



**Malmö högskola**

Läroarutbildningen

*Individ och Samhälle*

**Examensarbete**

10 poäng

# **Svenska handelsanställda ungdomar i Öresundsregionen**

*Swedish trade employee youths in the Öresund region*

Liselott Holst

Ida Lindgren

Studie- och yrkesvägledarprogrammet, 120p

Höstterminen 2006

Examinator: Jan Anders Andersson

Handledare: Nils Andersson



## Sammanfattning

Syftet med detta arbete är att jämföra hur svenska ungdomar som arbetar inom servicebranschen i Sverige respektive Danmark ser på arbete. Vad driver vissa ungdomar att ta steget över till den danska arbetsmarknaden, medan andra väljer att stanna kvar i Sverige? Avsikten är att undersöka detta utifrån utbildningsbakgrund, kön, social klass, familjesituation och ålder för att se om det finns några samband mellan dessa faktorer och val av land att arbeta i. Vi har gjort en enkätundersökning bland svenska ungdomar som arbetar inom handel i Sverige respektive Danmark. De resultat vi har fått fram visar att de främsta motiven till att arbeta i Danmark för dessa ungdomar är en högre lön och en bättre arbetsmarknad i Danmark. När det gäller inställningen till arbete och till den egna arbetssituationen skiljer sig inte resultaten åt särskilt mycket mellan de två grupperna. Ett resultat som också har framkommit är att rörligheten i Danmarksgruppen är högre än i Sverigegruppen. Med det menar vi att det är fler i Danmarksgruppen som har varit anställda en kortare tid än de i Sverigegruppen. När det gäller att värdesätta karriär är ungdomarna i Danmarksgruppen överlag mer positiva till detta än de i Sverigegruppen.

Sökord: arbete, attityder, bakgrundsfaktorer, dansk arbetsmarknad, karriär, svensk arbetsmarknad, ungdomar, värderingar, Öresundsregionen.

Sørgord: arbejde, baggrundsfaktoren, dansk arbejdsmarked, holding, karriere, svensk arbejdsmarked, unge mennesker, Øresundregionen

## Innehåll

Svenska handelsanställda ungdomar i Öresundsregionen .....	1
Sammanfattning .....	3
Innehåll .....	4
Inledning .....	6
Bakgrund .....	7
Syfte .....	8
Frågeställningar .....	9
Forskningsläget .....	10
Avgränsning .....	11
Teoretiska perspektiv .....	12
Olika inställningar till arbete .....	13
Goldthorp och Ingelhardt – två kontrasterande teorier kring arbete .....	14
En individualistisk syn på arbete .....	15
Bakgrundsfaktorer som påverkar attityder till arbete .....	15
Den danska och den svenska arbetsmarknadsmodellen .....	17
- skillnader och likheter .....	17
Flexicurity .....	18
Flexibel arbetsmarknad .....	18
Socialt skyddsnät .....	19
Metod .....	19
Urval .....	20
Enkäter .....	21
Validitet och reliabilitet .....	21
Chi-Square- test .....	22
Pilotstudie .....	22
Genomförandet av huvudundersökningen .....	23
Bortfallsanalys .....	23
Resultat .....	25
Respondenternas bakgrund .....	25
Motiv till att söka arbete i Danmark .....	25
Samband mellan att vilja arbeta i Danmark och olika bakgrundsfaktorer .....	26
Hur ser man på arbete i stort i de båda grupperna .....	35
Motiveringar till vikten av att ha en fast anställning .....	37
Vikten av olika arbetsrelaterade faktorer .....	38
Hur ser man på den egna arbetssituationen i de båda grupperna .....	39
Utbildning på arbetsplatsen i de båda grupperna .....	40
Respondenternas attityder till karriärmöjligheter och framtidsutsikter .....	42
Respondenternas syn på arbetsmöjligheter i Danmark respektive Sverige .....	45
Danmarksgruppens respondenter kunskaper om det danska arbetsmarknadssystemet .....	50
Respondenternas anställningsformer .....	51
Fackföreningsmedlemsskap bland respondenterna .....	52
Hur respondenterna har fått sina arbeten .....	53

Analys .....	54
Sambanden mellan motiven till att arbeta i Danmark och de olika bakgrundsfaktorerna .....	55
Synen på arbete - en jämförelse mellan Danmarks och Sverigegruppen.....	56
Inställning till karriär – en jämförelse mellan Danmarks och Sverigegruppen .....	60
Svenska handelsanställda ungdomars inställning till att arbeta i Danmark.....	61
Fackföreningsmedlemskap och hur man fått sitt arbete .....	62
Diskussion av resultaten .....	63
Källförteckning .....	66
Böcker och rapporter.....	67
Internet .....	68
Övrigt.....	68
Bilaga 1: Enkätfrågor till Dig som arbetar inom handel i Sverige .....	69
Bilaga 2: Enkätfrågor till Dig som arbetar inom handel i Danmark.....	74
Bilaga 3: Resultat från Sverigegruppen .....	80
Bilaga 4: Resultat från Danmarksgruppen.....	106

