

# **Utredning av Dansalliansens anställningsvillkor för dansare**

av Ann Larsson

Version 2019-10-28

## Innehållsförteckning

<b>1. Uppdraget</b>	<b>3</b>
<b>2. Dansalliansen</b>	<b>4</b>
2.1 Ett aktiebolag med statlig finansiering	5
<b>3. Förändringar av anställningsformer för dansare</b>	<b>6</b>
3.1 Anställning som dansare i den fria sektorn	6
3.2 Anställningar vid dansinstitutioner	7
3.3 Anställning som dansare vid scenkonstinstitutioner utan eget danskompani	8
3.4 Dansare som kombinatorer och näringsidkare	9
3.5 Faktureringsbolag, egenanställningsföretag och projektadministrativa organisationer	10
<b>4. Internationaliseringen och dansen</b>	<b>12</b>
<b>5. De anställda dansarna vid Dansalliansen</b>	<b>14</b>
5.1 De ansökande dansarna 2019	16
5.2 Antal anställningsdagar som krävs för att bli anställd	16
<b>6. Trygghetssystemen</b>	<b>17</b>
6.1 Arbetslöshetsförsäkringen	18
<b>7. Nuvarande kriterier och ramar för anställning vid alliansen</b>	<b>18</b>
7.1 Nuvarande regler för anställning och förändringar över tid	18
7.1.1 Regler vid anställning och vissa förändringar	19
7.1.2 Regler under anställning i Dansalliansen	19
<b>8. Utredarens analys och förslag till förtydliganden samt förändrade kriterier</b>	<b>20</b>
8.1 Analys - Förändringar av arbetsmarknaden för dansare	20
8.2 Analys - internationaliseringen av dansen	21
8.3 Eventuella förändringar av trygghetssystemen och effekter för Dansalliansen	21
8.4 Ett förtydligande av begreppet frilansande	22
8.5 Dansare ska vid anställningstillfället och under anställning i Dansalliansen vara kontinuerligt verksamma i Sverige	25
8.6 Arbetsgivare som godkänns ge kvalificerad anställningstid vid anställning i Dansalliansen	26
8.7 Regler vid anställningstillfället och för dansare som är anställda i Dansalliansen som arbetar för egenanställningsföretag	27
8.8 Anställda dansare i Dansalliansen som arbetar som näringsidkare i Sverige och utomlands	28
8.9 Administrativa förslag för effektivisering	29
<b>9. Lista över genomförda intervjuer och informanter</b>	<b>30</b>
<b>10. Litteraturförteckning</b>	<b>31</b>

## 1. Uppdraget

Dansalliansens villkor för anställningar är grundande i hur samhället, arbetsmarknadsregler och dansområdet fungerade 2006. Det har sedan dess gjorts smärre förändringar. Idag har antalet näringsidkande konstnärer inom samtliga konstområdet ökat och egen/faktureringsanställningsbolag introducerats och etablerats. Inom dansområdet sker förändringar i sätt att producera, framföra och samverka inom konsten. Nya genrer omfattas av den offentligt finansierade danskonsten. Men samtidigt fortsätter etablerade koreografer att producera sceniska verk för stora och mindre scener samt turnéer i egen regi eller tillsammans med dansinstitutionerna. Internationaliseringen har tagit nya snabba kliv och är nu internaliserad i konstformen.

Dansalliansen vill därför se över sina ramar och riktlinjer så att de är i samklang med utvecklingen inom konstområdet och dansarnas arbetsförutsättningar. Dansalliansen styrelse beslutade därför om en utredning som ska beskriva förändringar av betydelse inom konstområdet och andra direkt påverkande faktorer samt ge förslag på eventuella förändringar av kriterierna. Konsekvenser av sådana förändringar bör även beskrivas.

Målsättningen är att kriterier och ramar för anställningar av dansarna ska vara i samklang med danskonstens utveckling, främja arbetsmöjligheter och fungera tillsammans med arbetsmarknadsregler och trygghetssystemen.

Utredningen ska adressera följande frågeställningar:

- Hur fungerar Dansalliansens regler och organisationens administration i relation till anställningar vid egen/fakturaanställningsbolag
- Hur fungerar nuvarande regler och organisationens administration i relation till dansares arbete som sker via näringsidkande former.
- Hur hanteras annat konstnärligt arbete än anställning som dansare av nuvarande regler
- Har arbetsformer inom konstområdet utvecklats som förändrar ramarna för Dansalliansen.
- Hur hanteras olika anställningsformer av Teater- och Musikalliansen
- Hur hanterar nuvarande regler de sociala trygghetssystemen och finns det planer på förändringar av dessa system inom en snar framtid.
- Bör de nuvarande reglerna och kriterierna i Dansalliansen förändras.
- Om förändringar förslås ska konkreta förslag formuleras med konsekvensanalys.

## 2. Dansalliansen

Dansalliansen är en statligt finansierad kulturpolitisk insats för att främja förutsättningarna för de frilansande yrkesverksamma dansarna. De tre allianserna - Teateralliansen, Dansalliansen och Musikalliansen – möjliggör en flexibilitet inom respektive arbetsmarknad samtidigt som de ger de anställda utövande konstnärerna trygghet.

Teateralliansen, som var den första alliansen, startade som en kombination av arbetsmarknadspolitik och kulturpolitik. Dansalliansens inrättades på samma grund trots att medlen från arbetsmarknadspolitiken då hade försvunnit. Alliansernas grund och logik är att arbetsmarknaden för dansarna, skådespelarna och musikerna inte fungerar så som merparten av andra yrkesgrupper i förhållande till anställningsformer, anställningars längd, områdenas behov av flexibilitet av konstnärliga och ekonomiska skäl och trygghetssystemens utformning. De offentligt finansierade fria grupperna/fria koreograferna och institutionerna vill av konstnärliga och ekonomiska skäl arbeta med frilansande dansare, skådespelare och musiker. Det är då inte rimligt att det enbart är dessa individers enskilda ansvar att möjliggöra en sådan situation. De tre yrkesgrupperna som omfattas av allianserna är utövande konstnärer till skillnad från upphovspersonsyrkena inom samma konstområden som är koreografer, regissörer/dramatiker och komponister. Självklart är en del konstnärer som är utövande även upphovspersoner och tvärtom, men det är för de som i huvudsak är utövande som allianserna är skapade.

De två primära argumenten för allianserna är:

- den offentligt finansierade scenkonsten och musikområdet har behov av en stor grupp frilansande dansare, skådespelare och musiker med hög konstnärlig kvalitet,
- gruppen passar inte in regler om arbetslöshetsförsäkringen.<sup>1</sup>

Sedan tillkommer en rad andra positiva och betydelsefulla effekter som en stärkt yrkesroll, längre karriärer, konstnärlig utveckling och fördjupning, anpassning till trygghetssystemen m.m.

Allianserna är en unik kulturpolitisk reform för att främja konstnärers villkor som utvecklats i Sverige. Med de svenska allianserna som modell skapades sedan Norsk skuespiller- og danserallians 2012<sup>2</sup> och i Finland finns planer på en scenkonstallians.

<sup>1</sup> Frilansande dansare, skådespelare och musiker har ofta korta anställningar med många olika arbetsgivare och återkommande arbetslöshetsperioder mellan. Arbetslöshetsförsäkringen är formad för personer med långa anställningar för en arbetsgivare. Försäkringen är en omställningsförsäkring och en person med återkommande arbetslöshet ska söka arbete inom ett annat yrke eller omskola sig.

<sup>2</sup> <https://skuda.no>

Under 1990-talet och i början 2000-talet när diskussionerna fördes om att etablera en allians för dansare såg området annorlunda ut. Den moderna dansen hade i huvudsak funnits inom den fria sektorn men började nu även vara en större del av dansinstitutionernas repertoar. Det fanns en stark musikalscen vid privatteatrarna som var en relativ stor arbetsmarknad för en grupp dansare i huvudsak i Stockholm och Göteborg. Behovet av en allians för dansare fanns inom den fria sektorn med verksamma koreografer/fria grupper som anställde dansare på kortare kontrakt. I utredningen som låg till grund för skapandet av Dansalliansen formulerades vilka som skulle omfattas av reformen på följande sätt:

*Gruppens arbetsgivare skall primärt vara fria dansgrupper/koreografer men även dansinstitutioner.<sup>3</sup>*

Dansalliansen formades med argumentet att den fria sektorn för dansare aldrig har bestått av tillsvidare anställningar eller ens ettårs-anställningar (med vissa undantag) inom det offentligt finansierade utominstitutionella dansområdet. Det är därmed logiskt att tänka sig att en ökning av offentliga medel till den fria danssektorn skulle öka behovet av en utökad dansallians. Det skulle då behövas en större grupp frilansande dansare med hög konstnärlig kvalitet som över tid är villiga att vara kvar i området.

## 2.1 Ett aktiebolag med statlig finansiering

Statlig finansiering av professionell verksamhet inom konstarterna har kriterier som konstnärlig kvalitet, geografisk spridning m.m. Dansalliansens kriterier är av en annan art då anställning baseras på mängd arbete inom ramen för en viss tid. Det finns vid anställningstillfället och i anställningens utformning ingen konstnärlig eller kulturpolitisk bedömning av dansaren konstnärliga kvalitet eller kulturpolitiska hänsynstaganden som exempelvis geografisk spridning eller jämställdhet. Den bedömningen överlämnas till de bidragsgivande instanser som beslutar om offentliga kulturbidrag till de arbetsgivare som utgör underlag för anställning i alliansen.

Ramarna och kriterierna för allianserna beslutas i formen av kollektivavtal<sup>4</sup> och allmänna regler för konstnärliga personals, vilket för Dansalliansens är dansarna. Avtalet sluts mellan DA Dansalliansen AB och Teaterförbundet för scen och film. Dansalliansen drivs i bolagsform med fyra lika stora ägare Danscentrum, Svensk Scenkonst, Teaterförbundet för scen och film samt Trygghetsrådet TRS. Dansalliansen finansieras helt och hållet via ett statligt anslag och nivån beslutas av regeringen i det årliga regleringsbrevet till Statens kulturråd. Formellt fattar Kulturrådet beslut om statsbidrag till Dansalliansen men att alliansen ska tilldelas medel och till vilken summa är alltså redan beslutat av regeringen. De

<sup>3</sup> s. 10, (Larsson, 2005)

<sup>4</sup> (Dansalliansen, 2015)

<sup>5</sup> (Dansalliansen, 2010)

ramar som regeringen anger med statsbidraget är mycket kortfattade och det finns ingen egen förordning som styr bidragsgivningen. I 2019 års regleringsbrev formuleras att medlen ”ska i huvudsak användas för att öka antalet anställda men kan också användas för insatser för karriärväxling.”<sup>6</sup>

Allianserna har därmed en mer fristående ställning än exempelvis Kungliga Operan som också är ett aktiebolag men som ägs av staten eller Riksteatern som är en medlemsorganisation men som ändå får årliga riktlinjer med sina statliga medel. Regeringens vilja med statsbidraget till Dansalliansen måste tolkas i förhållande till skrivningar i budgetpropositioner och utredningar vid tillkomsten av alliansen samt formuleringar angående budgetposten i Kulturrådets regleringsbrev. Regeringen har i princip alltid möjligheten att besluta om nya eller förändrade ramar för de medel som man riktar till alliansen, liksom för alla statsbidrag.

