

Uppföljning av
pensionsvillkoren inom
scenkonstområdet

ISSN 1653-0942
ISBN 978-91-85943-40-1
Riksdagstryckeriet, Stockholm, 2008

Innehållsförteckning

Förord.....	4
1 Inledning	5
2 Sammanfattning	7
3 Ändrade pensionsvillkor inom scenkonsten	12
3.1 Pension reglerad i lag – allmän pension	12
3.2 Pension reglerad i kollektivavtal eller förordning – scenkonstinstitutioner	14
3.3 Scenkonstinstitutionernas tjänstepensionskostnader	20
3.4 Pension reglerad i kollektivavtal – vid fria grupper	32
3.5 Pensionsvillkor för frilansande scenkonstnärer	34
3.6 Pensionsreformens påverkan på scenkonstnärernas pensioner	36
4 Scenkonstnärernas arbetsvillkor.....	38
4.1 Antal scenkonstnärer	38
4.2 Arbetsmarknadsvillkoren inom scenkonsten	41
4.3 Utvecklingen av skådespelarnas arbetsvillkor.....	48
4.4 Utvecklingen av dansarnas arbetsvillkor.....	50
4.5 Utvecklingen av sångarnas arbetsvillkor.....	52
4.6 Utvecklingen av musikernas arbetsvillkor	54
4.7 Bildandet av teater-, dans- och musikallianser	55
5 Uppföljningsgruppens slutsatser och förslag.....	61
5.1 Scenkonstnärernas pensionsvillkor	61
5.2 Pensionsavgifternas påverkan på det kulturpolitiska utfallet	65
5.3 Uppföljningsgruppens ställningstagande.....	69
Bilaga 1 Frågans tidigare beredning.....	71
Bilaga 2 Fallstudier vid tre institutioner och en fri grupp	77
Kungl. Operan	77
Norrbottensteatern.....	81
Malmö Opera- och Musikteater	87
Skottes musikteater	91
Bilaga 3 Ändrade villkor för arbetslöshetsersättning	94
Källor	99

Förord

Kulturutskottet har vid olika tillfällen behandlat frågor kring scenkonstnärernas pensionsvillkor liksom frågor om scenkonstinstitutionernas och de fria gruppernas pensionskostnader. I december 2007 beslutade utskottet att genomföra en uppföljnings- och utvärderingsinsats rörande kulturarbetarnas pensioner. Utskottet bildade därefter en arbetsgrupp bestående av ledamöter från samtliga partier med uppgift att bedriva uppföljnings- och utvärderingsarbetet. Gruppen har beslutat att syftet med uppföljnings- och utvärderingsinsatsen ska vara att kartlägga problem kring pensioner som kan finnas för scenkonstnärer samt tjänstepensionsavgifternas påverkan på institutionernas och de fria gruppernas val av repertoar och anställningsbeslut.

I denna rapport redovisas resultatet av uppföljnings- och utvärderingsgruppens arbete. Underlagen till uppföljningen har på gruppens uppdrag tagits fram inom riksdagsförvaltningen av utvärderaren Johan Wockelberg Hedlund vid utvärderings- och forskningsfunktionen i samarbete med uppföljnings- och utvärderingsgruppens sekreterare, föredraganden Karin Josephson vid kulturutskottets kansli.

Stockholm i oktober 2008

Anne Marie Brodén (m)

Ordförande

Siv Holma (v)

Cecilia Wikström (fp)
i Uppsala

Lars Wegendal (s)

Dan Kihlström (kd)

Esabelle Dingizian (mp)

Solveig Ternström (c)

1 Inledning

Riksdagen beslutade under 1990-talet om en reformering av det svenska pensionssystemet. Reformen innebar en övergång från ett förmånsbaserat system till ett avgiftsbaserat system där den samlade livsinkomsten ligger till grund för framtida pensionsutbetalningar. Detta har inneburit problem för arbetstagare och arbetsgivare inom scenkonstområdet eftersom sektorn på flera sätt skiljer sig från den övriga arbetsmarknaden. Kulturutskottet har vid olika tillfällen uppmärksammat dessa problem (se t.ex. bet. 2004/05:KrU1 s. 27 f.).

Kulturutskottet beslutade i december 2007 att genomföra en uppföljnings- och utvärderingsstudie avseende kulturarbetarnas pensionsförhållanden (prot. KrU 2007/08:8.4). Vid utskottets sammanträde den 31 januari 2008 utsåg utskottet en grupp av ledamöter (uppföljnings- och utvärderingsgruppen) med uppgift att svara för genomförandet av uppföljnings- och utvärderingsarbetet. Gruppen består av Anne Marie Brodén, ordförande (m), Cecilia Wikström i Uppsala (fp), Lars Wegedal (s), Dan Kihlström (kd), Esabelle Dingizian (mp), Solveig Ternström (c) och Torbjörn Björlund (v). Siv Holma (v) har under arbetets gång ersatt Torbjörn Björlund (v). Tjänstemän från kulturutskottets kansli och riksdagens utredningstjänst har bistått gruppen i arbetet. I denna rapport redovisas resultatet av gruppens arbete.

Uppföljnings- och utvärderingsgruppen har beslutat att uppföljningen ska avgränsas till det offentligt stödda scenkonstområdet, vilket innebär att den omfattar teater-, dans- och musikverksamhet vid institutioner med statsbidrag och vid de fria grupperna.

Syftet med uppföljningen är att kartlägga

- eventuella problem kring pensioner som kan finnas för anställda och frilansande scenkonstnärer vid scenkonstinstitutioner med statsbidrag och vid de fria grupperna
- tjänstepensionsavgifternas påverkan på institutionernas och de fria gruppernas val av repertoar och beslut om vilka scenkonstnärer man anställer.

Uppföljningen tar sin utgångspunkt i de kulturpolitiska målen. Riksdagen beslutade 1996 om målen för den nationella kulturpolitiken. Samtidigt angav regeringen vilken inriktning de statliga insatserna skulle ha inom området (prop. 1996/97:3, bet. 1996/97:KrU1, rskr. 1996/97:129). I uppföljningen och utvärderingen läggs särskild vikt vid följande mål:

- riksdagens mål om att främja kulturell mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet
- den inriktning som regeringen angav i 1996 års kulturproposition för statens insatser för konstnärerna, bl.a. att insatserna bör syfta till att anpassa regelverken inom olika politikområden så att rimlig hänsyn tas till konstnärernas speciella förhållanden.

Utifrån dessa mål har följande två övergripande frågeställningar formulerats för uppföljnings- och utvärderingsinsatsen.

1. Påverkar pensionsavgifterna det kulturpolitiska utfallet genom att vara styrande för institutionernas och de fria gruppernas val av repertoar och beslut om vilka scenkonstnärer man anställer?
2. Vad innebär rådande pensionsregler och arbetsmarknadsvillkor för scenkonstnärernas pensionsvillkor?

Uppföljningen bygger på dokumentstudier och intervjuer med myndigheter och andra aktörer. Uppföljningsgruppen har anordnat två utfrågningar där företrädare för Konstnärsnämnden, Kulturrådet, Svensk Scenkonst och Teaterförbundet redovisat sina erfarenheter av pensionsproblematiken inom scenkonstområdet. Vidare har fallstudier genomförts vid följande institutioner och fria grupper: Kungl. Operan, Norrbottensteatern, Skånes musik- och dansteater samt Skottes musikteater.

Finansdepartementet, Kulturdepartementet, Konstnärsnämnden, Kulturrådet, Svensk Scenkonst och Teaterförbundet har erbjudits möjlighet att faktagranska rapportens bakgrundskapitel i sin helhet¹. De institutioner och fria grupper som besökts har faktagranskat de uppgifter som redovisas i fallstudierna. Dansalliansen, Musikalliansen, Statens pensionsverk (SPV), Symf, Teateralliansen och Teatercentrum har erbjudits möjlighet att faktagranska de avsnitt som särskilt berör deras verksamhet.

¹ Samtliga utom Musikerförbundet har inkommit med faktagranskningskommentarer.

2 Sammanfattning

Kulturutskottet har beslutat att genomföra en uppföljnings- och utvärderingsstudie avseende kulturarbetarnas pensionsförhållanden. En grupp av ledamöter från samtliga riksdagspartier har svarat för genomförandet av arbetet. Uppföljningens syfte är att kartlägga

- problem kring pensioner som kan finnas för scenkonstnärer
- tjänstepensionsavgifternas påverkan på institutionernas och de fria gruppernas val av repertoar och anställningsbeslut.

Scenkonstnärernas pensionsvillkor

Uppföljningen har visat att scenkonstnärernas pensionsvillkor har försämrats som en följd av ändrade arbetsmarknadsvillkor och ändrade pensionsregler. Sedan länge pågår en utveckling inom scenkonsten där tillsvidareanställningar ersätts med visstidsanställningar. Frilansande scenkonstnärer har generellt sett sämre pensionsvillkor än de som har en tillsvidareanställning, bl.a. eftersom de ofta har låg inkomst mellan frilansuppdragen. Dessutom berättigar inkomst i form av arbetslöshetsersättning inte till någon tjänstepension.

Utvecklingen mot en frilansarbetsmarknad har gått längst bland skådespelare och dansare. De flesta musiker som arbetar vid institutionsorkestrar är tillsvidareanställda. Inom sångområdet är det vanligt att professionella korister är tillsvidareanställda, medan det finns relativt få tillsvidareanställda solister. Som ett exempel på utvecklingen inom området kan nämnas att det i början av 1990-talet beräknas ha funnits 700–800 skådespelare med tillsvidareanställning vid landets institutioner. Hösten 2007 beräknades att 235 av de totalt 2 400 yrkesverksamma skådespelarna var tillsvidareanställda.

Utvecklingen mot en frilansarbetsmarknad har möjliggjorts genom att arbetsmarknadens parter i slutet av 1990-talet tecknade avtal om undantag i lagen om anställningstrygghet. En förutsättning för att detta undantag skulle komma till stånd var att staten finansierade bildandet av Teateralliansen. Alliansen anställer frilansande skådespelare som därmed garanteras lön och kompetensutvecklingsmöjligheter så länge de är yrkesaktiva. Dessutom ingår det i anställningsvillkoren att alliansen betalar in tjänstepensionspremier enligt kollektivavtal. Sedan Teateralliansen bildades 1999 har även en dansallians och en musikallians bildats. Antalet anställda i allianserna har ökat efterhand och beräknas komma att uppgå till 256 heltidstjänster vid utgången av 2008. Statens samlade bidrag till allianserna uppgår till 54 miljoner kronor för 2008. Uppföljningsgruppen anser att

- en fortsatt utbyggnad av allianserna inom teater-, dans- och musikområdet bör eftersträvas eftersom de anställda frilansarna då får pensionsvillkor som liknar dem som gäller för tillsvidareanställda scenkonstnärer.

Pensionsvillkoren är avsevärt bättre för dem som till huvudsaklig del är verksamma vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd än för dem som i första hand arbetar vid fria grupper. Det beror bl.a. på att en anställning vid en institution bygger upp en rätt att ta ut en tjänstepension som motsvarar upp till 65 % av lönen innan den anställde har fyllt 65 år. Dansare har rätt att ta ut pensionen från 41-årsdagen, sångare från 52-årsdagen, skådespelare från 59-årsdagen och musiker, beroende på anställning, från 60- respektive 63-årsdagen. Det blir allt vanligare att scenkonstnärer växlar mellan att arbeta vid institutioner och fria grupper. Vidare innebär utvecklingen mot en frilansarbetsmarknad att allt färre scenkonstnärer kan bygga upp tjänstetid som ger rätt till full tjänstepension fram till 65-årsdagen. För dansare krävs exempelvis en tjänstetid på motsvarande 20 år för full tjänstepension före 65 år.

Uppföljningen har visat att det i vissa avseenden har skett förbättringar av pensionsvillkoren inom scenkonstområdet, t.ex. genom en utökning av antalet tjänster vid teater-, dans- och musikallianserna och genom att arbetsmarknadens parter tecknat avtal som innebär en skyldighet för arbetsgivarna att betala in premier till de anställdas tjänstepensioner. Sedan 2003 finns det kollektivavtal som ger anställda vid fria grupper rätt till en avgiftsbestämd tjänstepension, dvs. arbetsgivaren är skyldig att sätta av motsvarande drygt 3,5 % av lönen till en pension som kan tas ut från 65 års ålder. Motsvarande tjänstepension finns även för anställda vid institutionerna.

Genom en förändring i lagen om anställningsskydd 2001 och i PISA-förordningen² 2003 är scenkonstnärer inte längre skyldiga att sluta vid en institution tre år efter det att de uppnått åldern då de har rätt att ta ut tjänstepension före 65 år. Att ta ut förmånsbestämd pension före 65 år och därefter inte fortsätta att yrkesarbeta ger en låg ålderspension eftersom denna pension bestäms av livsinkomsten och inte som i det tidigare ATP-systemet av de 15 bästa inkomststämorna. Framför allt tillsvidareanställda sångare och dansare kan som en följd av dessa regeländringar komma att arbeta kvar vid institutionen fram till 67-årsdagen för att på så sätt undvika en låg ålderspension. En sådan utveckling innebär konstnärliga problem för institutionerna och för scenkonsten i stort, bl.a. eftersom möjligheterna att rekrytera yngre scenkonstnärer minskar.

Uppföljningsgruppen anser att staten har ett övergripande ansvar för att de pensions- och arbetsmarknadsvillkor som tillämpas inom det statsunderstödda scenkonstområdet ger scenkonstnärerna rimliga pensionsvillkor. För att stimulera scenkonstnärerna att yrkesarbeta fram till ålderspensionen är det, enligt uppföljningsgruppens bedömning, motiverat att de erhåller stöd i form av vägledning och kompetensutveckling. Sådana insatser skulle underlätta både deras karriärutveckling och deras karriärväxling.

² Förordning (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning. Genom förordningen regleras att Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl. (PA 03) med vissa undantag tillämpas på arbetstagare vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd.

Uppföljningen har visat att det i dag saknas särskilda insatser och stöd för scenkonstnärer som av åldersskäl vill gå vidare i yrkeslivet. Mot bakgrund av detta anser uppföljningsgruppen att

- regeringen bör ta initiativ till att förbättra möjligheterna för sångare och dansare att få stöd i form av utbildning, karriärväxlings- och karriärutvecklingsinsatser som syftar till fortsatt arbete efter det att de uppnått en ålder då de inte längre har de fysiska förutsättningarna att prestera på en hög konstnärlig nivå.

En scenkonstnär får behålla inkomster från den förmånsbaserade tjänstepension som vissa scenkonstnärer har rätt till före 65 år även om han eller hon får lön från en annan anställning. Enligt uppföljningsgruppens bedömning bör detta utredas vidare, bl.a. eftersom andra yrkesgrupper med rätt till pension eller motsvarande före 65 år genom s.k. inkomstsamordning får minskad pensionsutbetalning som en följd av inkomster av arbete och andra ersättningar.

Pensionsavgifterna och det kulturpolitiska utfallet

Formerna för hur statens framtida kostnader för scenkonstnärernas tjänstepensioner ska finansieras har ändrats vid flera tillfällen under 2000-talet. Totalt har anslagen till institutionerna ökat med ca 170 miljoner kronor under åren 2001–2006 i syfte att kompensera institutionerna för ökade kostnader. I budgetpropositionen för 2006 angav regeringen att man ansåg att frågan om finansieringen av institutionernas tjänstepensionskostnader var löst i och med de förslag som lämnades i budgeten och att institutionerna fortsättningsvis själva skulle betala premiepensionskostnaderna för sin personal. Institutionerna har till huvudsaklig del fått kompensation för de kostnadsökningar som uppstod under perioden.

Från och med 2007 betalar scenkonstinstitutionerna institutionsspecifika tjänstepensionspremier. Det innebär att för de år som en anställd beräknas arbeta fram till sin pension ska en institution betala in lika mycket i premier till staten som staten beräknas komma att betala ut i pension till den anställda. Tidigare tillämpades ett system där avgiften på utbetald lön procentuellt var densamma för alla anställda inom sektorn. Institutionernas anslag och bidrag har justerats fr.o.m. 2008 för att motsvara deras faktiska kostnader för de institutionsspecifika premierna. Justeringen byggde på respektive institutions personalkostnader 2006 och den sammansättning av dansare, skådespelare, musiker, korister m.m. som man då hade. Det innebär att det är verksamhetens omfattning och inriktning detta år som grundlagt ingångsvärdet för premieersättningen under kommande år.

I och med att dansare och sångare har en låg pensionsålder får institutionerna betala in jämförelsevis höga premier för dessa yrkesgrupper. Kungl. Operan betalar t.ex. premier som motsvarar ett genomsnittligt påslag på 20 % av musikernas löner. Motsvarande premie för dansarna är drygt 80 % på utbetald lön. Det är svårt för institutionerna att förutse omfattningen av pen-

sionsavgifterna eftersom dessa kan variera kraftigt mellan olika anställda. Det finns en risk för att inslagen av dans- och musikteateruppsättningar kommer att minska vid teaterinstitutionerna som en följd av att dansare och sångare blivit avsevärt dyrare att anställa.

Scenkonstinstitutioner och fria grupper har haft en trängd ekonomisk situation under senare år, bl.a. som en följd av att löner och andra kostnader ökat mer än vad statsbidrag och andra offentliga bidrag har ökat. Institutionernas tjänstepensionspremier har ökat efter 2006 som en följd av att Statens pensionsverk justerat sina antaganden om räntor och dödlighet. Denna premieökning har fått störst genomslag vid sång- och dansinstitutioner där tjänstepensionskostnaderna proportionellt sett utgör en stor del av de totala kostnaderna som en följd av sångarnas och dansarnas låga pensionsålder.

I budgetpropositionen för 2009 föreslår regeringen bl.a. att Kungl. Operan tillförs 17 miljoner kronor och Dramaten 7 miljoner kronor för att stärka och säkerställa verksamheterna. För bidragen till de regionala institutionerna och de fria grupperna föreslås en förstärkning med sammanlagt 20 miljoner kronor i syfte att förbättra förutsättningarna för konstnärlig utveckling av och tillgänglighet till teater, dans och musik i hela landet.

Det finns en utbredd farhåga inom scenkonsten för att vissa scenkonstnärer kommer att få det svårt att hitta en arbetsgivare som vill anställa dem på grund av att de har jämförelsevis höga pensionsavgifter. Ett syfte med utformningen av tjänstepensionsavgiftssystemet är att arbetsgivare ska få bära kostnaderna för de anställningsbeslut som fattas. Exempelvis ger en löneökning ökade tjänstepensionspremier. Inom scenkonsten är det emellertid faktorer som ligger utanför arbetsgivarens kontroll som huvudsakligen styr omfattningen av premierna. Malmöoperan har t.ex. redovisat att premierna för tre korister med jämförbar lön under april 2007 varierade mellan ett påslag på 27 % och 96 % av utbetald lön. Avgiftsskillnaderna förklaras främst av koristernas anställningar tidigare i karriären. Avgiften blir högre för den som t.ex. börjat sin karriär jämförelsevis sent i livet, invandrat till Sverige mitt i karriären, arbetat vid fria grupper eller arbetat utomlands under några år, jämfört med den som sedan början av sin karriär kontinuerligt arbetat vid scenkonstinstitutioner som betalat in pensionspremier till staten.

Institutioner kan kringgå skyldigheten att betala in tjänstepensionspremier genom att anlita scenkonstnärer med F-skattsedel eller genom att anställa personer bosatta utomlands på s.k. artistkontrakt. Införandet av institutionspecifika pensionspremier kan på sikt innebära negativa effekter både för enskilda scenkonstnärer och för scenkonstens samlade utveckling vad gäller bl.a. kulturell mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet. Scenkonstnärer som arbetat utomlands under en längre period kan t.ex. få det svårt att etablera sig i Sverige som en följd av att de är jämförelsevis dyra att anställa. Vidare bidrar avgiftssystemet till att påskynda den utveckling som sker inom scenkonsten där institutionerna har allt mindre fasta ensembler och alltfler tillfälligt anställda scenkonstnärer.

Flera av de problem som uppmärksammats i uppföljningen vad gäller tjänstepensionspremiernas påverkan på det kulturpolitiska utfallet ryms inom ramen för de frågor som en särskild utredare har fått i uppdrag av regeringen att se över. Resultatet av denna utredning ska redovisas våren 2009. Uppföljningsgruppen bedömer att det sannolikt kommer att ta flera år innan de förslag utredningen presenterar kan få ett fullständigt genomslag eftersom förändringar i gällande pensionsvillkor normalt kräver långa övergångsperioder.

Uppföljningsgruppen anser därför att det finns behov av att vidta åtgärder som i det korta perspektivet motverkar de negativa effekter som det nuvarande avgiftssystemet ger upphov till. Uppföljningsgruppen anser att följande åtgärder bör genomföras.

- Regeringen bör ge Kulturrådet i uppdrag att i sin bidragsgivning till statsunderstödda scenkonstinstitutioner ta hänsyn till att det relativt sett blivit dyrare för teaterinstitutioner att finansiera satsningar på dans- och musikteaterverksamhet som en följd av de anslags- och kostnadsförändringar som övergången till institutionsspecifika tjänstepensionspremier inneburit.
- Regeringen bör skyndsamt ombesörja att en analys görs av det ekonomiska utfall som övergången till institutionsspecifika premier har inneburit på institutionsnivå. Syftet med analysen bör vara att undersöka om de justeringar som gjorts av institutionernas bidrags- och anslagsnivåer gynnat eller missgynnat vissa institutioner. Resultatet av analysen kan ge underlag för att bedöma om det eventuellt finns skäl att genomföra en engångsvis justering av nivåerna på institutionernas statsbidrag.
- Regeringen bör undersöka vilka möjligheter det finns att införa en begränsning av hur omfattande en institutions tjänstepensionsavgift för en enskild scenkonstnär får vara. Syftet med en sådan begränsning är att ge institutionerna stabilare planeringsförutsättningar och att förhindra att vissa scenkonstnärer som en följd av höga pensionspremier får svårt att hitta en anställning. Fortsättningsvis bör ytterligheter som att pensionspremiepåslaget för t.ex. tre korister i samma kör kan variera mellan 27 och 96 % undvikas.

3 Ändrade pensionsvillkor inom scenkonsten

I detta kapitel redovisas hur de regler och avtal som gäller för scenkonstnärernas pensioner har förändrats sedan pensionsreformen beslutades i slutet av 1990-talet.

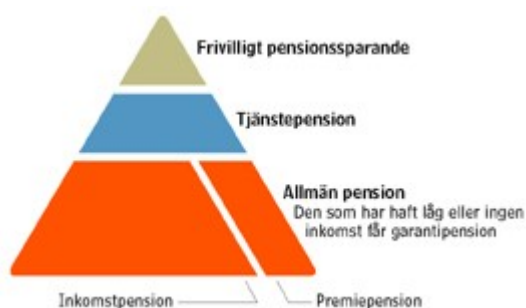
3.1 Pension reglerad i lag – allmän pension

Riksdagen beslutade 1994 och 1998 om en reformering av det svenska pensionssystemet. Besluten innebar en övergång till ett avgiftsbaserat pensionssystem från det tidigare systemet med folkpension och allmän tilläggspension (ATP), som var förmånsbaserat. Ett avgiftsbaserat pensionssystem bygger på principen att det är den samlade avgiftsinbetalningen som avgör hur en individs pension blir. I ett förmånsbaserat system garanteras individen en andel av den inkomst han eller hon hade perioden innan pensioneringen.

I det nuvarande systemet byggs pensionen upp av avgifter som arbetsgivare och arbetstagare betalar som en andel av utbetald lön under hela yrkeslivet. I det tidigare systemet bestämdes nivån på pensionen av inkomsten under de 15 bästa inkomståren. Vidare krävdes det att man hade arbetat i minst 30 år för att få full pension. De nya reglerna började gälla från årsskiftet 2002/2003.

Pensionssystemet består av en lagreglerad grundnivå, den allmänna pensionen. Därtill har de allra flesta arbetstagare via kollektivavtal rätt till en tjänstepension som kompletterar den allmänna pensionen. Det finns även möjligheter att träffa lokala avtal om att arbetsgivaren ska göra ytterligare pensionsavsättningar samt möjligheter för den enskilde till ett eget pensionsparande. I figuren nedan visas en bild av pensionssystemets olika delar.

Pensionssystemets olika delar



Den allmänna pensionen omfattar alla arbetstagare och består av de tre delarna inkomstpension, premiepension och garantipension. För personer födda

1938–1958, som omfattas av det nuvarande och det gamla pensionssystemet, finns även en s.k. tilläggspension. Alla delar förutom garantipensionen är inkomstgrundade upp till en lön motsvarande 7,5 inkomstbasbelopp, vilket 2008 motsvarar en månadslön på 30 000 kronor. Detta innebär förenklat att den allmänna pensionen maximalt kan uppgå till en viss andel av den pensionsgrundande inkomsten. Inkomstbortfall på inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp täcks till viss del av tjänstepensionen samt genom privat pensionsparande. Den allmänna pensionen kan tas ut från 61 års ålder.

Finansiering av den allmänna pensionen

De inkomstgrundade komponenterna i det allmänna pensionssystemet ska bära sina egna kostnader och redovisas vid sidan av statsbudgeten. Finansieringen sker genom att Skatteverket inkasserar den s.k. allmänna pensionsavgiften från arbetsgivarna i form av månatliga inbetalningar av arbetsgivaravgifter, att Skatteverket debiterar egenföretagarna motsvarande avgifter och genom en allmän pensionsavgift som Skatteverket debiterar dem som har pensionsgrundande inkomster (SFS 1994:1744).

Totalt 18,5 % av en inkomsttagares lön och andra förmåner sätts av till den allmänna pensionen. Huvuddelen, dvs. 16 procentenheter, finansierar inkomst- och tilläggspensionssystemet. Resterande 2,5 procentenheter finansierar premiepensionen. De medel som avsätts till premiepensionen placeras i fonder som individen själv får välja.

Inkomstpensionen och tilläggspensionen är ett s.k. fördelningssystem, vilket förenklat innebär att de som arbetar i dag finansierar de pensionsutbetalningar som görs till dagens pensionärer. Kopplingen mellan en individs inkomster och framtida pensionsnivå sker genom att individen under sin yrkesverksamma tid bygger upp s.k. pensionsrätter som bestämmer hur hög inkomstpension han eller hon har rätt till. För att utjämna svängningar mellan olika perioder i avgiftsinbetalningar och pensionsutbetalningar finns s.k. buffertfonder som förvaltas av AP-fonderna.

Garantipension och annat ekonomiskt stöd

Den som har en låg allmän pension kan få garantipension från 65 års ålder. Pensionen grundas på bosättningstid i Sverige och skattefinansieras via statsbudgeten³. För full garantipension krävs en bosättningstid i Sverige motsvarande 40 år från 25 års ålder. Bosättning i annat EU- eller EES-land ger också rätt till garantipension.

Full garantipension motsvarade 7 278 kronor för ogifta och 6 492 kronor för gifta 2008. Garantipensionen minskas för den som har en inkomstgrundad pension. Minskningen görs i två steg. För låga inkomster görs en avräkning

³ Utgiftsområde 11, anslag 20:1.

av garantipensionen krona för krona, och för högre inkomstpension reduceras 48 % av garantipensionen upp till en viss nivå då den inte längre betalas ut⁴.

Den som inte har bott tillräckligt länge i Sverige för att få full garantipension har möjlighet att få äldreförsörjningsstöd. Vidare finns det ett antal socialförsäkringsförmåner som angränsar till den allmänna pensionen som också skattefinansieras: bostadstillägg och efterlevandepensioner i form av barnpension, omställningspension och änkepension (SOU 2006:111).

Administrationn av den allmänna pensionen

Försäkringskassan ansvarar för administration av inkomstpensionen, tilläggs-pensionen och garantipensionen. Vidare administrerar Försäkringskassan utbetalningen av premiepensionen och försäkringar och bidrag som ingår i socialförsäkringen.

Premiepensionssystemet hanteras av Premiepensionsmyndigheten som har till uppgift att hantera individuella konton för premiepensionsmedel i olika värdepappersfonder, besluta om utbetalningar av premiepension samt informera om premiepensionssystemet. Pensionsadministrationsutredningen föreslog i sitt betänkande Ny pension – ny administration i december 2006 att en ny myndighet inrättas med ett samlat ansvar för garantipension, inkomst- och tilläggs-pension och premiepension. I budgetpropositionen för 2009 föreslås att en ny pensionsmyndighet inrättas den 1 januari 2010 och att denna ska överta hela administrationen av den allmänna ålderspensionen, premiepensionen och garantipensionen samt vissa angränsande pensionsförmåner från Försäkringskassan och Premiepensionsmyndigheten.

3.2 Pension reglerad i kollektivavtal eller förordning – scenkonstinstitutioner

En viktig del i det samlade pensionssystemet är den i kollektivavtal reglerade tjänstepensionen. Olika avtal och villkor gäller för anställda vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd och för anställda vid fria grupper. I detta avsnitt redovisas de villkor som gäller vid scenkonstinstitutionerna. Villkoren vid de fria grupperna redovisas i avsnitt 3.4.

Anställda vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd har tjänstepensionsvillkor som ligger nära dem som gäller för statsanställda. För statligt anställda regleras tjänstepensionen i avtalet PA 03 mellan arbetsmarknadens parter. Genom den s.k. PISA-förordningen⁵ omfattas personalen vid de statsunderstödda institutionerna av PA 03, med vissa undantag och tillägg, under förutsättning att arbetsgivaren betalar premier för detta.

⁴ För dem som är födda 1937 eller tidigare beräknas garantipensionen efter särskilda regler.

⁵ Förordning (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning.

Statligt anställdas tjänstepension består av både avgiftsbestämd och förmånsbestämd pension.

Avgiftsbestämd tjänstepension

Följande två avgiftsbestämda pensioner ingår i PA 03.

- Individuell ålderspension (IÅP) som den anställda tjänar in från 23 års ålder genom att arbetsgivaren betalar in en avgift som motsvarar 2,5 % av utbetald lön i anställningen. Arbetstagaren kan själv välja hur pensionskapitalet ska placeras fram till det att pensionen tas ut.
- Kompletterande ålderspension (Kåpan) som den anställda tjänar in från 23 års ålder genom att arbetsgivaren betalar in en avgift som motsvarar 2,0 % av utbetald lön. Kapitalet förvaltas av en ekonomisk förening benämnd Kåpan pensioner försäkringsförening.

Enligt 1 § PISA-förordningen gäller inte ovanstående villkor om avgiftsbestämd tjänstepension i PA 03 för personalen vid de statsunderstödda institutionerna. I stället har arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst och dess motpart PTK:s förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst träffat ett avtal, Avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP), som reglerar villkoren för de anställdas avtalspensioner. Avtalet tecknades våren 2003 och innebar en skyldighet för arbetsgivarna att göra en avsättning på motsvarande 2,3 % av utbetald lön till de anställdas individuella ålderspension (IÅP). Detta innebar att scenkonstnärerna jämfört med statsanställda fick tillgodoräkna sig en lägre avgiftsbestämd pensionspremie i och med att arbetsgivarna inte gjorde någon avsättning som motsvarade avsättningen om 2 % av utbetald lön till kompletterande ålderspension (Kåpan). Från och med den 1 januari 2008 har avsättningen till statsanställdas individuella ålderspension höjts från 2,3 till 2,5 %.

År 2005 tecknade arbetsmarknadens parter avtal om en avsättning till de anställdas individuella ålderspension med motsvarande 1 procentenhet av utbetald lön. Under hösten 2007 enades parterna om att öka pensionsavsättningen till den individuella ålderspensionen fr.o.m. den 1 januari 2008 med ytterligare 1 procentenhet, dvs. en total avsättning på 4,3 %.

Denna höjning har finansierats utan särskilt tillskott av statsmedel. Höjningen skedde inom ramen för den senaste avtalsrörelsen och räknades av det tillgängliga löneutrymmet (Teaterförbundet 2008).

Förmånsbestämd tjänstepension

För anställda vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd finns en förmånsbestämd pension som utgår till yrkesgrupper med lägre pensionsålder än 65 och en förmånsbestämd pension som gäller för samtliga anställda från 65-årsdagen. Omfattningen av dessa pensioner räknas ut som en viss andel av

den genomsnittliga pensionsgrundande inkomsten för de fem sista åren före pensioneringen⁶ (det s.k. *pensionsunderlaget*).

För att få full tjänstepension krävs det att arbetstagaren uppnått en viss tjänstetid, dvs. arbetat en viss tid vid arbetsplatser som genererar rätt till tjänstepension. För den som har en pensionsålder på 65 år krävs det 30 års tjänstetid efter det att han eller hon fyllt 28 år för att få full pension. För de grupper som har lägre pensionsålder är kraven på arbetstid lägre för att få full pension. För skådespelare krävs det en tjänstetid på 24 år, för korister 22 år och för dansare och sångsolister 20 år. Sångare och dansare får tillgodoräkna sig tjänstetid även före 28-årsdagen. Denna s.k. *tjänstetidsfaktor* beräknas linjärt, dvs. för en dansare som nått upp till tio års tjänstetid av de 20 år som krävs för full tjänstepension halveras den förmånsbestämda pensionen⁷.

Scenkonstnärernas rätt till förmånsbestämd tjänstepension före 65-årsdagen

Vissa scenkonstnärer har rätt till en förmånsbestämd tjänstepension före 65-årsdagen. Den gäller för anställda vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd under förutsättning att de har en anställning som uppfyller kraven för pensionsrätt den dag då pensionsrätten uppkommer. Det finns inget krav på att scenkonstnären ska ha en tillsvidareanställning eftersom även visstidsanställningar ger rätt till pension. De grupper som omfattas är bl.a. dansare (pensionsålder 41 år), korister och sångsolister (pensionsålder 52 år), dockspelare och skådespelare (pensionsålder 59 år) och musiker. Pensionsåldern för musiker är antingen 60 år eller 63 år beroende på vid vilken institution han eller hon är anställd⁸. Scenkonstnärerna bestämmer själva fr.o.m. vilket datum de vill att pensionen ska betalas ut efter det att de uppnått pensionsåldern. Vidare har de rätt att tillgodoräkna sig pensionsgrundande tjänstetid och pensionsunderlag för högst tre år efter det att de uppnått pensionsåldern, dvs. en dansare kan förbättra sina pensionsvillkor genom att arbeta till 44 år.

Nivån på pensionen fram till 65-årsdagen uppgår till 65 % av pensionsunderlaget för inkomster upp till 20 inkomstbasbelopp (dvs. upp till en månadslön på 80 000 kronor) multiplicerat med tjänstetidsfaktorn. En scenkonstnär som tar ut tjänstepension före 65 års dagen och samtidigt får inkomster från ett annat arbete får behålla hela pensionen och hela den nya arbetsinkomsten.

