



svensk scenkonst

branschorganisation för arbetsgivare
inom musik, dans och teater

Till

Socialdepartementet

s.registrator@regeringskansliet.se

s.sf@regeringskansliet.se

Stockholm den 6 september 2013

Yttrande över Pensionsåldersutredningens slutbetänkande, SOU 2013:25 – Åtgärder för ett längre arbetsliv

Svensk Scenkonst är en bransch- och arbetsgivarorganisation som företräder över hundra arbetsgivare inom musik, dans och teater. Våra medlemmar sysselsätter fler än 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 så goda förutsättningar som möjligt för medlemsföretagen att bedriva en professionell verksamhet, både nationellt och internationellt.

Utgångspunkter för scenkonstbranschen

Svensk Scenkonst instämmer med den grundläggande analysen i utredningen, att det är en viktig förutsättning för våra välfärdssystem att den faktiska pensionsåldern höjs genom att fler personer arbetar högre upp i åldrarna. Förutsättningarna för att tillgodose detta varierar dock stort mellan olika branscher. För flera yrkeskategorier inom scenkonsten uppstår det med stigande ålder både fysiska och konstnärliga begränsningar att fortsätta arbeta inom sitt konstnärliga yrke

Hittills har detta för de offentligt ägda teater-, dans- och musikinstitutionerna hanterats huvudsakligen genom lägre pensionsåldrar för vissa konstnärliga grupper genom en statlig förordning (den så kallade PISA-förordningen, 2003:56). Detta har setts som en kulturpolitiskt viktigt fråga där syftet har varit att säkerställa den konstnärliga kvaliteten i verksamheterna.

Den nuvarande lösningen fungerar i dagsläget dåligt både för arbetsgivare och för arbetstagare inom branschen, något såväl arbetsmarknadens parter som regeringen är eniga om. En statlig utredning (Nytt pensionssystem för den statsunderstödda scenkonsten, SOU 2009:50) förordade 2009 att tjänstepensionerna och delar av omställningsbehovet skulle regleras genom kollektivavtal tillsammans med ett fortsatt statligt ansvar för omställningen



av dansare och sångare, men enligt besked från regeringen i budgetpropositionen 2012 ska nu hela denna fråga tas över av arbetsmarknadens parter via kollektivavtal.

En väsentlig förutsättning för att detta ska lyckas är att parterna ges utrymme att via kollektivavtal lösa de för branschen avgörande frågor som rör både konstnärliga gruppers tjänstepensioner och dessa gruppers eftersatta behov av omställningsstöd. Detta är också avgörande för att även i fortsättningen kunna säkra den konstnärliga nivån inom scenkonsten. Det är alltså av stor vikt att förändringar som genomförs i anslutning till det allmänna pensionssystemet inte lägger hinder i vägen för effektiva och branschanpassade lösningar för scenkonsten.

Arbetsmiljö

Det finns som utredningen konstaterar behov av mer forskning kring sambandet mellan arbetsmiljö och tidigt utträde från arbetsmarknaden. För branscher med särskilt krävande yrken finns också anledning att lägga starkt fokus på arbetsmiljöarbetet. Det gäller självklart för de delar inom scenkonstbranschen där det finns uppenbara fysiska begränsningar för anställda att kvarstå i arbete fram till gängse pensionsålder. Inom scenkonstbranschen tillkommer dessutom konstnärliga begränsningar som motverkar arbete i högre åldrar.

Svensk Scenkonst ser därför positivt på utredningens förslag om satsning på arbetsmiljöutbildning i högskolan, liksom en utökad utvärdering och analys inom arbetsmiljöområdet. Innan detta har skett anser Svensk Scenkonst inte att det bör införas ett nytt urvalskriterium för Arbetsmiljöverkets tillsyn av arbetsmiljön.

Vad gäller förslaget om att resurser ska avsättas för kompetensutveckling av skyddsombud med inriktning mot belastningsskador anser Svensk Scenkonst att arbetsmiljöfrågorna även fortsättningsvis bör hanteras av parterna på arbetsplatsen, utifrån förutsättningarna inom respektive bransch. Om extra resurser avsätts från offentligt håll bör dessa dock komma såväl arbetsgivare som arbetstagarrepresentanter till del.

Åldersdiskriminering

Utredningen konstaterar att forskningen i Sverige om åldersdiskriminering är begränsad. Det finns också relativt lite rättspraxis på området. Den nuvarande diskrimineringslagen innehåller dock ett tydligt förbud mot diskriminering på grund av ålder. Mot bakgrund av detta anser inte Svensk Scenkonst att det finns något behov av de skärpta åtgärder mot åldersdiskriminering som föreslås i utredningen.

