



EVALUERINGSRAPPORT FOR JOBPATRULJEN 2020



JOBPATRULJEN
FAGBEVÆGELSEN - VI GØR DIG STÆRKERE!

1.0 RESUMÉ

Jobpatruljen er en oplysningskampagne, som hver sommer er ude at møde de 13-17-årige på deres fritidsjob og tale om løn, arbejdsforhold og rettigheder på arbejdsmarkedet.

I år talte Jobpatruljen med 2.868 unge. Det giver et unikt indblik i fritidsjobbernes forhold på det danske arbejdsmarked.

Resultaterne viser, at forholdene for unge på arbejdsmarkedet ikke er så gode, som de burde være.

Kun 25,8 % af fritidsjobberne har ansættelsesforhold, hvor alle love og regler bliver overholdt. Med andre ord får 74,2 % ikke overholdt deres rettigheder i ansættelsesforholdet.

Flere forhold er forbedrede. Færre unge end tidligere mangler pauser, færre mangler deres retmæssige løn under sygdom, og flere bliver instrueret i at undgå arbejdsskader. Der er dog stadig alt for mange områder, hvor fritidsjobbernes forhold er utilfredsstillende. **Se de samlede resultater i denne rapport.**

For spørgsmål om rapporten og Jobpatruljens arbejde, kontakt jobpatruljekonsulent Jon Henningsen på 2362 6066 eller jobpatruljen@jobpatruljen.dk.

1.1 OM JOBPATRULJEN

Jobpatruljen er en oplysningskampagne, der skal styrke arbejdsforholdene for 13-17-årige på deres fritidsjob.

Hver sommer besøger Jobpatruljen virksomheder i hele landet. Vi oplyser arbejdsgivere og fritidsjobbere om, hvilke love og regler der gælder, når unge under 18 år har et arbejde. Jobpatruljen søger at nå ud i hele landet – både til større byer med høj koncentration af fritidsjobbere og mere tyndt befolkede områder.

Hele året vejleder Jobpatruljen børn og unge, forældre, arbejdsgivere og lærere via en brevkasse på jobpatruljen.dk og hotlinen 8024 1010.

Jobpatruljen varetages af fagforeningerne 3F og HK med støtte fra en bred række af fagforeninger under Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

Jobpatruljen er drevet af frivillige kræfter. Det er et mål for Jobpatruljen at favne bredt blandt alle frivillige med faglig interesse. Takket være korpset af dygtige frivillige kommer Jobpatruljen ud i alle afkroge af landet med budskaberne. Alle, der har en interesse i at give de yngste på det danske arbejdsmarked en god start på arbejdslivet, er velkomne i Jobpatruljen. Kontakt os på jobpatruljen@jobpatruljen.dk eller tlf. 8024 1010.

Læs mere om Jobpatruljen og love og regler for fritidsjobbere på jobpatruljen.dk



2.0 RESULTATER FRA JOBPATRULJEN

Samlet set har Jobpatruljen på årets patrulje snakket med 2.868 fritidsjobbere. Denne rapport er baseret på de 2.780 interviews, der gav konsistente data.

Jobpatruljen 2020 har naturligvis som så meget andet året præget af den verserende coronakrise. Pandemien har betydet, at frivillige fra Jobpatruljen på alle tidspunkter har haft adgang til håndsprit, mens det ikke er blevet til håndtryk eller anden fysisk kontakt mellem hverken frivillige eller de tusindvis af fritidsjobbere og arbejdsgivere, vi har haft kontakt til. Håndsprit og begrænset fysisk kontakt er kun et par eksempler på de mange tiltag, der blev taget i forbindelse med Jobpatruljen 2020 og som sikrede, at kampagnen endnu en gang var en sjov, positiv og sikker oplevelse for alle involverede.

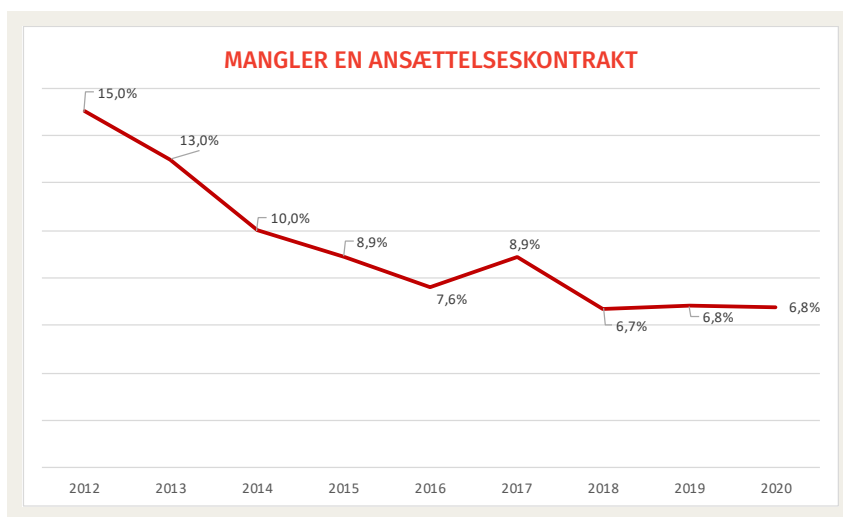
I alt skønner vi, at Jobpatruljen i år har besøgt ca. 10.000 virksomheder i hele Danmark.

Afdeling	Interviews
Hovedstaden inkl. Nordsjælland og Bornholm	808
Sjælland inkl. Lolland og Falster	563
Fyn inkl. Fredericia	305
Syddjylland	308
Midt- og Vestjylland	271
Østjylland	206
Nordjylland	407
Total	2.868

Figur 1: Oversigt over antal interviews fordelt på Jobpatruljens afdelinger.

2.1 ANSÆTTELSE

93,2 % af de adspurgte unge har en ansættelseskontrakt. Det betyder, at 6,8 % af de adspurgte unge arbejder uden ansættelseskontrakt. Kigger man helt tilbage til Jobpatruljens resultater i 2010, er det det laveste niveau for arbejde uden kontrakt undtaget 2018, hvor 0,1 procentpoint færre manglede ansættelseskontrakt. Ifølge loven har man krav på en ansættelseskontrakt, når man har en ugentlig arbejdstid på 8 timer eller mere og har været ansat i mere end en måned. Derfor kan vi ikke ved kun at kigge på manglen af kontrakter konstatere, hvorvidt der er tale om lovbrud i de 6,8 % af tilfældene eller ej. Jobpatruljen anbefaler dog altid, at unge efterspørger en ansættelseskontrakt uanset, hvor meget eller lidt man måtte arbejde. Så har alle parter papir på ansættelsesforholdet.



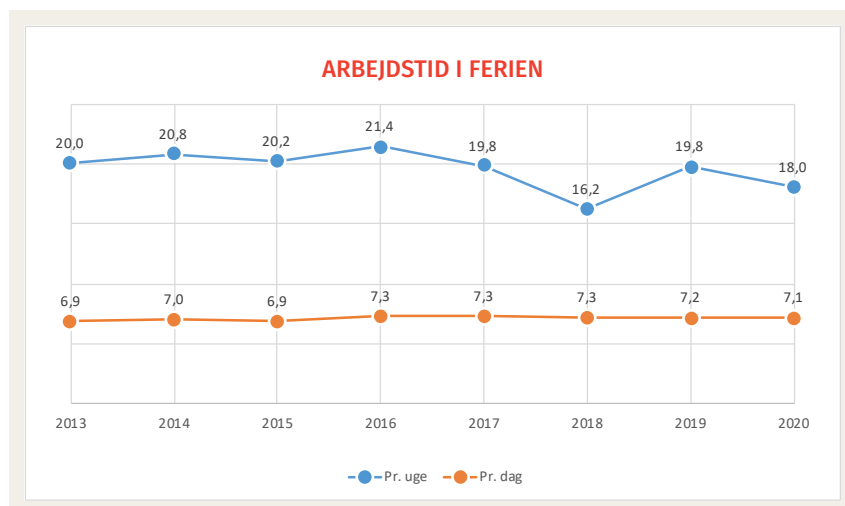
Figur 2: Udviklingen i andelen af unge, som mangler en ansættelseskontrakt.

2.2 ARBEJDSSTID

I gennemsnit arbejder unge maksimalt 7,1 timer pr. vagt og 18,0 timer om ugen i ferien. Det er et fald i gennemsnitlig arbejdstid om ugen i forhold til sidste år men ikke et niveau, der hverken er bekymrende eller unormalt i forhold til lovgivning eller Jobpatruljens tidligere undersøgelser.

