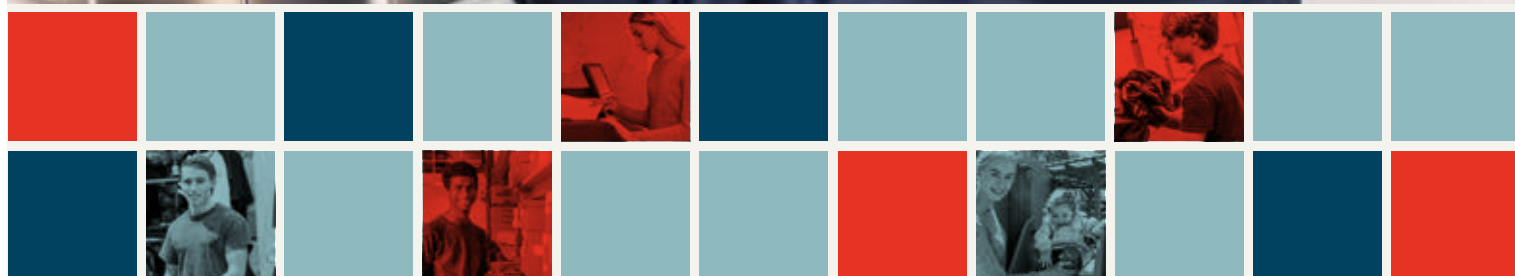




EVALUERINGSRAPPORT FOR JOBPATRULJEN 2019



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 3.260 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 15,7 % af fritidsjobberne har ansættelsesforhold, hvor alle love og regler bliver overholdt. Med andre ord oplever 84,3 % problemer i deres ansættelsesforhold.

Flere forhold er forbedrede. Færre unge end tidligere mangler pauser, færre mangler deres retmæssige løn under sygdom, og lønnen er stigende. 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 www.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 www.jobpatruljen.dk



2.0 RESULTATER FRA JOBPATRULJEN

Samlet set har Jobpatruljen på årets patrulje snakket med 3.260 fritidsjobbere. Det er den største Jobpatrulje i kampagnens 40-årige historie målt på antal interviewede fritidsjobbere. Denne rapport er baseret på de 3.127 interviews, der gav konsistente data.

I alt skønner vi, at Jobpatruljen i år har besøgt ca. 12.000 virksomheder i hele Danmark.

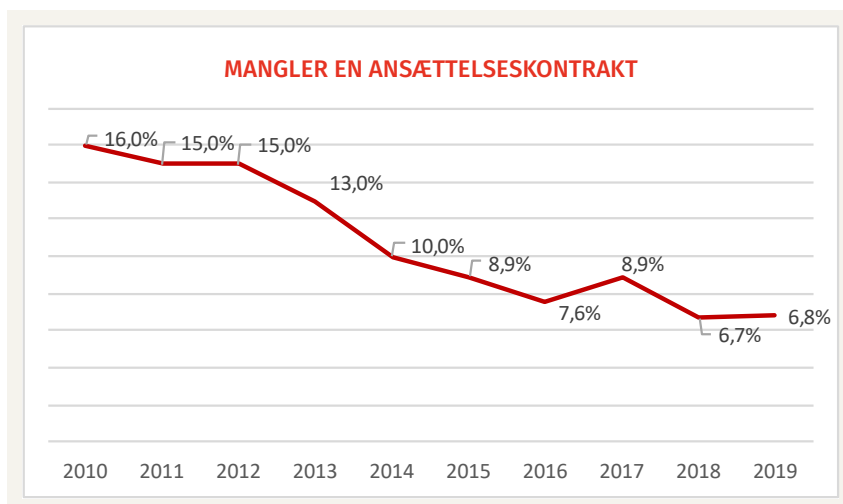
Figur 1: Oversigt over antal interviews fordelt på Jobpatruljens afdelinger.

	Interviews
Hovedstaden inkl. Nordsjælland og Bornholm	641
Sjælland inkl. Lolland og Falster	622
Fyn inkl. Fredericia	469
Syddjælland	313
Midt- og Vestjylland	368
Østjylland	326
Nordjylland	521
Total	3.260

2.1 ANSÆTTELSE

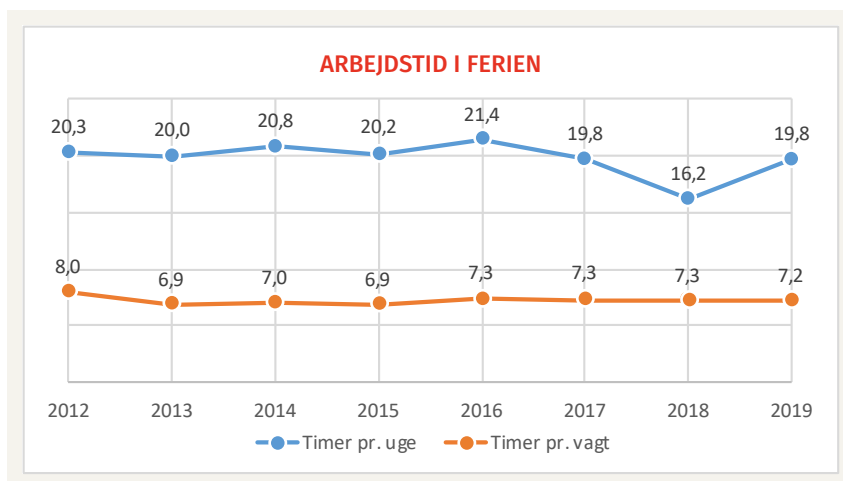
93,2 % af de adspurgte unge har en ansættelseskontrakt. Det betyder, at 6,8 % af de adspurgte unge arbejder uden ansættelseskontrakt. Kigger man helt tilbage til Jobpatruljens resultater i 2010, er det det laveste niveau for arbejde uden kontrakt undtagen 2018, hvor 0,1 procentpoint færre mangler en 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.