Under vissa förutsättningar kan även personer som inte har en anställning som scenkonstnär den dagen pensionsrätten uppkommer erhålla pension före 65-årsdagen. Det gäller dels en rätt till s.k. fribrev, dels en rätt till pension för

⁶ Om en arbetstagare inte kan tillgodoräkna sig inkomster under hela femårsperioden utgår pensionen från den genomsnittliga inkomsten under de perioder som han eller hon kan tillgodoräkna sig.

⁷ För att få tillgodoräkna sig tid för förmånsbaserad pension krävs att en anställning motsvarar minst 20 % av en heltidstjänstgöring. Ett gage eller arvode översätts till hela månadslöner, vilket ger antalet månadslöner som får tillgodoräknas.

⁸ Musiker vid Hovkapellet vid Kungl. Operan och musiker inom regional musikverksamhet och vid stiftelsen Svenska rikskonserter har en pensionsålder på 60 år. Övriga musiker har rätt att gå i pension vid 63 år.

den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist under förutsättning att Trygghetsrådet TRS betalar in pensionspremier för den uppsagde.

Ett fribrev är en typ av förmånsbestämd pension; skillnaden är att premieinbetalningen har upphört i förtid och att värdet av försäkringen har nedsatts till ett fribrev. För att kunna få ett fribrev före 65-årsdagen krävs att en scenkonstnär har haft en visstidsanställning om minst två år, enligt särskilt avtal om detta för konstnärlig personal vid teater-, dans- eller musikinstitution, samt minst fem års sammanlagd anställningstid i sådan anställning⁹. Möjligheten att få ett fribrev omfattar de yrkesgrupper som Teaterförbundet och Svensk Scenkonst 1998 slöt avtal om att införa undantag för i lagen om anställningsskydd vid s.k. långtidskontrakt (2–5 år) vad gäller rätt till tillsvidareanställning. Detta innebär att sångare och skådespelare kan få ett fribrev men att dansare och musiker inte har motsvarande möjlighet.

Fribrevsbeloppet utbetalas tidigast från pensionsåldern och längst till 65-årsdagen och räknas upp med index från avgångstidspunkten. En skådespelare som uppfyller villkoren för rätt till fribrev och avslutar sin anställning innan han eller hon fyllt 59 år med en tjänstgöringstid på exempelvis tio år får pensionsvillkor i form av ett fribrev som i normalfallet motsvarar pensionsvillkoren för en skådespelare som slutar sin anställning vid 59 år med en tjänstgöringstid på tio år (förutsatt att pensionen och fribrevet beräknas på inkomster som motsvarar varandra tiden före det att anställningarna upphör). Omfattningen av fribrevet beräknas enligt försäkringsmatematiska metoder med utgångspunkt i bl.a. ålder då anställningen avslutades, anställningsperioder och samtliga löner under karriären.

Förmånsbestämd pension efter 65-årsdagen

Hur stor andel av pensionsunderlaget som betalas ut i form av förmånsbestämd pension efter 65-årsdagen varierar dels mellan olika inkomstkikt¹⁰, dels beroende på pensionsålder och vilket år en löntagare är född.

Förmånsbestämd tjänstepension baserad på pensionsunderlag under 7,5 inkomstbasbelopp (motsvarar en inkomst 2008 baserad på en månadslön upp till 30 000 kronor) kan, enkelt uttryckt, som mest uppgå till 9,5 % av lönen före pensionen. På sikt kommer den förmånsbestämda pensionen i detta inkomstkikt att fasas ut genom att arbetstagarna i stället får tillgodoräkna sig avgiftsfinansierad tjänstepension. Det är endast de som är födda 1943–1972 som omfattas av rätten till förmånsbestämd pension i inkomstkiktet inom yrkesgrupper med en pensionsålder på 65 år. Andelen av pensionsunderlaget som betalas ut i förmånsbestämd pension minskar stegvis efter födelseåret från 9,5 % till 0,5 %. För yrkesgrupper som har lägre pensionsålder än 65 år gäller andra åldersintervall och procentnivåer för avtrappningen av pensionen.

⁹ Särskilda regler finns för hur tjänstgöringstid får summeras från anställningar med olika pensionsålder.

¹⁰ Andelen av pensionsunderlaget som betalas ut i pension varierar mellan de tre inkomstkikten: under 7,5 inkomstbasbelopp, 7,5–20 inkomstbasbelopp och 20–30 inkomstbasbelopp.

För t.ex. dansare med en pensionsålder på 41 år görs avtrappningen för dem som är födda 1967–1984 i intervallet 8,4–0,3 % av pensionsunderlaget i inkomstskiktet.

För pensionsunderlag motsvarande 7,5–20 inkomstbasbelopp (dvs. en årsinkomst baserad på en månadslön på 30 000–80 000 kronor) motsvarar den förmånsbestämda pensionen 60–65 % av pensionsunderlaget beroende på födelseår. För inkomster mellan 80 000 kronor i månaden och 120 000 kronor per månad betalas ca 30 % av pensionsunderlaget ut.

Exempel på pensionsvillkor för dem som har rätt till pension före 65 års ålder

Pensionsvillkoren för scenkonstnärer som arbetar vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd kan exemplifieras på följande sätt: En dansare som går i pension vid 41 års ålder efter att ha arbetat 20 år vid en scenkonstinstitution med statligt stöd får fram t.o.m. 65-årsdagen ut en förmånsbestämd tjänstepension som motsvarar 65 % av lönen före pension. Därefter minskas den förmånsbaserade tjänstepensionen till ca 8 % av lönen. Om dansaren endast kan tillgodoräkna sig tjänstetid motsvarande 10 år sjunker pensionen till 32,5 % av lönen före 65 år och till 4 % efter 65 år.

Uppföljningsgruppen har fått ta del av beräkningar som Försäkringskassan gjort av hur hög pension en 54-årig korist som är tillsvidareanställd vid Malmöoperan kan förvänta sig om hon väljer att gå i pension vid 55 år. Koristen i exemplet har arbetat 26,5 år vid operan.

- Åren mellan 55 och 65 beräknas hon få 65 % av sin månadslön på 22 600 kronor i pension, dvs. 14 700 kronor per månad.
- Efter 65 beräknas hon få 11 500 kronor i pension, varav 9 000 utgörs av allmän pension, 2 300 av tjänstepension och 150 kronor i premiepension från PPM. Efter skatt räknar hon med att få behålla ca 8 000 kronor per månad.
- Om hon väljer att arbeta kvar på operan fram till dess att hon fyller 65 år beräknas hon få 1 800 kronor mer i månaden i pension före skatt jämfört med om hon slutar sin anställning vid 55 år.
- Tar hon ut sin pension vid 55 och därefter arbetar deltid med en genomsnittlig inkomst på 8 000 kronor per månad fram till 65 års ålder beräknas det öka hennes pension efter 65 års ålder med 400 kronor.

Scenkonstnärerna har rätt att arbeta fram till 67 års ålder

Genom en ändring i lagen om anställningsskydd 2001 har alla tillsvidareanställda rätt att stanna kvar i sin anställning till 67 års ålder. Från och med 2003 ändrades PISA-förordningens regler om att scenkonstnärerna var skyldiga att gå i pension senast inom tre år efter det att de uppnått de pensionsåldrar som anges i förordningen.

Generellt innebär pensionsreformen att det finns starka skäl att arbeta fram till 65 års ålder. I det föregående ATP-systemet baserades ålderspensionen på de 15 bästa inkomståren medan det numera är hela livsinkomsten som ligger

till grund för beräkningen av ålderspensionen. Enligt Svensk Scenkonst har detta fått till följd att alltfler dansare och sångare känner sig tvingade att stanna kvar i sin anställning av ekonomiska skäl, trots att de fysiskt och konstnärligt inte längre klarar av sin uppgift fullt ut. Enligt Teaterförbundet har det hittills inte varit vanligt att dansare och sångare valt att stanna kvar efter pensionsåldern.

Kungl. Operans ledning bedömer att det inom kort kan uppstå ohållbara problem av såväl ekonomisk som konstnärlig art som en följd av att dansarna av rädsla för att få en låg pension efter 65 års ålder kan välja att arbeta kvar vid institutionen. Ett flertal av ensemblens äldre dansare börjar närma sig pensionsåldern, t.ex. är nio av Operans 57 tillsvidareanställda dansare i åldern 40–42 år. Operan har angivit att institutionen saknar ekonomiska möjligheter att rekrytera nya dansare om dessa väljer att fortsätta sin anställning fram till ålderspensionen. Vidare kommer dansensemblens konstnärliga kvaliteter, enligt Operan, att försämrats om dansarna fortsätter sin anställning efter det att de av åldersmässiga skäl inte längre kan prestera fullt ut. Problematiken är enligt ledningen applicerbar även på korister och solister. Musikerna anses däremot ofta kunna utöva sitt arbete utan konstnärliga men till dess de uppnår ålderspensionen. Hittills har Operans dansare gått i pension när de uppnått åldern 41–44 år. Enligt ledningen ingick de som stod på tur att pensioneras de senaste åren till huvudsaklig del i en grupp av dansare som sades upp inom ramen för ett besparingsprogram som genomfördes 2004.

Enligt ledningen för Norrbottensteatern talar deras erfarenheter för att de skådespelare som utnyttjar rätten till pension före 65 år i regel slutar att arbeta som skådespelare. Arbetsmarknaden för scenkonstnärer i Luleå är begränsad och det är, enligt teaterns ledning, sannolikt svårare för deras skådespelare att gå i pension och fortsätta att arbeta vid en annan teater jämfört med storstadsbaserade skådespelares möjligheter att ta ut sin pension och fortsätta arbeta på en annan teater.

Utredning om regleringen av tjänstepensioneringen av scenkonstnärerna

Regeringen tillsatte vid regeringsövervakningsrådet den 3 april 2008 en särskild utredare med uppdrag att genomföra en översyn av regleringen av tjänstepensioneringen för de anställda vid vissa statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner (dir. 2008:34). Översynen ska inriktas på att systemet ska vara anpassat till de speciella förhållanden som råder på området och att arbetsgivarnas kostnader för pensionsförmånerna ska vara förutsägbara. Uppdraget ska redovisas senast den 27 mars 2009.

I utredarens uppdrag ingår bl.a. att

- bedöma i vilken utsträckning scenkonstområdet fortsättningsvis ska ingå i det statliga tjänstepensionsfinansieringssystemet och om det i så fall bör ske någon förändring av detta system
- lämna förslag på i vilken utsträckning regleringen av pensionsvillkoren på området bör ske genom kollektivavtal eller i författning

- lämna förslag på ändringar i villkoren för tjänstepensionen för att göra dessa bättre anpassade till förhållandena på området, vilket kan gälla frågor om avgiftsbestämda eller förmånsbestämda system, pensionsåldrar, intjänandetider och krav på anställningstid för hel förmån
- undersöka vilka inkomster de som avgått vid en låg pensionsålder haft fram till 65 års ålder samt överväga om det bör göras några förändringar av rätten till tjänstepension före 65 års ålder
- utforma sina förslag så att det blir lättare för arbetsgivarna att förutse sina pensionskostnader samtidigt som det, enligt direktiven, är önskvärt att även arbetstagarna får goda möjligheter att förutse sina förmåner
- lämna förslag på hur staten ska fullgöra de åtaganden staten har mot dem som innehaft eller innehar anställningar inom området om vissa förmåner inte längre ska ingå i det statliga pensionsfinansieringssystemet.

Enligt underhandskontakter med utredaren bedömer han att det kommer att ta ett flertal år från det att statsmakterna fattat beslut om en ny reglering av tjänstepensioneringen inom scenkonstområdet till dess att det nya regelverket får fullt genomslag. Det beror dels på att utfästelser om tjänstepensioner är mycket långsiktiga åtaganden, dels på att de scenkonstnärer som inte har långt kvar till pensionsåldern bör kunna förvänta sig en pension enligt dagens villkor.

3.3 Scenkonstinstitutionernas tjänstepensionskostnader

De förmånsbaserade tjänstepensionerna vid scenkonstinstitutionerna med statligt stöd finansieras genom att arbetsgivarna betalar in pensionspremier till Statens pensionsverk (SPV). Myndigheten tar även ut premier av arbetsgivarna för gruppliv- och personskadeförsäkringar. Dessutom debiterar Skatteverket en särskild löneskatt¹¹ på pensionskostnaderna. Premierna tas ut i enlighet med förordningen (1997:908) om premier för statens avtalsförsäkringar samt i enlighet med försäkringsvillkor som SPV utfärdar¹².

Premien för de avgiftsbaserade delarna av tjänstepensionen vid scenkonstinstitutionerna med statligt stöd motsvarar en viss andel av de anställdas löner. Avgiften, som motsvarar 4,3 % inom scenkonstområdet, betalas in till Pensionsvalet AB som sedan för över premierna till olika pensionsförvaltare.

Beräkning av premier för förmånsbestämd tjänstepension

För förmånsbaserad tjänstepension tas en försäkringsmässigt beräknad s.k. sparpremie ut. SPV beräknar varje månad hur stora premierna ska vara för

¹¹ Den särskilda löneskatten uppgår till 24,26 % av de premier som arbetsgivare betalar in i form av pensionspremier.

¹² SPV förfogar inte över de premier som betalas in. Premierna förs till statsbudgeten och redovisas mot inkomstiteln Statliga pensionsavgifter (5211). För utbetalning av avtalsförmåner tilldelas SPV medel från anslaget 1:5 Statliga tjänstepensioner m.m. utgiftsområde 2 enligt förslag i budgetpropositionen för 2009.

varje individ som är anställd. Avgiften bestäms bl.a. med hänsyn till den anställdes ålder, pensionsålder, tid under vilken pensionen beräknas intjänas och pensionens storlek. Vidare påverkas premierna av SPV:s försäkringstekniska antaganden om räntor, livslängder och omkostnader m.m. Beräkningen görs i enlighet med principen att avgiften för varje anställd ska finansiera vad det sannolikt kommer att kosta staten att betala ut tjänstepension till den anställda. Detta kan t.ex. innebära att premierna för att anställa en scenkonstnär sent i karriären, som tidigare inte arbetat inom avtalsområdet, blir jämförelsevis höga eftersom premieinbetalningen sker under färre år än vad som är fallet om en ung scenkonstnär anställs. Denna effekt kan dock motverkas av om anställningen sker så pass sent i karriären att tjänstetidsfaktorn blir mindre än ett, dvs. om den anställda inte hinner arbeta tillräckligt många år för att få full pension. För en sångsolist krävs t.ex. 20 års tjänstetid för tjänstetidsfaktor ett, vilket ger full pension.

Premienivån är avsevärt högre för inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp. Inkomster under denna gräns kan som mest ge rätt till en förmånsbaserad pension efter 65 års ålder motsvarande 9,5 % av lönen innan pensionen, medan det för inkomster över brytpunkten kan betalas ut en pension på upp till 65 % av lönen innan pensionen.

För scenkonstnärer med rätt att ta ut förmånsbaserad tjänstepension före 65 års ålder utgår förhöjda premier. Det beror på att avgiften både ska täcka pensionsutbetalningar under fler år än normalt och finansiera hela pensionsutbetalningen fram till dess att scenkonstnären fyller 65 år. Till skillnad från de tjänstepensionsutbetalningar som görs efter 65 års ålder, som fungerar som komplement till den allmänna pensionen, utgör tjänstepensionen hela pensionsutbetalningen fram till 65 års ålder.

När en scenkonstnär anställs utgår SPV i sin premieberäkning från att han eller hon kommer att fortsätta att bygga upp en rätt till tjänstepension fram till pensionsdagen genom fortsatt anställning. Som framgått i avsnitt 3.2 finns det vissa villkor som måste vara uppfyllda för att den anställda ska ha rätt att ta ut en förmånsbestämd pension.

För att ha rätt till förmånsbestämd pension före 65 års ålder krävs förenklat att något av följande villkor är uppfyllda:

- Scenkonstnären innehar en anställning på pensionsdagen.
- Skådespelare och sångare som under sin karriär innehaft en visstidsanställning i form av ett s.k. långtidskontrakt om minst två år och sammanlagt arbetat minst fem år som scenkonstnär med långtidskontrakt vid institution med statligt stöd (ger rätt till pension i form av fribrev).
- Scenkonstnär som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist och Trygghetsrådet TRS betalat in pensionspremier fram till pensionsdagen.

I SPV:s antaganden vid beräkningen av tjänstepensionspremien ligger att 5 % av premieinbetalningarna inte kommer att tas ut som tjänstepension. Ett eventuellt överskott av premieinbetalningar går till den kollektiva återbäringsfonden och kan, om konsolideringsgraden är tillräckligt hög, användas för att ge

premierabatter till arbetsgivarna kommande år. Ett eventuellt överskott av premieinbetalningarna går till kollektiva återbäringsfonder för hela PA 03-området. Ett överskott inom scenkonstområdet fördelas därmed ut över samtliga arbetsgivare som omfattas av det statliga pensionsavtalet.

Vid kulturutskottets uppföljningsgrupps utfrågning med Svensk Scenkonst och Teaterförbundet framförde parterna en farhåga för att institutionerna betalar avgifter till de anställdas tjänstepensioner före 65 års ålder som överstiger vad det kommer att kosta staten att betala ut tjänstepensionen. Scenkonstpensionsutredningen har uppgivit att den avser att göra en bedömning av om SPV:s antaganden om statens kostnader för tjänstepensioner före 65 års ålder överensstämmer med de pensioner som kan förväntas komma att betalas ut före 65 års ålder inom scenkonstområdet.

Ändrade former för finansiering av kostnader för tjänstepension

Formerna för hur statens kostnader för scenkonstnärernas tjänstepensioner ska finansieras har ändrats vid flera tillfällen under 2000-talet. På det statliga området infördes 1998 en ny försäkringsmodell för myndigheternas avtalsförsäkringar. Genom den fick myndigheterna det fulla kostnadsansvaret för förändringar i anställningsvillkoren. En grundläggande princip för införandet av modellen var att finansieringen av avtalsförsäkringarna så långt möjligt skulle ske på samma villkor som på övriga arbetsmarknaden.

Från och med 2001 började en motsvarande försäkringslösning tillämpas för scenkonstinstitutionerna med statligt stöd. Tidigare hade dessa institutioner betalat låga schabloniserade pensionspremier, och genom omläggningen skulle premierna anpassas till de faktiska kostnaderna. Avsikten var att övergången skulle vara kostnadsneutral. Försäkringsmodellen har införts i flera steg, och det var först under 2007 som modellen kom att tillämpas fullt ut.

Av budgetpropositionen för 2001 framgår att statens pensionsåtaganden för anställda vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner inför övergången till en försäkringsmodell hade kostnadsberäknats till totalt ca 162 miljoner kronor. Av detta belopp ingick ca 84 miljoner kronor i de befintliga statsbidragen till institutionerna. Resterande ca 78 miljoner kronor var en dold utgift i statsbudgeten genom att institutionerna betalade låga schabloniserade pensionspremier. Från och med 2001 anpassades premierna till de faktiska kostnaderna, dvs. premierna höjdes med totalt ca 78 miljoner kronor. Samtidigt föreslogs en motsvarande statsbidragshöjning. Därmed tydliggjordes den totala statliga insatsen för de institutionsanställdas pensioner.

I och med att institutionernas premiekostnader ökade med 78 miljoner kronor ökade även deras kostnader för den särskilda löneskatten. Genom riksdagens beslut med anledning av tilläggsbudgeten för 2001 kompengersades institutionerna för detta genom en höjning av statsbidraget till institutionerna motsvarande 19 miljoner kronor. Därmed hade scenkonstinstitutionernas anslag ökats med totalt ca 97 miljoner kronor.

Vid införandet av försäkringsmodellen för beräkandet av tjänstepensionsavgifterna 2001 beslutades att premiekostnaderna skulle fördelas solidariskt

mellan samtliga institutioner på området, och därför fastställdes en enhetlig premie. Samtidigt beslutades att nivån på de preliminärt beräknade avgifterna skulle låsas under treårsperioden 2001–2003. I december 2003 aviserade SPV att premienivån för 2004 skulle höjas från 9,59 till 13,99 % av lönesumman. För institutionerna motsvarade det en årlig kostnadsökning på 60–70 miljoner kronor. Regeringen beslutade att institutionernas premienivå skulle vara oförändrat 9,59 % under 2004. Senare beslutades att premienivån skulle vara oförändrad även under 2005 (bet. 2004/05:KrU1).

I budgetpropositionen för 2005 redovisades att SPV fått i uppdrag att beräkna vilka kostnadsökningar införandet av försäkringstekniska premier fick under 2001. Enligt myndigheten var de faktiska kostnaderna 5 miljoner kronor högre än de preliminärt fastställda avgifterna för 2001. Statsbidragen till sektorn ökades med 5 miljoner kronor fr.o.m. 2005 som kompensation för dessa kostnader. Vidare tillfördes sektorn 20 miljoner kronor som en engångsvis retroaktiv kompensation för 2001–2004. Därutöver tillfördes sektorn ytterligare 15 miljoner kronor för att finansiera införandet av en kompletterande ålderspension. Arbetsmarknadens parter slöt därefter avtal om att öka den avgiftsfinansierade tjänstepensionen inom scenkonstområdet med 1 procentenhet.

I tilläggsbudget för 2005 föreslog regeringen att 100 miljoner kronor skulle tillföras sektorn för att finansiera de uppskjutna premiekostnaderna för 2004 och 2005. Regeringens ansåg att detta, tillsammans med förslag som man avsåg att lägga fram i budgetpropositionen för 2006, skulle utgöra en slutgiltig lösning av problemen med scenkonstinstitutionernas premier till den statliga tjänstepensioneringen (prop. 2005/06:1). I budgetpropositionen för 2006 föreslogs en nivåökning på motsvarande 45 miljoner kronor för att finansiera institutionernas pensionskostnader. Regeringen konstaterade att sammanlagt 55 miljoner kronor därmed hade avsatts för detta ändamål med denna och tidigare anslagsförstärkningar samt genomförda omprioriteringar. I budgetpropositionen för 2006 konstaterades även att frågan om premiepensionskostnaderna nu var löst och att institutionerna fortsättningsvis själva ska betala premiepensionskostnaderna för sin personal. I ett brev från den 26 september 2005 till den dåvarande kulturministern skrev Svensk Scenkonst, Teaterförbundet och Sveriges yrkesmusikers förbund att man var glada för att regeringen i och med förslagen i 2006 års budget realiserat tidigare års löften om att 2001 års premieomläggning skulle vara kostnadsneutral för institutionerna.

Sammanfattningsvis kan den totala anslagsökningen med syfte att kompensera för ökade tjänstepensionskostnader mellan budgetåren 2000–2006 uppskattas till 162 miljoner kronor samt ytterligare 5 miljoner kronor som tillförts genom omprioriteringar¹³.

¹³ Uppskattningen bygger på uppgifter som regeringen redovisat i följande budgetpropositioner: 97 miljoner kronor i budgeten för 2001, 5 + 15 miljoner kronor i budgeten för 2005 och 45 miljoner kronor i budgeten för 2006. Därtill kommer gjorda omfördelningar till ett värde som kan uppskattas till 5 miljoner kronor, enligt den redovisning som finns i budgeten för 2006.

Under hösten 2007 beslutade arbetsmarknadens parter att öka pensionsavsättningen till den individuella ålderspensionen fr.o.m. den 1 januari 2008 med 1 procentenhet till en total avsättning om 4,3 % av utbetald lön. Därmed kom den avgiftsfinansierade tjänstepensionen att i stort sett motsvara den avsättning som görs till statsanställdas avgiftsfinansierade tjänstepensioner. Denna höjning har finansierats utan särskilt tillskott av statsmedel. Höjningen skedde inom ramen för den senaste avtalsrörelsen och räknades av det tillgängliga löneutrymmet (Teaterförbundet 2008).

Övergången till institutionsspecifika premier 2007

Från och med 2007 tillämpas s.k. institutionsspecifika pensionsavgifter, vilket innebär att institutionerna får betala premier som motsvarar vad varje anställds tjänstepension beräknas kosta staten att betala ut. Som framgått ovan tillämpades en schablonmässigt beräknad premie under åren 2001–2006. Det innebär att den procentsats som togs ut i pensionsavgift på utbetald lön och förmåner var lika stor för alla som var anställda vid en scenkonstinstitution med statligt stöd, oavsett pensionsvillkor, ålder, yrke etc.

Inför budgetåret 2008 gjordes en omfördelning av institutionernas statsbidrag för att kompensera för den nya kostnadsbild som uppstod i och med övergången till de institutionsspecifika avgifterna 2007. Våren 2008 justerades anslagen ytterligare i och med riksdagens beslut med anledning av tilläggsbudgeten för 2008. De anslags- och bidragsjusteringar som genomförts med anledning av övergången till institutionsspecifika premier har beräknats utifrån det kollektiv av anställda som institutionerna hade 2006.

Övergången till institutionsspecifika premier 2007 beräknades vara kostnadsneutral för scenkonstinstitutionerna som ett kollektiv. Däremot förändrades kostnaderna på institutionsnivå. Institutioner med mycket sång- och dansverksamhet har fått ökade kostnader medan renodlade talteaterinstitutioner fått sänkta pensionskostnader. För att kompensera för detta har anslagen justerats på motsvarande sätt.

Både Kungl. Operan och Malmöoperan, som ingår som fallstudier i kulturutskottets uppföljning, har uppgivit att de bedömer att de fått kompensation från staten för ökade tjänstepensionspremier fram t.o.m. 2006. Under 2007 utgjorde tjänstepensionsavgifterna motsvarande 19 % av Kungl. Operans samlade kostnader för löner, sociala avgifter och pensionsavgifter¹⁴.

Kungl. Operan och Malmöoperan har visat att de fått ökade premiekostnader som inte finansierats av ökade anslag i samband med övergången till institutionsspecifika premier. Vid Kungl. Operan motsvarade den ofinansierade kostnadsökningen 9,5 miljoner kronor under 2007, enligt institutionens ledning. För 2008 räknar man med en ofinansierad kostnadsökning på motsvarande 7,6 miljoner kronor. Detta innebär en ofinansierad kostnadsökning

¹⁴ Pensionsavgifterna utgjordes till 70 % av tjänstepensionspremier som betalades enligt PISA-förordningen och till 11 % av kostnader för premier till avgiftsbestämd tjänstepension enligt kollektivavtal (AIP-avtalet) samt till 19 % av skatt på inbetalda pensionspremier.

på 17,1 miljoner kronor under de två åren. Vid Malmöoperan bedömer ledningen att övergången till institutionsspecifika pensionspremier innebar en ofinansierad kostnadsökning på 4,7 miljoner kronor under 2007.

Enligt ledningen vid Kungl. Operan innebär de ökade kostnaderna att det konstnärliga utvecklingsarbetet har blivit lidande. Som exempel på detta har Operan angett att institutionen har fått kompromissa avseende genomförandet av vissa uppsättningar, genomföra förändringar i sin repertoar samt skjuta upp planerade investeringar i teknik och personal. Vidare har Operan inte kunnat genomföra ett antal satsningar, bl.a. på barn- och ungdomsverksamhet och uppbyggandet av en organisation för hantering av externt finansierade projekt.

Vid Norrbottensteatern, som huvudsakligen har talteater på sin repertoar, har avgifterna för de anställdas tjänstepensioner minskat i och med övergången till det institutionsspecifika systemet. År 2006 uppgick pensionsavgiften i genomsnitt till 16,3 % av teaterns lönekostnader. För 2007 var motsvarande procentandel 12,3 %. Totalt uppgick institutionens kostnader för personalens tjänstepensioner till 2,7 miljoner kronor under 2007.

Enligt uppgift från Kulturdepartementet har övergången varit kostnadsneutral för institutionerna i det avseendet att institutionerna har fått en ny anslagsnivå som täcker de kostnader institutionerna skulle ha haft om institutionsspecifika premier hade tillämpats fullt ut 2006. Däremot har institutionerna inte kompenserats för ökade kostnader som en följd av att nivån på tjänstepensionspremierna totalt sett ökat sedan 2006, bl.a. på grund av att SPV justerat upp premienivån till följd av ändrade antaganden om framtida räntor och om dödlighet bland dem som omfattas av tjänstepensionssystemet. Vidare har institutionerna inte kompenserats för eventuella kostnadsökningar som hänger samman med beslut som arbetsgivaren själv fattat om t.ex. höjda löner eller en ändrad sammansättning av dem som anställts vid institutionen (Kulturdepartementet 2008).

I budgetpropositionen för 2009 föreslår regeringen att Kungl. Operan tillförs 17 miljoner kronor och Dramaten 7 miljoner kronor fr.o.m. 2009 för att stärka och säkerställa institutionernas verksamhet. Operan föreslås även få en engångsvis anslagsökning på 5 miljoner kronor under 2009. Regeringen föreslår även en ökning av statsbidragen till de regionala institutionerna med 10 miljoner kronor och en motsvarande ökning av bidragen till den fria scenkonsten med syfte att ge förbättrade förutsättningar för konstnärlig utveckling av och tillgänglighet till teater, dans och musik i hela landet. Kulturrådet beslutar hur statsbidraget till regionala institutioner och fria grupper fördelas.

Stora avgiftsskillnader mellan olika konstnärer

I och med att institutionerna fr.o.m. 2007 ska betala institutionsspecifika pensionspremier har de olika yrkesgrupperna inom scenkonsten olika höga pensionspremier. Hur höga pensionspremier en institution ska betala totalt bestäms av en rad faktorer, och avgiften varierar från månad till månad och år från år, beroende på vilka personer institutionen anställer. Detta innebär att

det är svårt för institutionerna att budgetera hur stora pensionskostnaderna kommer att bli under ett år. I vissa fall betalar institutionerna mer i pensionsavgift för en anställd än lönen till samma individ. Som ett exempel på hur pensionsavgifterna kan variera mellan olika scenkonstnärer redovisas i tabell 1 nedan vilka löner och pensionsavgifter som Malmöoperan betalade för tre korister i april 2007.

Tabell 1. Pensionsavgifter för tre korister vid Malmöoperan i april 2007

Lön	Pensionsavgift	Pensionsavgiftspåslag
18 800	5 000	27 %
19 000	10 700	56 %
18 700	18 000	96 %

Källa: Utdrag ut Malmö Opera och Musikteaters ekonomisystems redovisning för april 2007.

Av tabellen ovan framgår att pensionsavgiftspåslaget varierade mellan 27 % och 96 % för de tre koristerna. I tabell 2 nedan redovisas uppgifter från Kungl. Operan om det genomsnittliga pensionspåslaget 2008 för deras personal uppdelat på olika grupper av scenkonstnärer. Av tabellen framgår att pensionspåslaget var högst för dansarna (83,3 %), vilket kan förklaras av dansarnas låga pensionsålder. Att pensionspåslaget var högre för solisterna (61,3 %) än för koristerna (44,5 %) som har samma pensionsålder kan förklaras av att solisterna har högre löner.

Tabell 2. Löner och genomsnittligt pensionsavgiftspåslag för olika grupper av scenkonstnärer vid Kungl. Operan 2008

	Lönenivå	Genomsnittligt pensionsavgiftspåslag
Dansare	17 000–30 000	83,3 %
Korister	20 500–28 000	44,5 %
Solister	30 000–60 000	61,3 %
Musiker	22 000–34 000	22,6 %
Administrativ personal		10,4 %

Not. Den särskilda löneskatten har inte medräknats i pensionspåslaget, dvs. Operan har ytterligare kostnader för pensionsavgifterna i form av en skatt på motsvarande 24 % av de premier institutionen betalar till SPV.

Ett exempel på en institution som fått ekonomiska problem som en följd av införandet av de institutionsspecifika premierna är Länsteatern Gotland. Teatern har beviljats utvecklingsmedel från Kulturrådet för att under en treårsperiod bygga upp en dansverksamhet i länet. Satsningen inleddes med att teatern anställde en koreograf och därefter tre unga dansare. Tillsammans skapade de föreställningen 7 drömmar som gavs under våren 2007.

Kostnaden för att anställa de tre dansarna under två månader uppgick till 344 000 kronor, varav 31 % bestod av tjänstepensionspremier. Kostnaderna för dansarnas löner och pensionspremier motsvarade ungefär 26 % av teaterns samlade personalkostnader under de månader då de var anställda. I och med att principerna för beräkningen av tjänstepensionspremierna ändrades den 1 januari 2007 hade teatern ingen erfarenhet av omfattningen av dansares institutionsspecifika tjänstepensionspremier. Detta fick som konsekvens att personalkostnaderna kraftigt översteg budgeten för dansprojektet. Omfattningen av premiekostnaderna har ändrats efter hand, och teatern har fortfarande en ekonomisk buffert avsatt för att kunna finansiera en eventuell retroaktiv premiehöjning.

Inför fortsättningen av projektet drog länsteatern slutsatsen att det var alltför kostsamt och osäkert att anställa dansare och valde därför att under hösten 2007 köpa en färdig dansproduktion av livkonstkollektivet Melo. Statsbidraget villkorades med att Gotlands kommun skulle bidra till satsningen med lika mycket pengar som staten. Projektet har avbrutits eftersom Gotlands kommun valt att inte lägga finansiera sin del av projektet.

Svårigheter att förutse omfattningen av tjänstepensionskostnaderna

I och med övergången till institutionsspecifika premier har det blivit svårare för institutionerna att budgetera omfattningen av institutionens personalkostnader under ett år. Enligt Norrbottensteatern har det i stort sett varit omöjligt att förutse omfattningen av tjänstepensionsavgifterna med någon närmare precision sedan det institutionsspecifika premieavgiftssystemet infördes. Även Kungl. Operan och Malmöoperan har haft problem med att prognostisera tjänstepensionskostnaderna. Vid Malmöoperan har avgifterna varierat kraftigt månad för månad. De tre institutionerna har vänt sig till SPV för att få hjälp med att göra prognoser över kostnaderna. Den gemensamma erfarenheten av detta är att myndigheten inte haft tillräckliga verktyg för att kunna beräkna vilka de ekonomiska konsekvenserna av omläggningen av pensionssystemet skulle bli. Vidare efterfrågas en tydligare redovisning från SPV av vilka olika faktorer det är som styr omfattningen av de anställdas pensionspremier.

SPV har angivit att myndigheten inte har kapacitet att göra beräkningar på förhand av institutionernas kostnader för att anställa en person. Vidare saknar myndigheten de uppgifter som behövs för att kunna göra en sådan beräkning i och med att SPV:s beräkningar baseras på anställningsuppgifter som institutionerna rapporterar in till myndighetens matrikelregister (SPV 2008).

För att SPV ska kunna beräkna korrekta premier krävs att arbetsgivarna sköter rapporteringen av anställningsuppgifter till myndigheten. I samband med införandet av de institutionsspecifika premierna 2007 påbörjade institutionerna tillsammans med SPV en genomgång av premieinbetalningar som gjorts under tidigare år. När en felaktig eller en utebliven pensionspremieinbetalning upptäcks får detta konsekvenser både för den institution som upptäcker felet och för andra institutioner. Revisionen av tidigare pensionspre-

mieinbetalningar har inneburit stora svängningar i de premier som institutionerna månadsvis ska betala till SPV. Variationerna kommer att minska när genomgången av de tidigare inbetalningarna är avslutad vid samtliga institutioner.