## Inledning

År 2005 hade Sverige en ungdomsarbetslöshet som var högre än genomsnittet för övriga EU-länder. Bland unga som är mellan 15 och 25 år var ungdomsarbetslösheten i Sverige 22.6 procent, enligt statistik från Eurostat. I Danmark däremot låg ungdomsarbetslösheten betydligt lägre, där uppgick den till 8.6 procent enligt statistik från samma källa.<sup>1</sup> Denna stora skillnad när det gäller arbetslöshet kan vara en av anledningarna till att många svenska ungdomar idag väljer att söka arbete i Danmark. Öresundsregionen är en av de snabbast växande och dynamiska områdena i Norden. Dagspress, radio och TV har också haft återkommande inslag om svenskar som arbetar i Danmark. Antalet svenskar som varje dag pendlar till Danmark uppskattas vara ca 10 000<sup>2</sup> och intresset för den danska arbetsmarknadsmodellen bland svenska politiker och företagare är stort.

Många danska arbetsgivare söker också svensk personal till bl. a butiker, restauranger och caféer. Orsakerna till varför de svenska ungdomarna väljer att arbeta i Danmark eller Sverige kan vara många men oavsett anledning står de inför olika villkor när det gäller skillnader i arbetslagstiftningen i de olika länderna. Danmarks flexicurity, som karakteriseras av rörlighet och flexibilitet, ekonomisk trygghet samt generös socialpolitik, öppnar upp för många arbetstillfällen samtidigt som en tillsvidareanställning inte innebär en anställningstrygghet på samma sätt som i Sverige. I kontrast till den danska modellen står den mer reglerade svenska arbetslagstiftningen, där t ex Lagen om anställningsskydd LAS skulle kunna utgöra ett hinder för ungdomar att komma in på arbetsmarknaden. Dessa olikheter i arbetslagstiftning i de båda länderna samt den stora skillnaden i ungdomsarbetslöshet mellan Sverige och Danmark kan leda till att svenska ungdomar har olika inställning till att arbeta i Danmark. Vi vill därför undersöka hur svenska ungdomar som arbetar inom servicebranschen i Danmark ser på att arbeta i Danmark jämfört med svenska ungdomar som arbetar i samma bransch i Sverige.

---

1

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=sdi\\_ed&root=sdi\\_ed/sdi\\_ed\\_emp/sdi\\_ed1432](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=sdi_ed&root=sdi_ed/sdi_ed_emp/sdi_ed1432)

<sup>2</sup> *Handelsnytt*, september 2006, s.34

## Bakgrund

När det gäller svenska ungdomars inställning till arbete, framtid och karriärmöjligheter visar det sig att det finns studier gjorda inom detta område. Det finns även studier som berör skillnader i arbetsplatskultur som är främst inriktade på olika ledarskapsstilar i Sverige och Danmark. I en rapport från Svenskt Näringsliv tar man upp svenska och danska ungdomars arbetssituation. Däremot har vi inte funnit någon studie som tar upp vilka motiv som kan ligga bakom till att svenska ungdomar väljer att arbeta i Danmark. Inte heller när det gäller vilken inställning svenska ungdomar har till att arbeta inom servicebranschen i Danmark finns det några studier gjorda. Vidare saknas det forskning som berör hur just denna grupp av unga ser på den egna arbetssituationen. Även när det gäller denna grupps inställning till karriär och synen på framtidsutsikter har vi inte funnit några studier men vi anser att det är av intresse att studera dessa mera ingående. Det saknas kunskap inom detta område och några orsaker till varför detta bör göras följer härmed. En av orsakerna är att öka kunskapen och medvetenheten hos svenska ungdomar när det gäller likheter och olikheter mellan Sverige och Danmark som rör arbetsförhållanden. Även studie- och yrkesvägledare kan ha nytta av detta arbete i vägledningssammanhang både när det gäller att se den danska arbetsmarknaden som ett alternativ till den svenska men även för att öka kunskapen hos sina sökande om fördelar och nackdelar med att arbeta i Danmark. Vi tror också att denna undersökning kan vara av intresse för danska arbetsgivare på så sätt att de får en ökad inblick i hur svenska ungdomar ser på arbete, karriärmöjligheter och framtidsutsikter vilket kan vara värdefullt för dem i rekryteringssituationer.

Med detta arbete avser vi att undersöka hur svenska ungdomar som arbetar inom servicebranschen i Öresundsregionen ser på att arbeta i Danmark jämfört med hur ungdomar som arbetar inom samma bransch i Sverige ser på arbete. Vad driver vissa ungdomar att ta steget över till den danska arbetsmarknaden, medan andra väljer att stanna kvar i Sverige? Hur stämmer detta in på Ingelhart's teori om att samhällsutvecklingen och därmed också synen på arbete har gått från materiell till att bli alltmer postmateriell? Detta tas upp i avsnittet "teoretiska perspektiv" där det även görs

