

YTTRANDE

2021-09-08

A2021/01332

Regeringskansliet

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 STOCKHOLM

Handläggare

Maria Sundling Grundtman

[maria.grundtman@svenskscenkonst.se](mailto:maria.grundtman@svenskscenkonst.se)

Tel. 070-100 83 77

## En reformerad arbetsrätt (Ds 2021:17)

### Inledning

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

Svensk Scenkonst är bransch- och arbetsgivarorganisation för organisationer inom musik, dans och teater. Vi representerar över 115 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.

Svensk Scenkonsts medlemmar finns inom såväl privat som kommunal och statlig sektor i olika associationsrättsliga former, från aktiebolag och stiftelser till ekonomiska eller ideella föreningar. Utöver detta finns det ett antal medlemmar vilkas verksamhet bedrivs inom en kommunal eller regional förvaltning.

Svensk Scenkonst är part i två kollektivavtalsstiftelser: Trygghetsrådet TRS tillsammans med Arbetsgivaralliansen och PTK för all personal i samtliga medlemsorganisationer, samt Scenkonstens omställnings- och kollektivavtalsstiftelse (SOK-stiftelsen) tillsammans med Fackförbundet Scen & Film respektive Sveriges Yrkesmusikerförbund för viss konstnärlig personal hos medlemsorganisationer som tidigare omfattades av ett statligt pensionssystem med lägre pensionsåldrar, PISA-förordningen (SFS 2003:56).

Svensk Scenkonst är också tillsammans med Trygghetsrådet TRS och olika fackliga motparter delägare i tre statsunderstödda aktiebolag med uppdrag att stärka anställningstrygghet och kompetensutveckling för konstnärliga yrkesgrupper inom teater, dans och musik (Teateralliansen, Dansalliansen och Musikalliansen).

### **Allmänna synpunkter**

Svensk Scenkonst ser positivt på lagstiftningsåtgärder som syftar till att möta behoven av både ökad flexibilitet och ökad trygghet på arbetsmarknaden. Kompetensutveckling, omställningsförmåga och matchning av rätt kompetens mellan arbetstagare och arbetsgivare är viktigt för en väl fungerande arbetsmarknad och en god samhällsekonomi i stort men även för väl fungerande verksamheter och för enskilda arbetstagares ekonomi.

Ett grundläggande problem med utredningen som helhet är dock att dess förslag baseras på en principöverenskommelse mellan vissa parter inom den privata sektorn, där såväl problembeskrivningar som lösningar härrör enbart från denna del av arbetsmarknaden. Utredarens uppdrag har inte heller varit att undersöka eller analysera effekterna för övriga delar av arbetsmarknaden.

Svensk Scenkonst ser ett stort behov av reformering av lagen om anställningsskydd när det gäller arbetsgivares höga och svårförutsägbara kostnader vid uppsägning av personliga skäl. Skyldigheten att vid tvist betala lön i väntan på domstolsavgörande, utan möjlighet att få tillbaka pengarna om uppsägningen

bedöms vara giltig, har negativa konsekvenser särskilt för mindre arbetsgivares verksamhet, och därmed även för deras förutsättningar att nyanställa.

De föreslagna regeländringarna för företrädesrätt och omvandling av visstidsanställningar skulle skapa svårhanterliga problem inom vissa verksamheter med oregelbundet anställningsbehov eller där det kontinuerliga behovet gäller en mycket låg sysselsättningsgrad.

Att utan djupare konsekvensanalys införa en helt ny form av dispositivitet vad gäller det centrala begreppet sakliga skäl (nuvarande saklig grund) via s k huvudavtal bedöms Svensk Scenkonst är en förändring som skapar obalans i den svenska modellen och en otydlighet i kommande rättspraxis.