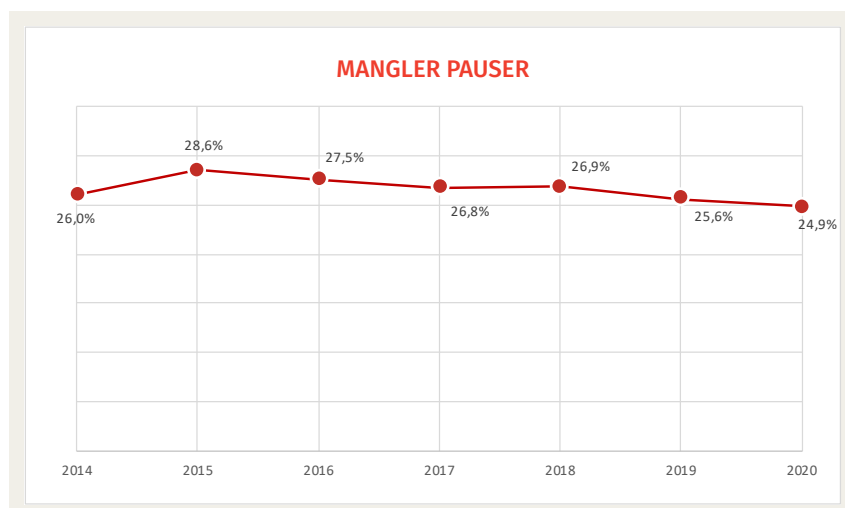
Det er vigtigt at være opmærksom på, at disse tal bygger på et gennemsnit for knap 3.000 respondenter – der er således stadig unge, der arbejder væsentligt mere end 18 timer om ugen i deres ferier, mens der ligeledes er unge, der arbejder mindre.

Lovgivningen fastsætter, at unge under 18 år maksimalt må arbejde 7-8 timer om dagen, mens en samlet arbejdsuge må lyde på maksimalt 35-40 timer om ugen.



Figur 3: Udviklingen i unges gennemsnitlige antal arbejdstimer i ferien.

I sammenhæng med, at unge fortsat har lange vagter i deres ferier, ser vi desværre også stadig et højt niveau i andelen af unge, som ikke får den pause, de har krav på. Knap hver fjerde unge har efter 4,5 timers arbejde mindre end 30 minutters pause eller i nogle tilfælde slet ingen. Niveauet er lavere end de sidste mange år, men er fortsat uacceptabelt højt. Lovgivningen giver unge under 18 år ret til 30 minutters pause, hvis arbejdsdagen overstiger 4,5 timer.



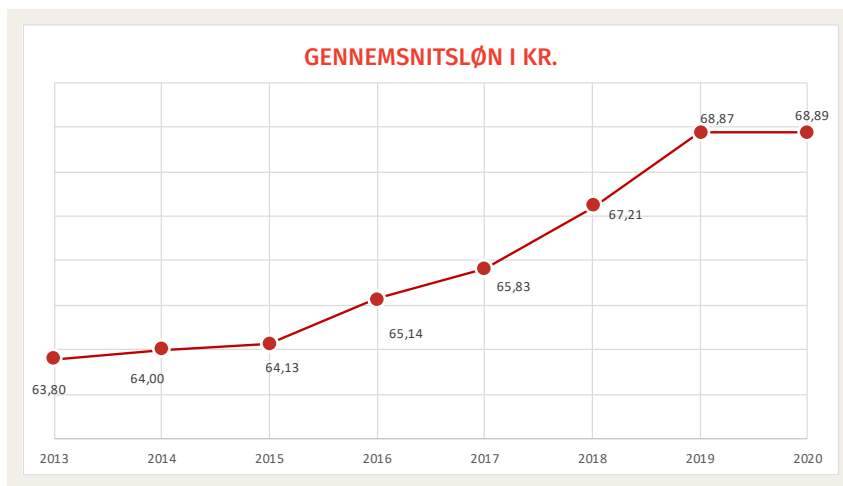
Figur 4: Udviklingen i andelen af unge, der mangler pauser.



2.3 LØN

Årets sommerkampagne afslører et noget anderledes resultat for udregningen af gennemsnitslønnen, end man har set i Jobpatruljen i mange år. Således kan vi konstatere, at Jobpatruljens dataindsamling viser en mikroskopisk stigning i gennemsnitslønnen på 2 øre – om coronakrisen har haft en indvirkning på unges lønforhold, kan vi i Jobpatruljen desværre kun gisne om.

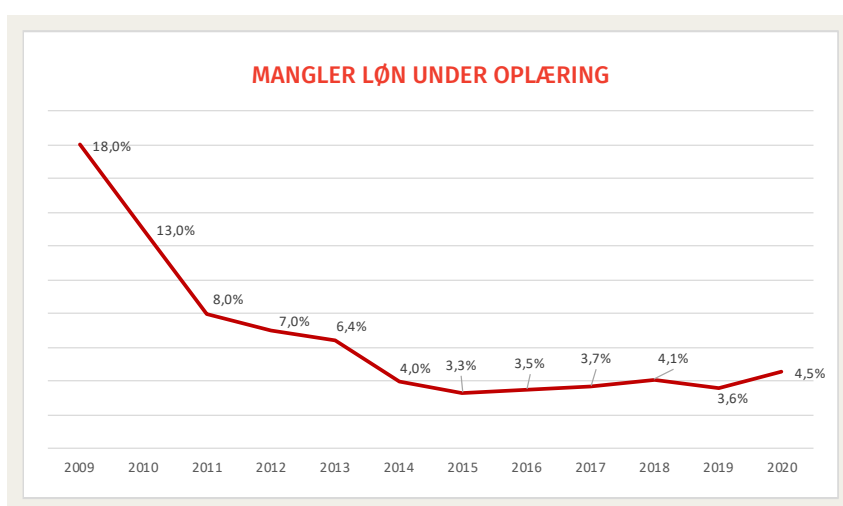
Resultatet i sig selv siger dog måske noget om, hvor mange ungarbejdere der i virkeligheden arbejder for virksomheder uden overenskomst – altså virksomheder, hvor lønnen ikke automatisk stiger én gang om året. Det understreger vigtigheden af overenskomstsyste­met, der i særdeleshed tilgodeser det yngste segment på arbejdsmarkedet, idet de ofte er stillet ringest i en forhandlingssituation med manglende erfaring på arbejdsmarkedet og et magtforhold til ledere i stor ubalance.



Figur 5: Udviklingen i unges timeløn i kr.

De fleste unge har været ansat på prøve eller er under oplæring. Af dem mangler 4,5 % at få løn i oplæringsperioden. Dermed er tallet stadig relativt lavt, men på en opadgående kurve i forhold til 2019.

I Jobpatruljen mener vi fortsat, at det er en selvfølge, at man skal have løn for det arbejde, man udfører, uanset om man er ny eller erfaren på en arbejdsplads.

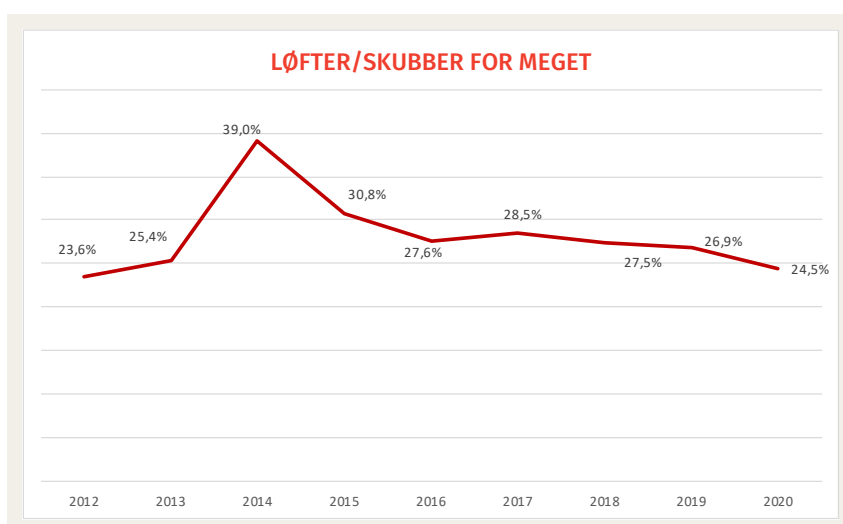


Figur 6: Udviklingen i andelen af unge, der mangler løn under oplæring.

2.4 ARBEJDSMILJØ

2020 fortsætter tendensen med, at andelen af unge, som løfter eller skubber for meget, falder en anelse. Det meget store fald fra 2014 til 2015 er delvist et udtryk for den målrettede kampagne, der blev kørt over for supermarkedsansatte i 2014. Det har heldigvis betydet færre respondenter, der beretter om overtrædelse af reglerne.