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



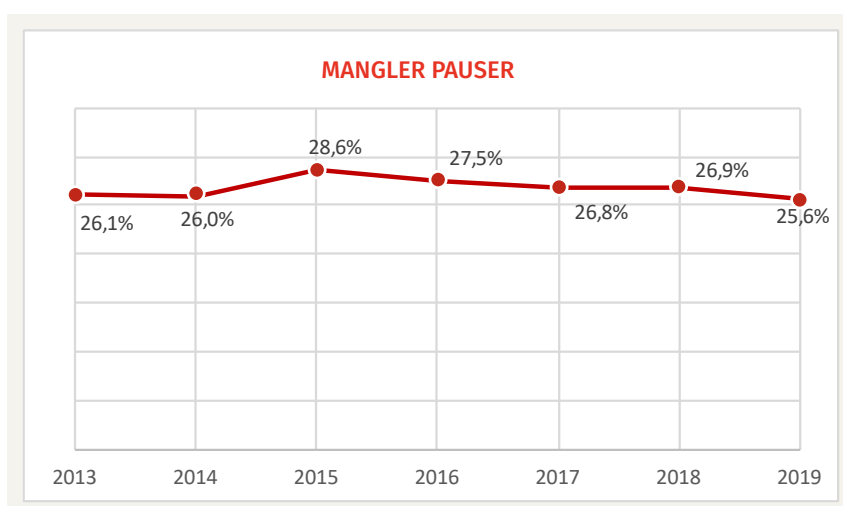
2.2 ARBEJDSSTID

I gennemsnit arbejder unge maksimalt 7,2 timer pr. vagt og 19,8 timer om ugen i ferien. Det er en stigning i gennemsnitlig arbejdstid om ugen i forhold til sidste år men ikke et niveau, der 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 mere end 3.000 respondenter – der er således stadig unge, der arbejder væsentligt mere end 20 timer om ugen i deres ferier, mens der ligeledes er unge, der arbejder mindre. I 2019 er der f.eks. unge, der oplever at arbejde 15-16 timer om dagen, hvilket er langt over de tilladte grænser for ungarbejdere. 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.

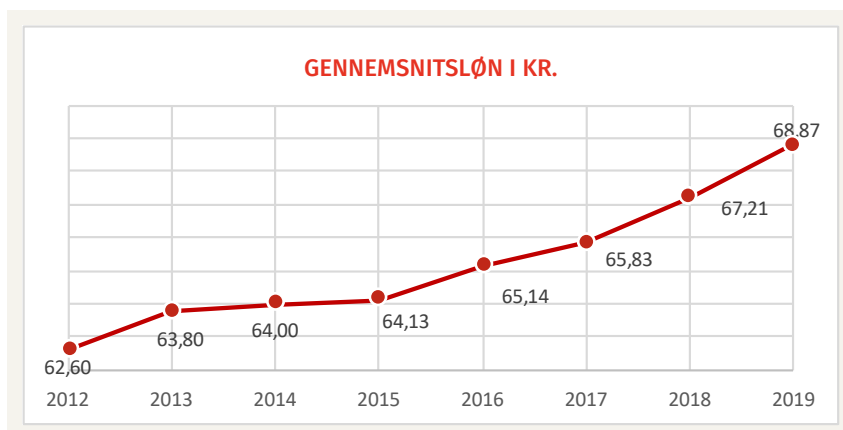
I sammenhæng med, at unge fortsat har lange vagter i deres ferier, ser vi desværre også stadig et højt niveau i andelen af unge, som ikke får den pause, de har krav på. Hele 25,6 % af de unge har efter 4,5 timers arbejde mindre end 30 minutters pause eller i nogle tilfælde slet ingen. Niveauet er lavere end de sidste mange år, men er fortsat uacceptabelt højt. Lovgivningen giver de unge 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 bekræfter en vedvarende tendens til en stigning i gennemsnitslønnen. Dette er naturligvis ikke overraskende, da overenskomsterne hvert år regulerer lønnen i opadgående retning. Således får fritidsjobbere anno 2019 i gennemsnit 68,87 kr. i timen på deres fritidsjob. Det er en lønstigning på næsten 2,5 % i forhold til 2018. Mellem Jobpatruljens sommerkampagner i 2018 og 2019 har inflationen i Danmark ifølge www.inflation.eu ligget på 0,39 %. Dermed kan det konkluderes, at den procentmæssige stigning i fritidsjobbernes løn fra 2018 til 2019 har været større end inflationen i samme periode. Der er derfor tale om en reallønsfremgang for de adspurgte.

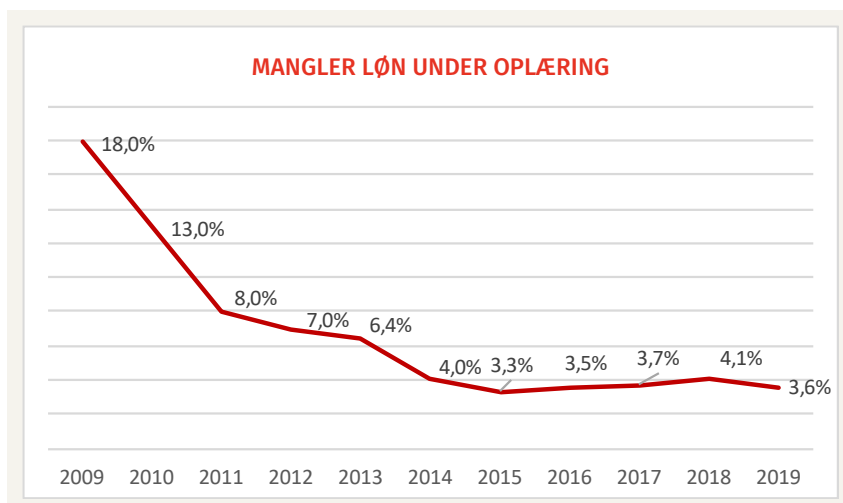


Figur 5: Udviklingen i unges timeløn i kr.

De fleste unge har været ansat på prøve eller er under oplæring. Af dem mangler 3,6 % at få løn i oplæringsperioden. Dermed er tallet stadig lavt og også faldet igen efter en lille stigning i 2018.

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.

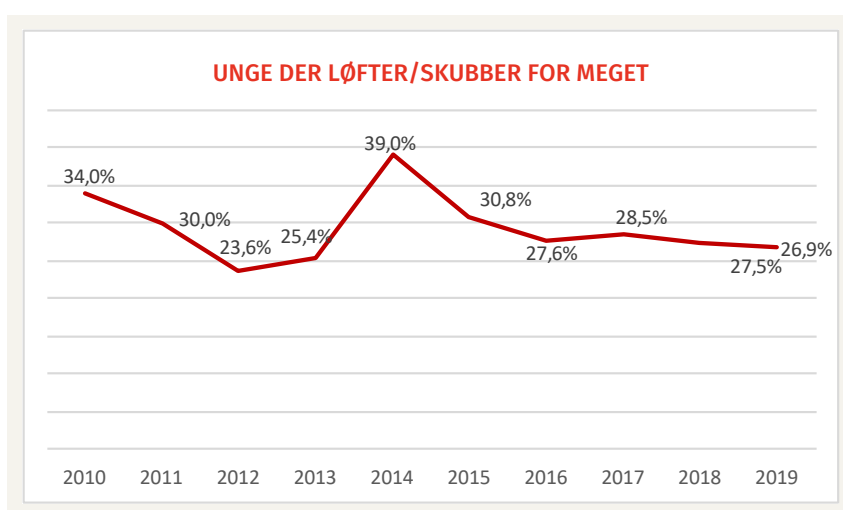


2.4 ARBEJDSMILJØ

I 2019 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.

