalsområdena teater, dans och musik samt allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet TR (nuvarande Svensk Scenkonst), PTK och Svenska Musikerförbundet, 2001-03-15

Omställningsavtal Arbetsgivaralliansen, PTK och Svensk Scenkonst 2004-01-01 (TRS)

Scenkonstens omställnings- och karriärväxlingsavtal mellan Svensk Scenkonst, Teaterförbundet/för scen och film och Sveriges Yrkesmusikerförbund, 2015-01-01 (SOK)

Avtalet om arbetstagarkonsult mellan Teatrarnas Riksförbund (nuvarande Svensk Scenkonst), och PTK och ~~Svenska Musikerförbundet~~,
grundöverenskommelse 1996-10-01, reviderat 2020-07-01

Kompetensutvecklingsavtal mellan svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film samt Akademikerförbunden

Överenskommelse om tjänstepension ITP

Överenskommelse om flexpension i scenkonstföretag mellan Svensk Scenkonst, Teaterförbundet/för scen och film, Sveriges Yrkesmusikerförbund, Akademikerförbunden och Unionen, 2017-05-02

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet/för scen och film samt Akademikerförbunden om gemensam lönestatistik, 2010-07-01

Överenskommelse om Råd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet/för scen och film samt Akademikerförbunden, *grundöverenskommelse 2010-07-01, reviderad 2020-11-01*

ME JHE
uu
od

Avtal om råd för jämställdhets- och andra diskrimineringsfrågor

Svensk Scenkonst å ena sidan och Teaterförbundet samt Akademikerförbunden å andra sidan har enats 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 *samt kränkande särbehandling*.

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 arbetsgivar- och arbetstagarparten samt bestå av såväl förtroendevalda som tjänstemän.

Detta avtal löper under samma period som det vid var tidpunkt mellan parterna gällande riksavtalet för offentligt finansierade teaterinstitutioner.

Tecknat 2010-07-01, reviderat 2020-11-01

ME JHE
Ulla
Ed

Arbetsgrupp förbättrad löneprocess

Parterna inledde ett arbete 2013 för att gemensamt ta fram ett nytt löneavtal för Akademikerförbundens medlemmar. Det arbetet avslutades utan resultat. Under förhandlingen 2020 har parterna konstaterat att frågan om förbättrad löneprocess lämpar sig att hanteras inom ramen för en partsgemensam arbetsgrupp.

Arbetsgruppens uppdrag är att

- Genomföra en enklare kartläggning bland medlemmar om hur löneavtalet fungerar i praktiken
- Utredda behov av förtydliganden i löneavtalet utifrån resultatet av kartläggningen
- Utredda behov av andra partsgemensamma insatser

Arbetsgruppen bemannas med representanter från respektive organisation med god kännedom och erfarenhet av löneavtalet och dess tillämpning.

Vid ledighet för deltagande i arbetsgrupp gäller för anställda vid offentligt finansierade teatrar att löneavdrag inte ska göras, se anmärkning 2 till 4.2 i riksavtalet. För arbets-
tagarrepresentanter gäller att deltagandet ska så långt det är möjligt ske inom ramen för ordinarie arbetstid.

Tidplan

Parterna ska ha påbörjat sitt arbete senast den 31 januari 2021.

Arbetsgruppen ska rapportera uppnått resultat till respektive organisation samt rekommendation om fortsatt hantering senast den 1 november 2021.

Handwritten signatures:
JHE
M
S

Arbetsgrupp arbetstidsfrågor

Svensk Scenkonst har under en längre tid yrkat på förändringar avseende Riksavtalets arbetstidsbestämmelser. Parterna har konstaterat att det krävs en gemensam kunskapsbas för att komma vidare i frågorna och har därför beslutat att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp bestående av Teaterförbundet och Akademikerförbunden för att vi gemensamt:

- Undersöka hur nuvarande avtal fungerar idag och hur de kan fungera i framtiden sett ur en verksamhetsaspekt.
- Undersöka hur nuvarande avtal fungerar idag och hur de kan fungera i framtiden sett ur en medarbetaraspekt.
- Ordna en partsgemensam aktivitet kring arbetstidsfrågor.

Arbetsgruppen bemanning

- Representanter från respektive organisation med god kännedom om branschen och dess framtida behov.

Vid ledighet för deltagande i arbetsgrupp gäller för anställda vid offentligt finansierade teatrar att löneavdrag inte ska göras, se anmärkning 2 till 4.2 i riksavtalet. För arbetstagarrepresentanter gäller att deltagandet ska så långt det är möjligt ske inom ramen för ordinarie arbetstid.

Tidplan

Parterna ska ha påbörjat sitt arbete senast den 31 augusti 2021.

Arbetsgruppen ska till respektive styrelse rapportera uppnått resultat samt rekommendation om fortsatt hantering senast den 1 mars 2022.



Arbetsgrupp Praktikavtalet

Parterna har under förhandlingen konstaterat att frågan om förändringar i Praktikavtalet behöver hanteras inom ramen för en partsgemensam arbetsgrupp bestående av Svensk Scenkonst, Teaterförbundet och Akademikerförbunden. Ett sådant arbete påbörjades under den förra avtalsperioden och parterna var på god väg att hitta konstruktiva lösningar. Parterna konstaterade bland annat att det är viktigt att berörda utbildningsanordnare involveras i arbetet.

Arbetsgruppens uppdrag är att undersöka behov och möjligheter att utveckla praktikavtalet samt eventuella konsekvenser av förändringar av avtalet. Gruppen ska särskilt titta på följande frågor:

- antalet praktikanter per produktion.
- handledaruppdrag.
- mastersstudenters praktik.
- praktik utanför terminstid.
- praktikavtalets tillämpningsområde.

Arbetsgruppen bemanning

- Representanter från respektive organisation med god kännedom om branschen och dess framtida behov.

Vid ledighet för deltagande i arbetsgrupp gäller för anställda vid offentligt finansierade teatrar att löneavdrag inte ska göras, se anmärkning 2 till 4.2 i riksavtalet. För arbets-tagarrepresentanter gäller att deltagandet ska så långt det är möjligt ske inom ramen för ordinarie arbetstid.

Tidplan

Parterna ska ha påbörjat sitt arbete senast den 31 januari 2021.

Arbetsgruppen ska till respektive styrelse rapportera uppnått resultat samt rekommendation om fortsatt hantering senast den 1 juni 2021.