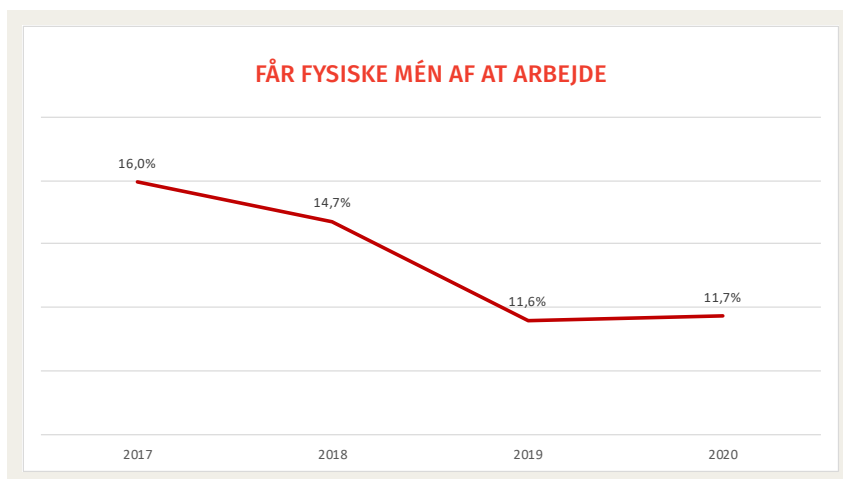
Niveauet for overtrædelse af lovgivningen er dog stadig alt for højt.



Figur 7: Udviklingen i andelen af unge, der løfter eller skubber for meget.

Når vi i Jobpatruljen år efter år fokuserer på, om unge løfter og skubber for meget, når de går på arbejde, så er det fordi, det i sidste ende kan have alvorlige konsekvenser for ungarbejdere. Over de seneste år har Jobpatruljen derfor undersøgt, om ungarbejdere i Danmark føler, at de får fysiske udfordringer af at gå på arbejde, og desværre er tendensen foruroligende. Der er ingen garanti for, at det udelukkende handler om for tunge løft og skub, men sandsynligheden for, at det spiller en rolle ift. at få fysiske mén af at gå på arbejde, er til stede.

I Jobpatruljen mener vi ikke, at det skal være en præmis for at have et fritidsjob, at mere end hver tiende må acceptere at få fysiske mén. Vi ser med stor alvor på tallene i figur 8 og vil efter bedste evne forsøge at appellere til politikere, arbejdsgivere, fagforeninger og andre med indflydelse på arbejdsmarkedet med budskabet om, at dette problem skal tages meget alvorligt.



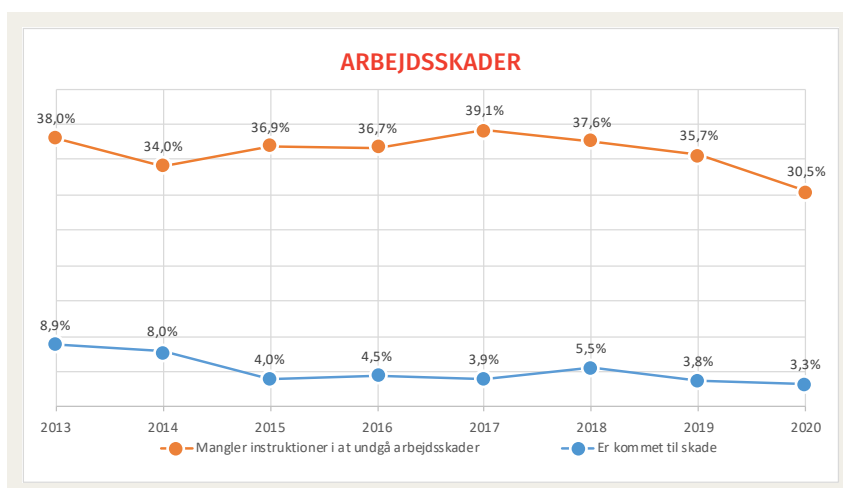
Figur 8: Udviklingen i andelen af unge, der får fysiske mén af deres arbejde.

2.5 ARBEJDSKADER

Vi finder i 2020 igen et fald i andelen af unge, som mangler instruktioner i, hvordan de kan undgå arbejdsskader. Ligesom det gør sig gældende for andelen af unge, der løfter og skubber for meget, er andelen af unge, der ikke får instruktioner i at undgå arbejdsskader, dog stadig uacceptabelt højt. Også på trods af faldet fra 2017 til 2020.

Risikoen ved ikke at oplære fritidsjobbere i at undgå arbejdsskader er naturligvis, at de får arbejdsskader. Det er vanskeligt at sige, hvor meget manglen på oplæring/instruktioner og andelen af unge, der er kommet til skade på deres arbejde i 2020, hænger sammen. Efter et foruroligende højt niveau af arbejdsskader blandt unge i 2018 ser vi heldigvis igen et fald i andelen af unge, som er kommet til skade på deres arbejde i 2020. 3,3 %* er den laveste andel siden 2009.

I denne undersøgelse registreres en arbejdsskade, hvis fritidsjobberen er kommet til skade på arbejdet, og når skaden har medført enten lægebesøg eller fravær fra arbejdet og i nogle tilfælde begge dele.



Figur 9: Udviklingen i andelen af unge med arbejdsskader.

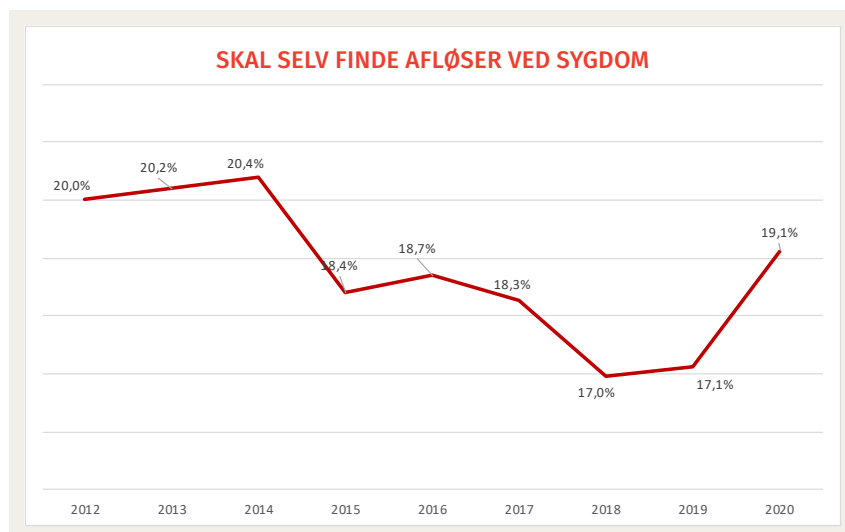
*Arbejdsskaderne målt i 2020 er ikke nødvendigvis sket inden for det seneste år.

2.6 SYGDOM

I år ser vi desværre en væsentlig stigning i antallet af unge, der selv skal finde en afløser ved sygdom. Der er tale om det højeste niveau målt af Jobpatruljen siden 2014. Det er bekymrende, at en regel, der i udgangspunktet er meget klar og simpel, åbenbart er så svær at overholde for mange arbejdsgivere, at næsten én ud af fem ungarbejder selv må kæmpe med at ændre i vagtplaner, når sygdommen hærger.

Det er og bliver aldrig i orden, at unge selv skal ringe til deres kollegaer for at få byttet en vagt, når de er syge. Derudover bør det nævnes, at de unge teoretisk set risikerer at frasige sig retten til at få løn under sygdom, når de selv bytter vagten.

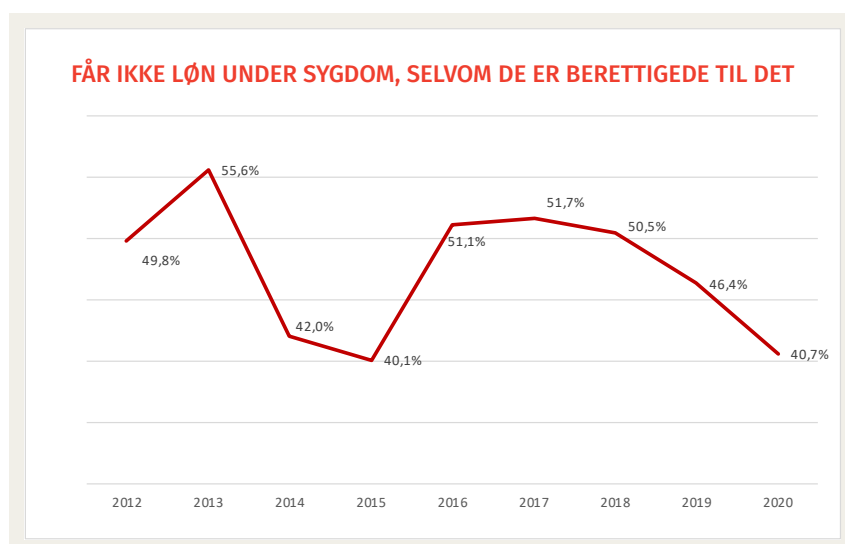
Figur 10: Udviklingen i andelen af unge, som selv skal finde afløser ved sygdom.