Formerna för allianserna med ett ägande av arbetsmarknadens parter i ett fristående bolag, kollektivavtalade ramar och objektiv beräkningsgrund gör att bilden av att det rör sig om nationell kulturpolitik direkt under statsbudgeten ibland blir otydlig. Allianserna kopplas tankemässigt till att vara en del av trygghetssystemen eller en del av den ordinarie arbetsmarknaden när det är en del av den nationella kulturpolitiken men i sin helt egna form. Den ibland otydliga bilden kan nog också härledas till statens mycket långtgående val att inte styra allianserna.

### 3. Förändringar av anställningsformer för dansare

#### 3.1 Anställning som dansare i den fria sektorn

Det har aldrig funnits någon heltäckande insamling data av antalet anställda inom dansområdets fria sektor på nationell nivå. Statens kulturråd, liksom andra myndigheter och offentliga bidragsgivare på olika nivåer har enbart samlat information om den verksamhet och de produktioner och grupper som har fått bidrag från respektive instans. År 2012 var 190 dansare anställda inom fria grupper/fria koreografer med stöd av Kulturrådet, vilka tillsammans delade på 25 årsverken. I genomsnitt motsvarade en (1) anställning som dansare i en fri dansgrupp 6,0 veckors heltidsarbete.<sup>7</sup>

Dans för barn och unga är idag en omfattande och ökande del av den offentligt finansierade dansen. De fria koreografer och arrangörer som fick stöd av Kulturrådet 2016 hade en publik som till 42 procent bestod av barn- och unga.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Anslag 1:2, ap. 2 (Regeringen, 2018)

<sup>7</sup> s. 24 (Statens kulturråd, 2012)

<sup>8</sup> (Statens Kulturråd, 2016)

Vad som kan sägas utifrån ett antal undersökningar som över tid gjorts om dansares villkor är att anställningarna inom den fria sektorn präglas av visstidsanställningar och projektanställningar. Anställningarna är ofta tidsmässigt uppbrutna. I utredningen som låg till grund för skapandet av Dansalliansen beskrevs de frilansande dansarnas kontraktperioder till 1-2 månader.<sup>9</sup> En undersökning gjord av Dansalliansen som omfattade frilansande dansare som arbetade både inom den fria sektorn och vid institutioner perioden 2006/07 – 2007/08 visar att de arbetade i genomsnitt i 5,4 dansföreställningar under de två spelåret. Den genomsnittliga arbetstiden per dansföreställning var 9,1 veckor.<sup>10</sup> I 2013 års redovisningar till Kulturrådet var genomsnittet för anställningar av dansare 7 veckor inom den fria sektorn.<sup>11</sup>

Ur Dansalliansens synpunkt är det viktigt att se den frilansande dansarens utvidgade arbetsfält även utanför det offentligt finansierade dansområdet. Dansare arbetar inom annan scenkonst (talteater, opera, musikal), privatteatern, bildkonstområdet, film, TV och reklam. Från individens synpunkt är en stor del av arbetstiden förlagd till för yrkesområdet närliggande arbete, vad som kallas indirekt konstnärligt arbete som danspedagog, dansfrämjande arbeten och repetitör m.m.<sup>12</sup>

### 3.2 Anställningar vid dansinstitutioner

Dansinstitutioner med egna kompanier är och har varit fåtaliga i Sverige. Området har ändå genomgått betydande förändringar i både nedläggningar och tillkomsten av nya kompanier. En genomgripande förändring har varit genreförändringen från balett till modern dans.

Sett i ett längre perspektiv har tre stora balettinstitutioner lagts ner i Sverige – Cramérbaletten inom Riksteatern (1986), Malmöbaletten inom Malmö Stadsteater/Malmö Musikteater (1995) och Östgötabaletten inom Östgötateatern (1996) och istället har mindre dansinstitutioner byggts upp med en inriktning mot modern dans med Skånes dansteater (1995), Norrdans (1995) och Regionteater Väst Dans (2001).

1981/82 fanns sex institutioner med dansensembler med totalt 185 anställda.<sup>16</sup> I tabell 1 kan man se hur antalet anställda vid institutioner har varierat över tid liksom andelen tillsvidare anställda och visstidsanställda.

<sup>9</sup> (Larsson, 2005)

<sup>10</sup> s. 6, (Dansalliansen/Julia Sundberg, 2009)

<sup>11</sup> s. 18, (Konstnärskommittén och Statens kulturråd, 2015)

<sup>12</sup> s. 42-43, (Konstnärskommittén, 2011)

<sup>16</sup> s. 22 (Virdefors, 2000)

Tabell 1\*. Anställda dansare vid dansinstitutioner i Sverige 1999<sup>17</sup>, 2013<sup>18</sup>, 2018<sup>19</sup>.

Dansinstitutioner	1999		2013		2018	
	Tillsvidare anställda	Visstids-anställda	Tillsvidare anställda	Visstids-anställda	Tillsvidare anställda	Visstids-anställda
Cullbergbaletten/Riksteatern	10	10	9	10	11	15
Göteborgsoperans Danskompani	30	10	18	21	23	19
Kungliga operans balett	72	1	61	45	52	25
Norrdans		7	3	9	3	5
Regionteater Väst Dans	-	-	3	4	3	3
Skånes Dansteater	14	2	15	1	10	10
<b>Totalsumma</b>	<b>126</b>	<b>30</b>	<b>109</b>	<b>90</b>	<b>102</b>	<b>77</b>
<b>Summa anställda</b>	<b>156</b>		<b>199</b>		<b>179</b>	
	<b>81%</b>	<b>19%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>

\*Tabellen är sammanställd från olika källor. Det finns en osäkerhet om hur siffrorna är framtagna om det är de anställda vid en tidpunkt eller sett över året. Siffrorna för 2018 har tagits fram efter direkt förfrågan till respektive danskompani. Siffrorna för tillsvidare anställda 2018 omfattar även dansare som är tjänstlediga.

Under den redovisade 20-årsperioden har förändringarna av anställningsformer för dansare vid dansinstitutioner i Sverige även varit genomgripande då andelen tillsvidare anställningar gått från 81 procent 1999 till 55 procent 2013 och 57 procent 2018.

Andelen visstidsanställningar vid institutionerna ökar över tid i form av ettårs-anställningar, liksom vikariat. Dansare som anställs på ettårs-kontrakt (från 1 juli – 31 juni) kan anställas tre år i rad innan regeln om tillsvidare anställning infaller. Till skillnad från talteaterområdet omfattas inte dansområdet av långtidsanställningar på 2 - 5 år.<sup>20</sup>

### 3.3 Anställning som dansare vid scenkonstinstitutioner utan eget danskompani

Dansares anställningar i produktioner vid offentligt finansierade scenkonstinstitutioner utan eget danskompani är en viktig och ökande arbetsmarknad. Anställning som dansare återfinns inom talteater, opera, musikal liksom performance. Vid vissa scenkonstinstitutioner görs även dansföreställningar i tillfälliga konstellationer som exempelvis under vissa perioder vid Kulturhuset/Stadsteatern i Stockholm, Riksteatern m.fl. Det ökande antalet uppdrag till koreografer att regissera andra scenkonstproduktioner än dansföreställningar generera ofta ett ökat antal anställningar för dansare.

Vid tidpunkten för Dansalliansen grundande började man på statlig nivå tydliggöra denna del av arbetsmarknad för dansare.

*I statistiken för år 2002[Kulturrådet] redovisas för första gången antalen årsverken för*

<sup>17</sup> (Virdefors, 2000)

<sup>18</sup> Tabell 2, (Konstnärskommittén och Statens kulturråd, 2015)

<sup>19</sup> Uppgifter från respektive kompani vid direkt förfrågan av utredaren

<sup>20</sup> Långtidskontrakten var en del i uppgörelsen vid tillkomsten av Teateralliansen.



*dansare/koreograf vid övriga sceninstitutioner, dvs. utanför dansområdet, och är till antalet 31. Dansare har självklart tidigare haft kontrakt vid musikteatrar och talteatrar men detta har tidigare inte särredovisats.<sup>21</sup>*

### 3.4 Dansare som kombinatorer och näringsidkare.

Konstnärsnämndens senaste stora undersökning av konstnärerna visar att antalet näringsidkare<sup>22</sup> bland konstnärerna ökar och så även inom yrkesgruppen dansare. Men trots en kraftig ökning är dansare (förutom musikalartister) fortfarande den yrkeskategori som har högst andel som enbart är löntagare bland samtliga konstnärsgupper, med 75 procent. De var alltså 25 procent av dansare som 2014 hade någon form av näringsverksamhet i jämförelse med 49 procent i hela konstnärsguppen. Dansarna var en av grupperna som hade störst förändring i andelen näringsidkare med jämförelseåret 2004 då andelen endast var 9,4 procent.<sup>23</sup> Inom dansområdet används även formen ideell och ekonomisk förening som inte omfattas i undersökning. Att ha en enskild firma eller annan företagsform betyder ju inte att man enbart har inkomst via den eller för den delen att man överhuvudtaget har en inkomst via sitt näringsidkande. Det är vanligt att man inom kultursektorn är kombinator vilket betyder att man både är löntagare och näringsidkare. Generellt i hela konstnärsguppen är det vanligare att man har inkomst som kombinator än att man enbart i sitt yrke har inkomst via ett företag.<sup>24</sup>

*Tabell 2. Inkomsten sammansättning\* 2004 och 2014 dansare<sup>25</sup>*

Yrkeskategori	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5	Totalt
Dansare 2014	78,80	9,80	4,90	3,10	3,40	100
Dansare 2004	86,5	4,9	0,8	0,8	7,1	100
Förändring	-7,70	4,9	4,1	2,3	-3,7	

\*Grupp 1 personer med löneinkomst och utan inkomst av näringsverksamhet

Grupp 2 personer med löneinkomst och inkomst av näringsverksamhet. Löneinkomsten är större än inkomst av näringsverksamhet

Grupp 3: Personer med löneinkomst och inkomst av näringsverksamhet. Löneinkomsten är mindre än inkomsten av näringsverksamhet.

Grupp 4: Personer utan löneinkomst och med inkomst av näringsverksamhet

Grupp 5: Personer utan löneinkomst och utan inkomst näringsverksamhet

Som kan utläsas av tabellen ovan är det just kombinatorer med i huvudsak inkomst från lönearbete och en mindre andel av inkomsten från näringsverksamhet, grupp 2, som är vanligast bland dansare med näringsverksamhet. Grupp 3 med övervägande inkomst från näringsidkande ökar men den totala andelen är mindre. I Konstnärsnämndens undersökning separerar man på personer som själva definierar sig som dansare från koreografer. Det finns i

<sup>21</sup> (Larsson, 2005)

<sup>22</sup> Med näringsidkare menas i detta sammanhang enskild näringsverksamhet, handelsbolag eller fåmansaktiebolag men inte ideell eller ekonomisk förening.

