

25. januar 2019

Forslagnotat**OPPRETTELSE AV MUSIKERALLIANSE I NORGE*****Innledning***

I Sverige har frilansskuespillere, -dansere og -musikere i en årrekke kunnet kombinere kunstnerisk utøvelse på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå med den tryggheten det er å være ansatt i TeaterAlliansen, Dansalliansen eller Musikalliansen. Alliansene har i Sverige vært en løsning på de dårlige levekårene mange svenske frilansdansere, -skuespillere og -musikere lever under. Videre har alliansene sørget for en ytterligere profesjonalisering av de tre ulike feltene. Det stilles store krav til dem som blir ansatt i alliansene. Utdannelse, erfaring og arbeidsfrekvens blir vektlagt hos utøverne. Alliansene utgjør slik en pool av topp kvalifiserte utøvere.

Her i Norge har Skuespiller- og dansealliansen har vist seg som en solid og viktig institusjon. Denne må videreføres og videreutvikles så de når målet om minst 150 ansatte kunstnere innen utløpet av 2022. Nå er det også på tide å etablere en tilsvarende ordning for musikere, og det må utredes om musikkfeltet skal bli en del av den eksisterende allianseordningen, eller om det skal etableres en egen, frittstående allianse for dette kunstfeltet. Vi vil i dette notatet skissere hvordan dette kan løses for musikkfeltet.

I arbeidet har vi fått meget god hjelp av SKUDA, gjennom at de velvillig har oversendt utredninger og andre relevante dokumenter.

Bakgrunn

Hverdagen for frilansmusikere (og da menes både frilansere i folketrygdlovens forstand og selvstendig næringsdrivende) er både spennende, komplisert og mangfoldig. De har svært varierte arbeidsoppgaver og har hele landet – og resten av verden – som arbeidsplass. Arbeidshverdagen er imidlertid også uforutsigbar og gir vekslende inntekter. Mange jobber i perioder svært mye og med flere prosjekter parallelt, mange tar ekstra «brødjober» for å få økonomien til å gå rundt, men opplever likevel at årsinntekten aldri når et akseptabelt nivå. Dette gjelder ikke bare nyutdannede musikere, men mange av landets mest profesjonelle og erfarne musikere. De jobber hardt, betaler skatt, bidrar i betydelig grad til vårt rike kulturliv, men lever likevel under uforutsigbare arbeidsforhold og med til dels svært lav lønn/inntekt.

Det «frie feltet» er i dag preget av uryddige ansettelsesformer. De økonomiske rammene er trange, og dette fører til at de i mange prosjekter hyres inn musikere som næringsdrivende for å slippe sosiale utgifter. Slik sparer man produksjonsutgifter. I tillegg arbeider utøverne på svært korte kontrakter og i spredte perioder – også innenfor ett og samme prosjekt – fordi prosjektet ikke har nok midler til å ansette musikeren gjennom en hel prøve- og spilleperiode. Det forutsettes også ofte at musikeren kommer «ferdig innøvd», og denne forutgående innøvingsperioden blir ofte ikke honorert. Etter nedleggelsen av Rikskonsertene og overføring av ansvaret for engasjering/ansettelse av musikere og andre kunstnere som skal turnere for Den kulturelle skolesekken (DKS) til den enkelte fylkeskommune/kommune ser vi også dessverre at stadig flere blir tvunget til å ta disse oppdragene i næring og ikke som lønnsinntaker.

Mange musikere lever i all hovedsak gjennom enkeltpersonforetak, og fakturerer for de fleste jobbene de gjør. Dette innebærer at de ikke har krav på trygderettigheter, som foreldrepermisjon, feriepenger og lønn under sykdom. Frilansere/næringsdrivende har anledning til å kjøpe tilleggsforsikring gjennom NAV, men de fleste musikere – og andre kunstnere – finner ikke økonomisk rom til å skaffe seg denne tilleggsforsikringen, og ordningen fungerer også svært dårlig for de med kombinasjonsinntekter. Disse musikerne har også små muligheter til å opptjene pensjonspoeng, og mange av dem vil oppleve at inntektene som pensjonist blir meget begrenset. Kunstnere har ofte svært variable inntekter. Bortfallet av Folketrygdens besteårsregel har derfor slått svært uheldig ut for disse gruppene og situasjonen vil forverre seg ytterligere i årene som kommer, da levealdersjusteringene etter hvert vil slå inn i stadig større grad. For disse gruppene vil det også være vanskelig å kompensere dette med å stå i arbeid ut over 70 år. Dette fordi fysikken for mange av dem vil gjøre det vanskelig å opprettholde et akseptabel musikalsk og kunstnerisk nivå.

