

Hård konkurrens om sommarjobben

Press på villkoren för barn och unga som sommarjobbar i Skåne

*Rapport från LO-distriktet i Skånes kampanj,
Facket på sommarjobbet, 2013*

Innehållsförteckning

”Första gången”...	sidan 3
Årets fakta om ”Facket på sommarjobbet”	sidan 5
Så här svarade ungdomarna om jobbet	sidan 8
Det här är våra slutsatser	sidan 14
Det här är våra krav	sidan 17
Bilaga – några bra tips att tänka på	sidan 18

”Första gången”...

För många är sommarjobbet första gången. Första gången man tar på sig ansvaret att utföra arbetsuppgifter, första gången man ska kräva sin rätt. Precis som i andra sammanhang kan debuten kännas förvirrande och omtumlande.

Facket på Sommarjobbet är en kampanj där unga fackligt aktiva inom LO-kollektivet tillsammans går ut för att träffa andra unga som sommarjobbar. Det är en årlig kampanj med syfte att ungdomars första kontakt med arbetsmarknaden ska vara så positiv som möjligt.

Därför beger vi oss ut över hela landskapet i en uppsökande verksamhet på arbetsplatser och publika platser. Vid dessa möten med sommarjobbare ger våra uppsökare information, svarar på frågor samt genomför vid möjlighet en enkätundersökning. Målet är att vara tillgängliga för ungdomar där de finns – och ofta även behöver oss.

Så här når vi sommararbetande ungdomar med information om rättigheter, skyldigheter och vad som kan vara viktigt att tänka på när man sommarjobbar. Ofta har man bristande kunskaper i förväg. Våra fackligt aktiva ungdomar har då värdefull kunskap och erfarenhet som de kan dela med sig av.

Vi är inte en myndighet och inte heller är vi ute och genomför fackliga kontroller mot arbetsgivarna. Vi är till för att ge stöd och svara på frågor när vi är ute. Behövs det åtgärder så kan vi vara behjälpliga via kontakter med respektive förbund som organiserar yrket/arbetsplatsen.

Debuten ska aldrig vara obehaglig. Med kunskap och förberedelser kan den bli bra för alla inblandade parter.

Vi gillar solskenshistorier – inte solskensavtal

För många blir den första erfarenheten av arbetslivet en positiv upplevelse. Det vill vi understryka från LO-distriktet. Många vi träffar vittnar också om goda kontakter med arbetsgivare, som i dagsläget också är de som informerar sina anställda om villkor och regelverk.

För dessa ungdomar har det första jobbet blivit något att med glädje kunna skriva in i sitt CV. Lönen som har betalats ut har varit korrekt och har varit ett positivt tillskott till privatekonomin. Nya bekanskap knyts och nätverk växer.

Samtidigt råder tyvärr ingen tvekan om att den skånska arbetsmarknaden har skuggsidor. Dessa har våra uppsökare också mött när de har besökt arbetsplatser.

De vittnar om att mångas första erfarenhet blir en som präglas av svarta löner, underbetalning, risker på jobbet och uteblivna anställningsbevis. De osäkra – alltför ofta helt oegentliga - anställningarna kommer som en oönskad räkning med posten.

En anställningsvariant unga sommarjobbare möter är så kallade solskensavtal. Men det menar vi när den sommararbetande kallas in för att jobba de timmar då solen skiner och kundtillströmningen till glasskiosken eller strandkaféet är stor, men får gå hem utan någon ersättning när regnet kommer och kunderna är färre. LO menar att detta är ett oacceptabelt missbruk av unga anställda. Även provjobb förekommer – där ungdomen förväntas arbeta utan lön eller bindande överenskommelser, för att visa vad man går för. Trenden verkar dock vara vikande vilket är oerhört glädjande.

När pressen är stor kan det vara svårt att säga ifrån

Det är ingen tvekan om att den höga ungdomsarbetslösheten påverkar jobbets kvalitet och löneläget. Arbetsgivare kunde inför sommarens säsongsarbeten välja och vraka bland arbetsvilliga ungdomar som ville jobba till varje pris.

2013 års rapport visar inte på trendbrott jämfört med de senaste åren. Tillgången på jobb är långt mycket mindre än efterfrågan på jobb. En indikation i år är att på 2159 besökta arbetsplatser i Skåne fanns det bara sommarjobbande ungdomar på 718 av dem.

Villkoren för sommarjobben ska ses mot bakgrund av en konstant hög ungdomsarbetslöshet. Ungdomsarbetslösheten i Skåne låg i augusti 2013 på 21,5 procent, vilket var högre än riksgenomsnittet på 17,7 procent. Det ska dessutom vägas mot en total arbetslöshet i Skåne på 10,4 procent av den registerbaserade arbetskraften.