<sup>23</sup> Tabell 88, (Konstnärsnämnden, 2016)

<sup>24</sup> Tabell 81, (Konstnärsnämnden, 2016)

<sup>25</sup> Ur tabell 81 och 82, (Konstnärsnämnden, 2016)

verkligheten naturligtvis en överlappning i dessa grupper. Dansare kan få inkomst som löntagare både som dansare och som anställd koreograf eller arbeta som både dansare eller koreograf genom sin näringsverksamhet. Generellt använder många kombinatorer inom konstområdena i huvudsak sin näringsverksamhet för egna projekt det vill säga när man agerar som upphovsperson vilket inom dansområdet är som koreograf. Taxerad inkomst från enskilt näringsidkande är för individen bland konstnärer och i befolkningen generellt betydligt lägre än för löntagare.

I Dansalliansens senaste rapport om dansare anställda i alliansen uppgav 27 procent att de någon gång under 2016 - 2017 haft inkomst från enskild firma eller annan juridisk form som dansare, vilket innebär att en majoritet av arbete som dansare varit som löntagare och/eller anställd via egen/faktureringsanställningsbolag under perioden. Undersökningen svarar inte på omfattningen av inkomst eller frekvensen av användandet av olika anställningsformer.<sup>26</sup>

### 3.5 Faktureringsbolag, egenanställningsföretag och projektadministrativa organisationer

Från 1990-talet och framåt har utvecklingen inom arbetsmarknaden tillsammans med den utvidgade europeiska arbetsmarknaden lett till en utveckling av bemanningsföretag, outsourcing, egenanställningar, plattformsanställningar och faktureringsbolag.

Inom kultursektorn har andelen arbetstillfällen som förmedlas via egenanställningsföretag ökat. Synonymer till egenanställningsföretag är plattformsföretag, faktureringsföretag och självanställningsföretag.

För en definition av egenanställningar och egenanställningsföretag används ofta en rapport från Tillväxtverket:

*Egenanställning är en anställningsform där den egenanställda själv initierar kundkontakten till det arbetet som ska utföras. Egenanställningsföretaget tecknar avtal om arbetet med uppdragsgivaren. Den anställda rapporterar till egenanställningsföretaget som fakturerar kunden för arbetet. Egenanställningsföretaget behåller en del av intäkten för sin del av värdeskapandet. Den egenanställda får lön från egenanställningsföretaget baserat på det arbete som gjorts hos kunderna. Skatt, sociala avgifter och sjuklön m.m betalas av egenanställningsföretaget. <sup>27</sup>*

Fördelarna för individen med egenanställning framför bemanningsföretag är att man har kvar kontrollen över möjligheten till arbete och samtidigt inte behöver administrera ett eget näringsidkande eller för den delen lära sig allt om att driva eget företag. Musikerförbundet och Teaterförbundet har egna faktureringsbolag.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> s. 17, (Dansalliansen, 2018)

<sup>27</sup> s. 22 (Tillväxtverket, 2012)

<sup>28</sup> <https://www.ama.se>, Teaterförbundets servicebolag

Vissa egenanställningsföretag har även tjänster som redovisning, projektadministration och inom kultursektorn även ansökningsförfaranden om offentliga bidrag.

Lagstiftningen definierar arbetstagare och företagare men däremot inte uppdragstagare och inte heller egenanställningar. Om en uppdragstagare ska definieras som arbetstagare eller företagare är frågan om en bedömning av ett antal kriterier där självständighet i förhållande till uppdragsgivaren är viktigast. Bedömningen av en persons situation behöver inte få samma utfall av Skatteverket, Försäkringskassan eller av en A-kassa. Här upprättas en praxis inom respektive instans vilket i vissa fall avgörs i domstol. Viktiga faktorer i förhållande till om man är vad som kallas osjälvständig eller självständig uppdragstagare är antalet uppdrag och antalet uppdragsgivare.

Vissa av egenanställningsföretagen informerar om att man kan samla ihop flera kortare uppdrag till längre anställningar. Vid en anställning i ett egenanställningsföretag registrerat i Sverige kan arbete även utföras utomlands. <sup>29</sup>

Även om formen för egenanställningar via ett egenanställningsföretag kan tyckas enkel används den ibland felaktigt, då den anställde personligen avtalar om ett uppdrag och i efterhand ber företaget skicka en faktura till uppdragsgivaren/egenanställningsbolaget. Ett förfarande som bl.a. kan leda till skatteproblem. En annan komplexitet är att det är egenanställningsbolaget som är ansvarigt för arbetsmiljöfrågor för den anställde oavsett var och i vilket sammanhang som arbetet utförs. Egenanställningsföretag är oftast inte kollektivavtalsanslutna och det finns därför en oro om lönedumpning.

Inom kultursektorn används några av de större aktörerna bland egenanställningsföretagen men det finns även företag som arbetar i huvudsak eller enkom inom kultursektorn.

I Dansalliansen senaste undersökning hade 5 av 52 dansare någon gång under 2016 - 2017 arbetat som dansare via ett egenanställningsföretag och 3 av dansarna hade någon gång arbetat som koreograf i samma form. I vilken omfattning i antal gånger och hur långa anställningarna var visar inte undersökningen.<sup>30</sup> Vid genomgång av ansökningshandlingar inlämnade av dansare som söker anställning i alliansen 2019 finns personer som återkommande har arbetat vid egenanställningsföretag men nästan enbart med mycket korta anställningar. Andelen ansökningar som kommer in till Statens kulturråd och Kulturförvaltningen i Stockholm stad från dansprojekt som hanteras via egenanställningsföretagen har ökat i snabb takt de senaste åren.

<sup>29</sup> s. 3-4, pdf om konstnärskollektivet Interim (dilettant.se, 2019)

<sup>30</sup> (Dansalliansen, 2018)

## 4. Internationaliseringen och dansen

Dansområdet som konstform har alltid präglats av en hög grad av internationalisering. Inom den västerländska danskonsten har oavsett genre eller tidsperiod en stor andel av de verksamma inom området utbildat sig och arbetat på en större arena än i sitt ursprungsland.

Den nordiska gemensamma arbetsmarknaden och sedan den europeiska med sin fria rörlighet har för kulturen och konstområdena lett till genomgripande förändringar. De senaste 10 åren har internationaliseringen och globaliseringen accelererat inom dansen liksom flertalet andra konstarter. Konstområdena har i grunden förändrats av detta i hur arbetsmarknaden ser ut, hur man finansierar och producerar, hur man distribuerar och turnerar, hur man samverkar och nätverkar. Internationaliseringen genomsyrar idag konsten och kulturen och är även en nationell fråga det vill säga för hur vi främjar och hanterar konstarterna i Sverige. Det behövs analyser av internationaliseringens effekter för att skapa en verksam nationell kultur- och konstnärspolitik.

Konstnärsnämndens sista stora undersökning av konstnärer i Sverige visade att 16 procent av samtliga konstnärer 20 – 66 år hade en utländsk bakgrund, vilket enligt Statistiska centralbyrån definieras som att man är född utomlands eller har två föräldrar som är födda utomlands. I befolkning i samma åldersgrupp hade 22 procent utländsk bakgrund. Inom dansområdet med både koreografer och dansare var andelen med utländsk bakgrund 30,6 procent vilket var det konstområde med absolut högsta andel. Den konstnärsgroup som i andel är närmast var filmkonstnärer med 22 procent och i jämförelse kan anges musikområdet med 13,3 och teaterområdet med 12,8 procent med utländsk bakgrund. Andelen dansare födda i Sverige med två utländska föräldrar är högre än i befolkningen, men det är andelen som är födda utomlands inom dansområdet som skiljer sig markant från befolkningen med hela 24 procent jämfört med 18,8 procent i befolkningen. Andelen personer födda i Sverige med en (1) utländsk förälder inom dansområdet är också betydligt högre än i jämförelse med befolkningen. Dansområdet är även det enda konstområde där de utländskt födda personerna har en högre medianinkomst än de som är födda i Sverige med två svenska föräldrar.<sup>31</sup> I Dansalliansens egen rapport om dansarna så anger 23 procent av de anställda dansarna att de är uppväxta och har i huvudsak utbildat sig utomlands.<sup>32</sup>

Dansinstitutionerna med eget kompani är alla idag vad som kan benämnas som internationella. Alla har en majoritet anställda dansare som har arbetskraftsinvandrat och som inte tidigare varit verksamma i Sverige. Kompanierna framför även verk av i huvudsak utländska koreografer. Dansensemblen vid Regionteater Väst är här ett undantag.

<sup>31</sup> Tabell 12, 13, 3:10, 4:8, (Konstnärsnämnden, 2016)

<sup>32</sup> s. 15, (Dansalliansen, 2018)

Bilden av det internationella kompaniet är till stora delar densamma om man ser till de större offentligt finansierade dansinstitutionerna i Europa. Andelen inhemska och utländska dansare varierar i olika kompanier och länder men det är ovanligt att man som på hemsidan för Finlands Nationalbalett anger att man är ett internationellt kompani men att hälften av dansarna är finländska.<sup>33</sup>

Andelen utländska dansare i Sverige inom den fria sektorn har ökat men andelen är inte lika stor som inom danskompanier vid institutioner. Även om internationaliseringen funnits inom dansen så har den kraftigt ökat över tid och speciellt om man som är relevant för den här studien tittar på sammansättningen av dansarna vid danskompanier och i den fria sektorn.

Andelen turnéer och gästspel utomlands som genomförs av i Sverige producerade dansverk både av dansinstitutionerna och de fria koreograferna/grupperna har ökat liksom antalet utländska gästspel i Sverige. Antalet i Sverige utbildade och verksamma dansare som arbetar utomlands i kortare och längre perioder har även ökat, liksom andelen utländska studenter vid svenska utbildningar inom dansområdet. Antalet personer uppväxta i Sverige som sedan utbildar sig till dansare utomlands har troligtvis även ökat bland annat med det ökade utbytet inom EU, även om just utbildning och fortbildning inom dansaryrket länge till stor del skett utomlands.