## **Synpunkter på utredningens förslag**

### 4.1.2 Sakliga skäl för uppsägning

Svensk Scenkonst tillstyrker ändringen av begreppet saklig grund till sakliga skäl i 7 § lagen om anställningsskydd, då denna enligt författningskommentaren ska innebära en ökad förutsägbarhet vid uppsägning av personliga skäl, dels genom att arbetstagarens personliga intresse att behålla anställningen inte längre ska vägas in i bedömningen och att arbetsgivaren inte behöver göra någon prognos om framtida brott mot anställningsavtalet, dels att omplaceringskyldigheten som huvudregel endast ska omfatta en omplacering.

### 4.2.2 Dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning

Regleringen av saklig grund/sakliga skäl utgör som utredningen påpekar "lagens kärnpunkt". Att införa dispositivitet i denna centrala fråga för enbart vissa organisationer skapar en obalans mellan arbetsmarknadens parter. Detta gäller oavsett om parter utanför principöverenskommelsen kommer ansluta sig till principöverenskommelsen eller avtala om likartade regler, om de tecknar egna avvikande huvudavtal eller om de enbart tillämpar lagen i sin nya form.

De risker för en oklar och splittrad praxis kring sakliga skäl som lyfts fram i promemorian anser Svensk Scenkonst talar också mot en sådan ändring.

Om Sverige ska införa en modell med normerande trepartsöverenskommelser eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal bör detta ske efter grundligare analys och på ett mer konkurrensneutralt sätt.

### 5.2 Utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

Svensk Scenkonst tillstyrker förslaget om utökad undantag av nyckelpersoner från två till tre arbetstagare hos alla arbetsgivare oavsett storlek. Det ökar möjligheten att ta hänsyn till kompetens vid arbetsbristuppsägningar inom yrkesgrupper för vilka undantag inte redan har gjorts i kollektivavtal.

För konstnärlig personal inom scenkonstområdet finns sedan lång tid mer omfattande möjligheter till undantag, motiverat av att konstnärliga bedömningar utgör en väsentlig grund för verksamheten. Dessa skiljer sig typiskt sett från objektiva bedömningar av "tillräckliga kvalifikationer" i allmän mening. Det är av stor vikt att även den nya reglering som föreslås är fortsatt dispositiv.

Svensk Scenkonst har ingen invändning mot införandet av en tremånadersregel för upprepade undantag enligt lagens regler.

### 6.1.2 Anställningen ska inte längre bestå under tvist

Svensk Scenkonst tillstyrker förslaget att anställningar ska upphöra vid uppsägningstidens slut även om det uppkommit en tvist om uppsägningens ogiltighet, liksom att interimistiska beslut om anställningens bestånd i väntan på dom inte ska kunna fattas av domstol.

Mer förutsägbara regler och lägre kostnader vid tvister om uppsägning av personliga skäl skulle vara värdefullt för samtliga arbetsgivare inom scenkonstområdet, då denna typ av tvister har en starkt negativ påverkan på verksam-

heterna. Detta gäller särskilt i de fall tvisten grundar sig på konstnärliga bedömningar. Sedan såväl avgångsskyldigheten som de lägre pensionsåldrarna för konstnärlig personal har avskaffats, har ett unikt omställningsavtal tecknats för att uppsägningar av personliga skäl ska kunna undvikas för denna grupp.

En viktig förutsättning för att detta omställningsavtal ska få avsedd effekt är att både arbetsgivare och arbetstagare kan förutse och bedöma skillnaden mellan det frivilliga omställningsstödet och en rättstvist om uppsägning.

Att möjligheten till ogiltigförklaring enligt det tidigare regelverket kvarstår på ett stort antal andra grunder, däribland diskriminering och brott mot förtroendemannalagen, kan dock få till effekt att flera tvister framöver kommer att drivas på dessa grunder.

