



## Unga vuxnas arbetsvillkor och syn på arbetslivet



## Sammanfattning

Rapporten redovisar resultatet av en kartläggning av unga vuxnas arbetsvillkor och syn på arbetslivet. Underlaget till rapporten är en enkätundersökning som genomfördes under januari 2011 av Novus på uppdrag av LO. Kartläggningen ger en bild av hur unga vuxna mellan 18–26 år själva upplever sin arbetssituation.

Rapporten redovisar unga vuxnas erfarenheter inom fyra centrala områden:

*En rätt till arbete.*

*En lön att leva på.*

*En värdig anställning.*

*En utvecklande arbetsmiljö.*

## Övergripande slutsatser

- De flesta unga vuxna har en positiv syn på och en positiv upplevelse av arbetslivet.
- Det största hindret är att komma in i arbetslivet och att få en trygg anställning.
- Även för unga präglas arbetslivet av skillnader i villkor och erfarenheter mellan olika grupper. Det generella mönstret, vare sig det gäller ekonomi, anställningsvillkor eller arbetsmiljö, är att kvinnor och personer med utländsk bakgrund har sämre villkor än män.
- Synen på ungas arbetsliv kännetecknas av ett ”slit-och-släng”-perspektiv. Unga vuxna förutsätts i första hand arbeta vid sidan om sina studier, och inte i det arbete där de senare ska etablera sin yrkeskarriär. Arbetslivet för unga måste utformas så att även de som börjar sitt yrkesliv i unga år ska ha möjlighet att utvecklas och etablera sig inom sitt yrke.
- Visstidsanställningar är ett av grundproblemen i ungas arbetsliv. Otrygga anställningar bidrar till såväl ekonomisk osäkerhet som sämre arbetsmiljö.

## Rätt till arbete

- Sex av tio tycker att det är svårt att få in en fot på arbetsmarknaden.
- Det är en myt att unga föredrar visstidsanställningar, sex av tio i LOs undersökning vill ha en tillsvidareanställning på heltid.
- Det finns en relativt stor generell acceptans för visstidsanställningar när man är ung, 46 procent av de tillfrågade ställer sig positiva.
- Endast 26 procent av de tillfrågade tycker att det är ok med lägre ungdomslöner.
- Unga vuxna med lång utbildningsbakgrund är mer positiva till särskilda villkor för ungdomar än unga vuxna med kort utbildningsbakgrund.

## En lön att leva på

- Unga vuxna är i låg grad ekonomiskt självförsörjande.
- Fyra av tio av alla deltagare i studien kan leva på den lön de får från sitt arbete. Bland dem som huvudsakligen arbetar kan sju av tio leva på sin lön.
- Kvinnor och unga vuxna med utländsk bakgrund har svårare än män och gruppen i stort att få ekonomin att gå ihop.
- Anställningsform spelar stor roll i den ekonomiska självständigheten. Åtta av tio tillsvidareanställda heltidsarbetande kan leva på sin lön, medan en tredjedel av

visstidsanställda och färre än var tredje tillsvidaranställd deltidsarbetande kan försörja sig själva.

### **En värdig anställning**

- Var fjärde ung vuxen har tagit emot obeskattade pengar direkt i handen som betalning för sitt arbete.
- En majoritet av unga vuxna har tämligen goda erfarenheter av arbets- och arbetsplatsvillkor.
- Runt två personer av tio, upplever brister i sina anställningsvillkor.
- Sex av tio som varit sjuka har fått sjuklön från sin arbetsgivare.
- Sex av tio upplever att de blivit bra bemötta av arbetsgivaren när de varit sjuka.
- Det finns skillnader mellan olika grupper i fråga om hur man uppfattar sina anställningsvillkor. Män uppger i lägre utsträckning än genomsnittet att de upplever brister i sin anställning, medan kvinnor och personer med utländsk bakgrund i högre utsträckning än genomsnittet upplever brister i sina anställningsvillkor.

### **En utvecklande arbetsmiljö**

- Unga vuxna värderar möjligheten att utvecklas i sitt arbete högre än såväl bra lön som inflytande över sitt jobb.
- De flesta har positiva erfarenheter av sin arbetsmiljö och bemötandet i arbetslivet.
- Sex av tio anser att de har en god stämning på jobbet och att de är uppskattade av chefen.
- Möjligheten att påverka sitt arbete är låg. Endast en tredjedel upplever att de har inflytande och kan påverka på jobbet.
- Kvinnor och personer med utländsk bakgrund har i högre utsträckning negativa erfarenheter av sin arbetsmiljö än gruppen i stort.
- Anställningsformen har också betydelse för upplevelsen av arbetsmiljön. Generellt kan man säga, ju osäkrare anställningsform desto mer negativ upplevelse av arbetsmiljön.

## 1. Förord

Denna rapport fyller ett tomrum som länge saknats i den politiska diskussionen om unga vuxnas arbetsvillkor i Sverige. Valet 2010 präglades av en historiskt hög ungdomsarbetslöshet och politiker, fack och näringsliv skyllde varandra för detta. I debatten hävdades att de största problemen var LAS och höga ingångslöner och de undersökningar som lades fram var ofta helt onyanserade och utan perspektiv på vare sig klass, kön eller ursprung. Unga vuxna beskrevs som en homogen grupp och detta gjorde hela arbetslivsfrågedebatten snedvriden.

Ett försök att sätta unga vuxnas arbetsvillkor på dagordningen gjordes när LO i augusti 2010 släppte ett Ungdomsfackligt manifest. Där resonerade vi kring de villkor som många unga vuxna möts av på jobbet. LO slog fast att det krävdes förbättringar inom flera områden för att unga vuxna ska få ett värdigt arbetsliv. Den här rapportens syfte är att fördjupa resonemanget och öka förståelsen för vilken arbetsmarknad unga vuxna möts av idag.

Rapporten är skriven av Sandra Viktor, ungdomssekreterare och Joa Bergold, utredare på LO.

## 2. Undersökningen

De ungdomsfackliga frågorna är centrala för LO. LOs ungdomsfackliga manifest från 2010 slog fast att det krävs förbättringar inom flera viktiga områden. För att unga vuxna ska ha ett värdigt arbetsliv krävs:

- *En rätt till arbete.*
- *En lön att leva på.*
- *En värdig anställning.*
- *En utvecklande arbetsmiljö.*

I den här rapporten fördjupar LO sin analys av de villkor som möter unga vuxna i arbetslivet. LO har låtit opinionsföretaget Novus intervjua 3 143 unga vuxna mellan 18-26 år. Den huvudsakliga målgruppen är de 2 716 personer som arbetar eller har haft säsongsarbeten minst tre gånger.

Undersökningens syfte är att kartlägga unga vuxnas villkor och erfarenheter i arbetslivet inom de områden som det ungdomsfackliga manifestet pekat ut. Har unga vuxna tillgång till arbete? Kan de leva på sin lön och planera sin ekonomi? Under vilka anställningsvillkor arbetar de? Och hur upplever de sin arbetsmiljö och sina möjligheter att utvecklas i arbetet?

Rapporten redovisar resultaten av kartläggningen och diskuterar dem i relation till LOs krav.

### Undersökningsvariabler

Rapporten diskuterar de intervjuades utbildningsbakgrund. Den mäts i undersökningen genom förälders högst avslutade utbildning. Valalternativen är grundskola, gymnasium eller högskola/universitet. Rapporten gör en koppling mellan utbildningsbakgrund och klass.

Vid analysen av utländsk bakgrund jämför rapporten unga vuxna med båda föräldrarna födda utomlands med unga vuxna med båda föräldrarna födda i Sverige.

I de diagram som redovisar i vilken utsträckning deltagarna håller med eller tar avstånd från olika påståenden redovisas huvudsakligen svarsalternativen *instämmer* och *instämmer inte*, medan alternativen *varken eller* och *vet ej* inte redovisas för att öka rapportens lättfattlighet. Det innebär att tabeller och diagram inte alltid summerar till hundra procent. De andelsvärden som står utsatta ska läsas som andel av den totala summan.

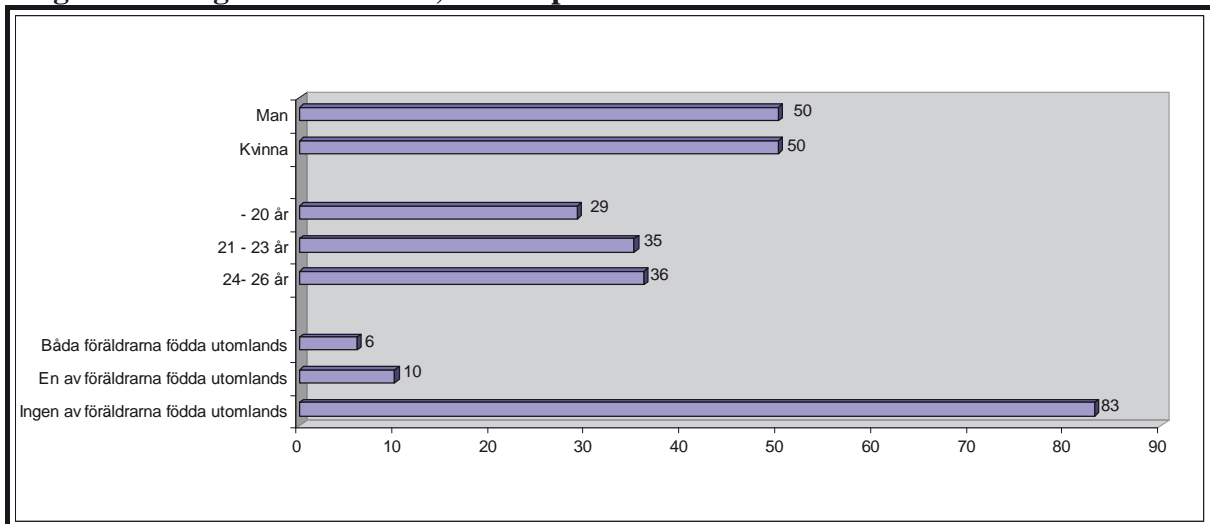
## Unga vuxna är inte en homogen grupp

Unga vuxna framställs ofta som en homogen grupp, med gemensamma upplevelser och erfarenheter. Samtidigt vet vi att villkoren för olika grupper ser mycket olika ut senare i arbetslivet. Arbetsmarknaden är tydligt segregerad efter kön ifråga om yrke, arbetstider, anställningsformer och lön. Det finns klara klass- och utbildningsskillnader i fråga om vilka villkor människor arbetar under. Utbildningsbakgrund och utländsk bakgrund är särskiljande faktorer vad det gäller att överhuvudtaget komma in på arbetsmarknaden. Dessa mönster befästs tidigt och är viktiga att belysa när unga vuxnas villkor analyseras.

## Vilka har deltagit i undersökningen?

Av deltagarna i studien är hälften män och hälften kvinnor. Ungefär en tredjedel är mellan 18-20 år, en tredjedel mellan 21-23 år och en tredjedel mellan 24-26 år, med en viss övervikt i de två äldre ålderskategorierna. Drygt åtta av tio har föräldrar som båda är födda i Sverige, medan 16 procent har minst en förälder som är född utomlands.

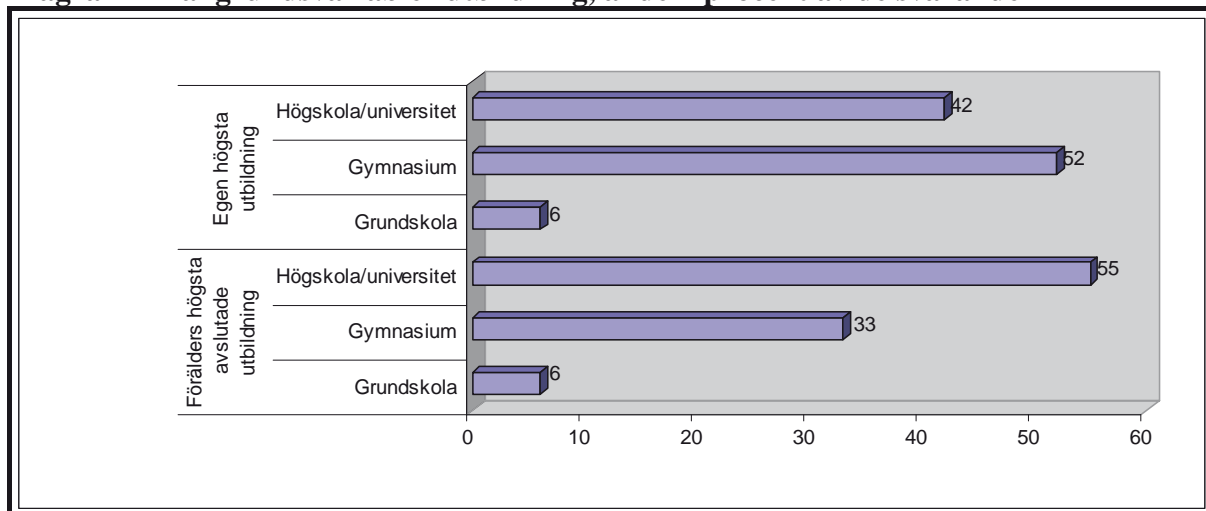
**Diagram 1 Bakgrundsvariabler, andel i procent av de svarande**



Källa: Novus, 2011

Drygt fem av tio av dem som deltar i studien har gymnasiet som högsta eller pågående utbildning. Drygt fyra av tio har avslutat eller deltar i universitetsutbildning, medan sex procent har avslutat eller deltar i grundskolan.

**Diagram 2 Bakgrundsvariabler utbildning, andel i procent av de svarande**



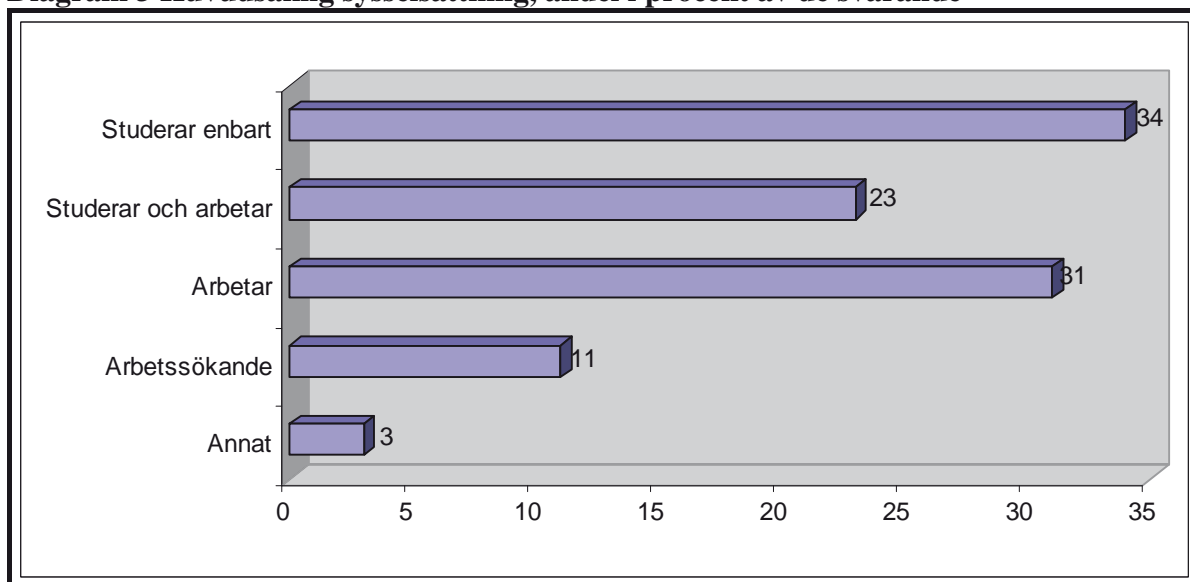
Källa: Novus, 2011

Drygt hälften av deltagarna i studien har en utbildningsbakgrund på högskole- eller universitetsnivå, mätt som förälders högsta avslutade utbildning. En tredjedel av deltagarna har gymnasienivå som högsta utbildningsbakgrund och sex procent kommer från familjer med utbildningsbakgrund på grundskolenivå.

### Vad gör de?

En dryg tredjedel av de unga vuxna i studien studerar på heltid, nästan var fjärde kombinerar arbete och studier medan tre av tio arbetar i huvudsak. En av tio i studien söker arbete.

**Diagram 3 Huvudsaklig sysselsättning, andel i procent av de svarande**

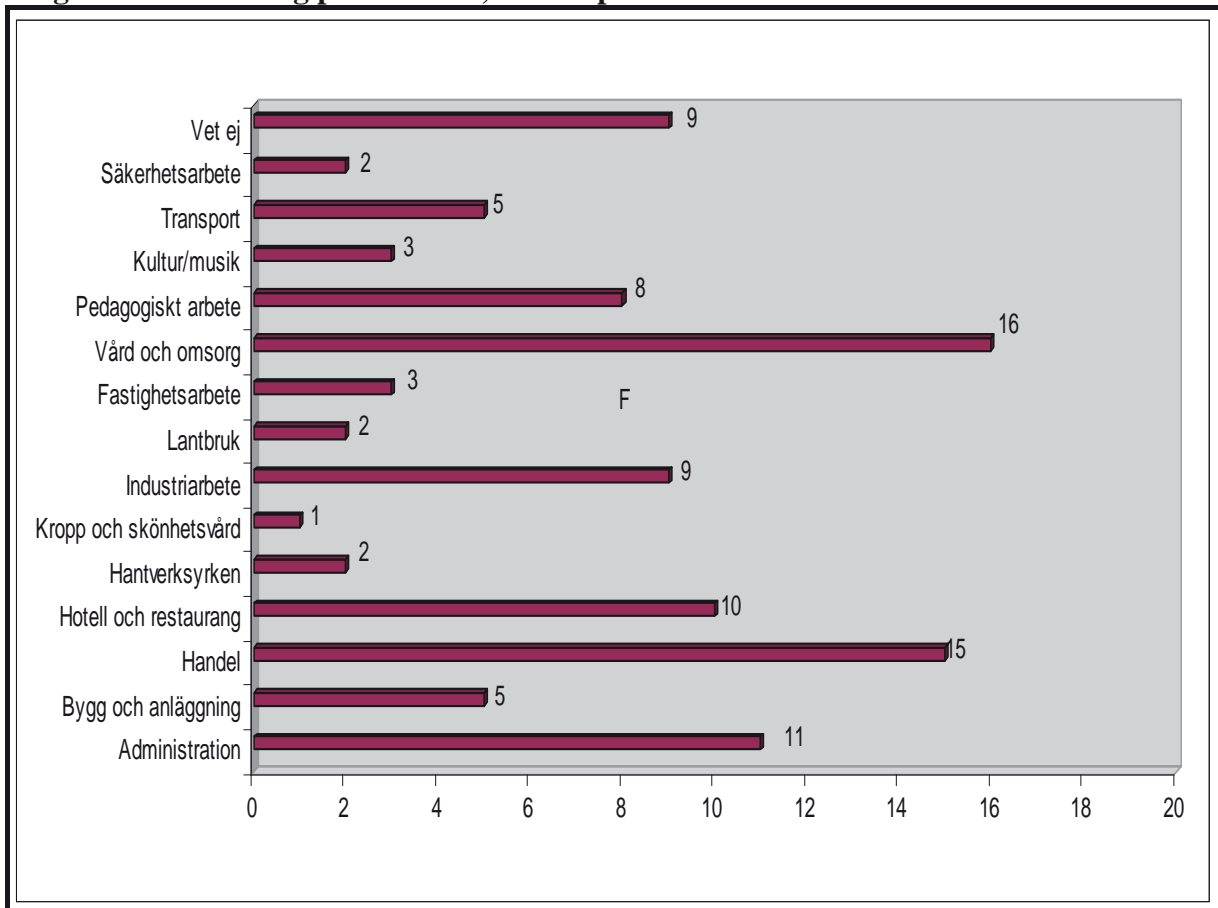


Källa: Novus, 2011

## Var arbetar de?

LOs undersökning omfattar ungdomar på hela arbetsmarknaden, och inte enbart inom LOs avtalsområden. Den största andelen unga vuxna i studien arbetar inom vård- och omsorgssektorn och inom handeln. I fallande ordning följer branscherna administration, hotell och restaurang, industriarbete och pedagogiskt arbete.

**Diagram 4 Fördelning per bransch, andel i procent**



Källa: Novus, 2011



### 3. Rätt till arbete

#### Huvudsakliga slutsatser

- Sex av tio tycker att det är svårt att få in en fot på arbetsmarknaden.
- Det är en myt att unga föredrar visstidsanställningar, sex av tio i LOs undersökning vill ha en tillsvidareanställning på heltid.
- Det finns en relativt stor acceptans för visstidsanställningar när man är ung, 46 procent av de tillfrågade ställer sig positiva.
- Endast 26 procent av de tillfrågade tycker att det är ok med lägre ungdomslöner.
- Unga vuxna med lång utbildningsbakgrund är mer positiva till särskilda villkor för ungdomar än unga vuxna med kort utbildningsbakgrund.