Redan 1999 spelades 11 procent av dansinstitutionernas föreställningar utomlands och till dessa kom 26 procent av den totala publiken.<sup>34</sup> Det finns ingen uppdaterad samlad information om dansinstitutionernas föreställningsverksamhet utomlands, men exempelvis gav Göteborgsoperans Danskompani 25 föreställningar utomlands 2018.<sup>35</sup> 2013 genomförde fria koreografer/dansgrupper som fått stöd av Kulturrådet 28 procent av sina föreställningar utomlands.<sup>36</sup> 2016 visade de fria koreografer/dansgrupper 1 123 föreställningar i Sverige och 224 föreställningarna utomlands vilket utgör 20 procent av totalt antal föreställningar.<sup>37</sup>

<sup>33</sup> <https://oopperabaletti.fi/sv/om-oss/personal/dansare/>

<sup>34</sup> s. 92, (Virdefors, 2000)

<sup>35</sup> s. 26, (Göteborgsoperan, 2019)

<sup>36</sup> s. 20, (Konstnärsnämnden och Statens kulturråd, 2015)

<sup>37</sup> s. 12, (Statens Kulturråd, 2016)

## 5. De anställda dansarna vid Dansalliansen

Dansalliansen hade 68 anställda dansare i april 2019 varav 58 var ordinarie anställda och 10 anställda på korttidskontrakt för unga. I den senaste anställningsomgången 2019 anställdes 14 dansare som ordinarie och 8 unga dansare.<sup>38</sup> Hösten 2019 är totalt 78 dansare anställda i alliansen (70 ordinarie och 8 unga).

Totalt har alliansen sedan start anställt 134 dansare/individer genom 161 anställningar (107 ordinarie, 52 unga enligt särskilda kriterier och 2 enligt utbytesprogram med institutionsteatrar med fast dansensemble). Samma person kan anställas flera gånger då de ettåriga kontrakten för unga kan förnyas en gång och en del av de unga dansarna sedan kvalificerar sig för en ordinarie tjänst direkt efter de korta ungdomskontrakten eller att dansare återkommer till alliansen efter några år. Hittills har 15 dansare efter anställning som ung kvalificerat sig för ordinarie anställning varav 2 i den senaste omgången. Under perioden 2009 - 2015 avslutades i genomsnitt 2,8 ordinarie anställningar/år och under 2016 - 2018 har 4,3 ordinarie anställningar/år avslutats.

41 av dansarna i Dansalliansen är kvinnor och 37 är män. Konstnärsnämndens rapport visade att 73 procent av hela gruppen dansare var kvinnor och 27 procent män.<sup>39</sup>

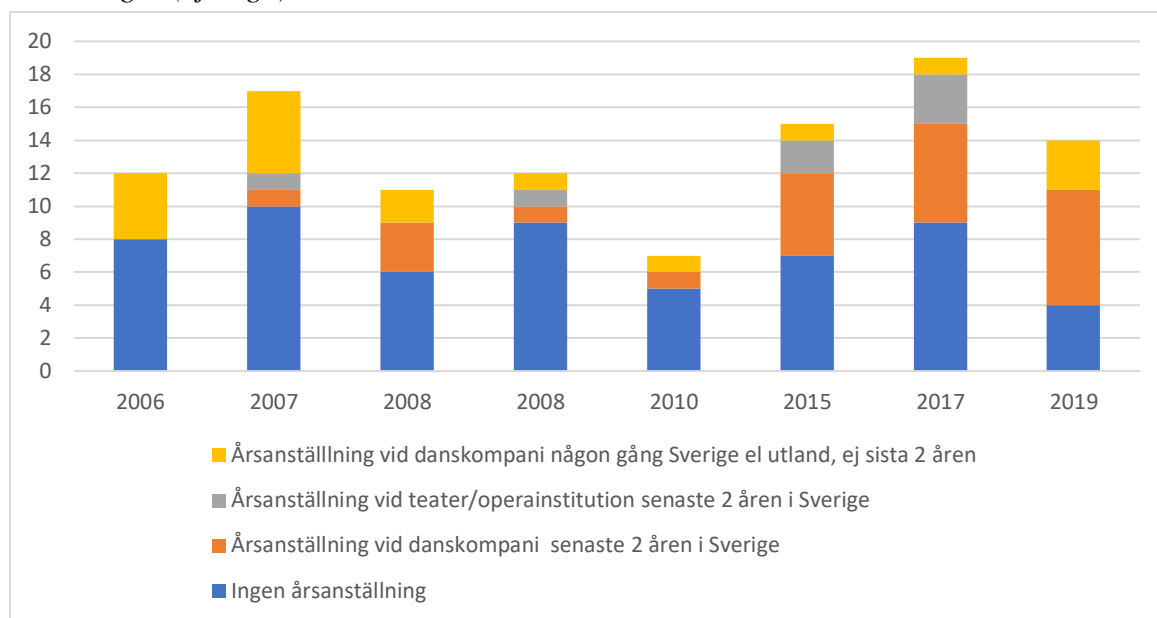
Samtligt anställda vid Dansalliansen är frilansande dansare. Vid anställningstillfället kan man dela upp dansarna efter arbetsformer innan anställning i kategorierna:

- dansare som enbart arbetat på kortare kontrakt än ett år oavsett om det är på institution eller i en fri grupp,
- dansare med årsanställning vid svenskt danskompani under den senaste tvåårsperioden före ansökan,
- dansare med årsanställning vid scenkonstinstitution utan eget danskompani under den senaste tvåårsperioden innan anställning,
- dansare som någon gång under kvalificeringstiden haft årsanställning vid svenskt eller utländskt danskompani.

<sup>38</sup> Beslut om anställning av dansare fattades av Dansalliansens styrelse vid möte 2019-xx-xx

<sup>39</sup> Tabell 1, (Konstnärsnämnden, 2016)

Diagram 1. Dansares anställningar 6 år innan anställning i Dansalliansen enbart ordinarie anställningar (ej unga)

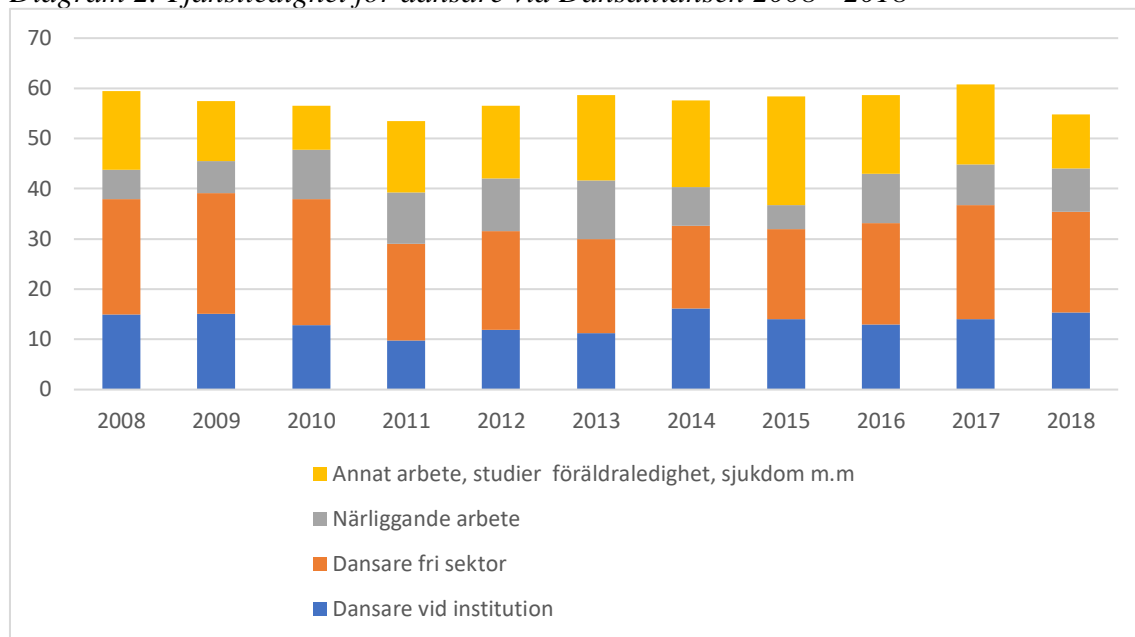


I tabellen kan man utläsa att andelen dansare med årsanställning vid danskompani under de två åren innan anställning i Dansalliansen är den grupp som ökar mest. Gruppen går från att inte finnas med i de två första anställningsomgångarna till att utgöra majoriteten i den sista omgången. Andelen dansare med årsanställning vid danskompani i Sverige eller utomlands någon gång under de sex år (ej de två sista) som är underlag för anställning minskar över tid vilket kan tyda på att dansare som i huvudsak arbetar inom den fria sektorn i mindre grad även anställs vid dansinstitutioner.

Majoriteten av de unga dansarna som anställs på ettårs-kontrakt har inte haft någon årsanställning.

Tjänstledighetsgraden bland dansarna när de är anställda i alliansen har över tid legat på 57 - 58 procent.

Diagram 2. Tjänstledighet för dansare vid Dansalliansen 2008 - 2018



### 5.1 De ansökande dansarna 2019

86 ansökningar kom in till Dansalliansen för anställningsomgång år 2019. Samtliga söker enligt ordinarie kriterier och därefter provas de ansökande gentemot kriterierna för ordinarie anställning eller anställning för unga på ettårskontrakt. Av de ansökande ansågs 43 vara ordinarie sökande och 23 av dessa klarade kriterierna med minst 200 dagars anställning som dansare för godkända arbetsgivare under de senaste 2 åren och 420 dagar på 6 år. 43 ansökningar kategoriserades som unga sökande för årsanställningar och där klarade 26 kriterierna med minst 200 dagar på 2 år och 360 dagar på 6 år.

För att fördjupa bilden av de ansökande fokuseras på de som klarar kriteriet om anställning minst 420 dagar på 6 år och 200 dagar de sista två åren vilket gör totalt 58 dansare.

9 dansare har enbart arbetat inom den fria sektorn och inget vid en institution, därutöver 5 som arbetat enstaka dagar (totalt per person under 10 dagar) vid institution. 17 dansare har enbart arbetat vid institutioner och inget inom den fria sektorn. Det betyder att 27 dansare omväxlande arbetat vid institution och inom den fria sektorn.

37 hade någon gång under de sex åren arbetat utomlands och 21 enbart i Sverige.