Sverige som foregangsland – TeaterAlliansen, Dansalliansen og Musikalliansen

I Sverige har det siden 1999 eksistert en allianse for skuespillere; TeaterAlliansen. Grunntanken for denne alliansen var at det offentlige hadde et ansvar for skuespillerne som gikk inn og ut av teatrene. Mange av disse var i korte perioder avhengig av arbeidsledighetstrygd, og man så at denne trygden kunne brukes til noe konstruktivt. Ordningen omfattet opprinnelig 65 skuespillere og har nå blitt utvidet til omtrent 160 skuespillere. TeaterAlliansen koster den svenske stat 35,1 millioner SEK i året og drives effektivt gjennom 3,5 årsverk. Ordningen er organisert som et AS (AB). De ansatte skuespillerne mottar en basislønn som er lavere enn lønnen ved teatrene, men gunstigere enn arbeidsledighetstrygd.

Gjennom TeaterAlliansen får svenske skuespillere fast ansettelse med månedlig utbetalt lønn. De får mulighet til å delta på kurs og seminarer, hjelp til å søke jobb og eventuell omskolering. Ikke minst får de et profesjonelt arbeidsnettverk med faste samlinger flere ganger i året.

Det er strenge krav for å bli tatt opp i TeaterAlliansen. Skuespillerne må dokumentere at de har arbeidet med kunstnerisk virksomhet minst 60 % av tiden de siste 15 årene. De må ha vært frilansere i løpet av de siste tre årene og arbeidet minst 12 måneder innen yrket i løpet av samme periode. Som ansatt i alliansen må skuespillerne være engasjert andre steder minst fire av årets tolv måneder. I disse periodene søker de permisjon fra TeaterAlliansen. Skuespillerne fortsetter altså som frilansere, men har fast ansettelse i de periodene hvor de ikke har oppdrag.

Høsten 2006 startet Dansalliansen sin virksomhet i Sverige. Dansalliansen bygger på de samme prinsippene som TeaterAlliansen, men er for erfarne frilansdansere. For å kunne søke ansettelse hos Dansalliansen må man ha jobbet som frilansdanser de siste to årene og i løpet av denne perioden hatt ansettelse i minst åtte måneder. I 2018 var 70 profesjonelle dansere ansatt hos Dansalliansen, og de har et mål om å ansette over 100 dansere på sikt. Dansalliansen koster den svenske stat 18 millioner SEK i året, og drives av en stab på 4 årsverk. Danserne får mulighet til å jobbe kontinuerlig med faget sitt, de får trent nok, de bruker tiden sin til å bli enda bedre og slipper å ha andre typer deltidsjobber mellom oppdragene, Dansalliansen tilbyr også workshops, masterclasses og seminarer til ikke-ansatte.

Med de svært gode erfaringene med TeaterAlliansen og Dansalliansen i bagasjen ble så Musikeralliansen stiftet i 2008. Men siden utøvere innenfor musikkfeltet er en betydelig mer heterogen gruppe enn innenfor både skuespiller- og dansefeltet, var opprettelsen av denne alliansen noe mer komplisert. Frilansere innenfor det offentlig finansierte musikkområdet arbeider ikke bare innenfor statlige eller regionale institusjoner, men også i stor grad innenfor det frie musikkfeltet i en mengde ulike uttrykk og arbeidsformer. Typisk for gruppen er at de gjennom året har oppdrag for en rekke forskjellige arbeidsgivere og/eller oppdragsgivere.

Musikalliansen er et aksjeselskap (AB), og eies av partene i arbeidslivet; Svensk Scenkonst, Svenska Musikerförbundet, Sveriges Yrkesmusikerförbund og Teaterförbundet/för scen & film, samt Trygghetsrådet TRS. I dag er 150 instrumentalister, sangere, musikartister og dirigenter ansatt i Musikalliansen, de får 29 millioner SEK i statlige overføringer hvert år og har 4 ansatte/3,1 årsverk i administrasjonen.

Ansettelsesvilkårene i Musikalliansen er regulert i en tariffavtale mellom Musikalliansen på den ene siden og Musikerförbundet, Sveriges Yrkesmusikerförbund og Teaterförbundet på den andre siden. I denne avtalen er det avtalt unntak fra den svenske arbeidsmiljøloven, blant annet om muligheten for midlertidig ansettelse.