#### Ungas väg in på arbetsmarknaden

Ett samhälle vinner på att det sker en smidig övergång mellan skola och arbetsliv och att det finns få hinder för unga vuxna att etablera sig på arbetsmarknaden.

Vikten av att unga kan etablera sig på arbetsmarknaden går att motivera på flera sätt. Den demografiska utvecklingen, som innebär att de förvärvsarbetande ska försörja fler än i dag, gör att antalet arbetade timmar i samhället behöver öka. Då behövs unga i arbetskraften. Villkoren för dessa ungas arbete måste vara sådana att de går att försörja sig på, och för dem som vill och behöver, kan vara en början på den yrkeskarriär man kommer att ha upp i vuxen ålder.

Arbetslösheten bland unga i Sverige är hög, jämför med andra åldersgrupper och andra länder. Ungdomsarbetslösheten i Sverige låg i april 2011 på 25,4 procent, jämfört med en nivå på 7,9 procent för hela befolkningen.<sup>1</sup>

Förklaringarna till varför arbetslösheten är så hög varierar. Ekonomer brukar peka på att ungas arbetslöshet i genomsnitt brukar vara högre än befolkningens i övrigt, men att arbetslöshetsperioderna är kortare än den äldre befolkningens. Den höga ungdomsarbetslösheten verkar i första hand återspegla ett stort inflöde i arbetslöshet, inte en lång varaktighet. De flesta unga hittar jobb efter en period av sökande. Men det finns också grupper bland unga som har långvariga svårigheter att komma in i arbete. En orsak som ofta lyfts fram är ofullständig eller bristande utbildning som försvårar övergången mellan skola och arbete.

En annan förklaring, ofta framförd från arbetsgivarhåll, är att lönenivåerna för unga och nyutträdna på arbetsmarknaden är för höga. Man resonerar så att arbetsgivare har att förvänta sig en lägre produktivitetsnivå av unga som har mindre erfarenhet än grupper som funnits längre på arbetsmarknaden, och löneläget är då till nackdel för unga och skapar trösklar in på arbetsmarknaden. En rapport från LO har dock visat på att det inte finns någon tydlig

---

<sup>1</sup> SCB, AKU april 2011

korrelation mellan en relativt hög nivå på lägstalönerna och graden av ungdomsarbetslöshet i ett internationellt jämförande perspektiv.<sup>2</sup>

Förutom att se till individens kvalifikationer och potentiella tröskeeffekter av löne- och anställningsregler bidrar även arbetsmarknadsläget till arbetslöshetsnivån bland unga. Finns det jobb att få? Utbildningsinsatser och arbetsmarknadspolitiska åtgärder särskilt inriktade mot unga har stor betydelse för att förbättra möjligheten för unga vuxna att komma in på arbetsmarknaden.

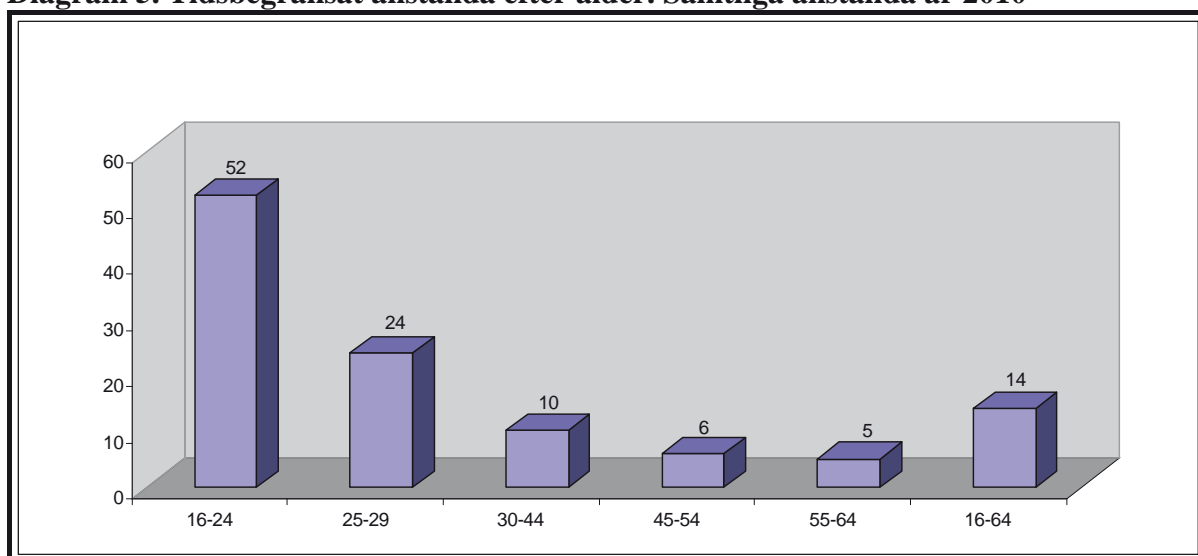
I genomsnitt utbildar sig ungdomar i dag längre än tidigare, det har skett en förskjutning av arbetslivsinträdet. Mellan 1990 och 2008 ökade snittåldern för etablering i arbetslivet med cirka fem år, från 21 till 26 år (mätt som när 75 procent av en årskull är sysselsatta).<sup>3</sup> En viktig orsak är att unga generellt studerar längre i dag än tidigare.

Det finns en risk att unga vuxnas arbete slentrianmässigt uppfattas som ett arbete ”vid sidan om” och därför inte kräver lika trygga villkor och en lön som går att försörja sig på. Samtidigt finns en grupp som inte studerar på högskolan och som vill och kan etablera sig tidigare i arbetslivet. Om ambitionen från politiskt håll är att öka antalet arbetade timmar bör de villkor unga erbjuds att arbeta under vara möjliga att faktiskt etablera sig på i yrkeslivet.

### Varannan ung vuxen är visstidsanställd

Visstidsanställningarna har ökat kraftigt sedan 1980-talet. En mycket stor andel av de unga saknar i dag anställningstrygghet. Unga dominerar bland visstidsanställda.

**Diagram 5. Tidsbegränsat anställda efter ålder. Samtliga anställda år 2010**



Källa: AKU

Reglerna kring visstidsanställningar har förändrats under de senaste decennierna, och det är idag mycket lättare att anställa personer på korta anställningar. Det i kombination med att ungdomars utbildningsperiod förlängts under den senaste 20-årsperioden kan bidra till att unga vuxna dominerar bland visstidsanställda.

<sup>2</sup> LO, *Lägstlöner, lönespridning och arbetslöshet bland unga vuxna*, 2011

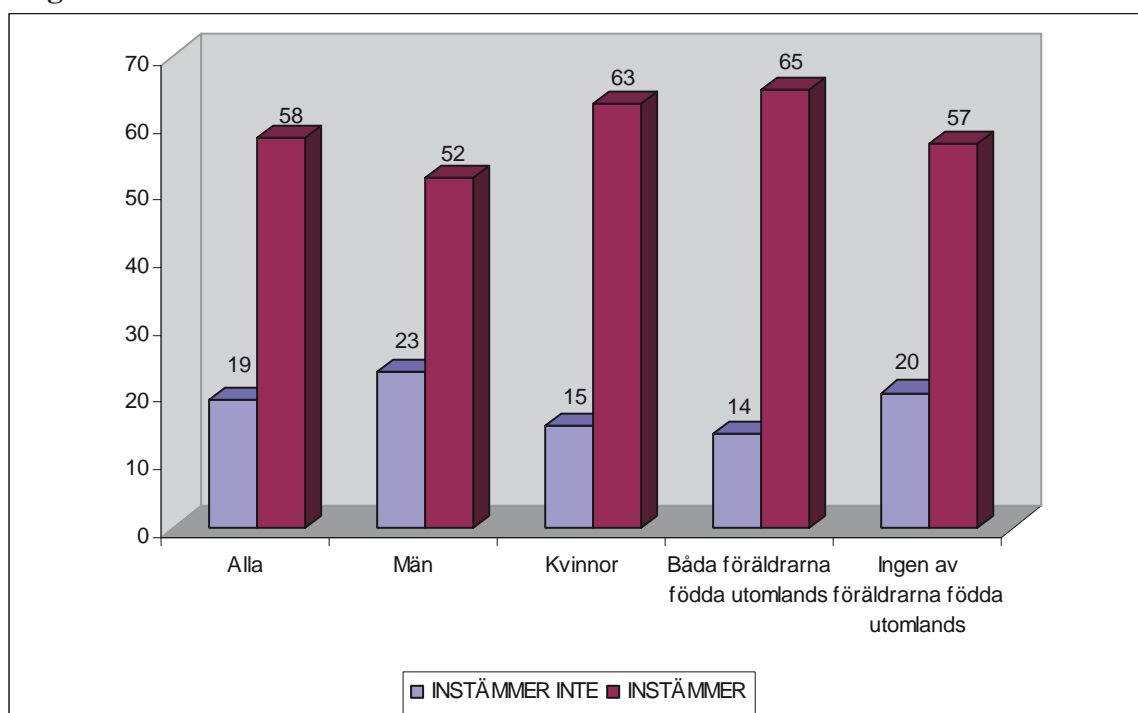
<sup>3</sup> LO, *Unga går itu – unga vuxnas väg till arbetslivet*, 2009

En annan förklaring som ibland lyfts fram är att arbetsgivare kompenserar sin osäkerhet om den unga arbetssökandes produktivitet genom att använda sig av visstidsanställningar. LOs erfarenhet från bland annat facketts hjälptelefon är dock att arbetsgivare ofta överanvänder visstidsanställningar bland unga, på ett sätt som sliter på de anställda och gör det svårare för dem att överblicka och planera sin ekonomi.

## Svårt att få in en fot i arbetslivet – gäller alla och särskilt några

Hur uppfattar då unga vuxna möjligheten att komma in på arbetsmarknaden? LOs undersökning visar att en majoritet av unga vuxna, sex av tio, tycker att det är svårt att få in en fot i arbetslivet. Endast två av tio tycker att det är lätt att få ett arbete.

**Diagram 6. Det känns svårt att få in en fot i arbetslivet**



Fotnot: Diagrammet redovisar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”.  
Källa: Novus, 2011

Det finns skillnader mellan olika grupper. Män upplever i lägre grad än gruppen i stort att det är svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, även om skillnaderna inte är markant stora. Hälften av männen i undersökningsgruppen tycker att det är svårt att komma in i arbetslivet, medan en av fyra män inte tycker att det är något problem.

Unga vuxna med utländsk bakgrund upplever störst svårigheter att etablera sig i arbetslivet, 65 procent instämmer med påståendet. Endast 14 procent upplever att det är lätt att få in en fot. Uppgifter från SCB bekräftar upplevelsen, var tredje person (33 procent) mellan 19-24 år som är född utomlands saknar jobb.<sup>4</sup>

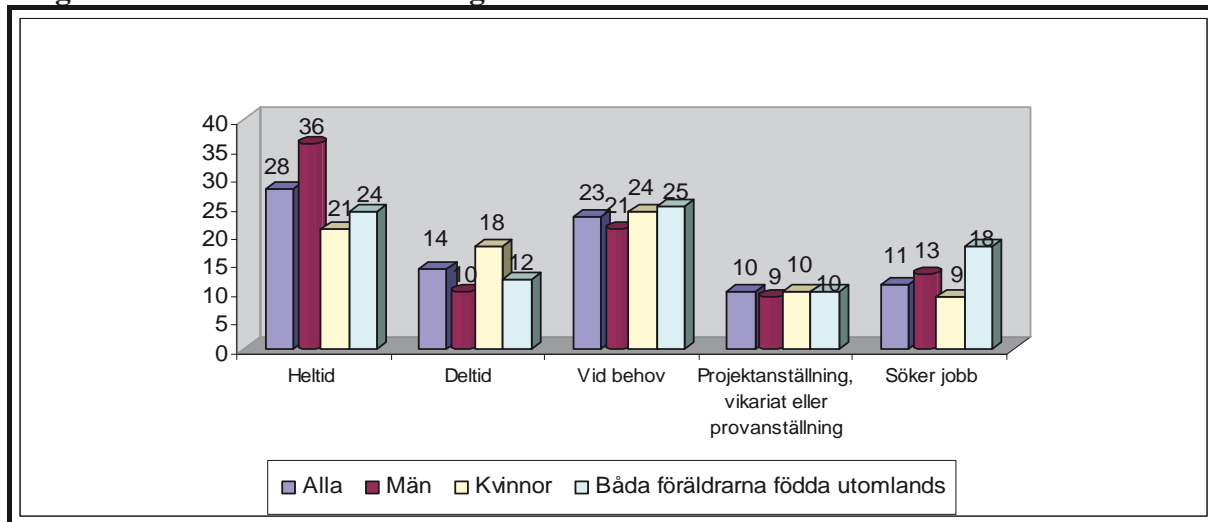
Även kvinnor upplever i högre grad än män och gruppen i stort att det är svårt att få ett arbete, 63 procent. Endast 15 procent ser inte några problem.

<sup>4</sup> TT, *Var tredje invandrare utan jobb*, 25 maj 2011

## Lösa boliner? Javisst!

Ibland framställs det som att unga föredrar tillfälliga och korta anställningar vid sidan av till exempel studier framför heltidsanställningar. Vid en första anblick på LOs kartläggning verkar den bilden stämma väl.

**Diagram 7. Hur ser din anställning ut?**

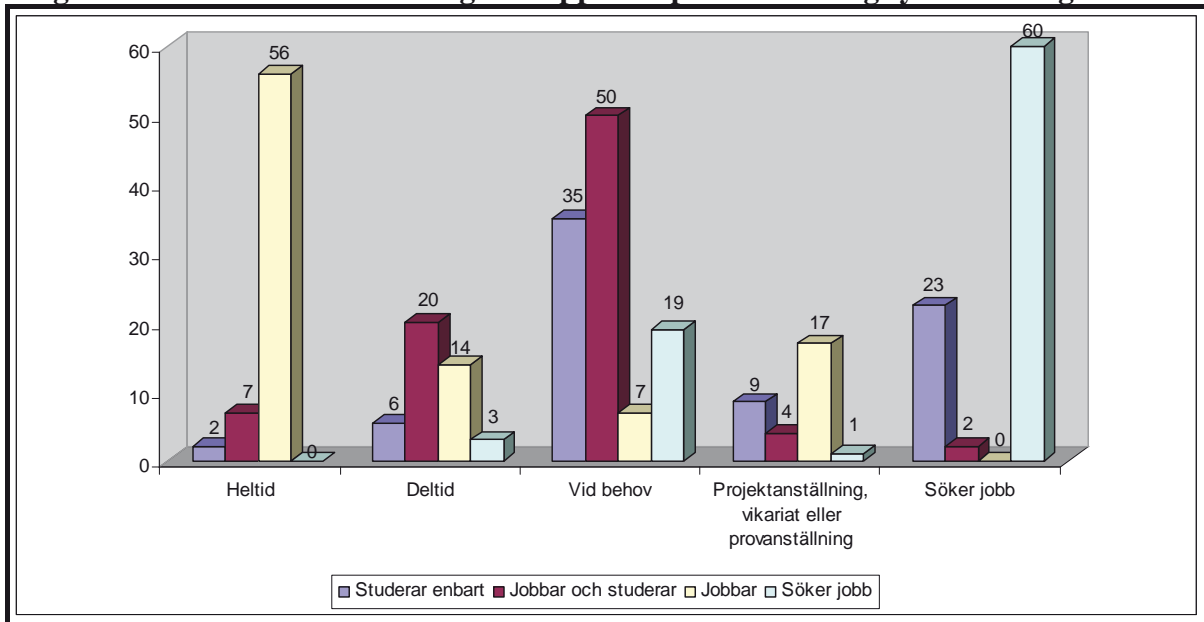


Källa: Novus, 2011

Tre av tio har en tillsvidareanställning på heltid, medan nästan hälften av unga mellan 18-26 år arbetar deltid eller är visstidsanställda. En majoritet av de visstidsanställda arbetar ”vid behov”. Det kan innebära att de inte har något fastlagt schema utan rings in till arbetet på kort varsel. Det är en otrygg form av anställning. Som diagram 7 visar finns tydliga könsskillnader i anställningsform. Män arbetar i högre utsträckning heltid, medan kvinnor i högre utsträckning är deltidsanställda eller visstidsanställda. En fjärdedel av unga vuxna med utländsk bakgrund arbetar ”vid behov”, och arbetslösheten är markant högre inom denna grupp jämfört med andra.

Utifrån denna studie kan vi inte säga något om mönstren i anställningsform vidmakthålls för de personer som deltagit i enkäten. Däremot vet vi sedan tidigare att kvinnor är överrepresenterade i otrygga anställningar och att arbetslösheten är högre bland grupper med utländsk bakgrund. Det verkar som att dessa mönster befasts tidigt i livet och skapar som sådana tydliga inlåsningseffekter och i längden fattigdomsfällor.

**Diagram 8 Hur ser din anställning ut? Uppdelat på huvudsaklig sysselsättning**



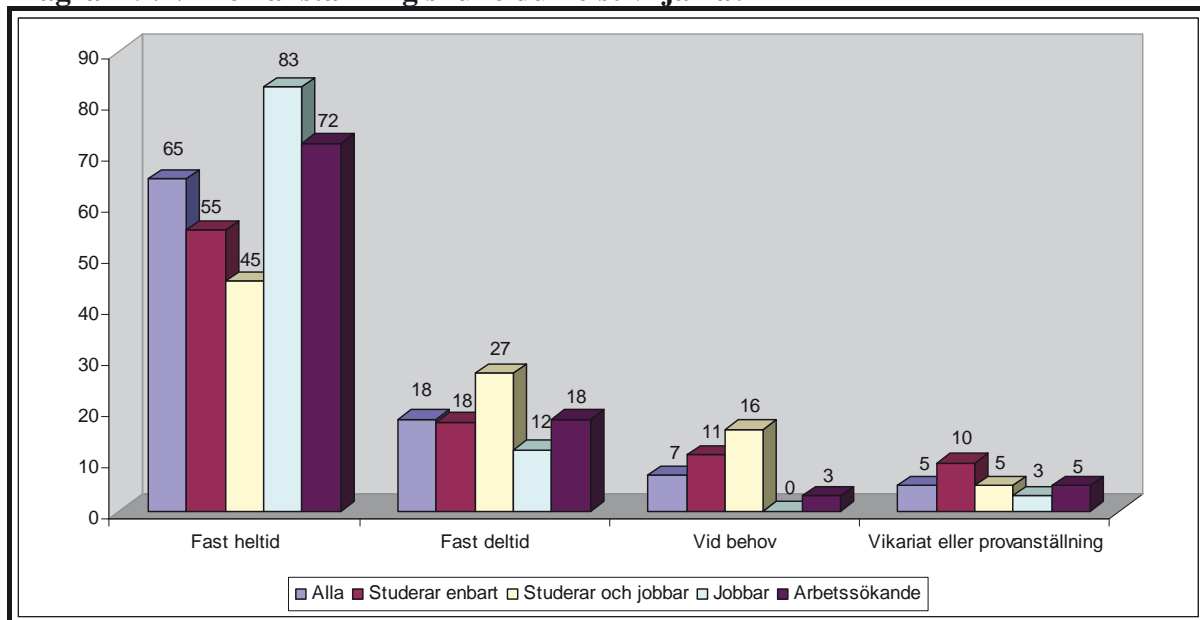
Källa: Novus, 2011

Heltidsarbete är mer vanligt bland dem som uppger att deras huvudsakliga sysselsättning är arbete. Bland dessa arbetar drygt hälften heltid, medan sju av tio som kombinerar studier och jobb arbetar deltid eller vid behov.

## Lösa boliner? Nej tack!

Myten om att unga föredrar att arbeta på visstidsanställningar går snabbt att sticka hål på. På frågan om vilken typ av anställning de skulle vilja ha svarar 65 procent en tillsvidareanställning på heltid. Män vill i något högre grad än kvinnor ha heltidsarbete (68 respektive 62 procent). Framförallt är det få som, om de kunde välja, skulle välja en visstidsanställning, en av tio jämfört med drygt tre av tio som i dag är visstidsanställda.