I 2016 så vi en kraftig stigning i andelen af unge, der ikke modtager løn under sygdom, selvom de er berettiget til det. Traditionelt set er denne del af Jobpatruljens arbejde altid sprunget i øjnene. Det har i lige så lang tid, vi kan måle tilbage, nærmere været reglen end undtagelsen, at de yngste på arbejdsmarkedet ikke har modtaget løn under sygdom, selvom de har ret til det. Jobpatruljens undersøgelse i 2020 er sådan set ingen undtagelse, selvom der er sket et fald på en håndfuld procentpoint i forhold til de seneste års tal – hele 40,7 % modtager stadig ikke løn under sygdom på trods af, at de har optjent retten til det.

Det er ikke alle unge, der har ret til løn under sygdom. De, der ikke har retten, er naturligvis fraregnet i figur 11. Man kan bl.a. opnå ret til løn under sygdom, hvis man lever op til nogle særlige bestemmelser i funktionærloven, eller hvis det er skrevet i ansættelseskontrakten. Du kan læse mere om reglerne for løn under sygdom på jobpatruljen.dk/regler/sygdom.

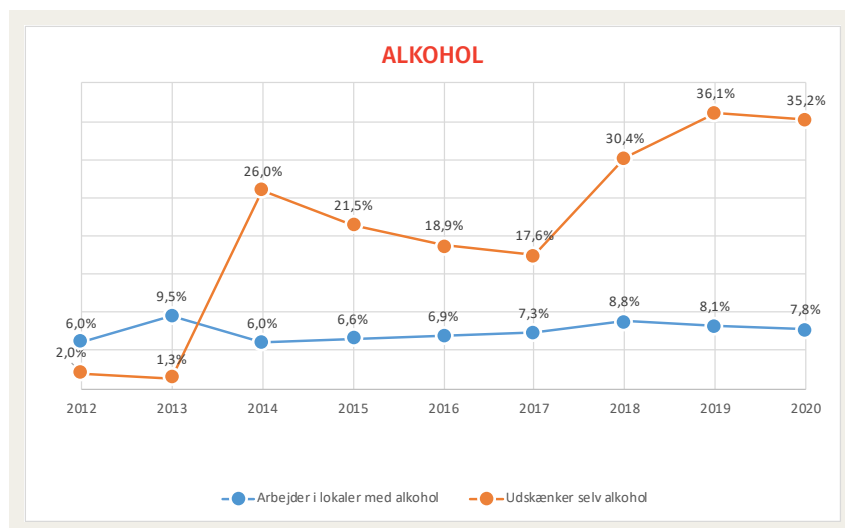
Figur 11: Udviklingen i andelen af unge, der ikke får løn under sygdom, selvom de er berettigede til det.



2.7 ALKOHOL

Pr. 1. juli 2017 var det ikke længere ulovligt for unge under 18 år at arbejde i lokaler, hvor der udskænkes alkohol – det har det ellers været hidtil. Den nye lovgivning giver desuden unge helt ned til 15 år mulighed for at servere alkohol i forbindelse med deres arbejde. Hos en del af Jobpatruljens samarbejdspartnere har der været stor modstand mod den nye restaurationslov, bl.a. på grund af frygt for øget chikane af de unge – et emne som fortsat er højaktuelt. Af samme grund fortsætter vi i Jobpatruljen med at spørge til arbejdsforholdene med og omkring alkohol for at holde os opdateret på området og de konsekvenser, lovændringen måtte medføre.

De tal, Jobpatruljen finder i 2020, viser igen en tendens til, at stadig flere virksomheder har taget den nye lovgivning til sig. Flere unge arbejder i lokaler med alkohol, og hele 17,6 procentpoint flere end i 2017 udskænker nu også selv alkoholen. Det er altså mere end hver tredje unge, der arbejder i lokaler med alkohol, som også selv udskænker den.

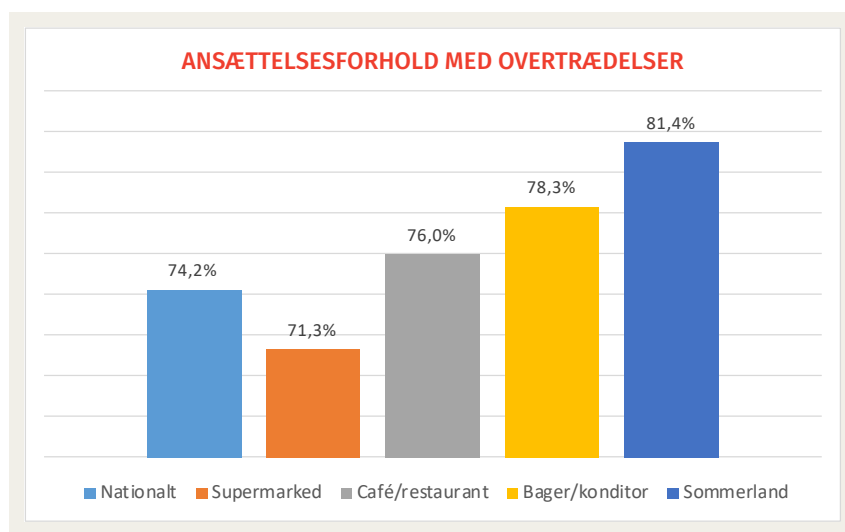


Figur 12: Udviklingen i andelen af unge, der arbejder med eller omkring alkohol. Bemærk, at vi i 2014-19 har ændret måden, vi beregner andelen af unge, som selv udskænker alkohol. Nu udregner vi tallene ud fra, hvor stor en del af de unge, der arbejder i lokaler med alkoholudskænkning, der har svaret ja til, at de selv udskænker alkohol.

2.8 UNGES GENERELLE ARBEJDSFORHOLD, FAGFORENINGSMEDLEMSKAB OG KENDSKAB TIL RETTIGHEDER

Ved hele 74,2 % af årets besøg vurderede vi, at der var et eller flere problemer i ansættelsesforholdet. Således er det kun 25,8 % af de unge, vi har talt med i år, som har en ansættelse uden overtrædelser af en eller flere regler. Fra 8,2 % (2018) til 25,8 % (2020) er egentlig en relativt stor stigning i ansættelsesforhold uden overtrædelser. Det er selvfølgelig positivt men fortæller dog stadig en historie om, at der fortsat er udfordringer for alt for mange ungarbejdere. Hvis tendensen er færre overtrædelser, er det en meget positiv historie, som Jobpatruljen glæder sig til at følge med i. Når det er sagt, så står vi stadig med et arbejdsmarked, hvor næsten tre ud af fire ungarbejdere har ansættelser med overtrædelse af en eller flere regler. Det er naturligvis fortsat fuldstændig uacceptabelt.

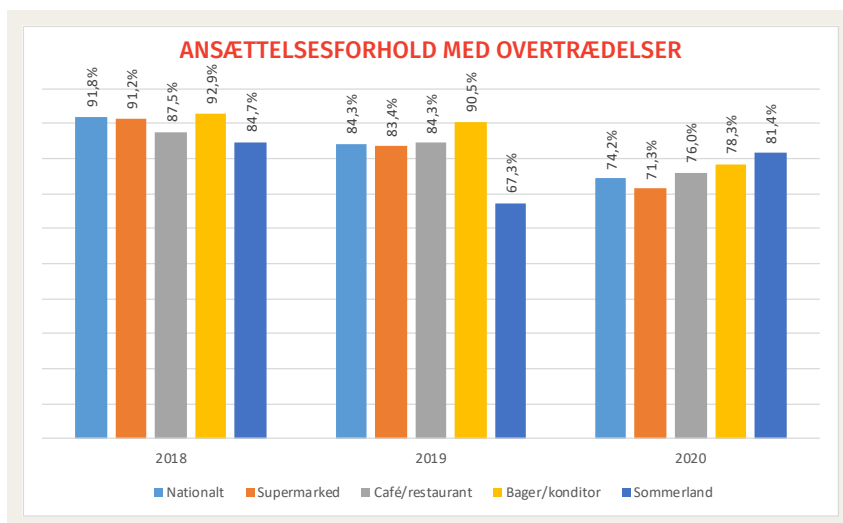
Mange af de overtrædelser, vi registrerer, er mindre overtrædelser. Det kan f.eks. være, at en ung, der går i 9. klasse, arbejder 3 timer på en hverdag (1 time mere end det tilladte), at en ung ved sjældne lejligheder har løftet genstande tungere end de tilladte 12 kg eller lignende. Det er dermed ikke alle 74,2 %, der indeholder grove overtrædelser som ulovlig alkoholservering, brug af kemikalier eller farlige maskiner. Dog er der stadig tale om brud på regler eller love, der burde overholdes.



Figur 13: Andelen af ansættelsesforhold med overtrædelse af regler og love i 2020.