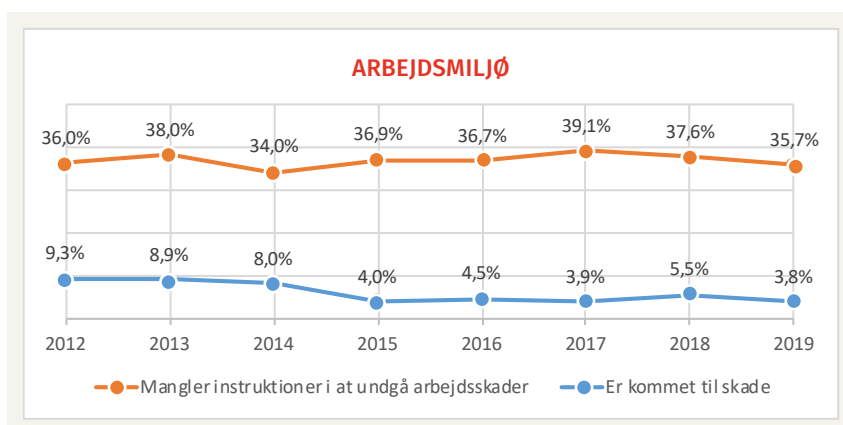
Figur 7: Udviklingen i andelen af unge, der løfter eller skubber for meget.



2.5 ARBEJDSKADER

Vi finder i 2019 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, stadig uacceptabelt højt. Også på trods af faldet fra 2018 til 2019. Det er derfor et indsatsområde, man gavnligt kunne beskæftige sig med for at mindske andelen af arbejdsskader blandt unge.

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 2019, hænger sammen. Efter et foruroligende højt niveau af arbejdsskader blandt unge i 2018 ser vi heldigvis et fald i andelen af unge, som er kommet til skade på deres arbejde i 2019. 3,8 %* er den laveste andel siden 2009.



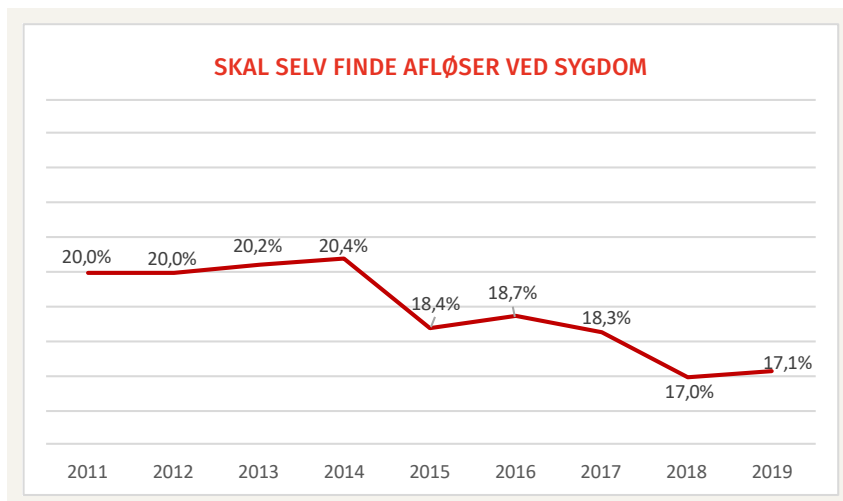
Figur 8: Udviklingen i andelen af unge med arbejdsskader.

*Arbejdsskaderne målt i 2019 er ikke nødvendigvis sket inden for det seneste år.

2.6 SYGDOM

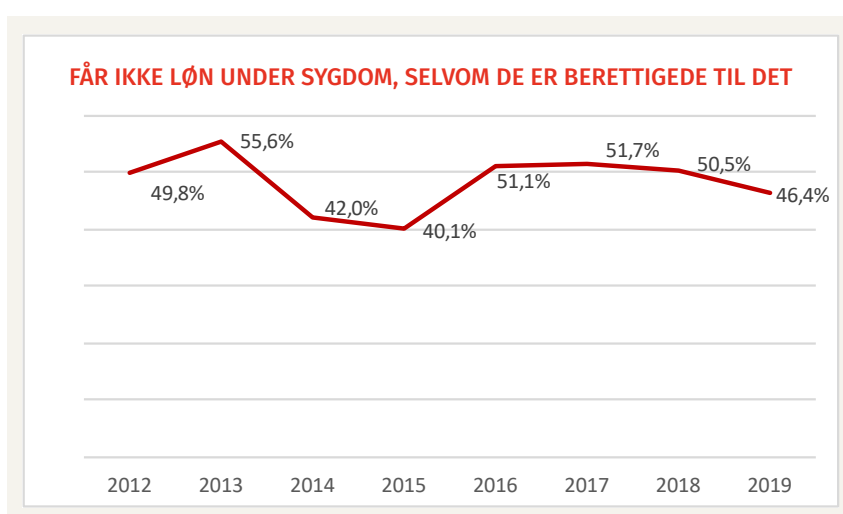
I år ser vi en minimal stigning i andelen af unge, der selv skal finde en afløser ved sygdom. Således er det nu 17,1 % af de unge, som selv skal finde en afløser, når de er syge. Selvom 2019-tallet er tæt på det laveste, Jobpatruljen har målt siden 2011, er det desværre stadig for højt. Det er ikke i 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 9: 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 2019 er ingen undtagelse, selvom der er sket et fald på et par procentpoint i forhold til de seneste års tal – hele 46,4 % 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 10. 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 www.jobpatruljen.dk/regler/sygdom.



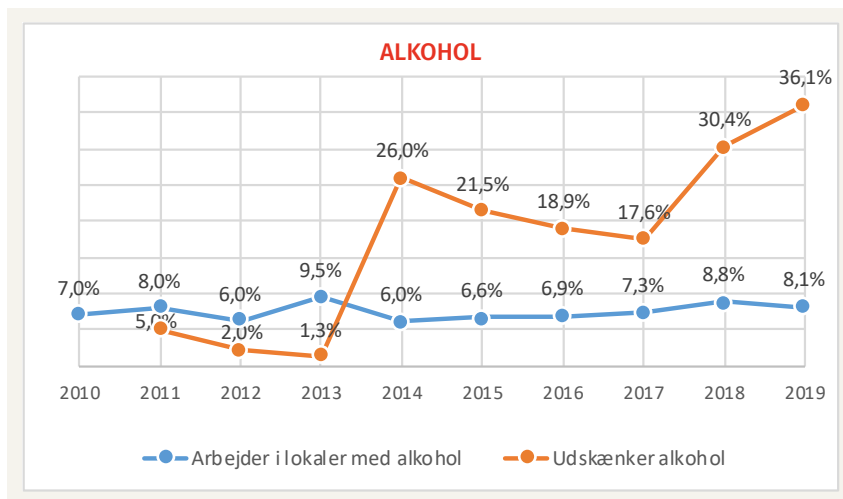
Figur 10: Udviklingen i andelen af unge, der ikke får løn under sygdom, selvom de er berettigede til det.