**Diagram 9. Vilken anställning skulle du helst vilja ha?**



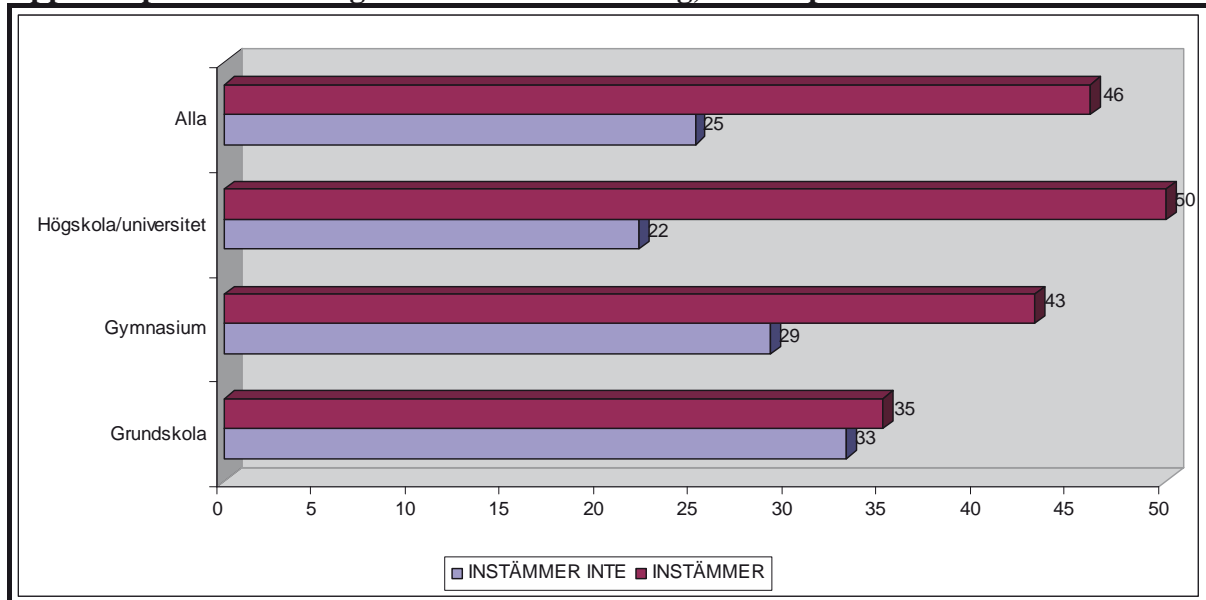
Källa: Novus, 2011

Det är värt att notera att heltidsarbete är den mest eftertraktade formen av arbete oavsett om den som svarar enbart studerar, kombinerar arbete och studier eller enbart arbetar. Bland dem som i dag jobbar vill åtta av tio ha ett heltidsarbete. Men även bland gruppen som enbart studerar vill över hälften ha ett fast heltidsarbete. Fast deltid och visstidsanställningar är främst eftertraktat bland unga som kombinerar jobb och studier, medan ingen (noll procent) av dem som jobbar vill arbeta "vid behov".

## Är det ok med särskilda villkor för ungdomar?

Vägen in till arbetslivet för unga föreslås ofta kunna underlättas av särregler och särvillkor. Vad anser unga vuxna om det?

**Diagram 10. Det är ok med praktikplatser och korta anställningar när man är ung. Uppdelat på förälders högsta avslutade utbildning, andel i procent**



Fotnot: Diagrammet redovisar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”.

Källa: Novus, 2011

Diagrammet visar att det finns en relativt stor acceptans för att unga arbetar på praktikplatser och korta anställningar, nästan hälften av de svarande tycker att det är ok. Däremot finns det tydliga skillnader i acceptans mellan grupper med olika utbildningsbakgrund. Bland personer med en låg utbildningsbakgrund, som troligtvis räknar med att komma ut tidigare på arbetsmarknaden än de med högre utbildningsbakgrund, anser en tredjedel att det inte är rimligt med korta anställningar för unga. I gruppen med föräldrar med högskoleutbildning är det enbart runt 20 procent som är negativa medan hälften av gruppen ställer sig positiva till korta anställningar.

Jämför man svaren utifrån de intervjuades huvudsakliga sysselsättning (se Tabell 1) är mönstret att de som huvudsakligen arbetar och de som är arbetslösa tycker i lägre utsträckning att det är ok med korta anställningar för unga än de som studerar eller kombinerar studier och jobb.

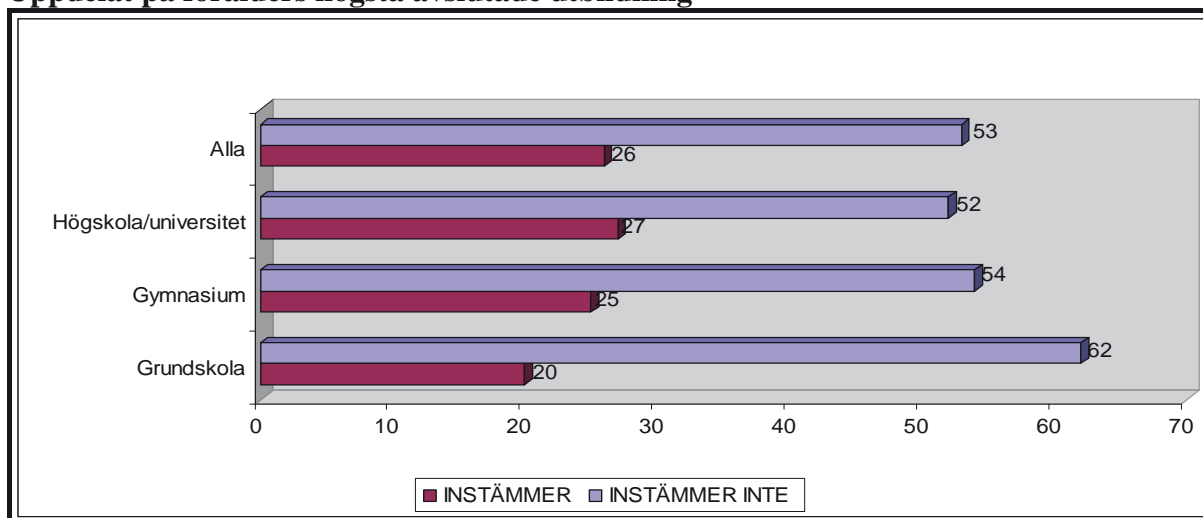
**Tabell 1. Det är ok med praktikplatser och korta anställningar för unga**

	Studerar enbart	Studerar och jobbar	Jobbar	Arbetssökande
Instämmer inte	22	24	28	27
Instämmer	52	51	42	35

Källa: Novus, 2011

Sammanfattningsvis verkar det finnas en motsättning mellan vad de intervjuade anser är rimliga anställningsformer för gruppen unga och vad man vill ha för anställning när man ser till sin egen situation. När det gäller ”andra” uppfattar många korta anställningar som något positivt, men för egen del ser man ett behov av att kunna försörja sig på och planera utifrån ett arbete på trygga villkor.

**Diagram 11. Det är ok att unga utan erfarenhet får lägre lön än äldre utan erfarenhet**  
**Uppdelat på förälders högsta avslutade utbildning**



Fotnot: Diagrammet redovisar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”.  
 Källa: Novus, 2011

Däremot är acceptansen för lägre ungdomslöner, uttryckt som att unga utan erfarenhet får lägre lön än äldre utan erfarenhet, mycket lägre. Endast en av fem håller med om det, medan över hälften inte instämmer. Särskilt negativa ställer sig unga vuxna med en kort utbildningsbakgrund, en av fyra anser inte att det är ok att unga får lägre löner än äldre med samma erfarenhet.

En möjlig förklaring till att unga med kort utbildningsbakgrund är mer negativa till särskilda regler och villkor för unga kan vara att denna grupp i högre utsträckning än dem med lång utbildningsbakgrund räknar med att etablera sig inom det arbete där de är verksamma som unga. Ur det perspektivet blir det mindre rimligt att särskilja ungas arbete och behov att försörja sig från mer etablerade grupper på arbetsmarknaden.



## 4. En lön att leva på

### Huvudsakliga slutsatser

- Unga vuxna är i låg grad ekonomiskt självförsörjande.
- Fyra av tio av alla deltagare i studien kan leva på den lön de får från sitt arbete. Bland dem som huvudsakligen arbetar kan sju av tio leva på sin lön.
- Kvinnor och unga vuxna med utländsk bakgrund har svårare än män och gruppen i stort att få ekonomin att gå ihop.
- Anställningsform spelar stor roll för den ekonomiska självständigheten – åtta av tio tillsvidareanställda heltidsarbetande kan leva på sin lön, medan en tredjedel av visstidsanställda och färre än var tredje tillsvidaranställd deltidsarbetande kan försörja sig själva.

### Möjligheten att vara ekonomiskt självförsörjande

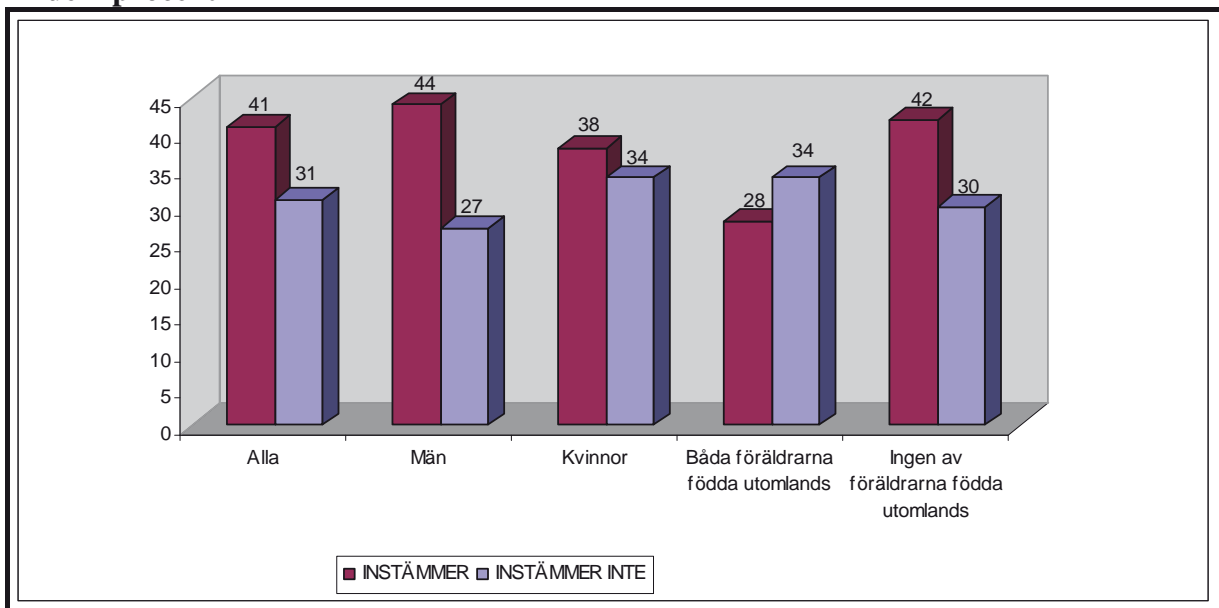
Ett av LOs krav är att unga i arbetslivet ska kunna vara ekonomiskt självförsörjande. Möjligheten att kunna leva på sin lön är beroende av många olika saker. En förutsättning är att lönenivån i arbetet är tillräckligt hög. En annan är att anställningsformen och mängden arbete är möjlig att försörja sig på. En visstidsanställning i form av ett timvikariat ger sämre förutsättningar att försörja sig på än ett heltidsarbete eller en fast deltid.

Olika grupper kan också ha olika ekonomiska behov. För den som studerar och har studiemedel krävs kanske inte heltidsarbete för att kunna försörja sig, utan en fast deltid kan underlätta försörjningen. Det bör inte heller vara tanken att den som studerar ska behöva arbeta heltid för att kunna försörja sig. Syftet med studiemedelssystemet är bland annat att underlätta för studenter att koncentrera sig på och fullfölja sina studier. Den som å andra sidan arbetar som huvudsaklig sysselsättning behöver kunna försörja sig fullt ut på sitt arbete.

### Leva på sin lön

Fyra av tio deltagare i LOs undersökning uppger att de kan leva på den lön de får från sitt arbete. Män anser i högre utsträckning att de kan försörja sig på sin lön, medan kvinnor och unga vuxna med utländsk bakgrund upplever större svårigheter att få lönen att räcka till. Fler inom gruppen med utländsk bakgrund anser att det inte är möjligt att leva på den lön de får (34 procent), än vad det är som anser att det går (28 procent).

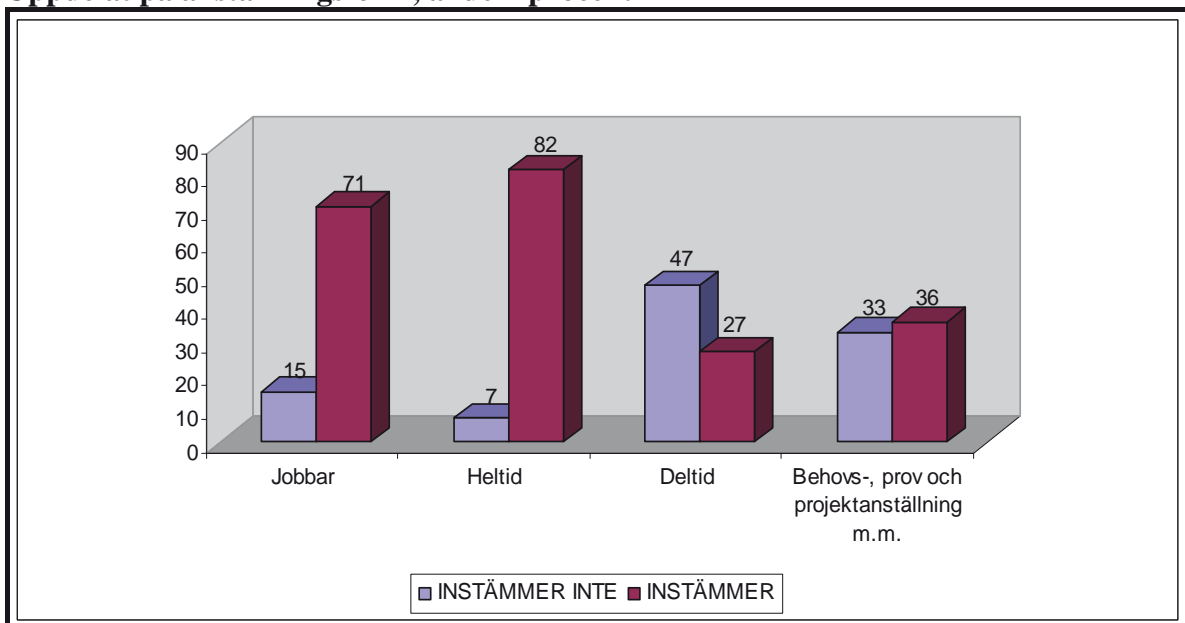
**Diagram 12 Jag kan leva på den lön jag får från mitt jobb**  
**Andel i procent**



Fotnot: : Diagrammet redovisar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”.  
 Källa: Novus, 2011

Sett till den grupp av unga vuxna som uppger att de enbart arbetar är det många fler, sju av tio, som anser att de kan leva på sin lön.

**Diagram 13. Jag kan leva på den lön jag får från mitt jobb**  
**Uppdelat på anställningsform, andel i procent**



Fotnot: Diagrammet redovisar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”.  
 Källa: Novus, 2011

Däremot är det stora skillnader inom gruppen som arbetar. Anställningsformen spelar stor roll för förmågan att försörja sig, och tuffast tycks deltidsarbetande ha det. Åtta av tio unga vuxna med heltidsarbete anser att lönen räcker till, jämfört med färre än var tredje deltidsarbetande.

Nästan hälften av dem som arbetar deltid anser att lönen inte räcker till. Mindre än var tredje deltidsarbetande upplever att de kan leva på sin lön

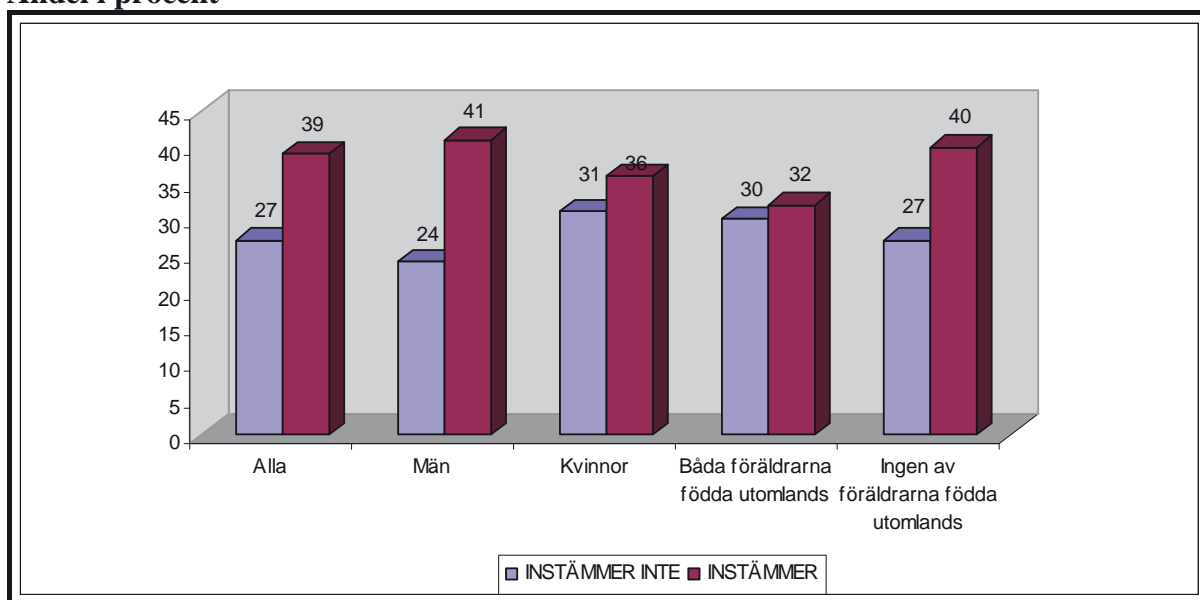
Fler inom gruppen med visstidsanställningar, jämfört med deltidsarbetande, anser att de kan leva på sin lön, en dryg tredjedel. En tredjedel av personer med visstidsanställningar anser inte att de kan leva på sin lön. En trolig förklaring till att deltidsarbetande är mer ekonomiskt utsatta jämfört med visstidsanställda är att deltidsarbetande arbetar färre timmar i veckan. Vikariat, projekt-, provanställningar kan vara på heltid trots att de är tidsbegränsade. Även i visstidsanställningar i form av till exempel timvikariat är det i vissa fall möjligt att komma upp ett högt antal arbetade timmar per vecka.

## En lön som motsvarar arbetsinsatsen

En aspekt av acceptabla ekonomiska villkor är att få en lön som man uppfattar motsvarar det arbete man utför. Fyra av tio personer i LOs studie upplever att de får en rimlig lön för det arbete som de utför.

En mer detaljerad kartläggning ger ett mönster vi känner igen från tidigare frågor: män upplever i något högre grad än resten av gruppen, 41 jämfört med 39 procent, att lönen motsvarar deras arbetsinsats. Det är också färre män som tar avstånd från påståendet. Kvinnor och personer med utländsk bakgrund känner inte att de får den lön de förtjänar. Det går inte utifrån denna studie att uttala sig om personer med utländsk bakgrund är lägre eller orättfärdigt avlönade jämfört med gruppen i stort. Däremot visar andra rapporter att anställda med framförallt utomeuropeisk bakgrund har lägre medellön än dem med svensk bakgrund.<sup>5</sup>

**Diagram 14. Jag känner att jag får en rimlig lön för det arbete jag utför**  
Andel i procent



Fotnot: Diagrammet redovisar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”.  
Källa: Novus, 2011

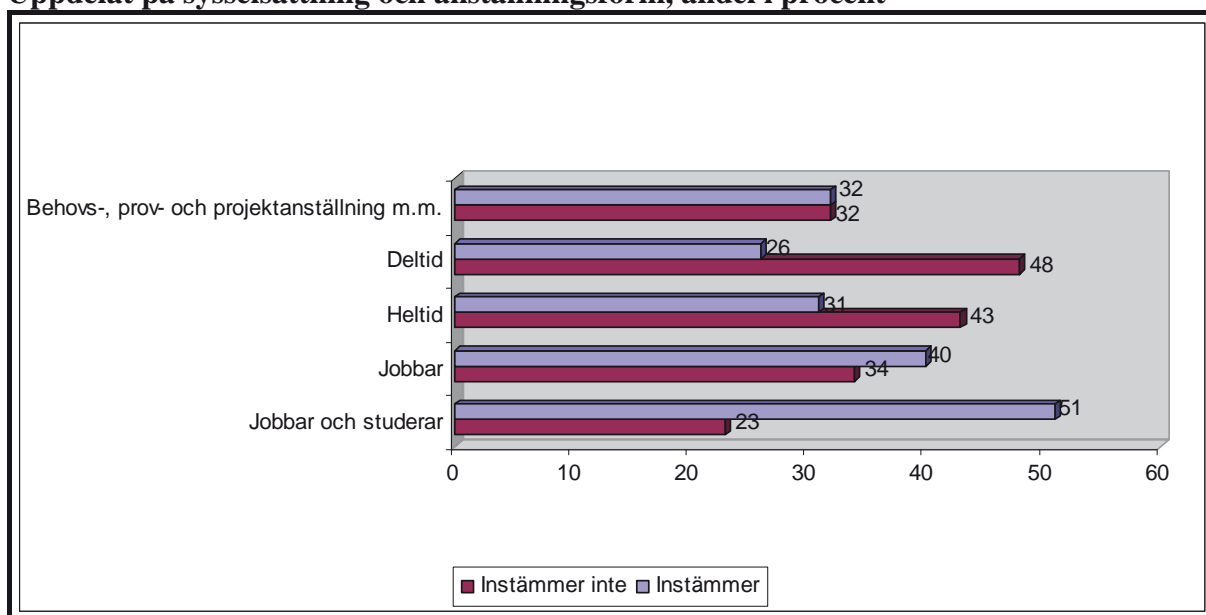
<sup>5</sup> LO, *Lön efter födelseland*  
Kommunal, *Har löner födelseland?* 2001

Diagram 15 visar att sex av tio av den grupp som kombinerar arbete med studier tycker att de får en rimlig lön sett till det arbete de utför. Tillfredsställelsen är klart lägre inom gruppen som enbart förvärvsarbetar, där anser endast fyra av tio att lönen motsvarar deras arbetsinsats. Dessutom är det en större andel inom denna grupp som uttryckligt inte håller med om att deras lön motsvarar arbetsinsatsen.