De frilansmusikerne som ansettes i Musikalliansen er de som er mest yrkesaktive innenfor sine områder, det er ingen kvalitetsbedømming eller behovsprøving ved ansettelsen. De ansatte fortsetter sin musikalske virksomhet på samme måte som før ansettelsen. Når de får et engasjement (som kan være på en dag, en lengre kontrakt, en turné eller en plateinnspilling), får de permisjon fra Musikalliansen. Ved slike engasjement som musiker forlenges samtidig retten til å være ansatt i alliansen.

For de ansatte i Musikalliansen som har omfattende og mange engasjementer som utøver kan allianseansettelsen gjerne være gjennom hele deres gjenstående yrkeskarriere. På grunn av denne muligheten kalles ofte dette i Sverige «den tredje ansettelsesformen».

Lønnen for de ansatte i Musikalliansen er lavere enn lønnen ved scenekunstinstitusjonene men høyere enn arbeidsledighetstrygden. Ansettelsen gir rett til pensjon, sykepenger og feriepenger. Ansettelsen avsluttes om den ansatte musikeren ikke lengre oppfyller kravet om kontinuerlig yrkesvirksomhet.

Mens han eller hun er ansatt kan den ansatte øve, markedsføre og utveksle kompetanse samtidig som inntekten opprettholdes. Musikkalliansen bidrar også til kunstnerisk utvikling for den enkelte musiker. Dette utviklingsarbeidet er ikke begrenset til alliansens ansatte, men tilbys også utøver utenfor alliansen.

SKUDA som foregangsallianse i Norge

Her i Norge startet Norske Dansekunstnere og Norsk Skuespillerforbund tidlig på 2000-tallet arbeidet med tilsvarende allianser. Først etter modell av TeaterAlliansen, siden også med Dansalliansen og Musikalliansen som forbilder.

Argumentasjonen overfor norske myndigheter var:

- lav inntekt av kunstnerisk arbeid påvist i alle inntektsundersøkelser for kunstnere for særlig dansere, men også skuespillere som ikke arbeidet ved institusjonsteatre.
- svært få faste stillinger for dansere og nedgang i faste stillinger for skuespillere.
- økning i midlertidige ansettelser.

Utarbeidelse av et felles forslagsnotat fra NSF og NoDa til kulturminister Trond Giske ble levert høsten 2008 hvor det i statsbudsjettet for 2009 ble bevilget midler til utredning. Forbundene jobbet for at Kulturløftet II skulle inneholde en omtale, og dette ble tatt inn i pkt 13, støtte opprettelse av en skuespiller- og danseallianse.

Høsten 2011 la kulturminister Anniken Huitfeldt fram forslag til statsbudsjett for 2012 med 3 millioner kroner til oppstart 2. halvår 2012.

Høsten 2011 bestemte NSF og NoDa å gå inn for én felles virksomhet pga det lave tilskuddet, og at Stortinget definerte tiltaket som et prøveprosjekt i 3 år i begrenset omfang og med et beskjedent antall kunstnere. Våren 2012 arbeidet NSF og NoDa med opprettelse, og knyttet Norsk Teater- og orkesterforening til seg i et interimsstyre.

Interimsstyret ansatte Tone Øvrebø Johannessen som daglig leder med oppstart 6.8.2012. Parallelt med arbeidet overfor Kulturdepartementet ble partiene på stortinget informert om initiativet og modellen. Det har vært tverrpolitisk enighet om Skuespiller- og danseralliansen fra oppstart av virksomheten.

SKUDA ble formelt opprette den 28. juni 2012 av Norsk Skuespillerforbund, Norske Dansekunstnere og Norsk Teater- og orkesterforening som eier 34 aksjer hver. I tilskuddsbrevet for 2012 ble det lagt til grunn en halvårsvirkning på 3 millioner kroner i 2012 og helårsvirkning for 2013 på 6 millioner. Alliansen ble der etablert som et prøveprosjekt over 3 år, og i 2016 ble Alliansen et fast tiltak. I dag (pr.

august 2018) er totalt 82 kunstnere ansatt, det er 3 ansatte i administrasjonen og tilskuddet for 2018 var på 19,4 millioner kroner. (Av disse kom 5 millioner som følge av budsjettavtalen mellom H, Frp, KrF og V).

Målsetting og delmål

I Kulturdepartementet viser i St.meld 8 *Kulturens kraft* til at de ønsker å gjennomgå rammevilkår og ordninger for gründerar og sjølvstendig næringsdrivande for å sikre dei sosiale rettane deira, redusere skjemaveldet og sørge for kompetanse innan entreprenørskap og forretningsdrift.