en jämförelse mellan Ingelhart's teori och Goldthorps. Goldthorpe menar, till skillnad från Ingelhart, att arbetets främsta mål är att ge inkomster. Under rubriken "teoretiska perspektiv" diskuteras även sambandet mellan synen på arbete och olika bakgrundsfaktorer som utbildningsbakgrund, kön, social klass, familjesituation och ålder. En teori som vi har om varför ungdomar väljer att arbeta i Danmark är att de har drivits att söka sig utomlands av arbetsmarknadsskäl. En annan teori som vi har är att dessa ungdomar är mer karriärsinriktade och nyfikna på att arbeta utomlands. När det gäller de olika bakgrundsfaktorerna har vi hämtat idéer från resultat av olika studier. En av dessa är Ungdomsstyrelsens rapport som handlar om ungdomars attityder till arbete där ca 3 000 ungdomar i Sverige deltog i en enkätundersökning och där man har funnit samband mellan deras attityder<sup>3</sup> och utbildningsbakgrund, kön, social klass, familjesituation och ålder. En annan är Theanderssons avhandling *Jobbet- för lön, lust eller andra värden*. Vi vill även undersöka om det finns några skillnader och likheter mellan de två gruppernas inställning till karriärmöjligheter och framtidsplaner.

## Syfte

Vårt syfte med detta examensarbete är att undersöka hur svenska ungdomar som arbetar inom handel i Öresundsregionen ser på arbete, karriär och framtidsutsikter. Vi hoppas också få fram vad som ligger till grund för att vissa ungdomar väljer att arbeta i Danmark respektive Sverige.

Detta görs mot bakgrund av den allt snabbare ökningen av svensk arbetskraft i Danmark men också mot bakgrund av olikheterna mellan det svenska och det danska arbetsmarknadssystemet.

---

<sup>3</sup> Enligt författaren till rapporten "De kallar oss unga" definierar han begreppet attityd enligt följande "Attityder är en varaktig inställning som har byggts upp genom erfarenhet och kommer till uttryck genom att man är för eller emot något"



## **Frågeställningar**

Vad är det som motiverar svenska ungdomar till att söka arbete inom servicebranschen i Danmark?

Finns det några samband mellan dessa motiv och utbildningsbakgrund, kön, social klass, familjesituation och ålder?

Vilka likheter och skillnader finns det beträffande svenska ungdomar, som arbetar inom handel i Danmark respektive Sverige, när det gäller hur de ser på arbete i stort?

Vilka likheter och skillnader finns det beträffande svenska ungdomar, som arbetar inom handel i Danmark respektive Sverige, när det gäller deras syn på den egna arbetssituationen?

Vilka likheter och skillnader finns det när det gäller svenska ungdomars attityder till sina karriärmöjligheter och framtidsutsikter inom handel i Sverige respektive Danmark?

Hur ser de svenska handelsanställda ungdomarna på sina chanser att få ett arbete i Danmark respektive Sverige vid arbetslöshet?

## Forskningsläget

Vår genomgång av den forskning som gjorts när det gäller svenska ungdomars inställning till arbete, framtid och karriärmöjligheter visar att det finns en del studier gjorda inom detta område. Ungdomsstyrelsens har gjort enkätundersökningar bland ungdomar mellan 16 och 29 år för att inhämta kunskap om ungdomars värderingar och framtidstro och spåra eventuella värderingsförskjutningar över tid. Frågorna i enkätundersökningarna tar upp ungdomarnas syn på livet, samhället och framtiden.<sup>4</sup> Det har även framkommit studier som berör skillnader i arbetsplatskultur mellan Sverige och Danmark. Vi har även funnit en utredning som heter *Integration och utveckling i Öresundsregionen* gjord av Lunds universitet som bl. a tar upp kulturella hinder och möjligheter för företag och arbetstagare i Öresundsregionen. Den tar bl.a. upp skillnader och likheter mellan Sverige och Danmark när det gäller hur chefer och anställda agerar och förhåller sig till varandra.<sup>5</sup> Sedan har vi även funnit andra studier som också handlar om kulturskillnader i de båda länderna men som mer är inriktade på enbart olika ledarskapsstilar. En rapport från LO som tar upp begreppet flexicurity och de reformer som har gjorts i Danmark sedan mitten av 1990-talet har också framkommit vid vår genomgång av material. Den visar på likheter och skillnader i den ekonomiska utvecklingen och i arbetsmarknadsmodellerna som Sverige och Danmark har valt. Rapporten ifrågasätter om det verkligen är så stor skillnad mellan svensk och dansk arbetsmarknadspolitik som det ibland framställs i dagspress och TV i Sverige. Även Svenskt Näringsliv har gjort studier kring fenomenet flexicurity men de är mer inriktade på hur svenska och danska ungdomar upplever arbetsmarknaden och sina framtida möjligheter. I en av studierna har man genomfört en undersökning bland 50 svenska och 50 danska ungdomar mellan 19 och 25 år som arbetar inom branscherna hotell/restaurang och detaljhandel. I resultatet framkom bl.a. att dubbelt så många danska ungdomar var optimistiska inför framtiden när det gäller arbete jämfört med de svenska ungdomarna.<sup>6</sup> Det faktum att många svenska ungdomar arbetar i Danmark är ett återkommande inslag i media. Vidare har det gjorts en

