



svensk scenkonst

branschorganisation för arbetsgivare
inom musik, dans och teater

Er referens: A2015-1507-ARM

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

a.registrator@regeringskansliet.se

Stockholm den 31 juli 2015

Yttrande över Ds 2015:29 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

Svensk Scenkonst är en bransch- och arbetsgivarorganisation som företräder över hundra arbetsgivare inom musik, dans och teater. Våra medlemmar sysselsätter cirka 12 000 personer, varav en stor andel utgörs av konstnärliga yrkesgrupper, däribland dansare, sångare, musiker och skådespelare. Merparten av våra medlemmar är offentligt ägda eller finansierade verksamheter, men vi representerar även privatteatrar, produktionsbolag och s.k. fria grupper. Svensk Scenkonst verkar för att skapa bästa möjliga förutsättningar för medlemsföretagen att bedriva en professionell verksamhet.

Allmänt

Inom scenkonstområdet råder det sedan länge en stor enighet mellan arbetsmarknadsparterna om att verksamheternas särart kräver en stor flexibilitet och rörlighet vad gäller anställningsformer, särskilt inom de konstnärliga yrkesgrupperna. Detta avspeglar sig i ett antal olika branschpassade kollektivavtalsregler rörande anställning. För att kunna leva upp till de krav på kostnadseffektivitet och konstnärlig kvalitet inom verksamheterna som ställs inte minst från offentliga huvudmän gäller detta behov i ökande utsträckning även för övriga personalgrupper.

Visstidsanställningar är också viktiga ur ett arbetstagarperspektiv, då de för många arbetsökande utgör ett första steg in på arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att inte lagstifta på sätt som kan uppfattas som begränsningar av möjligheterna till visstidsanställningar.

En begränsning av möjligheten till visstidsanställningar innebär dessutom en begränsning av den fria avtalsrätten.

Behovet av lagändring

Svensk Scenkonst noterar att det inte är visat att det i Sverige förekommer missbruk av användandet av tidsbegränsade anställningar. De nuvarande reglerna i Lagen om anställningsskydd kan därför redan anses uppfylla kraven i EU:s visstidsdirektiv på åtgärder till förebyggande av missbruk av tidsbegränsade anställningar. Dessutom skyddas arbetstagare av att den svenska arbetsmarknadsmodellen ger fackliga organisationer goda möjligheter att driva frågor om missbruk.

Om en lagändring genomförs för att undvika ett minskat handlingsutrymme efter en eventuell talan mot Sverige i EU-domstolen bör lagändringen inte gå utanför EU:s visstidsdirektiv.

Utgångspunkten för lagändringarna

Svensk Scenkonst delar bedömningen som görs under avsnitt 5.2 på sidan 35 att en eventuell lagändring endast bör omfatta tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen (det vill säga inte anställningsformer som regleras i kollektivavtal eller i specialförfattningar) och att det även i fortsättningen ska vara möjligt att träffa kollektivavtal om avvikande regler.

Båda dessa förutsättningar är viktiga för att parterna inom varje bransch kan skapa en balans mellan arbetstagares behov av trygga anställningsvillkor och arbetsgivares behov av flexibilitet.

Allmän visstidsanställning ska begränsas ytterligare

Svensk Scenkonst delar bedömningen att en skärpning av anställningsskyddslagens regler endast bör ta sikte på allmänna visstidsanställningar. Vi delar också uppfattningen att endast tidsbegränsade anställningar enligt 5 § LAS (och inte provanställningar eller anställningar enligt kollektivavtal) ska utgöra länkar i den kedja av anställningar, som ska utgöra ramen för under vilken tidsperiod allmänna visstidsanställningar kan räknas samman och efter två år övergå till en tillsvidareanställning.

Utifrån den praxis i EU-domstolen som redovisas i promemorian anser vi däremot att en tidsperiod på mer än 60 kalenderdagar mellan två anställningsperioder bör vara tillräckligt för att bryta kedjan av "på varandra följande anställningar". Den föreslagna gränsen på 180 dagar bedömer vi går utöver direktivets krav.

Tidsbegränsat anställda ska få rätt till utökad information

Förslaget att en anställd enligt 5 § LAS (på allmän visstid, vikariat eller säsong) inom tre veckor från begäran ska ha rätt till information om alla anställningar och villkor som har betydelse för bedömningen av en eventuell övergång till tillsvidareanställning skulle utgöra en administrativ belastning, särskilt för mindre arbetsgivare som inte har en väl utbyggd personalavdelning. Det skulle innebära en utökad kostnad för arbetsgivare inom scenkonsten, som redan är ekonomiskt pressade och i förhållande till sin storlek ofta har en relativt liten administration.

Med den föreslagna regleringen är det dessutom omöjligt att på förhand bedöma hur lång tid framåt som denna typ av uppgifter kan behöva finnas lättillgängliga för utlämnande. Frågan kompliceras ytterligare vid verksamhetsövergångar, då den nya arbetsgivaren alltså kan få överta ett informationsansvar från tidigare arbetsgivare för betydligt mer än fem år bakåt i tiden.

Av detta skäl anser vi inte heller att anställningar före ikraftträdandet av de nya reglerna ska beaktas (se p 3 i övergångsbestämmelserna).

Vissa följdändringar i anställningsskyddslagen

Svensk Scenkonst tillstyrker förslaget att parterna även i framtiden via kollektivavtal ska kunna avtala om att avvika från den nya omvandlingsregeln. Det förutsätter dock att parterna ges möjlighet att hantera frågan i en närliggande avtalsrörelse.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Det föreslagna ikraftträdandet den 1 maj 2016 föreslås med hänsyn till att ett stort antal avtal löper ut under våren 2016 och det därmed finns möjlighet att beakta lagändringen i den kommande avtalsrörelsen. En förutsättning för detta är dock att beslut fattas i god tid innan avtalsrörelsen inleds.


Svensk Scenkonst tillstyrker förslaget att endast allmänna visstidsanställningar som ingåtts efter ikraftträdandet kan övergå i en tillsvidareanställning.

Däremot avstyrker vi förslaget i p 3 i övergångsbestämmelserna att anställningar före ikraftträdandet ska räknas med i den kedja på tidsbegränsade anställningar som ska utgöra grund för bedömning av övergång till tillsvidareanställning, eller för information om sammanlagd anställningstid. Detta innebär i praktiken en retroaktiv skärpning av kraven på dokumentation och administration, och riskerar att leda till tillämpningsproblem och tvister.

Konsekvenser

Som konstateras i promemorian kommer de förslagna lagändringarna innebära en ökning av arbetsgivares administrativa kostnader, främst genom en utökad hantering av uppgifter om anställdas tidigare tidsbegränsade anställningar. Svensk Scenkonst ifrågasätter bedömningen att dessa kostnadsökningar endast blir marginella. Tvärtom anser vi att de kan bli betydande för mindre arbetsgivare, med redan hårt pressad administration, i personalintensiva branscher där behovet av flexibilitet och tidsbegränsade anställningar är stort.

Vi bedömer också att det finns en risk att den föreslagna lagändringen innebär att färre tidsbegränsade anställningar kommer till stånd utan att antalet tillsvidareanställningar ökar, då ekonomiska förutsättningar för detta saknas i branschen, vilket i första hand drabbar personer med svag förankring på arbetsmarknaden.



Ulrika Holmgaard
VD
Svensk Scenkonst