#### 6.1.4 Undantag för vissa fackliga förtroendemän

Svensk Scenkonst tillstyrker förslaget att uppsägning av en facklig förtroendeman av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen även framgent ska kunna ogiltigförklaras, förutsatt att regeln får den begränsade räckvidd som anges i promemorian, dvs. att det är funktionen och inte personen som ska avgöra och att frågan om vad som är särskild betydelse vid oenighet kan prövas av domstol. Den nya placeringen i förtroendemannalagen istället för i anställningsskyddslagen kan dock medföra en risk att regeln inte uppmärksammas.

#### 6.2.2. Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden

Frågan om vad som är en skälig nivå på det allmänna skadeståndet (ersättning för kränkning) enligt anställningsskyddslagen har hittills bedömts av domstol, utan närmare riktlinjer i lag, och den har inte påverkats av huruvida arbetstagaren har yrkat på ogiltigförklaring eller enbart skadestånd. I promemorian framhålls att det inte kan komma i fråga att skriva in de skadeståndsnivåer som framgår av principöverenskommelsen i lag, utan att frågan ska avgöras i dom-



stol. Trots detta hänvisas i författningskommentaren till de nivåer som principöverenskommelsens parter har enats om.

Svensk Scenkonst tillstyrker i och för sig att det allmänna skadeståndet ska sättas med hänsyn till syftet att motverka överträdelser av anställningsskyddslagens regler om uppsägning och avskedande. Däremot ser vi inte skäl till att det allmänna skadeståndet schablonmässigt ska höjas med anledning av att den kostnad som i dagsläget orsakas av långa handläggningstider i domstol inte längre kommer belasta arbetsgivare om möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning försvinner.

### 6.3.3. Avstängning från rätt till ersättning

Svensk Scenkonst tillstyrker förslaget om ändringar i arbetslöshetsförsäkringen som innebär att en arbetstagare som vill få en uppsägning av personliga skäl rättsligt prövad kan få arbetslöshetsersättning under den tid som tvisten pågår. Denna konstruktion medför att det endast är arbetsgivare som har vidtagit felaktiga uppsägningar som i efterhand behöver betala lönekostnaden under denna period. Önskan att undvika en långdragen rättstvist med oklar utgång kommer trots detta säkerligen ändå kvarstå hos båda parter, varför det även är positivt att arbetstagare enligt förslaget ska kunna undgå avstängning från försäkringen om en överenskommelse träffas på initiativ av arbetsgivaren.

### 7.2 Turordning och omställningstid

Förslaget om turordning och omställningstid på högst tre månader vid omplacering i en omorganisation som *bara* innebär sänkt sysselsättningsgrad avviker från vad som gäller generellt vid omplaceringssituationer. Detta innebär att regelverket blir mer komplicerat och nya gränsdragningsfrågor kan uppstå. Då regeln görs dispositiv på samma sätt som turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen har Svensk Scenkonst dock inget att erinra mot förslaget.

### 8.2 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Begränsningarna av möjligheten att anställa efter behov mellan nuvarande allmän visstidsanställning och den föreslagna nya anställningsformen särskild

visstidsanställning medför flera allvarliga problem för Svensk Scenkonsts medlemmar. Det gäller såväl de kortade kvalifikationstiderna för företrädesrätt respektive inkonvertering som den ändrade beräkningen av kvalifikationstid vid intermittenta anställningar.

I en bransch där behovet av bemanning löpande varierar beroende av verksamhetens innehåll uppstår det redan med dagens regler situationer där en övergång till tillsvidareanställning omedelbart skulle generera en arbetsbristsituation. I andra fall skulle de nya reglerna tvinga fram svåradministrerade tillsvidareanställningar med väldigt låg sysselsättningsgrad, alternativt en ökad omsättning av visstidsanställd personal.

Det är visserligen positivt att även de nya reglerna är dispositiva genom kollektivavtal. Det finns också redan sedan länge anpassade anställningsformer i branschens kollektivavtal, men det blir en påfrestning för partsrelationerna om behovet av avsteg från anställningsskyddslagen, genom ytterligare bransch-anpassade anställningsformer utöver de som redan finns idag för framför allt konstnärlig personal, ökar. Andelen uppdragstagare och egenanställda är redan tidigare hög inom scenkonsten och även det är en utveckling som kan accelerera vid en lagändring.