Det säger sig självt att gymnasie- och högstadielärover som söker jobb under sommarlovet inte bara konkurrerar om jobben med varandra utan också med andra arbetslösa, både ungdomar och äldre. Det begränsade utbudet sätter press på ungdomarna att acceptera löne- och arbetsvillkor under normen och bortom regelverk.

Då är det inte lätt att säga ifrån och kräva sin rätt.

Årets fakta om ”Facket på sommarjobbet”

Årets rapport sammanfattar alltså den uppsökarkampanj som genomfördes under två veckor i juni och juli 2013 i LO-distriktet i Skånes regi. I rapporten redovisas metoder, undersökningens omfattning och slutsatser.

LO-distriktet i Skånes informationskampanj är en del av en nationell uppsökarverksamhet riktad till feriearbetande barn och ungdomar som funnits sedan början av 1990-talet.

De senaste två decennierna har kampanjen främst synliggjorts av LO:s hjälptelefon. Sedan ett antal år tillbaka är hjälptelefonen öppen året runt, men bemannas upp extra under sommaren. Varje vardag under sommarlovet har ungdomar kunnat ringa numret 020 - 56 00 56 för att få råd och hjälp.

Samtalen till LO:s hjälptelefon för sommarjobbare är dock färre i år än tidigare. Det beror på att allt fler nu får sina svar från hemsidan <http://sommarjobb.lo.se>. Där finns ett utförligt informationsmaterial som är särskilt målgruppsanpassat. Med en sammanställning av svar på de oftast ställda frågorna och en checklista med saker att tänka på så är det nu där många ungdomar finner sina svar. Det går också att maila in frågor.

När våra uppsökare i Skåne är ute på arbetsplatser så informerar de alltid om såväl hjälptelefonen som om hemsidan.

Så här gjordes kampanjen i Skåne

Kampanjen Facket på sommarjobbet går till så att uppsökarna, alltid minst två och två, besöker arbetsplatser som vi inom LO-distriktet av erfarenhet vet anställer sommararbetande. Vi besöker även publika platser, samt tillställningar som marknader och festivaler. Där unga kan finnas – där finns också vi.

Ambitionen är att nå så många arbetsplatser som möjligt i samtliga skånska kommuner. Särskilt små arbetsplatser och platser där ensamarbetande ungdomar säljer bär eller andra produkter vid vägkanter och ute på olika platser. Där tar vi kontakt med ungdomarna för att överlämna information som bland annat innehåller en checklista på viktiga punkter som bör vara klara när man som ung tar en anställning.

Uppsökarna har också med sig ett frågeformulär och frågor, i mån av tid, allmänt om förhållandena på arbetsplatsen. Finns de sommararbetande inte på plats vid besöket delas informationsmaterial ut.

Om arbetsgivaren är på plats presenterar uppsökarna sig och berättar om syftet med besöket. Om det är möjligt förs ett samtal där framför allt vikten av anställningsbevis understryks.

Fortsatt hög besöksfrekvens 2013

- I år genomfördes ”Facket på sommarjobbet” under veckorna 26 och 27, från och med den 24 juni till och med den 5 juli. Under den här perioden besöktes 2 0159 arbetsplatser. Vi bibehåller därför en väsentligt högre nivå jämfört med tidigare år av kampanjen.

2012 besökte vi 2 307 företag – en mycket stor ökning jämfört med 2011 då 1 381 företag besöktes. Sommaren 2010 kontaktades 633 företag, 2008 besöktes 313 arbetsplatser. De senaste två årens kampanjverksamhet har alltså inneburit en mycket kraftfull ambitionshöjning.

- Antalet sommararbetande unga som nåddes direkt i år genom samtal och skriftlig information var 1 088, något färre än i fjol. Därutöver delades det ut ytterligare 5 271 informationsbroschyrer, de flesta till ungdomar men också föräldrar och andra intresserade på arbetsplatser, torg och marknader.

- Detta visar att långt ifrån alla besökta företag har haft sommararbetande. I år var det 1 441 företag som vid besökstillfället inte hade anställda sommarjobbare. Men genom att göra kampanjen så heltäckande som möjligt når informationen ändå ut brett. ”Facket på sommarjobbet” den i särklass mest kraftfulla tvärfackliga informationsinsatsen riktad till ungdomar under vårt verksamhetsår.

- Åldersgruppen 18 år och äldre, upp till 25 år, dominerade också i år. 696 personer nåddes i den åldersgruppen. Den näst största gruppen var ungdomar i 16- och 17-årsåldern, 168 st. 15-åringarna var 57 st. Men uppsökarna mötte i år också 31 unga som var 14 år eller yngre samt 104 som var 25 år eller något äldre.