---

<sup>4</sup> <http://www.ungdomsstyrelsen.se/art/0,2072,4537,00.html>

<sup>5</sup> <http://www3.lu.se/lu/oresund/01.pdf>

<sup>6</sup> [http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/1A05671AD486FB7BC12571DB0028C561/\\$File/PUB200608-008.pdf](http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/1A05671AD486FB7BC12571DB0028C561/$File/PUB200608-008.pdf)

studie bland 800 svenskar som arbetar i Danmark och bor i Sverige och som tar upp fördelar och nackdelar med att arbeta i Danmark. Resultat från denna studie visar att högre lön kommer i topp bland de fem mest positiva faktorer när det gäller att arbeta i Danmark. På andra plats kommer bättre jobb och utbildningsmöjligheter. Bland de negativa faktorerna återfinns bl. a. långa restider.<sup>7</sup> Trots detta anser vi att det saknas forskning inom området. Det har inte gjorts någon studie som tar upp vilka motiv som kan ligga bakom varför svenska ungdomar väljer att arbeta i Danmark.

## Avgränsning

I vår undersökning har vi valt att utgå ifrån de svenska ungdomarnas perspektiv som arbetar inom servicebranschen i Danmark och i Sverige. Det hade även varit intressant att belysa undersökningen utifrån de danska arbetsgivarnas synvinkel eftersom de har mycket svensk personal i de danska butikerna. Det hade också varit intressant att ta med arbetsförmedlarnas perspektiv i vår undersökning, men vi menar att det hade blivit för många olika perspektiv att ta hänsyn till inom ramen för detta arbete. Anledningen till att vi valt att begränsa vår undersökning till Malmö och Köpenhamn och inte tagit med övriga Danmark eller Sverige är att det finns goda arbetsmöjligheter i Köpenhamn för svenska ungdomar. Goda förbindelser och den geografiska närheten gör att Köpenhamn blir det mest attraktiva alternativet för svenska ungdomar när det gäller val av stad i Danmark att arbeta i. Vi har valt att avgränsa undersökningsgruppen till just ungdomar därför att arbetslösheten är speciellt hög i denna grupp jämfört med övriga ålderskategorier. Anledningen till att vi har valt servicebranschen beror på att många svenska ungdomar arbetar inom detta område i Danmark. En annan anledning till att vi valt denna grupp är för att göra undersökningen praktiskt genomförbar. Vi anser att denna population är relativt lätt att nå på arbetsplatsen.

Något som hade varit intressant att undersöka är hur svenskar som har erfarenhet av att arbeta i både Sverige och Danmark ser på de olika arbetsplatskulturerna i respektive

---

<sup>7</sup> [www.jobbdanmark.nu/docs/?menu=102](http://www.jobbdanmark.nu/docs/?menu=102)

länder. Det hade även varit intressant att genomföra samma undersökning som vi valt men där populationen istället hade varit unga akademiker (källa). Även inom denna grupp finns en hög arbetslöshet i Sverige och därför hade det varit intressant att se vilken inställning dessa personer har till att arbeta i Danmark<sup>8</sup>. Vi tror att det hade varit lättare att se skillnader i arbetsplatskultur mellan Sverige och Danmark när det gäller arbetsplatser för akademiker än för butikspersonal. Inom ramen för detta arbete fann vi det dock svårt att få ett tillräckligt stort underlag för en enkätundersökning från gruppen unga akademiker.

## **Teoretiska perspektiv**

I vårt arbete utgår vi ifrån flera teorier och modeller kring arbete. Arbetsbegreppet är utgångspunkt för vårt arbete. Med arbetsbegreppet menar vi individens inställning och attityder till vad som är meningen med ett arbete och dess viktigaste funktion. Människors syn på och inställning till arbete har diskuterats av många författare och teoretiker. En av dessa är John Goldthorpe som under 1950- och 60-talet tillsammans med några medarbetare utarbetade en teori kring industriarbetares inställning till arbete. Denna teori bestod av tre grundläggande inställningar till arbete. Vi tar inledningsvis upp dessa tre inställningar till arbete samt en fjärde som är Michael Alvins *individualistiska inställning* till arbete. Vi är dock medvetna om att det kan vara svårt att direkt överföra Goldthorpes tre inställningar till arbete på dagens moderna samhälle, då mycket har förändrats både när det gäller hur arbetsplatser ser ut och hur människor tänker omkring och värderar arbete. Däremot tror vi att det kan finnas inslag av de olika inställningarna till arbete bland dagens unga. En annan teoretiskt utgångspunkt som vi har är Ingelhart's teori om att unga idag har en mer postmaterialistisk än materialistisk syn på arbete.

