

Handledning för designarbete enligt Institutionsteateravtalet

Gäller fr o m den 1 november 2020

Innehåll

Handledning för designarbete enligt Institutionsteateravtalet	1
1 Frågeställningar inför anställning	3
1.1 Arbetsgivarens överväganden.....	3
1.2 Arbetsuppgifter.....	3
1.3 Anställningsformer	4
1.4 Anställningens längd	4
1.5 Arbetskyldighet.....	4
1.6 Lön.....	5
1.7 Lagen om anställningsskydd – företrädesrätt och inkonvertering	5
1.8 Inför tillsvidareanställning	5
1.9 Exempel på hantering av frågeställningar inför anställning.....	5
2 Frågeställningar under pågående anställning.....	6
2.1 Arbetstid.....	6
2.2 Namngivning	7
2.3 Vidareupplåtelse mm	7
2.4 Hantering av pågående tillsvidareanställning	8

1 Frågeställningar inför anställning

Anställda som arbetar med mask-, ljud-, ljus- och videodesign utför ofta omväxlande rent tekniskt, hantverksmässigt arbete och skapande designarbete, som kan resultera i ett upphovsrättsligt skyddat verk. Tekniker- respektive designertitlarna tillhör olika personalkategorier och därmed gäller olika regelverk, bl a avseende anställningsformer, avlöning och arbetskyldighet.

Tekniker tillhör kategorin teknisk personal (Bilaga 2b, Institutionsteateravtalet) och designers tillhör kategorin konstnärlig personal (Bilaga 2a, Institutionsteateravtalet). Notera att definitionen konstnärlig personal är avtalsteknisk och inte betyder att det endast är dessa funktioner som utför ett konstnärligt arbete.

När verksamheten har behov av sådana blandade funktioner måste arbetsgivaren ta ställning till om det är regelverket för teknisk personal eller regelverket för konstnärlig personal som ska tillämpas. Skillnaderna är störst vid visstidsanställning, varför framställningen nedan främst fokuserar på det. Den har dock även viss relevans vid tillsvidareanställning.

1.1 Arbetsgivarens överväganden

Arbetsgivaren bör börja med att analysera verksamhetens behov (arbetskraftsbehov/arbetsuppgifter, budget, andra resurser, tidsaspekter mm, läs mer under Att anställa i Arbetsgivarguiden) och därefter vilka möjligheter att anställa, som de respektive regelverken för teknisk och konstnärlig personal ger. En sammanställning över skillnaderna mellan regelverken finns i tabellform (se bilaga). Vilken typ av arbete den anställde ska utföra har avgörande betydelse för vilket regelverk som blir tillämpligt. Beroende på arbetsgivarens möjlighet att anpassa den förestående anställningen genom omfördelning arbetsuppgifter (lägga till eller dra ifrån arbetsuppgifter) får arbetsgivaren viss möjlighet att påverka valet av regelverk och personalkategori.

1.2 Arbetsuppgifter

Vilken typ av arbetsuppgifter som ska utföras har avgörande betydelse för vilken personalkategori, som blir aktuell. Ofta utförs såväl designarbete som rent tekniskt, hantverksmässigt arbete inom ramen för samma anställning och då måste en bedömning av omfattningen av de respektive uppgifter göras. Vid nyanställning görs en bedömning av anställningen som helhet (även vid en tillsvidareanställning), varvid omfattningen av de olika uppgifterna kan variera över tid. En sådan variation gör inte att den anställde växlar mellan att tillhöra konstnärlig respektive teknisk personal, utan den anställde tillhör hela tiden den kategori till vilken merparten av arbetsuppgifterna hör.

1.3 Anställningsformer

Det är stora skillnader på vilka tidsbegränsade anställningsformer som kan användas för de olika personalkategorierna (se tabell). Tidsbegränsade anställningar används när det finns ett tillfälligt behov i verksamheten.

Tidsbegränsade anställningsformer för teknisk personal

- Vikariat, för tid då vikarien ersätter annan anställd
- Allmän visstidsanställning (AVA), för tid som arbetsgivare och anställd bestämmer
- Pjäskontrakt för maskör, för viss bestämd pjäs/produktion

Tidsbegränsade anställningsformer för konstnärlig personal

- Långtidskontrakt, för 2–5 år
- Ettårskontrakt, för 1 år
- Korttidskontrakt, för 6 månader, kan förlängas med 30 dagar
- Pjäskontrakt, som för designer omfattar allt förberedelsearbete, repetitionsperioden fram till premiär och kan fortsätta fram t o m sista föreställning.