- Ungdomarna som 2013 nåddes av kampanjen jobbade huvudsakligen på arbetsplatser i där kollektivavtal tecknas av följande förbund:

<i>Handels</i>	<i>1 244</i>	<i>Kommunal</i>	<i>145</i>
<i>Hotell o Restaurangfacket</i>	<i>483</i>	<i>Transport</i>	<i>16</i>
<i>Livs</i>	<i>26</i>	<i>SEKO</i>	<i>6</i>
<i>IF Metall</i>	<i>6</i>	<i>Byggnads</i>	<i>2</i>
<i>Övriga</i>	<i>49</i>	<i>Ej ikryssade</i>	<i>182</i>

De flesta besöken har gjorts i affärer i detaljhandeln, kiosker, restauranger, bär- och fruktodlingar, handelsträdgårdar, friluftsbad, campinganläggningar och nöjesanläggningar.

Som tidigare år har många barn och ungdomar intervjuats som sålt jordgubbar vid köpcentra, på parkeringsfickor och vid vägkanten. Det här är kanske den typ av sommarjobb i Skåne som år efter år uppvisar de största bristerna: tveksamma arbetsvillkor, underbetalning och ibland en stor brist på omsorg om de sommararbetande. Sommaren 2013 var inget undantag.

Samtidigt har vi också haft fler frågor än tidigare om arbetsmiljö och arbetstid, som seglat upp som lika vanliga som frågor om lön och anställning. Särskilt förekommande har detta varit bland de yngre ungdomar och barn vi träffat.

- Besöken och intervjuerna 2012 genomfördes av 35 uppsökare som rekryterats ur de fackliga avdelningarna i Skåne. Något färre än förra året vilket kanske svarar för den minskning i antalet arbetsplatsbesök som genomförts i år jämfört med 2012 då de var 49 stycken uppsökare.

Årets uppsökare har varit utsedda av Handels, Hotell & Restaurang, Kommunal, SEKO, Fastighets, Elektrikerna, Byggnads, Transport, Livs, GS och IF Metall. Ute under kampanjen har de alla tillsammans representerat LO, och även presenterat sig så. De sex LO-sektionerna i Skåne har samordnat patrullerna lokalt, och även SSU har deltagit.

Så här svarade ungdomarna om jobben

År efter år återkommer vi till kollektivavtalens helt centrala roll på den svenska arbetsmarknaden. Det är en uppfattning som stärkts även av årets undersökning.

Utan ett avtal som binder arbetsgivare och arbetstagare till förpliktelser och rättigheter som rör lön, semesterlön, tillägg för obekväm arbetstid, övriga arbetstider och andra väsentliga förhållanden som påverkar tryggheten på arbetsplatsen saknas i praktiken ett fungerande skyddsnät för den anställde.

Vi hävdar att kollektivavtalen har en särskilt viktig roll för sommararbetande unga. De är inte medlemmar av facket. De är ofta mycket dåligt informerade. De arbetar inte sällan ensamma. De är i en särskild beroendeställning till sin arbetsgivare. Och de har ofta inga andra vuxna vid sin sida på arbetsplatsen som kan ge dem råd eller stötta dem.

I Sverige finns ingen myndighet att vända sig till om man till exempel anser att man tvingats jobba för en utmanande låg lön, har jobbat gratis ”på prov” eller gått miste om övertidsersättning eller semesterlön. Det är en uppgift som helt faller på arbetsmarknadens parter, också arbetsgivarorganisationernas. De ska kontrollera efterlevnaden av avtalens regler, inklusive vilka löner som betalas till sommararbetande unga.

En arbetsplats där arbetsgivaren antingen inte har kollektivavtal eller inte respekterar innehållet i det kollektivavtal som gäller för hans eller hennes bransch, är i praktiken rättslöst område för en ung arbetstagare som saknar kunskap om hur det går till på jobbet.

Från tidigare års kampanjer i Skåne vet vi också att många missförhållanden och märkligheter i anställningsförhållanden beror på ren okunskap, också hos arbetsgivaren, om vilka lagar, regler och avtal som reglerar villkoren.

Som går att utläsa av svaren så har vi stora utmaningar för att få till en schysst arbetsmarknad för unga i Skåne, men det återkommer vi till i våra slutsatser och krav.

Årets frågor och svar

Kollektivavtal?

Den första frågan i enkäten, som i år besvarades av 1 088 barn och ungdomar under kampanjen, var:

Vet du om det finns kollektivavtal på din arbetsplats?

- *Ja, det finns: 429 st 39,4 procent*
- *Nej, det finns inte: 83 st 7,6 procent*
- *Vet inte om det finns: 526 st 48,3 procent*
- *Vill ej ange svar: 50 st 4,6 procent*

Vi kan notera för året att siffran för hur många procent som säger sig veta att det faktiskt finns ett kollektivavtal som bestämmer villkoren på deras arbetsplats ligger någorlunda oförändrad. 2013 är det 39,4 procent mot 41 procent 2012.