Figur 14 viser udviklingen i ansættelsesforhold med overtrædelser fra 2018 til 2020. Resultaterne for 2020 kan næsten betegnes som en solstrålehistorie i forhold til 2018 og 2019. Det er dog vigtigt at holde fast i, at selvom resultaterne er forbedrede i 2020, fortæller de stadig en historie om, at næsten tre ud af fire ungarbejdere er udsat for brud på regler eller love i deres ansættelsesforhold. Derfor er det i 2020 heller ikke mindre relevant at sætte markant ind for at forbedre forholdene for unge på deres fritidsjob.

Figur 14: Udviklingen i andelen af ansættelsesforhold med overtrædelse af regler og love.

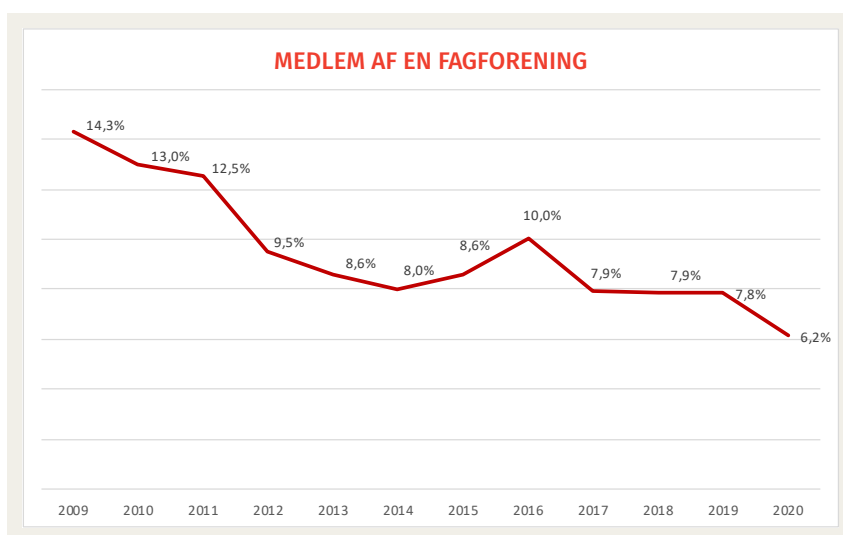


Jobpatruljens kampagne for 2020 viser desværre, at det står rigtig skidt til med organiseringen af unge fritidsjobbere. Det kan ikke betragtes som en overraskelse, men at vi over mange år næsten har set en støt faldende kurve er et kæmpe problem, som bør tages meget alvorligt.

Konklusionerne i denne rapport viser i stor stil, at der er masser af udfordringer for landets fritidsjobbere, hvor det ville være en fordel for fritidsjobberne at have en fagforening som samarbejdspartner til at løse udfordringerne.

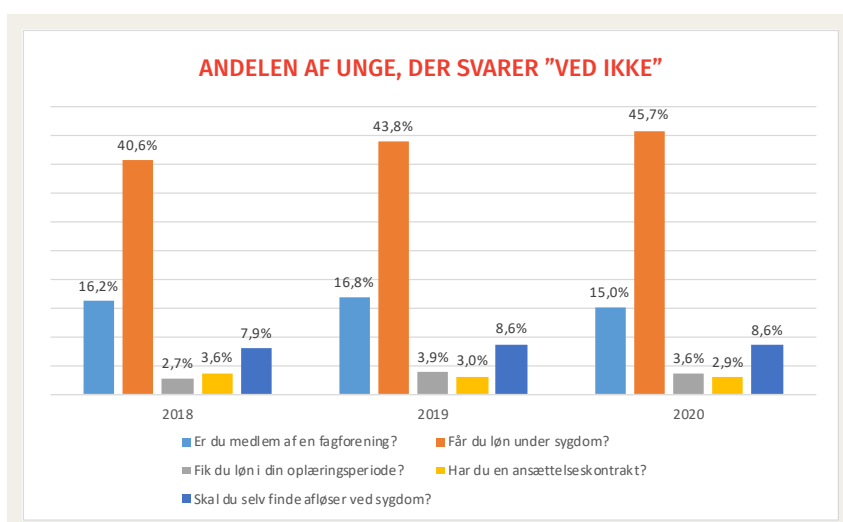
Tallene er et udtryk for, at de faglige fællesskaber sagtens kan blive bedre til at fortælle de unge, hvorfor det er vigtigt at være medlem af en fagforening. Der er således fortsat et stort behov for indsatsen målrettet organiseringen af de yngste på arbejdsmarkedet.

Figur 15: Udviklingen i andelen af unge, der er medlem af en fagforening.



Figur 16 giver indtryk af, at der fortsat er potentiale for at benytte langt flere informationskanaler målrettet de unge for at oplyse dem om deres rettigheder som fritidsjobbere. F.eks. ved 15 % af de adspurgte ikke, om de er medlem af en fagforening. Det er heller ikke usandsynligt, at de 15 % og sikkert flere ikke ved, hvad en fagforening er, og hvorfor den ville have værdi for netop dem.

Figur 16: Udviklingen i andelen af unge, som svarer "ved ikke" til spørgsmål om deres rettigheder på arbejdsmarkedet.



3.0 BRANCHESAMMENLIGNINGER

Langt de fleste fritidsjobbere er ansat inden for de samme brancher:

- Supermarkeder og købmænd
- Caf er og restauranter
- Bagerier og konditorier
- Sommerlande og turistattraktioner

Særligt supermarkeder og købmænd udgør en stor andel. Her arbejder mere end 40 % af de unge, som Jobpatruljen har interviewet i 2020.

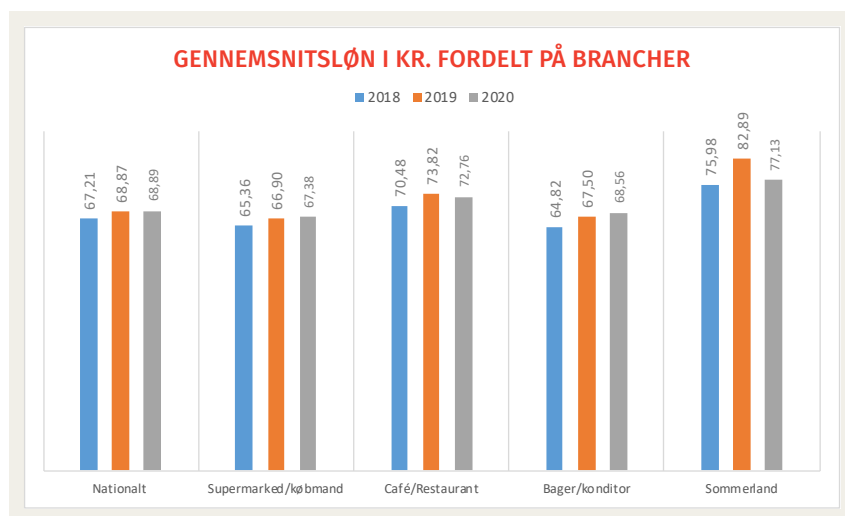
For at give et nuanceret billede af fritidsjobbernes arbejdsforhold, måler vi specifikt på hver branche.

Vi har valgt ikke at beregne specifikke data inden for brancher som lager, bank eller kontor ud fra den vurdering, at datagrundlaget er for småt.

3.1 L N

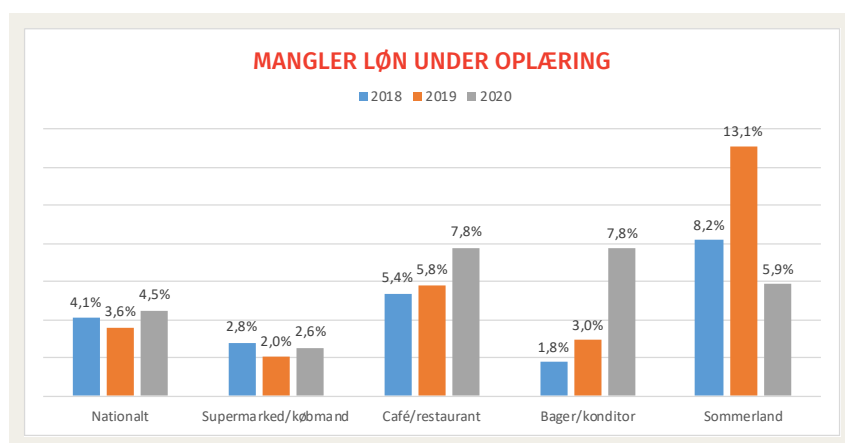
De seneste år, hvor Jobpatruljen har registreret gennemsnitstimel nnen i de specifikke brancher, har lønniveauet for de unge været støt stigende. Den tendens stopper i 2020. Ligesom **Danmarks Statistik** finder Jobpatruljen i år, at lønningerne for unge er stagneret over et landsgennemsnit. For nogle brancher betyder det, at lønnen for unge er faldet.

Figur 17: Udviklingen i gennemsnitstimel nnen for unge fordelt på brancher.