Sett till anställningsformer anser personer med olika typer av visstidsanställningar i högre grad än heltids- och deltidsanställda att lönen motsvarar deras arbetsinsats. En tredjedel av gruppen instämmer och en tredjedel instämmer inte. Hälften av de deltidsanställda anser inte att de får en rimlig lön i relation till det arbete de utför, medan endast en av fyra upplever att arbetsinsats och lön står i proportion till varandra. Drygt fyra av tio heltidsanställda anser att de får en rimlig betalning.

En möjlig förklaring till att deltidsarbetande upplever att det finns en motsättning mellan lön och arbetsinsats kan vara att deltidsanställningar ofta finns inom branscher och yrken med intensiva och varierande arbetstoppar, till exempel inom vård- och omsorg och serviceyrken. Deltidsarbete används för att parera de intensiva perioderna, med effekten att tempo och arbetsbelastning är mycket högt under de timmar den anställda jobbar. Till skillnad från vid heltidsanställningar kommer kanske inte andningspausen i arbetet, då arbetsbelastningen går ned.

**Diagram 15 Jag känner att jag får en rimlig lön för det arbete jag utför  
Uppdelat på sysselsättning och anställningsform, andel i procent**

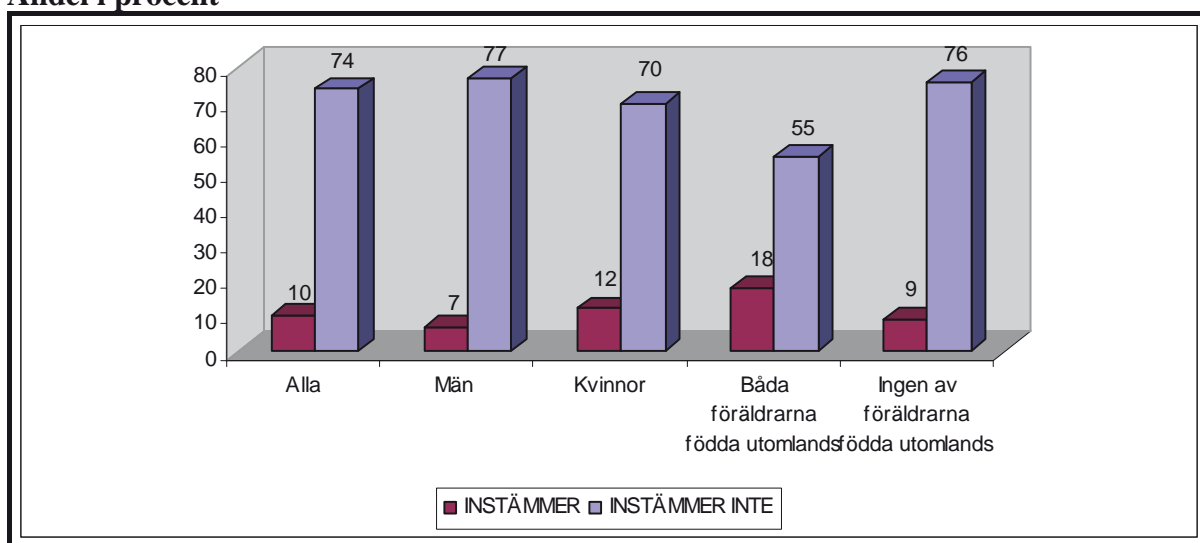


Fotnot: Diagrammet redovisar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”  
Källa: Novus, 2011

## Flera jobb för att klara sin ekonomi

Det är tämligen ovanligt att unga vuxna har flera jobb för att klara ekonomin, se diagram 16. En av tio uppger att de arbetar på fler än ett jobb. Men det övergripande mönstret är det samma som vid tidigare frågor: kvinnor uppger i högre grad än män och gruppen i stort att de måste ta flera jobb för att klara ekonomin, 12 procent. Den största andelen dubbelarbetande finns inom gruppen unga vuxna med utländsk bakgrund, 18 procent. Inom denna grupp är även andelen som uttryckligen säger att de inte behöver två jobb för att klara sig markant lägre jämfört med genomsnittet, 55 jämfört med 74 procent av dem som svarat på undersökningen.

**Diagram 16. Jag har flera jobb för att klara ekonomin**  
Andel i procent



Fotnot: : Diagrammet redovisar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”  
Källa: Novus, 2011

Nästan var femte deltidsarbetande uppger att de har flera jobb för att klara ekonomin.

**Tabell 2. Jag har flera jobb för att klara ekonomin.**

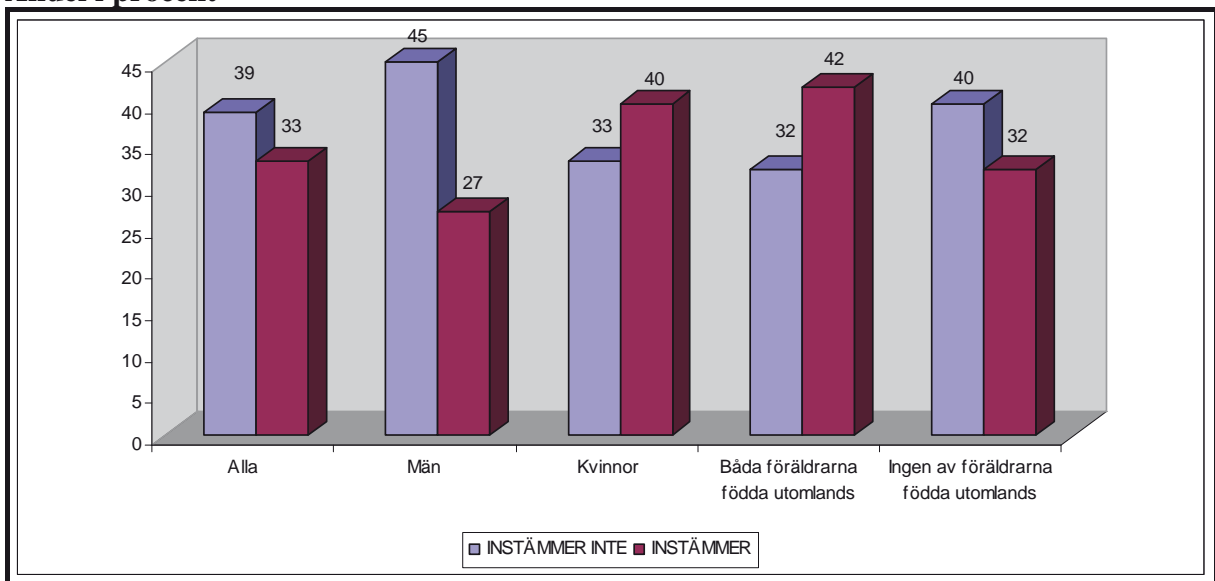
	Alla	Heltid	Deltid	Tillfällig anställning
INSTÄMMER INTE	74	88	69	69
INSTÄMMER	10	7	18	9

## Snålar för att få ekonomin att gå ihop

På frågan om de behövde snåla för att få ekonomin att gå ihop instämmer en tredjedel av deltagarna i studien, medan fyra av tio inte håller med.

Skillnaderna inom gruppen följer samma mönster som tidigare, i fråga om kön och utländsk bakgrund. Män upplever i lägre grad än gruppen i stort att de behöver snåla, medan kvinnor och unga vuxna med utländsk bakgrund i högre utsträckning än andra uppger att de snålar för att få ekonomin att gå ihop.

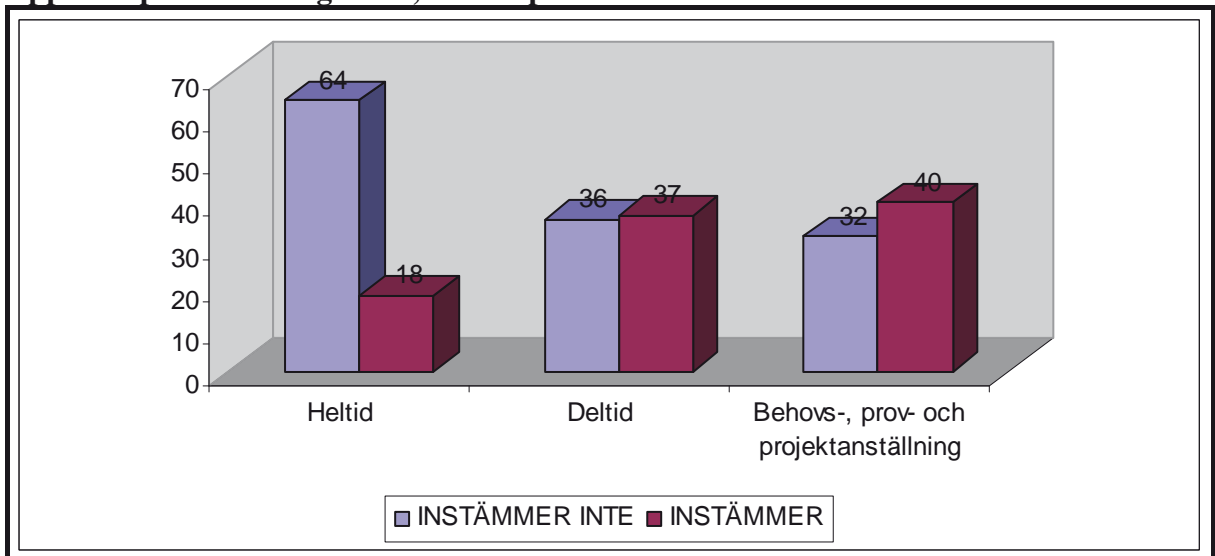
**Diagram 17. Jag snålar för att få ekonomin att gå ihop**  
**Andel i procent**



Fotnot: Diagrammet redovisar enbart svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”  
 Källa: Novus, 2011

Inte förvånande är det vanligare att deltidsarbetande och personer med visstidsanställningar behöver snåla för att få inkomsten att räcka till. Diagram 18 visar att fyra av tio deltids- och visstidsanställda jämfört med endast två av tio heltidsarbetande anser att de behöver hålla i hushållsutgifterna. Sex av tio heltidsarbetande ser inget behov av att snåla. Bland deltids- och visstidsanställda är motsvarande andel ungefär en tredjedel.

**Diagram 18 Jag snålar för att få ekonomin att gå ihop**  
**Uppdelat på anställningsform, andel i procent**



Fotnot: Diagrammet redovisar enbart svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”  
 Källa: Novus, 2011

Sammanfattningsvis är det i sig inte konstigt att heltidsarbetande har en bättre ekonomi än de som arbetar deltid eller är visstidsanställda. Det motsatta vore förvånande. Men poängen är att

andelen unga vuxna som har jobb och skulle vilja ha heltidarbete är så mycket mindre än andelen som faktiskt har det. Istället är de anvisade till anställningar som inte ger möjlighet att vara ekonomiskt självständiga. Deltider och visstidsanställningar kan vara ett bra alternativ för de grupper som inte är ekonomiskt beroende av ett förvärvsarbete, som till exempel studerar och behöver ett arbete vid sidan om. Men för de som inleder sitt yrkesliv vid åren runt tjugo innebär dominansen av korta anställningar att unga vuxnas möjlighet att försörja sig själva skjuts upp.

Vi ser också ett övergripande mönster av att kvinnor och personer med utländsk bakgrund upplever i högre grad än andra grupper att deras ekonomiska situation är pressad. Det går inte att utifrån denna studie säga något om hur just dessa personers ekonomiska situation utvecklar sig i framtiden. Däremot vet vi hur mönstren i fråga om anställningsvillkor och tillgång till arbetsmarknaden ser ut utifrån kön och utländsk bakgrund; deltidsarbete och visstidsanställningar är vanligare bland kvinnor, och arbetslösheten är högre bland personer med utländsk bakgrund än bland befolkningen i stort. Studien tyder på att mönstren etableras tidigt i förvärvslivet. Därför finns ett värde att tidigt uppmärksamma de mönster som skapar inlåsnings effekter och fattigdomsfällor för dessa grupper på arbetsmarknaden.

## 5. En värdig anställning

### Huvudsakliga slutsatser

- Fyra av tio unga vuxna har tagit emot obeskattade pengar direkt i handen som betalning för sitt arbete.
- En majoritet av unga vuxna har tämligen goda erfarenheter av arbets- och arbetsplatsvillkor.
- Runt två personer av tio, upplever brister i sina anställningsvillkor.
- Sex av tio som varit sjuka har fått sjuklön från sin arbetsgivare.
- Sex av tio upplever att de blivit bra bemötta av arbetsgivaren när de varit sjuka.
- Det finns skillnader mellan olika grupper i fråga om hur man uppfattar sina anställningsvillkor. Män uppger i lägre utsträckning än genomsnittet att det finns brister i deras anställning, medan kvinnor och personer med utländsk bakgrund i högre utsträckning än genomsnittet uppger att deras anställningsvillkor brister.

### ”Sol. Sommarjobb. Och arbetsgivare som inte betalar”?<sup>6</sup>

Varje sommar öppnar LO Fackets hjälptelefon, dit ungdomar kan ringa och fråga om råd om de har frågor eller stöter på problem på den arbetsplats där de jobbar. De i särklass vanligaste frågorna handlar om vilken lön man ska ha inom en viss bransch eller ett visst yrke, och vilka villkor som gäller för att få lönen utbetald vid uppsägning eller provanställning. Många samtal vittnar om att anställningsvillkoren är både oklara och osäkra. Ibland vet varken arbetstagare eller arbetsgivare vilka regler som ska gälla.<sup>7</sup> Osäkra arbetsvillkor är inte begränsade till sommarjobb, utan existerar även vid mer kontinuerligt arbete.

Det här kapitlet redovisar under vilka anställningsvillkor unga vuxna arbetar. Det handlar om frågor som: Får unga ut den lön de är berättigade till? Har de provjobbat gratis, får man pengarna direkt i handen eller beskattas de? Går det att ta rast? Vad händer om de blir sjuka?

### Fyra av tio har fått obeskattade pengar direkt i handen

Det är relativt vanligt att arbetsgivare betalar unga vuxna direkt i handen för det jobb de utför. LOs undersökning visar att en av fyra unga någon gång har fått sin lön i obeskattade pengar. Det innebär att en stor grupp av unga vuxna gått miste om försäkrings- och socialförsäkringsskydd.

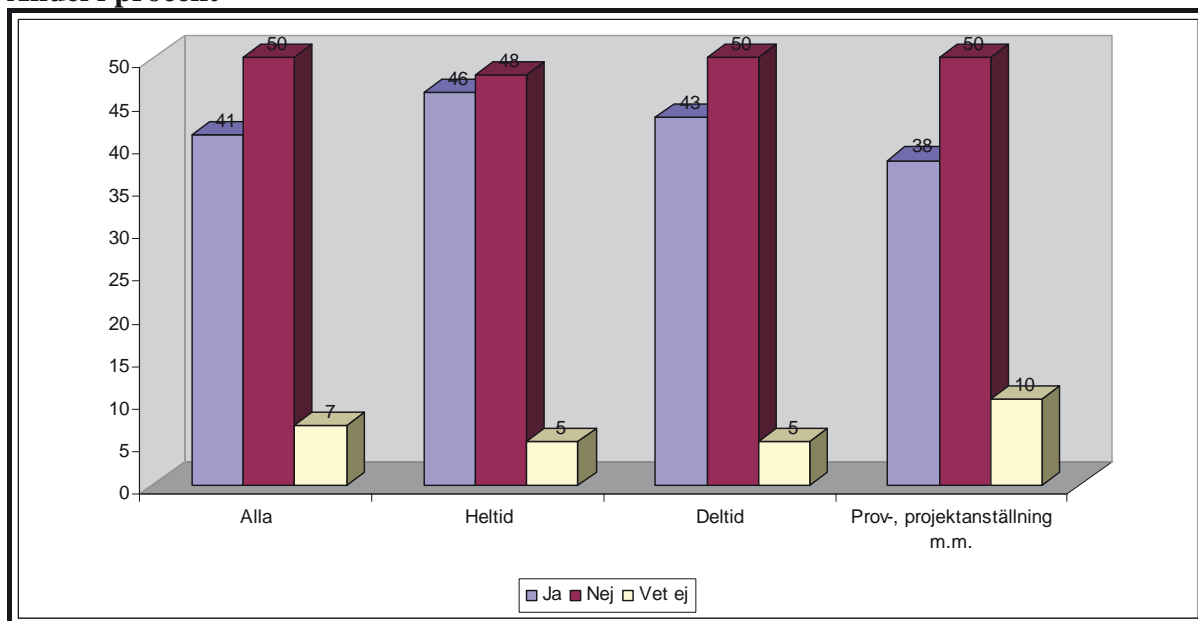
<sup>6</sup> Ingress i artikel i Aftonbladet, ”Viktoria: Jag blev blåst på min lön”, 110529, <http://www.aftonbladet.se/nyheter/article13098526.ab>

<sup>7</sup> LO-rapport, *Fackets hjälptelefon sommaren 2010*, 2011



### Diagram 19. Har du någon gång arbetat "svart", alltså fått pengar i handen som arbetsgivaren sen inte redovisat?

Andel i procent



Fotnot: Diagrammet redovisar ej svarsalternativet "Ej aktuellt"

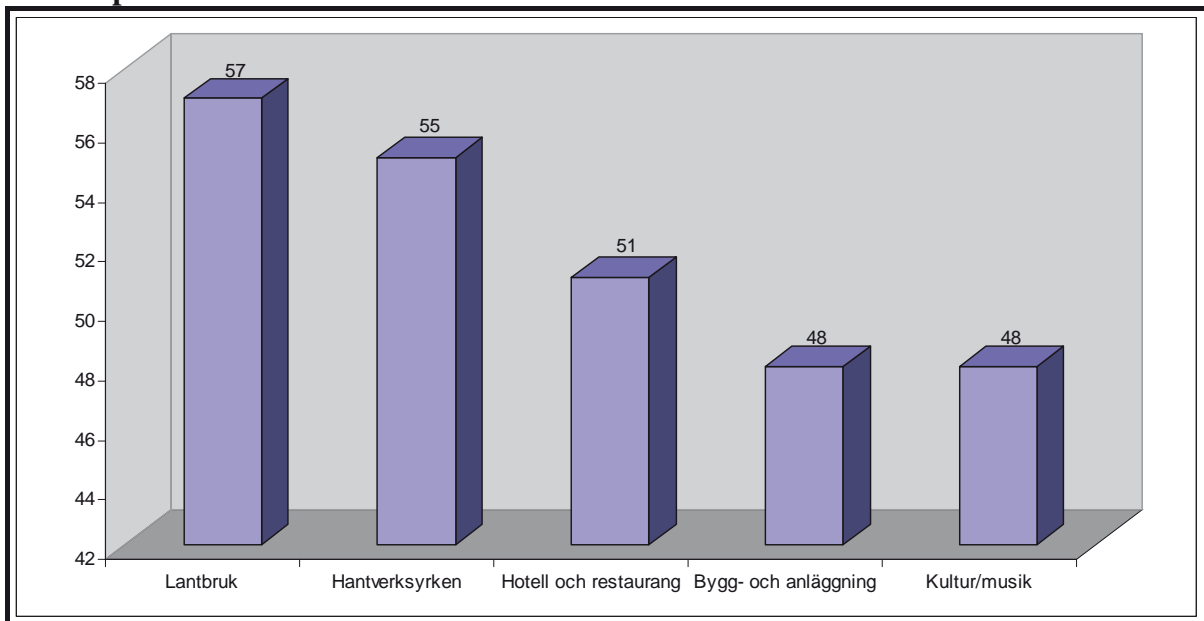
Källa: Novus, 2011

Det är något vanligare att de som arbetar heltid någon gång även har fått sin lön i obeskattade pengar. Bland personer med visstidsanställningar är det färre än genomsnittet som säger att de tagit emot pengar direkt i handen, men å andra sidan är osäkerheten större. De som svarat vet helt enkelt inte om arbetsgivaren redovisat lönen eller inte.

Ungefär lika många kvinnor som män har någon gång fått betalt i obeskattade pengar, men bland personer med utländsk bakgrund är andelen lägre än snittet, var tredje jämfört med var fjärde i gruppen som helhet.

