

Löneavtal

mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film för perioden 1 april 2025 till och med 31 mars 2027.

1.1 Utgångspunkter

Lönesättningen är ett viktigt styrmedel i verksamheten. Lönesättningen ska bidra till att verksamhetsmålen uppnås och att arbetsgivaren kan rekrytera och behålla de kompetenser som behövs för att driva och utveckla verksamheten. Den ska vara verksamhetsbefrämjande och verka för att osakliga löneskillnader undanröjs, och att en rimlig lönestruktur uppnås. Lönesättningen ska även bidra till att medarbetarna motiveras till bra arbetsinsatser.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna bestäms med hänsyn till utbildning, ansvar och svårighetsgrad i respektive befattning. Lönen bör öka med stigande erfarenhet, ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och kompetens. För arbetsledande personal beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal.

Lönesättningen ska vara saklig och objektiv. Samma värderingar och principer ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Principerna får inte heller motverka möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Hänsyn ska tas till den högre grad av osäkerhet som är förenad med korta/tidsbegränsade anställningar.

Följande faktorer påverkar lönesättningen:

Individrelaterade faktorer

Med individrelaterade faktorer avses de kriterier som är relaterade till medarbetarens egen prestation och förmåga att utföra arbetet. Exempel på sådana kriterier kan vara måluppfyllelse, skicklighet, kreativitet och problemlösning, engagemang, ansvarsförmåga, initiativförmåga, ledarförmåga, kommunikativ förmåga, samarbetsförmåga m.m.

Befattningsrelaterade faktorer

Med befattningsrelaterade faktorer avses faktorer som är relaterade till befattningen i sig – vad arbetsuppgifterna ställer för krav på medarbetaren. Exempel på sådana faktorer är graden av ansvar, vilken utbildning, erfarenhet befattningen kräver etc. Arbetsvärdering är ett viktigt verktyg i denna del av bedömningen.

Marknadsrelaterade faktorer

Med marknadsrelaterade faktorer avses möjligheten att rekrytera och behålla medarbetare d.v.s. den konkurrenssituation som institutionerna befinner sig i gentemot andra arbetsgivare inom och utom scenkonstområdet.

1.2 Lönepolicy och rutiner

Arbetsgivaren ska i lokal policy eller på annat sätt ange vilka rutiner, riktlinjer och kriterier som tillämpas för lönesättningen samt ange rutiner för lönerevision och genomförande av löne- och medarbetarsamtal. Detta inkluderar när och hur lönesättning sker, exempelvis vid årlig lönerevision, nyanställning och nya arbetsuppgifter.

Samt ange rutiner för lönerevision och genomförande av löne- och medarbetarsamtal.

Chefer och ledare ska vara väl förtrogna med lönepolicyn så att den får genomslagskraft vid lönesättningen och blir tydlig för medarbetarna. Varje medarbetare ska veta hur den egna löneutvecklingen kan påverkas.

1.3 Medarbetar- och lönesamtal

Medarbetar- och lönesamtal är viktiga instrument i lönesättningsprocessen som arbetsgivaren ska erbjuda. Medarbetar- och lönesamtal ökar förutsättningarna att utveckla verksamheten och på bästa sätt ta till vara medarbetarnas kompetens på både kort och lång sikt. Det finns olika etablerade modeller för sådana samtals innehåll och upplägg – de kan exempelvis beskrivas enligt följande.

Medarbetarsamtal (utvecklingssamtal)

Medarbetarsamtalet är ett ömsesidigt verktyg där chef och medarbetare regelbundet (vanligen en gång per år) diskuterar och formulerar mål samt följer upp arbetsresultaten.

Lönesamtal

Lönesamtal ingår i löneöversynen och är ett planerat samtal om lön mellan lönesättande chef och medarbetare. Chefen och medarbetaren för en dialog om lönen i förhållande till uppnådda mål, lönekriterier, resultat och koppling till lön. Under processen bör den anställda få besked om vad som krävs för en positiv löneutveckling.

1.4 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Ett allmänt utrymme för individuella lönehöjningar beräknas som 3,2 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för anställda den 31 mars 2025 respektive 2,8 procent av de fasta kontanta lönerna för anställda den 31 mars 2026, vilket utgör lägsta löneökningstrymme vid lönerevision.

Om en medlem efter lönerevision erhållit en lönehöjning som inte uppgår till 600 kronor per månad har medlemmen rätt till en skriftlig motivering om orsaken samt till överläggning.

Varje medlem garanteras dock en lägsta lönehöjning om 200 kr.

För deltidsanställd ska beloppen nedsättas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Individuella lönehöjningar ska utges från och med den 1 april 2025 respektive 1 april 2026.

1.5 Lägsta löner

Lägsta löner framgår i kollektivavtalets allmänna anställningsvillkor.

2. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Fackförbundet Scen & Film.

2.1 Anställda som omfattas

Lönerevisionen omfattar anställd som dagen den 31 mars respektive år;

- har fyllt 18 år och
- anställd tillsvidare eller Anställning ett till fem år.

2.2. Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte anställd som dagen före lönerevisionsdatum

- för vilket individuell löneförhandling har utfästs,
- träffat avtal om anställning och därvid viss lön har överenskommits och att den avtalade lönen ska gälla oberoende lönerevision och

- uppnått pensionsålder enligt 32 a § LAS.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare som är undantagna från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

3. Förhandlingsordning vid lönerevision

3.1. Förhandlingsordning

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per 1 april respektive år.

3.2. Lokal förhandling

Arbetsgivare ska samverka/förhandla gällande lönerevision där det finns en lokal arbetstagarpart.

Den lokala förhandlingen ska vara avslutad senast en månad efter revisionsdatum respektive år.

På arbetsplatser där det saknas lokal arbetstagarpart sker lönerevision i samråd mellan chef och anställd.

Överläggning vid låg lönehöjning ska begäras senast en månad efter meddelad lön.

Anmärkning

Med lokal arbetstagarpart enligt detta avtal förstås klubb, avdelning eller, där sådan saknas, fackligförtroendeman med behörighet att löneförhandla.

3.3. Begäran om central förhandling

Om inte den lokala förhandlingen leder till uppgörelse ska begäran om central förhandling begäras senast två månader efter revisionsdatum.