Vad som tyvärr visat sig vara konstant år efter år är den höga andel ungdomar som inte vet hur det står till. I år är det alltså närmare hälften av de som svarat, 48,3 procent, som säger att de inte vet om det finns ett kollektivavtal. Lägger vi till de 7,6 procenten som svarar att det inte finns kollektivavtal så hamnar vi på nära nog 56% av de tillfrågade. Så har det dessvärre sett ut under de åtta år vi nu har fört statistik över kampanjerna.

Vi har också tidigare dragit slutsatsen, byggd på samtal med ungdomar och uppföljningar av enskilda fall som senare hanterats av de fackliga avdelningarna, att även de positiva svaren egentligen inte säger något om huruvida löner och andra villkor som regleras i avtalen faktiskt följs. Ibland inte ens av arbetsgivare som har ett kollektivavtal eller ett hängavtal till kollektivavtalet inom branschen.

De många frågorna till LO:s hjälptelefon och ungdomarnas egna kommentarer till uppsökarna tyder på ett strukturellt problem när det gäller såväl information som de faktiska arbets- och lönevillkoren för sommararbetande unga. Därför ska siffrorna läsas som en avspeglning av kunskapsnivåer.

Trots LO:s informationskampanjer i skolor och ute på arbetsplatser och de senaste årens debatt om kollektivavtalen, den stora svenska ungdomsarbetslösheten och villkoren för unga i arbetslivet så pekar våra erfarenheter på att en mycket stor grupp sommararbetande unga jobbar under avtalslösa förhållanden. Det gäller framför allt på mindre arbetsplatser.

● **Anställningsbevis?**

Sommararbetande ungdomar, oavsett deras ålder, bransch de jobbar i och anställningstid, har laglig rätt till ett skriftligt anställningsbevis. Ett sådant bevis med både arbetsgivarens och den anställdes namn ska innehålla:

- Arbetsplatsens adress.
- Vilka arbetsuppgifter anställningen avser.
- Eventuella avdrag för kost och logi.
- Hur lång arbetstiden är per dag eller vecka.
- Rätten till betald semester.
- Ersättning för övertid och obekväma arbetstid.
- Lönen

Senast inom en månad, i många kollektivavtal inom två veckor, ska den anställda ha detta papper i sin hand. Som framgår innehåller anställningsbeviset både rättigheter och skyldigheter – till exempel arbetsgivarens rätt att göra löneavdrag för förmåner som ingår i anställningen.

Utan ett anställningsbevis är det svårt för både den enskilde arbetstagaren eller en facklig organisation att få rätt i händelse av en tvist om vad som faktiskt gäller. Enkelt uttryckt: utan detta bevis är den sommararbetande helt utlämnad åt arbetsgivare, som inte kan eller vill följa avtal, regler och överenskommelser. Därför prioriterar vi att läsa av hur det står till på detta område.

Den andra frågan i enkäten löd därför:

Har du fått något anställningsbevis?

Även den här frågan besvarades av 1 088 tillfrågade.

- ***Ja, det har jag fått :*** ***792 st 72,8 procent***
- ***Nej, det har jag inte fått:*** ***198 st 18,2 procent***
- ***Jag vet inte om jag fått:*** ***42 st 3,9 procent***
- ***Vill ej ange svar:*** ***56 st 5,1 procent***

I vår rapport från 2012 skrev vi att det hade skett en positiv förändring vad gäller anställningsbevis, och att vi hoppades att denna nu skulle vara bestående. Det vågar vi nu nästan slå fast.

För sjunde året i rad kan vi konstatera att runt sju av tio ungdomar fått ett anställningsbevis – siffran är stabil. 2006 var siffran bara 45 procent. Och på grundval av de samtal som förts på fältet med ungdomar som tidigare år träffat fackets uppsökare så vet vi att just vår informationskampanj är en starkt

bidragande förklaring. Vi trycker hårt på behovet av anställningsbevis i all vår kommunikation.

Men det är ändå viktigt att påpeka: fortfarande uppger cirka var femte tillfrågad att hen inte fått något anställningsbevis och en andel på 4 procent är dessutom osäkra. De vet helt enkelt inte.

Trots att utvecklingen går i rätt riktning sedan ett antal år är detta inte godtagbart. Alltför många sommarjobbande ungdomar accepterar ett sommarjobb utan att lön och andra villkor fästs på papper. Många vet helt enkelt inte att de har den rätten.

