

Nytt Institutionsteateravtal fr o m den 1 april 2023

Parterna har träffat nytt avtal avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner för perioden 1 april 2023 till 31 mars 2025. Avtalet följer det etablerade märket på arbetsmarknaden (total kostnadsökning 7,4 %). Avtalet innehåller bland annat ett nytt enklare reseavtal samt förändringar i anställningsformerna för både teknisk, administrativ och konstnärlig personal.

Innehållet i korthet

- Avtalsperiod: 24 månader
- Löneökning: 4,1% per den 1 april 2023 och 3,1 % per den 1 april 2024
- Individgaranti: 200 kronor per revisionstillfälle
- Avsättning till flexpension: + 0,2 % 1 april 2024
- Ny anställningsform för teknik och administration med ny, enklare omvandlingsregel
- Långtidskontrakt 1-5 år (tidigare 2-5 år)
- Möjligt att komma överens om förlängning av alla anställningar för konstnärlig personal
- Nytt enklare, reseavtal från 1 juli 2023
- Flertalet förtydliganden och tillägg i övrigt
- Partsgemensamma arbetsgrupper avseende löneprocess, konstnärlig personal, Designergrupperna och alternativa konstnärliga processer

Anställning, teknisk och administrativ personal

Anställningsformen Allmän visstid för teknisk- och administrativ personal ersätts med Avtalad visstid i likhet med flertalet tjänstemannaavtal på arbetsmarknaden. Avtalet tillförs också de regler om omvandling till tillsvidareanställning, inkonvertering, som återfinns i dessa avtal. Det innebär att en sammanlagd anställningstid i Vikariat och Avtalad visstid på över tre år under en femårsperiod ger en tillsvidareanställning vilket är en förbättring och förenkling i jämförelse med hittillsvarande regler. Ytterligare justeringar av avtalstexten sker för att tydliggöra gränsdragningen mellan Lagen om anställningsskydd om de kollektivavtalade reglerna.

Anställning, konstnärlig personal

Långtidskontrakt kan nu avse 1–5 år till skillnad från tidigare 2–5 år, ettårskontraktet utmönstras därmed ur avtalet.

Arbetsgivarens ensidiga rätt att prolongera pjas- och korttidskontrakt med 30 dagar ersätts med en möjlighet att träffa en överenskommelse med den anställde om förlängning. Nu kan varje tidsbegränsad anställning förlängas en gång i överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare, ingen begränsning finns i längd på förlängningen och alla tidsbegränsade anställningsformer omfattas.

Sådan överenskommelse får endast ske efter att det avtal som förlängningen avser ingåtts (i normalfallet även påbörjats) och kan bara ske en gång per tidsbegränsad anställning. När den anställde och arbetsgivaren är överens om villkoren för förlängningen ska detta bekräftas i ett nytt anställningsavtal med de nya villkoren och vilken ursprungsanställning förlängningen avser.

Parterna är eniga om att tillämpning av upprepade korttidskontrakt med förlängning hos en och samma arbetsgivare i syfte att skapa ett längre obetalt sommaruppehåll hos samma arbetsgivare inte är önskvärt.

Detta påverkar inte möjligheten att som tidigare teckna flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar utan är bara en ny möjlighet till friare förlängning av ett redan tecknat anställningsavtal.

För anställningsavtal som tecknats innan den 1 april 2023 gäller de gamla reglerna om prolongering. Om man i stället vill kunna tillämpa den nya förlängningsregeln så kan man komma överens med den anställde om att teckna ett nytt likalydande anställningskontrakt som ersätter det gamla.

Låglönesatsning och nya lägstlöner

I likhet med övriga arbetsmarknaden har parterna enats om en låglönesatsning i form av en riktad höjning av lägstlöner. Det innebär att alla lägstlöner under 26 000 kr i avtalet höjs med 1 350 kr den 1 april 2023. Avtalet tillförs även nya, högre lägstlöner för personal anställd på avtalad visstidsanställning som är kortare än ett år.