1.4 Anställningens längd

Anställningens längd kan påverka vilken anställningsform och därmed vilken personalkategori som är lämpligast. Vid anställning av teknisk personal kan arbetsgivaren helt fritt bestämma anställningens längd. Vid anställning av konstnärlig personal är arbetsgivaren däremot hänvisad till på förhand bestämda anställningsperioder (6 månader, 1 år, minst 2 år), förutom vid pjäskontrakt, men då begränsas istället möjligheten att t ex anställa för flera pjäser/produktioner samtidigt (se nedan). Notera dock möjligheten till två parallella pjäskontrakt (se nedan).

1.5 Arbetsskyldighet

Vid pjäskontrakt (konstnärlig personal och maskör) är den anställda bara skyldig att utföra arbete som relaterar till den pjäs/produktion personen anställts för. Det går alltså inte att på ett och samma pjäskontrakt anställa en maskdesigner för pjäsen A och därutöver låta den sminka inför föreställningar av pjäsen B, tamburera peruker till pjäsen C eller göra en enklare maskdesign till en soppteaterföreställning. De övriga anställningsformerna för konstnärlig och teknisk personal innehåller inga sådana begränsningar. Om de tekniska/hantverksmässiga arbetsuppgifterna vid en helhetsbedömning utgör merparten av arbetsuppgifterna kan allmän visstidsanställning för teknisk personal vara aktuellt. I annat fall har arbetsgivaren att välja mellan parallella pjäskontrakt alternativt någon av övriga anställningsformer för konstnärlig personal.

1.6 Lön

För teknisk personal tillämpas månadslön enligt 12.8.1 Institutionsteateravtalet (observera särbestämmelserna för maskör på pjäskontrakt). För konstnärlig personal tillämpas månadslön enligt 11.9.7 Institutionsteateravtalet, förutom vid anställning av maskör på pjäskontrakt.

För pjäskontrakterad designer anges, i 11.9.7 Institutionsteateravtalet, en minimiersättning per dag upp till 15 dagar. För uppdrag över 15 dagar gäller fri förhandling. Det finns inte något krav på ett visst minsta antal dagar. Vid bestämmande av ersättningen ska en helhetsbedömning av uppdragets omfattning och konstnärliga karaktär göras och ersättningens storlek ska baseras på den. En dag med ersättning innefattar ersättning för förberedelse, genomförande och upphovsrätt och är inte detsamma som en arbetsdag. En dag med ersättning kan således inte likställas med en arbetsdag som den anställde lägger ner på uppdraget. Ersättningen för arbetet under förberedelsetiden inkluderas i dag ersättningarna för tid som infaller därefter.

1.7 Lagen om anställningsskydd – företrädesrätt och inkonvertering

En väsentlig skillnad mellan personalkategorierna är att konstnärlig personal är undantagna från delar av lagen om anställningsskydd. Teknisk personal omfattas däremot och de delar som har störst betydelse i det här sammanhanget är reglerna om företrädesrätt till återanställning och den så kallade inkonverteringsregeln.

Företrädesrättsreglerna innebär att om det finns en person med tillräcklig kompetens för arbetsgivarens arbetskraftsbehov och som har en aktiv företrädesrätt så måste arbetsgivaren erbjuda den personen den kommande anställningen. Arbetsgivaren kan i det fallet alltså inte själv välja vem som ska anställas som teknisk personal.

Inkonverteringsregeln innebär att en eller flera längre visstidsanställningar automatiskt kan omvandlas till en tillsvidareanställning. Inkonverteringsregeln är aktuell vid vikariat och allmän visstidsanställning.

Läs mer om dessa regler i Arbetsgivarguiden.

1.8 Inför tillsvidareanställning

När arbetsgivaren ska ingå en ny tillsvidareanställning gör arbetsgivaren, på samma sätt som för visstidsanställningar, en helhetsbedömning för att bestämma vilken personalkategori det ska bli fråga om.

Läs mer om hantering av pågående tillsvidareanställning under 2.4.

