

Enskild motion

## Motion till riksdagen 2015/16:315

av Hanna Westerén (S)

### Så kallade solskensavtal

---

#### **Förslag till riksdagsbeslut**

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om unga som far illa på arbetsmarknaden på grund av s.k. solskensavtal och behovet av att se över rättigheterna för arbetstagare med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.

#### **Motivering**

Att få ett sommarjobb är de flesta ungdomars första kontakt med arbetslivet och även med de ibland tuffa villkoren på arbetsmarknaden. Ca 100 000 ungdomar sommarjobbar i Sverige varje år. Men konkurrensen om jobben är stor. För många kan det även innebära att de får ett arbete med ett så kallat ”solskensavtal”.

Ett solskensavtal innebär att du kan bli hemskickad från arbetet utan lön vid dåligt väder. Detta blir vanligare och vanligare för personal anställda vid till exempel glasskiosker och sommarcaféer. Det innebär att många unga idag tackar nej till andra sommarjobb men sedan knappt får arbeta för den arbetsgivare de valt. Dessutom blir många ungas första möte med arbetsmarknaden dåligt.

Många unga vänder sig till LO:s hjälptelefon. Där utökar man sin bemanning på sommaren eftersom många unga ringer och ber om råd i utsatta situationer. De senaste åren har hjälptelefonen fått runt 2 000 samtal per sommar. Under slutet av sommaren handlar frågorna ofta om utebliven lön, att man fått sluta tidigare än som var avtalat från början och att man inte får arbeta vid dåligt väder. Solskensavtal har dessvärre accepterats inom besöksnäringen.

Enligt lagen finns anställningsformerna; 1. tillsvidareanställning och de tidsbegränsade anställningarna 2. allmän visstidsanställning, 3. vikariat, 4. säsongsarbetet och 4. när arbetstagaren fyllt 67 år. Men arbetsdomstolen har även accepterat intermittenta anställningar.

Begreppet intermittent anställning nämns varken i LAS eller annan arbetsrättslig lagstiftning. Typiskt för en så kallad intermittent anställning är att arbetstagaren endast arbetar vid behov på kallelse av arbetsgivaren vissa dagar eller under vissa perioder. En sådan anställning kan antingen anses utgöra en tillsvidareanställning eller upprepade allmänna visstidsanställningar.

I vissa fall kan kollektivavtal reglera hur en intermittent anställning skall bedömas och om så inte är fallet är det ytterst upp till en domstol att göra bedömningen. Det blir då en bevisfråga om huruvida anställningen har karaktären av en fortlöpande anställning eller inte. Till exempel kan det tala för att anställningen skall ses som en visstidsanställning om arbetstagaren mellan arbetstillfällen arbetar åt en annan arbetsgivare etc.

Man kan alltså vara anställd löpande, liksom ett pärlband av visstidsanställningar, men man har ingen arbetskyldighet utan kan tacka nej till att jobba om arbetsgivaren ringer.

Denna typ av anställning regleras som sagt i vissa fall genom att det finns kollektivavtal men nu när tusentals ungdomar sommarjobbar på arbetsplatser utan kollektivavtal där arbetsgivarna utnyttjar situationen märks hålen i lagstiftningen.

Inga skriftlighetskrav, anställningsbevis, på den här typen av anställning finns heller i lag utan kan regleras i kollektivavtal. För om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Något glädjande är att om schema finns och den anställda ändå får gå hem om det regnar en dag så utgör schemat ett slags avtal och arbetsgivaren är skyldig att betala för den dagen även om den anställdes tjänster inte behövdes just den dagen.

Solskensavtal är ett av många helt orimliga anställningsvillkor som ungdomar idag utsätts för. Dagens unga förtjänar en bättre start i arbetslivet!

*Hanna Westerén (S)*