



2012-09-24

svensk scenkonst

branschorganisation för arbetsgivare
inom musik, dans och teater

Till Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM
Sänds även per e-post till
Gunilla.qvarsebo@employment.ministry.se

Yttrande över Ds 2012:25 – Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat

I rubricerad departementspromemoria föreslås förändrade regler rörande bland annat i lagen om anställningsskydd som syftar till att begränsa risken för att olika former av tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som innebär ett kringgående av de tidsgränser som gäller för att en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie ska övergå till en tillsvidareanställning.

Svensk Scenkonst har angivits som remissinstans och vill i anledning av detta anföra följande.

Svensk Scenkonst inskränker yttrandet till att avse förslaget rörande missbruk av tidsbegränsade anställningar.

Allmänt

Svensk Scenkonst är en branschorganisation för arbetsgivare i scenkonstsektorn. Vi företräder drygt 100 företag och organisationer verksamma inom teater, dans och musik - allt från den stora institutionen till den mindre experimentella scenen. Vi har kollektivavtal med Teaterförbundet, Sveriges Yrkesmusikerförbund, Svenska Musikerförbundet, Unionen, Ledarna och Akademikerförbunden.

Det råder sedan länge stor enighet mellan parterna på scenkonstområdet att verksamheternas särart kräver stor flexibilitet och rörlighet vad gäller anställningsformer för framför allt den konstnärliga personalen. Repertoarval och konstnärliga visioner måste få styra in- och utflödet av personal på scenerna. Sedan länge har därför Svensk Scenkonst och de fackförbund som organiserar konstnärlig personal enats om branschpassade kollektivavtalsregler rörande anställning.



Föreslagna förändringar i lagen om anställningsskydd

I promemorian föreslås att det i anställningsskyddslagen införs en kompletterande bestämmelse om att en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie övergår till en tillsvidareanställning om arbetstagaren, under en period då provanställning eller tidsbegränsade anställningar följt på varandra, har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år. Vid bedömningen av om anställningarna har följt på varandra ska tidsbegränsade anställningar och provanställningar enligt såväl anställningsskyddslagen som kollektivavtal och specialförfattningar beaktas.

Svensk Scenkonst ifrågasätter nödvändigheten av den föreslagna förändringen. Ramavtalet som ligger till grund för de föreslagna förändringarna syftar till att begränsa möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, vilket anses vara en potentiell källa till missbruk till arbetstagarens nackdel. Utformningen av det svenska förslaget begränsar mycket riktigt möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, och skulle därigenom visserligen kunna förhindra missbruk, men följderna är att även andra situationer kan komma att omfattas, som inte har med missbruk eller överutnyttjande att göra. Parterna inom scenkonstbranschen har bland annat en kollektivavtalsreglerad konverteringsregel avseende dansare, vilken gäller parallellt med den vikariatsregel som finns intagen i lagen om anställningsskydd. Genom att nu gå in och skapa en "tidsbrygga" av kollektivavtalsbaserade anställningsformer, som är specifikt utformade för bland annat dansare, hamnar exempelvis vi i ett läge där man rubbar ett system framförhandlat av arbetsmarknadens parter.

Svensk Scenkonst anser även att själva utformningen av lagregeln inte är tydlig nog, vilket i sig riskerar att skapa en osäkerhet över innebörden. Risken är att de föreslagna justeringarna av den befintliga lagregeln alltså inte med tillräcklig tydlighet förmedlar vad lagstiftaren avser med förändringen. Däremot är placeringen av den föreslagna regeln naturlig utifrån systematiken i gällande reglering, även om det vore att föredra att slippa bokstavindelning av paragrafer.

Det är positivt att den föreslagna bestämmelsen ska kunna avvika från genom kollektivavtal på samma sätt som gäller för de befintliga bestämmelserna om tidsbegränsad anställning. Svensk Scenkonst vill däremot i sammanhanget framhålla att en förändring av nu aktuellt slag bör kombineras även med tydliga uttalanden att förändringen inte innebär någon ny syn på parternas rätt att i kollektivavtal träffa överenskommelse om avsteg från anställningsskyddslagens bestämmelser om anställningsformer och konvertering m.m. En otydlighet i det avseendet skulle vara mycket olycklig och riskera att försvåra parternas möjlighet att förfoga över frågan i framtiden, samt skapa en mycket otydlig bild av det nuvarande läget.

Innebörden och konsekvenserna av lagstiftningen måste vara förutsägbara för såväl arbetsgivare som anställda, och den föreslagna övergångsregeln bidrar till detta då lagregeln enligt förslaget inte innebär några ändrade förutsättningar för ett redan ingånget anställningsavtal. Svensk Scenkonst ifrågasätter emellertid det snara ikraftträdandet, vilket försvårar möjligheten att låta arbetsmarknadens parter anpassa befintliga kollektivavtalsregleringar till den nya lagregeln.



En sammantagen bedömning av lagregeln enligt ovan leder dock till att Svensk Scenkonst inte kan tillstyrka förslaget.

SVENSK SCENKONST

Henrik Stålspets