Vår förförståelse är att det kan finnas en skillnad när det gäller inställning till arbete mellan ungdomarna som arbetar i Danmark och de som arbetar i Sverige. Som vi nämnde i bakgrunden tror vi att de som arbetar i Danmark har en mer karriärsinriktad inställning

---

<sup>8</sup> [http://www.aea.se/pdf/aea%20informerar/aea\\_03061r.pdf](http://www.aea.se/pdf/aea%20informerar/aea_03061r.pdf)

till arbete och är mer benägna att pröva nya vägar ut i arbetslivet medan de som valt att stanna i Sverige mer betonar trygghet och att ha nära mellan hem och arbetsplats. En annan anledning till att många svenska ungdomar arbetar i Danmark tror vi är att det är deras enda möjlighet att ta sig in på arbetsmarknaden. Men vi är också medvetna om att det kan finnas många andra faktorer som har påverkat deras val av land att arbeta. Vidare beskriver vi några bakgrundsfaktorer som vi menar kan påverka unga människors attityder till arbete. Ungdomsstyrelsen har gjort några studier på ungdomars attityder till arbete och där har man funnit ett flertal olika bakgrundsfaktorer som påverkar deras syn på arbete. Vi har valt ut några av dessa bakgrundsfaktorer och som vi sedan motiverar varför vi har med. Dessa faktorer är social bakgrund, kön, utbildningsbakgrund, familjesituation och ålder. Vi tror att några av dessa kan ha stor betydelse, utifrån att ha läst om olika socialisationsteorier när det gäller den grupp av unga som vi valt att göra undersökningen på. Attityder och värderingar formas i den socialiseringsprocess som börjar i spädbarnsåldern och sedan pågår hela livet. Den primära socialisationen äger rum under barnåren, i första hand inom familjen, medan den sekundära socialisationen pågår under ungdomen och senare även i det vuxna livet. Även könet påverkar socialisationen och könsidentiteten grundläggs tidigt och ingår som en del i individens identitet. Vilken syn individen har på arbete och vilka krav man ställer varierar beroende på utbildningsbakgrund. När det gäller åldersaspekten så minskar betydelsen av att göra karriär med stigande ålder medan tryggheten ökar i betydelse.<sup>9</sup> Efter genomgången av de olika bakgrundsfaktorerna tar vi upp skillnader och likheter mellan den svenska och den danska modellen, vilka kan forma och påverka unga människors arbetssituation.

## **Olika inställningar till arbete**

Goldthorp med flera har arbetat fram tre grundläggande inställningar till arbete:

*Den instrumentella inställningen, den byråkratiska inställningen och den solidariska inställningen.*

---

<sup>9</sup> Ungdomsstyrelsen, *Ungas syn på arbete En fördjupning av Ungdomsstyrelsens Attityd- och värderingsstudie 2003*, s. 21

När det gäller den instrumentella inställningen ser man arbetet som ett medel för att nå fram till ett eller flera mål utanför arbetsituationen. Arbetets viktigaste funktion är att generera inkomster. Denna attityd till arbete betyder också att arbete inte skapar några sociala eller känslomässiga upplevelser av betydelse. Arbetet är inte heller en källa till självförverkligande. Det råder också en tydlig skillnad mellan arbete och fritid.<sup>10</sup> Angående den byråkratiska inställningen till arbete så medför den att den anställde erbjuder sina tjänster till en organisations i utbyte mot en god löneutveckling, social status och trygghet på lång sikt. Här knyts arbete till att man kan avancera både ekonomiskt och statusmässigt och detta har i sin tur stor betydelse för den anställdes självuppfattning och framtidsutsikter.<sup>11</sup> Det som gör arbetet meningsfullt enligt den solidariska inställningen till arbete är att man gör någonting tillsammans med andra. Personerna i gruppen kan vara antingen den närmsta arbetsgruppen eller hela företaget. Allt hör ihop med ett starkt personligt engagemang i arbetet; den sociala samvaron och de gemensamma aktiviteterna som man har när det gäller arbetet ger känslomässig belöning. Arbetet är en central plats för kollektiv samvaro och gemenskap.<sup>12</sup>

### **Goldthorp och Ingelhardt – två kontrasterande teorier kring arbete**

Goldthorp m.fl. ansåg att de olika inställningarna till arbete inte står i kontrast till varandra utan han hävdar att alla har inslag av den *instrumentella inställningen*, som är en idealtyp.<sup>13</sup> Vi menar att alla människor kan ha lite av alla dessa olika inställningar till arbete beroende på arbetssituation, arbetsplats och yrke. Ingen har en renodlad inställning av den ena eller andra typen. Goldthorps teori står dock inte oemotsagd. En teori som går emot Goldthorp m.fl. är Ingelharts teori om att dagens unga har en mer postmaterialistisk än materialistisk inställning. Detta avser inte minst deras attityd till arbete. De unga i vårt samhälle är uppväxta med välfärd och en social trygghet som gör att de inte behöver oroa sig om materiella villkor. För de unga är arbete inte enbart en väg till försörjning utan

---

<sup>10</sup> Christer Theanderson. *Jobbet- för lön, lust eller andra värden*, 2000, s. 11 – 12

<sup>11</sup> s. 13

<sup>12</sup> s 13

<sup>13</sup> s 14

mer ett medel för att uppnå personlig utveckling och självförverkligande.<sup>14</sup> Vi håller med om att samhällsutvecklingen gått mot mer postmateriella värderingar, men tror ändå mot bakgrund av den höga arbetslösheten bland gruppen unga i Sverige att många har en materiell inställning till arbete.

