

TCO

SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring - hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön

Stockholm 2017-06-14

Symf är ett TCO-förbund som organiserar professionella musiker och korister, huvudsakligen verksamma vid offentligt stödda institutioner. Vi har idag cirka 1800 medlemmar, både tillsvidareanställda och frilansare.

Vi vill med anledning av SOU 2017:24 komma med följande synpunkter:

Symf kommer endast att kommentera de avsnitt som berör våra medlemmar.

Befogenhet för skyddsombud

När det gäller skyddsombudens befogenheter att få tillträde där man som förbund inte har några medlemmar tycker vi inte att det är en bra ide. Vi gör det dels med utgångspunkt i vår egen situation med två förbund inom samma kollektivavtal men även med frågetecken om de juridiska konsekvenserna. Vi ställer oss frågan om vem som skyddsombuden företräder och vilka situationer som kan uppstå om olika skyddsombud inte är överens. Vi instämmer därför i utredningens slutsats enligt 14.7.2

Ansvar för arbetsmiljön

Våra medlemmar är till absolut största delen tillsvidare anställda med ett klart och tydligt ansvar hos arbetsgivaren för arbetsmiljön sett till nu gällande lagstiftning. Men frågan är om det är en falsk trygghet. För vår bransch behövs också en översyn, anpassning och koordinering av andra regel system som indirekt påverkar möjligheten att uppfylla kraven i arbetsmiljölagen. Ett sådant område är barnomsorg på obekvämt arbetstid.

Inom scenkonstbranschen, liksom andra områden, innebär det en svårighet och framför allt en psykisk press för många föräldrar, och då särskilt ensamstående, att kombinera föräldraskap med förvärvsarbete då kommunerna inte är skyldiga att erbjuda barnomsorg på kvällar och helger. Idag är kommunerna endast skyldiga att sträva mot att erbjuda omsorg på s.k. obekvämt arbetstid, men vilket i praktiken innebär att många kommuner inte erbjuder det alls eller i så begränsad omfattning att föräldern får oerhört svårt att kombinera föräldraskapet med förvärvsarbetet. Inom scenkonstbranschen är s.k. obekvämt arbetstid ordinarie arbetstid och det är en förutsättning att arbeta dessa tider för att kunna utöva yrket.

De lokala politikerna styr över möjligheten att uppfylla kraven i arbetslöshetsförsäkringen, där ordnad barntillsyn är ett krav, och då politikerna också, många gånger godtyckligt, styr över tillgången till barnomsorg på obekvämt arbetstid. Så det är helt enkelt svårt för många av våra medlemmar att uppfylla de krav som ställs för att få ut sin a-kassa och kunna ta ett erbjudet arbete. Att som förälder inte ha råd att själv betala sin barntillsyn på tider då hen behöver förvärvsarbete (tillsvidare anställning eller visstidsanställning), innebär en oerhört stor psykisk påfrestning i en bransch där ordinarie arbetstider på obekvämt arbetstid är en förutsättning, samtidigt som möjligheten att förändra sina arbetstider är oerhört liten. Inom Symf har vi drivit frågan om rätt till barnomsorg i många år och på olika sätt försökt påverka lagstiftningen.



I det moderna arbetslivet förväntas vi idag inte bara arbeta längre utan också mer flexibelt, effektivt och med ett utvidgat geografiskt sökområde. Tempot i vårt serviceinriktade samhälle har höjts och många upplever det svårt att få ihop livspusslet. Därför ställs det både nya och högre krav att hitta former för ett hållbart arbetsliv som fungerar med dagens verklighet. Framförallt krävs mer kunskap och forskning om hur arbetsmiljöansvaret behöver anpassas och fungera när arbetstagare förväntas arbeta allt högre upp i åldrarna. I november 2014 beslutade regeringen att modernisera pensionsreglerna för scenkonstens institutioner och därför avveckla det gamla pensionssystemet fr.o.m. den 1 januari 2015. Regeringen vill att det nya pensionssystemet ska följa arbetslinjen, vilket innebär att pensionsåldern för samtliga yrkesgrupper inom scenkonstbranschen nu är likställda med arbetsmarknaden i övrigt. Dagens möjlighet för konstnärliga yrkesgrupper att gå i pension före 65 års ålder är alltså borttagen.

Det är i sig positivt men de nya pensionsreglerna ställer helt nya krav på såväl arbetsgivare som arbetstagare, då man i Sverige tidigare haft traditionen och möjligheten att för operakorister gå i pension vid 52-55 år. Arbetsgivaren har ansvar för att förebygga risker i arbetsmiljön vilket är relevant för t.ex. alla som anställer personer i röstyrken och i scensammanhang ställer detta särskilda krav. Men just för korister har brist på kunskap och forskning om hur man genom olika metoder kan förebygga och rehabilitera åldersrelaterade förändringar i rösten och skapa förutsättningar för ett hållbart yrkesliv inneburit att arbetstagare idag ofrivilligt behövt lämna branschen. Arbetstagare ska inte ofrivilligt behöva karriärväxla för att man inte har kunskapen om hur man ska förebygga ohälsa.