Figur 18 viser andelen af unge, som mangler l n under oplæring, fordelt på brancher. I 2020 ser vi desværre en lille stigning i andelen af unge, der må arbejde under oplæring uden l n. Helt konkret er stigningen på 0,9 procentpoint. Den positive historie ligger i det store fald i oplæring uden l n, som vi ser i sommerlandene, mens både brancherne café/restauration og bager/konditor viser bekymrende stigninger. Særligt i bager-/konditorbranchen ser vi mere end en fordobling af problemet. Som altid er det vigtigt at understrege, at Jobpatruljen aldrig mener, at man bør acceptere at arbejde uden at få l n – uanset oplæring eller ej.

Figur 18: Udviklingen i andelen af unge, som mangler l n under oplæring, fordelt på brancher.

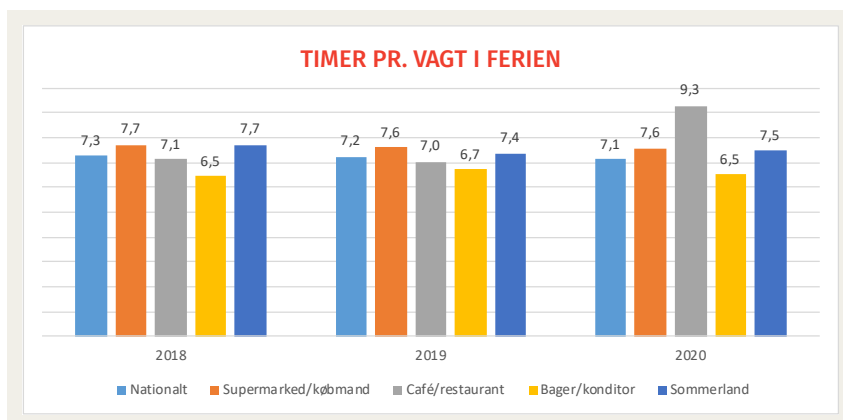


3.2 ARBEJDS- OG HVILETID

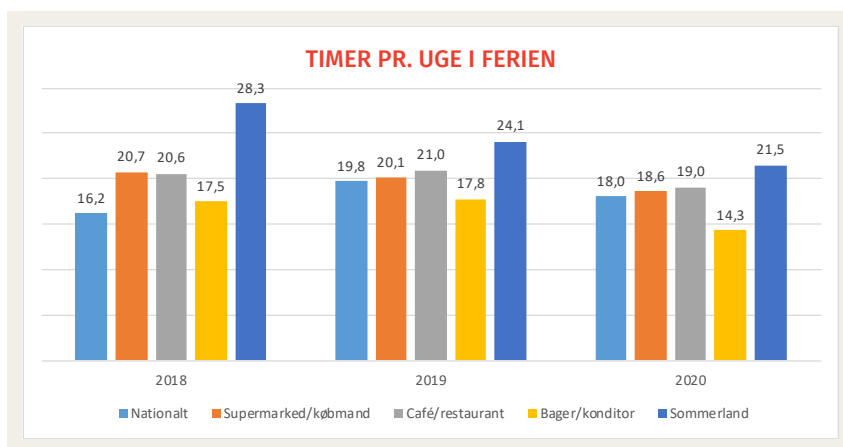
I arbejdsmiljøloven er der vedtaget bestemmelser for, hvor meget unge under 18 år må arbejde, samt hvor meget pause de har ret til. De følgende figurer giver et indblik i de unges arbejdstid i ferien.

I forhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser er der kun en enkelt ting, der falder i øjnene i figur 19 og 20. Det er antallet af timer pr. vagt i ferien for ungarbejdere i café-/restaurationsbranchen. Lovgivningen tillader en maksimal arbejdstid på 8 timer pr. vagt eksklusive pauser.

Figur 19: Gennemsnittet af unges arbejdstid pr. vagt i ferieperioder, fordelt på brancher.



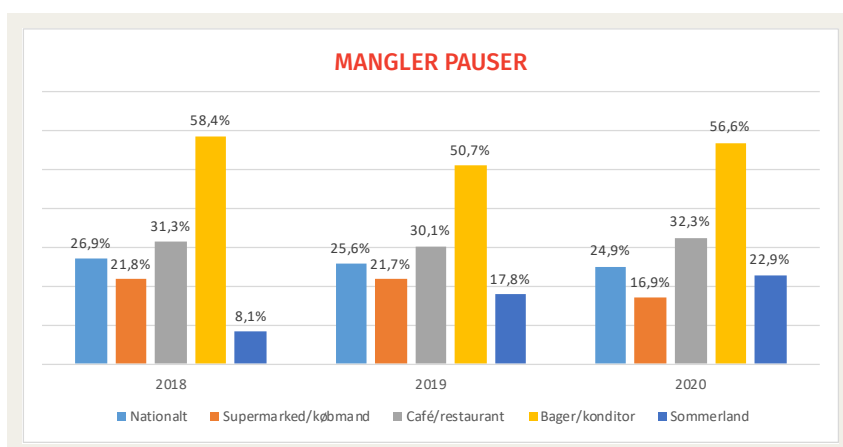
Figur 20: Gennemsnittet af unges arbejdstid pr. uge i ferieperioder, fordelt på brancher.



I figur 21 ses andelen af unge, som mangler pauser, fordelt på brancher. Når man er under 18 år, har man ret til 30 minutters pause efter 4,5 timers arbejde. Fritidsjobberne er blevet spurgt, om de har fået denne pause ved mere end 4,5 timers arbejde.

Figuren viser en generel tendens til, at bagerier og konditorier har svært ved eller ikke vil overholde denne regel. Dette kan hænge sammen med, at bagerier oftest er små virksomheder med 2-3 medarbejdere på arbejde ad gangen. Det er dog ingen undskyldning for ikke at overholde de regler, der er sat i verden for at beskytte de helt unge på arbejdsmarkedet.

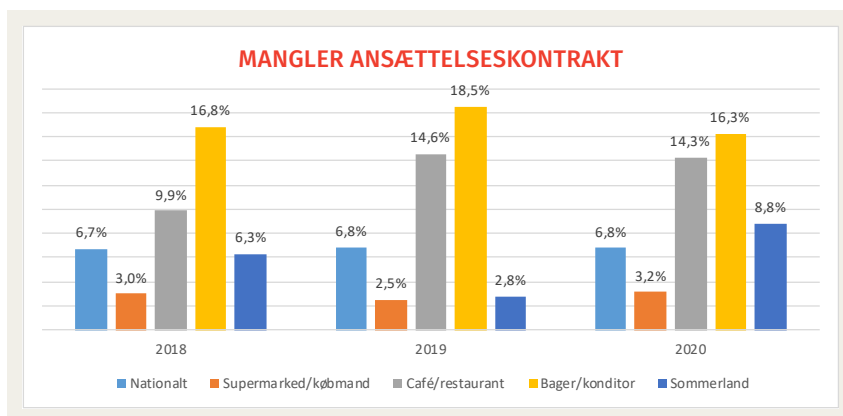
Figur 21: Andelen af unge, som mangler pauser, fordelt på brancher.



3.3 ANSÆTTELSESKONTRAKT

Figur 22 viser, at der er store forskelle mellem brancherne på, hvor god man er til at lave en kontrakt med fritidsjobberne. I butiksbranchen mangler kun 3,2 % en ansættelseskontrakt, mens hele 16,3 % i bagerier og konditorier mangler en kontrakt. Hos caféer og restauranter er tendensen til manglende ansættelseskontrakter desværre stigende i 2019, og det ærgerlige niveau fastholdes i 2020.

Figur 22: Udviklingen i andelen af unge, der mangler en ansættelseskontrakt, fordelt på brancher.



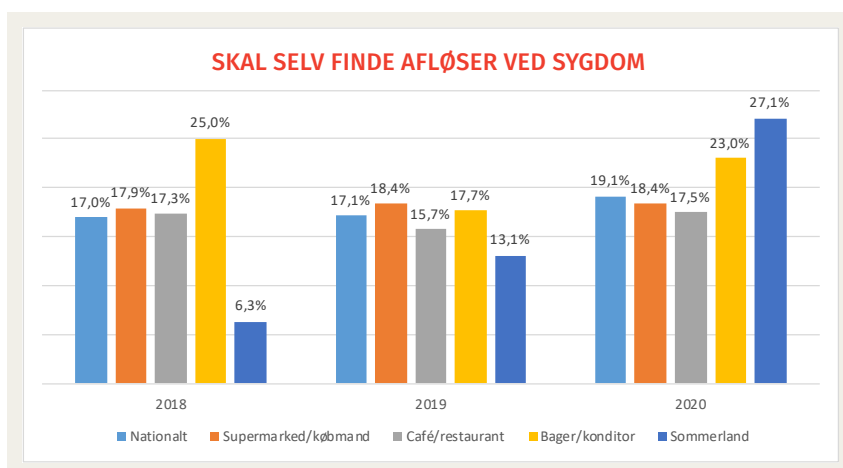
I et fritids- eller feriejob har man først krav på en kontrakt, når man har været ansat i mere end en måned og har en ugentlig arbejdstid på 8 timer eller mere. Det er altså ikke alle fritidsjobbere, der ifølge loven har krav på en kontrakt. Alligevel anbefaler vi i Jobpatruljen altid, at man får en kontrakt – så kan der nemlig ikke skabes tvivl om de aftaler, der er indgået om ansættelsesforholdet. På jobpatruljen.dk/regler/ansaettelseskontrakt kan man downloade en skabelon til en standardkontrakt.