### **En individualistisk syn på arbete**

Psykologen Michal Allvin har arbetat fram en teori som handlar om arbetet i det moderna samhället. Han anser att hur man ser på arbetet och vikten av arbetet har blivit mer individcentrerat. Han menar att vi inte längre identifierar oss så mycket med arbetet och den fysiska arbetsplatsen utan istället formas och anpassas arbetet av individen. Vår identitet och vår personlighet har idag ett större utrymme på fritiden än på arbetsplatsen jämfört med tidigare. Allvin menar vidare att gränsen mellan arbete och fritid blivit mer påtaglig.<sup>15</sup> En person som har en individualistisk inställning eftersträvar ett arbete där man får arbeta självständigt samt styra sina arbetstider.<sup>16</sup>

### **Bakgrundsfaktorer som påverkar attityder till arbete**

Människors attityder till arbete påverkas av en mängd olika faktorer. Till dessa hör bl.a. kön, social bakgrund, utbildningsbakgrund, familjesituation och ålder.

Beroende på hur mycket man arbetar och hur delaktig man är i ansvaret för familjen kan man se på arbete på olika sätt.<sup>17</sup> När det gäller kön så finns det studier som pekar på att kvinnor är mindre benägna att framhålla lönen jämfört med män. Istället värdesätter kvinnor intressanta arbetsuppgifter och sociala relationer i högre utsträckning än män.<sup>18</sup> Kvinnor har en tendens att känna en högre arbetstillfredsställelse än vad män gör.<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> s15

<sup>15</sup> Thomas Berglund, *Attityder till arbete i Västeuropa och USA*, 2001, s. 66

<sup>16</sup> s 89

<sup>17</sup> s 166

<sup>18</sup> Christer Theandersson. *Jobbet- för lön, lust eller andra värden*, 2000, s 17

<sup>19</sup> s 118

Beträffande social bakgrund har man funnit att möjligheten att göra karriär och skapa internationella kontakter värdesätts högre av ungdomar som har en far med akademisk utbildning.<sup>20</sup> Ungdomar med arbetarbakgrund värderar ”trygghet” i högre grad.<sup>21</sup> Unga som har en förälder med längre utbildning har oftare arbetat utomlands jämfört med unga som har föräldrar med kortare utbildning.<sup>22</sup> Utifrån utbildningsbakgrund så betonar högutbildade i högre utsträckning arbetsinnehåll och arbetsuppgifterna i jämförelse med lågutbildade.<sup>23</sup> Högutbildade värdesätter arbetets innehåll och organisation i högre grad än lågutbildade gör.<sup>24</sup> När det gäller familjesituationen så värdesätter sammanboende lönen i högre utsträckning jämfört med ensamstående. Anställningstryggheten är viktigare bland människor som har barn jämfört med dem som inte har det.<sup>25</sup> Beträffande ålder så har studier visat att för dem som är unga, singlar och har en längre utbildning och som bor i storstad är karriär, internationella kontakter och personlig och professionell utveckling viktigare än anställningstrygghet.<sup>26</sup> Yngre personer värdesätter oftare kamratskap och karriär medan äldre mer prioriterar trygghet och lön. Ju yngre man är desto lägre är chansen att välja anställningstrygghet som en betydelsefull faktor.<sup>27</sup> Över 90 % unga i åldern 16-29 år anser att trevliga arbetskamrater, en bra chef, god arbetsmiljö och intressanta arbetsuppgifter är viktiga delar i ett arbete.<sup>28</sup> Äldre är mer tillfredställda med sina arbeten än yngre. En orsak kan vara att yngre oftast är tvungna att ta tillfälliga arbeten därför att de inte riktigt hunnit etablera sig på arbetsmarknaden.<sup>29</sup>

---

<sup>20</sup> Ungdomsstyrelsen, *Ungas syn på arbete En fördjupning av Ungdomsstyrelsens Attityd- och värderingsstudie 2003*, s 14

<sup>21</sup> s 14

<sup>22</sup> s 64

<sup>23</sup> Christer Theanderson. *Jobbet- för lön, lust eller andra värden*, 2000, s 16

<sup>24</sup> Ungdomsstyrelsen, *Ungas syn på arbete En fördjupning av Ungdomsstyrelsens Attityd- och värderingsstudie 2003*, s 22

<sup>25</sup> Christer Theanderson. *Jobbet- för lön, lust eller andra värden*, 2000, s 97

<sup>26</sup> Ungdomsstyrelsen, *Ungas syn på arbete En fördjupning av Ungdomsstyrelsens Attityd- och värderingsstudie 2003*, s 14

<sup>27</sup> Christer Theanderson, *Jobbet- för lön, lust eller andra värden*, 2000, s 89

<sup>28</sup> Ungdomsstyrelsen, *De kallar oss unga Ungdomsstyrelsens Attityd- och värderingsstudie 2003*. s 13

<sup>29</sup> Christer Theanderson. *Jobbet- för lön, lust eller andra värden*, 2000, s 30