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. 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 2019, viser en tendens til, at stadig flere virksomheder har taget den nye lovgivning til sig. Flere unge arbejder i lokaler med alkohol og hele 18,5 procentpoint flere end i 2017 udskænker nu også selv alkoholen. Således er det nu mere end hver tredje unge, der arbejder i lokaler med alkohol, som også selv udskænker den.

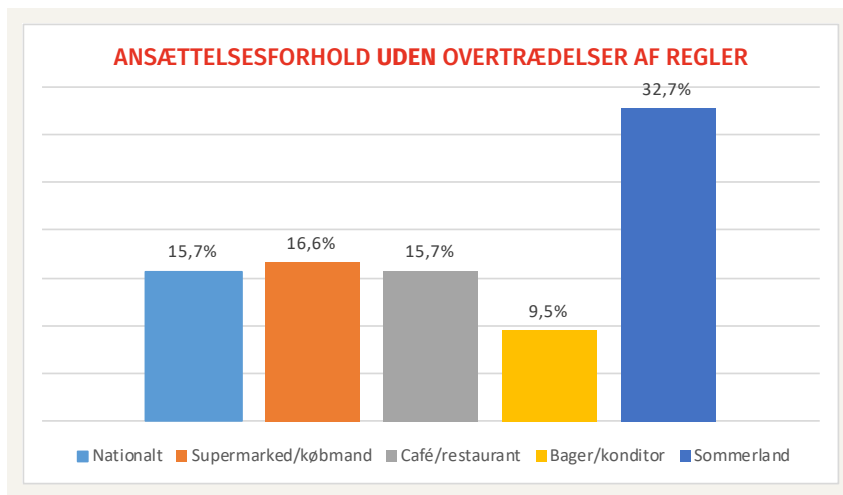


Figur 11: Udviklingen i andelen af unge, der arbejder med eller omkring alkohol. Bemærk, at vi i 2014-19 har ændret måden, vi beregner andelen af unge, som selv udskænker alkohol. Nu udregner vi tallene ud fra, hvor stor en del af de unge, der arbejder i lokaler med alkoholudskænkning, der har svaret ja til, at de selv udskænker alkohol.

2.8 UNGES GENERELLE ARBEJDSFORHOLD, FAGFORENINGSMEDLEMSKAB OG KENDSKAB TIL RETTIGHEDER

Ved hele 84,3 % af årets besøg vurderede vi, at der var et eller flere problemer i ansættelsesforholdet. Således er det kun 15,7 % 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 15,7 % 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. Der, hvor det ser værst ud, er i bager-/konditorbranchen – en tendens, vi har set over de seneste mange år.

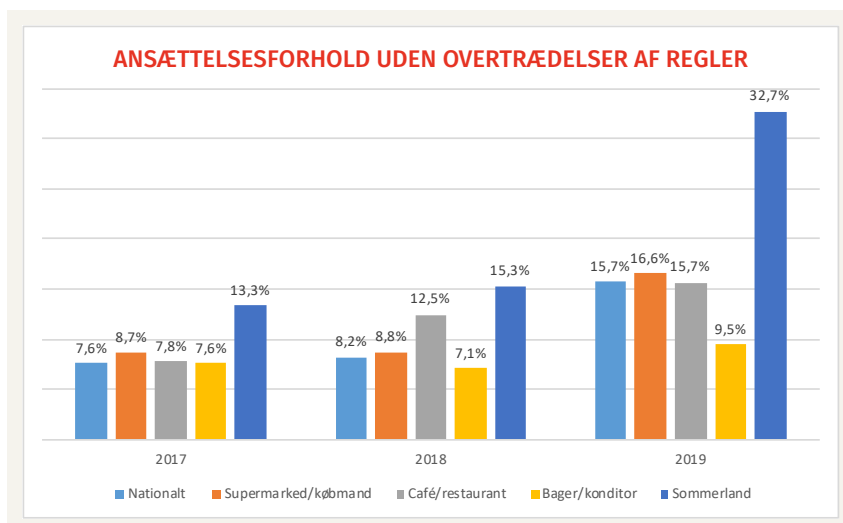
Mange af de overtrædelser, vi registrerer, er mindre overtrædelser. Det kan f.eks. være, at en ung, der går i 9. klasse, arbejder 3 timer på en hverdag (1 time mere end det tilladte), at en ung ved sjældne lejligheder har løftet genstande tungere end de tilladte 12 kg eller lignende. Det er dermed ikke alle 84,3 %, der indeholder grove overtrædelser som ulovlig alkoholserving, brug af kemikalier eller farlige maskiner. Dog er der stadig tale om brud på regler eller love, der burde overholdes.



Figur 12: Andelen af ansættelsesforhold uden overtrædelse af regler og love i 2019.

Figur 13 viser udviklingen af ansættelsesforhold uden overtrædelser fra 2017 til 2019. Som grafen viser, kan man næsten omtale Jobpatruljens resultater i 2019 som en solstrålehistorie set i forhold til årene 2017 og 2018. Det er dog vigtigt at holde fast i, at selvom resultaterne er forbedrede i 2019, fortæller de stadig en historie om, at mere end hver 8. ungarbejder oplever brud på regler eller love i deres ansættelsesforhold. Derfor er det i 2019 heller ikke mindre relevant at sætte markant ind for at forbedre forholdene for unge på deres fritidsjob.

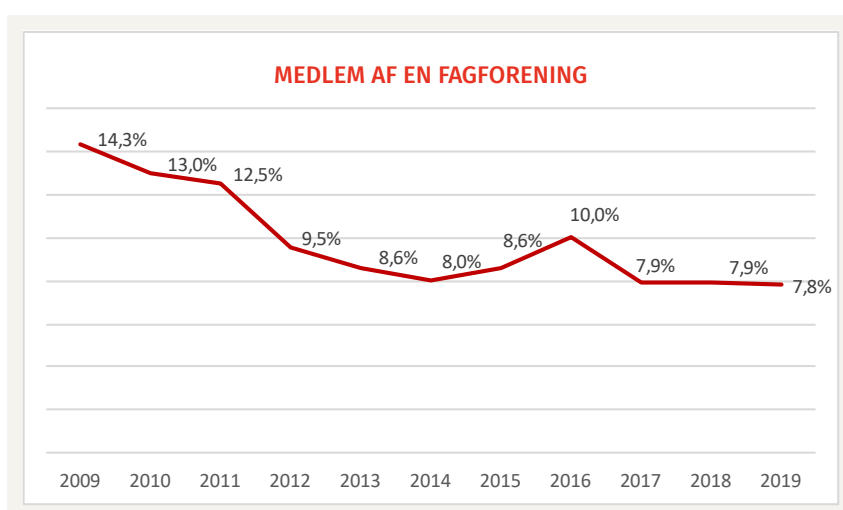
Figur 13: Udviklingen i andelen af ansættelsesforhold uden overtrædelse af regler og love.



