

## Yttrande över Förslaget till anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28)

### Inledning

Svensk Scenkonst har beretts tillfälle att yttra sig över rubricerad promemoria och får härmed anföra följande.

Svensk Scenkonst är bransch- och arbetsgivarorganisation för verksamheter inom musik, dans och teater. Vi representerar över 100 teatrar, orkestrar, operahus, danskompanier, länsmusikorganisationer, produktionsbolag och andra verksamheter inom den svenska scenkonsten. Svensk Scenkonst verkar för att skapa så goda förutsättningar som möjligt för medlemsorganisationerna att bedriva en professionell verksamhet, både nationellt och internationellt.

### Allmänna synpunkter

Svensk Scenkonst anser att det ur samhällsekonomisk synvinkel är rimligt att eftersträva att befolkningen kvarstår i arbete längre tid än idag, då snittåldern för att lämna arbetslivet är 63 år. Det är dock uppenbart att denna möjlighet inte är densamma inom alla yrken, varför det även krävs en anpassning av övriga regelverk på arbetsmarknaden som rör sjukförsäkring, arbetslöshetsförsäkring och omställningsstöd för karriärväxling. Svensk Scenkonst anser också att det krävs konsekvensändringar i annan lagstiftning (diskrimineringslagen och ledighetslagarna) vad gäller möjligheten att ogiltigförklara uppsägningar efter 69 års ålder.

Utredningen konstaterar att lagändringen troligen kommer att medföra ökade kostnader för såväl små som stora arbetsgivare beträffande lön, arbetsanpassningsåtgärder och rehabilitering. Denna effekt blir mer belastande för personalintensiva verksamheter dit scenkonsten räknas, vilket bör vägas in vid bedömningen av arbetsgivarens ansvar för dessa åtgärder liksom vid framtida beslut om offentlig finansiering av sådana verksamheter.

## **Utredningens förslag**

### 4.1 Rätten att kvarstå i anställningen

Svensk Scenkonst tillstyrker förlängningen av anställningsskyddet till 68 år från 1 januari 2020 respektive till 69 år från 1 januari 2023. Samtidigt konstaterar Svensk Scenkonst att de fysiska förutsättningarna att arbeta kvar inom yrket fram till pensionsåldern varierar stort mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Inom den offentligt finansierade scenkonsten fanns det tidigare av detta skäl statligt beslutade lägre pensionsåldrar för bland andra dansare, sångare, skådespelare och musiker. Detta system är under avveckling fram till år 2020, och ersätts sedan 2015 successivt med ett kollektivavtalat system för karriärväxling för yrkesgrupperna dansare och sångare och till viss del även musiker.

Med höjd pensionsålder ökar behovet av karriärväxling för fler yrkesgrupper, vilket ställer krav på ett mer generellt stöd för omställning under olika delar av i yrkeslivet. En fortsatt höjning av pensionsåldern kräver också en anpassning av de regelverk på arbetsmarknaden som rör sjukförsäkringar och arbetslöshetsförsäkringar.

### 4.2 Saklig grund för uppsägning

Pensionsutredningens ursprungliga förslag var att behålla den nuvarande formen för avslutande av anställning vid uppnådd LAS-ålder, skriftligt besked, medan promemorian föreslår att formen ändras till uppsägning, dock utan krav på saklig grund. Detta beskrivs som en fri uppsägningsrätt för arbetsgivaren i form av en ensidig rättshandling, med den automatiska rättsföljden att anställningsavtalet upphör. Enligt Svensk Scenkonst finns det en risk att ett sådant förfarande, med samma administrativa metod som vid uppsägning av personliga

skäl, kommer att upplevas negativt av både arbetstagar- och arbetsgivarparter.

Det är dock en fördel för båda parter att det nuvarande korta "fönstret" för avslutande tas bort, då det inneburit dels ett starkt incitament att avbryta anställningsförhållanden vid just denna tidpunkt, dels en risk för extra kostnader för arbetsgivare som av misstag underlåtit att avsluta anställningen vid rätt tid.

#### 4.3 Andra begränsningar av anställningsskyddet

Svensk Scenkonst tillstyrker utredningens förslag att arbetstagare som uppnått LAS-åldern inte ska ha rätt till längre uppsägningstid än en månad, företrädesrätt i turordningshänseende, återanställning eller högre sysselsättningsgrad och inte heller kunna få en uppsägning eller ett avsked ogiltigförklarat.

Det ändrade sättet för arbetsgivaren att avsluta anställningen från skriftligt besked till uppsägning ska enligt promemorian inte innebära någon praktisk skillnad, då varken kravet på saklig grund eller möjlighet till ogiltigförklaring enligt LAS ska gälla efter uppnådd LAS-ålder. Samtidigt noteras i författningskommentaren till 33 § att ogiltigförklaring kan ske på andra rättsliga grunder (diskrimineringslagen och ledighetslagarna).

Detta medför en oklarhet och en risk för framtida rättstvister. En logisk konsekvens av den föreslagna LAS-ändringen vore att lagstiftaren även tog bort möjligheten att ogiltigförklara på andra grunder efter uppnådd LAS-ålder.

#### 4.4 Ett förenklat uppsägningsförfarande

Svensk Scenkonst tillstyrker de föreslagna förändringarna i kapitel 4.4 om ett förenklat uppsägningsförfarande.

#### 4.5 Tidsbegränsad anställning

Svensk Scenkonst tillstyrker de föreslagna förändringarna i kapitel 4.5 om att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte automatisk ska övergå till en tillsvidareanställning för arbetstagare som har fyllt 69 år.

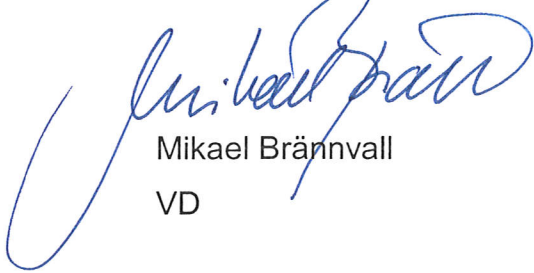
### 5.2.2 Förändringen av anställningsskyddet

Svensk Scenkonst tillstyrker förslaget att de regler som gäller när ett visst förfarande inleds ska fortsätta att tillämpas, trots att lagen har fått en ny lydelse innan ärendet är avgjort.

### 6.1 Åldersdiskriminering

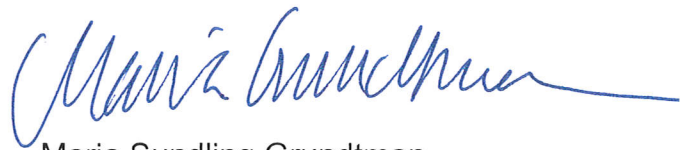
Svensk Scenkonst delar uppfattningen att utredningens förslag inte kan anses vara åldersdiskriminerande.

SVENSK SCENKONST



Mikael Brännvall

VD



Maria Sundling Grundtman

Förhandlingschef