Inom vissa branscher är det vanligare att de anställda fått lön i form av obeskattade pengar direkt i handen. Diagram 20 nedan visar att 57 procent inom lantbruket någon gång fått pengar direkt i handen. Nästan lika vanligt är det inom hantverksyrken, 55 procent. Hälften av dem som arbetar inom hotell- och restaurangbranschen har någon gång fått betalt i obeskattade pengar, tätt följd av bygg- och anläggningsyrken, samt arbeten inom kultur- och musiksektorn.

**Diagram 20 Branscher där andelen fått betalt i obeskattade pengar direkt i handen ligger över genomsnittet**  
**Andel i procent**

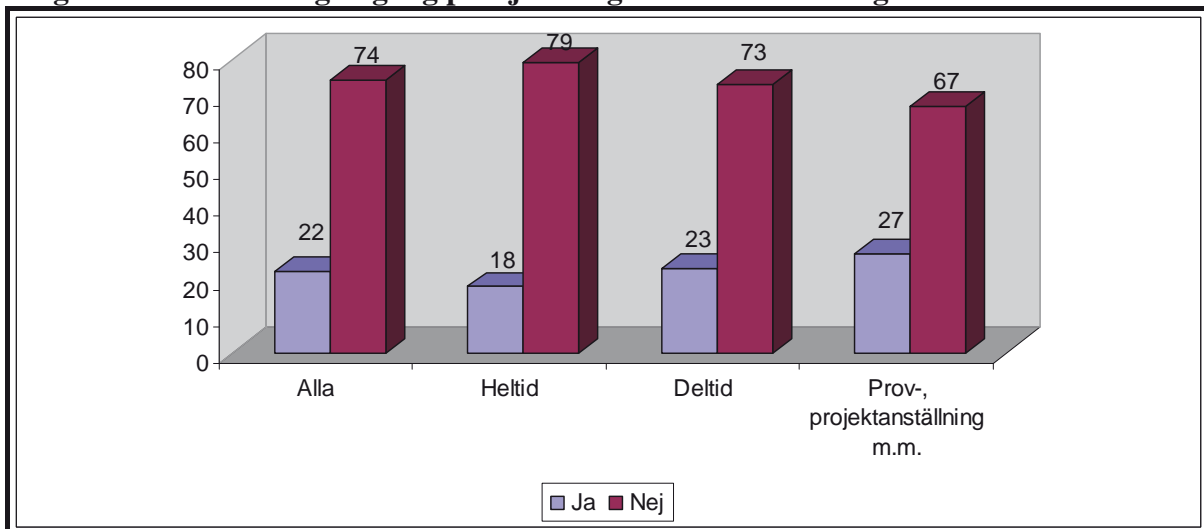


Källa: Novus, 2011

### Gratis provjobb

Det förekommer att unga förutsätts provjobba gratis, för att arbetsgivaren ska kunna se vad hon eller han ”går för”. I LOs undersökning uppger två av tio att de arbetat gratis, medan tre fjärdedelar av dem som svarat inte varit med om det. Undersökningen visar att gratis provjobb är mer vanligt förekommande bland dem med visstidsanställningar, 27 procent jämfört med 22 procent i hela gruppen.

**Diagram 21 Har du någon gång provjobbat gratis hos en arbetsgivare?**



Fotnot: Diagrammet redovisar endast svarsalternativen ”Ja” och ”Nej”

Källa: Novus, 2011

Gratis provjobb är vanligast inom hotell och restaurangbranschen och lantbruket, 31 procent av de tillfrågade inom dessa branscher har någon gång provarbetat gratis. Var tredje inom hotell- och restaurangbranschen och en något lägre andel inom kultur- och musiksektorn, hantverksyrken och inom handeln uppger att de arbetat utan lön. Det är viktigt att vara medveten om att även om andelen ligger högre inom lantbruk och skönhetsvård, är antalet som provjobbat gratis fler inom handeln och hotell- och restaurangbranschen

**Tabell 3. Gratis provjobb, branscher med andel över genomsnittet**  
Andel i procent

Lantbruk	Hotell- och restaurang (inkl kropps- och skönhetsvård)	Kultur och musik	Hantverksyrken	Handel
31	31	38	28	27

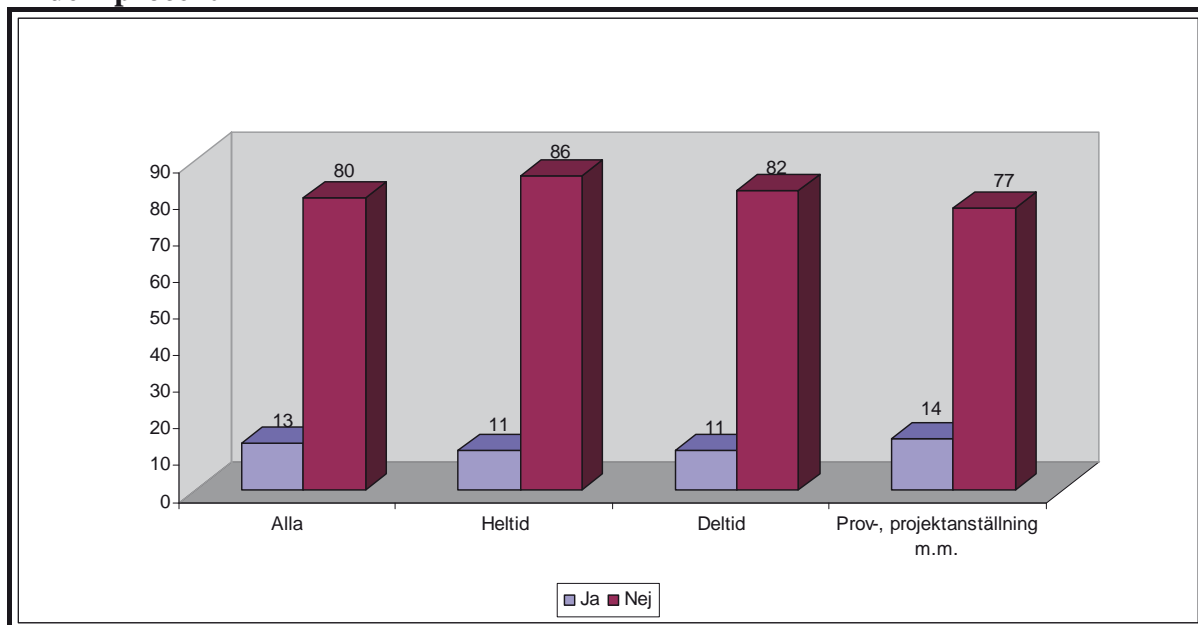
Källa: Novus, 2011

### Betalt för avtalad arbetstid

En förutsättning för att kunna planera sitt arbete och sin ekonomi är att få betalt för de arbetspass som är schemalagda. Inom vissa yrken och branscher förekommer att arbetet anpassas till exempel efter vädret, ibland kallade ”solskensanställningar”. Vid såna anställningar utförs arbete bara när vädret tillåter, och inställda arbetspass ger inget betalt.

### Diagram 22 Har du någon gång haft ett jobb där du fått gå hem vid regn och bara jobba vid solsken?

Andel i procent



Fotnot: Diagrammet redovisar enbart svarsalternativen ”Ja” och ”Nej”

Källa: Novus, 2011

Diagram 22 visar att 13 procent uppger att de fått gå hem när vädret varit för dåligt, medan 80 procent inte har varit med om det.

Det är vanligast med så kallade solskensanställningar inom följande branscher: hotell och restaurang (inklusive kropps- och skönhetsvård) 23 procent, fastighetsarbete 21 procent, lantbruk 21 procent och hantverksarbeten 19 procent. Arbetsbelastningen och möjligheten att utföra arbetsuppgifterna inom dessa branscher är till stor del beroende av vädret. Det avgörande ur ett fackligt perspektiv är att de anställda får den lön som är den avtalade arbetstiden, oavsett väderlek.

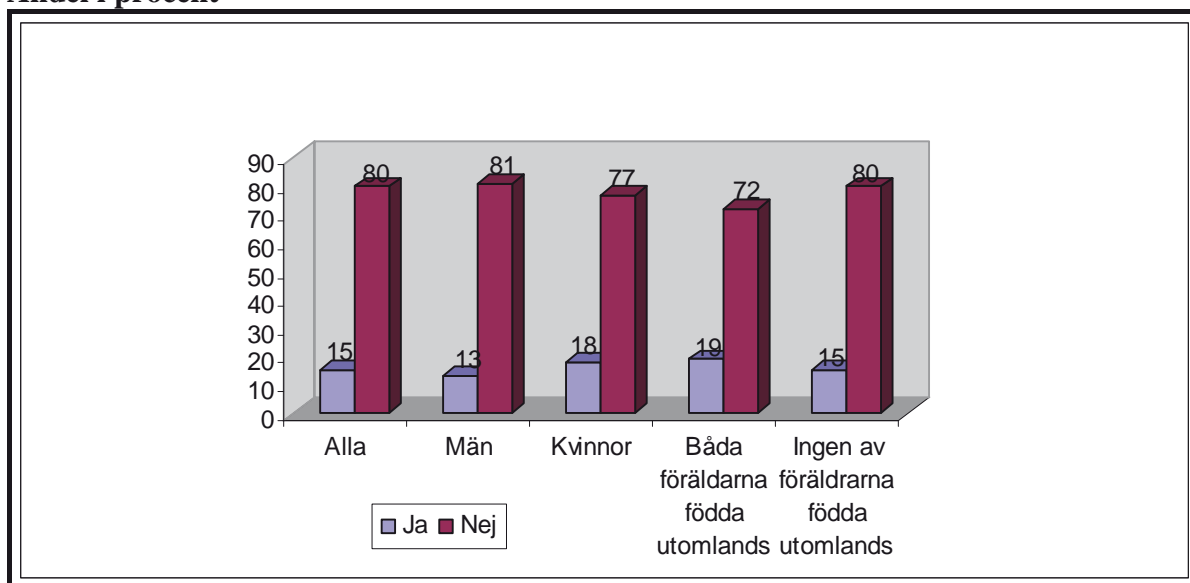
**Tabell 4 "Solskensanställningar", branscher med andel över genomsnittet**  
Andel i procent

Hotell- och restaurang (inkl. kropps- och skönhetsvård)	Fastighetsarbete	Lantbruk	Hantverksarbete
23	21	21	19

Källa: Novus, 2011

Vikten av att få lön för avtalad arbetstid gäller även vid tillfällen då anställda får uppmaning att gå hem på grund av att det är för lite att göra. LOs undersökning visar att 15 procent av deltagarna i studien har fått gå hem utan lön på grund av för låg arbetsbelastning. Ungefär 2 av 10 bland kvinnor och personer med utländsk bakgrund har fått gå hem utan lön. Den stora majoriteten, 8 av 10 har däremot ingen sådan erfarenhet.

**Diagram 23 Det har hänt att jag fått gå hem utan lön eftersom det varit för lite att göra**  
Andel i procent

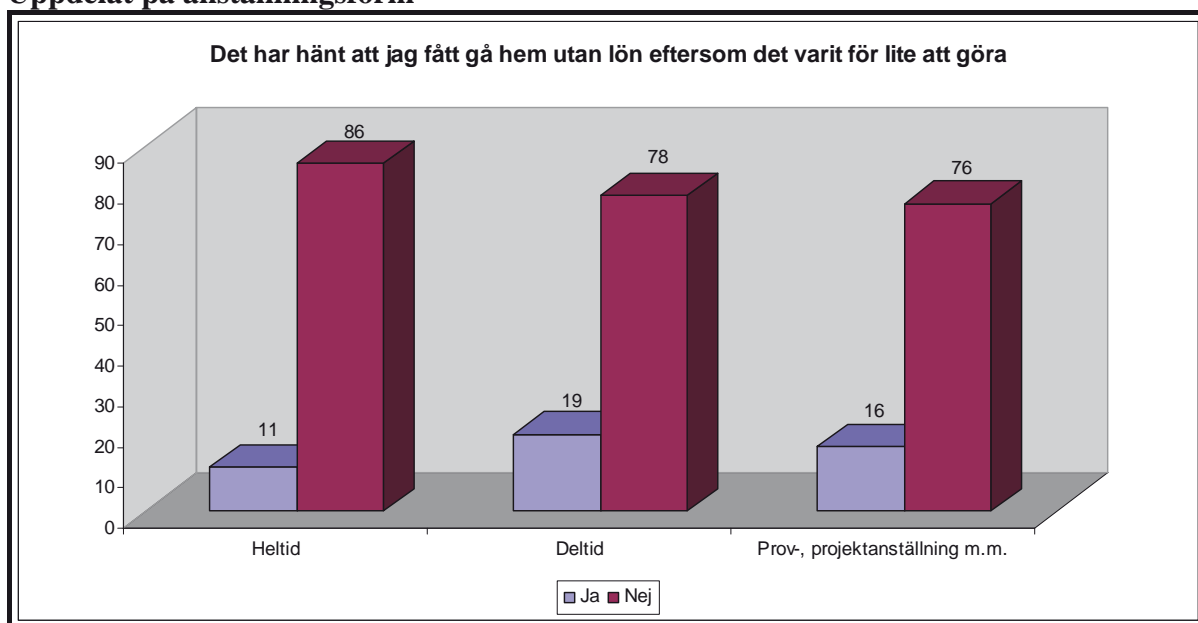


Fotnot: Diagrammet visar enbart svarsalternativen "Ja" och "Nej"

Källa: Novus, 2011

Sett till anställningsform är det vanligare att deltidsarbetande fått gå hem utan lön vid för låg arbetsbelastning. Det tyder på att deltidsarbete är vanligt för att parera arbetstoppar.

**Diagram 24 Det har hänt att jag fått gå hem utan lön eftersom det varit för lite att göra**  
Uppdelat på anställningsform



Fotnot: Diagrammet visar enbart svarsalternativen "Ja" och "Nej"

Källa: Novus, 2011

Hotell- och restaurangbranschen (inklusive kropps- och skönhetsvård) utmärker sig där en tredjedel av de unga (31 procent) fått gå hem utan lön när det varit för lite att göra. Sedan följer transportbranschen och säkerhetsarbete där ungefär två av tio (18 procent) fått gå hem utan lön. Även administration, handel och industrin ligger över genomsnittet, 16 respektive 15 procent av de unga vuxna i studien har fått gå hem utan lön.

**Tabell 5. Gå hem utan lön, branscher med andel över genomsnittet**  
Andel i procent

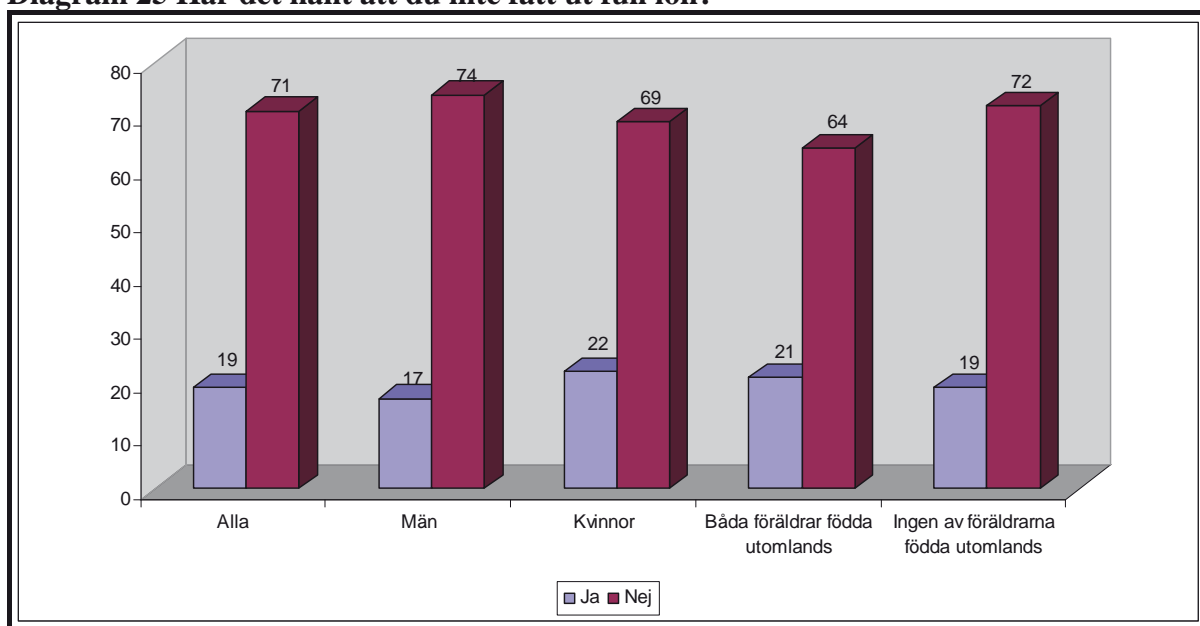
Hotell och restaurang (inkl. kropps- och skönhetsvård)	Transport	Säkerhetsarbete	Administration	Industri	Handel
31	18	18	16	15	15

Källa: Novus, 2011

## Får unga vuxna sin avtalade lön?

Lönen består av flera olika delar förutom den rena månads- eller timlönen. Enligt de flesta kollektivavtal ska även semesterersättning, övertidsersättning och ob-tillägg ingå. Två av tio i studien uppger att det har hänt att de inte fått ut full lön. Något högre andel kvinnor och personer med utländsk bakgrund än genomsnittet uppger att de inte fått ut full lön. Framför allt är det en lägre andel inom dessa grupper som anger att de aldrig varit med om att få för lite i lön.

**Diagram 25 Har det hänt att du inte fått ut full lön?**



Fotnot: Diagrammet visar enbart svarsalternativet ”Ja” och ”Nej”

Källa: Novus, 2011

Det finns inga stora skillnader mellan olika anställningsformer, ungefär två av tio av såväl heltids- som deltidsarbetande och visstidsanställda har varit med om att inte få ut full lön.

Tre av tio (30 procent) som arbetar inom hotell- och restaurangbranschen (inklusive kropps- och skönhetsvård) och lantbrukssektorn har någon gång fått en ofullständig lön, liksom inom säkerhetsarbete (31 procent). Även inom handel- och transportsektorn är andelen som anger att de inte fått ut full lön över genomsnittet (22 procent).

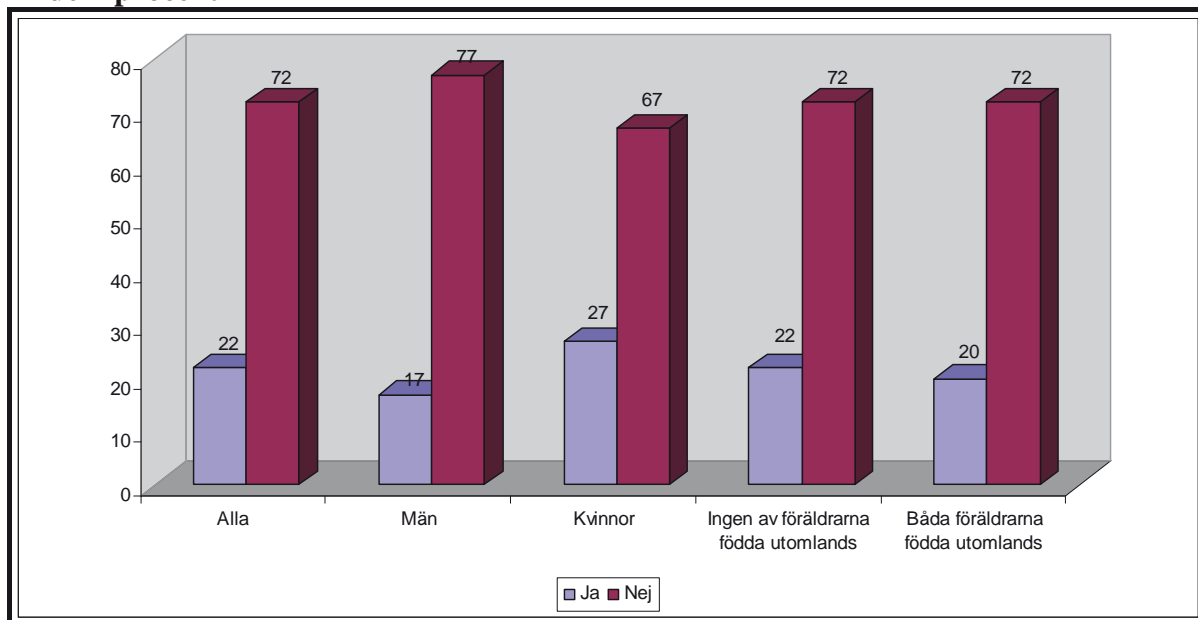
**Tabell 6. Har det hänt att du inte fått ut full lön, branscher över genomsnittet  
Andel i procent**

Säkerhetsarbete	Hotell och restaurang (inkl. skönhetsvård)	Lantbruk	Handel	Transport
31	30	30	22	22

## Nekad att ta rast?

Enligt arbetstidslagen och kollektivavtal har anställda rätt att ta ut rast under en arbetsdag. Två av tio i LOs undersökning uppger att de har blivit nekade att ta rast. Det finns en tydlig könsskillnad, nästan en tredjedel fler kvinnor än män har inte kunnat ta ut de raster de har rätt till, 27 procent jämfört med 17 procent.