Effekterna av att ett fel upptäcks kan exemplifieras på följande sätt. En institution har betalat in för höga pensionspremier på grund av att den inte avregistrerat en person hos SPV i samband med att en anställning upphört. När detta upptäcks får institutionen tillbaka de premier som felaktigt betalats in till SPV. Detta innebär ett bortfall av pensionspremieinbetalningar för den aktuella scenkonstnären, vilket får till följd att det i stället blir en framtida arbetsgivare som får betala en högre pensionsavgift för honom eller henne. Om scenkonstnären hunnit arbeta vid en annan scenkonstinstitution från det att felet uppstod till dess att det upptäcktes får denna scenkonstinstitution betala in retroaktiva pensionspremier till SPV. Detta innebär alltså att flera institutioner kan påverkas av att ett fel upptäckts.

Tjänstepensionspremieinbetalningarna går att kringgå

Vid de utfrågningar som kulturutskottets uppföljningsgrupp anordnat och vid de fallstudier som genomförts inom ramen för uppföljningen har det framkommit att det finns möjligheter för scenkonstinstitutionerna att undvika att betala in premier till scenkonstnärernas tjänstepensioner. Kostnaderna kan gå att kringgå på följande sätt.

- Institutionen köper en tjänst av en scenkonstnärns företag i stället för att anställa en scenkonstnär.
- Institutionen anställer t.ex. en musiker på en deltid som understiger 40 timmar per månad eller mindre än 20 % av en heltidsanställning.
- Institutionen anställer en scenkonstnär bosatt utomlands under en kortare period på s.k. artistkontrakt¹⁵.

Det faktum att en institution och en scenkonstnär har slutit avtal om att konstnären ska utföra en tjänst och få betalt för detta via sitt företag garanterar inte att de skatterättsliga och arbetsrättsliga regler som gäller vid en anställning inte ska tillämpas. Om Arbetsdomstolen, efter anmälan, prövar ett sådant avtal kan domstolen komma fram till att kollektivavtal ska tillämpas om man bedömer att det förelegat ett arbetsgivare–arbetstagare förhållande mellan avtalsparterna. I skatte- och socialförsäkringsmål är Regeringsrätten prejudikatinstans.

Teatrarnas Riksförbund, dvs. nuvarande Svensk Scenkonst, har gjort en handledning riktad till sina medlemmar om de regler som gäller vid anlitan-

¹⁵ Artistkontrakt brukar användas för att beskriva anställningar av artister bosatta utomlands som enligt lagen (1991:591) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl. betalar 15 % i skatt på sin skattepliktiga inkomst. Arbetsgivaren betalar inga arbetsgivaravgifter för dessa artister. Huruvida kollektivavtalens regler om tjänstepensionspremieinbetalningar gäller regleras ej i denna lag. Detta avgörs av om kollektivavtal ska tillämpas eller inte.

av bolag. Organisationen anger att den förordar anställningsformen såvitt inte särskilda skäl talar för annat alternativ. Av handledningen framgår bl.a. att endast det faktum att en F-skattsedel utfärdats inte är något bevis på att anställningsförhållanden inte ska anses råda. Förmåner kopplade till anställning t.ex. tjänstepension, ska därför inte betalas ut beroende på vilken typ av skattsedel som uppvisas utan beroende på om anställningsförhållanden råder eller inte. Av handledningen framgår vidare att då domstolarna prövar om det råder ett arbetstagarförhållande eller ej tillämpar de traditionellt ett antal kriterier om vad som tyder på att ett arbetstagarförhållande råder. Exempel på sådana kriterier är: Är det fråga om ett stadigvarande och regelbundet förhållande? Arbetar konstnären under arbetsgivarens ledning och kontroll? Är arbetsuppgifterna varierande? Är konstnären förhindrad att arbeta åt annan med liknande arbetsuppgifter (Teatrarnas Riksförbund 2001)?

Konstnärsnämnden konstaterade i en utredning från 2007 att systemet med institutionsspecifika premier ger dramatiskt ökade kostnader för vissa institutionsteatrar. Enligt myndigheten för detta bl.a. med sig att det kan bli svårare för framför allt dansare och sångare att få frilansengagemang vid institutionerna eftersom det medför alltför stora kostnader för arbetsgivaren. Konstnärsnämnden bedömer att följderna av det nya avgiftssystemet kan bli att hela scenkonstområdet påverkas – också kvalitetsmässigt – eftersom institutionerna tvingas till andra, billigare lösningar (Konstnärsnämnden 2007).

Inom ramen för fallstudierna har en kartläggning genomförts av vilka arvoden som institutionerna betalat ut till konstnärer med F-skattsedel under 2007. Kartläggningen visar att

- Malmöoperan betalade ut 10 miljoner kronor i arvoden till konstnärer med F-skattsedel under 2007
- Kungl. Operan betalade ut 12 miljoner kronor i arvoden till konstnärer med F-skattsedel under 2007
- Norrbottensteatern betalade ut 820 000 kronor i arvoden till konstnärer med F-skattsedel under 2007.

Hade institutionerna i stället visstidsanställt dessa personer hade det uppstått en merkostnad i form av tillkommande pensionsavgifter. Hur omfattande dessa kostnader hade blivit beror naturligtvis på vilka scenkonstnärer som anställts och i vilken utsträckning konstnärerna med F-skattsedel i sin fakturering tagit ut kompensation för att deras arvoden ej omfattas av kollektivavtal och därmed inte inkluderar någon avsättning från den betalande institutionen till en tjänstepension.

Tjänstepensionernas påverkan på scenkonstens utveckling

Inom ramen för de fallstudier som genomförts har frågor ställts om institutionerna anpassat sig till att scenkonstnärernas tjänstepensionsavgifter skiljer sig åt i samband med beslut om repertoar och rekrytering.

Kungl. Operan har som ambition att bygga den konstnärliga verksamheten på ensembler bestående av tillsvidareanställda och långtidskontrakterad personal. Detta har inneburit relativt få anställningsbeslut sedan de institutionspecifika pensionspremierna infördes. Ledningen anser att den hittills inte har behövt väga konstnärliga kvaliteter mot pensionspremiekostnader vid anställningsbeslut. På sikt bedömer dock Operan att sådana överväganden olyckligtvis skulle kunna bli en dramatisk konsekvens av det nuvarande systemet för finansiering av scenkonstnärernas tjänstepensioner.

Malmöoperan har angivit att institutionen hittills inte tagit hänsyn till pensionsavgifterna vid anställningsbeslut utan låtit konstnärliga överväganden styra rekryteringen. Andelen utländska scenkonstnärer uppges t.ex. inte ha ökat de senaste åren. Enligt ledningens bedömning kan de höga pensionspremiekostnaderna och de stora individuella skillnaderna på sikt ge oönskade effekter. Det gäller både för den svenska scenkonstens utveckling och för enskilda scenkonstnärer. Scenkonstens utveckling kan bli lidande av att det finns starka ekonomiska incitament för scenkonstinstitutionerna att anställa scenkonstnärer med F-skattsedel eller scenkonstnärer bosatta utomlands på kortare kontrakt. Vad gäller scenkonstnärerna finns en risk att det bildas en grupp av scenkonstnärer som ingen vill anställa på grund av att deras pensionsavgifter är för höga.

Norrbottnesteatern har angivit att den hittills inte tagit hänsyn till hur höga kostnaderna för en scenkonstnärers pensionspremier kan bli vid ett anställningsbeslut. I och med att de i första hand anställt skådespelare under kortare perioder har det inte funnits så stora ekonomiska skäl att väga in pensionspremiekostnaderna i samband med ett anställningsbeslut. Ett generellt problem för scenkonstens framtida utveckling är, enligt teatern, att övergången till institutionspecifika premier inneburit att vissa scenkonstnärer kostar institutionerna så pass mycket i pensionspremier att arbetsgivaren tvekar att anställa den enskilde utövaren. Teatern ser ett värde i att det sker en konstnärlig rörlighet över nationsgränserna inom scenkonsten och bedömer att tjänstepensionssystemet kan få som konsekvens att detta försvåras i och med att premierna blir högre för scenkonstnärer som varit verksamma utomlands. För den enskilde scenkonstnären kan systemet leda till vad teatern kallar ett ”yrkesförbud” samt att arbetsgivaren inte har möjlighet att anställa de personer som är bäst lämpade för den konstnärliga verksamhet som en institution vill bedriva.

Det höga kostnadsläget inom danskonsten får, enligt Norrbottensteatern, som konsekvens att publiken sällan får se professionell dans, trots att dansen som uttrycksform växer nationellt. En annan konsekvens är att professionella dansare, sedan de utbildat sig, sällan kan försörja sig i Norrbotten. Teatern har inte anställt dansare under senare år. Enligt ledningen kommer teatern att undvika att anställa dansare även framgent på grund av de höga pensionspremiekostnader en sådan anställning kan leda till. Detta behöver dock inte betyda att dans inte kommer att ingå i deras repertoar eftersom teatern kan köpa

en del av en föreställning av en dansgrupp, anställa skådespelare med dansbakgrund eller kontraktera en koreograf som instruerar skådespelare i dans.

Enligt *Dansalliansen* är det för tidigt att säga om de nya pensionsreglerna påverkat dansares möjligheter till anställning vid en dansinstitution. Däremot har alliansen redan noterat att möjligheten att bli anställd som dansare vid en teaterinstitution har minskat. Alliansen har även fått signaler om att teatrarna håller ned antalet dansare i produktionerna samt om möjligt erbjuder dansare anställning som mimare eller skådespelare, trots att de rekryterats i egenskap av dansare. Vidare har det i organisationens kontakter med branschen även framkommit att satsningen på gränsöverskridande produktioner som inkluderar dansare kommit av sig. Sammantaget anser Dansalliansen att denna utveckling är ytterst oroande och innebär en risk för att frilansande dansare får en form av ”yrkesförbud” på institutionerna.

Syftet med övergången från schablonmodell till individuella avgifter

Övergången från den tidigare schablonmodellen till den nuvarande försäkringsmodellen har genomförts som ett led i målsättningen att myndigheterna ska ha det fulla kostnadsansvaret för förändringar i anställningsvillkoren (SOU 2003:85). Denna målsättning går att härleda till införandet av mål- och resultatstyrningen som bärande princip för den ekonomiska styrningen i staten i början av 1990-talet.

I och med införandet av mål- och resultatstyrning har statsmakernas styrning gått från detaljstyrning till beslut om mål och utgifternas fördelning över statsbudgeten. Myndigheterna får numera, till skillnad mot tidigare, själva avväga nyttan av att t.ex. anställa få men välkvalificerade och välbetalda medarbetare mot att anställa fler men mindre kvalificerade medarbetare, givet de mål som statsmakerna formulerat för verksamheten. Tanken har inte varit att statsmakernas reella styrning ska minska utan att styrningen ska bli mer effektiv genom att flytta fokus till beslut om mål och resurser samt till uppföljning av hur beslutade mål uppfylls.

Vid övergången till mål- och resultatstyrningen infördes ramanslag för att finansiera myndigheternas förvaltningskostnader. Riksdagen godkände riktlinjerna för ramanslagens konstruktion våren 1992¹⁶. Ramanslagen inrymmer såväl lönekostnader som lokalkostnader och övriga förvaltningskostnader och räknas årligen upp inom ramen för det s.k. pris- och löneomräkningssystemet. Uppräkningen styrs av produktivitets- och kostnadsutvecklingen inom det privata näringslivet. Tidigare utgick beräkningen av myndigheternas anslag från statsförvaltningens kostnadsutveckling, och myndigheterna garanterades full kostnadstäckning för ingångna löneavtal. Detta innebar att det saknades incitament att hålla tillbaka lönekostnaderna på myndighetsnivå. De statliga löneavtalen underställdes finansutskottets godkännande (prop. 1992/93:100).

Genom övergången till institutionsspecifika tjänstepensionspremier från det tidigare schablonbaserade systemet finns det en koppling mellan arbetsgi-

¹⁶ Prop. 1991/92:100, bet. 1991/92:FiU20, rskr. 1991/92:128–129.

varens beslut om anställningar och löner och nivån på arbetsgivarens pensionspremiekostnader. I det tidigare schablonsystemet var kopplingen svagare eftersom kostnadsökningar i form av ökade tjänstepensionspremier till följd av att en institution exempelvis anställde fler dansare delades av samtliga institutioner som ingick i schablonsystemet.

3.4 Pension reglerad i kollektivavtal – vid fria grupper

Sedan 2003 finns kollektivavtal som reglerar avsättningen av premier för de anställdas tjänstepensioner vid de fria teater- och dansgrupperna. Inom teaterområdet har kollektivavtal tecknats av Teatercentrum och Teaterförbundet och ingår i avtalspensionen SAF-LO¹⁷. Inom dansområdet har motsvarande avtal tecknats av Danscentrum och Teaterförbundet. Kollektivavtalen har sämre täckning på dansområdet än på teaterområdet (Teaterförbundet 2008). Svenskt Näringsliv och LO beslutade under 2007 att stegvis höja premien från 3,5 % år 2007 till 4,5 % år 2012. Pensionspremierna förvaltas av förvaltaren Fora, som ägs till hälften av Svenskt Näringsliv och till hälften av LO. Vid de fria grupperna finns det till skillnad från vid institutionerna med statligt stöd inga förmånsbestämda inslag i det kollektivavtal som tillämpas som ger scenkonstnärerna en möjlighet att ta ut en pension före 65-årsdagen.

Förutom avgifter för personalens tjänstepension innefattar kollektivavtalen även en skyldighet för arbetsgivaren att betala avgifter för olika försäkringar som berättigar till ersättning om den anställda blir sjuk, skadad eller omkommer.

Staten har ökat anslaget till de fria grupperna med syfte att underlätta för grupperna att tillämpa gällande kollektivavtal vad gäller löner och pensionspremier m.m. Under 2002 förstärktes det statliga stödet till de fria grupperna med 20 miljoner kronor, vilket gjorde det möjligt för Statens kulturråd att vid bidragsgivningen till de fria grupperna bl.a. ge ökat utrymme för grupperna att kunna tillämpa rimliga arbetsvillkor. Totalt uppgick statens bidrag till de fria teatergrupperna till 53,5 miljoner kronor under 2007. Under samma år uppgick bidraget till fria dansgrupper och koreografer till 19,6 miljoner kronor, och bidraget till fria musikgrupper uppgick till 10,6 miljoner kronor. Totalt summerade detta till 83,7 miljoner kronor.

I budgetpropositionen för 2004 redovisade regeringen att det enligt Kulturrådets bedömning fortfarande var svårt för flertalet grupper att klara av att finansiera avtalsenliga löner, pensionsåtaganden m.m.

Statens kulturråd har som kriterium för sin bidragsgivning att de fria grupperna ska erbjuda sina anställda kollektivavtalsliknande villkor. I rapporten Översyn av villkor och riktlinjer för bidragsgivningen till de fria teater- och dansgrupperna skriver myndigheten att grupperna vid bidragsansökan ska ange i vilken utsträckning kollektivavtalsmässiga löner tillämpas och pen-

¹⁷ Även kollektivavtalen för SVT/UR, SR/UR, Film-, tv- och videoinspelningsavtalet, privatteatrarna, biografområdet och talboksintläsarna ingår i Avtalspensionen SAF-LO.

sionsavsättningar görs. Samtliga grupper som får bidrag från rådet och som betalar löner till anställda uppger att de uppfyller dessa krav. Kraven har därmed, enligt myndigheten, i praktiken kommit att tillämpas som en förutsättning för bidrag till de fria grupperna (Kulturrådet 2006).

Enligt utredningen Konstnärerna i kulturpolitiken, som Konstnärsnämnden publicerade i slutet av 2007, har andelen grupper som tillämpar kollektivavtal ökat sedan 2004 (Konstnärsnämnden 2007). Myndigheten konstaterar dock att det är långt kvar till målet att alla grupper ska tillämpa kollektivavtalsliknande villkor. Konstnärsnämnden drar slutsatsen att grupperna saknar medel för att täcka de personalkostnader (löner, sociala avgifter och pensionsavsättningar) som kan anses skäliga. För att uppnå skäliga villkor skulle stödet till de fria teatergrupperna antingen behöva fördubblas eller endast fördelas till hälften av de i dag verksamma grupperna, enligt myndighetens beräkningar¹⁸.

Som en del i kulturutskottets uppföljning har den fria gruppen Skottes Musikteater besökts. Vid besöket framkom att teatern betalar löner, pensionspremier och försäkringar enligt gällande kollektivavtal. Kostnaderna för premier till personalens tjänstepensioner och avtalsförsäkringar har ökat från att i stort sett ha varit obefintliga i början av 2000-talet till 156 000 kronor 2007, vilket motsvarade 6 % av teaterns totala kostnader för löner och sociala avgifter.

Teatern har angivit att den i grunden är mycket positiv till att det införts en tjänstepension vid de fria grupperna eftersom scenkonstnärer har samma behov som andra yrkesgrupper att kunna få en rimlig pension. I vilken utsträckning personalen kan tillgodogöra sig tjänstepensionsinbetalningar avgörs dock i stor grad av hur höga löner teatern har råd att betala ut till personalen och av hur många veckor teatern kan ha scenkonstnärer anställda under ett år. Enligt teatern har deras ekonomi urholkats under senare år som en följd av att intäkterna i form av bidrag inte ökat i samma utsträckning som kostnaderna, vilket de ökade pensionspremiestkostnaderna bidragit till.

Enligt teaterns bedömning är det en förutsättning för att scenkonstnärerna ska kunna erbjudas rimliga pensionsvillkor att teatern ges ekonomiska förutsättningar att ha personal anställd året runt. Av dem som arbetar vid teatern har en ekonom och en producent tillsvidareanställning på heltid vid teatern. Den konstnärliga personalen anställs normalt under tre till fyra månader. Hur långa anställningar teatern kan erbjuda beror bl.a. på hur många föreställningar man lyckas sälja. Lönen är lika för alla som arbetar vid teatern och uppgår till 18 000 kronor per månad. Antalet anställda uppgick till totalt 28 personer 2007. Räknat i årsarbetskrafter uppgick den samlade arbetskraften till 11,5 årsverken. Teaterns omsättning uppgick till ca 3 miljoner kronor 2007.

¹⁸ Resonemanget bygger på följande beräkning. År 2006 beviljades 62 grupper stöd på sammanlagt 48,3 miljoner kronor. De ansökte om totalt 98,6 miljoner. Konstnärsnämnden gör ett antagande om att det är rimligt att merparten av de ca 50 miljoner kronor som ”fattades” skulle användas för att täcka gruppernas personalkostnader.

3.5 Pensionsvillkor för frilansande scenkonstnärer

Frilans, egna företagare och osäkra anställningar

Enligt Teaterförbundet är 70 % av deras medlemmar inom scenkonstområdet frilansare genom tidsbegränsade anställningar, 10 % frilansare genom egna företag; resterande 20 % av medlemmarna har en tillsvidareanställning. Huvuddelen av de frilansande scenkonstnärerna växlar mellan olika tidsbegränsade anställningar. Hälften av de skådespelare som är med i förbundet och som har rätt till arbetslöshetsersättning är någon gång under ett år arbetslösa. Enligt förbundet är det, jämfört med andra konstområden, relativt ovanligt att frilansande skådespelare försörjer sig som egna företagare. Detta beror bl.a. på att företagare inte har samma möjlighet att få arbetslöshetsersättning som anställda har. Teaterförbundet konstaterar också att frågan om huruvida en person som utför ett arbete är att betrakta som anställd eller som företagare inte är ett helt fritt val (Teaterförbundet 2008).

Den höga andelen frilansare med tidsbegränsade anställningar möjliggörs av att arbetsmarknadens parter har förhandlat bort reglerna i LAS om att en visstidsanställd medarbetare efter en tid har rätt till en tillsvidareanställning. Detta innebär, enligt Teaterförbundet, att scenkonstnärer, med undantag av dansarna, i princip kan arbeta på en institution under en hel karriär som visstidsanställd.

Tillfälliga anställningar varvade med perioder av arbetslöshet

Inledningsvis i kapitel 3 redovisas att pensionssystemet har tre komponenter, den allmänna pensionen som omfattar samtliga på arbetsmarknaden, tjänstepensioner som omfattar dem som är anställda av arbetsgivare som tillämpar kollektivavtal samt privat pensionssparande.

Kollektivavtal tillämpas vid samtliga scenkonstinstitutioner med statligt stöd och vid de flesta fria teater- och dansgrupper. Därmed kan huvuddelen av scenkonstnärerna tillgodoräkna sig inkomster som berättigar till både allmän pension och tjänstepension under de perioder då de är anställda av dessa arbetsgivare. De som varvar tillfälliga anställningar med arbetslöshetsperioder, med eller utan arbetslöshetsersättning, får en lägre ålderspension än de som har en tillsvidareanställning. Det beror på att inkomsterna under arbetslöshetsperioden i regel är lägre än den lön som betalas ut vid en anställning, vilket ger en lägre pensionsgrundande inkomst, och på att det i arbetslöshetsersättningen inte ingår någon avsättning till scenkonstnärens tjänstepensioner. Enligt Teaterförbundet är det vanligt att yrkesverksamma scenkonstnärer har arbeten utanför de fria grupperna och institutionerna och att dessa arbetsgivare saknar kollektivavtal. Detta innebär också en lägre ålderspension än för dem som är tillsvidareanställda av en arbetsgivare som tecknat kollektivavtal.

Tillfälliga uppdrag som företagare varvade med perioder utan uppdrag

Den som arbetar som egen företagare omfattas av det allmänna pensionssystemet. I aktiebolag och ekonomiska föreningar är det lönen som betalas ut till företagaren som ligger till grund för den framtida pensionen. Vinster som ägaren tar ut från ett aktiebolag genererar ingen pension.

För enskilda näringsidkare och handelsbolagsdelägare grundar sig inkomstpensionen på den deklarerade inkomsten i företaget. Den som är egen företagare och bedriver verksamheten i enskild firma eller handelsbolag är skyldig att själv betala in avgifter till den allmänna pensionens inkomstgrundande delar.¹⁹ Inbetalningen görs i form av egenavgifter. Avgiften tas ut som en del av det eventuella överskott som näringsverksamheten genererar. På samma sätt som för anställda är det alltså inkomststorleken som avgör omfattningen på den framtida inkomstpensionen.

Ur pensionssynpunkt finns vissa risker med att vara egenföretagare.

- Tjänstepensionen regleras i kollektivavtal. Egenföretagaren måste finansiera ett eget pensionssparande för att få pensionsvillkor som motsvarar dem som anställda har.²⁰
- En scenkonstnär som blir arbetslös kan få arbetslöshetsersättning, vilket i det allmänna pensionssystemet räknas som en pensionsgrundande inkomst. Den som verkar som egen företagare har normalt inte möjlighet att få arbetslöshetsersättning. Perioder utan lön eller arbetslöshetsersättning leder till en lägre ålderspension.

Det kan även finnas fördelar för scenkonstnärer som väljer att verka som egna företagare i stället för som anställda.

- Ökad konkurrenskraft gentemot scenkonstnärer som inte är företagare eftersom de ur arbetsgivarens perspektiv kan vara billigare och mindre riskfyllda att engagera (arbetsgivaren behöver t.ex. inte betala tjänstepensionsavgifter eller eventuella rehabiliteringsinsatser för en företagare som skadar sig).
- Det kan löna sig att vara egen företagare ur skattesynpunkt för scenkonstnärer som t.ex. har stora men oregelbundna inkomster. Vidare har frilansande företagare till skillnad mot dem som arbetar som tillfälligt anställda möjligheter att göra avdrag vid inköp av dator, scenkläder etc.

¹⁹ Egenföretagare betalar allmän pensionsavgift om 7 % för inkomster upp till 8,07 inkomstbasbelopp och en egenföretagaravgift om 10,21 %. Avgifterna motsvarar dem som tas ut för anställda.

²⁰ Det allmänna pensionssystemet sträcker sig, som redovisats ovan, upp till inkomster motsvarande 7,5 inkomstbasbelopp (motsvarar 2008 en månadslön på 30 000 kronor per månad). Tjänstepension ger normalt 60 % av den pensionsgrundande inkomsten som ligger ovanför brytpunkten. Tjänstepensionen ger även ett tillskott till pensionsinkomster från det allmänna pensionssystemet under brytpunkten.

Hur förhåller sig villkoren för frilansande scenkonstnärer till villkoren på andra delar av arbetsmarknaden med en hög andel frilansare?

Det är vanligt med frilansare och konsulter inom många branscher, t.ex. inom data-, ekonomi- och reklambranscherna. Jämfört med inom scenkonsten är ersättningen för utfört arbete ofta högre inom dessa branscher. Det är vanligt att uppdragstagare inom scenkonsten anlitas per månad och att ersättningen utgår från den tillsvidareanställda personalens lönenivåer. Konsulter inom näringslivet med högre ersättning har bättre förutsättningar att hantera inkomstbortfall under perioder då de står utan uppdrag.

Arbetsvillkoren förändras inte i samma utsträckning för en scenkonstnär som blir egenföretagare som för frilansare och konsulter inom andra branscher. Till skillnad från exempelvis en frilansjournalist, hantverkare eller konsult har en frilansande scenkonstnär begränsade möjligheter att välja tid och plats för arbetets utförande eller sända en ersättare för att utföra arbetsuppgiften. Han eller hon ingår i ett kollektivt arbetssammanhang som i sina grundläggande delar är desamma för en frilansande scenkonstnär som för en tillsvidareanställd scenkonstnär.

Andra yrken med rätt till tjänstepension före 65 års ålder är t.ex. militär, polis, brandmän och flygledare. För dessa yrkeskategorier gäller att de flesta är tillsvidareanställda när en pensionsavgång blir aktuell.

3.6 Pensionsreformens påverkan på scenkonstnärernas pensioner

År 2003 redovisade utredningen Konstnärerna och trygghetssystemen en analys av hur det nya pensionssystemet skulle påverka konstnärernas pensionsvillkor.²¹

Utredningen konstaterar att inkomstförhållanden och yrkeskarriärer inom konstnärgruppen uppvisar stora olikheter, vilket innebär att även pensionsvillkoren skiljer sig åt mellan olika individer. I stort sett innebär dock ATP-systemet hyggliga pensioner för relativt stora delar av konstnärskollektivet, enligt utredningen. Många av dessa konstnärer kommer tveklöst att få betydande försämringar i det nya pensionssystemet. Utredningen konstaterar vidare att det för merparten av konstnärerna sannolikt inte kommer att bli så stora skillnader mellan det gamla och det nya pensionssystemet av det enkla skälet att deras pensionsgrundande inkomst i båda systemen är låg. För dessa blir garantipensionen en ersättning för folkpensionen.

Generellt gäller, enligt utredningen, att yrkesgrupper som har en lång högskoleutbildning, relativt korta yrkeskarriärer och mycket ojämna och varierande inkomster förlorar på övergången till det nya pensionssystemet. Även personer med långa återkommande arbetslöshetsperioder hör till förlorarna.

²¹ SOU 2003:21.

För dem blir pensionsnivåerna lägre eller mycket lägre jämfört med i det gamla ATP-systemet.

I utredningen redovisas beräkningar som Teaterförbundet och Folksam gjorde 1998 av det nya pensionssystemets konsekvenser för dansare, sångare och skådespelare. Enligt dessa beräkningar får nämnda grupper väsentligt sänkta ålderspensioner i förhållande till ATP-systemet. Det beror bl.a. på att dansare och sångare har en lägre pensionsålder än övriga grupper på arbetsmarknaden. Det beror också på det stora antalet frilansare med ojämna inkomster mellan olika år inom dessa konstnärsgrupper. Enligt Folksams beräkningar utifrån ett antal typfall blir konsekvenserna i det nya pensionssystemet i förhållande till ATP-systemet följande:

- Operasångare vid statsunderstödd teater förlorar 35 % i pension i förhållande till ATP.
- Operasångare, frilans, förlorar 42 %.
- Dansare vid statsunderstödd teater förlorar 18 %.
- Dansare, frilans, förlorar 12 %.
- Skådespelare vid statsunderstödd teater förlorar 36 %.
- Skådespelare, frilans, förlorar 28 %.
- Trubadur, frilans, förlorar 24 %.

Utredningen tog inte ställning till hur allmängiltiga de ovanstående exemplen var, men gjorde dock bedömningen att tendensen var att reformen innebar en försämring för de flesta scenkonstnärer.

4 Scenkonstnärernas arbetsvillkor

4.1 Antal scenkonstnärer

För att beskriva scenkonstarbetsmarknadens omfattning redovisas i detta avsnitt uppgifter från SCB:s sysselsättningsstatistik, fackförbundens medlemsstatistik och Kulturrådets statistik över antal anställda vid fria grupper och scenkonstinstitutioner. Det går inte att ge någon entydig bild av hur många det är som försörjer sig som scenkonstnär och därmed omfattas av pensionsvillkoren inom scenkonstområdet. En förklaring till detta är bl.a. att det i statistiken är svårt att fånga att många scenkonstnärer rör sig mellan olika arbetsgivare inom och utanför scenkonsten och arbetslöshet under ett år.

Av SCB:s sysselsättningsstatistik framgår att yrkesområdet scen och ton totalt sysselsatte omkring 17 500 personer 2006. Huvuddelen av dessa arbetade dock inte som scenkonstnärer. Den största yrkeskategorin utgjordes av producenter inom teater, dans m.m. som uppgick till drygt 9 000 personer. Vad gäller mer renodlade scenkonststyrken uppgick under 2006

- antalet sysselsatta kompositörer/musiker/sångare inom klassisk musik till 4 060 personer,
- antalet sysselsatta dansare/koreografer till 220 personer,
- antalet sysselsatta regissörer/skådespelare till 1 540 och
- antalet sysselsatta musiker/sångare/dansare inom underhållningsbranschen till 1 280.

Sysselsättningsstatistiken har flera svagheter när det gäller att beskriva omfattningen av antalet scenkonstnärer. Statistiken speglar den tidpunkt då mätningen gjordes och då korta och tillfälliga anställningar är vanligt förekommande inom scenkonstområdet är det troligt att statistiken inte fångar upp personer som vid andra tillfällen under året kan ha arbetat som scenkonstnärer. Vidare är sysselsättningsstatistiken uppbyggd så att scenkonstnärer som är sysselsatta inom annat yrkesområde, arbetslösa, arbetar som uppdragstagare, i studier, sjukskrivna, föräldralediga, verksamma utomlands eller arbetar hos arbetsgivare som inte omfattas av undersökningen inte räknas som sysselsatta.

Fackföreningarnas medlemsantal ger också en bild av antalet scenkonstnärer. Teaterförbundet hade totalt knappt 8 300 aktiva medlemmar fördelade på 16 olika yrkesområden vid inledningen av 2007. Av medlemmarna var 10 % egna företagare, 20 % tillsvidareanställda och 70 % frilansare. Av Teaterförbundets medlemmar 2007 var

- 2 400 aktiva skådespelare,
- 700 dansare/koreografer,
- 400 musikalartister och
- 350 sångare.

Professionella musiker kan välja mellan att vara medlemmar i

- Musikerförbundet som har 3 200 medlemmar eller i
- Sveriges Yrkesmusikers förbund (Symf) som har 2 200 medlemmar.²²

De flesta frilansande musiker är organiserade i Musikerförbundet. Det finns även musiker som är medlemmar i Teaterförbundet. Bland Symf:s medlemmar är de flesta tillsvidareanställda musiker som arbetar vid institutionerna med statligt stöd. Cirka 650 av förbundets medlemmar uppskattas vara frilansare. Förbundet organiserar så gott som uteslutande musiker verksamma inom den klassiska musiken.

Nedan sammanfattas uppgifterna om antalet scenkonstnärer från SCB:s sysselsättningsstatistik och fackförbunden i en tabell uppdelat på olika grupper av scenkonstnärer baserat på SCB:s gruppindelning.

Tabell 3. Antalet scenkonstnärer uppdelat på olika grupper av konstnärer enligt SCB:s sysselsättningsstatistik (antal sysselsatta år 2006) respektive antalet medlemmar i Teaterförbundet, Musikerförbundet och Sveriges Yrkesmusikers förbund

	SCB	Fackförbundens medlemsantal
Regissörer/skådespelare	1 540	TF (skådesp) 2 400 TF (teaterregissörer) 260
Dansare/koreografer	220	TF 700
Kompositörer/musiker/sångare klassisk musik	4 060	Symf 2 200 TF (sångare) 350
Musiker/sångare/dansare inom underhållningsbranschen	1 280	MF 3 200 TF (musikalartister) 400 TF (artister) 220
Totalt	7 100	9 730

Not. SCB gör en uppdelning mellan klassisk musik och underhållning i sin statistik. I tabellen redovisas Symf:s medlemmar som klassiska musiker och Musikerförbundets medlemmar som verksamma inom underhållningsbranschen. Detta är en grov förenkling. Musikerförbundet har medlemmar inom både branscherna.

Som framgår av tabellen är fackförbundens medlemsantal högre än statistiken över antalet sysselsatta scenkonstnärer visar. Det är rimligt att anta att antalet yrkesverksamma scenkonstnärer, av de skäl som redovisats ovan, är något högre än vad sysselsättningsstatistiken visar. Medlemsstatistiken kan antas överskatta antalet yrkesverksamma scenkonstnärer i viss utsträckning i och med att vissa medlemmar på grund av brist på arbeten inom scenkonsten har sin huvudsakliga försörjning i en annan profession. Denna överskattning motverkas dock av att scenkonstnärer inte är fackligt organiserade.

²² Musikerförbundet organiserar musiker som är verksamma inom alla musikformer. Symf:s medlemmar arbetar i huvudsak i symfoniorkestrar, på operahus, länsteater- och länsmusikavdelningar samt vid musikteatrar och privatteatrar. Förbundet organiserar även sångare.

Antal institutioner och grupper

Kulturrådet, som har ansvaret för den officiella statistiken inom kulturområdet, redovisar statistik över antalet årsverken och antalet anställda vid scenkonstinstitutioner och fria grupper som erhållit statligt stöd. Av tabellen nedan framgår att antalet personer som institutionerna anställer under ett år uppgår till ca 20 000 personer. Vidare framgår att den konstnärliga personalen tillsammans utförde ett arbete som motsvarade drygt 3 000 årsverken²³. Hur många scenkonstnärer det sammanlagt är som utför dessa årsverken under ett år går inte att redovisa, bl.a. eftersom det är vanligt att en person arbetar hos flera olika arbetsgivare under ett år. Vidare ingår även annan konstnärlig personal än scenkonstnärer i statistiken över antalet utförda årsverken.

Tabell 4 ger en bild av hur scenkonstnärernas arbetsmarknad ser ut fördelad på de olika delar av scenkonsten som erhåller statligt stöd. Andra delar av scenkonstnärernas arbetsmarknad såsom t.ex. privatteatrar och film ingår inte i statistiken. Fria teater-, dans- och musikgrupper som driver sin verksamhet utan statligt stöd omfattas inte heller av tabellen.