Departementet skriver videre at de ønsker å videreutvikle bransjen og støtteapparatet rundt utøvande og skapande kunstnarar og gjennom dette medverke til at kunst og kultur frå Noreg når eit større publikum, nasjonalt og internasjonalt, de vil evaluere igangsette tiltak for kulturell og kreativ næring, og vurdere nye verkemiddel, og de ønsker å utvikle målrette ordningar som gir fleire ein sjanse til å realisere det kunstnariske talentet sitt der dei bur, og samtidig medverke til auka verdiskaping og fleire arbeidsplassar i kunst- og kultursektoren regionalt.

Den overordnede målsettingen for en norsk Musikerallianse er å bidra til å oppfylle disse målsettingene, og å bedre levekårene for kunstnerne, gjennom å gi også frilansmusikere en mer forutsigbar arbeidshverdag og arbeidsinntekt.

Viktige delmål:

- 1: Å gi ansatte musikere mulighet til å arbeide kontinuerlig med sin kunstform.
- 2: Å skape en pool bestående av landets mest aktive frilansere, gjennom å høyne nivået og styrke profesjonaliteten hos disse.
- 3: Å skaffe de ansatte mer jobb gjennom styrket formidling.
- 4: Å trygge forholdene for minoritetsmusikere, gjennom kvotering til alliansen, samt sørge for en god kjønnsbalanse innenfor de ulike feltene.
- 5: Å bidra til kompetanseheving, både for dem som er ansatt i alliansen og andre frilansere.

Målgrupper:

Målgruppen for alliansen er frilansmusikere i Norge, spesifisert som følgende:

- Alle typer frilansmusikere som er utøvende kunstnere og som hovedsakelig bor og virker i Norge.
- Profesjonelle musikere som har etablert seg i faget og holdt en høy aktivitet over tid.
- Musikere som har minst tre års høyere utdanning i musikk, eller som har hatt ansettelse ved orkestre eller andre scenekunstinstitusjoner i minst tre år.

Prosjektbeskrivelse

Kontinuerlig arbeid gjennom en tredje ansettelsesform

Musikeralliansen er et selskap som ansetter profesjonelle frilansmusikere og gir dem faste ansettelsesforhold. Musikerne søker permisjon fra alliansen i de perioder hvor de har oppdrag andre steder. I ledige faser mottar de lønn fra alliansene i stedet for å være avhengig av arbeidsledighetsstrygd. I disse periodene kan de fortsette å utøve sitt virke, forberede nye produksjoner, øve og gå på kurs. Slik får de muligheten til å arbeide kontinuerlig med sin kunstform. Gjennom å være ansatt i musikeralliansen går musikerne fra å leve i allsidig usikkerhet til allsidig trygghet.

Alliansen skal stille tydelige og høye krav til sine ansatte hva angår frekvens av eksterne oppdrag. Hvis den ansatte ikke oppfyller disse kravene vil han/hun miste sin ansettelse: å være ansatt i alliansen er ikke å ha en fast stilling ved en institusjon eller i et ensemble, men heller ikke en usikker

frilanstilværelse. Musikeralliansen vil være – som Skuespiller- og dansealliansen – et supplement til allerede eksisterende ordninger – som statlige kunstnerstipender og arbeidsstipender – og en erstatning for arbeidsledighetstrygd. Når det gjelder de statlige kunstnerstipendene er det å legge til at det finnes svært få stipender rettet mot musikere, sangere og dirigenter.

Musikeralliansen skal bidra til å få flere musikere over på arbeidskontrakter, i motsetning til å fakturere som selvstendig næringsdrivende. På sikt bør disse kontraktene ligge til grunn for ansettelse i alliansen. Alliansen vil også øke musikernes bevissthet rundt inntekt og deres forventninger om inntektsstandard. Pensjons- og trygderettigheter vil også være med på å øke de ansattes levekår både i deres yrkesaktive år og som pensjonister, og kunne bedre de uryddige forholdene innenfor feltet.

En pool av høyt kvalifiserte utøvere

Det stilles store krav til dem som blir ansatt i alliansene. Utdannelse, erfaring og arbeidsfrekvens vil bli vektlagt hos musikerne. Alliansen skal være en mulighet for landets mest aktive frilansmusikere, og samle disse i en felles pool. En ansettelse i alliansen er en garanti for potensielle arbeidsgivere. Rekrutterer du herfra, skal du vite at du får noen av de beste frilanserne Norge har å by på.