1.9 Exempel på hantering av frågeställningar inför anställning

1. En person behövs för att producera och designa ljudet till en produktion och därefter köra ljudet under föreställningsperioden (produktion A). Arbetsgivaren spelar repertoar och den aktuella föreställningen spelas 2-4 gånger i veckan efter premiär. Parallellt spelas två andra föreställningar (B och C).

Arbetsgivaren väljer att anställa en ljudtekniker på allmän visstid för både produktionsperioden och spelperioden (produktion A) för att möjliggöra att teknikern även kör de andra föreställningarna (B och C) under spelperioden. Ljudteknikern avlönas med månadslön och kan vid behov utföra andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren än de som är kopplade till de produktionerna/pjäserna A, B och C. Ett alternativ hade varit att efter premiär ändra anställningsgrad till en deltid för att bara köra produktion A.

2. En person behövs för att designa ljuset och köra föreställningarna på en produktion. Arbetsgivarens bedömning är att tonvikten på arbetet är design och erbjuder ett pjäskontrakt som ljusdesigner. Då uppdragets omfattning inte faller inom ramen för kollektivavtalets ersättningar per dag (upp till 15 dagar) så gäller fri förhandling och arbetsgivaren väljer att erbjuda månadslön för anställningsperioden.
3. En person behövs för maskdesign på en produktion med förutsättningen att de medverkande under spelperiod skall kunna hantera sin egen mask. Arbetsgivaren gör en bedömning av omfång och förutsättningar, både ekonomiska och praktiska, och anställer en maskdesigner på pjäskontrakt med en ersättning i nivå med kollektivavtalets ersättning för 8 dagar. I ersättningen inkluderas upphovsrättslig ersättning, allt förarbete och de närvarodagar som krävs för att instruera skådespelarna mm.
4. En person behövs för att producera och designa ljudet samt köra föreställning på två produktioner. Arbetet med den första produktionen startar 1 augusti med premiär 30 september och spelas därefter med planerad sista föreställning på nyårsafton. I november börjar arbetet med den andra produktionen, som har premiär 15 januari. Sista föreställning är planerad till sista mars. Arbetsgivaren erbjuder personen en allmän visstidsanställning som ljudtekniker. Ljudteknikern återkommer och vill gärna ha anställningen, men som ljuddesigner. Arbetsgivaren förklarar att det inte är möjligt, att design ingår i ljudteknikertjänsten och att teknikern kommer att namnges som ljuddesigner oavsett titel. I det här fallet bedömde arbetsgivaren att det tekniska och hantverksmässiga arbetet utgjorde merparten av arbetet under anställningen, varför det är fråga om teknisk personal. Arbetsgivaren kan genom att anpassa arbetet/tjänstens innehåll påverka vilken personalkategori det blir fråga om. I det här exemplet finns det dock inte någon tidsbegränsad anställningsform för konstnärlig personal som skulle passat behovet.

2 Frågeställningar under pågående anställning

2.1 Arbetstid

Arbete utanför arbetsgivarens kontroll är undantaget från arbetstidsavtalets regler (Institutionsteateravtalet 3.1.1 första stycket med anmärkning). Det är arbetets art som avgör och inte personalkategori eller anställningsform, vilket innebär att designarbete omfattas av undantaget oavsett om det är en tekniker eller en designer som utför det. I praktiken är arbetet för tekniska funktioner, som utför designuppgifter, till exempel

tillsvidareanställda maskörer eller ljudtekniker, ofta anordnat så att det möjliggör att designarbetet utförs inom ramen för gällande arbetstidsregler.

När designarbete och rent tekniskt arbete blandas inom ramen för samma tjänst behöver gränsdragningen mellan reglerad och oreglerad arbetstid hanteras. I det enklaste fallet utförs designarbete (oreglerad arbetstid) under en definierad tidsperiod fram till premiär varefter den anställde kör föreställningen (tekniskt arbete, reglerad arbetstid).

Om de två typerna av arbetsuppgifter blandas under samma tidsperiod måste arbetsgivaren ta hänsyn till den önskade omfattningen av designuppdraget vid schemaläggning av tekniskt arbete som inte relaterar till designarbetet.