Kortare avtalad visstid

För en avtalad visstidsanställning kortare än 1 år uppgår lägstlön till:

För anställd med mindre än fem års yrkeserfarenhet

21 994 kr från och med den 1 april 2023

22 994 kr från och med den 1 april 2024.

För anställd med minst fem års yrkeserfarenhet

24 844 kr från och med den 1 april 2023

25 844 kr från och med den 1 april 2024

Övriga lägstlöner och andra ersättningar i avtalet räknas upp med märket, 4,1 %.

Nytt enklare reseavtal

Definitionen av tjänsteresa och övriga begrepp som är kopplade till förutsättningarna för traktamente och resetillägg bestäms i det nya avtalet av Skatteverket. Skattefria traktamenten ska automatiskt följa Skatteverkets beslut, vilket innebär att höjningar framöver sker utan fördröjning pga. omförhandling av avtalet. Resetillägg och tillägg till skattefri resekostnadsersättning kvarstår oförändrat tills annat avtalas mellan parterna. Resekostnadsersättning vid resa med tåg förutsätter inte längre första klass. I stället införs en skrivning om att det alternativ ska väljas som är mest lämpligt med hänsyn till omständigheterna för tjänsteresan. Avtalet gäller från 1 juli 2023.

Lönerevision 2023

Lönerevision ska genomföras per den 1 april 2023 %. Om lokala parter inte enas om annat är det löneutrymme som ska fördelas 4,1 procent på lönesumman med en individgaranti på 200 kr vid heltidsanställning. Beloppet proportioneras vid deltidsanställning och deltidsarbete. (gäller endast medarbetare som företräds av Scen & Film)

Flexpension

Avsättningen till Flexpensionsavsättningen höjs med 0,2 % från och med 1 april 2024. Flexpensions-tillägget för anställda som omfattas av tidigare pensionsystem är därmed oförändrat 1,1 procent för 2023.

Praktikavtalet

Praktikavtalet kompletteras med:

- *Praktik för utövande konstnärlig personal får dock i normalfallet inte innebära uppgift som inhoppare, swing eller understudy.*
- *Vid praktik inom de utövande konstnärliga yrkena (t.ex. skådespelare, dansare, musikalartister) ska antalet praktikanter per ensemble begränsas utifrån vad som är rimligt i förhållande till antalet övriga medlemmar i ensemblen för att säkerställa en fullvärdig praktik i en professionell miljö.*
- *Handledaren på arbetsplatsen ska vara yrkeskunnig och verksam inom det yrkesområde som praktikanten praktiserar. Handledare ska vidare få och ha reell möjlighet att avsätta den tid som krävs för sitt uppdrag som handledare och ska på arbetsplatsen ta ansvar för att praktikanten får en balanserad och givande praktik. Handledaren ska inte handleda fler studenter åt gången än vad som kan anses rimligt.*

Parterna har också enats om att i sin rådgivning och information lyfta fram att praktik är en samverkansfråga.

Huvudavtal

Avtalet kompletteras med hänvisningar till det under avtalsperioden tecknade Huvudavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK. Huvudavtalet påverkar Institutionsteateravtalet när det gäller uppsägning på grund av personliga skäl för alla anställda och när det gäller turordning för teknisk och administrativ personal.

Redaktionella ändringar och förtydliganden

I övrigt görs ett antal förtydliganden och redaktionella ändringar i avtalstexten.

Partsgemensamma arbetsgrupper

Under avtalsperioden ska parterna försetta arbeta i följande arbetsgrupper:

- Utvecklad löneprocess med fokus på information, stöd och utbildning
- Ljud- ljus- mask och videodesign, utreda möjligheter till förändrat ers system. Säkerställa korrekt ersättning och kreditering
- Konstnärlig personal, övergripande syfte att trygga en kvalitativ och hållbar scenkonst nu och i framtiden.
- Alternativa konstnärliga processer. Tex devising.

Vid frågor kontakta avtalsansvarig

Ronald Hallgren, 0735-132226 ronald.hallgren@svenskscenkonst.se