Som framgår av tabellen svarade länsmusiken och orkesterinstitutionerna tillsammans för 37 % av det sammanlagda antalet årsverken som konstnärlig personal utförde vid de fria grupperna och vid scenkonstinstitutionerna. Region- och stadsteatrarna svarade för 38 % av den konstnärliga personalens årsverken och de nationella institutionerna för 15 % av det samlade antalet konstnärliga årsverken. Kvarvarande 9 % av det totala antalet konstnärliga årsverken utfördes vid de fria grupperna. Detta innebär att en övervägande del av arbetsutbudet för scenkonstnärer inom scenkonsten med statligt stöd finns på lokal och regional nivå.

²³ Ett årsverke definieras som 1 800 arbetstimmar, vilket ungefär motsvarar en heltidsanställning.

Tabell 4. Årsverken och antal anställda inom scenkonsten med statligt stöd

	Antal personer	Konstnärlig personal (antal årsverken)	Andel av konstnärligt utförda årsverken
Nationella institutioner	1 780	490	15 %
Regionala/lokala institutioner	6 620	1 230	38 %
Övriga institutioner med statsbidrag	1 740	40	1 %
Fria teatergrupper	1 360	200	6 %
Fria dansgrupper	570	80	3 %
Länsmusikorganisationer	4 180	500	16 %
Orkesterinstitutioner	3 300	670	21 %
Totalt	19 550	3 270	100 %

Källa: Kulturrådets rapporter Kulturen i siffror 2007:1, Musik 2004–2005 och Kulturen i siffror 2008:1, Teater och dans 2006.

Not. Uppgifterna avser 2006 för teater och dans och 2005 för länsmusiken och orkesterinstitutionerna. I uppgifterna för fria teater- och dansgrupper är årsverken utförda av personer med F-skattsedel inkluderade.

4.2 Arbetsmarknadsvillkoren inom scenkonsten

I detta avsnitt beskrivs vad som är kännetecknande för scenkonsten som arbetsmarknad med avseende på scenkonstnärernas pensionsvillkor. Inledningsvis beskrivs hela sektorn och därefter de olika delarna av scenkonstområdet. Redovisningen bygger till stora delar på utredningen Konstnärerna i kulturpolitiken som Konstnärsnämnden överlämnade till regeringen i december 2007²⁴, uppgifter som framkommit i samband med de utfrågningar och intervjuer som genomförts inom ramen för kulturutskottets uppföljning samt Arbetsförmedlingen Kulturs prognoser för kulturarbetsmarknaden.

Generella förändringar av kulturarbetarnas arbetsmarknad

Arbetsförmedlingen Kultur gör regelbundet arbetsmarknadsprognoser för hela kulturarbetsmarknaden. Prognoseerna görs genom att myndigheten genomför intervjuer med ett slumpmässigt urval av arbetsgivare inom sektorn.²⁵ Det

²⁴ Konstnärsnämnden har haft i uppdrag av regeringen att genomföra en fördjupad analys av konstnärernas föränderliga arbetsmarknad. I uppdraget ingick att särskilt redogöra för förändringarna av villkoren på arbetsmarknaderna för olika konstnärskategorier samt belysa vilka konsekvenser eventuella förändringar har på möjligheterna att ägna sig åt kvalificerat konstnärligt arbete.

²⁵ Prognoseerna baseras på intervjuer med närmare 400 arbetsgivare inom kultursektorn med minst en anställd och på statistiskt underlag från Statistiska centralbyrån och Arbetsmarknadsstyrelsen. Vidare görs tilläggsintervjuer med kulturinstitutioner, vissa stora företag med designavdelningar samt med ett antal kommuner och landsting.

finns enligt förmedlingen en tydlig trend när det gäller sysselsättnings sammansättning *inom kulturområdet i stort* som består i att tillskottet av sysselsatta sker i form av egenföretagande samtidigt som antalet anställda minskar över tiden. Förmedlingen använder sig av en relativt bred definition av kulturområdet som bl.a. innefattar journalister och andra grupper med tyngdpunkt inom medieområdet. Antalet egenföretagare inom kulturbranscherna totalt uppskattas öka trendmässigt med mellan 10 och 15 % per år. Konstnärsnämnden beskriver motsvarande utveckling i sin utredning som publicerades 2007.

Den pågående utvecklingen mot alltfler egenföretagare inom kulturområdet i stort gynnar, enligt Arbetsförmedlingen, män i högre grad än kvinnor eftersom egenföretagande är betydligt vanligare bland män än bland kvinnor inom kulturområdet. Arbetsförmedlingen drar slutsatsen att kulturarbetsmarknadens anställningsvillkor med ett fortsatt stort inslag av otrygga försörjningsförhållanden – visstids-, deltids- och timanställningar – med neddragningar av anställda samt ökade krav på att vara egenföretagare sannolikt bidrar till att många kvinnor lämnar kulturarbetskraften (Arbetsförmedlingen 2008b).

Generella förändringar av scenkonstnärernas arbetsmarknad

Enligt Teaterförbundet och Svensk Scenkonst är det viktigt att skilja på utvecklingen inom olika delar av kulturarbetsmarknaden. Enligt organisationerna kännetecknas utvecklingen av arbetsmarknadsvillkoren för scenkonstnärerna i första hand av en övergång från tillsvidareanställning till visstidsanställningar. Vad gäller utvecklingen mot att alltfler arbetsgivare ställer som krav att personalen arbetar som egna företagare inom scenkonstområdet bedömer Teaterförbundet att detta i första hand förekommer hos arbetsgivare som ligger utanför institutionerna och de fria grupperna.

I sin prognos för arbetsmarknaden inom området scen och ton 2008–2009 skriver Arbetsförmedlingen att det blir allt vanligare med projekt- och frilansuppdrag. Osäkerhet om anslag och bidrag samt ökade kostnader medverkar till finansieringsproblem, och det är vanligt att teatrarna erbjuder personal kortare kontrakt. Antalet arbetsgivare inom området scen och ton som uppger att de enbart anställer personer med F-skatt uppges ha ökat kraftigt. I kombination med nya arbetslöshetsregler bedömer myndigheten att detta försämrar scenarbetarnas arbetsvillkor avsevärt. Vidare är det fler än tidigare som undviker att deltidsstämpla och som tar längre anställningar inom andra yrken.

Exempel på anställningsvillkor vid tre institutioner

Vid *Kungl. Operan* bestod huvuddelen (92 %) av personalen, räknat i årsarbetskrafter, av tillsvidareanställd personal. Detta gäller för såväl den konstnärliga personalen (91 %) som den övriga personalen (92 %). Viss konstnärlig personal, såsom sångsolister på internationell nivå, regissörer, dirigenter, scenografer och koreografer, engageras regelmässigt på kortare kontrakt. Operans ledning ser både ekonomiska och konstnärliga fördelar med att orkestern, balett-, solist- och körensemblen till övervägande del utgörs av tillsvidareanställd personal. Detta har bl.a. att göra med att Operan har en repertoar som spelas under flera säsonger. Sångsolister och dansare övar t.ex. in nya produktioner på dagtid samtidigt som de kan medverka i en föreställning på kvällen. Enligt Operan kräver ett långsiktigt konstnärligt utvecklingsarbete en personell stabilitet i ensemblerna, och man bedömer att det inte är möjligt att bibehålla den höga kvalitet som den svenska nationalscenen för opera och balett bör representera utan fasta ensembler. Vidare är tillsvidareanställda scenkonstnärer oftast mer engagerade i det konstnärliga utvecklingsarbetet än de som anställs under korta perioder.

År 2004 stod *Malmöoperan* inför stora ekonomiska problem som bl.a. ledde fram till att 20 % av den tillsvidareanställda personalen sades upp. Ledningen anger att operan numera har en basbemanning av scenkonstnärer som arbetar i operans kör och orkester. Den fasta bemanningen kompletteras med tillfälliga anställningar efter behov, vilket, enligt ledningen, gör att operan på ett kostnadseffektivt sätt kan ställa om mellan olika opera- och musikalföreställningar. Musikerna är i högre grad tillsvidareanställda än vad sångarna är. Under 2007 var 70 % av operans musiker tillsvidareanställda. Motsvarande andel för sångarna var 40 %.²⁶ Ekonomiskt bedömer ledningen att det finns fördelar med att inte ha tillsvidareanställd personal som inte kan utnyttjas fullt ut under hela året. Ur ett konstnärligt perspektiv finns det fördelar med den nuvarande bemanningen genom att operan kan kontraktera de scenkonstnärer som behövs under ett spelår i stället för det omvända, dvs. att välja repertoar utifrån de scenkonstnärer som är tillsvidareanställda.

Norrbotensteatern anställde totalt 136 olika personer under 2007. Antalet årsverken uppgick till 50 varav 39 årsverken (78 %) utgjordes av tillsvidareanställd personal. Den konstnärliga personalen vid Norrbotensteatern motsvarade under 2007 totalt 15 årsarbetskrafter, varav 6 årsarbetskrafter utgjordes av 6 personer med en tillsvidareanställning och 9 årsarbetskrafter utgjordes av 13 personer med en visstidsanställning. Detta innebar att 32 % av dem som var verksamma som scenkonstnärer vid teatern var tillsvidareanställda. Enligt ledningen vill Norrbotensteatern i första hand rekrytera skådespelare genom att anställa dem. I undantagsfall kontrakteras skådespelare med F-skattsedel. Ofta beror det på att teatern vill rekrytera en medialt uppmärksam skådespelare och att han eller hon ställer som krav att få betalt via sitt bolag för att

²⁶ De tillsvidareanställda musikerna svarade för 91 % av musikernas totala årsarbetstid 2007. Motsvarande andel för de tillsvidareanställda sångarna var 58 %.

medverka i en produktion. Under 2007 var det 3 personer (motsvarande 1,5 årsverken) av personalen med konstnärliga arbetsuppgifter som hade F-skattsedel och som inte var anställda av teatern.

Scenkonstinstitutionernas och de fria gruppernas ekonomiska villkor

I Kulturrådets budgetunderlag för 2009–2011 konstateras att det statliga anslaget till scenkonstinstitutionerna inte har räknats upp i takt med kostnadsutvecklingen i samhället. Vidare angavs att institutionerna står inför stora kostnadsökningar under de närmaste åren som framför allt är kopplade till löne- och pensionskostnader. Enligt rådet har institutionerna svårt att hantera pensionskostnaderna, och myndigheten bedömde att den trängda ekonomiska situationen kan komma att äventyra möjligheterna till konstnärlig utveckling och ökad internationalisering (Kulturrådet 2008a).

Vad gäller den ekonomiska situationen för de fria grupperna skrev myndigheten bl.a. att många grupper lever med mycket små marginaler och att ökade offentliga insatser är angelägna för att möjliggöra en fortsatt konstnärlig och kulturpolitisk utveckling för dessa grupper. Efterfrågan på bidrag från grupperna har, enligt budgetunderlaget, ökat mer än anslaget, vilket inneburit en ökad konkurrens om befintliga medel.

Samtliga institutioner som besökts inom ramen för uppföljningen har angivit att det innebär ett betydande ekonomiskt problem att den årliga anslagsuppräknings som görs av statsbidraget inom ramen för det s.k. pris- och löneomräkningssystemet regelmässigt är lägre än vad som skulle krävas för att kompensera för kostnadsökningar i form ökade lönekostnader, hyror, elpriser etc.²⁷ Detta upplevs som ett kontinuerligt rationaliseringstryck som ledet till en gradvis minskning av antalet anställda. Som exempel kan t.ex. nämnas att Norrbottensteaterns statsbidrag för 2008 räknades upp med 0,78 % samtidigt som lönerna beräknas öka med 3,25 %.

Scenkonstnärernas löner

Det finns ingen statistik som beskriver scenkonstnärernas genomsnittliga inkomster. Eftersom en stor del av scenkonstnärerna är frilansare varierar deras inkomster över tid, t.ex. på grund av att det är vanligt att anställningar varvas med perioder av arbetslöshet. För att ge en bild av inkomstnivåerna kan man utgå från de månadslöner som betalas ut till dem som har en anställning. I tabellen nedan redovisas Teaterförbundets och Svensk Scenkonsts partsgemensamma lönestatistik för 2006 uppdelat på olika scenkonstnärsg grupper.

²⁷ I kulturutskottets uppföljning Statsbidrag till teater och dans – en uppföljning av pris- och löneomräkningens konsekvenser (2005/06:RFR5) finns en utförlig beskrivning av hur omräkningssystemet är konstruerat. Vidare redovisas bl.a. hur kostnader, intäkter och verksamhet utvecklats inom scenkonsten 1997–2003.

Tabell 5. Lönenivåer för olika grupper av scenkonstnärer vid scenkonst-institutioner med statligt stöd 2007

	Medianlöner vid scenkonstinstitutionerna 2006 (månadslön i kronor)
Dansare	22 100 (kårdansare) 25 400 (premiär/solistdansare)
Skådespelare	24 000
Korister	ca 24 000*
Solister (sång)	30 200
Orkestermusiker	ca 25 700*

Källa: Svensk Scenkonst 2008, *Lönestatistik 2007*. Statistiken avser organisationens medlemsföretag och publiceras efter samråd med Teaterförbundet i enlighet med parternas överenskommelse om gemensam lönestatistik.

* Uppgifterna om orkestermusikernas och koristernas lön bygger på en uppskattning gjord av Svensk Scenkonst.

Lönenivåerna vid de fria grupperna är generellt sett lägre än vid scenkonstinstitutionerna. Teatercentrum, som är de fria teatergruppernas samarbetsorganisation, har i en enkät till sina medlemmar kartlagt vilka löner som betalas ut till de scenkonstnärer som anställs hösten 2008. Resultatet av undersökningen visar att flertalet av de tillfrågade fria grupperna betalar ut löner som motsvarar en månadslön inom intervallet 18 000–21 000 kronor per månad.²⁸ Vid några grupper tillämpades lägсталön, enligt kollektivavtal (Teatercentrum 2008).

Den lägсталön som får betalas ut enligt kollektivavtal vid de fria teatergrupperna är, för anställd med relevant högskoleutbildning eller minst fem års yrkeserfarenhet, 16 883 kronor per månad i 2007 års lönenivå. Vid de fria dansgrupperna är minimilönen för dansare med yrkesutbildning, men som varit yrkesverksam mindre än ett år, 15 151 kronor per månad i 2007 års nivå enligt kollektivavtal.

Lönerna inom scenkonstområdet kan jämföras med den genomsnittliga månadslönen för hela arbetsmarknaden som 2007 uppgick till 25 800 kronor per månad.

Arbetslösheten inom scenkonstområdet

Scenkonstnärernas arbetsmarknad kännetecknas till stor del av en övergång mellan olika former av tidsbegränsade anställningar med mellanliggande perioder av arbetslöshet. I och med att det inte går att räkna ut hur många scenkonstnärer det finns totalt med någon närmare precision går det heller inte att redovisa tillförlitliga uppgifter om hur hög arbetslösheten är bland scenkonstnärerna räknat i procent av antalet scenkonstnärer totalt.

²⁸ Undersökningen genomfördes per telefon i september 2008 och omfattade 25 av Teatercentrums 70 medlemmar.

Arbetsförmedlingen har månadsvis statistik över antalet arbetssökande och hur många av dessa som är arbetslösa, i någon form av åtgärd eller som söker arbete utan att vara arbetslösa. I tabellen nedan redovisas uppgifter om hur många personer det är som var inskrivna vid Arbetsförmedlingen Kultur i juli 2008 för olika yrkesgrupper inom scenkonstområdet och hur många av dessa som var arbetslösa, i någon form av åtgärd eller ombytessökande.

Tabell 6. Antalet inskrivna vid Arbetsförmedlingen Kultur uppdelat på antalet arbetslösa, i någon form av åtgärd och övriga inskrivna i maj 2008

	Inskrivna vid Af Kultur	Arbetslösa	Andel arbetslösa av inskrivna	I någon form av åtgärd	Ombytessökande
Dansare/ koreografer	266	60	23 %	24	182
Regissörer/ skådespelare	1 047	280	27 %	112	655
Kompositörer/ musiker/sångare klassisk musik	936	115	12 %	130	691
Musiker/sångare/ dansare i underhållningsbranschen	668	125	19 %	62	481
Totalt	2 917	580	20 %	328	2 009

Källa: Arbetsförmedlingen Kultur.

Av tabellen framgår att de allra flesta som var inskrivna vid Arbetsförmedlingen Kultur i maj 2008 var ombytessökande, dvs. de sökte ett arbete utan att vara arbetslösa. Att antalet ombytessökande uppgår till så mycket som två tredjedelar av dem som var inskrivna vid förmedlingen förklaras sannolikt till stor del av att många ombytessökande har en tidsbegränsad anställning. Ungefär var femte inskriven var arbetslös. Högst andel arbetslösa bland de inskrivna återfinns bland skådespelarna (27 %) och dansarna (23 %). En tiondel av de inskrivna var i någon form av åtgärd²⁹ i maj 2008.

Ändrade villkor för arbetslöshetsersättning

Efter regeringsskiftet 2006 har vissa förändringar genomförts i arbetslöshetsförsäkringen med syfte att stärka dess roll som omställningsförsäkring och att öka individens drivkrafter att bryta arbetslösheten. I bilaga 3 ges en mer utför-

²⁹ De insatser som avses är program med aktivitetsstöd, plusjobb, nystartsjobb, anställningsstöd, trygghets- och utvecklingsanställning, lönebidrag och osa, start av näringsverksamhet.

lig redovisning av de olika regelförändringar som beslutats inom arbetslöshetsförsäkringen.

De förändringar som genomförts innebär bl.a. att *den som är återkommande arbetslös får en lägre arbetslöshetsersättning*. Eftersom återkommande arbetslöshetsperioder är jämförelsevis vanliga inom scenkonsten kommer vissa scenkonstnärer att få en lägre pensionsgrundande inkomst som en följd av de nya reglerna. Första halvåret 2008 minskade den genomsnittliga dagpenningen som Teaterverksammas a-kassa betalade ut med 10 % jämfört med motsvarande period 2007. Minskningen skedde från 663 kronor per dag till 607 kronor per dag.

Sedan april 2008 tillämpas *nya regler för arbetslöshetsersättning till deltidarbetslösa*. Tidigare kunde en hel ersättningsperiod om 300 dagar användas vid deltidutfyllnad (dvs. som ersättning för de timmar som den arbetslöse saknar arbete). De nya reglerna innebär att det som mest betalas ut 75 ersättningsdagar i veckor där en person också deltidarbetar. En annan förändring består i att vissa korta anställningar tidigare betraktades som heltidsarbete och perioder däremellan då konstnären uppbar ersättning från a-kassan som heltidsarbetslöshet. Nu räknas den sammanlagda perioden som deltidarbetslöshet.

Enligt Arbetsförmedlingen Kulturs bedömning kommer förändringarna att innebära att antalet deltidarbetslösa och timanställda som är inskrivna vid förmedlingen kommer att minska kraftigt (Arbetsförmedlingen 2008a). Effekten av de ändrade reglerna beräknas bli som störst i november 2008 då huvuddelen av dem som är deltidarbetslösa inom kultursektorn beräknas ha uppnått taket för hur många ersättningsdagar som betalas ut. Av statistik från Teaterverksammas a-kassa framgår att ungefär hälften av dem som fick ersättning från a-kassan under tiden den 1 april–31 juli 2008 var deltidarbetslösa.

Under senare år har även *villkoren för a-kasseavgifterna ändrats*, vilket bl.a. innebär att scenkonstnärerna tillhör de yrkesgrupper som betalar de högsta a-kasseavgifterna. Avgiften till Teaterverksammas a-kassa uppgår till 405 kronor per månad och avgiften till Musikernas a-kassa till 415 kronor per månad (september 2008). Som exempel kan nämnas att Akademikernas a-kassa tar ut en avgift på 150 kronor per månad och att Byggnadsarbetareförbundets a-kassa tar ut en månadsavgift på 296 kronor per månad.³⁰ Scenkonstnärer har ofta möjlighet att ansluta sig till andra och billigare a-kassor utan att detta påverkar ersättningsrätten, t.ex. har den som har en högskoleutbildning möjlighet att gå med i Akademikernas a-kassa.

Statistik från Teaterverksammas a-kassa visar att den totalt utbetalade ersättningen minskat med 20–30 % under första halvåret 2008 jämfört med motsvarade period 2007. Minskningen beror på en kombination av att kraven

³⁰ Exemplet avser avgiftsnivån i september 2008 för dem som är anslutna till a-kassan via sin fackförening och som inte är arbetslösa. Avgifterna för arbetslösa är lägre medan avgiften för dem som inte anslutna till a-kassan via en fackförening i regel är något högre.

för att vara berättigad till ersättning skärpts, att beräkningsreglerna för ersättningen ändrats och att antalet medlemmar i a-kassan minskat.

Arbetsförmedlingen Kultur har tillfrågats om vilka effekter man bedömer att de förändrade villkoren för arbetslöshetsersättning kan få för scenkonstområdet. Enligt förmedlingens bedömning kommer villkorsändringarna att innebära att många kulturarbetare kommer att tvingas lämna sin profession som kulturarbetare och söka jobb inom andra branscher. För arbetsgivarna inom sektorn kan regelförändringarna på lite längre sikt leda till att det blir svårt att hitta ”rätt” person vid en rekrytering då den breda basen av professionellt verksamma krymper (Arbetsförmedlingen 2008b).

Inom ramen för kulturutskottets uppföljning har Skottes musikteater besökts. Teatern bedömer att de senaste årens förändringar av villkoren för arbetslöshetsersättningen kan göra det svårare för teatern att hitta scenkonstnärer som är villiga att arbeta under de ekonomiska villkor som teatern kan erbjuda. Möjligheten att få inkomster från a-kassan är i regel en viktig förutsättning för att de scenkonstnärer som teatern anställer ska kunna fortsätta i sin profession.

Möjligheter till vägledning och karriärutveckling

Arbetsförmedlingen kan hjälpa en person som vill byta yrke med vägledningsinsatser. Den enskilde måste dock i regel själv finansiera kostnaderna för uppehälle och eventuella utbildningskostnader som krävs för att hitta ett annat yrke. Detta kompliceras av att möjligheterna till studiemedel eller studielån oftast är begränsade på grund av ålder. Enligt Arbetsförmedlingen Kultur finns det allt färre lediga arbeten utanför den egna sektorn som scenkonstnärer kan söka sig till utan att komplettera sin tidigare utbildning (Arbetsförmedlingen 2008b).

Gällande prioriteringsordning vid arbetsförmedlingarna innebär att de resurser som finns i första hand ska användas för dem som står längst ifrån arbetsmarknaden eller tillhör en prioriterad grupp, dvs. långtidssjukskrivna, funktionshindrade eller utrikesfödda. Detta innebär att det är först efter en längre arbetslöshetsperiod som arbetsförmedlingen kan erbjuda aktiva åtgärdsinsatser i form av arbetsmarknadsutbildning, praktikplatser etc. till scenkonstnärer i samband med yrkesväxling. Tidigare fanns en sådan möjlighet redan när det förelåg en risk för arbetslöshet, vilket gjorde att arbetsförmedlingen kunde medverka till kompetensutvecklingsinsatser i yrkesväxlingssyfte i ett tidigare skede (Arbetsförmedlingen 2008b).

4.3 Utvecklingen av skådespelarnas arbetsvillkor

Teaterområdet har genomgått stora förändringar under senare år. Antalet fasta tjänster har minskat, och stora delar av skådespelarnas arbetsmarknad består i dag av en frilansarbetsmarknad. Enligt uppgifter från Konstnärsnämnden och Kulturrådet har gränserna mellan institutioner och fria grupper alltmer sud-

dats ut i och med att det blivit allt vanligare att man använder sig av samma skådespelare, regissörer och scenografer. Vidare är produktionssamarbeten mellan institutioner och fria grupper relativt vanligt förekommande, bl.a. som s.k. sommarteater (Konstnärsnämnden 2007).

Arbetsmarknaden för skådespelarna inom scenkonstområdet utgörs i första hand av ett fyrtiotal teaterinstitutioner (inkluderar opera och musikteater) med statsbidrag, ca 90 fria teatergrupper som årligen får bidrag från staten och ungefär lika många till som söker men som inte erhåller statsbidrag (Kulturrådet 2008b). Vidare finns ett antal produktionsbolag som producerar teater utan statligt stöd (privatteater). Därtill kommer tv och film som en viktig, oftast kompletterande, arbetsmarknad.

Det är i praktiken endast vid institutionsteatrarna som skådespelare kan få en tillsvidareanställning. Enligt en sammanställning gjord av Teaterförbundet fanns det i början av 1990-talet 700–800 tillsvidareanställda skådespelare vid landets institutionsteatrar. Därefter har antalet tillsvidareanställningar minskat. Under hösten 2007 var 235 av de totalt 1 000 skådespelare som arbetar vid institutionsteatrarna tillsvidareanställda.³¹ Som redovisats ovan har Teaterförbundet ca 2 400 medlemmar som är yrkesaktiva skådespelare.

Arbetsförmedlingen Kultur skriver i sin arbetsmarknadsprognos för kulturarbetsmarknaden 2008 att rekryteringsstrategin vid de stora nationalscenerna och vid de mindre teatrarna är försiktig eller inriktad på färre nyanställningar på grund av att man upplever att de statliga anslagen dragits ned. Vidare konstateras att efterfrågan ökat på skådespelare med bred kompetens som kan dansa och sjunga och som snabbt kan ta till sig nya roller samt utföra andra arbetsuppgifter inom teatrarna.

Konkurrensen mellan skådespelarna om de arbetstillfällena som finns är generellt sett mycket hård. För den enskilde scenkonstnären betyder det ofta korta anställningsperioder och däremellan perioder av arbetslöshet. Hälften av de skådespelare som är med i Teaterförbundet och omfattas av rätten till akassa är någon gång under året utan arbete (Konstnärsnämnden 2007).

Teatercentrum har genomfört en enkät till ett urval av sina medlemmar angående antal anställda och anställningsperioder vid de fria teatergrupperna. Resultatet av undersökningen visar att vissa anställningskontrakt varar tre fyra månader, att det var relativt vanligt med kontrakt på sex till åtta månader och i vissa fall kontrakt på tio till tolv månader. Kontrakt på tolv månader hör till undantagen och visstidsanställningar finns i några fall. I huvudsak kontrakterades scenkonstnärerna med anställningsavtal, i några enstaka fall förekom det att uppdrag givits till scenkonstnärer med eget företag. De konstnärliga tjänster som köps avser oftast manus, regi, scenografi, kostym, musik, ljus etc.

I enkäten ställdes också frågor om hur arbetslöshetssituationen ser ut för de skådespelare som anställs. Resultatet visar att detta varierar kraftigt från individ till individ. Det är relativt vanligt att skådespelarna är arbetslösa två till

³¹ Kartläggningen redovisas i Teaterförbundets tidning Akt, 2/2008.

fyra månader per år, samtidigt som det finns många exempel på att skådespelare går vidare till andra teaterprojekt, inläsning, teaterpedagogiska uppdrag, föreläsningar etc. Vissa har en anställning i Teateralliansen medan andra kompletterar med jobb i helt andra branscher.

4.4 Utvecklingen av dansarnas arbetsvillkor

Under senare år har flera initiativ tagits för att stärka danskonsten. Den senaste tioårsperioden har staten satsat ökade resurser inom dansområdet och regioner, landsting och kommuner har följt efter. Det är främst inom den moderna dansen som expansionen skett. En satsning har även gjorts på att inrätta regionala danskonsulenter med uppgift att verka för att vidareutveckla och stärka dansen regionalt.

Arbetsförmedlingen Kultur beskriver i sin arbetsmarknadsprognos för 2007–2008 marknaden för dans som expanderande och att den internationella arbetsmarknaden har allt större betydelse för svenska dansare. Vidare angavs att den fria dansen har utvecklats och breddats och att den allt oftare innehåller talpartier, vilket ställer nya krav på dansarnas kompetens.

Dans vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd

Våren 2008 fanns sex fasta dansensembler med anknytning till institutioner med statligt stöd. På den nationella nivån fanns Kungl. Baletten vid Kungl. Operan som har en klassisk inriktning och Cullbergbaletten inom Riksteatern som har en modern inriktning. På nationell nivå finns även Dansens Hus i Stockholm som är en gästspelsscen med statligt stöd med uppdrag att arrangera internationella och nationella gästspel, främst med inriktning mot modern nutida dans.

På regional nivå finns balettensemblen vid Göteborgsoperan som arbetar med både klassisk och modern dans, Skånes Dansteater och Norrdans som inriktar sig på nutida dans. Regionteater Västs dansensemble producerar främst föreställningar för barn och ungdom.

Totalt fanns motsvarande 157 danstjänster vid dessa institutioner fördelade på följande sätt. Kungl. Operan 73 dansare, Göteborgsoperan 40 dansare, Cullbergbaletten 20 dansare, Skånes Dansteater 14 dansare, Norrdans 8 dansare och Regionteater Väst 2 dansare. Av dessa tjänster innehas en betydande del av tillfälligt anställda dansare. Det är vanligt att de dansare som anställs är utbildade i andra länder. Av Göteborgsoperans hemsida framgår t.ex. att institutionen brukar ha mellan 13 och 16 nationaliteter representerade bland sina 40 dansare.

Fria dansgrupper

Det finns ett hundratal verksamma fria dansgrupper och koreografer som årligen ansöker om verksamhetsbidrag från Kulturrådet. Under 2006 beviljades 39 fria dansgrupper och koreografer bidrag från myndigheten. Bidragen till det fria danslivet utgår i form av ettåriga, treåriga eller enstaka produktionsbidrag, arrangörs- och turnéstöd, samt bidrag till daglig träning för dansare i Stockholm, Göteborg och Malmö. Av Kulturrådets statistik framgår att antalet utförda årsverken vid de fria dansgrupperna totalt uppgick till 111 stycken under 2006. Den konstnärliga personalen svarade för 75 % av dessa. Inte ens bland de mest etablerade fria grupperna och koreograferna ges möjlighet till engagemang annat än under kortare perioder. Konstnärskommittén beskriver dansarnas arbetsförhållanden som extraordinära ur den aspekten (Konstnärskommittén 2007).

Att avsluta en danskarriär

En klassisk dansare har normalt svårt att fortsätta vara yrkesverksam efter det att han eller hon har blivit drygt 40 år. Moderna dansare har ofta fysiska förutsättningar att fortsätta att dansa något längre än vad klassiska dansare har. Dansalliansen, vars anställda i första hand är verksamma inom den moderna eller nutida dansen, bedömer att många moderna dansare trots detta avslutar sin karriär i 40-årsåldern och inte sällan tidigare, bl.a. på grund av de osäkra arbetsvillkoren i branschen.

Dansalliansens erfarenheter visar att många dansare vill kunna utnyttja sin kompetens och sina erfarenheter från dansen även efter ett karriärbyte. Det kan t.ex. röra sig om att fortsätta som scenkonstnär inom teaterområdet eller inom dansområdet som t.ex. pedagog eller producent. Alliansen bedömer, mot bakgrund av detta, att det är troligt att många dansare kommer att fortsätta att arbeta under osäkra anställningsvillkor även efter avslutad danskarriär. När det gäller möjligheten att göra ett yrkesbyte till en annan bransch är det, enligt Dansalliansen, många som tvekar och känner en stor osäkerhet. Alliansen bedömer att någon form av rådgivningscenter skulle kunna fylla en viktig funktion för dessa.

Möjligheterna för en dansare att under pågående karriär vidareutbilda sig är mycket begränsade, enligt uppgift från Dansalliansen. Vid avbrott för studier påverkas dansarens fysiska form, vilket kan leda till att dansaren blir mindre attraktiv för koreografer samt öka risken för skador. För frilansande dansare gäller även att ett avbrott kan få stora konsekvenser för kontakten med möjliga arbetsgivare och chansen till nya jobb. Att kombinera arbete med studier är även komplicerat på grund av den korta framförhållning som finns inom branschen. Inom det fria dansområdet med korta anställningar upprättas kontrakt och arbetsscheman ofta så sent som i anslutning till att arbetet påbörjas. Inom institutionerna är anställningstiderna längre men schemalaggningsen sker ofta med endast någon veckas framförhållning, enligt Dansalliansen.

Utbildningen av klassiska dansare ses över

I Sverige finns riksrekryterande förberedande dansutbildning inom grundskolan på fyra ställen i landet. I Stockholm, Göteborg och Malmö finns sådan utbildning från årskurs 4 och i Piteå från årskurs 7. Staten finansierar delvis utbildningen via statsbidrag. Statsbidrag utgår till maximalt 230 årselevplatser.

Det finns en yrkesutbildning för klassiska dansare på professionell nivå. Det är ett specialutformat program vid Ridderfjärdens gymnasium/Kungliga svenska balettskolan i Stockholm. Sedan 1989 finns också en modern-nutida inriktning på gymnasiet. Inom den moderna och nutida dansen finns det sedan 2006 en treårig utbildning till dansare vid Danshögskolan.

I april 2008 fastställde regeringen direktiven till en utredning om yrkesdansarutbildning i klassisk dans (dir. 2008:32). En särskild utredare har utsetts med uppdrag att fram till den 15 december 2008 utreda förutsättningarna för att en svensk yrkesdansarutbildning med inriktning på klassisk dans, som håller hög internationell klass och leder till anställningsbarhet, ska kunna bedrivas. Bakgrunden till utredningen är att svenska yrkesdansare har fått svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, till följd av bl.a. en alltmer hårdnande konkurrens från dansare som är utbildade i andra länder.

Yrkesdansare utbildas i allmänhet antingen med inriktning på klassisk dans eller med inriktning på modern och nutida dans. Enligt utredningsdirektiven måste en dansare inom den klassiska dansen påbörja sin dansutbildning redan under grundskoleåldern för att kunna bli framgångsrik. Klassiska dansare skiljer sig från andra scenkonstnärer genom att de normalt börjar yrkesarbete när de är jämförelsevis unga. Både i Sverige och i övriga Europa är yrkesdansare i klassisk dans färdigutbildade vid 17–18 års ålder.

4.5 Utvecklingen av sångarnas arbetsvillkor

Sångaryrket liknar i hög grad andra yrken inom scenkonstområdet med lång utbildning, korta anställningar och en osäker ekonomi. Inom den offentligt stödda scenkonsten är det framför allt inom musikteatern som sångarnas arbetstillfällen finns. Musikteater är en i statistiken osynlig konstform som antingen redovisas som musik eller som teater. Konstnärsnämnden genomför en kartläggning av de klassiska sångarnas arbetsvillkor.

Konstnärsnämnden skriver i sin utredning från 2007 att musikteatern inte bara rymmer traditionell opera och musikal utan en rad olika stilarter, att aktörerna på området är fler än någonsin tidigare samt att musikteater förekommer i en mängd olika sammanhang. Stora och små operahus finns enligt nämnden sida vid sida med tillfälliga constellationer och fria grupper, och ”sommaropera” – liksom ”sommarteater” – börjar bli ett begrepp och innebär att musikteater i sin bredaste form prövas i nya miljöer. Musikteaterföreställningar på talteatrar är i dag ingen ovanlighet. Blandformer är vanligt före-

kommande; talteater, musik, dans, bildkonst – allt kan finnas med i den moderna musikteatern (Konstnärsnämnden 2007).