Jobpatruljen finder i 2019 samme niveau for fagforeningsmedlemskab blandt fritidsjobbere, som vi gjorde i 2017 og 2018. Det er desværre ikke den udvikling, vi kunne have håbet på – især når vi tager resten af evalueringsrapportens konklusioner i betragtning. Konklusionerne 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.

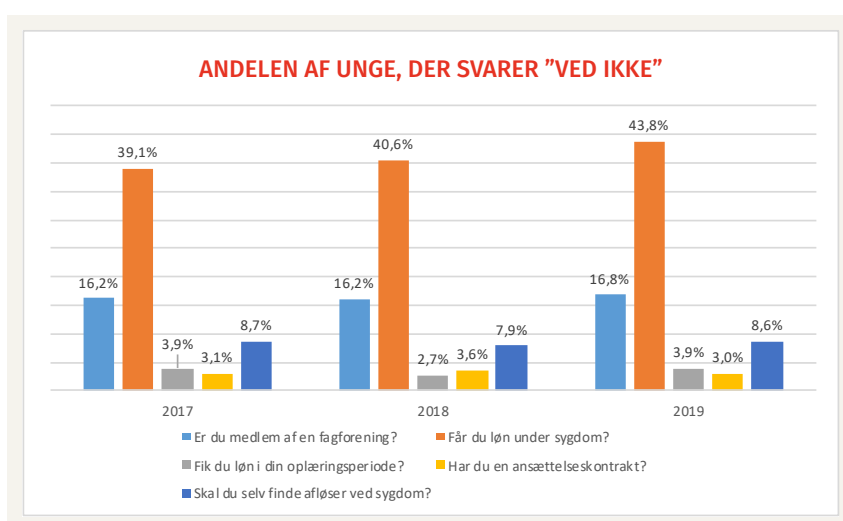
Tallene er et udtryk for, at de faglige fællesskaber sagtens kan blive bedre til at fortælle de unge, hvorfor det er vigtigt at være medlem af en fagforening. Der er således fortsat et stort behov for indsatsen målrettet organiseringen af de yngste på det danske arbejdsmarked.

Figur 14: Udviklingen i andelen af unge, der er medlem af en fagforening.



Figur 15 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 mere end 16 % af de adspurgte ikke, om de er medlem af en fagforening. Det er heller ikke usandsynligt, at de 16 % og sikkert flere ikke ved, hvad en fagforening er, og hvorfor den ville have værdi for netop dem.

Figur 15: 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

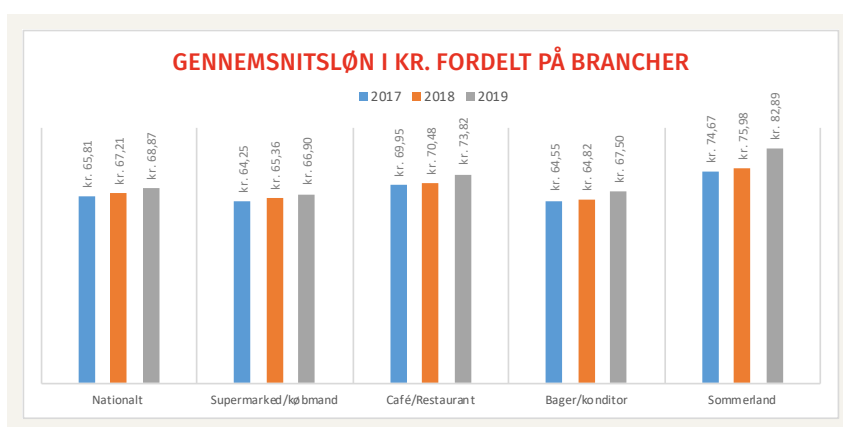
Særligt supermarkeder og købmænd udgør en stor andel. Her arbejder mere end 40 % af de unge, som Jobpatruljen har interviewet i 2019.

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

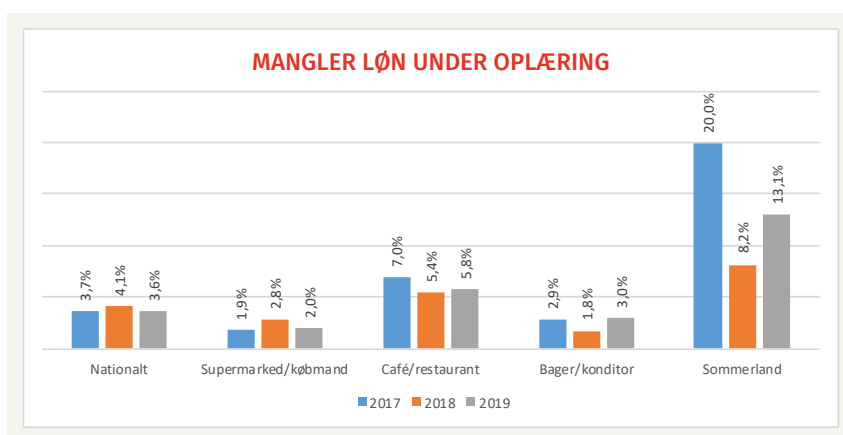
De seneste år, hvor Jobpatruljen har registreret gennemsnitstimel nnen i de specifikke brancher, har lønniveauet for de unge været støt stigende. Sommerlandene er stadig den branche, hvor Jobpatruljen har registreret den højeste gennemsnitstimel n. På trods af den højere l n er det væsentligt at huske på, at sommerlandene stadig har problematiske forhold på en række andre områder som f.eks. manglende instruktioner i at undgå arbejdsskader.



Figur 16: Udviklingen i gennemsnitstimel nnen for unge fordelt på brancher.

Figur 17 viser andelen af unge, som mangler l n under oplæring, fordelt på brancher. Der har i løbet af de seneste år været flere sager i medierne med fokus på netop l n under oplæring. Det kan være sager som disse, der gør, at vi stadig ser et forholdsvis lavt niveau af overtrædelser på dette område.

Kun i supermarked-/k bmandsbranchen ser vi et lille fald i andelen af unge, som ikke modtager løn under oplæring i 2019. I de resterende 3 brancher ser vi større eller mindre stigninger. I den forbindelse er det værd at nævne, at visse overenskomster på sommerlandsområdet har aftaler om, at introduktionsdagene kan være ulønnede. Disse aftaler kan sagtens være en del af forklaringen på det store antal unge, der ikke modtager l n i oplæringen på sommerlandsområdet. Vi kan med andre ord ikke sige noget præcist om, hvorvidt de unge har oplevet noget som ikke er tilladt.