3.4 SYGDOM

Mange fritidsjobbere får ikke overholdt deres rettigheder på jobbet i forbindelse med sygdom. De kommende figurer illustrerer forholdene for fritidsjobbere og håndteringen af sygdom.

Andelen af fritidsjobbere, der selv skal finde afløser ved sygdom, er generelt faldet siden 2013. Det er desværre ikke tilfældet, når vi kigger på tallene for 2020. Den ellers positive udvikling, vi håbede på i bager-/konditorbranchen, er desværre vendt igen i år, mens de bekymrende tal for sommerlande i 2020 heller ikke bliver mindre bekymrende.

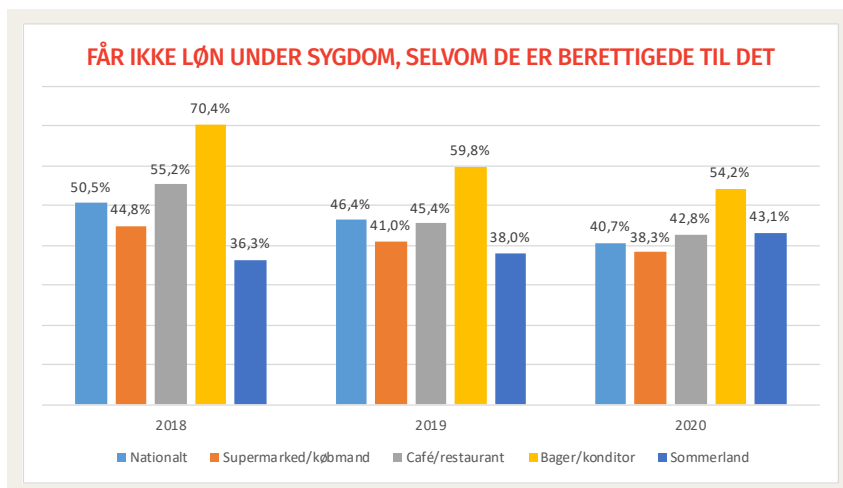
Det er stadig tydeligt, at mange unge fortsat bliver stillet over for et krav om selv at finde afløser ved sygdom på trods af, at dette er ulovligt.



Figur 23: Udviklingen i andelen af unge, der selv skal finde en afløser ved sygdom, fordelt på brancher.

Andelen af fritidsjobbere, der selv skal finde afløser ved sygdom, er generelt faldet siden 2013. Det er desværre ikke tilfældet, når vi kigger på tallene for 2020. Den ellers positive udvikling, vi håbede på i bager-/konditorbranchen, er desværre vendt igen i år, mens de bekymrende tal for sommerlande i 2020 heller ikke bliver mindre bekymrende. Det er stadig tydeligt, at mange unge fortsat bliver stillet over for et krav om selv at finde afløser ved sygdom på trods af, at dette er ulovligt.

Figur 24: Udviklingen i andelen af unge, der ikke får løn under sygdom, selv om de er berettigede til det, fordelt på brancher.



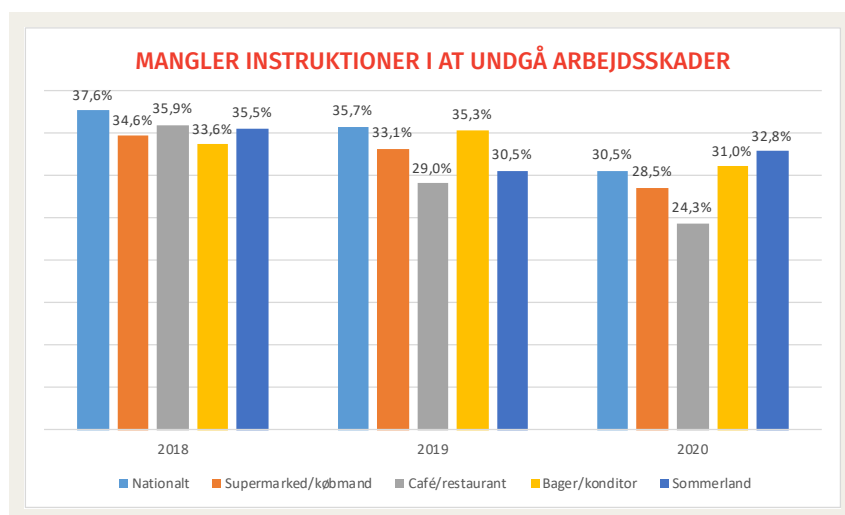
I 2016 så vi en markant stigning i andelen af unge, som ikke får løn under sygdom. Både stigningen i brancherne supermarked/købmand og café/restauration fra 2015 til 2016 er væsentlige, fordi et meget stort antal fritidsjobbere bliver ansat i lige netop disse brancher. Se tal for disse år i Jobpatruljens tidligere rapporter på jobpatruljen.dk. I 2020 ser vi et fald i andelen af unge, som ikke modtager løn under sygdom, selvom de er berettigede til det. Det er værd at bemærke, at andelen falder over næsten hele linjen på nær i sommerlandene, hvor vi finder en lille stigning. Løn under sygdom er stadig et område, hvor alt for mange af de berettigede ungarbejdere snydes. Så selvom et fald igen i 2020 er positivt, er der stadig lang vej til et retfærdigt arbejdsmarked på dette område.

3.5 ARBEJDSSKADER

De følgende figurer giver et overblik over forholdene for de unge på arbejdsmarkedet, når det kommer til arbejdsskader og mulighederne for at undgå disse.

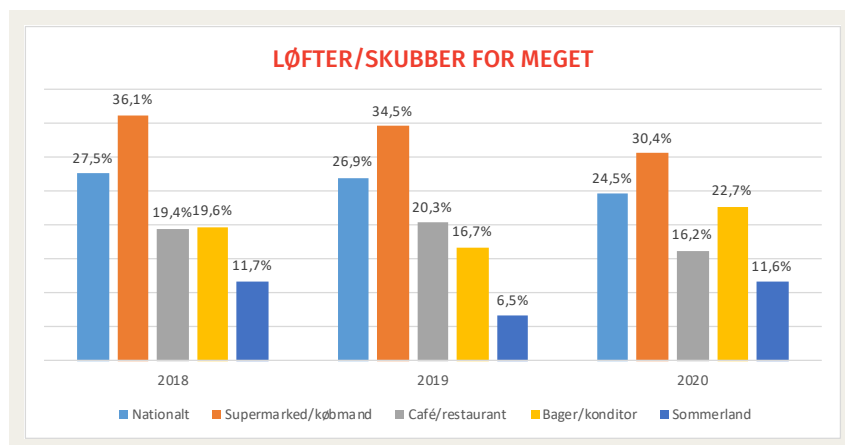
Figur 25 viser en positiv udvikling i andelen af unge, der mangler instruktioner i arbejdsskader. Selvom der stadig er alt for mange, der ikke modtager instruktioner i at undgå arbejdsskader, er niveauet nationalt set trods alt faldende. Det i sig selv er en positiv historie. Samtidig viser figuren, at niveauet er faldende i tre ud af fire brancher – hvor sommerlandene som den eneste branche har en stigning.

Figur 25: Udviklingen i andelen af unge, der mangler instruktioner i at undgå arbejdsskader, fordelt på brancher.



Vi har igen i 2020 set et lille nationalt fald i andelen af unge, som løfter og skubber for meget. Det mener vi er en meget positiv udvikling, men der bør fortsat gøres mere for at forbedre forholdene på området.

Figur 26: Udviklingen i andelen af unge, der løfter eller skubber for meget, fordelt på brancher.