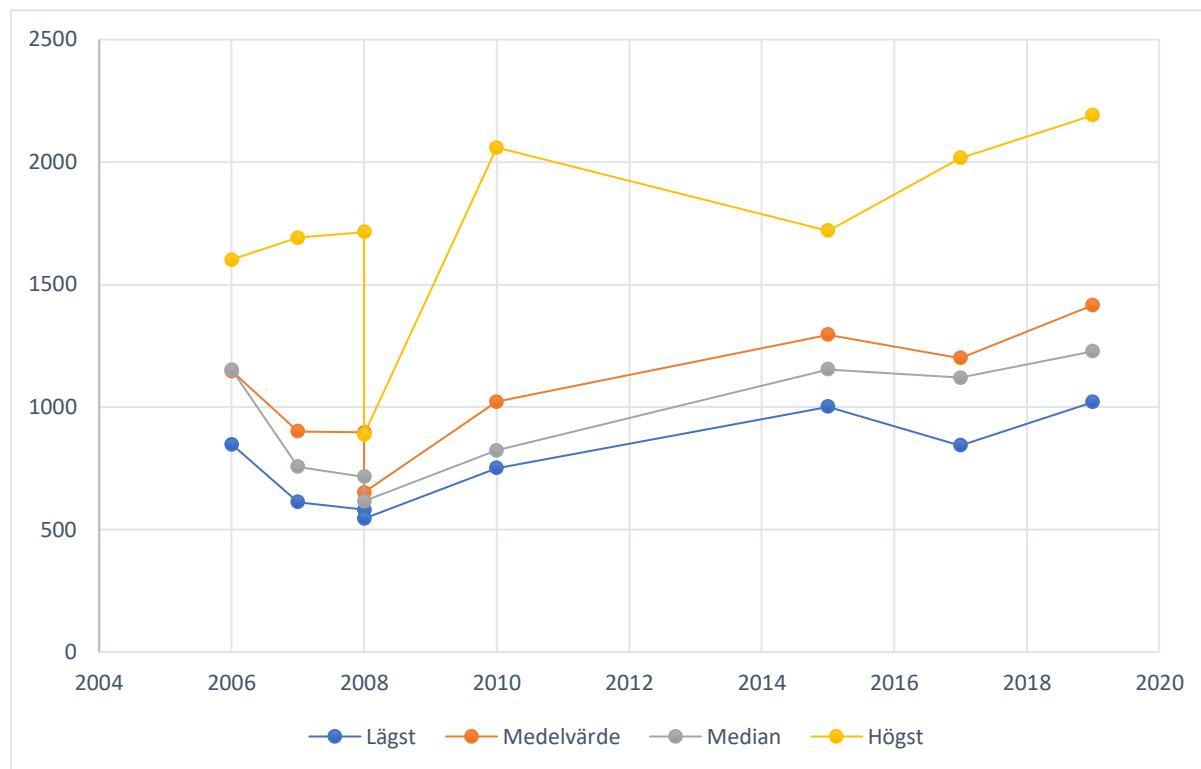
### 5.2 Antal anställningsdagar som krävs för att bli anställd

Sedan anställningsomgången år 2015 räknas underlaget för antalet anställningsdagar på de senaste sex åren för ordinarie anställningar. För att kunna göra en jämförelse mellan samtliga anställningsomgångar har en omräkning genomförts av dansarnas underlag vid de tidigare



anställningsomgångarna av kansliet vid Dansalliansen. Diagrammet nedan visar att det genomsnittliga antalet anställningsdagar hos de anställda dansarna har ökat över tid och omfattar även de dansare som anställdes under 2019.

Diagram 3. Totala antal anställningsdagar under sex år vid ansökan om anställning som dansare i Dansalliansen 2006 – 2019, enbart ordinarie anställningar\*.



\*2008 genomfördes 2 ansökningsomgångar.

Samtliga ansökningsomgångar är beräknade på en period om sex år. Siffrorna anger enbart de dagar som godkänts i underlaget för anställning.

Medelvärdet 2019 är 1 416 dagar vilket betyder att man arbetat 47 av 72 möjliga månader eller 65 procent av tiden. Det lägsta medelvärdet var 2008 anställningsomgång 2 med 652 dagar vilket är 22 månader eller 30 procent av tiden. Medelvärdet var lågt då det sammanlagda antalet nyanställda 2008 var hela 23 personer på ordinarie anställning, vilket är det högsta antalet under ett år.

Medelvärdet över samtliga ansökningsomgångar är 1 066 dagar, vilket gör 35,5 månaders arbete eller 49 procent av tiden.

## 6. Trygghetssystemen

En av de mest betydelsefulla effekterna av alliansmodellen är att den frilansande dansaren med anställningen passar in i hur de svenska trygghetssystemen är formade.

Socialförsäkringssystemen inklusive arbetslöshetsförsäkringens utformning har även

betydelse då Dansalliansen liksom trygghetssystemen har sin grund i att räkna antalet arbetade dagar. Alliansen begär in kontrakt, även arbetsgivarintyg vid anställning.

## 6.1 Arbetslöshetsförsäkringen

Regeringen beslutade i februari 2018 om att tillsätta en utredning som ska lägga förslag om en arbetslöshetsförsäkring som grundar sig i individens inkomst istället för som idag på arbetad tid och delvis historiska inkomster. Utredningen ska redovisas 31 januari 2020. Argumenten för förändringen är att det nuvarande systemet är administrativt mycket omfattande med arbetsgivarintyg. Beräkningen av ersättningens storlek blir ofta komplicerad och förutsebarheten i försäkringen är därför låg. I direktiven till utredningen anger man även följande argument.

*”Arbetslöshetsförsäkringens nuvarande utformning är inte heller anpassad till de förhållanden som råder på dagens arbetsmarknad. Personer som vare sig är anställda eller företagare, som t.ex. uppdragstagare, eller en kombination av dessa former, s.k. kombinatorer, har svårt att förutse sitt försäkringsskydd. Arbetslöshetsförsäkringen behöver därför ses över för att skapa förutsebarhet för den som förvärvsarbetar oavsett i vilken form förvärvsarbetet utförs.”<sup>40</sup>*

Grunden till att förändringen är möjlig då arbetsgivare från och med den 1 januari 2019 redovisar utbetalda ersättningar på individnivå månadsvis istället för en gång om året som tidigare. En ny lagstiftning skulle då göra det möjligt för A-kassor att hämta inkomstuppgiften direkt från Skatteverket. En tidigare utredning om socialförsäkringarna bereds nu på Regeringskansliet och här menar direktivet att det även kan finnas möjligheter att harmonisera systemen för att öka försäkringsskydden.

## 7. Nuvarande kriterier och ramar för anställning vid alliansen

### 7.1 Nuvarande regler för anställning och förändringar över tid

Grundförutsättningen för anställning i alliansen är att man är frilansande dansare och vid anställningstillfället folkbokförd i Sverige samt innehar arbetstillstånd. Definitionen på frilansande är att man inte är tillsvidare anställd.

Dansalliansen har sedan starten 2006 genomfört 8 anställningsomgångar inklusive den nuvarande våren 2019. Vid de senaste 5 omgångarna har även en egen kvot för anställning av unga dansare 30 år eller yngre år använts, vilka anställs på ettårskontrakt med särskilda kriterier. Nedan beskrivs inte samtliga regler för anställning eller under anställning.

<sup>40</sup> s. 2, (Kommittédirektiv 2018:8)

### 7.1.1 Regler vid anställning och vissa förändringar

Vid anställning i Dansalliansen räknas enbart anställningsdagar som dansare vid statsunderstödda teatrar som vid anställningsperioden varit bundna av kollektivavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet, statsunderstödda teatrar utomlands, fria dansgrupper och koreografer i Sverige och utomlands som under anställningsperioden uppburit offentliga anslag. Arbete som dansare genom eget näringsidkande godkänns inte.

Kriterier och ramar har förändrats över tid, bland annat den tidsperiod bakåt som den sökande ska visa yrkesaktivitet. Tidsperioden har gått från 10 år de två första omgångarna 2006 och 2007 till 8 år 2008 (2 anställningsomgångar) och 2010. Från 2015 har ramen ändrats till 6 år vilket även tillämpats 2017 och 2019. Anledningen till den kortare beräkningsgrunden är att man därmed i högre grad omfattar dansare i yngre ålder.

Ytterligare en regeländring är att vid anställning även anställning vid utländsk dansinstitution eller kompani med offentlig finansiering räknas, men kan som mest vara 50 procent av anställningstiden. Minst 14 månaders anställning under de sex åren måste ha varit i Sverige. Då en procentsats använts blir effekten av regeln att dansare med ett totalt högt antal anställningsdagar kan räkna in längre arbetsperioder utomlands.

2015 beslutades de senaste förändringarna av kollektivavtalet och den nu gällande ramen om beräkningen av 6 års yrkesverksamhet. Man införde även en regel om 24 månaders (2 år) grundtid för samtligas anställningstidskonton inom alliansen vilket betyder att oavsett arbetstid innan anställning startar alla nyanställda från samma punkt.

### 7.1.2 Regler under anställning i Dansalliansen

Dansare vid Dansalliansen tar tjänstledigt för anställning. En anställd ska vara tjänstledig för arbete inom yrket under sammanlagt minst åtta månader per tvåårsperiod. All tid inom yrket som dansare räknas under anställningsperioden vilket betyder att även arbete som dansare utanför ramen av arbetsgivare med offentligt stöd omfattas, samt utan begränsning av omfattningen av arbete som sker utomlands. Det finns inga regler om hur arbete som dansare som uppdragstagare/eget företagande ska hanteras.

2015 infördes årsvisa avstämningar av anställdas tvåårskonton för att tydliggöra kravet om kontinuerlig yrkesverksamhet. Därutöver reglerades möjligheten att tillgodoräkna sig visst arbete med egna konstnärliga projekt inom dansområdet.

Ett tak om 36 månader (3 år) för nyanställdas samt 48 månader (4 år) för redan anställda dansares anställningstidskonton infördes.

Regler om vilande tid vid sjukskrivning, föräldraledighet, havandeskap, studier finns.

Tjänstledighet för närliggande konstnärliga yrkesuppgifter regleras annorlunda än annat arbete helt utanför området.

## 8. Utredarens analys och förslag till förtydliganden samt förändrade kriterier

### 8.1 Analys - Förändringar av arbetsmarknaden för dansare

Dansares arbetsmarknad har förändrats sedan starten av Dansalliansen 2006 på grund av yttre faktorer som Sveriges medlemskap i EU, uppkomsten av egenanställningsföretag och de offentliga bidragsgivarnas ökade tillåtande av företagsformer. Arbetsmarknaden förändras även av inomkonstnärliga förändringar såsom genreförändringar och former för konstskapande.

Över tid sker en omfattande förändring av dansinstitutionerna i Sverige med ett ökande antal kortare anställningar och ett minskande antal tillsvidareanställningar. Antalet dansare anställda på löpande ettårskontrakt i som mest 3 år ökar därmed. Men rörligheten ökar även totalt med antalet tjänstledigheter för tillsvidare anställda dansare vid de större kompanierna och därmed vikariaten.

Antalet arbetskraftsinvandrande dansare har ökat i den grad att inhemskt utbildade dansare och dansare som innan anställning vid institutionen varit verksamma i Sverige nu är en minoritet vid flertalet institutionerna med eget kompani. Internationaliseringen inom den här delen av dansområdet är så omfattande att majoriteten dansare och ofta även de konstnärliga ledarna är arbetskraftinvandrade och vanligtvis enbart verksamma i landet under en begränsad tid. De verk, koreografier som presenteras är även de i övervägande del skapade av utländska koreografer.

Effekten av de kortare kontrakten och internationaliseringen gör att omsättningen av anställda dansare vid institutionerna blir stor och därmed minskar troligen även förutsättningarna för en mer permanent etablering i Sverige för den enskilda individen. En etablering som naturligtvis även blir svagare av att man arbetar i en internationell miljö.

Inom den fria sektorn ökar andelen arbetstillfällen i produktioner för barn- och unga liksom antalet arbetstillfällen för dansare inom scenkonstinstitutioner. Bland de fria koreografer/grupper som stöds av Kulturrådet finns en allmän bild av en ökning av produktioner med ett fåtal dansare och solon.