Det kan också konstateras att en skärpning av reglerna kring allmän visstidsanställning infördes så sent som 2016 för att lagen skulle uppfylla visstidsdirektivets krav. I stället för att göra ytterligare inskränkningar i svensk lag som tvingar fram nödvändiga undantag i branscher där detta inte fungerar borde frågan hanteras inom de branscher där parterna är överens om att anställningsformen behöver begränsas.

När det gäller förslaget om ett krav på skriftlig upplysning om att särskild visstidsanställning använts som anställningsform har Svensk Scenkonst inget att erinra.

## 9.2 Anställningsavtal ska anses gälla på heltid

Svensk Scenkonst har inget att invända mot den föreslagna regleringen så länge avtalsfriheten är oförändrad när det gäller sysselsättningsgraden i anställningen. Skyldigheten att skriftligen ange skäl för deltidsanställning innebär dock ytterligare en administrativ pålaga för arbetsgivare.

#### 10.1.2 En skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning

Svensk Scenkonst har inget att erinra mot förslaget att arbetsgivare måste erbjuda en inhyrd arbetstagare en tillsvidareanställning, om hen varit placerad på samma driftsenhet i mer än 24 månader under en period om 36 månader.

#### 10.1.3 Dispositivitet

Konstruktionen med en dispositivitet enbart genom huvudavtal ifrågasätts av Svensk Scenkonst av samma principiella skäl som anges under 4.2.2.

#### 10.1.4 Skadestånd och preskription

Svensk Scenkonst har inget att erinra mot förslaget.

### 12.1 Ikraftträdande

I promemorian framhålls vikten av att arbetsmarknadens parter ges tid och möjlighet att överväga vilka anpassningar som bör göras genom kollektivavtal. Det anges också att samordning bör ske av tidpunkterna för tillämpning av lagändringarna som föreslås i de övriga två promemoriorna Ds 2021:16 och DS 2021:18. Med tanke på att de föreslagna lagändringarna medför behov av såväl omfattande avtalsförhandlingar, eventuellt efter formering av nya förhandlingsorganisationer, som en utbyggnad av befintliga omställningsorganisationer, framstår de föreslagna datumen för ikraftträdande 2022 som alltför tidigt.

#### 12.2.1 Övergångsbestämmelser

De befintliga lagreglerna om övergång från allmän visstidsanställning till tillsvidareanställning som infördes 2016 uppfattades som så svårtillämpade att många parter inom privat sektor införde en alternativ kollektivavtalad konver-




teringsregel i avtalsrörelsen 2017. I dagsläget förekommer denna regel parallellt med lagens regler i vissa branscher, bland annat inom scenkonstområdet.

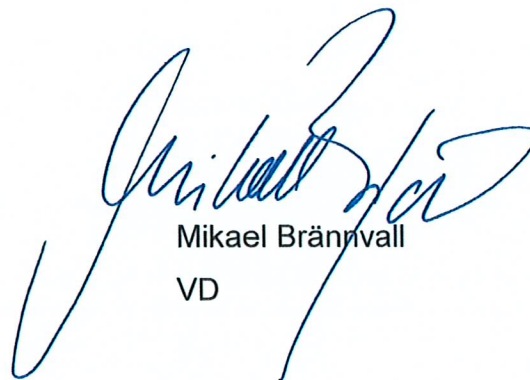
Att vid införandet av den nya anställningsformen särskild visstidsanställning beakta tid i allmän visstidsanställning från 1 mars 2022, när bedömning ska göras av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning, framstår i detta läge som onödigt komplicerande.

I övrigt tillstyrker Svensk Scenkonst de föreslagna övergångsbestämmelserna.

SVENSK SCENKONST



Birgitta Svenden  
Ordförande



Mikael Brännvall  
VD