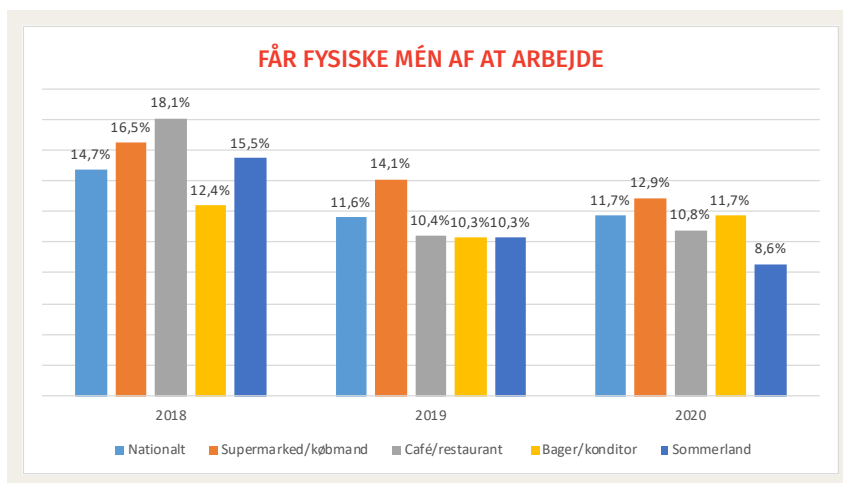


Det må aldrig blive en accepteret præmis, at man som ungarbejder får fysiske mén af at gå på arbejde. Desværre kan vi se, at det over de seneste tre år alligevel har været et stort problem. Heldigvis er andelen faldet lidt over de sidste tre år, men Jobpatruljen oplever stadig, at alt for mange unge får ondt af at gå på arbejde. Det er desværre også tilfældet, når vi som her segmenterer på brancher.

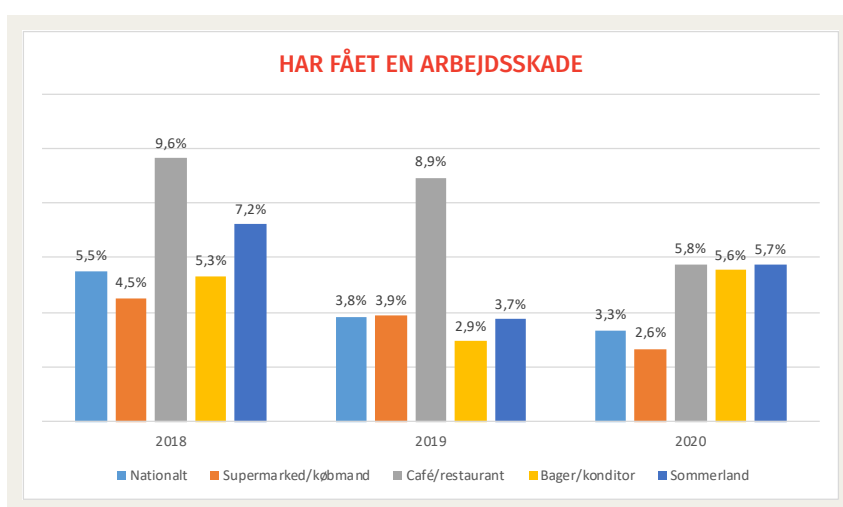
Heldigvis viser figur 28 igen et fald i andelen af fritidsjobbere, som er kommet til skade på deres arbejde. Et af Jobpatruljens helt store opmærksomhedspunkter efter **2018-rapporten** har netop været dette område. Det skyldes, at Jobpatruljen i 2018 fandt et alvorligt højt niveau for andelen af unge, som havde fået en arbejdsskade. Tendensen er heldigvis ikke til at få øje på længere. I 2019 faldt andelen til 3,8 %, mens landsgennemsnittet i 2020 er yderligt lavere og faldet til 3,3 %. Særligt café- og restaurationsbranchen har udviklet sig ganske positivt, selvom der stadig er problemer over hele viften. Idealet for fritidsjobbere må for alle brancher være, at ingen kommer til skade.

I denne undersøgelse registreres en arbejdsskade, hvis fritidsjobberen er kommet til skade på arbejdet, og når skaden har medført enten lægebesøg eller fravær fra arbejdet og i nogle tilfælde begge dele.

Figur 27: Udviklingen i andelen af unge, der får fysiske mén af deres arbejde, fordelt på brancher.



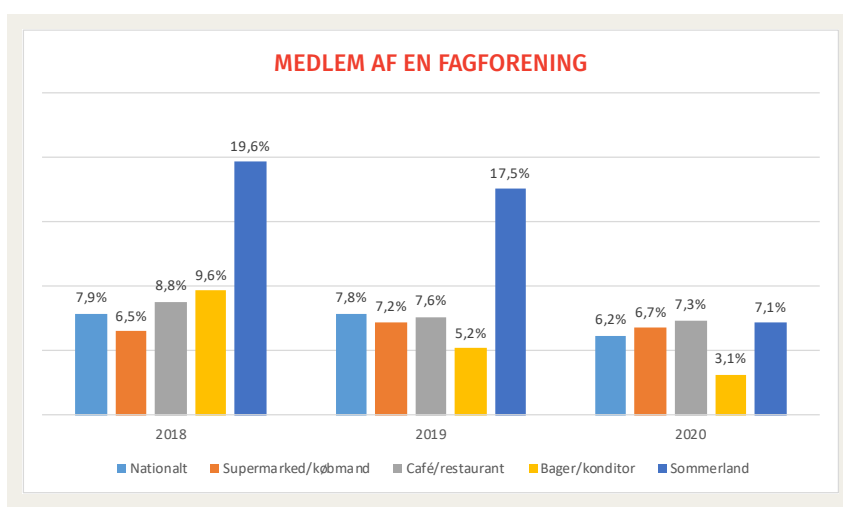
Figur 28: Udviklingen i andelen af unge, der har fået en arbejdsskade, fordelt på brancher.



3.6 FAGFORENINGS-MEDLEMSKAB

Tallene for 2020 viser desværre ikke den stigning, som vi kunne håbe på i unges medlemskaber af fagforeninger – tværtimod.

Fordelt over brancher ser vi et fald i andelen af medlemmer inden for samtlige brancher, samtidig med at landsgennemsnittet ligeledes tager et alvorligt hug nedad. Som påskynder af ordentlige arbejdsvilkår har vi dermed en enorm opgave i den danske fagbevægelse for at gøre os ekstra attraktive over for det yngste segment på arbejdsmarkedet. En opgave, som Jobpatruljen fortsat meget gerne bidrager til.



Figur 29: Udviklingen i andelen af unge, der er medlem af en fagforening, fordelt på brancher.

4.0

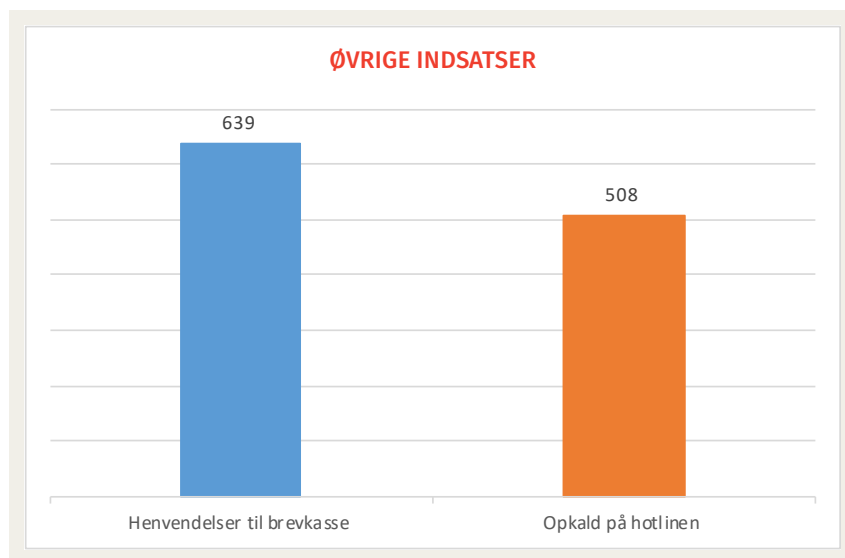
JOBPATRULJENS ØVRIGE KAMPAGNEINDSATSER

4.1 BREVKASSE OG HOTLINE

Hele året vejleder Jobpatruljen børn og unge, forældre, arbejdsgivere og lærere via en brevkasse på jobpatruljen.dk og hotlinen 8024 1010. Hotlinen er åben mandag-torsdag kl. 10-14 og fredag kl. 10-12.

Alle kan bruge hotlinen og brevkassen, og man behøver ikke at være medlem af en fagforening for at kontakte Jobpatruljen.

Jobpatruljen deltager ligeledes meget gerne som oplægsholder på temadage eller andre events med fokus på unges rettigheder på arbejdsmarkedet. I perioden 1. september 2019 til 31. august 2020 har Jobpatruljens brevkasse modtaget 639 henvendelser, mens hotlinen er blevet kontaktet 508 gange.



Figur 30: Antal henvendelser og opkald til Jobpatruljen.



JOBPATRULJEN

Weidekampsgade 8
DK 0900 København C
Hotline: 8024 1010
jobpatruljen@jobpatruljen.dk



JOBPATRULJEN
FAGBEVÆGELSEN - VI GØR DIG STÆRKERE!