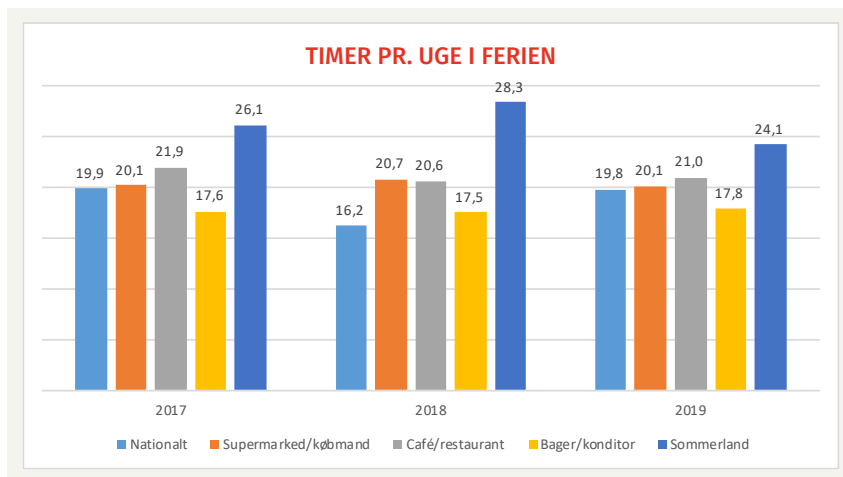
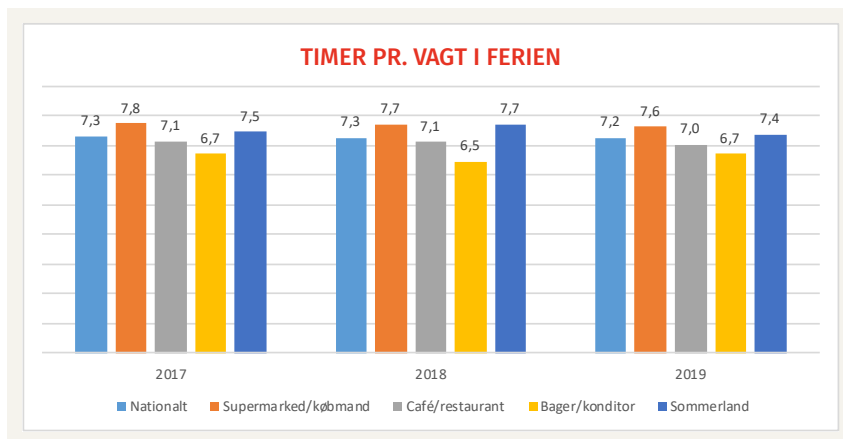
Figur 17: Udviklingen i andelen af unge, som mangler l n under oplæring, fordelt på brancher.

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 falder ingen absurditeter i øjnene i figur 18 og 19.

Figur 18: Gennemsnittet af unges arbejdstid pr. vagt i ferieperioder, fordelt på brancher.

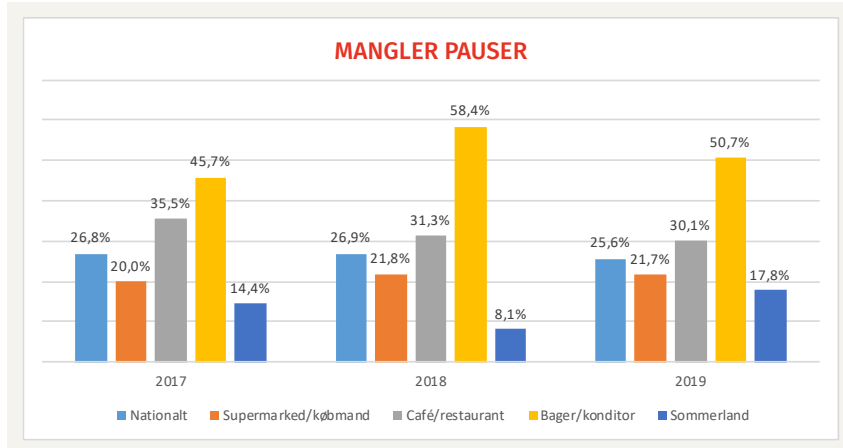


Figur 19: Gennemsnittet af unges arbejdstid pr. uge i ferieperioder, fordelt på brancher.

I figur 20 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.

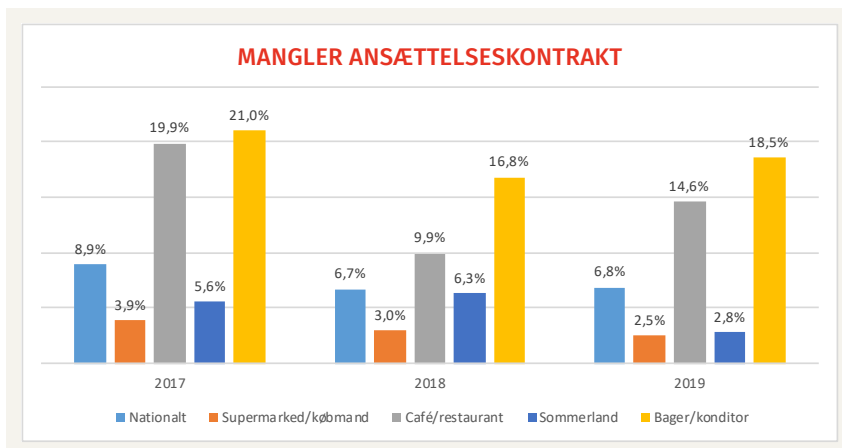
Figur 20: Andelen af unge, som mangler pauser, fordelt på brancher.



3.3 ANSÆTTELSESKONTRAKT

Figur 21 viser, at der er store forskelle mellem brancherne på, hvor god man er til at lave en kontrakt med fritidsjobberne. I butiksbranchen mangler kun 2,5 % en ansættelseskontrakt, mens hele 18,5 % i bagerier og konditorier mangler en kontrakt. Hos caféer og restauranter er tendensen til manglende ansættelseskontrakter desværre stigende i 2019.

Figur 21: Figur 21: Udviklingen i andelen af unge, der mangler en ansættelseskontrakt, fordelt på brancher.