**Diagram 26 Det har hänt att jag blivit nekad att ta rast**  
Andel i procent



Fotnot: Diagrammet redovisar endast svarsalternativen "Ja" och "Nej"

Källa: Novus, 2011

Det finns inga stora skillnader mellan olika anställningsformer. Inom såväl heltids- som deltidsarbete och visstidsanställningar ligger andelen som inte kan ta ut raster strax över genomsnittet, 24 respektive 23 procent.

Inom fem branscher är det extra svårt att kunna ta ut raster. Inom hotell- och restaurang (inklusive kropps- och skönhetsvård) uppger en tredjedel (34 procent) av dem som svarat på studien att de blivit nekade att ta rast. Inom säkerhetsarbete, vård- och omsorgsarbete och arbeten inom kultur och musiksektorn uppger 29 respektive 28 procent att de inte kunnat ta rast. Inom pedagogiskt arbete är andelen 23 procent. Möjligheten att ta rast verkar delvis vara kopplad till om arbetet måste utföras i relation till andra människor, vars behov och krav inte kan vänta, i kombination med en hög arbetsbelastning.

**Tabell 7. Det har hänt att jag blivit nekad att ta rast, branscher över genomsnittet**  
Andel i procent

Hotell och restaurang (inkl. skönhetsvård)	Säkerhetsarbete	Vård och omsorg	Kultur och musik	Pedagogiskt arbete	Transport
34	29	28	28	23	23

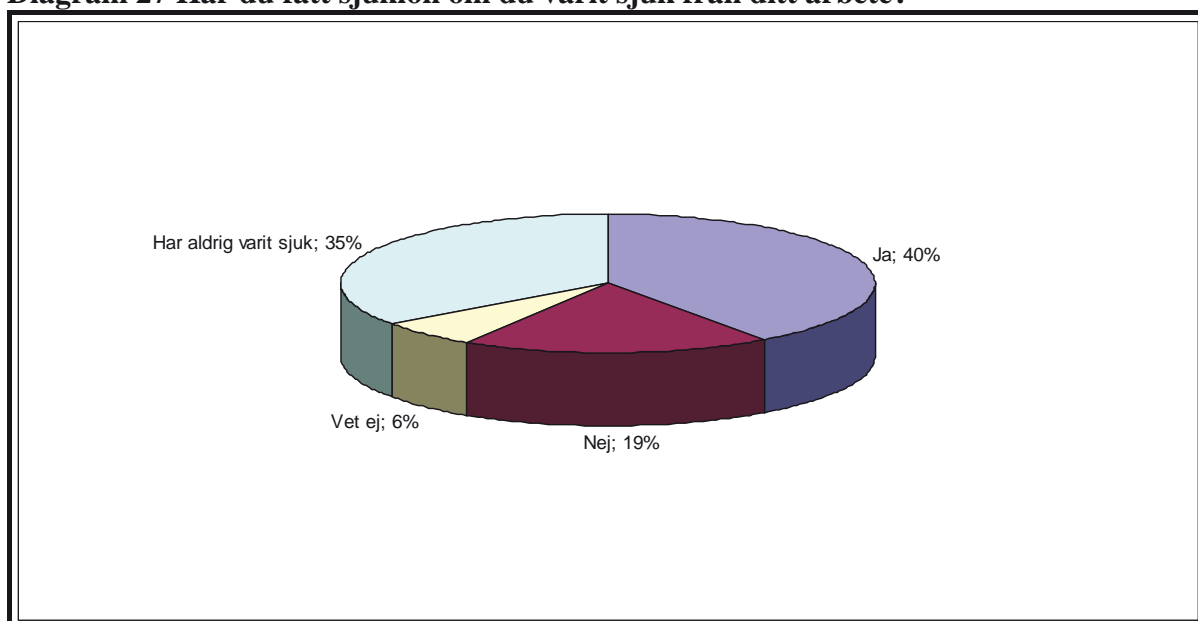
## Betalar arbetsgivaren sjuklön?

Den svenska sjukförsäkringen fungerar så att arbetsgivaren betalar ut sjuklön vid de två första veckornas sjukskrivning. Om personen fortfarande är sjuk efter två veckor ansvarar Försäkringskassan för att betala ut ersättning.

Fyra av tio i LOs studie uppger att de fått sjuklön från sin arbetsgivare när de varit sjuka, medan två av tio uppger att de inte fått det. Ungefär en tredjedel, 35 procent, har aldrig varit sjuka från sitt arbete och sex procent vet inte om de fått sjuklön eller inte.

Fler män än kvinnor uppger att de aldrig varit sjuka, 40 jämfört med 31 procent. Bland personer med utländsk bakgrund är andelen som aldrig varit sjuka 32 procent.

### Diagram 27 Har du fått sjuklön om du varit sjuk från ditt arbete?

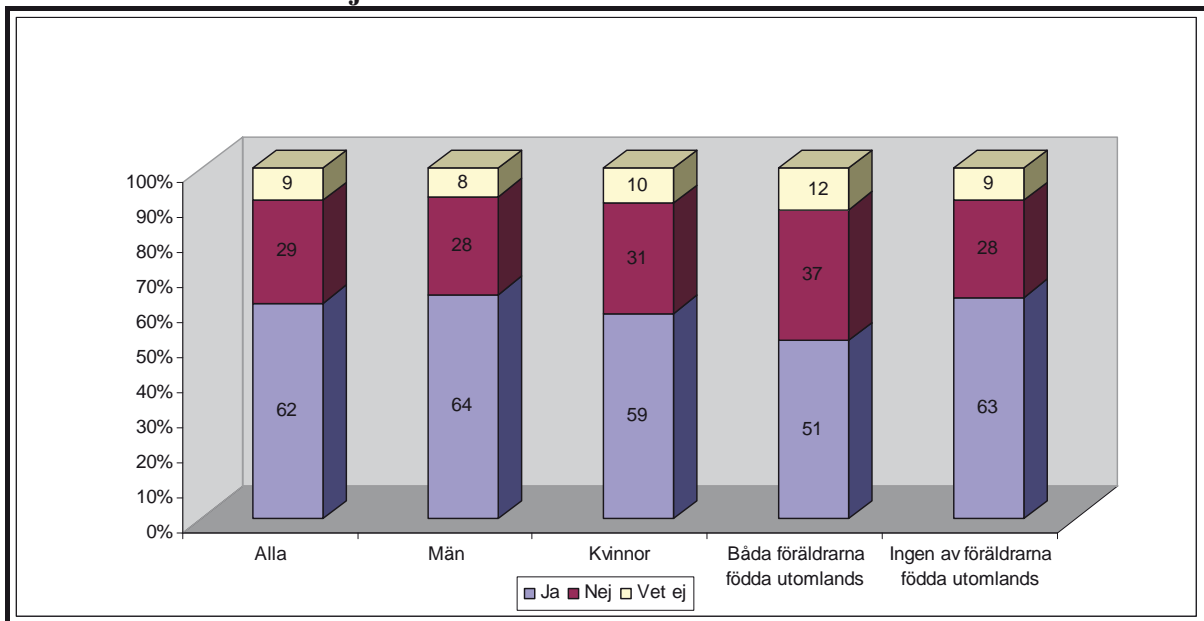


Källa: Novus, 2011

Räknar man bort dem som aldrig varit sjuka ser resultaten lite annorlunda ut, se diagram 28. I genomsnitt uppger sex av tio att de fått sjuklön när de varit sjuka. Det finns könsskillnader, en lägre andel av kvinnorna än av männen uppger att de fått sjuklön när de varit sjuka, 59 procent av kvinnorna jämfört med 64 procent av männen. Men framförallt är den en lägre andel bland de personer med utländsk bakgrund som uppger att de fått sjuklön när de varit sjuka, ungefär hälften av dem som svarat.



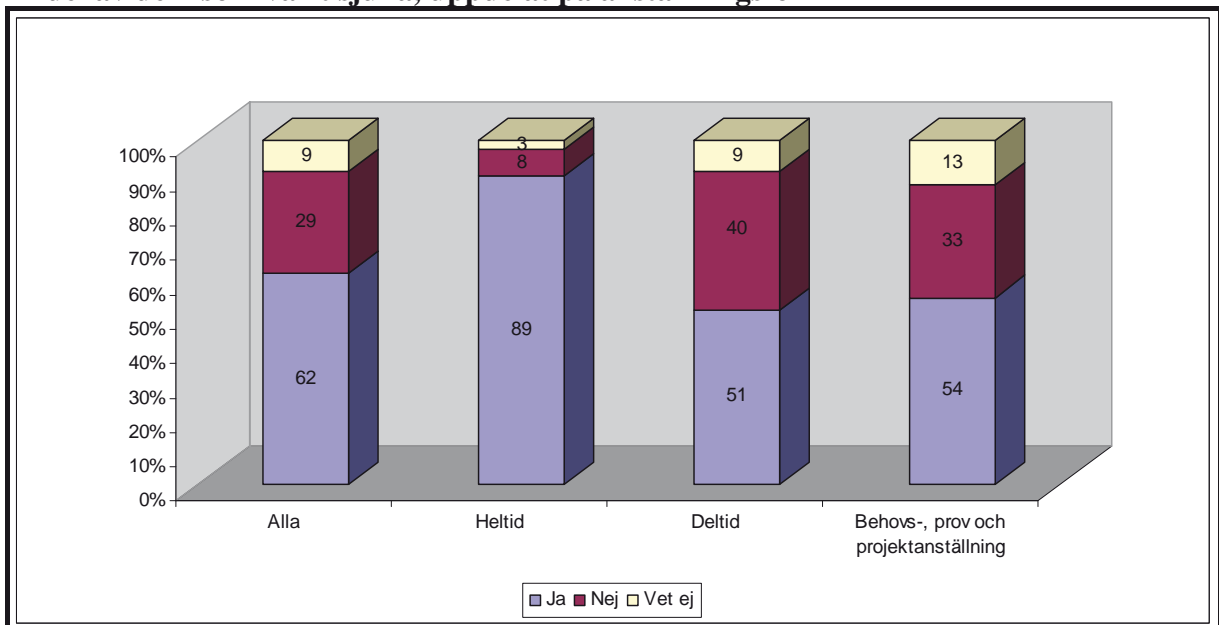
**Diagram 28 Har du fått sjuklön från din arbetsgivare?  
Andel av dem som varit sjuka**



Källa: Novus, 2011

Det finns markanta skillnader mellan personer med olika anställningsformer. Diagram 29 visar att nio av tio heltidsarbetande uppger att de fått sjuklön, medan motsvarande andel bland dem som arbetar deltid endast är fem av tio. Åtta procent av heltidsarbetande svarar att de inte fått någon ersättning från arbetsgivaren när de varit sjuka, jämfört med 40 procent bland deltidarbetande. Andelen visstidsanställda som anger att de fått sjuklön är 54 procent. Andelen som inte vet huruvida de fått ersättning eller inte är störst bland personer med visstidsanställningar.

**Diagram 29 Har du fått sjuklön från din arbetsgivare?  
Andel av dem som varit sjuka, uppdelat på anställningsform**



Källa: Novus, 2011

Inom några branscher är andelen unga som uppger att de inte fått sjuklön när de varit sjuka högre än snittet, 29 procent. Inom lantbruket är det så många som 64 procent som uppger att de inte fått sjuklön, och inom hotell- och restaurangbranschen är motsvarande andel hälften av alla svarande. I musik och kultursektorn är det 45 procent som inte fått sjuklön, och inom handeln 30 procent.

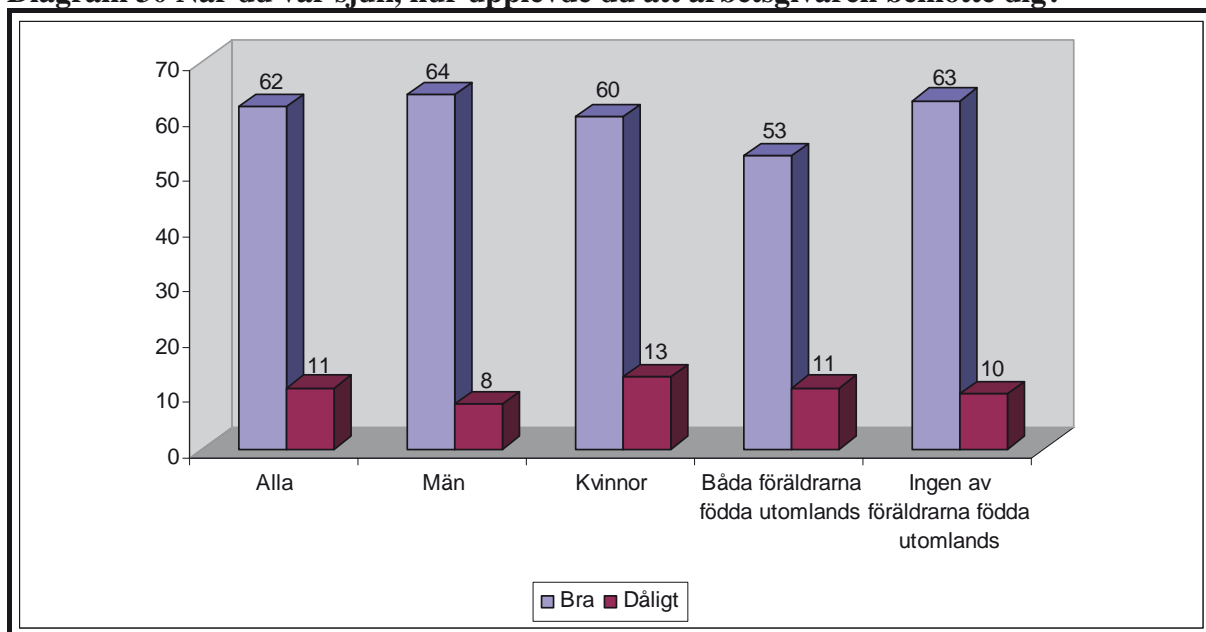
**Tabell 8. Andel (i procent) som inte fått sjuklön, uppdelat på branscher**

Lantbruk	Hotell- och restaurang	Kultur och musik	Handel
64	50	45	30

### De flesta har blivit bra bemötta

Arbetsgivarens bemötande när den anställda är sjuk är en viktig del av goda anställningsvillkor. Sex av tio som någon gång varit sjuka anser att de fått ett bra bemötande av sin arbetsgivare. Andelen nöjda är dock färre bland personer med utländsk bakgrund, runt hälften. Ungefär en av tio totalt är uttryckligen missnöjda med sin arbetsgivares bemötande, bland kvinnor något fler (13 procent) och bland män något färre (8 procent)

**Diagram 30 När du var sjuk, hur upplevde du att arbetsgivaren bemötte dig?**

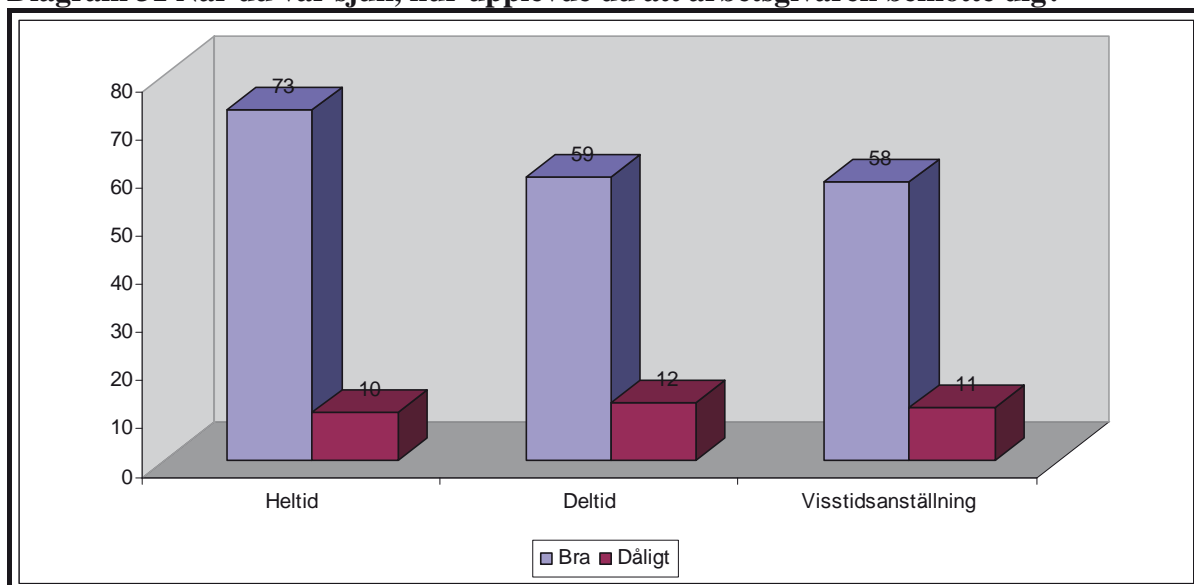


Fotnot: Diagrammet visar endast svarsalternativen "Bra" och "Dåligt"

Källa: Novus, 2011

Heltidsarbetande är klart mer nöjda med sin arbetsgivares bemötande än deltidsarbetande och visstidsanställda, se diagram 31. Tre fjärdedelar av de heltidsarbetande tycker att de fått ett bra bemötande när de varit sjuka. Motsvarande andel är nästan 20 procentenheter lägre bland deltid- och visstidsanställda, 59 respektive 58 procent. Andelen uttryckligen missnöjda ligger på ungefär samma nivå inom alla grupper, runt en av tio. Studien ger inga svar på varför deltidsarbetande och personer med visstidsanställning upplever att arbetsgivarens bemötande inte varit tillräckligt bra, men en rimlig tolkning är att den mer osäkra anställningsformen kan spela in och innebära en mer marginaliserad position på arbetsplatsen.

**Diagram 31 När du var sjuk, hur upplevde du att arbetsgivaren bemötte dig?**



Fotnot: Diagrammet redovisar endast svarsalternativet "Bra" och "Dåligt"

Källa: Novus, 2011

### **De flesta har goda erfarenheter men undantag finns.**

Sammanfattningsvis visar undersökningen att en majoritet av unga vuxna har goda erfarenheter av sina anställningsvillkor. Men ungefär runt två av tio (varierar något mellan frågorna) har erfarenhet av att arbetsgivaren inte följer de regler som finns för att säkra att den anställda får ut sin lön, följer arbetstider och scheman.

Undersökningen visar också att det finns skillnader mellan olika grupper av arbetstagare. Ett mönster känner vi igen sedan tidigare, mäns erfarenheter är något bättre än genomsnittets, medan erfarenheterna bland kvinnor och personer med utländsk bakgrund är sämre än gruppens i stort.

Anställningsformen spelar också roll för anställningsvillkoren. Svaren på flera frågor visar att ju lösare arbetsform, desto större risk att villkoren är dåliga. Det handlar så väl om gratis provjobb, som att få gå hem utan lön eller bara jobba vid vackert väder.

## 6. En utvecklande arbetsmiljö

### Huvudsakliga slutsatser

- Unga vuxna värderar möjligheten att utvecklas i sitt arbete högre än såväl bra lön som inflytande över sitt jobb.
- De flesta har positiva erfarenheter av sin arbetsmiljö och bemötandet i arbetslivet.
- Sex av tio anser att de har en god stämning på jobbet och att de är uppskattade av chefen.
- Möjligheten att påverka sitt arbete är låg. Endast en tredjedel upplever att de har inflytande och kan påverka på jobbet.
- Kvinnor och personer med utländsk bakgrund har i högre utsträckning negativa erfarenheter av sin arbetsmiljö än gruppen i stort.
- Anställningsformen har också betydelse för upplevelsen av arbetsmiljön. Generellt kan man säga, ju osäkrare anställningsform desto mer negativ upplevelse av arbetsmiljön.

### Att kunna utvecklas i sitt arbete

En acceptabel arbetsmiljö innebär ett positivt utbyte i form av ett givande arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling. Flera aspekter påverkar arbetsmiljön. Dels kan det handla om arbetets tyngd och om arbetsuppgifterna är enformiga eller omväxlande. Dels är det en fråga om arbetstakt, stress och möjlighet att påverka sitt arbete. En av de viktigaste grunderna för att klara av stress i arbetslivet är att de krav som ställs i arbetssituationen motsvaras av möjligheten att påverka och hantera arbetssituationen. Arbetsmiljön är en fråga om den psykosociala situationen på arbetet, i relation till kollegor, chef och kunder, klienter eller liknande. Att vara en del av en gemenskap, att känna sig välkommen och uppskattad på arbetet är en viktig del av ett utvecklande arbetsliv.