Även om vi glädjande nog noterar en relativt hög siffra även i år av antalet ungdomar som jobbar på mer rättssäkra villkor väljer vi också i år att upprepa vad vi skrivit i tidigare rapporter:

● **Har någon gett dig information?**

Vad vet ungdomar om arbetslivet, om vad som gäller på en arbetsplats? Det handlar, som vi tidigare påpekat, i hög grad om rättigheter men också om skyldigheter. Vet man till exempel att kollektivavtal - inte svensk lag – slår fast vad som är lägsta lön för olika arbetsuppgifter i olika branscher för en 15-16-åring?

Vet man att man har rätt att kräva ett anställningsbevis innan man ställer sig vid en vägkant för att sälja jordgubbar, ett papper som berättar hur länge man ska stå där och vilken lön man ska ha?

Vi vet från alla tidigare års kampanjer att kunskapen om arbetslivet är mycket bristfällig hos flertalet sommarjobbande ungdomar. Men har de över huvud taget fått någon information innan de tar sitt första sommarjobb och i så fall hur och av vem?

I år ställde vi för åttonde året i rad följande fråga till 1 088 personer:

Har du fått information av någon om dina rättigheter i arbetslivet innan du började jobba?

- ***Ja, det har jag:*** ***733 st 67,4 procent***
- ***Nej, det har jag inte:*** ***232 st 21,3 procent***
- ***Jag vet inte om jag fått:*** ***57 st 5,2 procent***
- ***Vill ej ange svar:*** ***66 st 6,1 procent***

2013 står för ett genombrott vad gäller den här frågan. 2012 var det 55 procent av de som svarade på frågan som angav att de hade fått information innan de började jobba. I år är andelen 67,4 procent. Detta är en kraftfull förstärkning av en tendens som vi följt noggrant - sett över tid har de som angett att de faktiskt fått information inför sommarjobbet ökat. Vår förhoppning är att detta ska visa sig vara en varaktig förbättring.

Fortfarande är det dock en alltför hög andel som anger att de inte har fått information tidigare, eller kanske inte har tänkt på saken och därmed inte vet om de har fått den.

LO-distriktet har jämfört med tidigare år en utökad verksamhet med tvärfacklig skolinformation på de studieförberedande programmen, och LO-förbundens närvaro på de praktiska programmen är god. Men här finns det mycket att göra. Vi står till förfogande för att dela med oss av våra kunskaper, och arbetar aktivt för att fler skolor ska bjuda in oss för skolinformation.

657 av de som uppgav att de informerats berättade också på vilket sätt eller från vem de huvudsakligen fått sin information:

<i>Arbetsgivare</i>	<i>289 st</i>	<i>39,4 procent</i>
<i>Föräldrar</i>	<i>57st</i>	<i>7,8 procent</i>
<i>Skolinformation</i>	<i>131 st</i>	<i>17,9 procent</i>
<i>Facket</i>	<i>55 st</i>	<i>7,5 procent</i>
<i>Arbetsförmedlingen</i>	<i>12 st</i>	<i>1,6 procent</i>
<i>Läst själv</i>	<i>58 st</i>	<i>7,9 procent</i>
<i>Arbetskamrater</i>	<i>30 st</i>	<i>4,1 procent</i>
<i>Kommunen</i>	<i>25 st</i>	<i>3,4 procent</i>
<i>Minns ej</i>	<i>76 st</i>	<i>10,3 procent</i>

Precis som förra året är det 40 procent som säger att de i första hand informerats av sin arbetsgivare. Skolan kommer inte i närheten, och bara var tionde säger sig ha fått råd eller information av sina föräldrar.

Arbetsgivaren är alltså fortfarande den viktigaste informationskällan. Så här har ungdomarna svarat i nästan varje enkät sedan LO-distriktet började ställa den här frågan. Vi kan ju anta att det inte är samma frågor som berör sommarjobbet som lyfts fram av arbetsgivaren som om facket eller skolan skulle utforma informationen, utan att spekulera vidare i vad det kan innebära.

En annan fråga handlar om skolans roll. Den förefaller vara underordnad. Vi kommer framöver att arbeta än mer intensivt med att erbjuda facklig skolinformation och hoppas att skolorna i Skåne ska visa ett större intresse för den verksamheten.

• Anställningsform för de personer vi frågade

I år frågade vi även de ungdomar vi mötte om vilken anställningsform de jobbade under, och 1 088 person svarade.

Detta är tänkt att vara grund för en fortlöpande analys åren framöver om tendenser vad gäller anställningsformer för de vi möter under kampanjen.