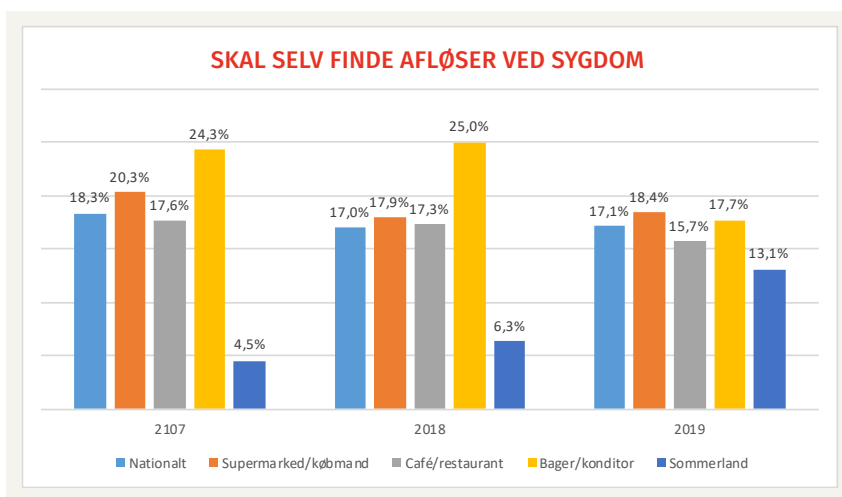
I et fritids- eller feriejob har man først krav på en kontrakt, når man har været ansat i mere end en måned og har en ugentlig arbejdstid på 8 timer eller mere. Det er altså ikke alle fritidsjobbere, der ifølge loven har krav på en kontrakt. Alligevel anbefaler vi i Jobpatruljen altid, at man får en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

3.4 SYGDOM

Mange fritidsjobbere oplever udfordringer 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. Årets tal afviger en anelse fra tidligere års resultater, hvor vi i 2019 især ser en positiv udvikling inden for bager-/konditorområdet, mens vi desværre ser en ganske markant stigning i andelen af unge ansat i sommerlande, der selv skal finde en afløser ved sygdom.

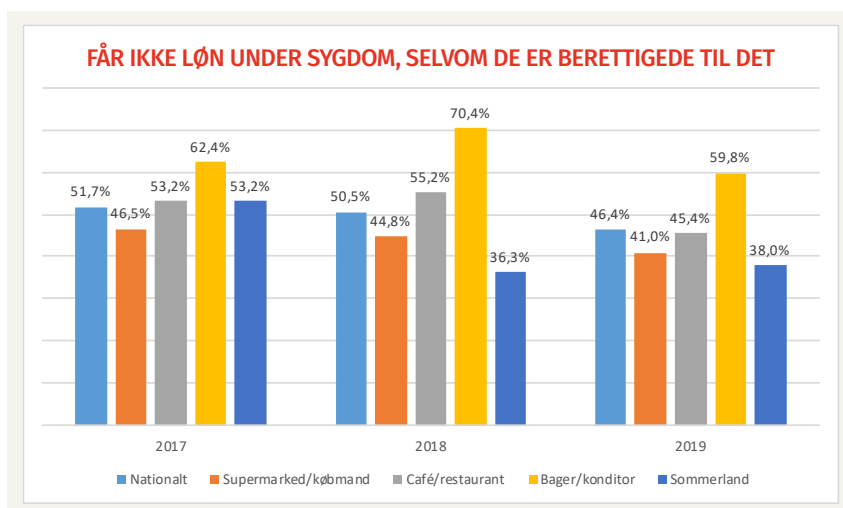
Det er stadig tydeligt, at mange unge fortsat bliver stillet over for et krav om selv at finde afløser ved sygdom, på trods af, at dette er ulovligt.



Figur 22: Udviklingen i andelen af unge, der selv skal finde en afløser ved sygdom, fordelt på brancher.



I 2016 så vi en markant stigning i andelen af unge, som ikke får løn under sygdom. Både stigningen i brancherne supermarket/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 2019 ser vi et fald i andelen af unge, som ikke modtager løn under sygdom, selvom de er berettiget til det. Det er værd at bemærke, at andelen falder over næsten hele linjen på nær sommerlandene, hvor vi finder en lille stigning. Løn under sygdom er stadig et område, hvor næsten halvdelen af de berettigede ungarbejdere snydes. Så selvom et fald i 2019 er positivt, er der stadig lang vej til et retfærdigt arbejdsmarked på dette område.

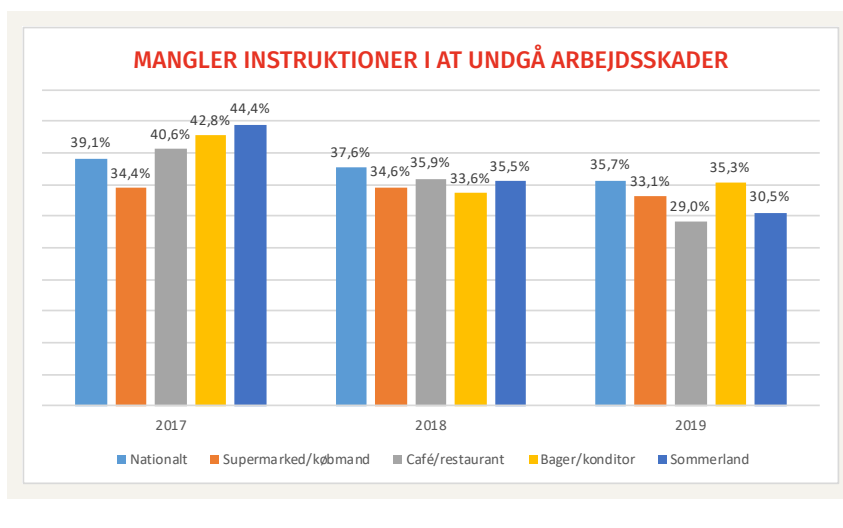


Figur 23: Udviklingen i andelen af unge, der ikke får løn under sygdom, selv om de er berettigede til det, fordelt på brancher.

3.5 ARBEJDSKADER

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 24 viser et niveau for 2019, der minder om niveauet i 2018 for manglende instruktioner i at undgå arbejdsskader. Det væsentligste i figur 24 er, at Jobpatruljen generelt – med bager-/konditorbranchen som eneste undtagelse – ser et fald i andelen af unge, der ikke bliver instrueret i at undgå arbejdsskader. Af samme årsag er det nationale niveau for området også faldet en anelse. 2019-niveauet nationalt er således det næstlaveste niveau målt siden 2013, kun med undtagelse af 2014, hvor tallet var "helt nede" på 34 %.