Idag kan anställningsformer för dansare i samma dansproduktioner blandas så att några är direkt anställda av produktionsenheten, någonas anställning avtalas med ett faktureringsföretag som i sin tur anställer dansaren och andra arbetar som uppdragstagare via egen företagsform. I och med att de som arbetar i projektet har olika avtal finns därmed olika former för lön/ersättning. För anställda i Dansalliansen kan effekten bli att dansare i samma produktion har avtal som inte redovisar samma antal anställningsdagar i förhållande till lönesumman. Det

är även en mycket komplex situation ur arbetsmiljösynpunkt då ansvaret för arbetsmiljön vid ett sådan produktion faller på en rad olika parter.

Dansares näringsbidande ökar generellt men för vilken typ av uppdrag som det används för har vi inte kunskap. Dansalliansens eget digitala system för att registrera arbete för de anställda har nyligen infört möjligheten att registrera anställning som dansare som uppdragstagare. Man kan resonera om arbete som dansare i en dansproduktion med en konstnärlig upphovsperson och en produktionsorganisation kan anses som ett självständigt uppdrag. En del vill hävda att det rör sig om en uppdragsgivare som inte vill ta sitt ansvar som arbetsgivare och andra försöker hitta former för att arbeta i en icke-hierarkisk form. Vad än man personligen vill hävda undkommer man inte lagstiftningen och dess tillämpning. Det troliga är att behovet av att vara kombinator infinner sig när dansaren får uppdrag inom områden där de flesta är egenföretagare som inom filmområdet, bildkonstområdet, reklam och TV. En ökning av antalet företagande dansare kan även ses bland de med längre karriärer då det finns en ökande andel som börjar koreografera och skapa egna produktioner.

## 8.2 Analys - internationaliseringen av dansen

Internationaliseringen av arbetsmarknaden inom dansområdet har gått längre än inom något annat konstområde. Andelen yrkesverksamma inom dansområdet nationellt med utländsk bakgrund, koreografer och dansare, är betydligt högre än i jämförelse med befolkningen. Den höga andelen utlandsfödda tillsammans med kunskapen om det stora antalet utländska dansare anställda vid dansinstitutioner i Sverige, vilket kan avläsas bara genom att gå in på respektive institutions hemsidor, tyder på en hög andel arbetskraftsinvandring inom konstområdet. Den här gruppen dansare har oftast inte haft några tidigare anställningar, enskilda uppdrag eller utbildat sig i landet innan anställningen vid dansinstitutionen.

Andelen yrkesverksamma dansare födda i Sverige med två utländska föräldrar och gruppen födda i landet med en utländsk förälder är även de betydligt högre än i befolkningen vilket tyder på att konstområdet även omfattar ett stort antal personer från familjer med invandrarbakgrund.

## 8.3 Eventuella förändringar av trygghetssystemen och effekter för Dansalliansen

Den statliga utredningen som nu genomförs om förändringar av hur arbetslöshetsförsäkringen beräknas och den genomförda utredningen om förändringar i socialförsäkringssystemen kommer med hög trolighet ha betydelse för Dansalliansens ramar och kriterier. Att nu föreslå förändringar för alliansen låter sig inte göras då inga konkreta förslag finns. Utredningen om en förändrad arbetslöshetsförsäkring ska vara klar i januari 2020, därefter kommer ett remissförfarande. Regeringen kan sedan gå fram med ett förslag till riksdagen i en proposition som i sin tur kan besluta om de lagförändringar som behövs. Det är alltså en längre tidsperiod

innan utredningarnas förslag eventuellt har blivit till konkreta förändringar. Det är därför viktigt att Dansalliansen är uppmärksam på effekterna för alliansen framöver.

#### 8.4 Ett förtydligande av begreppet frilansande

I förslagen, kapitel 8.4 till 8.8, nedan är ej understruken text tagen ur *Kollektivavtal beträffande regler för anställning m.m. för konstnärlig personal (dansare) vid DA Dansalliansen AB*<sup>41</sup> och nu gällande regler. Understruken text är utredarens förslag.

##### **Förslag:**

Tillägg i kollektivavtalet 4) a

4) a. att den sökande arbetat som frilansande inom sitt yrkesområde den senaste tvåårsperioden räknat från den tänkta anställningspunkten.

Alt 1. För att räknas som frilansande ska man inte ha varit tillsvidare anställd de senaste sex åren eller haft ettårskontrakt de senaste 2 åren innan anställning.

Alt. 2. För att räknas som frilansande ska man inte ha varit tillsvidare anställd de senaste sex åren. Tid från ettårskontrakt får inte räknas med som kvalificerande tid de senaste två åren.

Alt. 3 Tid från tillsvidareanställning får inte räknas med som kvalificerande tid under den senaste sexårsperioden och ettårskontrakt får inte räknas med som kvalificerande tid de senaste två åren.

Dansalliansens syfte är att främja förutsättningarna för yrkesverksamma frilansande dansare. I utredningen som låg till grund för alliansens inrättande beskrevs förutsättningar och gruppen på följande sätt.

*”Det är med arbetsmarknadspolitiska argument i kombination med kulturpolitiska som det blir intressant att separera ut dansarna och skapa en allians. Vi har en kulturpolitik som stödjer en rörlig arbetsmarknad för dansarna. Dansare som går mellan korta anställningar vid de fria dansgrupperna/koreograferna och institutionerna. Det är för att ta ansvar för dessa individer som befinner sig på en arbetsmarknad där de inte har ett val mellan fast anställning eller korta kontrakt. De är tvingade att frilansa och att mellan kontrakten ansöka om arbetslöshetsersättning. Arbetslöshetsersättningen är skapad med tanke på personer som har ett fast arbete, förlorar det och återigen vill till ett nytt fast arbete. Arbetsförmedlingens uppgift är att omskola eller omdirigera en återkommande arbetslös person till ett nytt yrke.”*<sup>42</sup>

<sup>41</sup> (Dansalliansen, 2015)

<sup>42</sup> s. 7, (Larsson, 2005)

En förändrad arbetsmarknad kräver ett förtydligande av vad som i detta sammanhang menas med frilansande. Vid inrättandet av alliansen definierades frilansande enbart som att inte ha en tillsvidareanställning.

Majoriteten av dansarna anställda vid dansinstitutioner i Sverige var i början av 2000-talet tillsvidareanställda, se 3.1. Dansområdet med dess fackliga företrädare värnade de fasta anställningar och hade tidigare sagt nej till förslaget om långtidskontrakt som införts inom talteaterområdet. Långtidskontrakten som gör undantag i lagen om anställningsskydd var ett led i uppgörelsen mellan Teaterförbundet och Svensk Scenkonst vid inrättandet av Teateralliansen.

Dansalliansen har hela tiden varit öppen för dansare som tidigare haft anställningar vid scenkonstinstitutioner men vid inrättandet var diskussionerna om ramar i förhållande till institutionsdansare enbart till de tillsvidareanställda dansarna, inte i förhållande till visstidsanställda dansare som vid tidpunkten var en mindre andel av gruppen. Reglerna skrevs så de inte möjliggjorde att dansare kunde gå direkt från en tillsvidareanställning in i en anställning vid alliansen och därmed slå ut de frilansande dansarna. Det fanns då även en tydlig oro från fackliga företrädare att institutionsarbetsgivarna skulle använda alliansen för att minska andelen tillsvidareanställningar. Idag är det vanligt med ettårskontrakt vid dansinstitutionerna vilka ofta ges löpande och ibland även i kombination med vikariat. Effekten blir att den enskilda dansaren kan vara anställd i ett flertal år utan någon mellanliggande arbetslöshetsperiod.

Antalet ettårs-anställningar och produktionsanställningar som dansare vid scenkonstinstitutioner utan fast dansensemblen i dans-, teater- och musikalföreställningar har ökat över tid. Kontrakten är oftast knutna till en speciell produktion och är därför sällan över flera spelår.

Inom det fria dansområdet har med enskilda undantag inte funnits årsanställningar. Dansalliansen genomförde 2009 en rapport om dansares arbetsvillkor där den genomsnittliga arbetstiden per år var 8 månader för dansare som i huvudsak arbetade vid statsunderstödda institutioner och 6,4 månader för dansare inom den fria sektorn.<sup>43</sup> Anställningarnas omfattning i tid inom den fria sektorn menar många generellt till och med minskat över tid. Det är också vanligt med uppdelade anställningsperioder. Majoriteten av tjänstledigheter för arbete som dansare för anställda i Dansalliansen är korta.<sup>44</sup>

Det finns dansare inom den fria sektorn som omväxlande arbetar inom institutioner och den fria sektorn och då vanligast i en rörelse mellan fri danssektor och talteater/musikal/operaproduktioner vid institutioner. Majoriteten av dansarna tycks dock arbeta i huvudsak inom en fri sektor eller i huvudsak vid danskompanier vid institutioner. Det

<sup>43</sup> s. 11 (Dansalliansen/Julia Sundberg, 2009)

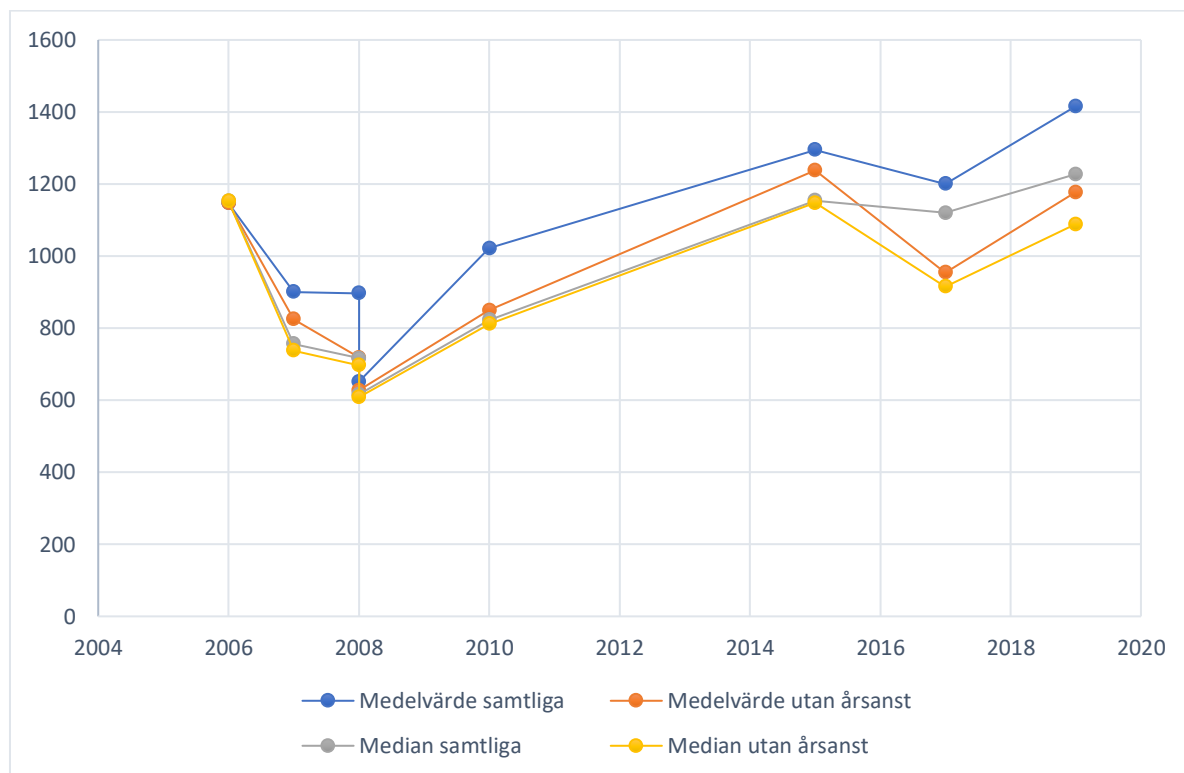
<sup>44</sup> s. 5 (Dansalliansen, 2017)

ökande antalet dansare som är näringsidkande, flertalet som kombinatorer, eller som använder faktureringsbolag finns i huvudsak inom den fria sektorn.