Gjennom ansettelse i alliansen får utøverne mulighet til å kontinuerlig arbeide med faget sitt. I stedet for å jobbe i forskjellige serviceyrker for å finansiere husleien og studielånet, kan en musiker øve og kontinuerlig utvikle seg kunstnerisk, være med på seminarer og kurs og utarbeide nye prosjekter. Dette vil ytterligere høyne det faglige nivået hos de ansatte, og igjen sikre poolen av toppkvalifiserte utøvere. Slik er alliansen profesjonaliserende og vil på sikt sikre en kvalitetsheving av norske musikere, sangere og dirigenter.

Mer jobb gjennom styrket formidling

Fordi en Musikerallianse vil bli en naturlig rekrutteringspool for arbeidsgivere på jakt etter aktører til større og mindre oppdrag, vil en ansettelse i alliansen kunne legge til rette for flere jobbmuligheter for musikerne. I tillegg må det sees på om alliansen kan arbeide aktivt for å skaffe de ansatte arbeid. Dette var et arbeid som NAV artistformidling tidligere også drev med. De ble dessverre lagt ned i 2012, noe som var til ulempe spesielt for musikerne.

Flerkulturell styrking og bedre kjønnsbalanse

For å styrke kompetansen og mulighetene til musikere med flerkulturell bakgrunn, kan det vurderes å kvoterer inn et visst antall flerkulturelle musikere i ordningen. Dette antallet må sees i relasjon til det totale antall ordningen vil omfatte. I en slik kvoteringsordning må også musikere fra våre nasjonale minoriteter inkluderes, som for eksempel de fra våre tre samiske språkområder.

I noen musikksjangre og for noen instrumentgrupper er norsk musikkliv tidvis sterkt kjønnsdelt. Dette gjelder spesielt de såkalte «rytmiske» sjangrene og spesielt jazz. Når det gjelder instrument er menn sterkt overrepresentert på slagverk, bass og gitar, mens kvinner dominerer fiolin og sang. Her må det utredes om en musikerallianse bidra til en bedre kjønnsbalanse, gjennom en forsiktig kvoteringspolitikk.

Kompetanseheving og felleskap

Det er en vesentlig del av alliansekonseptet at de ansatte skal ha anledning til faglig utvikling, kompetanseheving og muligheter for å øve mellom oppdragene. Både for musikere, sangere og dirigenter er det krevende å opprettholde et høyt nivå når man ikke har noen jobb å gå til. Mange kunstnere ser seg nødt til å ta andre jobber, utenfor sitt egentlige yrke, mens de venter på relevante oppdrag. Dette er en unødvendig sløsing med deres kompetanse, både for samfunnet som har investert i utdanning, og for kunstneren som har investert sitt liv og sin tid i kunstformen. Med alliansen vil aktørene få tilbud om kurs og seminarer, videre vil det bli stilt aktivitetskrav til dem. Dette vil samlet styrke aktørenes profesjonalitet. I tillegg vil alliansen bidra med et mangfold av kurs og seminarer for å heve kunstnernes generelle kompetanse. Disse kursene skal også være tilgjengelige for musikere utenfor alliansen. Slik gagnar alliansens arbeid også andre frilansere og skaper felleskap mellom aktører innenfor og utenfor alliansen.

I forbindelse med kursvirksomheten kan alliansen dra veksler på allerede eksisterende organisasjoner/institusjoner som har støtte fra det offentlige, slik som Norges Musikkhøgskole, Kunsthøgskolen i Oslo og andre høyere musikkutdanningsinstitusjoner, de regionale kompetansenettverkene, jazz- og folkemusikksentrene og andre. Disse arrangerer kurs for målgruppen, og kan også bli bedt om å skreddersy kurs for alliansen innenfor sine økonomiske rammer, eller også bes om å være arrangør av kurs alliansen har behov for. I tillegg kan alliansen selv stå som arrangør av tiltak som ikke kan dekkes av ovennevnte organisasjoner.

Det er en forutsetning at kompetansehevingen skjer også utenfor Oslo-området. Det blir en del av alliansens oppgave å sørge for dette. Der hvor det ikke er praktisk mulig, må medlemmene av alliansen som bor i andre regioner få støtte til reise og opphold for å delta på kurs i andre landsdeler. For aktører som i dag har en fragmentert hverdag, er en av hensiktene at alliansen skal bidra til sosialt og kollegialt fellesskap.