Kulturrådet konstaterade att kostnadsläget för att producera musikteater generellt sett är högt i sin utredning *Från Sevilla till Duvemåla – musikteater i Sverige inför 2000-talet* (Kulturrådet 1998).

Staten ger i dag sju institutioner statsbidrag på musikteaterområdet.³² Av dessa har tre institutioner en fast kör med anställda korister. Det är Kungl. Operan vars kör omfattar 60 heltidstjänster, Göteborgsoperan vars kör omfattar 46 tjänster och Malmöoperan vars kör omfattar 36 tjänster. Värmlandsoperan har sju fast anställda sångare, som kompletteras med frilansande sångare, samt en orkester som består av 35 heltidsmusiker. Vid Folkoperan är samtliga sångare projektanställda.

I norra Sverige finns Norrlands Nätverk för Musikteater och Dans (NMD) som är ett samarbete för kulturell mångfald i Norrland och ett turnénätverk för opera, musikteater och dans. NMD ska verka för att utveckla samarbetet mellan de ensembler som ingår in nätverket: Norrlandsoperan i Umeå, barnoperaensemblen Estrad Norr i Östersund, Norrdans i Härnösand samt Piteå Kammaropera. Norrlandsoperan producerar årligen två till fyra operauppsättningar med Symfoniorkestern vid Norrlandsoperan som operakapell. Tre sångare var tillsvidareanställda under hösten 2008 och resterande sångare utgörs av frilansare. Operans kör består av lokala fritidssångare. I oktober 2008 presenterade operans ledning ett sparprogram som, om det genomförs, innebär att de tillsvidareanställda sångarna sägs upp och att verksamheten fortsättningsvis drivs med hjälp av frilansande sångare (Dagens Nyheter 2008-10-02). Övriga institutioner i norr har en mindre omfattning på sin verksamhet och arbetar i första hand med frilansande sångare.

Vid sidan av institutionerna med statligt stöd finns även de säsongsinriktade scenerna i Vadstena, Drottningholm och på Confidencen (Ulriksdals slottsteater). Vidare spelas musikteater på stads- och länsteatrar, Riksteatern och vid de fria grupperna.

Vid besöket vid Malmö Opera & Musikteater framkom att sångsolister allt oftare arbetar som egenföretagare. Arbetsvillkoren för en frilansande solist beskrivs som hårda med oregelbundna arbetstider och inkomster. Detta har inneburit att solister i 40-årsåldern med små barn ofta sökt sig till en tjänst i en operakör. Ett sådant karriärsteg kan bli svårare att genomföra i framtiden på grund av att den som arbetat som egen företagare under en längre period kan vara avsevärt dyrare att anställa till följd av höga pensionsavgifter än exempelvis en nytexaminerad sångare.

³² Uppgifterna nedan om hur många anställda korister och solister institutionerna är hämtade från respektive institutions hemsida i september 2008.

4.6 Utvecklingen av musikernas arbetsvillkor

Musikområdet är ett stort och mångfascetterat område där såväl avancerad konstmusik som populärmusik finns representerad. Musikeryrket liknar i hög grad andra yrken inom scenkonstområdet, dvs. långa utbildningstider, korta anställningar och en osäker ekonomi. Musikinstitutionerna har liksom övriga scenkonstinstitutioner minskat antalet tillsvidareanställningar på senare år, men minskningen har inte varit lika stor som inom teaterområdet. Jämförelsevis många musiker är egna företagare (Konstnärsnämnden 2007).

I en prognos för arbetsmarknaden inom musikområdet 2007 bedömde Arbetsförmedlingen Kultur att efterfrågan på musiker och sångare inom samtliga genrer skulle ligga kvar på ungefär samma nivå som under det senaste året eller i vissa fall minska något. Av rapporten framgår att arbetsgivarna av ekonomiska skäl minskat sin efterfrågan på svenska musiker och i stället ökat efterfrågan på framför allt musiker från östra Europa. De stora institutionerna upplevde minskade statliga bidrag och tillämpade därför en försiktigare rekryteringspolicy, enligt undersökningen.

Inom konstmusiken bedömde förmedlingen att arbetsmarknaden hårdnat. Konkurrensen om uppdragen har ökat och ”många unga, nyutexaminerade slåss om ett begränsat antal jobb.” Samtidigt rapporterade flera symfoniorkestrar om ökade rekryteringsbehov och vakanser inom vissa instrumentgrupper. Behovet av frilansande orkestermusiker uppgavs vara stort i den intervjuundersökning som prognosen bygger på.

Statens bidrag till musikområdet

Statens bidrag till musikområdet kan delas in i stöd till orkesterinstitutioner, stöd till länsmusikorganisationen och stöd till fria musikgrupper. Det statliga stödet omfattar bl.a.

- 15 regionala och lokala orkesterinstitutioner,
- den regionala musikverksamheten (länsmusiken) i 20 län,
- ca 140 fria musikgrupper samt
- arrangörstöd till musikföreningar.

Under 2005 genomförde dessa sammanlagt drygt 19 000 konserter. Orkestrarna och länsmusiken redovisade tillsammans 1 622 årsverken under 2005 (Kulturrådet 2007).

Enligt branschorganisationen Svensk Scenkonst har antalet anställda orkestermusiker nära nog fördubblats sedan 1970-talet. De 28 orkestrar som ingick i Orkesterutredningens³³ undersökningar sysselsatte 2006 sammanlagt 1 381 musiker varav 128 var frilansmusiker. Orkestrar med stora inslag av frilansmusiker är Folkoperans orkester (samtliga 73 musiker), Norrbottens

³³ Utredningen Den professionella orkestermusiken i Sverige (SOU 2006:34) valde att definiera 28 större musikensembler som ”orkestrar” med en ensemblestorlek på mellan 15 och 113 musiker.

kammarorkester (14 av 15 musiker), Camerata Nordica (10 av 15) samt Uppsala Kammarorkester (24 av 35). Antalet årsverken vid orkestrarna har ökat från 700 år 1995 till 850 tio år senare (Konstnärsnämnden 2007).

Länsmusiken har till skillnad från orkestrarna ett mera utpräglat kulturpolitiskt uppdrag. I det avtal som slöts mellan staten och Svenska landstingsförbundet 1988 fanns riktlinjer för den regionala musikverksamheten, där det bl.a. slogs fast att den nya musikresursen skulle värna om det professionella musiklivet i länet och ”därvid förutsätts ha musiker och konstnärliga ledare engagerade i verksamheten”. Vidare skulle de verka för ökade arbetstillfällen för frilansmusiker och delta i fortbildningen av musiker samt stödja och stimulera det lokala arrangörsledet (Konstnärsnämnden 2007).

Det totala antalet årsverken inom länsmusiken var 787 för 2005. Av dessa utgjordes 64 % av konstnärlig personal. Andelen årsverken som utfördes av tillsvidareanställd personal uppgick till 60 % under året. Sett över en längre period uppvisar antalet årsverken stora variationer. Som flest har de varit en bra bit över 800 och som lägst ca 600 i början av 2000-talet (Konstnärsnämnden 2007).

Fria musikgrupper

Till de fria musikgrupperna hör ensembler och organisationer som står utanför institutionerna. De uppvisar en mycket stor genrebredd och finns inom såväl hela konstmusikområdet som inom områdena folkmusik, jazz, rock och pop. Av de 139 grupper som fick statligt bidrag via Kulturrådet 2005 var 63 grupper organiserade som en juridisk person i någon form, de flesta som ideell förening eller enskild firma. Att en grupp är organiserad som juridisk person innebär en möjlighet för de ingående musikerna att få ersättning i form av lön, vilket är en fördel ur pensionsynpunkt. Kulturrådet har ändrat villkoren för bidragsgivning till fria musikgrupper fr.o.m. 2008. Enligt de nya villkoren bör den sökande vara en juridisk person, men även enskilda näringsidkare (med F-skattsedel) kan accepteras. För de fall bidrag beviljas och betalas ut till en enskild näringsidkare kommer Kulturrådet att lämna kontrolluppgifter till Skatteverket avseende bidraget. Den enskilde näringsidkaren behöver sålunda ta upp hela det mottagna bidraget i sin inkomstdeklaration.

År 2006 delade de fria musikgrupperna på 10,5 miljoner kronor i bidrag, vilket motsvarar ungefär 90 % av de offentliga medel som går till grupperna. Det statliga stödet uppgår i genomsnitt till knappt 20 % av gruppernas totala intäkter. Resterande intäkter utgörs i huvudsak av spelintäkter.

4.7 Bildandet av teater-, dans- och musikallianser

Staten har sedan slutet av 1990-talet finansierat uppbyggandet av s.k. allianser inom scenkonstområdet. Teateralliansen startade sin verksamhet 1999 och Dansalliansen bildades 2006. I budgetpropositionen för 2008 föreslog regeringen en utbyggnad av alliansmodellen genom att staten skulle öka bidragen

till Dansalliansen och genom att finansiera inrättandet av en musikallians. Riksdagen beslutade därefter att anslaget 28:2 skulle tillföras 30 miljoner kronor fr.o.m. 2008. Avsikten var bl.a. att stimulera den konstnärliga utvecklingen genom att bidra till att förbättra arbetsmarknaden för scenkonstnärerna (prop. 2007/08:1, bet. 2007/08:KrU1).

I tabellen nedan ges en översiktlig bild av alliansmodellens utbyggnad under perioden 1999–2008. Totalt kan antalet anställda scenkonstnärer i de tre allianserna summeras till 256 scenkonstnärer vid utgången av 2008. Statens samlade bidrag till allianserna till uppgår till 54 miljoner kronor under 2008.

Tabell 7. Alliansmodellens utbyggnad 1999–2008

<i>År</i>	<i>Beslut om utbyggnad</i>
1999	Teateralliansen bildas på försök under 18 månader med ett årligt bidrag på 10 mnkr.
2001	Teateralliansen permanentas och bidraget höjs till 15 mnkr. Antalet anställda skådespelare uppgår till 100.
2006	Teateralliansens bidrag höjs till 20 mnkr. Antalet anställda skådespelare uppgår till 106.
2006	Dansalliansen bildas och får ett bidrag på 4 mnkr. 12 dansare anställs.
2008	Dansalliansens bidrag ökas till 12 mnkr vilket beräknas räcka till att finansiera ca 50 tjänster.
2008	Musikalliansen bildas och får ett bidrag på 22 mnkr. Alliansen räknar med att kunna anställa ca 100 musiker.

Bakgrund till införandet av alliansmodellen

När anställningsskyddslagen infördes 1974 fick konstnärlig personal med lagens stöd för första gången möjlighet till tillsvidareanställningar på teatrar. Arbetsmarknadens parter insåg att ett strikt tillämpande av lagen skulle vara omöjligt och knappast ens önskvärt på det frilansuppbyggda teaterområdet. Lagens dispositivitet utnyttjades vilket innebar att avtal träffades om särskilda regler för rätten till tillsvidareanställning (Teateralliansen 2006).

Under 1990-talet hårdnade de ekonomiska villkoren inom scenkonsten. Krympande resurser tillsammans med den konstnärliga personalens rätt till tillsvidareanställningar gav en låst situation som också försvårade den konstnärliga förnyelsen och utvecklingen. Förslaget om att inrätta Teateralliansen presenterades i proposition Konstnärernas villkor 1998 (prop. 1997/98:87). Där konstaterade regeringen att det funnits goda möjligheter för frilansande skådespelare att få tillfälliga engagemang på institutionsteatrar så länge det pågick en utbyggnad och expansion inom teaterområdet. Detta gav de frilansande skådespelarna försörjning samtidigt som det bidrog till förnyelseprocessen inom teatern. Regeringen konstaterade att teaterinstitutionernas ekonomiska förutsättningar hade försämrats och att möjligheterna till cirkulation mellan fast anställning och tidsbegränsade uppdrag inom teatern därmed minskat.

Regeringen föreslog att en s.k. tredje anställningsform skulle införas inom teatern på försök under 18 månader. Tre syften formulerades för verksamheten: att avlasta arbetslöshetskassan, öka frilansande skådespelares trygghet samt att öka den konstnärliga friheten på teaterområdet. För att försöksverksamheten skulle genomföras satte regeringen som krav att arbetsmarknadens parter skulle komma överens om förändringar i de avtal som reglerar anställningsskyddet. Det ursprungliga förslaget om bildandet av alliansmodellen hade utarbetats gemensamt av Teaterförbundet och Teatrarnas riksorganisation (nuvarande Svensk Scenkonst). Parterna slöt under 1998 ett avtal som innebar ytterligare avsteg från anställningsskyddslagens regler inom scenkonsten. En av huvudförutsättningarna för avtalet var inrättandet av en tredje anställningsform inom scenkonstområdet i form av Teateralliansen.

Alliansmodellens konstruktion

Alliansmodellen brukar beskrivas som en tredje anställningsform och innebär förenklat att frilansande scenkonstnärer anställs av ett bolag som betalar ut lön till konstnärerna under perioder då de inte har frilansuppdrag. Därmed får de anställda konstnärerna en jämnare och tryggare ekonomisk situation jämfört med att exempelvis varva frilansuppdrag med perioder av arbetslöshet. Allianserna, som finansieras med statsbidrag, erbjuder även sina anställda olika former av kompetensutveckling. En anställning vid en allians innebär inte att den anställde ska utföra arbetsuppgifter åt sin arbetsgivare. För fortsatt anställning krävs dock att scenkonstnären med jämna mellanrum är tjänstledig från alliansen för att arbeta som frilansande scenkonstnär inom det av staten stödda scenkonstområdet.

Anställningsvillkoren i allianserna regleras i kollektivavtal. Lönenivåerna ska enligt avtalen ligga över den ersättning som arbetslöshetsersättningen ger och under jämförbar lön vid de statsunderstödda scenkonstinstitutionerna.

Allianserna betalar in tjänstepensionspremier för sina anställda. För anställda vid Teateralliansen gäller samma villkor som för dem som är anställda vid scenkonstinstitutionerna. Det innebär att anställningen bygger upp en tjänstepension som ger rätt till högst 65 % av lönen från det att skådespelaren fyller 59 år och fram till 65-årsdagen. Dessutom betalar alliansen in premier på motsvarande 4,3 % av utbetald lön till en avgiftsbaserad tjänstepension som kan tas ut efter 65-årsdagen samt premier till en förmånsbaserad pension som kan tas ut efter 65 och som högst kan motsvara 9,5 % av lönen före pensionen.

Villkoren vad gäller tjänstepension för dem som är anställda vid Dans- respektive Musikalliansen motsvarar de villkor som gäller för anställda vid fria teater- och dansgrupper. Det innebär att arbetsgivaren finansierar en avgiftsbaserad tjänstepension genom att betala i premier som motsvarar drygt 3,5 % av utbetald lön. Arbetsmarknadens parter har enats om att premienivån ska höjas stegvis från 3,5 % år 2007 till 4,5 % år 2012.

Teateralliansen

Teateralliansen inrättades på försök 1999 och permanentades i sin nuvarande form 2001, dvs. som ett bolag med statligt bidrag, gemensamt ägt av Teaterförbundet, Svensk Scenkonst och Trygghetsrådet TRS. Syftet med Teateralliansen är att ge ett antal yrkesverksamma skådespelare en grundanställning från vilken de kan vara tjänstlediga för engagemang vid teater, film eller tv och därigenom utveckla en ny anställningsform som minskar skillnaderna mellan en tillsvidareanställning och en frilansanställning inom det offentligt stödda teaterområdet.

Vid det första ansökningstillfället i oktober 1998 sökte 450 personer en tjänst hos alliansen. Av dem anställdes 66 personer. Grundkontraktet vid Teateralliansen är fem år vilket kan utsträckas i tid genom att den anställda är tjänstledig för en annan anställning som skådespelare. Vid antagningsomgången hösten 2001 ökade antalet anställda till 100 personer och vid den senaste antagningsomgången våren 2006 ökade antalet anställda skådespelare till 109 personer. Enligt alliansen är alla anställda mycket kvalificerade inom sitt yrkesområde med minst cirka tio års anställning på statligt stödda teatrar. De flesta har dessutom stor erfarenhet av arbete inom film och tv. Av skådespelarna har ungefär en tredjedel sin yrkesbakgrund huvudsakligen från institutionsteatrar, en tredjedel från fria teatrar och en tredjedel har sina erfarenheter jämnt fördelade mellan de två organisationsformerna (Teateralliansen 2008a).

När Teateralliansen bildades bedömde organisationen att en rimlig omfattning av verksamheten skulle motsvara 400 tjänster. Denna bedömning gjordes mot bakgrund av att ca 400 tillsvidareanställningar försvunnit från de statligt stödda scenkonstinstitutionerna sedan slutet av 1980-talet. Sedan bildandet av alliansen uppskattas att ytterligare 100 tillsvidareanställningar försvunnit och organisationen bedömer, som en konsekvens av detta, att målsättningen bör vara att minst 500 skådespelare ska ha sin anställning vid alliansen.

Teateralliansen tillämpar en åldersbaserad lönestege som startar på 19 500 kronor per månad för dem som är under 40 år och slutar på 21 000 kronor per månad för dem som är över 55 år.

Som framgått ovan omfattas anställda vid Teateralliansen av samma tjänstepensionsvillkor som anställda vid scenkonstinstitutionerna. Alliansen har uppgivit att bolaget har haft stora problem med tjänstepensionspremierystemet sedan övergången till institutionsspecifika premier 2007. Eftersom deras anställda är frilansare med mycket varierande anställningstider inom och utom tjänstepensionssystemet kan de individuellt uträknade premierna variera kraftigt. I genomsnitt betalar alliansen motsvarande mellan 35 och 40 % av skådespelarnas lönesumma i pensionsavgifter. För vissa individer kan dock premienivån ligga avsevärt högre, vilket arbetsgivarna är väl medvetna om. Alliansen ser en risk för att teatrar, mot bakgrund av att konkurrensen på arbetsmarknaden är stor och att institutionerna har ett pressat ekonomiskt läge, snart kommer att begära att arbetssökande skådespelare utöver löneanspråk även ska ange aktuell pensionspremie.

Teateralliansen har angivit att bolaget kompenseras för merparten av den kostnadsökning som övergången till institutionsspecifika premier inneburit. Organisationen uppger dock att den inte fått fullständig kompensation för kostnadsökningarna. Vidare anser alliansen att kostnadsnivån inte kan anses som annat än orimligt eftersom merparten av de anställda skådespelarna inte lyckats upparbeta full tjänstepension för perioden 59–65 år och därför väljer att arbeta kvar till dess att ålderspensionen utfaller. Alliansen konstaterar att de avgifter som organisationen betalar för att finansiera skådespelarnas rätt till pension före 65 år därmed inte kommer att utnyttjas.

Dansalliansen

Under 2006 anslogs 4 miljoner kronor för inrättandet av Dansalliansen. Inledningsvis kunde 12 dansare anställas. Uppbyggnaden och regelsystemet följer i allt väsentligt det som gäller för Teateralliansen. Det finns dock historiska skillnader mellan allianserna, bl.a. genom att det knappast funnits några tillsvidareanställningar inom dansen förutom ett fåtal hos några större institutioner.

Alliansen omfattar enbart dansare, inte koreografer. Regeringen beslutade att förstärka Dansalliansens bidrag med 8 miljoner kronor under 2008 till totalt 12 miljoner kronor. En sådan bidragsnivå räcker på lång sikt till att finansiera ca 50 tjänster, enligt Dansalliansens bedömning. I september 2008 hade organisationen 52 dansare anställda och ytterligare 9 dansare projektanställda under ett år. Enligt alliansen är kostnaden för löner svårbudgeterad då de styrs av dansarnas tjänstledighetsgrad (Dansalliansen 2008).

Statistiken på dansområdet är bristfällig och ingen vet egentligen hur många aktiva dansare det finns. Dansalliansen uppskattar behovet av tjänster till 100–150 dansare, i enlighet med vad Kulturrådet kom fram till 2006 i sin utredning Handlingsprogram för den professionella dansen. Alliansen ska anställa dem som har arbetat mest, vilket gör att de som är i början av sin karriär inte anställs.

Alliansen tillämpar en åldersbaserad lönestege som hösten 2008 startar på 18 870 kronor per månad för dem som är under 30 år och slutar på 20 469 kronor per månad för dem som är över 50 år.

Dansalliansen har som målsättning att kontinuerligt kunna erbjuda sina anställda en kurs som förbereder dansare för ett framtida karriärbyte genom bl.a. kompetensinventering och framtagande av individuella handlingsplaner. Under hösten 2008 avser man även att undersöka vilka möjligheter som finns att bistå med ytterligare stöd för anställda när behov av karriärbyte uppstår. Organisationen kan inte ge motsvarande stöd till dansare som står utanför Dansalliansen.

Musikalliansen

Musikalliansen har bildats under 2008 och verksamheten drivs i ett aktiebolag som ägs av Svensk Scenkonst, Svenska Musikerförbundet, Sveriges Yrkes-

musikerförbund, Teaterförbundet och Trygghetsrådet TRS. Alliansen har som huvuduppgift att ge professionella frilansande musiker en grundanställning. Kvalificerade till anställning är bl.a. frilansande musiker, sångare, korister, musikalartister och dirigenter som inte är ålders- eller SPV-pensionärer.

Musikalliansen erhöll 22 miljoner kronor i bidrag från staten för år 2008. De första musikerna beräknas vara anställda fr.o.m. den 15 oktober 2008. Fram t.o.m. början av 2009 räknar alliansen med att ha anställt ett hundratal musiker. Urvalet bland dem som söker en tjänst styrs av hur lång tid de sökande har varit yrkesverksamma som musiker under de senaste åtta åren. Enligt alliansen är behovet av tjänster rimligtvis mångdubbelt större (Musikeralliansen 2008a).

När en anställning påbörjas inrättas ett anställningstidskonto. Hur mycket tid som sätts in på kontot avgörs av den anställdes tidigare arbetslivserfarenhet. Från kontot dras tid då musikern får ut lön från alliansen. Om tiden tar slut sägs den anställda upp. När den anställda är tjänstledig för ett tidsbegränsat arbete som musiker ökas tiden på kontot. För att få vara fortsatt anställd krävs att musikern under varje treårsperiod räknat från anställningens början har varit tjänstledig för arbete som musiker under sammanlagt tolv månader.

Inom kompetensutvecklingsområdet planerar alliansen att starta ett antal pilotprojekt, bl.a. bestående i daglig träning för musiker och sångare och ett tvåårigt utvecklingsprojekt för frilansande scenaktörer. Ambitionen är att i framtiden kunna erbjuda kompetensutveckling till det frilansande musiklivet i stort (Musikalliansen 2008b).

5 Uppföljningsgruppens slutsatser och förslag

I detta kapitel redovisar kulturutskottets uppföljningsgrupp sina bedömningar och ställningstaganden. Syftet med uppföljningen är att kartlägga

- eventuella problem kring pensioner som kan finnas för anställda och frilansande scenkonstnärer vid scenkonstinstitutioner med statsbidrag och vid de fria grupperna,
- tjänstepensionsavgifternas påverkan på institutionernas och de fria gruppernas val av repertoar och beslut om vilka scenkonstnärer man anställer.

5.1 Scenkonstnärernas pensionsvillkor

Uppföljningen har visat att scenkonstnärernas pensionsvillkor har förändrats dels som en följd av pensionsreformen som beslutades under 1990-talets slut, dels som en följd av ändrade arbetsmarknadsvillkor inom scenkonsten. Vidare har arbetsrätten förändrats så att scenkonstnärerna, liksom övriga på arbetsmarknaden, har rätt att arbeta fram till 67 års ålder.

Pensionsreformens påverkan på scenkonstnärernas pensionsvillkor

I det nya allmänna pensionssystemet som trädde i kraft den 1 januari 2003 är det ekonomiskt fördelaktigt att vara tillsvidareanställd och att ha en lång yrkeskarriär. Det beror bl.a. på att det är en individs samlade livsinkomst som ligger till grund för beräkningen av ålderspensionen. Vidare är det endast arbetstagare som omfattas av kollektivavtal som bygger upp en tjänstepension som komplement till den allmänna pensionen. Övriga får själva finansiera en kompletterande pension. Tidigare utredningar har visat att dessa omständigheter innebär att scenkonstnärerna, liksom andra yrkesgrupper som har en lång högskoleutbildning, relativt korta yrkeskarriärer och ojämna och varierande inkomster, generellt sett har förlorat på övergången till det nya pensionssystemet.

Anställda scenkonstnärer har rätt till en avgiftsbestämd tjänstepension enligt kollektivavtal

Uppföljningen har visat att det har skett en viss förbättring av scenkonstnärernas pensionsvillkor under 2000-talet i och med att arbetsmarknadens parter har tecknat avtal som innebär en skyldighet för arbetsgivaren att betala in premier till en avgiftsbestämd tjänstepension. Vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd betalar arbetsgivaren in motsvarande 4,3 % av de anställdas löner och andra förmåner till en avgiftsbestämd tjänstepension. För fria grupper har motsvarande avtal träffats som innebär en stegvis höjning av den nuvarande premienivån från 3,5 % till 4,5 % år 2012. Villkoren inom scenkonstområdet

motsvarar därmed i detta avseende i stort de villkor som gäller på arbetsmarknaden i övrigt. Förbättringen av pensionsvillkoren har dock inte fått fullt genomslag som en följd av anställningsförhållandena inom scenkonstområdet.

Uppföljningsgruppen kan konstatera att pensionsvillkoren, framför allt för dem som är verksamma vid de fria grupperna, är sämre jämfört med arbetsmarknaden i övrigt vad gäller den avgiftsbestämda tjänstepensionen. Detta beror på att en anställning som scenkonstnär vid en fri grupp i regel endast sträcker sig över några månader. Scenkonstnärernas möjligheter att tillgodoräkna sig tjänstepensionspremieinbetalningar är beroende av de fria gruppernas ekonomi. Höjda kostnader i form av t.ex. ökade pensionspremier kan leda till kortare anställningsperioder, vilket i sin tur innebär att scenkonstnärerna får tillgodoräkna sig en lägre premieinbetalning.

Ändrade arbetsmarknadsvillkor påverkar pensionsvillkoren inom scenkonstområdet

Inom scenkonstområdet har det sedan länge pågått en utveckling mot att tillsvidareanställningar ersätts med tillfälliga anställningar. I viss utsträckning har det även skett en utveckling mot att frilansande scenkonstnärer övergår från att vara anställda till att arbeta som egna företagare. En bidragande orsak till att antalet tillsvidareanställningar minskat är att arbetsmarknadens parter 1998 avtalat bort delar av de arbetsrättsliga regler som ger tillfälligt anställda rätt till en tillsvidareanställning efter en viss tids anställning.

Uppföljningen har visat att de ändrade arbetsmarknadsvillkoren inom scenkonstområdet har inneburit en försämring av scenkonstnärernas pensionsvillkor. Frilansande scenkonstnärer har generellt sett sämre pensionsvillkor än de som har en tillsvidareanställning. Detta hänger bl.a. samman med att den pensionsgrundande inkomsten i regel är låg under de perioder som ligger mellan olika frilansuppdrag och att arbetslöshetsersättning inte genererar någon tjänstepension. Vidare innebär de förändringar som genomförts inom arbetslöshetsförsäkringssystemet under senare år att scenkonstnärernas genomsnittliga arbetslöshetsersättning sjunkit, vilket ger en lägre pensionsgrundande inkomst under perioder av arbetslöshet.

För frilansade scenkonstnärer med F-skattsedel gäller att den ersättning som betalas ut inte genererar någon tjänstepensionsavsättning. Det ankommer därmed på företagaren att själv spara till sin pension för att få pensionsvillkor som motsvarar dem som anställda har.

Bildandet av allianser inom scenkonsten innebär förbättrade pensionsvillkor

En förutsättning för att arbetsmarknadens parter skulle teckna avtal om att godkänna undantag från lagen om anställningsskydd 1998 var att staten finansierade bildandet av Teateralliansen. Alliansmodellen har byggts ut stegvis sedan 1999 då den startade på försök. År 2006 bildades en dansallians och 2008 bildades en musikallians. Vid årsskiftet 2008/09 beräknas antalet anställda vid allianserna uppgå till 256 personer fördelat på 106 skådespelare,

50 dansare och 100 musiker. Totalt uppgår statens bidrag till allianserna till 54 miljoner kronor under 2008.

Allianserna anställer frilansande scenkonstnärer som får lön under de perioder då de inte arbetar på en teater eller motsvarande. Uppföljningsgruppen bedömer att bildandet av allianserna har inneburit att pensionsvillkoren inom scenkonsten förbättrats. Det beror på att den som är anställd av en allians kontinuerligt får en pensionsgrundande inkomst, att lönen från alliansen är högre än den ersättning som arbetslöshetsersättningen ger samt att allianserna betalar in tjänstepensionspremier. Teateralliansen betalar in premier enligt de villkor som gäller för anställda vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd medan Dans- respektive Musikalliansen betalar in premier som motsvarar de villkor som gäller vid de fria grupperna.

Allt färre scenkonstnärer omfattas av rätten till full tjänstepension före 65 års ålder

Uppföljningsgruppen kan konstatera att den som under sitt yrkesliv till huvudsaklig del är verksam vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd har avsevärt bättre pensionsvillkor än den som exempelvis i första hand arbetat vid fria grupper. Det beror på att en anställning vid en scenkonstinstitution bygger upp en rätt att ta ut en tjänstepension som motsvarar upp till 65 % av lönen innan den anställde har fyllt 65 år.

De yrkesgrupper som omfattas av möjligheten att ta ut en tjänstepension före 65 års ålder är bl.a. dansare (pensionsålder 41 år), korister och sångsolister (pensionsålder 52 år), dockspelare och skådespelare (pensionsålder 59 år) och musiker. Pensionsåldern för musiker är antingen 60 år eller 63 år beroende på vid vilken institution han eller hon är anställd.

För att ha rätt till tjänstepension före 65 års ålder krävs att scenkonstnären är anställd den dagen då rätten till pension inträder. Skådespelare och sångare, men inte dansare och musiker, som under karriären haft ett långtidskontrakt om minst två år och en sammanlagd anställningstid på långtidskontrakt på fem år vid en institution kan också få ut tjänstepension före 65 års ålder i form av ett fribrev. För att få full tjänstepension krävs en tjänstetid motsvarande 30 år för musiker och 24 år för skådespelare efter det att de fyllt 28 år. För korister krävs en tjänstetid motsvarande 22 år och för dansare och sångsolister krävs en tjänstetid motsvarande 20 år. Omfattningen av pensionen beräknas linjärt, dvs. för en sångsolist som nått upp till 10 års tjänstetid halveras den förmånsbestämda pensionen.

De fysiska förutsättningarna för att fortsätta prestera på en hög konstnärlig nivå fram till 65-årsdagen är i princip desamma oavsett anställnings- och pensionsvillkor. Uppföljningen har visat att ändrade arbetsmarknadsvillkor inom scenkonstområdet inneburit att möjligheten att få full tjänstepension före 65 års ålder gäller en allt mindre andel av dem som är yrkesaktiva scenkonstnärer i dag i och med att huvuddelen av scenkonstnärerna inte har en tillsvidareanställning. Utvecklingen mot en frilansarbetsmarknad har gått längst bland skådespelarna. Som exempel på utvecklingen kan nämnas att ca

700–800 skådespelare var tillsvidareanställda vid landets institutionsteatrar i början av 1990-talet. Hösten 2007 var ca 235 av de totalt 1 000 skådespelare som arbetar vid institutionsteatrarna tillsvidareanställda. Totalt beräknas antalet yrkesverksamma skådespelare uppgå till 2 400.

Stöd till scenkonstnärer att gå vidare i yrkeslivet

Uppföljningen har visat att det inte finns några särskilda insatser eller stöd för frilansande scenkonstnärer som av åldersskäl vill gå vidare i yrkeslivet. Scenkonstnärer är hänvisade till arbetsmarknadens generella villkor. De som inte har rätt till förmånsbaserad tjänstepension före 65 års ålder saknar en ekonomisk trygghet när det blir aktuellt att gå vidare i yrkeslivet. Enligt uppföljningsgruppens bedömning är dessa problem mindre för skådespelare och musiker eftersom de pensionsåldrar som regleras i tjänstepensionssystemet ligger närmare det åldersspann där ålderspensionen träder in.

Villkoren i det nya allmänna pensionssystemet innebär att scenkonstnärer som tar ut förmånsbestämd pension före 65 års ålder får en lägre ålderspension jämfört med tidigare om de inte fortsätter att yrkesarbeta fram till dess att ålderspensionen inträder. Det beror på att nivån på ålderspensionen numera utgår från livsinkomsten och inte som tidigare från de 15 bästa inkomståren. Den negativa effekten av pensionsreformen är i detta avseende störst för dansare och sångare.

En scenkonstnär får behålla inkomsterna från en förmånsbaserad tjänstepension även om han eller hon får lön från en annan anställning. Enligt uppföljningsgruppens bedömning skulle det rimliga i detta kunna ifrågasättas. Andra yrkesgrupper med rätt till pension före 65 års ålder får genom s.k. inkomstsamordning minskad pensionsutbetalning som en följd av inkomster av arbete. Detta bör dock vägas mot att det finns faktorer som talar för att scenkonstnärer bör få behålla pensionsinkomsterna om de hittar ett nytt arbete. Med utgångspunkt i de principer som gäller för den s.k. arbetslinjen³⁴ är det enligt gruppens bedömning önskvärt att den som avslutar en karriär som scenkonstnär, oavsett pensionsvillkor, fortsätter att arbeta och därmed bidrar till sin egen och andras försörjning fram till dess att ålderspensionen träder in. Frågan om samordning mellan pensionsinkomster före 65 års ålder och arbetsinkomster bör enligt gruppens bedömning utredas vidare.

För att stimulera scenkonstnärerna att yrkesarbeta fram till ålderspensionen är det, enligt uppföljningsgruppens bedömning, motiverat att de erhåller stöd i form av vägledning och kompetensutveckling. Sådana insatser skulle underlätta både deras karriärutveckling och deras karriärväxling.

³⁴ En huvudprincip i svensk arbetsmarknadspolitik är arbets- och kompetenslinjen som innebär att de som kan arbeta och bidra till sin egen och andras försörjning också ska ha möjlighet att göra detta. Samtidigt innebär principen även skyldigheter att ta till vara eller utveckla sin arbetsförmåga, även om det blir nödvändigt att byta yrke eller flytta.