Anställningsformerna i de två fälten institution och fri sektor tycks inte närma sig varandra utan bli än mer åtskilda över tid. Ett ökat antal visstidsanställningar vid institutionerna ofta i form av ettårsanställningar och inom den fria sektorn ännu kortare anställningar och ett utvidgat område av faktureringsbolag, administrativa mellanhänder och egenföretagande.

Dansalliansen som har varit en kulturpolitisk insats inriktad att främst stödja dansare inom den fria danssektorn skulle med nuvarande regler och arbetsmarknad ändras till att bli en insats som i huvudsak främjar förutsättningarna för dansare som arbetat vid dansinstitutioner. Med ett ökande antal visstidsanställningar vid scenkonstinstitutionerna inklusive de med egna danskompanier är det rimligt att andelen dansare som i huvudsak tidigare har arbetat inom den sektorn ökar i antal i Dansalliansen. Det är däremot inte rimligt att dansare i huvudsak arbetande i den fria danssektorn inte är en del av framtida anställningar eller är en minoritet av de anställda dansarna i alliansen. Att ändra inriktning på alliansen till att i huvudsak omfatta dansare verksamma vid institutioner och skulle enligt utredarens mening kräva en dialog med både Statens kulturråd och regeringen då förutsättningarna för statsbidraget skulle ändras på ett avgörande vis.

Diagram 4. Totala antal dagar vid ansökan för dansare i Dansalliansen 2006 – 2019 med nuvarande regler och med förslag utan ettårsanställning sista två åren\*.



\*2008 genomfördes 2 ansökningsomgångar.

Samtliga ansökningsomgångar är beräknade på en period om sex år. Siffrorna är de dagar som godkänts i underlaget för anställning..



Förslaget är därför att förtydliga begreppet frilansande med en skärpning av den ansökande dansarens möjligheter att ha varit/eller tillgodoräkna sig tid som tillsvidareanställd de senaste sex åren innan anställning och ettårskontrakt de två senaste åren innan anställning. En förändrad regel som tydligare kopplar frilansbegreppet till perioder av återkommande ofrivillig arbetslöshet mellan arbetsperioder och därmed även kopplar till arbetslöshetsförsäkringen.<sup>45</sup> Regeln förblir densamma för dansare oavsett inom vilket område man tidigare arbetat.

#### 8.5 Dansare ska vid anställningstillfället och under anställning i Dansalliansen vara kontinuerligt verksamma i Sverige

**Förslag:**

Vid anställning i Dansalliansen ska minst 50 procent vara i Sverige och av de sista två åren ska 4 månader ha varit anställning i Sverige.

Dansare anställda i alliansen ska vara folkbokförda i Sverige och ha sin huvudsakliga verksamhet inom yrket i Sverige.

Varje tvåårsperiod måste man ha varit tjänstledig 8 månader varav 4 månader med anställning i Sverige.

Arbete som utförs utomlands som dansare för arbetsgivare med säte i Sverige men som enbart administrerar anställning ska räknas som arbete utomlands.

Dansalliansen finansieras via statsbudgeten och är nationell kulturpolitik. Ramen för vad som kan finansieras via statsbidrag gällande stöd till fria aktörer inom teater, dans och musikområdet är att man är verksam i Sverige.<sup>46</sup> Ramen för statliga stipendier och bidrag till enskilda konstnären är att man måste ha sin huvudsakliga konstnärliga verksamhet i Sverige eller vara stadigvarande bosatt i landet.<sup>47</sup> För att en myndighet ska kunna ge stöd till internationellt utbyte, stöd till verksamhet som bedrivs utomlands eller stöd till personer som inte har sin huvudsakliga verksamhet eller bostad i Sverige behövs särskilda ramar. När det gäller Dansalliansens anges inga riktlinjer med statsbidraget. Verksamheten behöver därför själv ge en rimlig tolkning till vad regeringen kan anse vara en legitim användning av medlen. Dansalliansens verksamhet riktar sig till enskilda individer därav kan en rimlig tolkning vara att använda förordningen (1976:528) om bidrag till konstnärer. Det betyder att personer som anställs och som är anställda som dansare i Dansalliansen ska ha sin huvudsakliga konstnärliga verksamhet i Sverige eller vara stadigvarande bosatt i landet. Här bör påpekas att anställning i Dansalliansen liksom statliga stöd inte är knutna till medborgarskap.

<sup>45</sup> Den norska scenkonstalliansen har en liknande regel.

<sup>46</sup> (Förordning (2012:516) om statsbidrag till det fria kulturlivet inom teater-, dans- och musikområdet, 2012)

<sup>47</sup> (Förordning (1976:528) om bidrag till konstnärer, 1976)

I det nuvarande kollektivavtalet för Dansalliansen sätts en gräns om 50 procent av andelen arbetsdagar utomlands som kan räknas i underlaget vid anställning i alliansen och av den sammanlagda sexårsperioden måste även 14 månaders anställningstid vara i Sverige. Med den ökande internationella rörligheten på arbetsmarknaden bland vissa grupper av dansare behöver reglerna tydliggöra att de som anställs har en nationell förankring inom dansområdet. Därför föreslås en regel som tydligare knyter dansarens verksamhet inom landet till de senaste två åren innan anställning.

Idag finns ingen begränsning för arbete utomlands under anställning i alliansen.

Konsekvensen skulle alltså kunna vara att en anställd dansare enbart arbetar utomlands som frilansande dansare och mellan anställningarna erhåller lön från alliansen. Ramarna ska inte hindra dansares förutsättningar att arbeta i internationella sammanhang eller medverka i produktioner utomlands men ändå tydliggöra att varje anställd med kontinuitet ska vara yrkesverksam i Sverige.

#### 8.6 Arbetsgivare som godkänns ge kvalificerad anställningstid vid anställning i Dansalliansen

Förslag:

3)b. De fria dansgrupper och koreografer i Sverige och utomlands som under anställningsperioden uppburit offentliga anslag samt andra kulturaktörer i Sverige som under anställningsperioden uppburit offentliga anslag avsedda för konstnärlig produktion.

Arbetsmarknaden för dansare förändras och utvidgas och former för hur konstnärligt arbete organiseras, produceras och visas likaså. De nuvarande reglerna för vilka arbetsgivare som godkänns för beräkning av anställningsunderlag till Dansalliansen är begränsade till offentligt finansierade inom det fria dansområdet i Sverige och utomlands. Gällande anställningar vid statsunderstödda institutioner är ramen vidare med begreppet ”teatrar” vilket även inkluderar scenkonst i vid bemärkelse.

För att inte utesluta dansares anställning i ett vidare begrepp av konstnärlig produktion inom den fria sektorn bör reglerna kompletteras med en utvidgning av ramen utanför dansområdet i Sverige. Förslaget ger även utrymme att inkludera arbetsgivare som inte själva producerar men hanterar offentliga kulturstöd för konstnärlig produktion. Förslaget omfattar inte andra kulturaktörer utomlands.

Förslag lämnas inte att inkludera tid från uppdrag som dansare i egen näringsverksamhet vid anställning i alliansen då omfattningen av sådana arbetstillfällen inte bedöms som varande av större omfattning. Att dansare som är kombinatörer skulle få tillgodogöra sig även de uppdrag som hanteras genom näringsidkande skulle ge effekten att frilansande dansare som enbart är löntagare skulle missgynnas. En sådan regeländring skulle också kunna ge effekten av att

allmänt uppmuntra till näringsidkande. Arbete som dansare i ideell- eller ekonomisk förening eller kooperativ där dansaren själv är styrelseledamot/konstnärlig ledare/verksamhetsledare bör likställas med att vara näringsidkare.

För tydlighet så finns inget hinder för den ansökande dansaren eller den anställde dansaren att vara näringsidkande i någon form inkluderande ideell- eller ekonomisk förening eller kooperativ.

### 8.7 Regler vid anställningstillfället och för dansare som är anställda i Dansalliansen som arbetar för egenanställningsföretag

**Förslag:**

Vid anställning i egenanställningsföretag gäller samma grundregler som för andra anställningar som dansare, närliggande arbete eller arbete utanför yrkesområdet. Regler för eget konstnärligt projekt gäller oavsett av anställningsform.

Underlaget för anställning måste ange antal dagar och vilket konstnärligt projekt som dagarna hänförs till. Det konstnärliga projektet måste anges tillsammans med namn på upphovsperson(er) och eller produktions/visningsplats. Att föra samman flera uppdrag hos olika uppdragsgivare till en anställning godkänns inte. Om produktionen är en utländsk produktion som enbart administreras i Sverige eller om enbart anställningen administreras och arbetsgivaransvaret tillhör det svenska egenanställningsföretaget ska anställning räknas som arbete i utlandet.

Dansare som vid anställning och under sin anställning i alliansen tar tjänstledigt för arbete/uppdrag där arbetsgivaren är ett egenanställningsföretag ökar i antal. Vid sådant avtal bör samma regler användas som vid andra anställningar men med vissa utökade krav om tydlighet gällande anställningen/uppdraget. Det bör åläggas den anställde vid Dansalliansen att själv ansvara för att underlag omfattar den information som alliansen kräver, vilket annars skulle utöka de administrativa kostnaderna för alliansen.

Anställning via ett egenanställningsföretag ligger juridiskt i en gråzon mellan att vara självständig uppdragstagare och därmed näringsidkare och löntagare. Ur Dansalliansens synpunkt bör alla arbeten inom yrkesområdet bejakas men det är samtidigt av vikt att reglerna inte missgynnar de dansare som är enbart löntagare. Egenanställningsföretagen anser själva att deras anställda är löntagare och att de därmed ska ha tillgång till samma trygghetssystem inklusive arbetslöshetsförsäkringen. Det måste därför anses rimligt att Dansalliansen kräver samma underlag och förhållningssätt till anställningar/uppdrag i egenanställningsföretag som för löntagare.