Organisering av alliansen

Overordnet organisering og finansiering

Det forslås at alliansen blir finansiert over Kulturdepartementets budsjetter, på samme måte som SKUDA er det i dag. Det kan dog argumenteres for at noe av finansieringen burde kommet fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, da store deler av utgiftene til alliansen er en erstatning for arbeidsledighetstrygden for de aktuelle kunstnerne. Det kan også vurderes hvorvidt regionene skal inn på finansieringssiden, avhengig av hva som blir vedtatt i forbindelse med regionreformen.

Opprettelse av tariffavtaler – det formelle grunnlaget for etablering av ansettelsesformen i alliansen.

Grunnlaget for etablering av alliansen er etablering av en tariffavtale mellom Creo – forbundet for kunst og kultur og Musikeralliansen. Grunnlaget legges med hjemmel i Arbeidsmiljølovens § 14-9 (4) om midlertidig tilsetting:

Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.

Tariffavtalen gjelder for musikere, sangere og dirigenter som er ansatt i alliansen og skal åpne for permisjonsmulighet i forbindelse med arbeid utenfor alliansen. Tariffavtalen er det formelle arbeidsrettslige grunnlaget for at det kan opprettes en Musikerallianse i Norge. Den allerede eksisterende tariffavtale mellom SKUDA på den ene siden og Norsk Skuespillerforbund og Norske Dansekunstnere på den andre siden vil være et godt utgangspunkt for en eventuell forhandling om denne nye tariffavtalen også.

To eller en allianse?

At man i Sverige har organisert alliansene som tre ulike selskaper i stedet for ett eller to, har delvis en historisk årsak; de tre alliansene ble dannet på forskjellige tidspunkt og av ulike initiativtakere. Imidlertid har man der sett at det kan være gode organisatoriske begrunnelser for tre ulike selskaper. Organisasjonene blir små og effektive, med både styremedlemmer og daglige ledere som har spisskompetanse på sitt felt. Videre unngår man utfordringer knyttet til kvotediskusjoner og ulike agendaer internt. I Sverige argumenteres det videre for at det faglige nivået blir høyere med tre ulike allianser, da man i større grad kan skreddersy tilbudene til det enkelte fag.

Derfor anbefalte i utgangspunktet Norsk Skuespillerforbund og Norske Dansekunstnere to ulike allianser i sine første forslag her i Norge. Dog bestemte de seg høsten 2011 for å gå inn for én felles virksomhet. Dette pga det lave tilskuddet og at Stortinget da definerte tiltaket som et prøveprosjekt i 3

år med begrenset omfang og med et beskjedent antall kunstnere. Så langt vi kjenner til ønsker SKUDA fortsatt å være en allianse, og har på det nåværende tidspunkt ingen planer om å foreslå en splittelse av alliansen i to.

Organisasjonsform

Både SKUDA og de tre alliansene i Sverige er organisert som aksjeselskap. Alliansen skal være en arbeidsgiver på lik linje med institusjonene, og det er derfor naturlig at man velger samme organisasjonsform som disse. Videre har AS-et den klare fordel at man kan overføre overskuddsmidler i selskapet fra et år til et annet. Aksjeselskapet har også et styre, hvor parter med interesser i driften vil være representert og kan påvirke den videre utviklingen, og bidra med kompetanse og kunnskap.

Eierskap

Som i Sverige, og som for SKUDA, bør eierskapet av selskapet være fordelt på de relevante organisasjoner. Om Musikeralliansen opprettes som eget selskap bør styret bestå av representanter fra Creo, Norsk teater- og orkesterforening og en ansatt kunstner.

Samarbeidspartnere

De tre fagforbundene Norsk Skuespillerforbund, Norske Dansekunstnere og Creo samarbeider godt og tett allerede i dag, både bilateralt, gjennom Kunstnernetverket og på andre måter. NSF og NoDa har også inngått samarbeidsavtaler med Creo, som ytterligere knytter båndene mellom dem tettere.

Alliansen vil også ha en lang rekke andre samarbeidspartnere. Noen av disse vil være aktuelle i forhold til kurs og seminarer, andre i forhold til økonomi og kompetanse. Mange offentlige støttede ensembler, scener og institusjoner vil være potensielle arbeidsgivere for ansatte musikere, og således viktige samarbeidspartnere. Også Kulturtanken og den kulturelle skolesekken, som tilrettelegger og bestiller av prosjekter, vil være en relevant samarbeidspartner. Etter omleggingen av den kulturelle skolesekken, der regionene/fylkene nå er den reelle bestiller og arbeidsgiver/oppdragsgiver, vil også disse være relevante aktører å samarbeide med. Også Scenekunstbruket, om de blir utvidet med en musikkdel, vil kunne være en aktuell samarbeidspartner.