## Den danska och den svenska arbetsmarknadsmodellen

### - skillnader och likheter

Det råder olika uppfattningar om hur stora skillnader det finns mellan den danska och den svenska arbetsmarknadsmodellen. Enligt Svenskt Näringsliv är Lagen om anställningsskydd, LAS, den stora skillnaden mellan Danmarks och Sveriges arbetsmarknadssystem. Enligt en rapport från Svenskt Näringsliv framkommer det att en stor skillnad mellan Sverige och Danmark är att de svenska villkoren regleras huvudsakligen statligt medan de danska avtalas på central eller lokal nivå mellan arbetsgivare och arbetstagarer.<sup>30</sup> I Danmark finns ingen medbestämmandelag till skillnad från Sverige. Detta innebär att man inte är delaktig i beslut och att ett kritiskt ifrågasättande i Danmark inte alltid är uppskattat av arbetsgivaren.<sup>31</sup> Både i Sverige och Danmark läggs omfattande offentliga resurser ned på både den aktiva arbetsmarknadspolitiken, med program av olika slag, samt även på den passiva delen med a-kassa.<sup>32</sup> I båda länderna finns möjlighet att använda sig av tidsbegränsade anställningar men i Sverige utnyttjar man det i mycket större utsträckning än i Danmark.<sup>33</sup> Detta tror vi skulle kunna ha ett samband med den kärvare arbetsmarknaden i Sverige. Det råder stor skillnad mellan svensk och dansk arbetsgivaravgift. I Sverige betalar arbetsgivaren ca 33 % i sociala avgifter, medan man i Danmark endast betalar ett par tusenlappar. Detta innebär att den danska arbetsgivaren har ca 30 % mer pengar till arbetstagarers lön.<sup>34</sup> Det finns även skillnader när det gäller arbetstid mellan de båda länderna. I Danmark har man 37-timmars arbetsvecka, enligt de flesta fackliga avtal.<sup>35</sup> I Sverige har man däremot 40-timmars arbetsvecka.

---

<sup>30</sup> Maria Ludvigsson, *Mer Dansk Design*, 2006 s 16

<sup>31</sup> AF Öresund, *Viktigt att veta om att arbeta i Danmark*, s 1

<sup>32</sup> Lena Westerlund, *Tryggare på andra sidan sundet? Om flexicurity i Danmark*, 2006, s 5

<sup>33</sup> <http://www.analyskritik.press.se/rattochsamhalle/arbetsratt/Arbetsratt.htm>

<sup>34</sup> AF Öresund, *Viktigt att veta om att arbeta i Danmark*, s 2

<sup>35</sup> Oresunddirekt.com, Om att pendla- bo i Sverige, arbeta i Danmark, s 3

## **Flexicurity**

Den danska modellen kallas Flexicurity och består av tre delar: flexibel arbetsmarknad, socialt skyddsnet och aktiv arbetsmarknadspolitik. Flexicurity är en sammanslagning av de engelska orden *flexibility* och *security*. Ordet flexicurity signalerar att flexibilitet och trygghet inte behöver vara varandras motsatser för att nå en god ekonomisk utveckling och hög sysselsättning.<sup>36</sup> Vi kommer främst att ta upp den flexibla arbetsmarknaden i modellen.

### **Flexibel arbetsmarknad**

I Danmark begränsas arbetsgivarens rätt att säga upp en anställd av de kollektivavtal som gjorts. En uppsägning i Danmark måste precis som i Sverige grundas i verksamheten - vanligen i arbetsbrist- eller i en anställds personliga förhållanden. Arbetsgivaren i Danmark kan däremot ganska fritt bestämma vilka som skall sägas upp. I Sverige reglerar LAS vad som gäller vid uppsägning genom turordningsregler. LAS innebär ”sist in först ut”. Arbetsgivaren i Danmark kan alltså ha lite lättare att avskeda personal och därmed även lite lättare nyanställa.<sup>37</sup> Denna flexibilitet är positiv så till vida att den geografiska och kanske även den yrkesmässiga rörligheten ökar. Till det negativa hör att den höga personalomsättningen leder till att viktig kunskap och kompetensutveckling går förlorad.<sup>38</sup> De flesta sociala förmåner är inte knutna till den aktuella arbetsgivaren, utan individen ansvarar för att en del av lönen går till t ex pensionssparande.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Lena Westerlund, *Tryggare på andra sidan sundet? Om flexicurity i Danmark*, 2006, s 2

<sup>37</sup> Lena Westerlund, *Tryggare på andra sidan sundet? Om flexicurity i Danmark*, 2006, s 28

<sup>38</sup> s 20

<sup>39</sup> Tor Eriksson & Peter Jensen, *Tidsbegränsade anställningar*, 2003, s 230

## Socialt skyddsnet

Arbetslöshetsersättningen för svenskar som arbetar i Danmark är 90 % av lönen. Taket är 170 000 danska kronor, vilket gör att den faktiska ersättningen är drygt 60 % av lönen.<sup>40</sup> I Sverige uppgår arbetslöshetsersättningen till 80 % av lönen upp till ca 240 000 svenska kronor. Gränsen för hur länge man som svensk får arbetslöshetsersättning i Danmark är 4 år. I Sverige har man rätt till arbetslöshetsersättning i 300 dagar och det kan sedan eventuellt förlängas med ytterligare 300 dagar.<sup>41</sup> Fackföreningsavgiften för svenska handelsanställda som arbetar heltid ligger mellan 350 och 400kr.<sup>42</sup> I Danmark ligger fackföreningsavgiften för handelsanställda som arbetar heltid på ca 430kr.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> [www.ekonomifakta.se/newsitem\\_\\_\\_832.aspx](http://www.ekonomifakta.se/newsitem___832.aspx)