I dag lever vi längre men åldersrelaterade förändringar i kroppen sker inte senare. Det finns endast lite forskning kring den professionella sångrösten ur ett arbetsmiljöperspektiv och ännu mindre om den åldrande professionella sångrösten. Det är helt outforskat hur sångteknik (såväl teknisk som kroppslig) och arbetsmiljö behöver anpassas för att ge förutsättningar för att rösten skall hålla till 65 års ålder. Beskrivning av faktorer som påverkar rösten generellt och med stigande ålder är därför mest anekdotiska och individuella. Att använda rösten som främsta arbetsredskap innebär att många muskelgrupper i kroppen ska samarbeta, inte bara stämbanden. Dessvärre saknar även företagshälsovården kunskap och kompetens på detta område. Därför behövs mer kunskap och forskning på området för att branschen ska kunna uppfylla kraven i arbetsmiljölagen.

De risk- och konsekvensanalyser som man genomför på arbetsplatserna idag tar inte särskilt hänsyn till ett åldersperspektiv. Man gör en generell bedömning där den problematik som kan uppstå i det naturliga åldrandet eller med naturliga åldersrelaterade förändringar (minnesinläring, muskelfunktion, lungkapacitet, menopaus, hörsel, syn mm) sällan eller aldrig finns med i bedömningen. Inom scenkonstbranschen jämförs ofta äldre arbetstagare med yngre och förväntas fungera på samma sätt trots att det sker förändringar i kroppens funktioner i och med det naturliga åldrandet. Kravet på en risk och konsekvensanalys som går hand i hand med DOs nya lagstiftning borde därför förtydligas. I de yrken där regeringen beslutar om en höjd pensionsålder, och där som i scenkonstbranschen både den fysiska och psykiska påfrestningen är påtaglig, borde det lagstadgas att det samtidigt ställs krav på en förberedelse och kunskap att hantera förändringen ur arbetsmiljösynpunkt när förändringen träder i kraft.

Att skapa förutsättningar för ett hållbart yrkesliv är en skyldighet för arbetsgivaren, medan möjligheten till karriärväxling är en möjlighet för arbetstagare inom scenkonstbranschen, men därför behöver också kunskap om det naturliga åldrandet öka. Höjd pensionsålder kräver ökad kunskap kring såväl den yttre som psykosociala arbetsmiljön, om man i verkligheten ska kunna skapa goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Vi har också en stor del frilansare som mer och mer tvingas in i ett otydligt regelverk. Ett uttalat politiskt mål från 2006 var att fler och fler kulturarbetare skulle bli egna företagare. Huruvida detta har påverkat utvecklingen låter vi vara osagt, men vi ser en tydlig tendens att kraven på eget företagande ökar som förutsättning för att få arbete som frilans. Effekten av detta är att många tvingats in i en situation som man egentligen inte föredrar, ofrivilligt företagande.



I en del situationer väljer den enskilde musikern själv att fakturera för utfört arbete i stället för att bli anställd som löntagare. Problemet i dessa situationer är att det uppstår en gråzon där det är oklart hur musikern egentligen ska klassas. Man uppfyller inte alla rekvisit som arbetstagare men inte heller alla som uppdragstagare. Det är t.ex. arbetsgivaren som sätter villkoren i fakturaunderlaget, inte sällan anpassat för att det ska bli ett nollsummespel jämfört med att ha anställt musikern som löntagare. Enligt utredningen bör dessa falla under beteckningen falska egenföretagande.

Utanför vårt kollektivavtalsområde ökar också kraven på att man ska kunna skicka faktura. Ett exempel på detta är begravningsbyråer som allt oftare nekar våra medlemmar jobb om man inte tar ersättningen mot faktura. Många blir då hänvisade till egenanställningsföretag. Man kan tycka vad man vill om detta men vi ser en fara i att vid en inträffad skada kommer musikern att hamna mellan två intressen som inte är intresserad av att ta ett eventuellt rehabiliteringsansvar.

Utöver detta så har våra frilansare, liksom alla andras, en betydande risk att hamna mellan stolarna då en förslitningsskada efter en lång karriär med olika arbetsgivare kan vara svår att hänföra till en arbetsgivare. Nog kan man få ersättning för stunden men möjlighet till arbetsträning och andra åtgärder i ett rehabiliteringsprogram är nog obefintliga.

I frågan om ansvaret för arbetsmiljön instämmer vi i utredningens slutkommentar 13.5.6. men konstaterar också att enbart ett sådant förtydligande utan en åtföljande satsning på kompetensutveckling hos både arbetsgivare och företagshälsovård riskerar att bli ett slag i luften för stora delar av våra medlemmar.

Gunnar Jönsson
Förbundsordförande

Anna-Karin Simlund
Vice förbundsordförande