Scenkonstnärerna har rätt att arbeta till 67 års ålder

Framtill 2003 var de scenkonstnärer som har rätt till förmånsbestämd pension före 65 års ålder skyldiga att avsluta sin anställning inom en treårsperiod från det att rätten till pension uppkom. Exempelvis var en dansare vid Göteborgsoperan skyldig att avsluta sin anställning vid 44 års ålder. Genom en förändring i lagen om anställningsskydd har alla på arbetsmarknaden numera rätt att stanna kvar i sin anställning till 67 års ålder. Under uppföljningen har det framkommit att alltfler dansare och sångare kan komma att stanna kvar i sin anställning trots att de har rätt att ta ut tjänstepension fram till 65 års ålder. Anledningen till detta är en oro för att få en låg ålderspension om de tar ut pensionen och därmed avslutar sin anställning i 40- respektive 50-årsåldern. Uppföljningsgruppen bedömer att en sådan utveckling kan innebära konstnärliga problem för institutionerna i och med att det ekonomiska utrymmet för att rekrytera yngre scenkonstnärer minskar om dansare och sångare fortsätter sin anställning fram till ålderspensionen. Detta är enligt gruppens bedömning ytterligare ett argument för att det är motiverat att underlätta för scenkonstnärer att vidareutveckla sin kompetens.

Inom ramen för uppföljningen har fallstudier genomförts vid Kungl. Operan och vid Malmöoperan. Fallstudierna visar att det hittills inte har uppstått några problem vid dessa institutioner med att dansare och sångare valt att arbeta kvar vid institutionen. Kungl. Operans ledning bedömer dock att det inom kort kan uppstå en ohållbar situation eftersom ett flertal av ensemblens äldre dansare börjar närma sig pensionsåldern, t.ex. är 9 av Operans 57 tillsvidareanställda dansare i åldern 40–42 år.

5.2 Pensionsavgifternas påverkan på det kulturpolitiska utfallet

Scenkonstinstitutionernas tjänstepensionskostnader har ökat

Tjänstepensionen för anställda vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd består av en avgiftsbestämd del och av en förmånsbestämd del. Avgiftsbestämd tjänstepension finansieras genom att institutionerna betalar en i kollektivavtal fastställd avgift som baseras på de löner som betalas ut till personalen.

Det är staten som genom SPV svarar för utbetalningen av de förmånsbaserade tjänstepensioner som anställda vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd tillgodoräknar sig. Formerna för finansieringen av statens framtida kostnader för dessa pensionsutbetalningar har ändrats vid flera tillfällen under 2000-talet. Förändringarna i avgiftssystemet har inneburit att arbetsgivarnas kostnader för tjänstepensionspremier har ökat. Uppföljningsgruppen kan konstatera att institutionerna till huvudsaklig del har kompenserats för de ökade tjänstepensionspremierna genom ökade statsbidrag. Totalt har anslagen till institutionerna ökat med ca 170 miljoner kronor under åren 2001–2006 i

syfte att kompensera institutionerna för ökade kostnader. I budgetpropositionen för 2006 angav regeringen att den ansåg att frågan om finansieringen av institutionernas tjänstepensionskostnader var löst och att institutionerna fortsättningsvis själva ska betala premiepensionskostnaderna för sin personal.

Från och med den 1 januari 2008 ökade scenkonstinstitutionerna avsättningen till de anställdas individuella ålderspensioner med 1 procentenhet. Ökningen förhandlades fram inom ramen för den senaste avtalsrörelsen och finansierades inom ramen för det tillgängliga löneutrymmet. En motsvarande ökning av avsättningen gjordes 2005, vilket institutionerna komparerades för av staten genom en statbidragsökning med motsvarande 15 miljoner kronor.

Från och med 2007 betalar institutionerna institutionsspecifika premier för den förmånsbaserade tjänstepensionen, dvs. en avgift som motsvarar vad det beräknas kosta att betala ut tjänstepension till de anställda. Detta är samma avgiftssystem som används inom statsförvaltningen. Avgiftssystemet bygger på principen om att det i statsbudgeten ska gå att se hur mycket pengar som avsätts för en verksamhet och att det i myndigheternas respektive regeringens redovisning av hur statens medel används ska framgå vad verksamheten har kostat. Vidare syftar de institutionsspecifika premierna till att det ska finnas en koppling mellan beslut arbetsgivare fattar om anställningar och löner och arbetsgivarens pensionskostnader.

Övergången till institutionsspecifika premier har i sig inte inneburit några ökade premiekostnader för institutionerna som kollektiv. Institutioner med mycket sång- och dansverksamhet har fått ökade kostnader, medan renodlade talteaterinstitutioner fått sänkta pensionskostnader. För att kompensera för detta har anslagen justerats på motsvarande sätt. Omfördelningen av anslag har utgått från den personalsammansättning som institutionerna hade 2006. Detta innebär t.ex. att en talteater som på grund av repertoaren det året anställde många fler dansare och sångare än normalt har kommit in i det justerade anslagssystemet på en högre anslagsnivå än vad institutionen annars skulle ha gjort. En musikteater som under 2006 anställde fler skådespelare och färre sångare och dansare än normalt har på motsvarande sätt kommit in i det nya systemet på en lägre anslagsnivå än vad institutionen annars skulle ha gjort.

Parallellt med övergången till institutionsspecifika premier har SPV höjt nivån på tjänstepensionspremierna som en följd av att myndigheten ändrat sina antaganden om räntenivåer och dödligheten bland dem som omfattas av tjänstepensionssystemet. Detta har inneburit en ökning av institutionernas tjänstepensionskostnader som det inte utgått någon särskild kompensation för i form av ökat statbidrag. Vid sång- och dansinstitutionerna har detta fått en större effekt på premiekostnaderna än vid talteaterinstitutionerna eftersom tjänstepensionspremierna utgör en större andel av de totala kostnaderna. Under 2007 utgjorde t.ex. tjänstepensionsavgifterna 19 % av Kungl. Operans samlade kostnader för löner, sociala avgifter och pensionsavgifter. Vid Norrbottensteatern uppgick motsvarande andel till 12 % av personalkostnaderna.

Ledningen för Kungl. Operan har redovisat att institutionen haft en ofinansierad kostnadsökning för pensionsavgifter på motsvarande 9,5 miljoner kronor 2007 och en beräknad ofinansierad kostnadsökning på 7,6 miljoner kronor för 2008.

Enligt Kulturrådet har det statliga anslaget till scenkonstinstitutionerna inte räknats upp i samma takt som kostnadsutvecklingen i samhället. I myndighetens budgetunderlag för 2009–2011 konstateras att institutionerna har haft svårt att hantera sina pensionskostnader och att den trängda ekonomiska situationen inom scenkonsten kan komma att äventyra möjligheterna till konstnärlig utveckling och ökad internationalisering. I budgetpropositionen för 2009 föreslår regeringen att Kungl. Operan tillförs 17 miljoner kronor och Dramaten 7 miljoner kronor fr.o.m. 2009 med syfte att stärka och säkerställa institutionernas verksamhet. Operan föreslås även få en engångsvis anslagsökning på 5 miljoner kronor under 2009. Regeringen föreslår även en ökning av statsbidragen till de regionala institutionerna med 10 miljoner kronor med syfte att stärka de regionala scenkonstinstitutionerna. Vidare föreslås en motsvarande ökning av bidragen till den fria scenkonsten med syfte att ge förbättrade förutsättningar för konstnärlig utveckling av och tillgänglighet till teater, dans och musik i hela landet. Kulturrådet beslutar hur statsbidraget till regionala institutioner och fria grupper fördelas.

I SPV:s premieberäkningar görs ett antagande om att 5 % av de scenkonstnärer som institutionerna betalar in pensionspremier för inte kommer att ta ut någon förmånsbaserad pension före 65 års ålder. Uppföljningen har visat att det är vanligt att scenkonstnärer anställs under kortare anställningsperioder än två år. Detta har väckt frågan om huruvida institutionerna betalar in en alltför hög sammanlagd avgift till det statliga tjänstepensionssystemet. Uppföljningsgruppen kan konstatera att utredningen om tjänstepensioner vid vissa statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner uppgivit att den avser att göra en bedömning av om SPV:s antaganden om statens kostnader för tjänstepensioner före 65 års ålder överensstämmer med de pensioner som kan förväntas komma att betalas ut före 65 års ålder inom scenkonstområdet.

Dans och musik har blivit dyrare att producera i förhållande till talteater

Som ett exempel på att dans men även sång har blivit avsevärt dyrare att producera i förhållande till musik och talteater kan nämnas att Kungl. Operan under 2008 betalar tjänstepensionspremier som motsvarar ett genomsnittligt påslag på 20 % av musikernas löner. Motsvarande påslag för dansarna var drygt 80 %. Musikteater- och dansinstitutionerna har till stora delar kompenenserats för kostnadsökningen genom ökade anslag. Enligt uppföljningsgruppens bedömning finns det en risk för att inslagen av dans och musikteater kommer att minska vid teaterinstitutionerna som en följd av det ändrade avgiftssystemet. Uppföljningsgruppen ser detta som bekymmersamt eftersom det sedan flera år har varit en prioriterad del av kulturpolitiken att stimulera danskonstens utveckling och spridning över landet.

Avgiftssystemets konsekvenser för institutionernas konstnärliga överväganden

Uppföljningen har visat att det kan vara stora skillnader mellan hur höga tjänstepensionsavgifter en institution ska betala för scenkonstnärer inom samma yrkesgrupp. Malmöoperan har t.ex. redovisat att tjänstepensionspremiepåslaget för tre korister under april 2007 varierade mellan ett påslag på 27 % och 96 % av utbetalad lön. Norrbottensteatern har redovisat att påslaget för fyra skådespelare varierade mellan 11 % och 25 % i maj 2008. Skillnaderna på individnivå kan bl.a. förklaras av att avgiftssystemet är konstruerat så att lika mycket pengar som staten beräknas betala ut i pension till en anställd ska arbetsgivarna betala in till staten i form av pensionspremier under de år som den anställde arbetar fram till sin pension. Detta får som konsekvens att avgiften stiger för en anställd om han eller hon t.ex. börjat sin karriär jämförelsevis sent i livet, invandrat till Sverige mitt i karriären, arbetat vid fria grupper, arbetat utomlands under några år etc. Uppföljningen har visat att det finns en utbredd farhåga inom scenkonsten för att vissa scenkonstnärer kommer att få det svårt att få en anställning som en följd av att de har jämförelsevis höga pensionsavgifter.

Institutionerna kan kringgå skyldigheten att betala in tjänstepensionspremier genom att anlita scenkonstnärer med F-skattsedel eller genom att anställa personer bosatta utomlands på s.k. artistkontrakt. Uppföljningsgruppen kan konstatera att institutionernas incitament att kringgå kostnaderna för scenkonstnärernas tjänstepensionspremier har ökat som en följd av de höjda tjänstepensionspremierna. Enligt uppföljningsgruppens bedömning kan införandet av institutionsspecifika pensionspremier på sikt innebära negativa effekter både för enskilda scenkonstnärer och för scenkonstens samlade utveckling vad gäller bl.a. kulturell mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet.

Det finns, enligt uppföljningsgruppens bedömning, ett kulturpolitiskt värde i att scenkonstnärer rör sig mellan olika delar av scenkonsten och mellan olika länder. Uppföljningsgruppen kan konstatera att scenkonstnärer som arbetat utomlands under en längre period kan få det svårt att etablera sig i Sverige som en följd av att de är jämförelsevis dyra att anställa på grund av de förhöjda pensionspremierna.

Samspelet mellan en institutions ensemble och dess konstnärliga ledning är en viktig del i det konstnärliga utvecklingsarbetet. Enligt uppföljningsgruppens bedömning bidrar omfattningen av tjänstepensionspremierna till att påskynda den utveckling som sker inom scenkonsten mot allt mindre fasta ensembler och en högre andel frilansande scenkonstnärer.

Uppföljningsgruppen kan konstatera att scenkonstnärer med F-skattsedel ur kostnadssynpunkt kan ha en konkurrensfördel gentemot dem som vill verka som anställda om de tar ut lägre arvoden än vad som skulle krävas för att finansiera ett privat pensionssparande som motsvarar anställdas pensionsvillkor. I och med att arbetslösheten är hög inom scenkonstområdet finns det incitament att välja arbetsvillkor som ger en lägre pension. Det kan också finnas krav från uppdragsgivaren att arbetsinsatsen faktureras via ett bolag. Enligt uppföljningsgruppens bedömning är det rimligt att scenkonstnärer med

F-skattsedel kan ta ut en ersättning som överstiger den lön som betalas ut till anställda. Därmed blir det möjligt för dem att göra privata pensionsavsättningar som ger pensionsvillkor som liknar dem som anställda har.

5.3 Uppföljningsgruppens ställningstagande

Scenkonstnärernas pensionsvillkor

Uppföljningen har visat att scenkonstnärernas pensionsvillkor försämrats som en följd av 1990-talets pensionsreform och av att scenkonsten i allt högre utsträckning utvecklats till en frilansarbetsmarknad. Den har emellertid även visat att pensionsvillkoren förbättrats i vissa avseenden, t.ex. genom en utökning av antalet tjänster vid allianserna inom scenkonstområdet och genom att arbetsmarknadens parter tecknat avtal som innebär en skyldighet för arbetsgivarna att betala in premier till de anställdas tjänstepensioner.

Uppföljningsgruppen anser att staten har ett övergripande ansvar för att de pensions- och arbetsmarknadsvillkor som tillämpas inom scenkonstområdet med statligt stöd ger scenkonstnärerna rimliga pensionsvillkor. Mot bakgrund av detta anser uppföljningsgruppen att

- regeringen bör ta initiativ till att förbättra möjligheterna för sångare och dansare att få stöd i form av utbildning, karriärväxlings- och karriärutvecklingsinsatser som syftar till fortsatt arbete efter det att de uppnått en ålder då de inte längre har de fysiska förutsättningarna att prestera på en hög konstnärlig nivå,
- en fortsatt utbyggnad av allianserna inom teater-, dans- och musikområdet bör eftersträvas eftersom de anställda frilansarna då får pensionsvillkor som liknar dem som gäller för tillsvidareanställda scenkonstnärer.

Pensionsavgifternas påverkan på det kulturpolitiska utfallet

Uppföljningsgruppen kan konstatera att huvuddelen av de problem som uppmärksammats i uppföljningen vad gäller tjänstepensionsavgifternas påverkan på det kulturpolitiska utfallet ryms inom ramen för de frågor som en särskild utredare har fått i uppdrag av regeringen att se över. Resultatet av denna utredning ska redovisas senast den 27 mars 2009. Uppföljningsgruppen bedömer att det sannolikt kommer att ta flera år innan de förslag utredningen presenterar kan få ett fullständigt genomslag eftersom förändringar i gällande pensionsvillkor normalt kräver långa övergångsperioder.

Uppföljningsgruppen anser därför att det finns behov av att vidta åtgärder som i det korta perspektivet motverkar de negativa effekter som det nuvarande avgiftssystemet ger upphov till för de statligt understödda scenkonstinstitutionerna vad gäller bl.a. kulturell mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet inom scenkonstområdet. Uppföljningsgruppen anser att

- regeringen bör skyndsamt ombesörja att en analys görs av det ekonomiska utfall som övergången till institutionsspecifika premier innebar för i första hand sång- och dansinstitutionerna som underlag för ett eventuellt ställningstagande om det finns skäl att genomföra en engångsvis justering av nivåerna på institutionernas statsbidrag,
- regeringen bör ge Kulturrådet i uppdrag att i sin bidragsgivning till scenkonstinstitutioner med statligt stöd ta hänsyn till att det relativt sett blivit dyrare för teaterinstitutioner att finansiera satsningar på dans- och musikteaterverksamhet som en följd av de anslags- och kostnadsförändringar som övergången till institutionsspecifika tjänstepensionspremier inneburit,
- regeringen bör undersöka vilka möjligheter det finns att ge institutionerna stabilare planeringsförutsättningar genom att införa en begränsning av hur omfattande en institutions tjänstepensionsavgift för en enskild scenkonstnär får vara. Detta skulle även minska risken för att vissa scenkonstnärer till följd av höga pensionsavgifter får svårt att hitta en anställning.

BILAGA 1

Frågans tidigare beredning

Frågan om scenkonstnärernas pensioner har varit aktuell sedan pensionsreformen beslutades i slutet av 1990-talet. I detta avsnitt redovisas en sammanfattning av regeringens och riksdagens ställningstaganden i frågan från hösten 1999 och framåt.

I *budgetpropositionen för år 2000* skrev regeringen att pensionsreformen fick konsekvenser som föreföll mindre lämpliga för konstnärer inom bl.a. dans- och musikområdena. Mot denna bakgrund bildades hösten 1998 en informell arbetsgrupp inom Regeringskansliet med företrädare för Kulturdepartementet, Justitiedepartementet och Socialdepartementet samt för berörda konstnärsorganisationer med uppgift att finna lösningar på de problem som uppstått. Vid kulturutskottets behandling av propositionen förutsatte utskottet i sitt *budgetbetänkande för år 2000* att regeringen i nästa års budget skulle redovisa hur långt arbetet fortlöpt och vilka åtgärder som kunde bli aktuella.

I *budgetpropositionen för 2001* föreslog regeringen

- att scenkonstinstitutionernas pensionspremieinbetalningar fr.o.m. år 2001 skulle anpassas till de faktiska pensionskostnaderna. Detta skulle, enligt regeringen, innebära en ökning av premieinbetalningarna med totalt ca 78 miljoner kronor samtidigt som statsbidragen till institutionerna skulle justeras i motsvarande mån. Enligt regeringen skulle därmed den totala statliga insatsen för de institutionsanställdas pensioner tydliggöras.

Institutionernas ökade premieinbetalningar innebar även att deras kostnader för den särskilda löneskatten ökade. Genom tilläggsbudgeten för 2001 kompengades institutionerna för detta genom en höjning av statsbidraget till institutionerna på motsvarande 19 miljoner kronor (prop. 2000/01:100). Därmed hade totalt ca 100 miljoner kronor förts över till scenkonstinstitutionernas anslag från andra delar av statsbudgeten.

I budgetpropositionen för 2001 redovisades även

- att det internt inom Regeringskansliet pågick en översyn av statens tjänstepensionsåtaganden för olika grupper inom scenkonstområdet och hur tjänstepensionerna samverkade med regelverket för den allmänna pensionen,
- att Teaterförbundet och Teatercentrum preliminärt enats om att införa en kompletterande tjänstepension för fria teatergrupper. Regeringen angav att den såg positivt på initiativet och att den hade för avsikt att se över villkoren för statsbidragen till fria grupper i syfte att underlätta en anslutning till pensionsavtal.

I *kulturutskottets budgetbetänkande för 2001* angav utskottet att det delade regeringens inställning att generella regelverk på andra samhällsområden måste ta hänsyn till de speciella villkor som gäller för konstnärerna. Utskottet avsåg att följa det arbete som bedrevs för att få till stånd nödvändiga förändringar vad gäller tjänstepensionerna vid scenkonstinstitutionerna med statligt stöd och förutsatte att regeringen även nästa år skulle redovisa hur långt arbetet fortlöpt. Utskottet utgick vidare från att den aviserade översynen av de fria gruppernas pensionsförhållanden skulle ske skyndsamt.

I *budgetpropositionen för 2002* föreslog regeringen att de närmare 100 miljoner kronor som under 2001 tillfördes teater-, dans- och musikinstitutioner som omfattades av det statliga pensionssystemet skulle föras över från anslag 28:2 till respektive sakanslag.

Scenkonstnärernas pensioner behandlades inte närmare i kulturutskottets budgetbetänkande för 2002. Frågan behandlades inte heller närmare i budgetpropositionen för 2003 och kulturutskottets budgetbetänkande för 2003.

År 2001 tillsatte regeringen en särskild utredare (dir. 2001:90) med uppdrag att utreda hur gällande trygghetssystem inom bl.a. socialförsäkringsområdet förhåller sig till konstnärlig verksamhet. I *budgetpropositionen för 2004* redovisade regeringen att man tagit emot resultatet av utredningen *Konstnärerna och trygghetssystemen* (SOU 2003:21). Regeringen konstaterade att det nya pensionssystemet trätt i kraft från årsskiftet 2002/03 och att detta bl.a. påverkat pensionsvillkoren för den konstnärliga personalen med låg pensionsålder genom att deras pension efter 65 års ålder blir sämre om de inte kan arbeta och ha förvärvsinkomster ända fram till dess. Regeringen angav vidare

- att en arbetsgrupp i Regeringskansliet, där även företrädare för arbetsmarknadens parter ingått, har arbetat med frågan utan att någon lösning kunnat nås,
- att den avsåg att bjuda in arbetsmarknadens parter till ett förutsättningslöst arbete för att hitta en skyndsamt och hållbar lösning av pensionsfrågan för personalen vid de statligt stödda teater-, dans- och musikinstitutionerna. Angående inriktningen på arbetet angav regeringen att en fördjupning skulle göras vad avser tänkbara pensionslösningar samt frågan om möjligheter till utbildning och karriärbreddning som syftar till fortsatt arbete.

Vad gäller pensionsvillkoren för anställda vid de fria grupperna angav regeringen att staten sedan 1997 kraftigt ökat insatserna för de fria teater-, dans- och musikgrupperna. År 2002 förstärktes det statliga stödet till de fria grupperna med 20 miljoner kronor. Detta gjorde, enligt regeringen, det möjligt för Statens kulturråd att vid sin bidragsgivning bl.a. ge ökat utrymme för att kunna tillämpa rimliga arbetsvillkor. Enligt vad Kulturrådet rapporterat till regeringen var det dock fortfarande svårt för flertalet grupper att klara av att betala avtalsenliga löner och kostnader för sina pensionsåtaganden gentemot personalen.

I kulturutskottets *budgetbetänkande för 2004* gjordes en utförlig genomgång av pensionsvillkoren inom scenkonstområdet. Utskottet redovisade bl.a.

följande med hänvisning till betänkandet Konstnärerna och trygghetssystemen.

Utredaren konstaterar att pensionerna i det allmänna pensionsystemet för flertalet konstnärligt yrkesverksamma i framtiden kommer att bli lägre än i det tidigare ATP-systemet som en följd av den nya livsinkomstprincipen. För flertalet frilansande och egenföretagande konstnärer kommer det att bli betydande försämringar på grund av att de saknar avtalspensioner. Vidare anser han att ett särskilt problem kommer att uppstå för konstnärliga yrkesgrupper på de offentliga scenerna, som har en lägre pensionsålder än den som gäller för arbetsmarknaden i övrigt. Därtill kan nämnas att pensionsvillkoren för konstnärliga egenföretagare oftast är ytterst knappa. De kommer därför i stor utsträckning att omfattas av det allmänna ålderspensionssystemets garantipension.

I kulturutskottets betänkande behandlades fyra motioner om scenkonstnärernas pensionsvillkor. Motionsyrkandena bestod bl.a. i en begäran om att regeringen skyndsamt skulle hitta lösningar på pensionsproblematiken inom området, att regeringen skulle vidta insatser för att underlätta karriärväxling samt förslag om förbättrade pensionsvillkor för anställda vid de fria grupperna.

Utskottet underströk att det var angeläget att regeringen snarast skulle påbörja arbete med att hitta lösningar på pensionsproblematiken inom scenkonstområdet i enlighet med vad som angavs i budgetpropositionen. Utskottet ansåg att det var angeläget att regeringen och arbetsmarknadens parter i sina diskussioner om pensionsfrågan vid de statligt stödda teater-, dans- och musikinstitutionerna noga skulle gå igenom de försämringar för konstnärgrupperna som tycktes ha blivit konsekvensen av det nya ålderspensionssystemet. Enligt utskottet borde följande frågor belysas.

- Effekterna av införandet av den s.k. livsinkomstprincipen i det allmänna pensionsystemet för de konstnärer som har en förhållandevis kort yrkeskarriär och går i pension före 65 års ålder.
- Behovet av karriärplanering för de konstnärgrupper som har låg pensionsålder, t.ex. dansarna.
- Effekterna av den tvingande regel i LAS som ger arbetstagaren rätt – men inte skyldighet – att stanna kvar i anställningen till 67 års ålder eftersom det från teaterhåll har hävdats att denna bestämmelse kan vålla olägenheter för institutionernas konstnärliga verksamhet.

Då det gäller pensionsförhållandena för scenkonstnärer vid de fria grupperna angav utskottet att det noterat att Kulturrådet bedömt att det – trots den uppräkning av statsbidraget som gjordes för år 2002 – är svårt för flertalet fria grupper att betala rimliga löner och göra pensionsavsättningar. Utskottet ansåg i likhet med regeringen att det var angeläget att en dialog förs med dessa grupper i syfte att analysera möjligheten till en förbättring av arbetsvillkoren. I en sådan dialog borde, enligt utskottet, bl.a. effekterna av Kulturrådets treåriga bidrag belysas. Utskottet utgick från att regeringen noga skulle följa utvecklingen även inom detta område.

Utskottet konstaterade att de frågor som tagits upp motionsvägen om pensionsvillkoren för scenkonstnärerna ägde hög aktualitet och att regeringen aktivt verkade för att komma till rätta med de problem som otvivelaktigt fanns då det gäller pensionerna vid de statligt stödda teater-, dans- och musikinstitutionerna.

Våren 2004 beslutade riksdagen, i enlighet med reservation 3 i kulturutskottets betänkande Teater, dans och musik, att ge regeringen till känna att det fanns ett behov av en översyn av relationen mellan verksamhets- och projektbidrag för de fria grupperna samt att det behövdes en snar lösning på frågan om hur pensionerna för de fria grupperna skulle lösas (bet. 2003/04:KrU7, rskr. 2003/04:202).

I *budgetpropositionen för 2005* angav regeringen att det arbete som bedrivits rörande pensionsfrågor vid de statligt stödda teater-, dans- och musikinstitutionerna varit konstruktivt och att arbetet skulle fortsätta. Med hänvisning till detta föreslogs att 40 miljoner kronor skulle tillföras sektorn, varav 20 miljoner kronor avsåg engångsvisa åtgärder och 15 miljoner till att finansiera införandet av en kompletterande ålderspension vid institutionerna med statligt stöd. Resterande medel syftade till att kompensera institutionerna för att deras pensionspremier ökat mer än vad som beräknades i samband med att kostnaderna synliggjordes 2001.

Regeringen beslutade i oktober 2004 att de pensionspremiernivåer som gällde under 2004 för vissa statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner inte skulle räknas upp utan gälla även för 2005. Av beslutet framgår att regeringen avsåg att återkomma med ett nytt förslag om hur skillnaden mellan slutliga och preliminära avgifter för 2004 och 2005 skulle finansieras. Premierna för 2004 motsvarade 2003 års premier eftersom regeringen tidigare beslutat att tillfälligt stoppa en uppräknings av 2004 års premier.

I *kulturutskottets budgetbetänkande för 2005* noterades regeringens beslut att stoppa uppräknings av institutionernas premiepensionsavgifter och att återkomma med förslag på finansieringen av de höjda avgifterna med stor tillfredsställelse. Enligt utskottets mening hade regeringen tillsammans med Vänsterpartiet och Miljöpartiet kommit fram till en långsiktigt hållbar lösning som skulle ge de berörda institutionerna en möjlighet att ta ansvar för pensionskostnadernas fortsatta utveckling. Utskottet ställde sig även positivt till att regeringen avsåg att i fortsatt dialog med arbetsmarknadens parter göra en översyn av den, s.k. PISA-förordningen som reglerar pensionen för scenkonstnärer vid 63 institutioner med statligt stöd.

I *budgetpropositionen för 2006* lämnade regeringen förslag på en lösning av frågan om finansieringen av pensionspremiekostnaderna för personalen vid de statligtstödda teater-, dans- och musikinstitutionerna. Från och med 2006 tillfördes 45 miljoner kronor till olika pensionslösningar för personalen vid institutionerna. Med denna och tidigare anslagsförstärkningar samt omprioriteringar hade sammanlagt 55 miljoner kronor avsatts för detta ändamål enligt regeringen. Regeringen angav att institutionerna fortsättningsvis själva skulle bära premiepensionskostnaderna för sin personal. Regeringen angav vidare att

man avsåg att fullfölja arbetet med översyn av den s.k. PISA-förordningen och att frågan om karriärväxling i samband med tidig pensionsavgång skulle prövas i det arbetet.

Regeringen föreslog en förstärkning av anslaget till de fria grupperna med 20 miljoner kronor, varav 12 miljoner avsåg en engångsvis satsning. Enligt regeringen skulle förstärkningen förbättra förutsättningarna för rimliga arbetsvillkor för aktörerna i den fria scenkonsten samt ge bättre förutsättningar för att vidareutveckla den professionella dansen, Dansnät Sverige och vissa musikgenrer, såsom bl.a. jazz, nutida konstmusik samt folk- och världsmusik.

I *kulturutskottets budgetbetänkande för 2006* gjordes en genomgång av olika frågor som varit aktuella angående scenkonstnärernas pensioner under föregående år. Utskottet avstyrkte vidare ett antal motioner som tog upp dels vissa pensionsfrågor vid de statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutionerna, dels vid de fria grupperna. Utskottet förutsatte att regeringens arbete med att fullfölja översynen av den s.k. PISA-förordningen skulle ske skyndsamt och att regeringen om så behövdes skulle återkomma till riksdagen i frågan. Vad gällde pensionsvillkoren vid de fria grupperna konstaterade utskottet att statens stöd till de fria grupperna i 2006 års budget ökades med 20 miljoner kronor jämfört med föregående år för att bl.a. ge dessa kulturarbetare bättre förutsättningar för rimliga arbetsvillkor.

I *budgetpropositionen för 2007* angav regeringen att man avsåg att fördjupa arbetet med de pensionsfrågor som berör arbetstagare vid de statligt stödda teater-, dans- och musikinstitutionerna som omfattas av den s.k. PISA-förordningen med målsättningen att åstadkomma en helhetslösning inom nuvarande kostnadsramar. Kulturutskottet välkomnade regeringens aviserade planer på att genomföra en fördjupning av arbetet i sitt *budgetbetänkande för 2007*.

I juni 2007 beslutade regeringen om direktiv för utredningen Kulturpolitikens inriktning och arbetsformer (dir. 2007:99). Kommittén ska bl.a. se över kulturpolitiken, dess inriktning och arbetsformer. I uppdraget ingår även att pröva hur försörjningsmöjligheterna för kulturskapare kan främjas.

I *budgetpropositionen för 2008* angav regeringen att det är nödvändigt att bredda den tidigare aviserade fördjupningen av arbetet med pensionsfrågorna inom scenkonstområdet genom att tillsätta en särskild utredning med uppgift att se över pensionsförhållandena för området. Regeringen konstaterade att pensionsfrågorna vid de statligt stödda teater-, dans- och musikinstitutionerna som omfattas av den s.k. PISA-förordningen är komplexa. De svåröverskådliga effekter som regelverket och finansieringen kan ge upphov till skapar, enligt regeringen, en osäkerhet hos berörda institutioner och anställda. En starkt bidragande orsak till effekterna är att det statliga tjänstepensionssystemet som ligger till grund för PISA-förordningen är svårt att applicera på de villkor som gäller för personalen på området. Sammantaget behövs det, enligt regeringens bedömning, ett tjänstepensionssystem som är anpassat till de speciella förhållanden och villkor som råder för området. Regeringen fattade beslut om utredningens direktiv i april 2008 (dir. 2008:34).

Regeringen föreslog att bidrag till tjänstepensioner och kompletterande ålderspensioner i fortsättningen ska ingå i scenkonstinstitutionernas ordinarie verksamhetsbidrag. Som en följd av detta fördes medel över från anslag 28:2 Bidrag till allmän kulturverksamhet, utveckling samt internationellt kulturutbyte och samarbete till anslag 28:4 Försöksverksamhet med ändrad regional fördelning av kulturpolitiska medel, anslag 28:5 Bidrag till Operan, Dramaten, Riksteatern, Svenska rikskonserter och Dansens hus samt anslag 28:6 Bidrag till regional musikverksamhet samt regionala och lokala teater-, dans- och musikinstitutioner.

BILAGA 2

Fallstudier vid tre institutioner och en fri grupp

Kungl. Operan

Kungl. Operan är ett av staten helägt aktiebolag, vars verksamhet främst utgörs av opera och balett. Under 2007 gavs 124 operaföreställningar fördelade på fem nya produktioner och åtta tidigare uppsatta produktioner samt 68 balettföreställningar fördelade på åtta nya produktioner och fem tidigare uppsatta produktioner. Operan genomför vidare nationella och internationella turnéer samt anordnar konserter, barn- och ungdomsverksamhet m.m. Under 2007 omsatte bolaget ungefär 450 miljoner kronor, varav 370 miljoner kronor utgjordes av ett statligt driftstillskott.

Målet för statens bidrag till Operan är att institutionen ska

- vara den i Sverige ledande institutionen inom opera och balett och som nationalscen vara ett föredöme för andra vad gäller utveckling, förnyelse och konstnärlig kvalitet,
- vårda och främja det nationella kulturarvet inom operans och balettens områden,
- stödja nyskapande svensk opera- och balettkonst genom att beställa och framföra nya verk av tonsättare, författare och koreografer,
- ha en bred repertoar med både klassiska och moderna verk,
- nå en så bred och stor publik som möjligt,
- genom hög kvalitet och bevarad nationell egenart kunna hävda sig väl i jämförelse med de främsta scenerna utomlands och i det internationella samarbetet.

Personal

Ungefär hälften av Operans personal, räknat i antalet årsverken, är konstnärlig personal. Totalt motsvarade Operans personal 551 årsverken under år 2007. Av dessa utgjorde opera- och orkesterverksamheten vardera ca 110 årsverken och baletten 70 årsverken. Huvuddelen (92 %) av årsarbetskraften bestod av tillsvidareanställd personal. Detta gäller för såväl den konstnärliga personalen (91 %) som den övriga personalen (92 %). Viss konstnärlig personal, såsom sångsolister på internationell nivå, regissörer, dirigenter, scenografer och koreografer, engageras regelmässigt på kortare kontrakt.

Enligt Operans ledning finns det både ekonomiska och konstnärliga fördelar med att orkestern, balett-, solist- och körensemblen till övervägande del utgörs av tillsvidareanställd personal. Detta har bl.a. att göra med att Operan har en repertoar som spelas under flera säsonger. Sångsolister och dansare övar t.ex. in nya produktioner på dagtid samtidigt som de kan medverka i en

föreställning på kvällen. Enligt Operan kräver ett långsiktigt konstnärligt utvecklingsarbete en personell stabilitet i ensemblerna, och man bedömer att det inte är möjligt att bibehålla den höga kvalitet som den svenska nationalscenen för opera och balett bör representera utan fasta ensembler. Vidare är tillsvidareanställda scenkonstnärer oftast mer engagerade i det konstnärliga utvecklingsarbetet än de som anställs under korta perioder.

Pensionsavgifternas omfattning

I tabellen nedan redovisas ett antal nyckeltal som beskriver Operans kostnader för personalens löner och pensionsavgifter 2007.