Administrativt ansatte

SKUDA drives i dag av tre administrativt ansatte, Musikeralliansen i Sverige har 4 ansatte i 3,1 årsverk. Det er naturlig å se for seg en tilsvarende bemanning også for en Musikerallianse i Norge

Antall musikere ansatt i alliansen

Som i Sverige, og som med SKUDA, anbefales det at man starter med et lite antall kunstnere ansatt, og heller øker antallet etter hvert. Det foreslås at man begynner med 50 musikere i første driftsår for deretter til å øke antallet til 75 musikere i andre driftsår og 100 musikere det tredje året.

Fremdriftsplan

- August 2019: Ansettelse av prosjektleder for planlegging av alliansen. Prosjektleder har ansvar for den praktiske planleggingen og utformingen av alliansen fram til oppstarten i 2020. Prosjektleder er bindeledd mellom Kulturdepartementet og de aktuelle organisasjonene. Prosjektleder får også ansvaret for å utrede om det bør etableres en egen, uavhengig allianse, eller om Musikeralliansen bør bli en del av SKUDA. Uavhengig av alliansetilknytning bør prosjektleder ansettes hos SKUDA for å kunne dra veksler på de erfaringer og den kompetansen som er opparbeidet der. Dette forutsetter selvfølgelig at det bevilges friske midler til en slik stilling.
- Desember 2019: Frist for ferdigstilling av forretningsplan. Planen skal inneholde detaljert informasjon om organisasjonsform, eiere, styrer, målgrupper, samarbeidspartnere,

markedsføring og detaljert budsjett for alliansen. Det må også foreligge utkast til vedtekter, regler for tidskonto og permisjoner og søknadskriterier for ansettelse.

- Februar 2020: Rekrutteringsprosess av administrativt ansatte igangsettes. Nettsider for alliansen er ferdige, og informasjon mot målgruppene starter.
- August 2020: Administrativt ansatte på plass. Kontorlokaler organiseres.
- Oktober 2020: Oppstart av alliansen. Mottak av søknader fra musikere, sangere og dirigenter starter.
- Januar 2021: 50 musikere ansatt.
- Januar 2022: 75 musikere ansatt.
- Januar 2023: 100 musikere ansatt.

Budsjettsskisse

Budsjettet gir en skisse over utgifter til alliansen første (2020), andre (2021), tredje (2022) og fjerde (2023) driftsår, samt utgiftene til prosjektleder i år null (2019).

Hoveddelen av utgiftene er lønn til de ansatte musikerne, sangerne og dirigentene. I denne skissen er det tatt utgangspunkt i en årslønn på 546.000, noe som tilsvarer laveste lønnsinnplassering for orkestermusiker i Creos tariffavtale med Spekter. Inkludert sosiale utgifter havner dette på i underkant av 650.000. Siden kunstnerne skal heve lønn andre steder store deler av året, antar vi at lønnsutgiftene vil ligge på omtrent 40% av dette, dvs 260.000 per ansatt, inkludert sosiale kostnader. Dette stemmer også overens både med erfaringene fra SKUDA og fra Musikalliansen i Sverige. I den svenske Musikalliansen var gjennomsnittet av de ansattes prosentvise lønnsuttak på 37,8%.