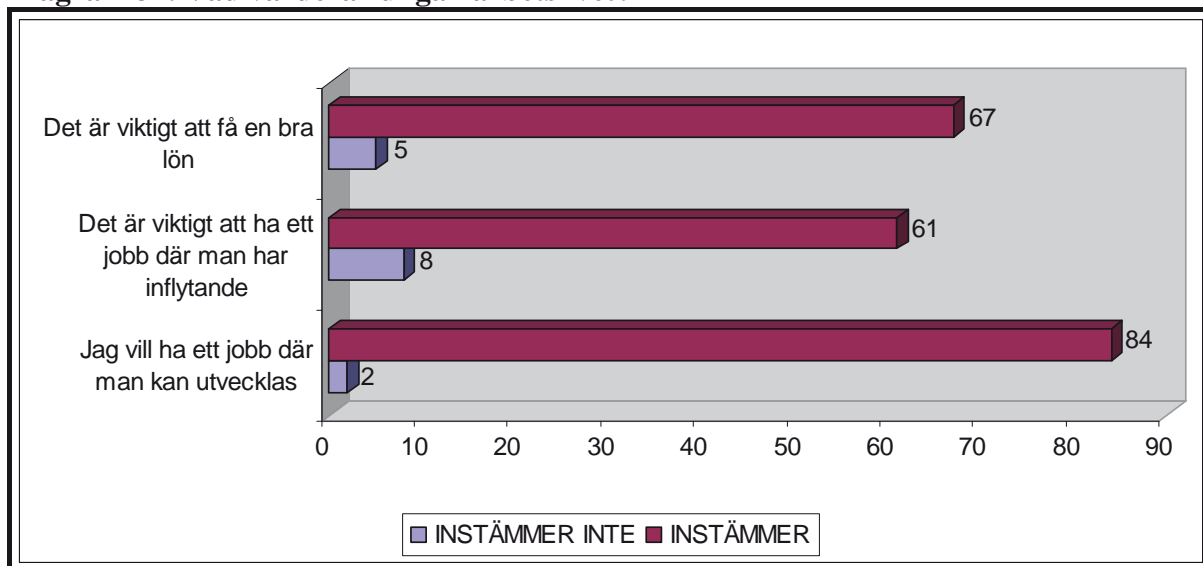
Även anställningsformen kan påverka arbetsmiljön. Ofta sätts timanställda och tidsbegränsat anställda ungdomar på de tyngsta och mest enformiga arbetsuppgifterna. På en sådan arbetsplats blir möjligheten till personlig utveckling inte särskilt stor. Den anställde får börja om på noll varje gång den anställs. Ofta glöms även tidsbegränsat anställda bort vid företagsevenemang och blir inte en del av ”gänget”. Anställningsformen kan bidra till såväl en social som ekonomisk marginalisering av den anställde.

Våld och trakasserier förekommer på flera håll inom yrkeslivet. Personer med en svag förankring på arbetsplatsen, som visstidsanställda eller unga med kortare erfarenhet av arbetslivet är särskilt utsatta.

## Vad värderar unga vuxna i arbetslivet?

Att ha en bra lön, kunna påverka sitt arbete och ha möjligheten att utvecklas i sitt arbetsliv värderas alla högt av deltagarna i studien. Jämfört med varandra värderas emellertid möjligheten att utvecklas i sitt arbete högst. Drygt åtta av tio vill ha ett jobb där man kan utvecklas, medan ungefär sju av tio vill ha en bra lön och sex av tio värderar ett jobb där man har inflytande.

Diagram 32. Vad värderar unga i arbetslivet?



Fotnot: Diagrammet redovisar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”

Källa: Novus, 2011

Unga vuxna vill ha arbeten som stimulerar och utmanar. Men det behöver inte innebära att alla vill bli hjärnforskare, skjutjärnsjournalister eller konsulter. Stimulansen och utmaningen kan helt enkelt ligga i att få utföra sitt arbete som en fullödig medarbetare, med säkra anställningsvillkor, en del i en gemenskap och en möjlighet att kunna påverka och utveckla sina arbetsuppgifter och sin arbetsorganisation. Hur ser de möjligheterna ut?

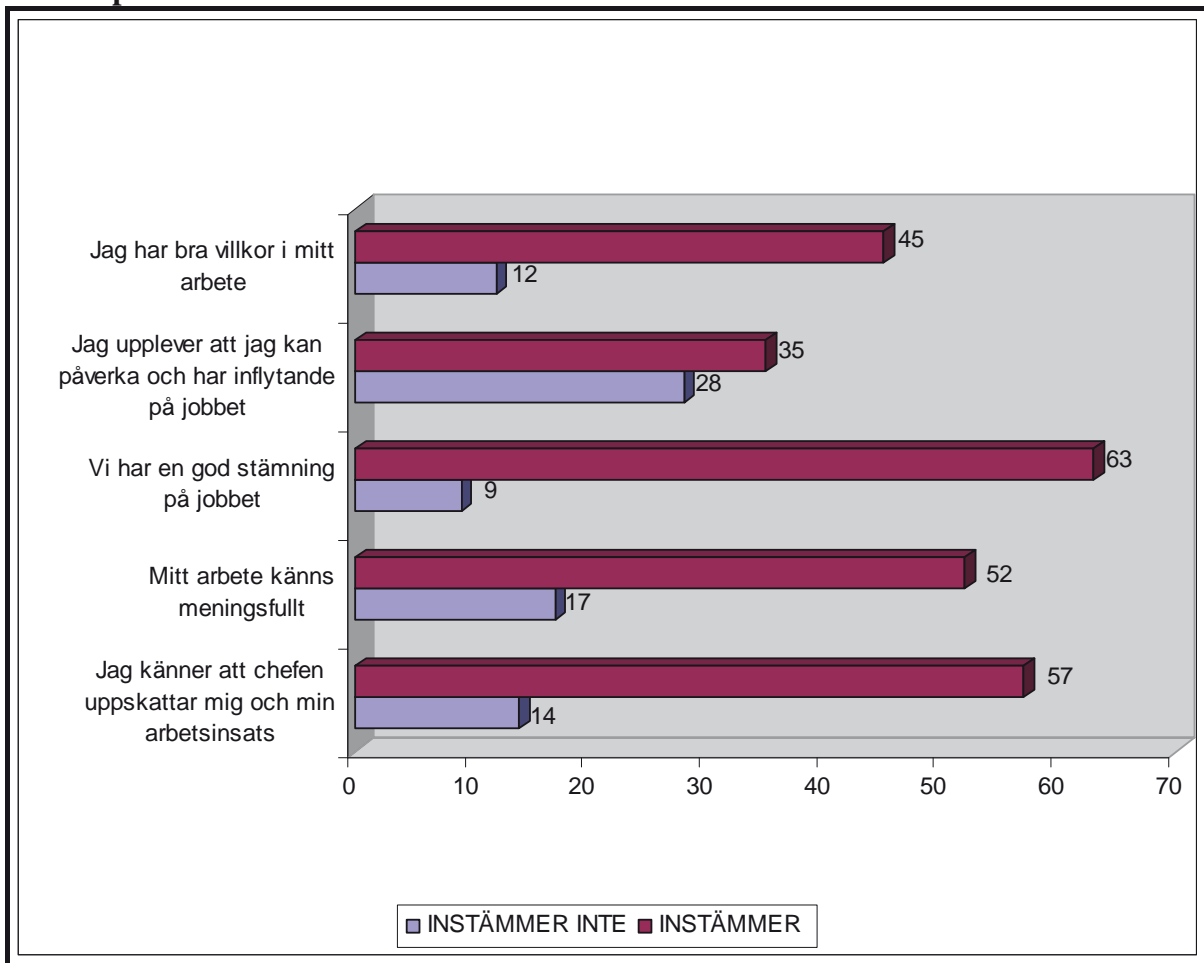
## De flesta har positiva erfarenheter av sin arbetsmiljö

Det samlade intrycket av LOs studie är att en majoritet av unga vuxna upplever att de har en god arbetsmiljö, inte minst sett till den sociala situationen, stämningen mellan arbetskamrater och relationen till chefer. Diagram 33 visar att sex av tio (63 procent) upplever att de har en god stämning på jobbet. Nästan lika många (57 procent) känner sig uppskattade av sin chef. Över hälften (52 procent) upplever att deras arbete är meningsfullt. Men det finns också områden som sticker ut som mindre goda.

I avseenden som gäller villkor i arbetet och möjligheten att påverka är andelen nöjda lägre. Något färre än hälften (45 procent) anser att de har bra villkor i sitt arbete. De unga vuxna i studien värderar sitt inflytande på jobbet lågt. Endast en tredjedel upplever att de kan påverka och har inflytande på jobbet och nästan lika många, tre av tio, upplever motsatsen.

### Diagram 33 Aspekter av en bra arbetsmiljö

Andel i procent



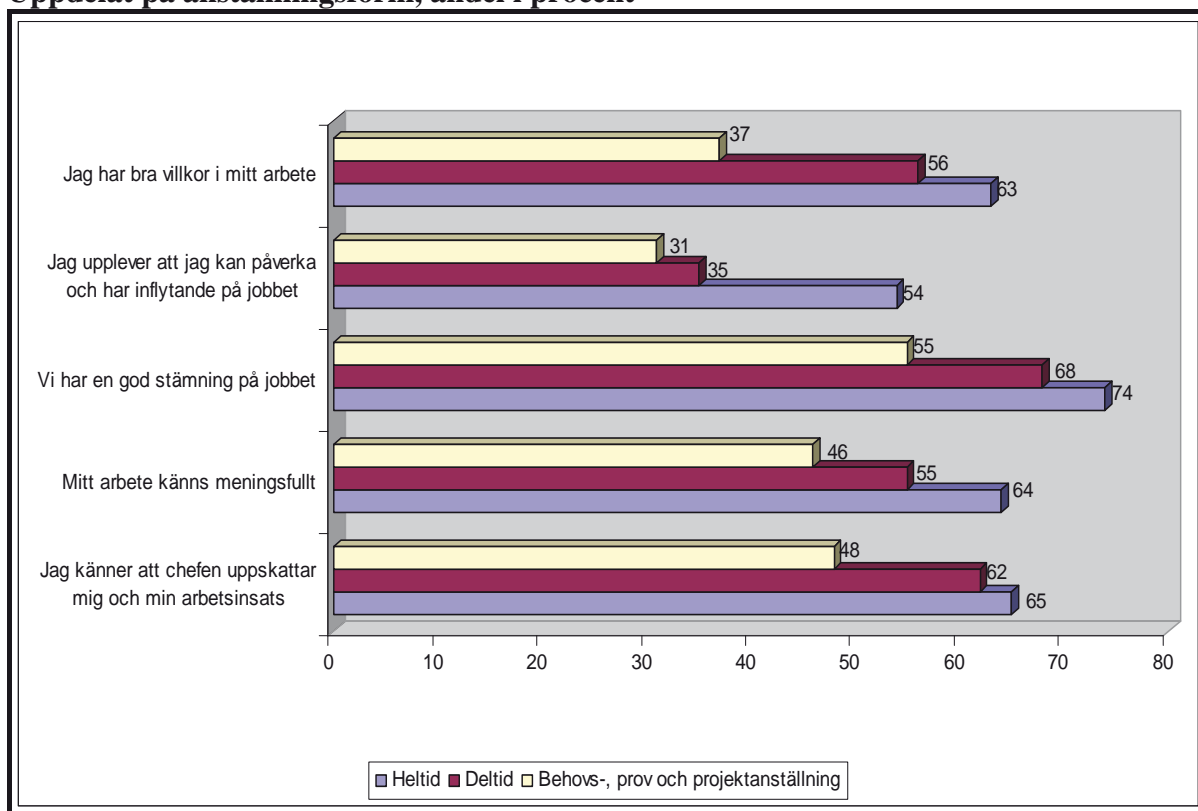
Fotnot: Diagrammet visar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”

Källa: Novus, 2011

### Ju osäkrare anställningsform desto sämre arbetsmiljö

Det finns tydliga skillnader mellan hur personer med olika anställningsformer upplever sin sociala situation på arbetet. Kortfattat kan man säga att ju säkrare anställning, desto positivare upplevelse av arbetsmiljön. Och tvärtom: ju osäkrare anställningsform, desto sämre trivs man. Diagrammet nedan visar att de som arbetar heltid i alla avseenden i högre grad än deltidsarbetande och visstidsanställda upplever att de trivs på arbetet. Personer med olika typer av korta anställningar är genomgående mindre nöjda med sin sociala situation på jobbet.

**Diagram 34 Andel som instämmer i påståendena om god arbetsmiljö  
Uppdelat på anställningsform, andel i procent**



Källa: Novus, 2011

## Män trivs bättre

Det finns även skillnader mellan hur män, kvinnor och personer med utländsk bakgrund upplever sin arbetsmiljö. Det övergripande mönstret är detsamma som framkommit i övriga delar i undersökningen. Mäns erfarenheter är något mer positiva än genomsnittets, medan kvinnor och personer med utländsk bakgrund, med endast något undantag, i högre utsträckning har negativa erfarenheter. Kortfattat skulle man kunna uttrycka det så att män trivs bäst, kvinnor trivs något sämre och personer med utländsk bakgrund trivs sämst med sin arbetsmiljö.

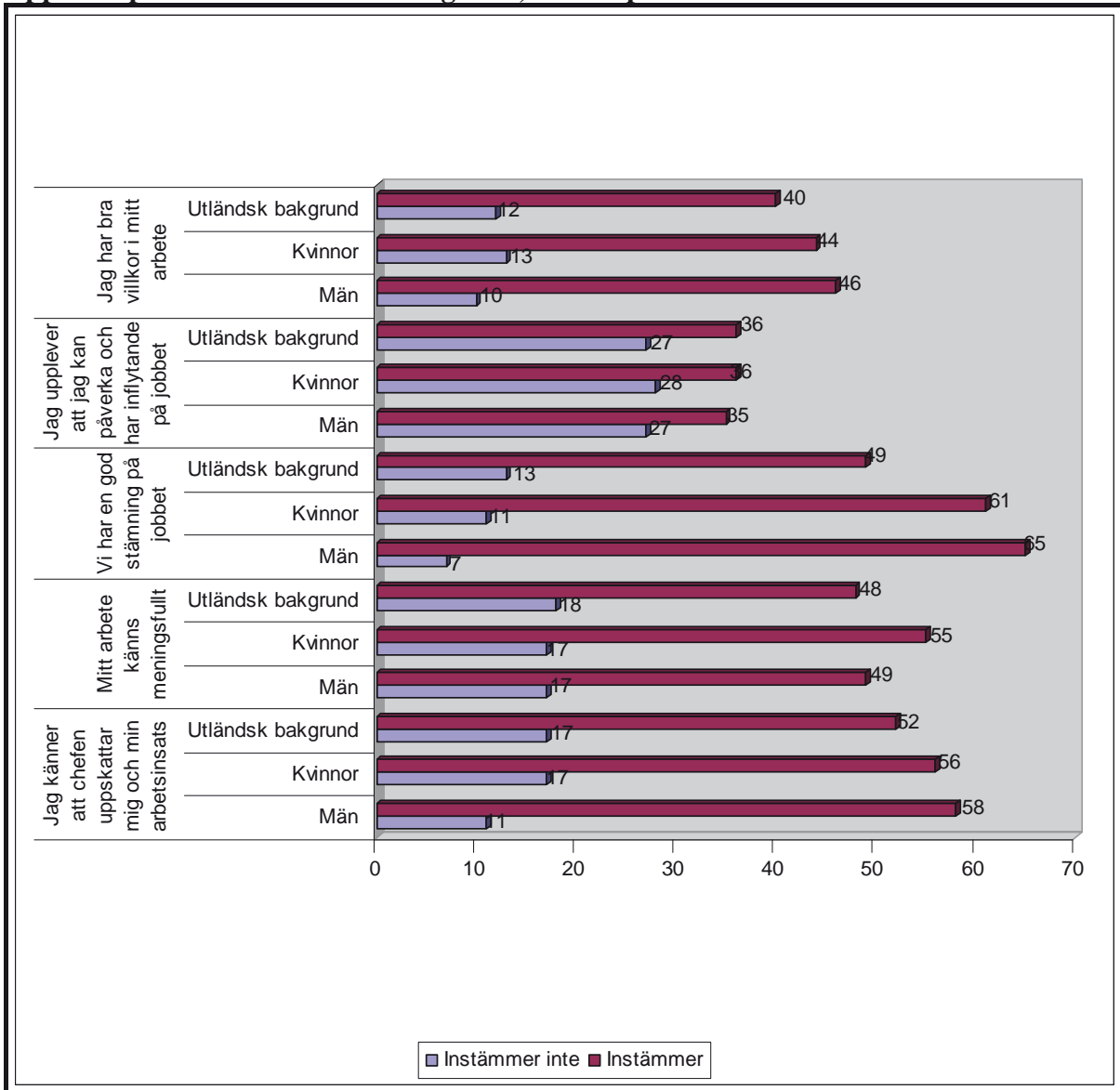
Diagram 35 visar att skillnaderna mellan grupperna är störst i fråga om man upplever en god stämning på arbetet. Drygt sex av tio män (65 procent) anser att stämningen på deras arbete är god, jämfört med 61 procent av kvinnorna och knappt hälften (49 procent) av personer med utländsk bakgrund.

Kvinnor och personer med utländsk bakgrund upplever i något lägre grad än män att chefen uppskattar dem (56 respektive 52 procent jämfört med 58 procent) och att de har goda villkor i sitt arbete (44 respektive 40 procent jämfört med 58 procent).

Det finns inga större skillnader mellan grupperna i fråga om hur de upplever möjligheten till inflytande, drygt en tredjedel anser att de kan påverka på sitt arbete. Bristen på inflytande tycks vara generell bland gruppen unga vuxna.

I ett avseende sticker kvinnor ut. De upplever i högre grad än de andra grupperna att deras arbete är meningsfullt, 55 procent jämfört med 49 procent av männen och 48 procent av personer med utländsk bakgrund.

**Diagram 35 Aspekter av en god arbetsmiljö**  
**Uppdelat på kön och utländsk bakgrund, andel i procent**



Fotnot: Diagrammet visar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”  
 Källa: Novus, 2011



## Arbetsmiljöproblem

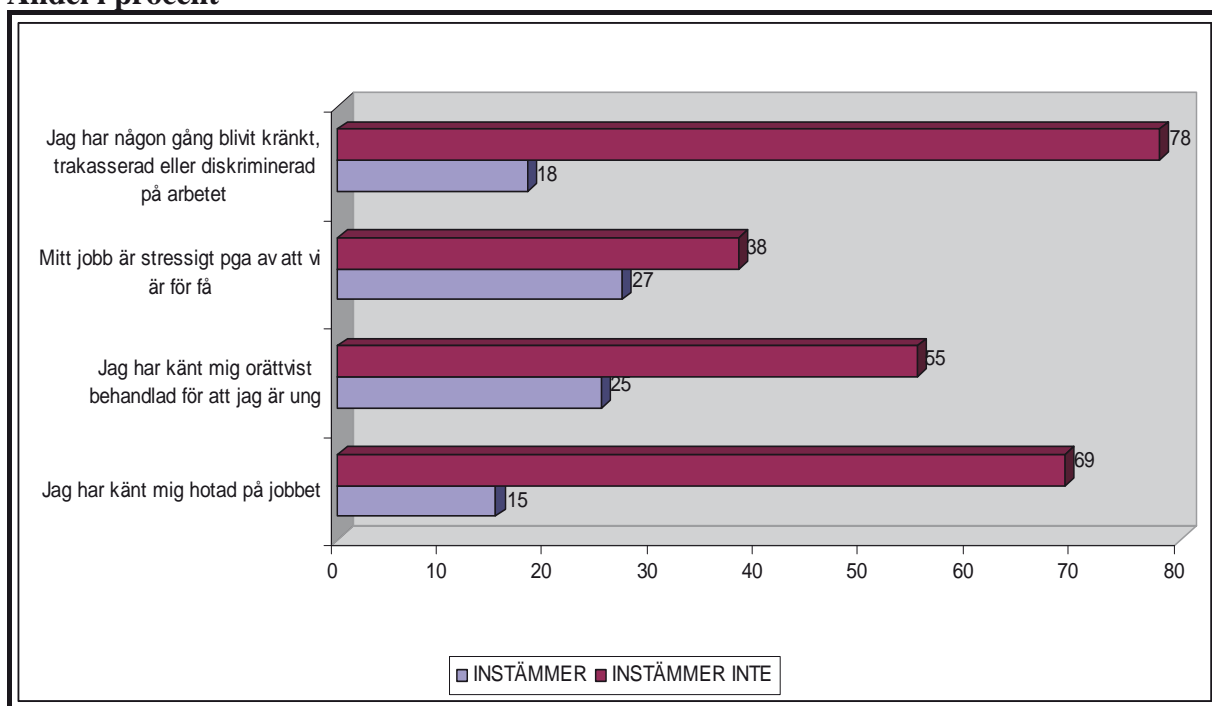
En relativt låg andel av dem som deltagit i studien har negativa upplevelser av sin arbetsmiljö. Men det finns områden med tydliga brister, förutom det låga inflytandet över arbetet som unga vuxna upplever. Den vanligaste bristen i arbetsmiljön är att arbetet är för stressigt, ungefär tre av tio upplever att för få anställda sätter press på arbetssituationen.