Tabell 1. Kungl. Operans kostnader för löner och tjänstepensionsavgifter m.m. år 2007

Årsarbetskrafter	551
Löner o sociala avg. inkl. pensionsavgifter	346 mnkr
<i>tjänstepensionsavgifter</i>	64 mnkr
<i>tjänstepensionsavgift per årsarbetskraft</i>	116 000 kr
<i>tjänstepensionsavgifternas andel av de totala kostnaderna</i>	14 %
<i>tjänstepensionsavgifternas andel av de totala lönekostnader</i>	19 %
Arvoden till konstnär med F-skatt	12 mnkr
KOSTNADER TOTALT	450 mnkr

Not. I tabellen särredovisas kostnaden för de tjänstepensionsavgifter som Operan är skyldig att betala enligt kollektivavtal. Utöver dessa avgifter betalar institutionen även in avgifter till det allmänna pensionssystemet på motsvarande 18,5 % av en inkomsttagares lön och andra förmåner.

Av tabellen framgår att Operans kostnader för tjänstepensionsavgifter uppgick till 64 miljoner kronor 2007. Det motsvarar 19 % av de samlade kostnaderna för löner, sociala avgifter och pensionsavgifter. Pensionsavgifterna utgjordes till 70 % av tjänstepensionspremier som betalades enligt PISA-förordningen och till 11 % av kostnader för premier till avgiftsbestämd tjänstepension enligt kollektivavtal (PA 03³⁵) samt till 19 % av skatt på inbetalda pensionspremier.

Operans pensionskostnader uppgick till ca 25 miljoner kronor 2004 och har därefter ökat kraftigt. För 2008 beräknas pensionskostnaderna uppgå till ca 70 miljoner kronor. Operan bedömer att institutionen har fått kompensation av staten för huvuddelen av kostnadsökningen fram t.o.m. 2006. År 2007 då de institutionsspecifika premierna började tillämpas ökade de ofinansierade pensionskostnaderna med 9,5 miljoner kronor, enligt Operans beräkningar. Ledningen räknar vidare med en ofinansierad kostnadsökning på 7,6 miljoner kronor för 2008, vilket totalt ger en ofinansierad kostnadsökning på 17,1 miljoner kronor under de två åren.

³⁵ I PA 03 ingår två avgiftsbestämda pensioner: Individuell ålderspension (IÅP) och Kompletterande ålderspension (KÅpan). Avtalet beskrivs mer utförligt i kapitel 3.

Variationer i pensionsavgifterna

Pensionspremieavgifterna varierar mellan olika delar av Operans personal. I tabellen nedan redovisas vilket genomsnittligt påslag som pensionspremierna innebar på Operans lönekostnader för olika grupper av scenkonstnärer under våren 2008. Det genomsnittliga pensionsavgiftspåslaget för dansarna låg på drygt 80 %, för koristerna på drygt 40 % och för solisterna på drygt 60 %. Det procentuella påslaget för dessa grupper är avsevärt högre än de pensionspremier som Operan betalade för musiker (drygt 20 %) och för den administrativa personalen (10 %).

Tabell 2. Löner och genomsnittligt pensionsavgiftspåslag för olika grupper av scenkonstnärer vid Kungl. Operan 2008

	Lönenivå	Genomsnittligt pensionsavgiftspåslag
Dansare	17 000–30 000	83,3 %
Korister	20 500–28 000	44,5 %
Solister	30 000–60 000	61,3 %
Musiker	22 000–34 000	22,6 %
Administrativ personal		10,4 %

Not. Den särskilda löneskatten har inte medräknats i pensionspåslaget, dvs. Operan har ytterligare kostnader för pensionsavgifterna i form av en skatt på motsvarande 24 % av de premier institutionen betalar till SPV.

Pensionspremieavgifterna varierar även mellan olika scenkonstnärer. I tabellen nedan redovisas vilka löner och pensionspremieavgifter som Operan betalade för fyra dansare i maj 2008. Tre av dansarna tjänade mellan 19 000 kronor och 24 000 kronor per månad. Den fjärde dansaren, som är solist, tjänade knappt 32 000 kronor per månad. Som framgår av tabellen låg pensionsavgifterna på mellan 12 000 kronor och knappt 24 000 kronor i månaden för de fyra dansarna. Räknat i procent varierade pensionsavgiftspåslaget mellan 64 % och 146 % på lönen.

Tabell 3. Exempel på hur pensionsavgifterna varierar för fyra dansare under april 2008 vid Kungl. Operan

Ålder	Lön	Pensionsavgift	Pensionsavgiftspåslag
23 år	18 982	12 139	64 %
30 år	23 800	15 608	65 %
38 år	19 045	27 876	146 %
38 år	31 700	25 659	81 %

Not. I pensionsavgifterna har teaterns kostnader för den särskilda löneskatten inte inkluderats.

Operaledningens kommentarer angående pensionsavgifternas påverkan på den konstnärliga verksamheten

Operan hade förväntningar om att övergången till institutionsspecifika tjänstepensionspremier skulle vara kostnadsneutral för institutionen, eftersom man uppfattat detta som en uttalad ambition från Kulturdepartementet inför genomförandet av omläggningen. Det var svårt för Operan att förutse vilka ekonomiska effekter övergången till institutionsspecifika pensionspremieavgifter skulle få. SPV har inte kunnat göra tillförlitliga prognoser av omfattningen av pensionspremierna.

Enligt Operan är det normalt med variationer i institutionens ekonomi vad gäller föreställningarnas finansiering. Detta kan ledningen påverka och hantera inom givna ekonomiska ramar. För närvarande lider dock Operan, enligt ledningen, av osäkerheten om hur eventuella justeringar av pensionspremier kommer att falla ut. Då Operan till 82 % är finansierat via bidrag finns inte, enligt ledningen, möjligheten att kompensera en premieökning utan en motsvarande ökning av statsbidraget.

Under 2004 fattades beslut om ett besparingsprogram vid Operan som bl.a. inneburit att institutionen minskat hyrd lokalyta och antalet anställda genom en uppsägning av ca 40 personer. Av de uppsagda var 11 personer dansare. Genom besparingsprogrammet frigjordes ett ekonomiskt utrymme motsvarande ca 20 miljoner kronor som syftade till att åstadkomma en stabilare ekonomi samt ett ekonomiskt utrymme för konstnärliga satsningar. Det ekonomiska utrymme som frigjordes har, enligt Operans ledning, inte kunnat utnyttjas såsom avsett på grund av att de senaste årens ökade löne- och pensionskostnader har tagit hela besparingen i anspråk. Lönekostnaderna, som står för ca 80 % av de totala kostnaderna, har enligt ledningen ökat mer än vad Operan kompenserats för i form av anslagsuppräknning inom den s.k. pris- och löneomräkningen.

Enligt ledningen innebär den uteblivna kompensationen i form av ökat statsbidrag för de senaste årens ökade löne- och pensionskostnader att det konstnärliga utvecklingsarbetet blivit lidande. Som exempel på detta har Operan angett att institutionen har fått kompromissa avseende genomförandet av vissa uppsättningar, genomföra förändringar i sin repertoar samt fått skjuta upp planerade investeringar i teknik och personal. Vidare har Operan inte kunnat genomföra ett antal satsningar, bl.a. på barn- och ungdomsverksamhet

och uppbyggandet av en organisation för hantering av externt finansierade projekt.

Operans ambition om att bygga den konstnärliga verksamheten på ensembler bestående av tillsvidareanställda och långtidskontrakterad personal har inneburit relativt få anställningsbeslut sedan de institutionsspecifika pensionspremierna infördes. Ledningen har hittills inte behövt väga konstnärliga kvaliteter mot pensionspremiekostnader vid anställningsbeslut. På sikt bedömer dock Operan att sådana överväganden olyckligtvis skulle kunna bli en dramatisk konsekvens av det nuvarande systemet för finansiering av scenkonstnärernas tjänstepensioner.

Operans ledning bedömer att det inom kort kan uppstå ohållbara problem av såväl ekonomisk som konstnärlig art som en följd av att dansarna inte längre är skyldiga att gå i pension i åldern 41–44 år och att dansarna av rädsla för att få en låg pension efter 65 års ålder kan välja att arbeta kvar vid institutionen³⁶. Ett flertal av ensemblens äldre dansare börjar närma sig pensionsåldern, t.ex. är 9 av Operans 57 tillsvidareanställda dansare i åldern 40–42 år. Operan har inte ekonomiska möjligheter att rekrytera nya dansare om dessa väljer att fortsätta sin anställning fram till ålderspensionen. Vidare kommer dansensemblens konstnärliga kvaliteter, enligt Operan, att försämrats om dansarna fortsätter sin anställning efter det att de av åldersmässiga skäl inte längre kan prestera fullt ut. Frågan förorsakar interna spänningar inom institutionen som är påfrestande för samtliga inblandade. Problematiken är enligt ledningen applicerbar även på korister och solister. Musikerna anses däremot ofta kunna utöva sitt arbete utan konstnärliga men till dess de uppnår ålderspensionen. Hittills har Operans dansare gått i pension när de uppnått åldern 41–44 år. Enligt ledningen ingick de som stod på tur att pensioneras de senaste åren till huvudsaklig del i den grupp av dansare som sades upp inom ramen för 2004 års besparingsprogram.

Norrbottnesteatern

Bakgrund

Norrbottnesteatern bildades 1967, som Sveriges första regionteater, och drivs som en stiftelse som Luleå kommun och Norrbottens landsting är huvudmän för. Repertoaren består av tal- och musikteater. Målet är att den konstnärliga verksamheten ska ha en regional förankring. I teaterns uppdrag ingår att turnera i länet samt att ha ett utbud som riktar sig till vuxna, ungdomar och barn.

³⁶ I och med att det numera är en individs livsinkomst som ligger till grund för hur hög ålderspension man får i det allmänna pensionssystemet riskerar dansare och sångare som utnyttjar sin rätt att gå i pension under åren då de är 41–44 år respektive 52–55 år att få kraftigt försämrade ålderspension jämfört med i det gamla pensionssystemet. Tidigare fanns en skyldighet att ta ut pension i den åldern. Skyldigheten togs bort 2003 genom en förändring av lagen om anställningsskydd, vilket innebär att dessa yrkesgrupper, liksom övriga på arbetsmarknaden, har rätt att stanna kvar i sin anställning till 67 års ålder.

Teaterhuset invigdes 1986 och är beläget i Luleås norra hamn. I huset finns bl.a. tre scener, loger, verkstäder, ateljéer, balettsal och restaurang. I samma hus som teatern ligger Teaterhögskolan i Luleå, som är en del av Luleå tekniska universitet. Under 2007 spelade teatern fyra produktioner för vuxna och tre barn- och ungdomsproduktioner. Vidare producerade teatern soppteater och After Work i samarbetet med teaterrestaurangen samt tog emot gästspel. De senaste tre åren har Norrbottensteatern spelat ungefär 400 föreställningar per år. I snitt har publiken uppgått till ca 50 000 personer per år.

Under senare år har turnéverksamheten i länet minskat i omfattning. Enligt teaterns ledning³⁷ beror det bl.a. på att intresset från lokala teaterföreningar att ta emot besök har minskat och att teaterns och arrangörernas ekonomiska resurser har försämrats. Vidare har det blivit svårare att få möjlighet att spela teater i länets skolor, vilket teaterledningen tror hänger samman med ändrade budgeteringsprinciper i kommunerna. Tidigare fanns ofta en budgetpost i den kommunala budgeten som skolorna kunde använda för att finansiera teaterföreställningar. Numera ingår sådana medel oftast i respektive skolas budget, och medlen ska i regel finansiera även andra kultur-, idrotts- och friluftsvititer m.m.

Ekonomiska villkor

Teatern omsatte knappt 40 miljoner kronor per år under 2006 och 2007. Cirka 90 % av teaterns inkomster består av offentliga bidrag. Norrbottens landsting och Luleå kommun svarar för två tredjedelar av teaterns bidragsinkomster och staten för en tredjedel av bidragsinkomsterna. År 2001 minskade teaterns huvudmän sitt gemensamma bidrag till teatern med mellan 2 och 3 miljoner kronor. Detta fick som följd att även staten minskade sitt bidrag till teatern. Därefter har bidragen ökat och ligger sedan några år över 2001 års bidragsnivå.

Enligt teaterledningen innebär det ett betydande ekonomiskt problem att den årliga anslagsuppräknning som görs av statsbidraget till teatern inom ramen för det s.k. pris- och löneomräkningssystemet regelmässigt är lägre än vad som skulle krävas för att kompensera teatern för kostnadsökningar i form ökade lönekostnader, hyror, elpriser etc. För 2008 har t.ex. statsbidraget räknats upp med 0,78 % och lönerna ökat med 3,25 %. Detta innebär en gradvis försämring av teaterns ekonomiska villkor som, enligt ledningen, fått som konsekvens att antalet anställda vid teatern löpande har minskat sedan början av 1990-talet.

³⁷ Under våren och sommaren 2008 då kulturutskottets uppföljning har genomförts har teatern bytt chef. Vid intervjun som ligger till grund för denna fallstudie medverkade teaterns ledningsgrupp, dåvarande teaterchefen medverkade ej vid intervjun. Den nytilträdde teaterchefen har läst utkast till fallstudien och givits möjlighet att kommentera innehållet. Vid besöket på Norrbottensteatern intervjuades även företrädare för personalen på teatern.

Personal

Teaterns ensemble utgörs av ungefär 13 tjänster som delas av skådespelare och musiker. Av tjänsterna innehas 5 normalt av tillsvidareanställda scenkonstnärer och 8 tjänster av tillfälligt anställda scenkonstnärer. Antalet anställda scenkonstnärer har minskat sedan 1970- och 1980-talen. År 1987 utgjordes t.ex. ensemblen av 18 skådespelartjänster och 3 musikertjänster.

Totalt anställde teatern 136 olika personer under 2007. Antalet årsverken uppgick till 50, varav 39 årsverken (78 %) utgjordes av tillsvidareanställd personal. Den konstnärliga personalen motsvarade 15 årsarbetskrafter, varav 6 årsarbetskrafter utgjordes av 6 personer med en tillsvidareanställning och 9 årsarbetskrafter utgjordes av 13 personer med en visstidsanställning. Detta innebär att 32 % av dem som var verksamma som konstnärer vid teatern under 2007 var tillsvidareanställda.

Enligt ledningen vill teatern i första hand rekrytera skådespelare genom att anställa dem. I undantagsfall kontrakteras skådespelare med F-skattsedel. Ofta beror det på att teatern vill rekrytera en medialt uppmärksam skådespelare och att han eller hon ställer som krav att få betalt via sitt bolag för att medverka i en produktion. Under 2007 var det tre personer (motsvarande 1,5 årsverken) av personalen med konstnärliga arbetsuppgifter som hade F-skattsedel och som inte var anställda av teatern. Till dessa utgick en ersättning på totalt 820 000 kronor. För denna ersättning betalas inga pensionspremier in.

Från många korta visstidsanställningar till färre och längre visstidsanställningar

Under senare år har teatern, enligt ledningen, i första hand rekryterat skådespelare genom att anställa dem under korta perioder, t.ex. för att under fyra månader repetera och medverka i en produktion. Därmed har teatern haft stor frihet att anpassa ensemblen till den valda repertoaren säsong för säsong. Ur tjänstepensionsavgiftssynpunkt har detta inneburit att totalkostnaden för pensionsavgifterna varierat månad för månad beroende på ensemblens sammansättning.

Teaterns erfarenhet visar att det är avsevärt dyrare att anställa skådespelare på fyramånadskontrakt än att ha tillsvidareanställda skådespelare. För dem som är anställda under en kort tid får teatern ofta betala en högre månadslön, ersätta kostnader för boende, betala ut traktamente samt i undantagsfall även betala för hemresor, vilket inkluderar lönekostnadspålägg för sociala avgifter³⁸.

³⁸ För andra branscher (t.ex. byggbranschen) finns undantag i inkomstskattelagen som innebär att arbetsgivarna inte behöver betala sociala avgifter för kostnader för resor och traktamenten. Skattemyndigheten har invänt mot att orkester- och teaterinstitutioner tidigare tillämpade detta undantag. I Kulturrådets budgetunderlag för 2004–2006 redovisades uppgifter om att institutionernas kostnader kunde komma att öka med närmare 10 miljoner kronor som en följd av Skattemyndighetens invändning.

Teatern byter chef under 2008, vilket bl.a. innebär att institutionen i större utsträckning kommer att engagera visstidsanställd konstnärlig personal under längre perioder. Under säsongen 2008–09 kommer teatern att upprätta två ettårskontrakt, två tvåårskontrakt samt två treårskontrakt för skådespelare och husregissör/husdramatiker.

Enligt teaterns ledning finns det ekonomiska, men framför allt konstnärliga skäl till denna nyordning. Ur ett konstnärligt perspektiv bedömer man att den gästande skådespelaren måste ges möjlighet att delta i hela teaterns verksamhet under längre tid för att dennes kompetens ska komma till sin rätt och för att han eller hon ska kunna vara delaktig i teaterns konstnärliga utveckling. Teaterledningen bedömer att övergången till längre anställningskontrakt ger möjlighet till en konstnärlig utveckling som för publiken innebär en mer aktiv och utåtriktad teater. Vidare ger det möjligheter för teatern att ha fler mindre produktioner som kan ligga kvar i repertoaren under en längre period.

Enligt teatern är möjligheten att visstidsanställa konstnärlig personal upp till fem år utan att vederbörande övergår i en tillsvidareanställning en tillgång som om den utnyttjas rätt kan ge ett konstnärligt, publikt och ekonomiskt mervärde. Detta förutsätter dock, enligt ledningen, en god långsiktig planering samt att anslag och utgifter (för t.ex. pensioner) är någorlunda förutsägbara eftersom scenkonstinstitutionernas ekonomiska marginaler generellt sett är små och möjligheterna till kostnadsbesparingar i regel är uttömda.

Scenkonstnärernas pensionsålder

Musiker och skådespelare som är tillsvidareanställda av en länsteater har rätt att gå i pension när de fyller 63 respektive 59 år med en ersättning som motsvarar ungefär 65 % av lönen fram till dess att de fyller 65 år³⁹. Enligt teaterledningen är det svårt att uttala sig generellt om i vilken utsträckning denna möjlighet utnyttjas av teaterns skådespelare och musiker. Erfarenheten talar dock för att de skådespelare som utnyttjar rätten till pension före 65 års ålder i regel också slutar att arbeta som skådespelare. Arbetsmarknaden för scenkonstnärer i Luleå är begränsad och det är, enligt teaterns ledning, sannolikt svårare för deras skådespelare att gå i pension och fortsätta att arbeta vid en annan teater jämfört med storstadsbaserade skådespelares möjligheter att ta ut sin pension och fortsätta arbeta på en annan teater.

Teaterns kostnader för pensionsavgifter

I tabellen nedan redovisas ett antal nyckeltal som beskriver Norrbottensteaterns kostnader för personalens löner och pensionsavgifter m.m. under 2007.

³⁹ Rätten att gå i pension före 65 års ålder gäller under tre år fr.o.m. att en skådespelare fyllt 59 år. Musiker anställda inom regionmusiken och vid Hovkapellet har rätt att gå i förtida pension fr.o.m. det att de fyller 60 år och tre år framåt. Övriga musiker vid scenkonstinstitutioner med statligt stöd har rätt att gå i pension fr.o.m. att de fyller 63 år. Norrbottensteatern har valt att vid sin inrapportering till SPV registrera sina musiker som skådespelare. Detta innebär att musikerna får bättre pensionsvillkor och att institutionerna får betala högre premier.

Tabell 4. Norrbottensteaterns kostnader för löner och tjänstepensionsavgifter m.m. år 2007

Antal årsarbetskrafter	50
Löner o sociala avg. inkl. pensionsavgifter	23 mnkr
<i>tjänstepensionsavgifter</i>	2,7 mnkr
<i>tjänstepensionsavgift per årsarbetskraft</i>	54 000 kr
<i>tjänstepensionsavgifternas andel av de totala kostnaderna</i>	7 %
<i>tjänstepensionsavgifternas andel av de totala lönekostnader</i>	12 %
Arvoden till konstnär med F-skatt	820 000 kr
KOSTNADER TOTALT	37 mnkr

Not. I tabellen särredovisas kostnaden för de tjänstepensionsavgifter som teatern är skyldig att betala enligt kollektivt avtal. Utöver dessa avgifter betalar institutionen även in avgifter till det allmänna pensionssystemet på motsvarande 18,5 % av en inkomsttagares lön och andra förmåner.

Avgifterna för de anställdas tjänstepensioner har minskat i och med övergången till det institutionsspecifika systemet. År 2006 uppgick pensionsavgiften i genomsnitt till 16,3 % av teaterns lönekostnader. För 2007 var motsvarande procentandel 12,3 % och under 2008 beräknas den uppgå till 13,3 %.

Under första halvåret 2007, då de institutionsspecifika tjänstepensionspremierna infördes, varierade teaterns totala pensionsavgifter kraftigt månad för månad. Därefter har kostnaderna för pensionsavgifterna stabiliserats. Som ett exempel på hur pensionspremieavgifterna kan variera mellan olika individer redovisas i tabellen nedan vilka löner och pensionspremieavgifter som teatern betalat för fyra skådespelare i maj 2008. Månadslönerna låg mellan 22 800 kronor och 26 500 kronor och den månatliga pensionsavgiften varierade från 2 500 kronor till 6 200 kronor per månad och individ. Räknat i procent motsvarade pensionsavgifterna ett påslag på lönerna med mellan 1 % och 25 %. Därtill kommer kostnader för den särskilda löneskatten som motsvarar 24 % av inbetalda premier.

Tabell 5. Exempel på hur pensionsavgifterna varierar för fyra skådespelare under maj 2008 vid Norrbottensteatern

Lön	Pensionsavgift	Pensionsavgiftspåslag
22 800	2 500	11 %
26 500	4 200	16 %
25 300	4 500	18 %
25 300	6 200	25 %

Källa: Uppgifter från Norrbottensteatern oktober 2008. Not. Den särskilda löneskatten har inte medräknats i pensionspåslaget, dvs. Norrbottensteatern har ytterligare kostnader för pensionsavgifterna i form av en skatt på motsvarande 24 % av de premier institutionen betalar till SPV.

Ledningens kommentarer angående pensionssystemets påverkan på den konstnärliga verksamheten

Kostnaderna för personalens pensionsavgifter har minskat något som en följd av de senaste årens övergång till institutionsspecifika pensionspremier. Enligt teaterns ledning har teaterns ekonomi inte påverkats av förändringarna i någon större utsträckning eftersom statsbidraget anpassats till de lägre kostnaderna.

Enligt ledningen har det sedan det institutionsspecifika premieavgiftssystemet infördes varit i stort sett omöjligt att förutse omfattningen av avgifterna med någon närmare precision. Ledningen bedömer att det inte finns något som talar för att teatern även i fortsättningen kan räkna med att klara sig från stora minusposter vad gäller kostnaderna för scenkonstnärernas pensionspremier, och man anser att det vore värdefullt om SPV kunde ta fram en redovisning av vilka olika faktorer det är som styr omfattningen av de anställdas pensionspremier.

Hittills har teatern inte tagit hänsyn till hur höga kostnaderna för en scenkonstnärs pensionspremier kan tänkas bli vid ett anställningsbeslut. I och med att anställningarna i första hand avsett skådespelare som anställts för kortare perioder har det inte funnits så stora ekonomiska skäl att väga in pensionspremiestkostnaderna i samband med ett anställningsbeslut.

Teatern har inte anställt dansare under senare år. Enligt ledningen kommer teatern att undvika att anställa dansare även framgent på grund av de höga pensionspremiestkostnader en sådan anställning kan leda till. Detta behöver dock inte betyda att dans inte kommer att ingå i deras repertoar. Det går att visa dans utan att ha dansare anställda, t.ex. genom att teatern köper en del av en föreställning av en dansgrupp, genom att teatern anställer skådespelare med dansbakgrund eller genom att teatern kontrakterar en koreograf som instruerar skådespelare i dans.

Luleå är en stad med stort dansintresse, vilket bl.a. Luleå Rytmik- och Ballettförening, enligt teatern, med sin drygt 40-åriga verksamhet lagt en god grund för. Vidare finns sedan några år Svenska Balettskolan etablerad i Piteå tillsammans med en danslärarutbildning. Det höga kostnadsläget inom danskosten får, enligt teatern, som konsekvens att publiken sällan får se professionell dans, trots att dansen som uttrycksform växer nationellt. En annan konsekvens är att professionella dansare, sedan de utbildat sig, sällan kan försörja sig i Norrbotten.

Teatern anser att problematiken kring scenkonstnärernas pensioner måste lösas för hela scenkonstområdet, inte endast för institutionsområdet. De som är konstnärligt engagerade inom scenkonsten arbetar både vid institutioner med statligt stöd, fria grupper och fria projekt. Rörligheten är stor mellan de olika verksamhetsformerna. Om detta ska kunna fortsätta måste, enligt teatern, anslagen till de fria grupperna höjas så att dessa kan anställa scenkonstnärer för längre perioder och därmed också betala in pensionsavgifter för sina arbetstagare.

Ett generellt problem för scenkonstens framtida utveckling är, enligt teatern, att övergången till institutionsspecifika premier inneburit att vissa scenkonstnärer kostar institutionerna så pass mycket i pensionspremier att arbetsgivaren tvekar att anställa den enskilda utövaren. Detta gäller för konstnärer som varit verksamma i fria grupper och som arbetat i andra länder. Teatern ser ett värde i en konstnärlig rörlighet över nationsgränserna inom scenkonsten och bedömer att det svenska tjänstepensionssystemet kan få som konsekvens att detta försvåras. För den enskilda scenkonstnären kan systemet leda till vad teatern kallar ett ”yrkesförbud” samt att arbetsgivaren inte har möjlighet att anställa de personer som är bäst lämpade för den konstnärliga verksamhet som en institution vill bedriva.

Malmö Opera och Musikteater

Bakgrund

Malmö Opera och Musikteater AB erbjuder, som framgår av namnet, en repertoar bestående av både opera och musikal. De egna produktionerna består normalt av fem operor per år och en musikal. En operaproduktion spelas vanligtvis mellan 10 och 20 gånger under en säsong. Vidare bedriver man operaverksamhet för barn i den s.k. Operaverkstan, turnerar och arrangerar konserter samt tar emot gästspel m.m. Operan är en av Nordens största scener med plats för ca 1 500 åskådare. Totalt producerades 335 föreställningar som sågs av 135 000 besökare under 2007.

Region Skåne äger 90 % av aktiekapitalet i operan. Resterande 10 % ägs av Malmö stad som tidigare var ensam ägare till bolaget. I samband med att ägarförhållandena ändrades 2006 fick operan ett utökat uppdrag vad gäller barnverksamheten och att turnera i regionens olika kommuner. De senaste två åren har operan omsatt knappt 200 miljoner kronor per år, varav 160 miljoner kronor utgjorts av bidrag. Resterande inkomster utgörs till stor del av biljettintäkter. Enligt ekonomichefen är det biljettintäkterna som, trots att de står för en liten del av de totala intäkterna, innebär det stora osäkerhetsmomentet i teaterns ekonomi.

Verksamheten har nyligen omstrukturerats

År 2004 stod operan inför stora ekonomiska problem. Styrelsen tvingades bl.a. upprätta en kontrollbalansräkning, vilket ska göras när det finns skäl att anta att bolagets eget kapital understiger hälften av det registrerade aktiekapitalet. Situationen löstes genom att Malmö stad sköt till mer kapital, dessutom genomfördes en omstrukturering av verksamheten som bl.a. innebar att ca 20 % av den tillsvidareanställda personalen sades upp.

Efter det att uppsägningarna genomförts består de tillsvidareanställda scenkonstnärerna i huvudsak av en kör med drygt 30 korister och en orkester med drygt 60 musiker. Detta beskrivs av ledningen som en basbemanning som kompletterad med tillfälligt anställda scenkonstnärer gör att operan på ett

kostnadseffektivt sätt kan ställa om mellan olika opera- och musikalföreställningar. Ekonomiskt finns det fördelar med att inte ha tillsvidareanställd personal som inte kan utnyttjas fullt ut under hela året. Ur ett konstärligt perspektiv finns det fördelar med att kontraktera de scenkonstnärer man behöver under ett spelår i stället för det omvända, dvs. att välja repertoar utifrån de scenkonstnärer som är tillsvidareanställda.

Personal

Under 2007 var totalt 391 olika personer anställda av av operan. Av dem var drygt hälften (57 %) tillsvidareanställda. Detta innebar att 168 personer var tillfälligt anställda av operan någon gång under året. Huvuddelen (90 %) av den visstidsanställda personalen utgjordes av konstnärlig personal.

Av den konstnärliga personalen är det i princip endast musiker och sångare som har en tillsvidareanställning. Enligt personalstatistiken för 2007 var en skådespelare och två andra personer med konstnärliga arbeten tillsvidareanställda, däremot var inga dansare, koreografer, musikalartister, regissörer eller dirigenter tillsvidareanställda.

Musikerna är i högre grad tillsvidareanställda än vad sångarna är. Under 2007 var 70 % av de musiker som arbetade vid operan tillsvidareanställda. Motsvarande andel för sångarna var 40 %⁴⁰. De tillsvidareanställda sångarna utgörs i huvudsak av korister. Efter de uppsägningar som genomförts har operan två tillsvidareanställda sångsolister. I tabellen nedan redovisas ett antal nyckeltal som beskriver operans kostnader för personalens löner och pensionsavgifter 2007.

Tabell 6. Malmöoperans kostnader för löner och tjänstepensionsavgifter m.m. 2007

Årsarbetskraft	269
Löner och sociala avgifter inkl. pensionsavgifter	133 mnkr
<i>tjänstepensionsavgifter</i>	17 mnkr
<i>tjänstepensionsavgift per årsarbetskraft</i>	64 000
<i>tjänstepensionsavgifternas andel av de totala kostnaderna</i>	8 %
<i>tjänstepensionsavgifternas andel av de totala lönekostnader</i>	13 %
Arvoden till konstnär med F-skatt	10 421 000
KOSTNADER TOTALT	215 351 000

Källa: Statens kulturråd.

Not. I tabellen särredovisas kostnaden för de tjänstepensionsavgifter som teatern är skyldig att betala enligt kollektivt avtal. Utöver dessa avgifter betalar institutionen även in avgifter till det allmänna pensionssystemet på motsvarande 18,5 % av en inkomsttagares lön och andra förmåner.

⁴⁰ De tillsvidareanställda musikerna svarade för 91 % av musikernas totala årsarbetstid 2007. Motsvarande andel för de tillsvidareanställda sångarna var 58 %.

Av tabellen framgår att Malmö Opera och Musikteaters kostnader för pensionsavgifter uppgick till drygt 17 miljoner kronor under 2007. Det motsvarade 13 % av de samlade kostnaderna för löner och sociala avgifter och ett genomsnittligt påslag på kostnaderna för löner och sociala avgifter med 15 %.

Som ett exempel på att pensionspremieavgifterna kan variera mellan olika personer redovisas nedan vilka löner och pensionspremieavgifter som operan betalade för tre korister i april 2007. De tre tjänade ungefär 19 000 kronor per månad men den månatliga pensionsavgiften varierade från 5 000 kronor till 18 000 kronor. Räknat i procent motsvarade pensionsavgifterna ett påslag på lönen med 27 %, 56 % och 96 %.

Tabell 7. Exempel på hur pensionsavgifterna varierade för tre korister vid Malmöoperan i april 2007

Lön	Pensionsavgift	Pensionsavgiftspåslag
18 800	5 000	27 %
19 000	10 700	56 %
18 700	18 000	96 %

Källa: Utdrag ut Malmö Opera och Musikteaters ekonomisystems redovisning för april 2007.

Not. Den särskilda löneskatten på 24 % av utbetalade pensionspremier har inte räknats med i pensionspåslaget.

Av tabell 7 framgår att operans totala kostnader för löner, sociala avgifter och pensionspremier uppgick till 133 miljoner kronor. Därtill kom ytterligare 10 miljoner kronor i personalkostnader i form av arvoden till konstnärer med F-skattsedel. Hade operan i stället visstidsanställt dessa personer hade det uppstått en merkostnad i form av tillkommande pensionsavgifter. Hur stor denna merkostnad blivit beror naturligtvis på berörda personers pensionsavgifter.

Som framgått ovan låg det genomsnittliga påslaget för operans pensionsavgifter under 2007 på 15 % av kostnaderna för löner och sociala avgifter. Ett sådant påslag skulle ha inneburit en merkostnad för operan på 1,5 miljoner kronor⁴¹. Merkostnaden skulle dock i själva verket ha varit avsevärt högre i och med att den konstnärliga personalen har högre pensionsavgifter än den övriga personalen (jfr t.ex. påslagen för koristerna i tabell 8).

Operaledningens kommentarer angående pensionsavgifternas påverkan på den konstnärliga verksamheten

Enligt operans ledning har det under flera år i följd skett en urholkning av verksamhetens ekonomiska förutsättningar genom att kostnaderna relativt sett ökat mer än anslagen. I förvaltningsberättelsen för 2007 skriver vd att operans

⁴¹ Räkneexemplet ($10 \text{ mnkr} \cdot 15 \% = 1,5 \text{ mnkr}$) förutsätter att det inte är någon skillnad mellan arvodesstorlek till konstnärer med F-skattsedel och de löner som betalas ut till anställda som utför motsvarande arbetsinsats.

ekonomiska förutsättningar och köpkraft försämrats på grund av drastiskt ökade pensionsavgifter och låg pris- och löneomräkning av det statliga bidraget.

Vad gäller kostnader för tjänstepensionspremier bedömer ledningen att operan i stort sett fått kompensation för de förändringar som staten genomfört fram t.o.m. 2006. Övergången till individuella pensionspremier 2007 innebar, enligt uppgift från operans ledning, att pensionspremierna totalt ökade med 6 miljoner kronor. Staten betalade ut ett bidrag på 1,3 miljoner kronor som kompensation för ökade pensionsavgifter. Netto innebär detta en ofinansierad kostnadsökning på 4,7 miljoner kronor.

Övergången till individuella pensionspremier har inneburit att personalkostnaderna blivit oförutsägbara. Under 2007 varierade premiestorleken kraftigt månad för månad och det var, enligt operans ledning, mycket svårt att förutse hur stor kostnadsökningen totalt skulle bli för hela budgetåret. Variationen under 2007 har dels berott på att personalsammansättningen varierat under året, dels på att samtliga scenkonstinstitutioner ska leta efter fel i tidigare års pensionspremieinbetalningar vilket kan resultera i både ökade och minskade premiekostnader när ett fel upptäcks. Enligt operans ekonomichef kommer de månatliga variationerna sannolikt att minska när samtliga institutioner avslutat genomgången av tidigare pensionspremieinbetalningar⁴².

Operan har vänt sig till SPV för att få hjälp med att uppskatta omfattningen av pensionspremierna. Erfarenheten av detta är dock att myndigheten inte haft tillräckliga verktyg för att kunna beräkna vilka de ekonomiska konsekvenserna av omläggningen av pensionssystemet skulle bli.

Operans ledning anser att de höga pensionspremiekostnaderna och de stora individuella skillnaderna på sikt kan ge oönskade effekter både för den svenska scenkonstens utveckling och för enskilda scenkonstnärer.