## 8.8 Anställda dansare i Dansalliansen som arbetar som näringsidkare i Sverige och utomlands

### **Förslag:**

Anställd som tar tjänstledigt för arbete som koreograf eller andra närliggande konstnärliga yrkesuppgifter enligt §4, 1c,

- i eget företag, ideell- eller ekonomiskförening (styrelseledamot/konstnärlig ledare/verksamhetsledare) eller annan näringsidkande form
- eller hos annan arbetsgivare och fakturerar uppdraget från eget näringsidkande kan räkningen av tvåårsperioden bli helt vilande. Förskjutningen av tiden är sammanlagt maximerad till två år per beräknad tvåårig anställningsperiod. Se vidare §4, 1d.

Anställd som tar tjänstledigt för arbete i eget konstnärligt projekt som koreograf och dansare

- i eget företag, ideell- eller ekonomiskförening (styrelseledamot/konstnärlig ledare/verksamhetsledare) eller annan näringsidkande form
- eller hos annan arbetsgivare och fakturerar uppdraget från eget näringsidkande kan som mest ge 4 månader plus tid och därefter vilande till 1 år.

Anställd som tar tjänstledigt för uppdrag som dansare

- hos annan arbetsgivare och fakturerar tjänsten från eget näringsidkande kan som mest ge 4 månader plus tid och därefter vilande till 1 år.

För samtliga i ovan nämnda fall ska beräkning göras av tid nedbrutet till dag. Anställd ska lämna underlag med faktura och uppdragsavtal. Underlagen för uppdraget måste ange antal dagar och eller arbetsperiod. Om uppdraget är i ett konstnärligt projekt ska anges vilket, tillsammans med namn på upphovsperson(er) och eller produktions/visningsplats. Vid eget konstnärligt projekt ska anges eventuell bidragsgivare och bidragets storlek. Att föra samman flera uppdrag hos olika uppdragsgivare till en anställning godkänns inte.

För att tid ska godkännas som vilande och eller kvalificerande till uppräknig av tid ska ersättningen per dag vid uppdrag vara jämförlig med lönearbete.

En schablonberäkning ska göras av dagersättning. Det fakturerade beloppet justeras först med en av Dansalliansens styrelse beslutad faktor för att kompensera för sociala avgifter. Därefter beräknas en dagslön, i detta sammanhang medelvärdet av Dansalliansens fastställda lönesteg multiplicerat med 12 och dividerat med antalet arbetsdagar per år.

Med undantag som redan finns i kollektivavtalet ska grund för tjänstledighet från Dansalliansen vara för arbete med ersättning. För att regler ska uppfattas som likvärdiga och jämlika mellan anställda som är löntagare och de som i olika former även är uppdragstagare behövs en miniminivå för ersättning vid uppdrag. Uppdragsgivare liksom arbetsgivare behöver inte vara kollektivavtalsanslutna men för att inte en situation av lönedumpning ska ske i förhållande till anställningen hos Dansalliansen behövs en miniminivå upprättas som beräknas per dag. Även uppdrag som inte ger kvalificerande tid utan enbart vilande tid är för den enskilde individen positivt då det är uppskjuten lön.

Gällande arbete utomlands hänvisas till förslag om utlandsarbete, kap. 8.5, oavsett anställning- och uppdragsform.

### 8.9 Administrativa förslag för effektivisering

Underlaget för ansökan till Dansalliansen är för varje person omfattande med anställningskontrakt och arbetsgivarintyg för en period om sex år. Då frilansande dansare ofta har korta anställningar och ett stort antal olika arbetsgivare i Sverige och utomlands så blir det totalt en ansevärd mängd material. Exempel finns på ansökningar från dansare med 50 - 80 anställningar och över 200 insända bilagor.

Ansökningsförfarandet till Dansalliansen liksom de anställdas hantering av tidskonto och tjänstledigheter är idag digitalt vilket har effektiviserat administrationen. Administrationen vid anställning och under anställning kan ytterligare effektiviseras med att underlagets kvalitet höjs genom att ett tydligare ansvar läggs på den sökande/anställda. Det digitala systemet ger även möjligheter att bättre spegla de anställdas arbetsmarknad och eventuella förändringar genom uttag av data.

Med de föreslagna ändringarna av ramar för tjänstledigheter under anställning i Dansalliansen inkluderas inte enbart anställningar utan även uppdrag. För att beräkningen av dagar ska accepteras som likställda mellan löntagare och uppdragstagare samt leva upp till grundläggande behov av kontroll bör underlag lämnas för samtliga anställningar. Det möjliggör även att stickprovskontroller kan göras effektivare och mer kontinuerligt. Behovet av att kunna beräkna dagslön vid uppdrag gör att det digitala systemet behöver utvecklas.

- Vid ansökan ska samtliga handlingar vara på svenska eller engelska. Originalhandlingar på andra språk ska skickas in tillsammans med en vidimerad översättning av handlingen.
- Vid anställningar i utlandet är det den sökande dansaren som ska visa att arbetsgivaren har ett offentligt kulturstöd.
- Vid ansökan måste varje anställning för att godkännas som underlag tydligt kopplas till ett konstnärligt sammanhang.
- Samtliga kontrakt ska läggas in som bilagor under anställning.
- Vid uppdrag ska ett utökad underlag lämnas av dansaren.

## 9. Lista över genomförda intervjuer och informanter

- Dansalliansen, Suzanna Carlsson, Vd/verksamhetsledare
- Dansalliansens kansli, Elisabeth Nilsson, ekonomi/administration, Petra Wormbs, kompetensutveckling/administration, Sofia Yaregal, förmedling/administration
- Dansalliansens lokala fackklubb/Teaterförbundet, Katarina Eriksson, dansare, Annika Hyvärinen, dansare
- Danscentrum Riks, Maria Rydén, ordförande, styrelseledamot i Dansalliansen
- Dansnät Sverige, Carina Norée, verksamhetsledare
- Kenneth Kvarnström, koreograf, fd chef Dansens Hus, fd danschef Stadsteatern/Kulturhuset
- Kulturdepartementet, Sofi Knutas, departementssekreterare, Lisa Poska, departementssekreterare
- Kulturförvaltningen Stockholm stad, Anne Lund, chef för enheten för kulturstöd, Raphaële Choppin, handläggare
- Kungliga operan, Mikael Jönsson, biträdande balettchef, styrelseledamot i Dansalliansen
- Musikalliansen, Bo Rydberg, verksamhetsledare
- Nordberg Movement, Magnus Nordberg, General Mangement
- Statens kulturråd, Veronica Lamppa Lönnbro, enhetschef enheten för konstarna och regional utveckling, Monica Christensen Luotsinen, handläggare scenkonst och dans
- Svensk Scenkonst, Mikael Brännvall, Vd, styrelseledamot i Dansalliansen
- Teateralliansen, Ulla Lidholm, Vd/verksamhetsledare, Mats Jansson, biträdande verksamhetsledare
- Teaterförbundet, Mika Romanus, förbundsdirektör, styrelseledamot i Dansalliansen
- Teaterförbundet, Minna Krook, koreograf, styrelseledamot i Dansalliansen
- Transit Kulturinkubator, Sara Lönnroth verksamhetsledare

## 10. Litteraturförteckning

- (den 11 05 2019). Hämtat från dilettant.se:  
<https://dilettant.se/sites/default/files/projekt/Om%20Konstnärskooperativet%20Interim%20kultur.pdf>
- Dansalliansen. (2010). *Allmänna regler för konsntärlig personal anställd vid DA Dansalliansen AB*. Stockholm: Dansalliansen.
- Dansalliansen. (2015). *Kollektivavtal beträffande regler för anställning m.m. för konstnärlig personal (dansare) vid DA Dansalliansen AB*. Stockholm: Dansalliansen.
- Dansalliansen. (2017). *Verksamhet 2016*. Stockholm: Dansalliansen.
- Dansalliansen. (2018). *En enkätundersökning om dansare anställda i Dansalliansen 2018*. Stockholm: Dansalliansen.
- Dansalliansen/Julia Sundberg. (2009). *Frilansande dansares arbete och arbetsprocess*. Stockholm: Dansalliansen.
- Förordning (1976:528) om bidrag till konstnärer. (1976). Regeringen.
- Förordning (2012:516) om statsbidrag till det fria kulturlivet inom teater-, dans- och musikområdet. (2012). Regeringen.
- Göteborgsoperan. (2019). *Årsredovisning 2018*. Göteborg: Göteborgsoperan.
- Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring. (2016). *Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen, 2016:3*. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring.
- Kommittédirektiv 2018:8. (u.d.). *En ny arbetslöshetsförsäkring för fler, grundad på inkomster*. Regeringen.
- Konstnärsnämnden. (2011). *Konstnärers inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster*. Stockholm: Konstnärsnämnden.
- Konstnärsnämnden. (2016). *Konstnärernas demografi, inkomster och sociala villkor*. Stockholm: Konstnärsnämnden.
- Konstnärsnämnden och Statens kulturråd. (2015). *Översyn av statens nuvarande insatser inom dansområdet*. Stockholm: Konstnärsnämnden och Statens kulturråd.
- Larsson, A. (2005). *En framtida dansallians*. Stockholm: Statens kulturråd.
- Musikalliansen. (u.d.). *Kollektivavtal 2016 med Allmänna regler 2018*. Stockholm: Musikalliansen.
- Regeringen. (den 20 12 2018). *Regleringsbrev för budgetåret 2019 avseende Statens kulturråd*. Stockholm.
- Riksdagen. (u.d.). *Verksamheten vid scenkonstallianserna - En utvärdering, 2011/12:KrU10*. Stockholm: Riksdagen.
- Statens kulturråd. (2012). *Kvantitativ uppföljning av fria aktörer inom teater, musik och dans 2012*. Stockholm.
- Statens Kulturråd. (2016). *Uppföljning av bidrag för produktion, presentation och främjande till fria aktörer inom dansområdet för år 2016*. Stockholm.
- Sveriges A-kassor. (2019). *Så fungerar arbetslöshetsförsäkringen*. Stockholm: Sveriges A-kassor.
- Teateralliansen. (2016). *Allmänna regler för konstnärlig personal anställd vid TA Teateralliansen AB*. Stockholm: Teateralliansen.
- Teateralliansen. (2017). *Kollektivavtal beträffande regler för anställning m.m. för konstnärlig personal vid TF Teateralliansen AB*. Stockholm: Teateralliansen.
- Tillväxtverket. (2012). *Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa, Rapport 0121*. Stockholm : Tillväxtverket.
- Wingborg, M. (2017). *Egenanställningar - den svenska partsmodellens ingemansland, 2017:1*. Stockholm: Futurion.
- Virdefors, A. (2000). *Om Sveriges dansinstitutioner, Rapport 2000:6*. Stockholm: Statens kulturråd.