Näst vanligast är att känna sig negativt särbehandlad på grund av ålder. Var fjärde ung vuxen har känt sig orättvist behandlade för att de är unga.

Undersökningen visar att tämligen få i gruppen i stort har känt sig hotade eller diskriminerade på sitt arbete, 15 procent. 69 procent uppger att de inte någon gång känt sig hotade på sitt arbete. Ungefär var femte, 18 procent, upplever att de någon gång blivit kränkta, trakasserade eller diskriminerade på arbetet. Åtta av tio har inga sådana erfarenheter.

### Diagram 36 Aspekter av en dålig arbetsmiljö

Andel i procent



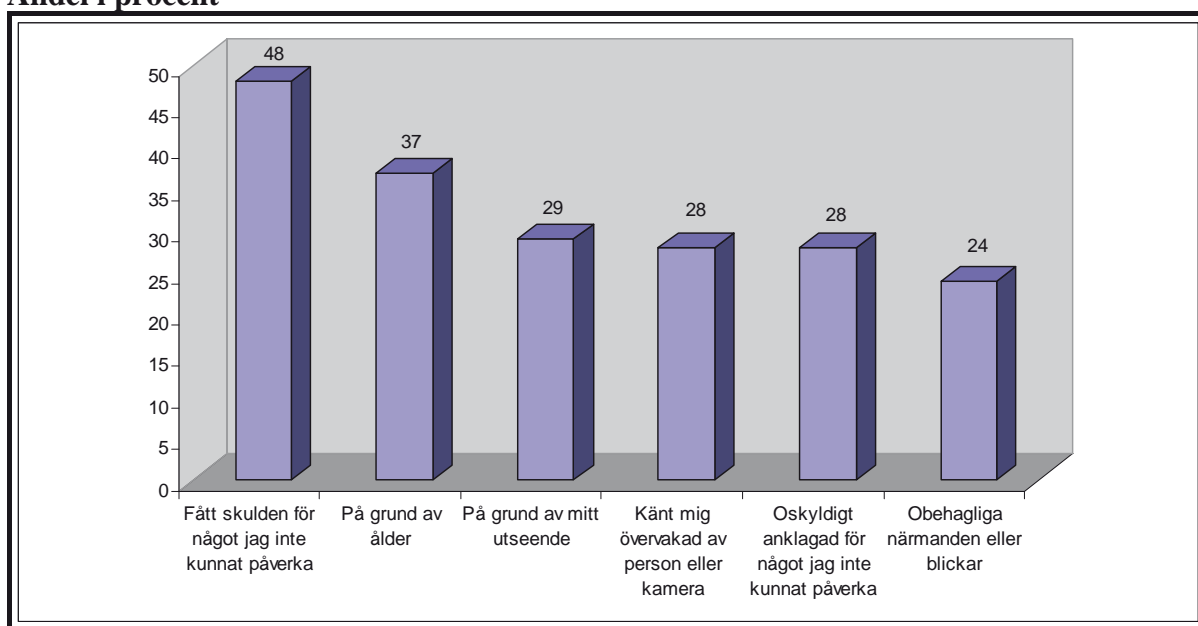
Fotnot: Diagrammet visar endast svarsalternativen ”Instämmer” och ”Instämmer inte”

Källa: Novus, 2011

## Vanligaste typen av kränkning

Den i särklass vanligaste typen av kränkning är att få skulden för något som man inte kunnat påverka. Nästan hälften av dem som blivit orättvist behandlade i arbetet uppger att de fått skulden för något som de inte kunnat påverka. Fyra av tio upplever att de blivit särbehandlade på grund av sin ålder, medan ungefär tre av tio anger att de blivit särbehandlade på grund av sitt utseende. Lika många har känt sig övervakade eller blivit oskyldigt anklagade för något de inte kunnat påverka. En fjärdedel har upplevt obehagliga närmanden eller blickar. Bland kvinnor enbart har var tredje upplevt obehagliga närmanden, och var fjärde upplever att de trakasserats på grund av sitt kön.

**Diagram 37 De vanligaste typerna av kränkning**  
Andel i procent



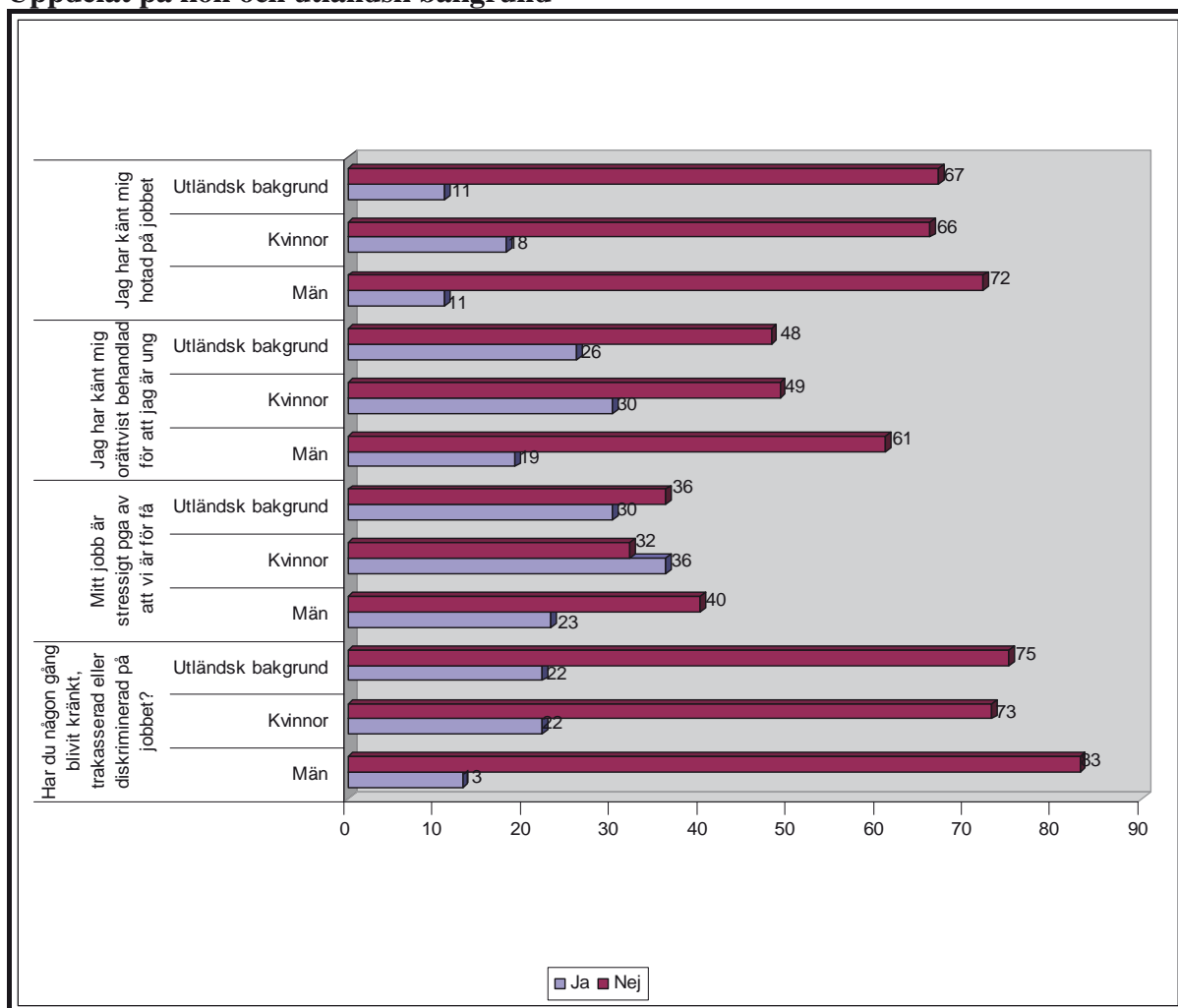
Källa: Novus, 2011.

## Kvinnor mer utsatta än andra

Enligt undersökningen verkar kvinnor vara mest utsatta för problem i arbetsmiljön, tätt följda av personer med utländsk bakgrund. Dubbelt så stor andel kvinnor och personer med utländsk bakgrund har blivit kränkta eller trakasserade på arbetet, jämfört med andelen män, 22 procent jämfört med 13 procent.

Diagram 38 visar också att kvinnor i högre utsträckning är utsatta för hot på arbetet. En större andel uppger att deras jobb är stressigt och fler kvinnor har känt sig orättvist behandlade på grund av att de är unga. (Hot på arbetet: 18 procent kvinnor jämfört med 11 procent bland män och personer med utländsk bakgrund. Stressigt jobb: 36 procent kvinnor jämfört med 23 procent av männen och 30 procent av personer med utländsk bakgrund. Orättvist behandlade på grund av ungdom: 30 procent kvinnor jämfört med 19 procent män och 26 procent av personer med utländsk bakgrund.)

**Diagram 38 Aspekter av en dålig arbetsmiljö  
Uppdelat på kön och utländsk bakgrund**



Fotnot: Diagrammet visar endast svarsalternativen ”Ja ” och ”Nej”

Källa: Novus, 2011

Orsakerna kan vara flera och hänga ihop med såväl typ av bransch, arbete och arbetsorganisation, som den diskriminering och särbehandling som kvinnor och personer med utländsk bakgrund utsätts för. Tabellerna nedan visar vilka branscher där en särskilt stor andel av de svarande utsätts för hot, stress och kränkande behandling.

Anställda inom service- och tjänstebranscher dominerar bland dem som blivit utsatta för hot. Diagram 7 visar att det är i särklass vanligast att unga inom säkerhetsarbete blivit hotade på arbetet, 44 procent. Var fjärde som arbetar inom vård och omsorg och var femte inom handeln och hotell och restaurangbranschen har utsatts för hot av en kund, klient eller besökare eller liknande.

**Tabell 8. Utsatta för hot på jobbet, andel i procent  
Branscher över genomsnittet (15 procent)**

Säkerhetsarbete	Vård och omsorg	Handel	Hotell och restaurang (inkl. kropps- och skönhetsvård)
44	24	20	19

Källa: Novus, 2011

Anställda inom service- och tjänstebranscher upplever även mest stress i sitt arbete, branscher där kvinnodominansen är stor. Inom vård och omsorg tycker nästan var fjärde ung vuxen att det är för stressigt, och andelen inom hotell och restaurangbranschen är nära nog lika stor. Inom handeln och pedagogiskt arbete anser tre av tio att arbetsituationen är ansträngd på grund av för få anställda.

**Tabell 9. Stressigt jobb på grund av för få anställda  
Branscher över genomsnittet (27 procent)**

Vård och omsorg	Hotell och restaurang	Handel	Pedagogiskt arbete
38	36	29	29

Källa: Novus, 2011

Ingen bransch överstiger markant snittet på 18 procent i fråga om kränkningar på jobbet, men inom framförallt kvinnodominerade branscher är andelen som blivit utsatta ändå något högre. Runt var femte person har erfarenheter av kränkande behandling. Andelen är högst inom kultur och musiksektorn, medan antalet fall är flest inom vård, omsorg och handeln. Även inom transportbranschen och säkerhetsarbete är andelen orättvist behandlade högre än genomsnittet.

**Tabell 10. Kränkt, trakasserad eller diskriminerad på jobbet  
Branscher över genomsnittet (18 procent)**

Kultur/musik	Pedagogiskt arbete	Hotell och restaurang (inkl. skönhetsvård)	Transport	Säkerhetsarbete	Vård och omsorg	Handel
23	22	22	21	21	20	20

Källa: Novus, 2011

## **En utvecklande arbetsmiljö?**

Har unga vuxna en utvecklande arbetsmiljö? Enligt LOs undersökning kan man dra slutsatsen att många känner sig tillfreds och nöjda på sitt arbete. Upplevelsen av att ingå i ett sammanhang, utträta ett arbete, få uppskattning för sin person och för de uppgifter man utför är oftast god. Det är relativt ovanligt med riktigt svåra upplevelser i arbetslivet. Få har blivit hotade eller trakasserade på arbetet.

Några områden verkar mindre välfungerande. Framförallt handlar det om bristen på inflytande på arbete, och en hög stressnivå. Brist på kontroll för att hantera stress och höga krav i arbetslivet brukar lyftas fram som en av de viktigaste orsakerna till arbetsrelaterad ohälsa. Unga som arbetar i branscher med hög personalomsättning, osäkra anställningar, högt tryck och få möjligheter att varken kunna påverka arbetstempo, arbetsuppgifter eller arbetsvillkor löper en stor risk att få problem med sin hälsa.

Villkoren i arbetslivet måste vara sådana att det är möjligt även för dem som börjar sitt yrkesliv tidigt att utvecklas och inte förslitas i förtid.

## 7. Slutdiskussion

LOs uppgift är att försvara medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och samhället i stort. Det gäller alltifrån löner och anställningsvillkor till att försöka påverka politiska beslut som missgynnar medlemmarna. LO har länge analyserat olika gruppers arbetsvillkor men aldrig enbart gruppen unga vuxna ur ett kön, klass och ursprungsperspektiv. Det är ingen hemlighet att facket har svårt att attrahera unga att bli medlemmar. Fokus har inte i första hand legat på ungas villkor utan, kanske naturligt har mer etablerade medlemmars intressen gått före.

Förr fick många unga vuxna sitt första jobb inom tillverkningsindustrin. Där blev alla naturligt medlemmar i facket genom att det oftast fanns en facklig basorganisation på plats som hade makt och tid för fackligt arbete. Idag får flertalet unga sina första jobb inom den privata service- och tjänstesektorn där den fackliga närvaron inte är lika tydlig och många arbetsplatser saknar kollektivavtal. Inom den sektorn finns även en ökad andel jobb som ger arbetsgivaren flexibilitet, men absolut inte löntagaren. Här är man lättare utbytbar, framför allt när arbetslösheten är hög. Jämfört med tidigt 1990-tal har idag en större andel inom LO-sektorn ett arbete med låga krav mot faktisk kompetens. Med dessa jobb följer vanligen sämre arbetsmiljö, lägre lön, mer tidsbegränsade anställningar och över huvud taget sämre villkor. Denna förvandling av arbetsmarknaden har fått konsekvenser för såväl unga vuxnas arbetsvillkor som hälsa.

Det ”nya” yrkeslivet är mer anpassat för dem som jobbar extra och inte för de som vill påbörja sitt ”riktiga” yrkesliv.

Utifrån undersökningen anser sig en majoritet av de unga vuxna ha relativt goda erfarenheter från arbetslivet och det är mycket positivt. Men vi ser tydliga negativa mönster mellan olika grupper av unga vuxna. Utbildningsbakgrund och utländsk bakgrund är särskiljande faktorer vad det gäller att överhuvudtaget komma in på arbetsmarknaden. Att dessa mönster befasts tidigt avspeglas i arbetslivet och vi ser ett tydligt mönster i undersökningen att kvinnor och unga med utländsk bakgrund har genomgående sämre villkor än övriga. En del kan förklaras av att dessa grupper i mångt och mycket bär upp den privata service- och tjänstesektorn. Andra förklaringar kan vara att de systematiskt diskrimineras vid anställning och i fråga om lön.

Myten om att unga vill ha flexibla anställningsformer kan vi eliminera. Resultatet i undersökningen visar att en solklar majoritet vill ha tillsvidareanställningar och heltid. Deltid och korta anställningar är helt logiskt önskvärt bland de unga som kombinerar jobb och studier. Nästan hälften av de vi frågat arbetar ofrivilligt deltid eller på korta anställningar. Ju osäkrare anställningsform man har desto mer negativ upplevelse har de av arbetsmiljön. Anställningsformen spelar stor roll på den ekonomiska självständigheten och det är dags att bryta de mönster som skapar inlåsnings effekter och fattigdomsfällor för särskilda grupper på arbetsmarknaden.

Trycket att göra sig själv anställningsbar ökar. Både för att få eller för att få behålla ett arbete och det gäller mer än tidigare att ha rätt attityd. Du ska själv utveckla din kompetens, föra ett socialt liv samt hålla dig smal och frisk. Om inte så får du skylla dig själv. Staten har dragit sig tillbaka och lägger stort ansvar på individen. Det finns också en stark tro på entreprenörskap och egenföretagande som mirakelkurer mot allt från en hög

ungdomsarbetslöshet till långtidsarbetslöshet i allmänhet men också hur människor med ohälsa ska kunna komma tillbaka till arbetslivet.

Debatten om sänkta ingångslöner, tidsbegränsade anställningar och deltidarbete är inte ett lika stort problem för unga vuxna, vars föräldrar kan backa upp ekonomiskt, som ser jobbet i kvarterbutiken som ett sätt att dryga ut studiebidraget. De vet redan att de är på väg någon annanstans. Men för alla unga som valt handeln eller vården som sin yrkeskarriär är det en fråga om värdighet att ha bra arbetsvillkor. Rätten att slippa bli behandlad och ses som en andra klassens arbetstagarare. Arbetsmiljö, anställningsvillkor, ekonomiska villkor – måste vara hållbara även för dem som påbörjar sitt yrkesliv tidigt.

Det som är bra för unga löntagare är också bra för framtidens Sverige.

Att ge alla unga möjligheten att själv skapa ett fungerande liv är ett av de bästa sätten att motverka en försämrade folkhälsa. Trygga anställningsformer och arbetsplatser med reglerade villkor genom kollektivavtal är effektiva sätt att ge unga människor möjlighet att lägga grunden för ett rikt och utvecklande arbetsliv.

När unga människor känner att de kan påverka sin egen framtid och nå sin fulla potential så bidrar de till att bygga upp framgångsrika företag och organisationer; företag som är grunden för ett konkurrenskraftigt näringsliv och i förlängningen ett bättre samhälle.

Det krävs riktade insatser för ett hållbart yrkesliv – även för unga!

Delaktighet på arbetsplatsen, att få vara med och inflytande över arbetets utformning, är avgörande för att skapa en bra arbetsmiljö. Men delaktighet kan också innebära en ökad effektivitet och kreativitet, något många arbetsgivare eftersöker hos sina anställda, men få ger möjligheter till. **Unga vuxna värdesätter arbeten som stimulerar och utmanar högre än en bra lön.** Det handlar inte om att alla vill bli chefer och klättra i hierarki utan snarare om att kunna få arbeta i en trygg arbetsmiljö, vara en del i en gemenskap och få möjlighet att kunna påverka och utveckla sina arbetsuppgifter och sin arbetsorganisation.

Medbestämmandelagen (MBL) är den viktigaste lagen på arbetsrättens område. Syftet med MBL är främst att stärka arbetstagarans inflytande över arbetets organisering och arbetsvillkor. Förutsättningen för att reglerna om inflytande enligt MBL ska gälla är att arbetsgivaren har kollektivavtal. Problemet är att få arbetsplatser där dagens unga vuxna får anställning inte har kollektivavtal och det begränsar, om inte omöjliggör, inflytande och påverkan.

Vi måste förbättra dialogen mellan arbetsmarkandens parter för att komma tillrätta med den arbetsmarknad som möter unga vuxna. Det hjälper inte att bara fackföreningsrörelsen tar ansvar för tecknande av kollektivavtal.

Organisationsgraden inom LOs medlemsförbund har sjunkit från 86 procent till 71 procent sedan 1994. Vår största utmaning handlar dock inte om att folk lämnar facket utan att ta reda på varför unga människor mellan 18-30 år väljer att stå utanför. Vi har gjort alldeles för lite för att anpassa vår organisation till dagens arbetsmarknad. Vi kan nu bara drömma om att skapa en facklig basorganisation på varje arbetsplats. Var är den stora motkraften till denna negativa utveckling vi ser på arbetsmarkanden som möter unga vuxna? Jo facket, vem annars?! Behovet av en stark arbetstagarorganisation finns där starkare än förr. Nu måste förbunden samverka genom LO för att kunna rekrytera medlemmar, erbjuda fackliga kurser

till alla unga vuxna oavsett vilken sektor de arbetar inom. Folk blir radikala av förutsättningar och kunskap och det är det vi behöver för att lösa problemen.



## **Litteratur**

Aftonbladet, ”Viktoria: jag blev blåst på min lön”, 110529

Kommunal, *Har löner födelseland?*, 2001

LO, *Lön efter födelseland*

LO, *Unga går itu – unga vuxnas väg till arbetslivet*, 2009

LO, *Fackets hjälptelefon sommaren 2010*, 2011

LO, *Lägstlöner, lönespridning och arbetslöshet bland unga vuxna*, 2011



Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller  
beställas från LO-distribution:  
lo@strombergdistribution.se  
Telefax: 026-24 90 26

Juni 2011  
ISBN 978-91-566-2716-3  
[www.lo.se](http://www.lo.se)

PÅ OMSLAGET:  
Alina Josefsson, 25 år, Fastighets,  
husvärd vid AB Familjebostäder i Hammarby Sjöstad  
FOTO: Lars Forsstedt