Exempel

En anställd ska göra maskdesign för en produktion. Arbetsgivaren gör bedömningen att designuppdragets omfattning möjliggör att den anställde därutöver kan sminka inför föreställningar av en annan produktion under den period då designarbetet ska utföras. Arbetsgivaren schemalägger uppgiften att sminka inför föreställningarna och den anställde ansvarar själv för planeringen av designuppdraget. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön, inklusive att den totala arbetsmängden är rimlig och ryms inom arbetstidsramarna. Vid behov kan arbetsgivare och anställd komma överens om att lösa in övertiden under den aktuella perioden (Institutionsteateravtalet 3.8.6). Notera att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar inkluderar ansvar för en rimlig arbetsbelastning även vid inlöst övertid.

2.2 Namngivning

Upphovspersonen har rätt att bli namngiven då dennes verk används. För anställda som tillhör konstnärlig personal, såsom t ex designers, presumeras att det de skapar har uppnått det så kallade originalitetskravet, vilket innebär att det skapade är ett upphovsrättsligt skyddat verk och att de alltid ska namnges då deras verk används.

Teknisk personal kan också skapa verk som uppnår originalitetskravet och därmed få rätt att bli namngivna vid användande av verket. För teknisk personal finns dock inte någon presumtion för att originalitetskravet är uppnått och en bedömning behöver därför göras i varje enskilt fall. Om teknisk personal tilldelas designuppdrag för en produktion kan en enkel ordning, för att säkerställa att arbetsgivaren inte bryter mot upphovsrättsliga regler, vara att även i dessa fall presumera upphovsrätt och namnge personen.

Läs mer om namngivningsrätten och övriga upphovsrättsliga regler i Svensk Scenkonsts Arbetsgivarguide.

2.3 Vidareupplåtelse mm

För designers gäller kollektivavtalets regleringar för vidareupplåtelse (se Institutionsteateravtalet 11.8.3, rubriken Förfogande över designen). För tekniker som har designarbete i sin ordinarie tjänst kan man även i detta fall välja att förutsätta att

originalitetskravet uppnås och hantera det på samma sätt som för designers alternativt göra en originalitetskravsbedömning i varje enskilt fall (jämför ovan under Namngivning).

Vid digital distribution omfattas såväl designers som tekniker, som gör design, av kollektivavtalets bilaga 7 (bilagan gäller enligt sin ordalydelse "medverkande upphovsmän, vilket inkluderar alla upphovsmän oavsett personalkategori). Lokala avtal som träffas med stöd av bilaga 7 ska därför behandla upphovsrätten även för teknisk personal.

Läs mer om namngivningsrätten och övriga upphovsrättsliga regler i Svensk Scenkonsts Arbetsgivarguide.

2.4 Hantering av pågående tillsvidareanställning

För tillsvidareanställda ljud-, ljus- och videotekniker och maskörer, som finns när de nya reglerna träder i kraft (den 1 november 2020), behöver arbetsgivaren göra en helhetsbedömning av tjänstens innehåll för att ta ställning till om rätt personalkategori redan tillämpas. Bedömningen görs av anställningen som helhet, inklusive prognos för framtiden. Under anställningen kan den anställde periodvis utföra bara den ena typen av arbetsuppgifter. Det är dock helhetsbedömningen som är avgörande.

Om merparten av arbetsuppgifterna är tekniska/hantverksmässiga är det fortfarande fråga om tjänst som teknisk personal. Om merparten däremot utgörs av designarbete kan arbetsgivaren omorganisera verksamheten för att anpassa till de nya reglerna. Tjänsterna görs därvid om till tjänster som konstnärlig personal. Alternativt kan innehållet i tjänsten förändras så att tjänsten förblir en tjänst som teknisk personal.

Vid ändring till tjänst som konstnärlig personal är det nödvändigt att säkerställa att lönen uppgår till minst lägsta lönen som konstnärlig personal. Avtalsändringen kräver inte någon annan justering av lönen, då utgångspunkten är att den anställde redan är lönesatt i relation till sina arbetsuppgifter.

Omorganisation som leder till ändring av personalkategori omfattas av förhandlingsplikten enligt 11 §, medbestämmandelagen. Huruvida ändring av tjänstens innehåll behöver förhandlas bedöms från fall till fall och beror på hur stor förändringen är. Läs mer i Arbetsgivarguiden under Förhandling och samverkan.