<i>Tillsvidareanställning</i>	<i>26 st</i>	<i>2,4 procent</i>
<i>Sommarjobbare</i>	<i>545 st</i>	<i>50 procent</i>
<i>Visstidsanställning</i>	<i>36 st</i>	<i>3,1 procent</i>
<i>Timanställning</i>	<i>312 st</i>	<i>29 procent</i>
<i>Sermestervikariat</i>	<i>33 st</i>	<i>3 procent</i>
<i>Annat</i>	<i>82 st</i>	<i>7,5 procent</i>
<i>Vet ej</i>	<i>11 st</i>	<i>1 procent</i>
<i>Vill ej ange svar:</i>	<i>43 st</i>	<i>4 procent</i>

Det som redan idag kan sägas är att en uppfattning från tidigare år nu har bekräftats. Nästan tre av tio ungdomar vi möter arbetar på timanställningar eller visstidsanställningar, och andelen renodlade sommarjobbare på ungdomsarbetsplatserna uppnår bara hälften av dem vi pratar med.

Vi ser här en tendens där otrygga villkor sprider sig på stora delar av arbetsmarknaden. De sommarjobb där unga har gått in när ordinarie personal gått på semester minskar. Det finns färre heltidstjänster på tillsvidarebasis att gå in som semestervikarie för.

Därför möter vi många ungdomar som jobbar timmar på sommaren på samma arbetsplatser som de arbetar timmar på även övriga delar av året. Många av dem söker mer än en bisyssla och vill ha tryggare anställning på heltid. Särskilt möter vi detta i det äldre åldersegmentet av de tillfrågade.

Till detta ska läggas att en numera konstant hög ungdomsarbetslöshet verkar ”smitta” av sig på hela arbetsmarknaden för unga, inklusive sommarjobben, i form av lågt löneläge och oreglerade arbetsvillkor.

LO-distriktet kommer att bevaka detta framöver.

Det här är våra slutsatser

Kollektivavtalet är grundbulten

Det enda säkra måttet på löner och villkor för de sommarjobbade, liksom på arbetsmarknaden i övrigt, är om det finns kollektivavtal på arbetsplatsen och om de faktiskt följs. Kollektivavtalen har länge varit starkt ifrågasatta i den politiska debatten och dessutom underminerats i och med uppkomsten av och tillväxten i mängder av nya kortvariga osäkra anställningsformer.

I den svenska modellen är svaret på frågan om vad som är en rimlig lön och i övrigt skäliga arbetsvillkor att det anges i kollektivavtalet mellan löntagarna och arbetsgivarna för just den bransch som är aktuell.

Det innebär inte med automatik att företag där kollektivavtal saknas är dåliga arbetsplatser med löner och arbetsvillkor långt under normen i den aktuella branschen. Men det är heller inte självklart att arbetsgivare som har eller säger sig ha kollektivavtal alltid följer avtalens regler och betalar avtalsenliga löner.

Om inte dessa villkor är uppfyllda råder i praktiken ett tillstånd av rättslöshet för den grupp på arbetsmarknaden som är svagast, oftast saknar kunskap om sina grundläggande rättigheter och lönas sämst för sitt arbete.

Facken har i denna modell ett stort ansvar för att värna villkor och löner för alla som arbetar på den svenska arbetsmarknaden. Här har vi utmaningar att ta itu med.

Men även arbetsgivarorganisationerna har en viktig uppgift att informera om vad som gäller för sommarjobbade ungdomar som ju är en ytterst svag grupp på arbetsmarknaden. På den här punkten har vi inte kunnat notera att man tagit sitt ansvar fullt ut, det har ofta fallit helt på den fackliga parten att se till att kollektivavtalens anda och bokstav gäller. Det ligger självklart även i arbetsgivarorganisationernas uppdrag att värna de överenskommelser som träffas på svensk arbetsmarknad.

Sommararbetande barn och ungdomar är normalt inte medlemmar i facket. De flesta går fortfarande i skolan, men vill använda en del av sommarlovet för att tjäna ihop egna pengar och få sina första kontakter med arbetslivet. Det är en ambition som bör uppmuntras av alla som vill att så många unga som möjligt får en första, positiv kontakt med ett ”riktigt jobb”.

För många blir också sommarjobbet denna positiva upplevelse. Men inte för alla. Alltför många arbetsgivare är fortfarande förbluffande okunniga om spelregler på arbetsmarknaden. Andra känner till reglerna men struntar i dem i den rätt säkra förvissningen att flertalet svenska ungdomar inte känner till sina rättigheter och i stor utsträckning saknar kunskap om förhållanden i arbetslivet.

Statens roll och fackets

Även om staten inte har en direkt roll kring detta så är det däremot ett myndighetsansvar att se till att arbetsmiljölagar efterföljs och att svartarbete, som innebär att skatt och sociala avgifter inte betalas in, upptäcks och beivras. Här måste ytterligare insatser ske.