Kompetensutveckling

Kontinuerlig kompetensutveckling är viktig för alla åldersgrupper. För vissa grupper kan det också vara nödvändigt med utbildning för att genomföra ett yrkesbyte för att kunna kvarstå i arbete. En förutsättning för att personer ska kunna genomgå en omställning i form av byte av yrkesinriktning efter flera decennier inom ett yrke, är att det ges ekonomiska förutsättningar för detta även för personer mitt i livet. Detta kan underlättas såväl genom generella, statliga regler som genom branschspecifika, kollektivavtalade regler.



Svensk Scenkonst ser därför mycket positivt på förslaget om höjda åldersgränser och generösare villkor i studiestödet, liksom ökade möjligheter till arbetsmarknadsutbildning för äldre. Vi välkomnar även förslaget att ge Yrkeshögskolan i uppdrag att se över vilka utbildningar som kan vara särskilt relevanta för byte av yrkesinriktning mitt i livet och vid behov utveckla nya sådana utbildningar.

Tjänstepensioner

Förutsatt att regeringens intention att överlåta frågan om tjänstepensioner och omställningsavtal till parterna ligger fast, står scenkonstbranschen inför den komplicerade uppgiften att utforma ett heltäckande tjänstepensions- och omställningsavtal som ska ersätta dagens system. Idag har vi en kombination av kollektivavtalad och statligt reglerad tjänstepension, där den statliga pensionsmodellen är tänkt att möta branschens behov av omställning/generationsväxling genom att det finns möjligheter till tjänstepension från 41 års ålder för dansare och 52 års ålder för sångare, men även för andra konstnärliga grupper finns lägre pensionsålder än 65 år.

Svensk Scenkonst anser att det i detta arbete finns anledning att göra tydligare satsningar på omställning för de anställda jämfört med dagens system. Dock bör det i de kommande kollektivavtalsförhandlingarna också finnas utrymme för flexibla pensionslösningar i linje med vad som redan finns på arbetsmarknaden i övrigt i såväl privat som offentlig sektor. Som utredningen konstaterar påverkas detta behov också av utformningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Även om Svensk Scenkonst har stor förståelse för den principiella inriktningen att motverka tidiga utträden från arbetsmarknaden, och istället premiera fortsatt arbete längre upp i åldrarna, skulle det för vår bransch innebära en mycket drastisk förändring av förutsättningarna för såväl arbetsgivare som arbetstagare om den framtida nedre gränsen i inkomstskattelagen för kollektivavtalade eller enskilda pensionsavtal höjdes från 55 till 62 års ålder. Även den föreslagna höjningen av 61-årsgränsen för uttag av ålderspension skulle få konsekvenser för de verksamheter där konstnärlig personal i dagsläget har möjlighet att gå i pension vid lägre åldrar.

Arbete efter 67 år

Redan dagens reglering i lagen om anställningsskydd om rätten att arbeta kvar till 67 års ålder innebär en utmaning för branschen, då det på grund av den fysiska belastningen är mycket svårt att kvarstå i arbete och upprätthålla den konstnärliga kvaliteten som krävs yrkeslivet ut. En höjning till 69 år skulle skärpa frågan ytterligare. Ju senare i yrkeslivet denna problematik uppstår, desto svårare är det att lösa situationen via omställning. Den arbetsrättsliga lagstiftningen är inte heller utformad med tanke på de konstnärliga överväganden som måste göras inom denna typ av verksamhet.

Det är därför vår uppfattning att i det även i fortsättningen bör vara en fråga för överenskommelse mellan den enskilde och arbetsgivaren om anställning ska fortgå efter 67



års ålder. Däremot bedömer vi att antalet äldre som kvarstannar i arbete efter denna ålder skulle öka genom den föreslagna förändringen av hur dessa anställningar avslutas.

Information

Svensk Scenkonst delar uppfattningen att förbättrad information om pensionssystemen är viktigt för att påverka uttaget av pension. Där vill vi betona att information även till arbetsgivarna är viktig att prioritera.

Konsekvenser av förslagen

Någon närmare konsekvensanalys av vilka kostnader utredningens förslag kan innebära för arbetsgivare har inte gjorts. Om den faktiska pensionsåldern höjs är det troligt att det leder till ökade kostnader för sjuklön, rehabilitering, anpassning av arbetsmiljön och sannolikt även för kompetensutveckling. Om utredningens förslag om höjda åldersgränser för inbetalning av sociala avgifter genomförs kommer det dessutom att leda till direkt höjda kostnader för arbetsgivarna. En närmare konsekvensanalys av dessa frågor saknas i utredningen. För våra medlemmar, som redan sedan många år brottas med en situation där de årliga anslagen inte täcker kostnadsökningarna, vore detta ytterligare en utmaning.

Då förutsättningarna inom scenkonstbranschen dessutom på många sätt skiljer sig från den övriga arbetsmarknaden framstår det som än mer angeläget att effekterna av pensionsåldersutredningens förslag analyseras utifrån hur de påverkar den konstnärliga arbetsmarknaden i ett vidare perspektiv.

För Svensk Scenkonst

Stefan Forsberg
Ordförande

Ulrika Holmgaard
VD