- *Scenkonstens utveckling* kan bli lidande av att det finns starka ekonomiska incitament för scenkonstinstitutionerna att undvika den kostnad pensionspremierna innebär genom att anställa scenkonstnärer med F-skattsedel eller scenkonstnärer bosatta utomlands på kortare kontrakt.
- Vad gäller *scenkonstnärerna* finns en risk att de höga pensionspremiekostnaderna och de stora individuella skillnaderna kan leda till att det bildas en grupp av scenkonstnärer som ingen vill anställa på grund av att deras pensionsavgifter är för höga.

Hittills har operan, enligt ledningen, inte tagit hänsyn till pensionsavgifterna vid anställningsbeslut utan låtit konstnärliga överväganden styra rekryteringen. Andelen utländska scenkonstnärer uppges inte ha ökat de senaste åren. Man menar att operan som en statligt stödd scenkonstinstitution har ett kulturpolitiskt uppdrag att ta ansvar för att den svenska scenkonsten utvecklas genom att anställa unga lovande svenska konstnärer och därmed ge dem en chans att bygga vidare på sin utbildning och att fortsätta att utvecklas konst-

⁴² Revisionen av tidigare pensionspremieinbetalningar görs av institutionerna fr.o.m. budgetåret 2003. Enligt operans ekonomichef är det ett omfattande arbete. En person har projekterats under ett år med uppgift att genomföra arbetet.

närligt. På sikt bedömer man det dock som svårt för institutionerna inom operaområdet att inte utnyttja de möjligheter som finns att undvika pensionsavgiftskostnader.

Skottes musikteater

Bakgrund

Skottes musikteater i Gävle är en av landets äldsta fria teatergrupper. En stor del av teaterns produktion riktar sig till barn och unga. I samtliga teaterföreställningar ingår inslag av levande musik. Under våren 2008 har teatern spelat barnteaterföreställningen Alice genom spegeln av Lewis Carrol och under hösten 2007 spelades bl.a. föreställningen Dracula som vände sig till ungdomar och vuxna. Under 2007 och 2008 har teatern genomfört ett projekt benämnt Framtidstro tillsammans med Kulturskolan i Gävle. I projektet har elever i årskurs 5–9 fått skriva dikter utifrån sina tankar om framtiden. Totalt skrevs ca 800 dikter varav 35 dikter har tonsatts och framförts vid en konsert av ca 200 elever och av Skottes musikteater.

Ekonomi

Under 2006 och 2007 omsatte teatern årligen ca 3 miljoner kronor. Staten och Gävle kommun bidrog vardera med ca 1,1 miljoner kronor i bidrag till teaterns verksamhet under 2007. Normalt svarar spelintäkterna för ungefär 20 % av teaterns intäkter. Gävle kommun brukar köpa teaterbiljetter för ca 200 000 kronor per år vilket ger samtliga barn i en årskurs möjlighet att se en teaterföreställning.

Teaterns personal

Teatern drivs som en ideell förening med för närvarande fem medlemmar. Av dem är tre skådespelare, en ekonom och en producent. Totalt var fem skådespelare och musiker anställda under våren för att medverka i pjäsen Alice genom spegeln.

Under våren 2008 hade teatern fyra personer anställda under våren. Deras löner finansierades delvis med olika former av anställningsstöd. Enligt teatern har man på grund av ekonomiska skäl tvingats avsluta dessa anställningar eftersom teatern inte haft ekonomiska resurser att ge dem fortsatt anställning.

Personalkostnaderna stod för knappt 80 % av teaterns totala kostnader under 2007. Under det året hade teatern totalt 28 personer anställda. Räknat i årsarbetskrafter uppgick den samlade arbetskraften till 11,5 årsverken.

Lönen är lika för alla som arbetar vid teatern och uppgår sedan 2006 till 18 000 kronor per månad. Av dem som arbetar vid teatern har en ekonom och en producent tillsvidareanställning på heltid vid teatern. Teatern har inte ekonomiska möjligheter att erbjuda fler personer anställning året runt. Skådespelare och musiker anställs oftast per produktion.

Teatern sätter normalt upp två större produktioner per år, en på våren och en på hösten. Det tar ca 8 veckor att repetera in en ny pjäs. Detta innebär att den konstnärliga personalen anställs för 3–4 månader på heltid. Hur långa anställningar teatern kan erbjuda beror bl.a. på hur många föreställningar man lyckas sälja.

Scenkonstnärernas arbetsvillkor

En av teaterns skådespelare har en anställning i Teateralliansen. Det innebär att han får lön av alliansen under de perioder som han inte är anställd av teatern. För övriga skådespelare som arbetar mer eller mindre regelbundet vid teatern är möjligheten att få inkomster från a-kassan under de perioder då de inte är anställda av teatern viktig. Enligt teatern kan de senaste årens förändringar i regelverket kring arbetslöshetsersättningen göra det svårare för teatern att hitta scenkonstnärer som är villiga att arbeta under de villkor som teatern kan erbjuda.

Enligt teatern är det svårt för scenkonstnärerna att hitta längre skådespelararbeten under sommaruppehållet. Under sommaren finns få arbetstillfällen för skådespelare, de utgörs i första hand av sommar-teater och kortare uppdrag inom t.ex. reklambranschen. Enligt teatern är det i längden svårt för en frilansande skådespelare att delta i en ny produktion under vår-, sommar- respektive höstsäsongen eftersom säsongerna går i varandra och därmed omöjliggör någon längre semester under året.

Ibland köper teatern tjänster av personer med F-skattsedel. Under 2007 köptes t.ex. tjänster av tre personer som bedriver konstnärlig verksamhet. I regel används den möjligheten när den de vill kontraktera vill ha betalt via sitt företag. Teatern anser inte att det finns några ekonomiska fördelar för dem att köpa tjänster av företag. Kontrakteras t.ex. en regissör ser teatern till att den ersättning som betalas ut motsvarar de kostnader en anställning skulle ha inneburit.

Teaterns kostnader för scenkonstnärernas pensionspremier

Teatern betalar löner, pensionspremier och försäkringar enligt gällande kollektivavtal. Av tabellen nedan framgår att kostnaderna för premier till personalens tjänstepensioner och avtalsförsäkringar har ökat från att i stort sett varit obefintliga i början av 2000-talet till 136 000 kronor 2007. Därtill kommer kostnader för den särskilda löneskatten (24,26%) som tas ut på pensionspremieinbetalningarna. För 2007 uppgick denna kostnad till 20 000 kronor.

De premier som teatern betalar för pensioner och försäkringar i enlighet med gällande kollektivavtal motsvarade 6 % av teaterns totala kostnader för löner och sociala avgifter under 2007. Pensionspremiekostnaderna kommer att öka eftersom parterna under 2007 beslutat att pensionspremierna ska höjas stegvis från 3,5 % av utbetald lön år 2007 till 4,5 % av utbetald lön år 2012.

Tabell 8. Skottes musikteaters kostnadsutveckling för försäkrings- och pensionspremier efter det att kollektivavtal tecknats för fria grupper

År	Försäkringspremier	Pensionspremier	Total premiekostnad
2001	5 000		5 000
2002	6 000		6 000
2003	31 000	63 000	94 000
2004	24 200	71 300	95 500
2005	31 500	51 100	82 600
2006	31 800		31 800
2007	51 000	84 800	135 800

Källa: Uppgifter från Skottes musikteater.

Not. Enligt kollektivavtal ska arbetsgivaren betala premier för tjänstepension samt avgifter för olika försäkringar som berättigar till ersättning om den anställda blir sjuk, skadad eller omkommer. Teaterns kostnader för den särskilda löneskatten redovisas inte i tabellen. År 2006 behövde teatern inte betala in några pensionspremier eftersom tidigare års premieinbetalningar täckte detta års premier.

Från 2005 och fram t.o.m. 2008 har det genomförts förändringar inom ramen för skattesystemet som också inneburit att teaterns personalkostnader ökat. Som en del av det statliga företagsstödet hade teatern fram t.o.m. 2005 rätt att dra av 5 % av underlaget för arbetsgivaravgifterna upp till maximalt 3 550 kronor per månad. Detta innebar, enligt teatern, att personalkostnaderna kunde minskas med drygt 40 000 kronor per år. Möjligheten att göra avdrag minskades gradvis fram till 2008 då de upphörde.

Ledningens kommentarer angående pensionssystemets påverkan på den konstnärliga verksamheten

Teatern är i grunden mycket positiv till att det införts en tjänstepension vid de fria grupperna eftersom scenkonstnärer har samma behov som andra yrkesgrupper av att kunna få en rimlig pension. Det finns dock, enligt teatern, olösta problem vad gäller finansieringen av premiepensionskostnaderna.

Teaterns intäkter i form av bidrag har, enligt teatern, inte ökat i samma utsträckning som kostnaderna har ökat under senare år. Detta har inneburit en urholkning av teaterns ekonomi. De ökade pensionspremiekostnaderna har bidragit till denna urholkning.

Teatern anser det viktigt att följa gällande kollektivavtal och betalar därför in tjänstepensionspremier. Omfattningen av premieinbetalningen avgörs dock i hög grad av hur höga löner teatern har råd att betala ut till personalen och av hur många veckor teatern kan ha scenkonstnärer anställda under ett år. Enligt teaterns bedömning är det en förutsättning för att scenkonstnärerna ska kunna erbjudas rimliga pensionsvillkor att teatern ges ekonomiska förutsättningar för att ha personal anställd året runt.

BILAGA 3**Ändrade villkor för arbetslöshetsersättning**

Villkoren för arbetslöshetsersättningen har betydelse för scenkonstnärernas framtida pensioner i och med att ersättningen räknas som pensionsgrundande inkomst inom det allmänna pensionssystemet. I denna bilaga redovisas översiktligt vilka regler och ersättningsnivåer som gäller inom arbetslöshetsersättningen, vilka förändringar som genomförts inom ersättningssystemet under senare år samt hur dessa förändringar kan påverka scenkonstnärernas framtida pensionsutbetalningar.

Villkor för arbetslöshetsersättning

Arbetslöshetsersättning betalas ut till den som uppfyller vissa villkor fastställda i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF). Försäkringen är allmän och består av två delar, en allmän grundförsäkring (grundbelopp) och en frivillig inkomstbortfallsförsäkring (inkomstrelaterad ersättning).

Grundbeloppet är 320 kronor per ersättningsdag för den som har arbetat heltid, oberoende av tidigare inkomst. För den som arbetat mindre än heltid eller söker arbete i mindre omfattning än heltid minskas dagpenningen i proportion till arbetstiden. Grundförsäkringen gäller för den som uppfyller grundvillkoren⁴³ och arbetsvillkoret⁴⁴ men inte medlemsvillkoret⁴⁵ enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

För att få högre arbetslöshetsersättning än 320 kronor om dagen krävs att den arbetslöse omfattas av inkomstbortfallsförsäkringen. Försäkringen är frivillig och kräver att den arbetslöse har minst ett års obrutet medlemskap i någon av arbetslöshetskassorna (medlemsvillkoret) och uppfyller försäkringens grundvillkor och arbetsvillkor.

Den inkomstrelaterade ersättningen ersätter arbetsinkomster upp till 80 % av den tidigare inkomsten under de första 200 dagarna av arbetslöshetsperio-

⁴³ De grundläggande villkoren för arbetslöshetsersättningen är att den arbetslöse är helt eller delvis arbetslös, arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete minst tre timmar per dag och minst 17 timmar per vecka, beredd att anta erbjudet lämpligt arbete, anmäld som arbetssökande vid den offentliga arbetsförmedlingen, medverkar till att upprätta en individuell handlingsplan i samråd med arbetsförmedlingen, aktivt söker lämpligt arbete. Den som avvisar en anvisning till jobbgarantin för ungdomar har inte rätt till ersättning vid fortsatt arbetslöshet (9 § ALF).

⁴⁴ Arbetsvillkoret innebär att man under en ramtid av 12 månader närmast före arbetslösheten ska ha arbetat minst 6 månader och minst 80 timmar i varje kalendermånad eller inom ramtiden arbetat minst 480 timmar under sex sammanhängande kalendermånader och minst 50 timmar i var och en av de månaderna.

⁴⁵ För att ha rätt till frivillig inkomstrelaterad ersättning måste man ha varit medlem i eller ansluten till en arbetslöshetskassa under en sammanhängande tid av minst 12 månader. Rätt att bli medlem i eller ansluten till en arbetslöshetskassa har den som under en sammanhängande period av fem veckor arbetat minst fyra veckor och i genomsnitt minst 17 timmar per vecka och som fortfarande arbetar i samma omfattning när ansökan om medlemskap görs. Det finns för närvarande 35 olika arbetslöshetskassor i Sverige. Alla a-kassorna, förutom Alfa-kassan, kräver att man ska arbeta inom kassans verksamhetsområde för att få bli medlem.

den. Därefter sjunker ersättningen till 70 % under 100 dagar. Efter 300 ersättningsdagar upphör arbetslöshetsersättningen. Den arbetslöse övergår då till jobb- och utvecklingsgarantin⁴⁶ och får därmed en ersättning (s.k. aktivitetsstöd) som motsvarar 65 % av tidigare arbetsinkomster. Ersättningen beräknas på de inkomster den arbetslöse haft 12 månader direkt före arbetslösheten (den s.k. ramtiden).

Under 2008 låg den högsta ersättningsnivån inom arbetslöshetsersättningen på 680 kronor per dag, vilket i genomsnitt motsvarar en månatlig ersättning på 14 960 kronor (räknat på 22 ersättningsdagar per månad). Att högst 680 kronor per dag betalas ut innebär att de som innan arbetslösheten hade en månadslön som översteg 18 700 kronor per månad får en ersättning som ligger under arbetslöshetsersättningens högsta ersättningsgrad på 80 %.

Reformer inom arbetslöshetsförsäkringen

Efter regeringsskiftet 2006 har vissa förändringar genomförts i arbetslöshetsförsäkringen som kan få betydelse för scenkonstnärernas pensionsvillkor. Förändringen innebär att den som är återkommande arbetslös får lägre arbetslöshetsersättning. Eftersom detta är jämförelsevis vanligt inom scenkonsten kommer vissa scenkonstnärer att få en lägre pensionsgrundande inkomst som en följd av de nya reglerna.

Enligt regeringens redovisning i budgetpropositionen för 2008 har reformerna varit avsedda att stärka arbetslöshetsförsäkringens roll som omställningsförsäkring och att öka individens drivkrafter att bryta arbetslösheten. Enligt regeringen innebär de förändringar som genomförts bl.a. ett ökat krav på arbete för att kvalificera till arbetslöshetsersättning och att mängden arbete som utförts före arbetslösheten har fått ökad betydelse för nivån på arbetslöshetsersättningen. Vidare har ersättningsnivåerna förändrats samtidigt som man avskaffat möjligheterna till förhöjd dagpenning, förlängd ersättningsperiod samt möjligheten att begränsa arbetssökandet under de hundra första ersättningsdagarna. Nedan redovisas kortfattat några av de olika regelförändringar som beslutats inom arbetslöshetsförsäkringen.

Proposition 2006/07:15 En arbetslöshetsförsäkring för arbete

I och med riksdagens beslut med anledning av propositionen har följande förändringar genomförts.

- *Ersättningsnivåerna i arbetslöshetsersättningen har sänkts.* Det högre taket på 730 kronor under de 100 första ersättningsdagarna har tagits bort (25 §). Vidare har den tidigare ersättningsnivån på 80 % under hela perio-

⁴⁶ Jobb- och utvecklingsgarantin syftar till att den som är arbetslös, genom att delta i individuellt anpassade aktiviteter, så snabbt som möjligt ska hitta ett arbete. Garantin är indelad i tre faser som kan innehålla följande aktiviteter. En inledande kartläggning av den arbetslöses behov, därefter kan stöd ges till den som behöver ytterligare stöd. Den som inte hittat ett lämpligt arbete efter 450 dagar i garantin anvisas en varaktig, samhällsnyttig sysselsättning.

den ändrats så att ersättningen sjunker till 70 % efter 200 dagar. Efter 300 dagar är ersättningsperioden slut för dem som inte har barn under 18 år. De har en ersättningsperiod på 450 dagar (förändringen gäller från den 5 mars 2007).

- *Normalarbetstidens beräkning har ändrats* så att allt arbete under de 12 månader som föregår en arbetslöshetsperiod ska räknas in när ersättningsnivån bestäms. Tidigare räknades bara de 6 månader som förgick en arbetslöshetsperiod (förändringen gäller från den 5 mars 2007).
- *Arbetsvillkoren har skärpts* för att ge rätt till arbetslöshetsersättning, bl.a. ökade arbetsvillkoret från 70 till 80 timmars arbete per månad under 6 månader. Vidare upphörde möjligheten att kvalificera sig för arbetslöshetsersättning genom studier (förändringen gäller från den 5 mars 2007).
- *En förhöjd finansieringsavgift har införts* som till viss del bestäms av hur hög andel av kassans medlemmar det är som får arbetslöshetsersättning. Ett tak har införts som innebär att a-kasseavgiften högst får höjas med 300 kronor per månad. Samtidigt togs möjligheten till skatteavdrag för medlemsavgift till a-kassa bort.

Proposition 2006/07:89 Ytterligare reformer inom arbetsmarknadspolitiken

Propositionen låg till grund för beslut om införandet av jobb- och utvecklingsgarantin som omfattar dem som förbrukat hela sin ersättningsperiod i arbetslöshetsförsäkringen samt oförsäkrade som varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen i 18 månader. I propositionen föreslogs även några förändringar i a-kassan.

- Ersättningsnivån i jobb- och utvecklingsgarantin motsvarar en *arbetslöshetsersättningsnivå på 65 %*.
- Möjligheten att begränsa sitt arbetsökande yrkesmässigt och geografiskt de 100 första ersättningsdagarna har tagits bort (gäller från den 2 juli 2007).
- Möjligheten att få en förlängd ersättningsperiod med längst 300 ersättningsdagar utan att uppfylla ett arbetsvillkor har tagits bort (gäller från den 2 juli 2007).

Budgetpropositionen för 2008 med förslag angående deltidsarbetslöshet

Riksdagen har, mot bakgrund av regeringens förslag i budgetpropositionen för 2008, beslutat om ett förändrat bemyndigande till regeringen om att införa begränsningar för arbetslöshetsersättning vid deltidsarbetslöshet. Regeringen har därefter ändrat förordningen 1997:835 om arbetslöshetsförsäkringen som innebär att det som mest betalas ut 75 ersättningsdagar i veckor där en person också deltidsarbetar. Förändringarna började gälla fr.o.m. den 7 april 2008.

Tidigare kunde hela ersättningsperioden om 300 ersättningsdagar (450 för föräldrar till barn under 18 år) användas vid deltidsutfyllnad. Deltidsutfyllnad innebär ersättning för de timmar som den deltidsarbetslöse saknar arbete. Det innebär att ersättningsperioden kunde utsträckas under lång tid. Vidare har

deltidsarbetslösa ofta arbetat upp ett nytt arbetsvillkor och därmed fått en ny ersättningsperiod när den första är slut (prop. 2007/08:1).

Nytt från den 7 april 2008 är också att omräkning av gage för tillfälligt konstnärligt arbete som medger arbetslöshetsersättning under en vecka räknas som deltidsarbete (TAK 2008). Tidigare räknades perioder då konstnären arbetade heltid som heltidsarbete och perioder då han eller hon uppbar ersättning från a-kassan som arbetslöshet.

I budgetpropositionen för 2008 redovisas exempel på vilket sätt möjligheten att uppbära arbetslöshetsersättning vid deltidsarbetslöshet förändras i och med de ändrade reglerna. Exemplet gäller för dem som före deltidsarbetslösheten arbetade heltid.

- Med den tidigare ersättningsperioden på 300 dagar räckte ersättningsperioden i drygt två år för den som arbetade halvtid. Enligt de nuvarande ersättningsreglerna med 75 ersättningsdagar som begränsning kan den som arbetar halvtid få arbetslöshetsersättning i cirka 30 veckor.
- För den som fick ett deltidsarbete på 80 % räckte en ersättningsperiod på 300 dagar i nästan sex år. Enligt de nya reglerna kan den som arbetar 80 % få ersättning i 75 veckor.

Proposition 2007/08:118 En effektivare arbetslöshetsförsäkring

I och med riksdagens beslut⁴⁷ med anledning av propositionen har

- antalet karensdagar ökat från fem till sju (gäller från den 7 juli 2008)
- villkoren för a-kasseavgifterna ändrats vilket bl.a. inneburit en större skillnad på avgifternas storlek mellan olika a-kassor (gäller från den 1 juli 2008).

Scenkonstnärer tillhör de yrkesgrupper som numera betalar de högsta a-kasseavgifterna. Avgiften till Teaterverksammas a-kassa kostar 385 kronor per månad. Musikernas a-kassa tar ut en avgift på 415 kronor per månad. Som exempel kan nämnas att Akademikernas a-kassa tar ut en avgift på 150 kronor per månad och att Byggnadsarbetareförbundets a-kassa tar ut en månadsavgift på 359 kronor per månad. Exemplet avser avgiften för dem som är anslutna till a-kassan via sin fackförening och inte är arbetslösa. Avgifterna för dem som är arbetslösa är lägre medan avgiften för dem som inte är anslutna till a-kassan via en fackförening i regel är något högre.

Budgetpropositionen för 2009

I budgetpropositionen för 2009 aviseras åtgärder för att underlätta ny- och återinträde till arbetslöshetskassorna. Förslagen innebär en sänkning av arbetslöshetsavgiften med cirka 50 kronor per sysselsatt medlem, en tillfällig sänkning av medlemskravet, förenklade villkor för medlemskap samt vissa ändrade regler för arbetslöshetsersättning efter tillfällig eller delvis frånvaro.

⁴⁷ Prop. 2007/08:118, bet 2007/08:AU6.

Regeringen anger att den avser att återkomma till riksdagen med förslagen under våren 2009.

Effekter av förändringarna för scenkonstnärernas pensionsgrundande inkomster

De förändringar som genomförts av reglerna för arbetslöshetsersättningen kommer sammantaget att innebära sänkta pensionsgrundande inkomster för frilansande scenkonstnärer som regelbundet går mellan att vara anställda och att vara arbetslösa.

Ett exempel på en regelförändring som ger denna effekt är utsträckningen av beräkningssättet av normalarbetstiden från sex månader till tolv månader. Förändringen innebär sänkta ersättningsnivåer för den som t.ex. är anställd från höst till vår men arbetslös under tre sommarmånader, vilket inte är ovanligt för frilansande skådespelare. Tidigare ingick inte arbetslöshetsperioder som låg längre bak än sex månader i underlaget för den pensionsgrundande inkomsten.

Antalet deltidarbetslösa minskar

Arbetsförmedlingen redovisar i sin prognos för kulturarbetsmarknaden 2008–2009 att man bedömer att antalet deltidarbetslösa och timanställda som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen Kultur kommer att minska kraftigt genom införandet av taket på 75 ersättningsdagar fr.o.m. april 2008. Enligt förmedlingens beräkningar tar det i genomsnitt 7 månader att nå taket inom kulturyrket varför effekten beräknas bli som störst i november 2008. Myndigheten bedömer att en del personer kommer att övergå till arbetslöshet.

Källor

Intervjuer och skriftliga frågor

Dansalliansen

Finansdepartementet

Konstnärsnämnden

Kulturdepartementet

Kulturutredningen (dir. 2007:99)

Kungl. Operan

Länsteatern Gotland

Malmöoperan

Musikalliansen

Musikerförbundet

Norrbottnesteatern

Scenkonstpensionsutredningen (dir. 2008:34)

Skottes musikteater i Gävle

Statens Kulturråd

Statens pensionsverk

Svensk Scenkonst

Sveriges Yrkesmusikerförbund (SYMF)

Teateralliansen

Teatercentrum

Teaterförbundet

Skriftligt material

Arbetsförmedlingen 2007, *Arbetsmarknadsprognosen för kulturarbetsmarknaden 2008*.

Arbetsförmedlingen 2008a, *Prognos arbetsmarknad kultur 2008–2009*.

Arbetsförmedlingen 2008b, *E-brev med faktagranskningskommentarer och vissa faktauppgifter 2008-09-05 och 2008-09-10*.

Bet. 1996/97:KrU1, *Kulturpolitik m.m.*

Bet. 1999/00:KrU1–2007/08:KrU1, *Kulturutskottets budgetbetänkanden för åren 2000–2008*.

Bet. 2003/04:KrU7, *Teater, dans och musik*.

Dagens Nyheter, *Artikel om nedskärningar vid Norrlandsoperan 2008-10-02*.

Dansalliansen 2008, *E-brev med faktagranskningskommentarer 2008-09-03*.

Dir. 2007:99, *Kulturpolitikens inriktning och arbetsformer*.

Dir. 2008:32, *Yrkesdansutbildning i klassisk dans*.

Dir. 2008:34, *Tjänstepensioner vid vissa statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner*.

Dir. 2001:90, *Socialförsäkringsfrågor m.m. i förhållande till konstnärlig verksamhet*.

Konstnärsnämnden 2007, *Konstnärerna i Kulturpolitiken – En utredning om konstnärer, kulturpolitik och arbetsmarknad*.

Kulturdepartementet 2008, *E-brev med faktagranskningskommentarer 2008-09-10*.

Kulturrådet 1998, *Från Sevilla till Duvemåla – Musikteater i Sverige inför 2000 talet*, Rapport 1998:4.

Kulturrådet 2006, *Handlingsprogram för den professionella dansen*.

Kulturrådet 2007, *Musik 2004–2005, Kulturen i siffror 2007:1*.

Kulturrådet 2008a, *Budgetunderlag för 2009–2011*.

Kulturrådet 2008b, *E-brev med faktagranskningskommentarer 2008-09-30 och 2008-10-02*.

Kungl. Operan 2008, *E-brev med faktagranskningskommentarer 2008-06-18*.

Norrbottnesteatern 2008, *E-brev med faktagranskningskommentarer 2008-06-18 och 2008-10-03*.

Malmö Opera och Musikteater AB, *E-brev med faktagranskningskommentarer 2008-06-13*.

- Musikalliansen 2008a, *E-brev med faktagranskningskommentarer 2008-10-10*.
- Musikalliansen 2008b, *Musikalliansen webbplats 2008-08-20*, www.musikalliansen.org.
- Prop. 1992/93:100, *Förslag till statsbudget för budgetåret 1993/94*.
- Prop. 1996/97:3, *Kulturpolitik*.
- Prop. 1999/2000:1–2007/08:1, *Budgetpropositionen för åren 2000–2008*.
- Prop. 2000/01:100, *2001 års ekonomiska vårproposition*.
- Prot. KrU 2007/08:8.4, *Kulturutskottets beslut om att genomföra en uppföljnings- och utvärderingsstudie avseende kulturarbetarnas pensionsförhållanden*.
- SFS 1982:80, *Lagen om anställningsskydd*.
- SFS 2003:56, *Förordning om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning (PISA-förordningen)*.
- SOU 2003:21, *Konstnärerna och trygghetssystemen*.
- SOU 2003:85, *Översyn av försäkringsmodellen för de statliga avtalsförsäkringarna*.
- SOU 2006:111, *Ny pension – Ny administration*.
- Skottes musikteater 2008, *E-brev med faktagranskningskommentarer 2008-08-08*.
- SPV 2008, *E-brev med faktagranskningskommentarer och faktauppgifter 2008-09-04 och 2008-09-11*.
- Statens kulturråd 2006, *Översyn av villkor och riktlinjer för bidragsgivningen till de fria teater- och dansgrupperna*.
- Svensk Scenkonst 2008, *Lönestatistik 2007*.
- TAK 2008, *Teateranställdas arbetslöshetskassas webbplats 2009-10-07*, www.teaterverksammasakassa.se.
- Teatercentrum 2008, *E-brev med faktagranskningskommentarer 2008-09-05 och 2008-09-11*.
- Teaterförbundet 2008, *E-brev med kommentarer till utkast om pensionsvillkoren inom scenkonstområdet 2008-09-08 och 2008-10-07*.
- Teateralliansen 2006, *En lägesrapport om TeaterAlliansen i oktober 2006*.
- Teateralliansen 2008a, *Teateralliansens webbplats 2008-08-20*, www.teateralliansen.se.
- Teateralliansen 2008b, *E-brev med kommentarer till utkast om pensionsvillkoren inom scenkonstområdet m.m.*
- Teatrarnas Riksförbund 2001, *Att anlita bolag – en kort handledning*.

RAPPORTER FRÅN RIKSDAGEN	2004/05–2005/06
2004/05:RFR1	TRAFIKUTSKOTTET Transportforskning i en föränderlig värld
2004/05:RFR2	NÄRINGSUTSKOTTET Statens insatser för att stödja forskning och utveckling i små företag Rapport till riksdagens näringsutskott
2004/05:RFR3	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Nationella minoriteter och minoritetsspråk
2004/05:RFR4	SKATTEUTSKOTTET Skatteutskottets offentliga seminarium om skattekonkurrensen den 15 mars 2005
2005/06:RFR1	JUSTITIEUTSKOTTET Brottskadeersättning och skadestånd på grund av brott. Undersökning av skillnader mellan beslutad brottskadeersättning och av domstol sakprövat skadestånd
2005/06:RFR2	JUSTITIEUTSKOTTET Särskild företrädare för barn Uppföljning om tillämpningen av lagen (1999:997) om särskild företrädare för barn
2005/06:RFR3	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Förutsättningarna för småskalig livsmedelsproduktion – en uppföljning
2005/06:RFR4	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Regeringsmakt och kontrollmakt. Offentligt seminarium tisdagen den 15 november 2005 anordnat av konstitutionsutskottet
2005/06:RFR5	KULTURUTSKOTTET Statsbidrag till teater och dans En uppföljning av pris- och löneomräkningens konsekvenser
2005/06:RFR6	UTRIKESUTSKOTTET Utrikesutskottets uppföljning av det multilaterala utvecklingssamarbetet
2005/06:RFR7	TRAFIKUTSKOTTET Sjöfartsskydd En uppföljning av genomförandet av systemet för skydd mot grova våldsbrott gentemot sjöfarten
2005/06:RFR8	UTRIKESUTSKOTTET Vår relation till den muslimska världen i EU:s grannskapsområde
2005/06:RFR9	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga utfrågning om elmarknaden den 18 maj 2006

2006/07:RFR1	FINANSUTSKOTTET En utvärdering av den svenska penningpolitiken 1995–2005
2006/07:RFR2	UTRIKESUTSKOTTET OCH MILJÖ- OCH JORDBRUKS- UTSKOTTET Offentlig utfrågning den 12 december 2006 om en gasledning i Östersjön – fakta om projektet – internationell rätt – tillvägagångs- sätt vid tillståndsprövning
2006/07:RFR3	TRAFIKUTSKOTTET Trafikutskottets uppföljning av flyttning av fordon
2006/07:RFR4	TRAFIKUTSKOTTET Trafikutskottets offentliga utfrågning om trafiklösningar för Stock- holmsregionen
2006/07:RFR5	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om förutsättningarna för att bedriva småskalig livsmedelsproduktion
2006/07:RFR6	KULTURUTSKOTTET Offentlig utfrågning på temat Var går gränsen för den konstnärliga friheten?
2006/07:RFR7	UTRIKESUTSKOTTET Sveriges deltagande i EU:s biståndspolitik
2006/07:RFR8	SKATTEUTSKOTTET Uppföljning av kvittningsregeln för nystartade företag
2006/07:RFR9	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets offentliga utfrågning på temat hiv/aids torsdagen den 15 februari 2007 (Omtryck, tidigare utgiven som 2006/07:URF4)

2007/08:RFR1	SKATTEUTSKOTTET Inventering av skatteforskare 2007
2007/08:RFR2	TRAFIKUTSKOTTET Offentlig-privat samverkan kring infrastruktur – en forskningsöver- sikt
2007/08:RFR3	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Uppföljning av de fiskepolitiska insatsernas resultat och konsekven- ser för företag inom fiskeområdet
2007/08:RFR4	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets offentliga utfrågning på temat våld mot äldre, den 19 september 2007
2007/08:RFR5	TRAFIKUTSKOTTET Uppföljning av hur stormen Gudrun hanterats inom transport- och kommunikationsområdet
2007/08:RFR6	FÖRSVARsutskottet Utvärdering av 2004 års försvarspolitiska beslut
2007/08:RFR7	SKATTEUTSKOTTET Öppet seminarium om attityder till skatter
2007/08:RFR8	FÖRSVARsutskottet Forskning och utveckling inom försvarsutskottets ansvarsområde

2007/08:RFR9	JUSTITIEUTSKOTTET Uppföljning av Kriminalvårdens behandlingsprogram för män som dömts för våld i nära relationer
2007/08:RFR10	TRAFIKUTSKOTTET Trafikutskottets offentliga utfrågningar hösten 2007 om trafikens infrastruktur
2007/08:RFR11	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Offentlig utfrågning den 22 november 2007 om tillstånd för digital marksänd tv
2007/08:RFR12	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om förutsättningarna för att låta transportsektorn omfattas av ett system med handel av utsläppsätter
2007/08:RFR13	SKATTEUTSKOTTET Skatteutskottets uppföljning av skogsbeskattningen
2007/08:RFR14	TRAFIKUTSKOTTET Förnybara drivmedels roll för att minska transportsektorns klimatpåverkan
2007/08:RFR15	SOCIALFÖRSÄKRINGSUTSKOTTET Äldreförsörjningsstödet i dagspressen 2002–2007
2007/08:RFR16	TRAFIKUTSKOTTET Anpassningen av trafikens infrastruktur när klimatet förändras
2007/08:RFR17	RIKSDAGENS UTSKOTT Riksdagens framtidsdag 2008 – konferensrapport
2007/08:RFR18	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets offentliga utfrågning på temat Tillgänglighet inom hälso- och sjukvården
2007/08:RFR19	FINANSUTSKOTTET Finansutskottets offentliga utfrågning Statlig arbetsgivarpolitik och jämställdhet
2007/08:RFR20	NÄRINGSUTSKOTTET OCH KULTURUTSKOTTET Näringsutskottets och kulturutskottets offentliga utfrågning om upphovsrätt på Internet
2007/08:RFR21	TRAFIKUTSKOTTET OCH FÖRSVARsutskOTTET Trafikutskottets och försvarsutskottets offentliga utfrågning om IT-säkerhet
2007/08:RFR22	FÖRSVARsutskOTTET Försvarsutskottets offentliga utfrågning om kärnvapen och radiologiska hot
2007/08:RFR23	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Utvärdering av det kommunala partistödet
2007/08:RFR24	KULTURUTSKOTTET Kulturutskottets offentliga utfrågning om de fem nationella minoriteternas kultur
2007/08:RFR25	FÖRSVARsutskOTTET Försvarsutskottets offentliga utfrågning om utvärdering av 2004 års försvarspolitiska beslut
2007/08:RFR26	TRAFIKUTSKOTTET Trafikutskottets offentliga utfrågning om godstransporter