Staten har begränsat sin roll till att ansvara för arbetsmiljö- och annan skyddslagstiftning. Till exempel ramverk för arbetstider. Men sedan några år kan vi notera att till exempel Arbetsmiljöverket som har tillsyn också över sommararbetande ungdomars arbetsplatser har fått betydligt mindre resurser för att göra sitt jobb. Färre arbetsmiljöinspektörer är ute på fältet generellt sett.

Sverige har också en arbetsrättslagstiftning som på papperet ger löntagarna rättigheter och inflytande som saknas i många andra länder. Men det är facket som har till uppgift att bevaka att dessa rättigheter respekteras ute på arbetsplatserna.

De senaste sju åren har vi sett en politik från sittande regering som inte har värnat starka löntagarorganisationer. Tvärtom.

Men vi själva har läxor att lära, och vårt förändringsarbete för att uppnå höjd organisationsgrad måste fortsätta. Det är en nödvändig förutsättning för att kunna värna kollektivavtalen på den svenska arbetsmarknaden – och i förlängningen kollektivavtalsmodellen i stort.

Ljuspunkter och problem att ta fasta på

Också 2013 finner vi ljuspunkter i rapporten. Framför allt att ungdomarna i högre grad än för några år sedan numera faktiskt får ett anställningsbevis, som klart anger lön och arbetsvillkor. Redan för fem år sedan såg vi denna förbättring och uppsökarna själva drar slutsatsen att det inte minst är den årliga kampanjen som bidragit till förbättringen.

Men årets rapport från bekräftar än en gång intrycket från tidigare år att Skåne fortfarande saknar vad vi menar är en fullt ut seriös arbetsmarknad för flertalet unga sommarjobbare.

Det är bekymmersamt att över hälften av ungdomarna ungdomar inte känner till om det finns kollektivavtal eller vet att det inte finns på deras arbetsplats. Det är också besvärande att informationen i skolan om arbetslivets villkor, enligt de unga själva, är högst bristfällig.

- I årets rapport får vi åter svart på vitt från ungdomarna själva att kollektivavtal, själva grundbulten för en trygg och rättssäker anställning i Sverige, saknas i stor utsträckning.

- I årets rapport tvingas vi trots tecken på förbättring än en gång konstatera att anställningsbevisen, som är ungdomarnas enda säkerhet om de skulle råka i konflikt med sin uppdragsgivare om lön, tider och arbetsvillkor, fortfarande inte är en självklarhet.

- I rapporterna från uppsökarna framhålls att ungdomarna i hög grad helt saknar kunskaper om sina rättigheter. Arbetsgivarna är den överlägset viktigaste informationskällan till skillnad från skola, föräldrar, media – och facket.

- I kontakterna med över 1000 intervjuade ungdomar bekräftas bilden av en utbredd svart arbetsmarknad i Skåne, som innebär stora risker om olyckan är framme, utnyttjande av underåriga och för låg betalning för arbetet.

- I samtalen med ungdomarna framkommer det också tydligt att bristen på sommarjobb och den redan höga ungdomsarbetslösheten i Skåne gör att arbetsgivare ”kan välja och vraka”, och att det sätter en press på de jobbsökande att acceptera löner och villkor under normen.

Det är alltså många som bär ansvar för att sommarjobbade ungdomar i Skåne skickas ut på en arbetsmarknad som inte håller måttet. Den misslyckade jobbpolitiken i Sverige och i Region Skåne gör sedan dessutom sitt för att göra illa värre.

Men det går inte att komma ifrån att ett huvudansvar vilar på dem som inte tillämpar avtal, på dem som utnyttjar svart arbetskraft och underlåter att ge ungdomarna anställningsbevis. Dessa underminerar den svenska modellen, bedriver oschysst konkurrens mot seriösa arbetsgivare och gör att den ”första gången” för många inte blir så bra som den skulle kunna bli.

Det här är våra krav

Årets rapport har gett detaljerna. Mycket återstår att förbättra för unga på sommarjobb i Skåne. Förhållandena på den arbetsmarknad som erbjuds ungdomar under sommarmånaderna bör givetvis inte i något avseende vara sämre än vad som gäller för vuxna arbetstagare. Tvärtom bör väl myndigheter och arbetsmarknadens parter ta ansvar för att den första kontakten med ett jobb blir en positiv upplevelse, baserad på klara och lättfattliga spelregler.