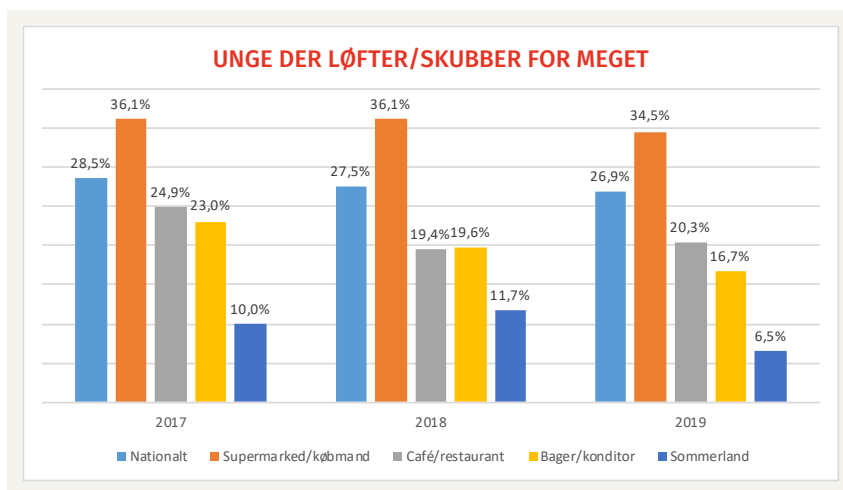


Figur 24: Udviklingen i andelen af unge, der mangler instruktioner i at undgå arbejdsskader, fordelt på brancher.



Vi har i 2019 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.

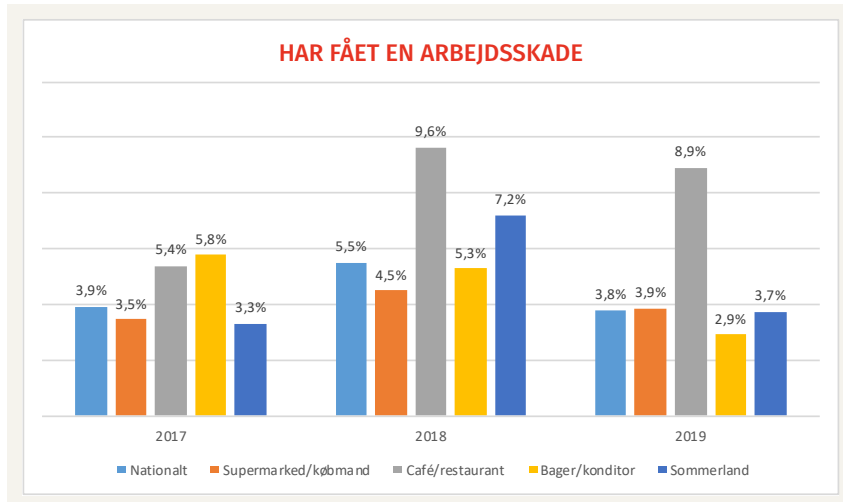
Figur 25: Udviklingen i andelen af unge, der løfter eller skubber for meget, fordelt på brancher.



Heldigvis viser figur 26 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 været netop 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 igen i 2019, hvor andelen er nede på 3,8 %. En arbejdsskade hos én ungarbejder er naturligvis én for meget, men det er positivt, at andelen er den laveste siden 2013.

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.

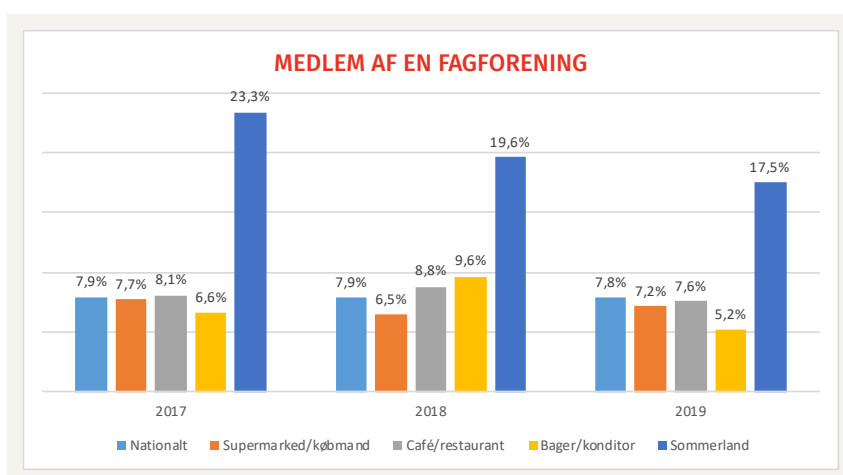
Figur 26: Udviklingen i andelen af unge, der har fået en arbejdsskade, fordelt på brancher.



3.6 FAGFORENINGS-MEDLEMSKAB

Tallene for 2019 viser desværre ikke den stigning, som vi kunne håbe på i unges medlemskaber af fagforeninger. Fordelt over brancher ser vi et fald i andelen af medlemmer inden for både café/restaurant, bager/konditor og sommerland – det mest markante fald er på bager-/konditorområdet med 4,4 procentpoint.

Omvendt ser vi en stigning inden for supermarked-/købmandsområdet, der dog er så forholdsvis lille, at det for alvor er svært at få armene op over hovedet over. Generelt ligger niveauet for fagforeningsmedlemskab blandt unge nemlig ganske lavt. .



Figur 27: Udviklingen i andelen af unge, der er medlem af en fagforening, fordelt på brancher.

4.0 JOBPATRULJENS ØVRIGE KAMPAGNEINDSATSER

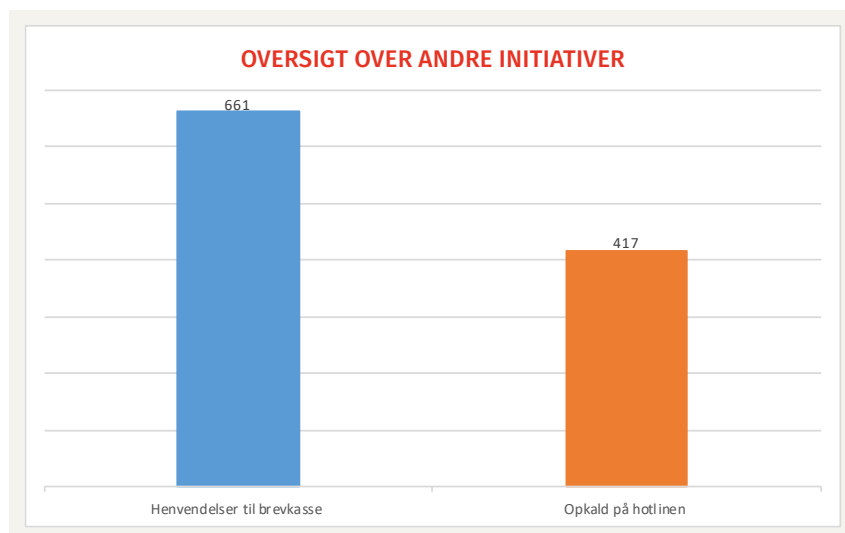
4.1 BREVKASSE OG HOTLINE

Hele året vejleder Jobpatruljen børn og unge, forældre, arbejdsgivere og lærere via en brevkasse på www.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 2019 har brevkassen modtaget 661 beskeder, og hotlinen har haft 417 opkald (opgjort den 13. september 2019).



Figur 28: 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!