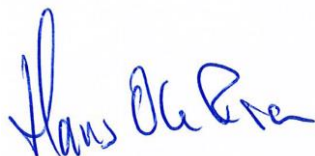
Budsjettsskisse Musikerallianse							
2019 - år null							
Lønn til prosjektleder (inkl sos. kost)						kr	350 000,00
Totalt						kr	350 000,00
2020 - første driftsår							
Personalkostnader (inkl sos kost)	3 ansatte a 600.000 (halvårsvirkning for to stk)					kr	1 200 000,00
Leie av lokaler	50 kvm a 2500,- pr år					kr	125 000,00
Konsulenthonorarer						kr	200 000,00
Kontormateriall og adm kost						kr	500 000,00
Diverse kostnader						kr	450 000,00
Totalt						kr	2 475 000,00
2021 - andre driftsår							
Lønn til kunstnere	50 kunstnere a 260.000					kr	13 000 000,00
Personalkostnader (inkl sos kost)	3 ansatte a 600.000					kr	1 800 000,00
Leie av lokaler	50 kvm a 2500,- pr år					kr	125 000,00
Kurskostnader interne samlinger	5 samlinger i året					kr	300 000,00
Reisestøtte interne samlinger	2500 i reisestøtte per aktør, per samling					kr	625 000,00
Utgifter åpne kurs						kr	500 000,00
Konsulenthonorarer						kr	200 000,00
Kontormateriall og adm kost						kr	500 000,00
Diverse kostnader						kr	450 000,00
Totalt						kr	17 500 000,00
2022 - tredje driftsår							
Lønn til kunstnere	75 kunstnere a 260.000					kr	19 500 000,00
Personalkostnader (inkl sos kost)	3 ansatte a 600.000					kr	1 800 000,00
Leie av lokaler	50 kvm a 2500,- pr år					kr	125 000,00
Kurskostnader interne samlinger	5 samlinger i året					kr	300 000,00
Reisestøtte interne samlinger	2500 i reisestøtte per aktør, per samling					kr	937 500,00
Utgifter åpne kurs						kr	750 000,00
Konsulenthonorarer						kr	200 000,00
Kontormateriall og adm kost						kr	500 000,00
Diverse kostnader						kr	450 000,00
Totalt						kr	24 562 500,00
2023 - fjerde driftsår							
Lønn til kunstnere	100 kunstnere a 260.000					kr	26 000 000,00
Personalkostnader (inkl sos kost)	3 ansatte a 600.000					kr	1 800 000,00
Leie av lokaler	50 kvm a 2500,- pr år					kr	125 000,00
Kurskostnader interne samlinger	5 samlinger i året					kr	300 000,00
Reisestøtte interne samlinger	2500 i reisestøtte per aktør, per samling					kr	1 250 000,00
Utgifter åpne kurs						kr	750 000,00
Konsulenthonorarer						kr	200 000,00
Kontormateriall og adm kost						kr	500 000,00
Diverse kostnader						kr	450 000,00
Totalt						kr	31 375 000,00

Avsluttende ord

Blant musikerne i Norge innenfor det frie feltet har man lenge vært bevisst alliansene i Sverige, og vår egen Skuespiller- og danseallianse. Og de siste årene har ønsket om en egen Musikerallianse blitt stadig sterkere blant stadig flere musikere, sangere og dirigenter. For mange av aktørene vil ansettelse i en allianse være løsningen på de yrkesmessige og praktiske utfordringene de står overfor i hverdagen. Det er tøft å være frilansmusiker i Norge, og en allianse også for denne gruppen vil være med på å bedre levekårene til disse kunstnerne, og dermed også bidra til å oppfylle noen av de målene og prioriteringene som St.meld 8 *Kulturens kraft - Kulturpolitikk for framtida* peker på.

Alliansen vil bidra til å høyne det kunstneriske nivået hos norske musikere, sangere og dirigenter gjennom å gi dem kontinuitet i arbeidet. Alliansen vil også være et forum for utvikling av syn på eget arbeid, verdi og kompetanse, og gjøre det enklere for disse kunstnerne å kunne leve av sin profesjon og sitt yrke. Slik vil også en Musikerallianse bidra til at vi kommer noe nærmere det overordnede målet stortingsmelding 8 løfter frem: *Eit levande demokrati der alle er frie til å ytre seg, og der mangfald, skaparkraft og kreativitet er høgt verdsett. Eit inkluderande samfunn der kunst og kultur av ypparste kvalitet inspirerer, samlar og lærer oss om oss sjølv og omverda.*

Med vennlig hilsen
Creo – forbundet for kunst og kultur



Hans Ole Rian
Forbundsleder

Vedlegg:

- Virksomhetsrapport Musikkalliansen Sverige 2017.
- Kulturrådet i Sveriges skriftserie 2007:10: «Musikkallians».
- Utredning av Simonsens advokatfirma og Aune: «Utredning om opprettelse av en skuespiller- og danseallianse», 2011.
- Utredning av Rambøll Management: «Utredning om opprettelse av en skuespiller- og danseallianse i Norge etter svensk modell», 2009.
- Vedtekter for Skuespiller- og dansealliansen AS.
- Regler for tidskonto, kontrollperiode og permisjon for skuespillere i Skuespiller- og dansealliansen (SKUDA).
- Regler for tidskonto, kontrollperiode og permisjon for dansene i Skuespiller- og dansealliansen (SKUDA).
- Tariffavtale mellom Skuespiller- og dansealliansen AS som arbeidsgiver og Norsk Skuespillerforbund og Norske Dansekunstnere som landsomfattende arbeidstakerorganisasjon.