Därför lyfter vi fram följande krav:

- Arbetsgivarnas organisationer i Skåne bör förbättra sin information om reglerna i kollektivavtalen till sina medlemsföretag, tydligt understryka vikten av att sommararbetande unga ska arbeta under avtalsenliga villkor och markera mot uppenbart tvivelaktiga anställningsformer som till exempel de så kallade solskensavtalen.
- De fackliga organisationerna bör lägga ännu större vikt vid att informera i skolorna om fackets roll, kollektivavtalens värde och innehåll och om rättigheter och skyldigheter i arbetslivet.
- Statliga myndigheter som Skatteverket och Arbetsmiljöverket bör ges resurser och direktiv för att aktivt, genom uppsökande och offensiva arbetsmetoder, bekämpa svartarbete (mycket utbredd på sommarjobb riktad till ungdomar) och förebygga olyckor på de arbetsplatser där sommararbetande unga är särskilt utsatta.
- Information om arbetslivet, spelreglerna på arbetsmarknaden och vilka lagar och avtal som reglerar arbetsförhållanden måste prioriteras både på grundskole- och gymnasienivå. Skolans brister på detta område måste efter en lång period av försummelser äntligen åtgärdas.
- Feriejobben i Skåne, både de kommunala och de privata bör bli fler och ställas till förfogande av fler seriösa arbetsgivare som både tar vara på ungdomarnas kunskap och arbetsvilja. De sommararbetande behöver lotsas in i en första erfarenhet av arbetslivet som inte präglas av otrygghet och ibland rent utnyttjande.
- Slutligen måste den höga ungdomsarbetslösheten brytas. Arbetslösheten pressar villkoren för sommarjobbarna, och drabbar samhället i stort. Fler jobb till schyssta villkor är en huvudnyckel till att lösa problemen vi dokumenterat.

Bilaga – några bra tips att tänka på

Utförlig information om varje punkt på listan finns att läsa på vår sommarjobbshemsida <http://sommarjobb.lo.se>, under FAQ (Frequently Asked Questions). Därifrån är nedanstående text hämtad ifrån. Kom ihåg att du även kan ringa Fackets hjälptelefon!

Anställningsbevis

Ett anställningsbevis är det som reglerar din anställning. Vad har du för anställning? Hur länge ska du jobba? Vad är det du ska göra på jobbet? Vilken lön ska du få? Allt sådant är viktig komma överens om innan och viktigt att skriva ner så att det inte blir några missförstånd när du väl börjat jobba. Du har rätt att få ett anställningsbevis inom högst en månad efter att du börjat arbeta så länge din anställning är längre än tre veckor.

Lön och ersättningar

När man arbetar har man alltid rätt att få betalt i pengar, det är detta som kallas lön. Det finns även olika slags ersättningar för obekväm arbetstid, semester och liknande. En del av detta regleras i något som kallas kollektivavtal (som du kan läsa mer om under nr 10) medan annat regleras i lag.

Lönebesked

Med varje lön ska du också få ett lönebesked. Lönebeskedet är som ett kvitto där det står hur mycket du tjänat. Det kan vara smart att spara lönebeskeden, du kan behöva dem när du ska deklarerera och då visa hur mycket du tjänat.

Kollektivavtal

Kollektivavtalet är för arbetsplatsen vad regelboken är för fotbollslagen. Hade vi inte haft regler att spela efter på fotbollsplanen hade spelet blivit ojämnt och orättvist. Precis så är det på arbetsplatsen! För att arbetet ska kunna flyta på och att alla som jobbar ska veta vad som gäller har man ett avtal som

bestämmer vad alla ska tjäna, hur man får jobba och så vidare. Som en regelbok helt enkelt.

Om du blir sjuk

Om du blir sjuk och inte kan jobba ska du alltid ringa till din arbetsgivare. Gör du inte det förlorar du din sjuklön och får inga pengar under dagarna du är sjuk. Sjukanmälan är även viktigt av en annan anledning. Ringer du inte tror kanske din chef att du skolkar och missköter ditt arbete. Att vara borta från arbetet utan anledning kallas för olovlig frånvaro och kan leda till att du får sparken. Även om du har semester och blir sjuk ska du ringa din arbetsgivare.

Från den 1 februari 2008 kan din arbetsgivare kräva sjukintyg från första dagen. Så säger lagen, men det kan finnas andra bestämmelser som står i kollektivavtalet. Det lättaste är att fråga din arbetsgivare eller kolla med facket så att inget blir fel.

Skatt

När du jobbar behöver du betala skatt på det du tjänar, så länge du tjänar mer än 18.699, tjänar du mindre än så kan du jämka.

Arbetsintyg

När du avslutar din anställning är det alltid bra att be om ett arbetsintyg. Där ska det framgå att du haft en anställning, hur länge du varit anställd och vilka arbetsuppgifter du haft. Förhoppningsvis skriver arbetsgivaren också ett par positiva meningar om dig som person. Ett arbetsintyg förbättrar dina chanser när du söker jobb i framtiden.

LO-distriktet i Skåne, 2013
Olof Palmes Plats 1
214 44 Malmö

<http://www.skane.lo.se>