<sup>41</sup> Lena Westerlund, *Tryggare på andra sidan sundet? Om flexicurity i Danmark*, 2006, s 26

<sup>42</sup>

<http://www.handels.se/home/handels2/home.nsf/unidView/A2E83DBEBDC72BFDC1256F490037EAC2?OpenDocument>

<sup>43</sup> [http://www.hk.dk/www/bliv\\_medlem/beregn\\_kontingent](http://www.hk.dk/www/bliv_medlem/beregn_kontingent)

## Metod

Här presenteras de metoder som valts, de urvalsprinciper som använts samt en redogörelse för hur den empiriska undersökningen genomförts. Vi använder oss av kvantitativa data med hjälp av en enkätundersökning. Resultaten från enkäterna har sedan sammanställts i ett datorbaserat statistikprogram, SPSS. Anledningen till att vi valt att använda oss av en enkätundersökning är att syftet är att utgå från ett brett perspektiv över den population som avsetts att undersöka. Vi vill undersöka vad en stor grupp har för värderingar och attityder till arbete istället för att enbart titta på hur några enskilda individer ser på arbete. Det skulle ge en alltför ensidig bild av stora, allmänna områden som arbete, karriär och framtid. Vår avsikt var att kunna generalisera svaren vi fått från enkäterna när det gäller svenska ungdomar mellan 19 och 30 år som arbetar inom handel i Malmö och i Köpenhamn. Detta har resulterat i en fallstudie inom denna grupp. På grund av tidsbrist och små resurser har vi varit tvungna att begränsa oss till en grupp på 100 personer.

I enkäten används både strukturerade och öppna frågor. Anledningen till att vi valt att använda oss av vissa öppna frågor är för att kunna hitta mönster och bättre kunna förstå denna grupps värderingar och handlingssätt. Utgångspunkten har varit olika teorier och modeller när vi har utarbetat våra frågor samt när vi analyserat vårt material och har därmed använt oss av ett deduktivt synsätt.<sup>44</sup>

## Urval

Vår undersökningsgrupp består av svenska ungdomar mellan 19 och 30 år som arbetar inom servicebranschen i Sverige respektive Danmark. Vi har vänt oss till butikskedjor och mindre butiker som finns i både Sverige och Danmark för att få två så homogena grupper som möjligt för att sedan lättare kunna göra en jämförelse mellan de båda

---

<sup>44</sup> Runa Patel & Bo Davidsson, *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 2003 s 23-24

grupperna. Ungdomarna har sedan slumpmässigt valts ut från de olika butikerna i Sverige respektive Danmark.

## **Enkäter**

Vi har arbetat fram två olika enkäter, en för vardera land. Vi har här eftersträvat att göra frågorna i de båda enkäterna så lika som möjligt i syfte att kunna jämföra svaren från de båda grupperna. Frågorna i enkäterna har vi utarbetat utifrån våra frågeställningar och de är indelade i olika frågeområden vilka utgörs av bl.a. bakgrund, karriär och framtidsplaner. Enkäten består främst av strukturerade frågor med fasta svarsalternativ t.ex. svarsalternativ som innehåller frekvenser, graderad inställning mm, men enkäten innehåller även en del öppna frågor. Sist i enkäterna lade vi till en rad där respondenterna kunde lämna namn och telefonnummer om de ville delta i en intervju rörande enkätfrågorna. På grund av tidsbrist hann vi dock inte genomföra några intervjuer. Det framgår av enkäterna att svaren behandlas konfidentiellt och att respondenten kan nå oss via e-mail för information om resultaten mm.

## **Validitet och reliabilitet**

På det stora hela har vi uppnått validitet därför att vi med hjälp av våra frågor i enkäterna i stort sett fått svar på våra frågeställningar. Men när det gäller vissa frågor har vi dock inte lyckats bearbeta resultaten på ett statistiskt korrekt sätt i SPSS. När det gäller frågorna ”Hur viktiga är följande faktorer för dig när det gäller ett arbete?” och ”Hur nöjd är du med följande faktorer på ditt nuvarande arbete?” har vi gjort om varje faktor (t ex arbetsvillkoren, arbetstiden osv.) till en ny fråga när vi lagt in det i SPSS. Detta har resulterat i att t ex frågan ”Hur viktiga är följande faktorer för dig när det gäller ett arbete?” gjorts om till åtta frågor istället för en fråga. Frågor där man har kunnat kryssa i mer än ett svarsalternativ har vi varit tvungna att göra om vid bearbetningen. Detta har varit nödvändigt för att kunna sammanställa svaren i statistikprogrammet. Vi har därför gjort om dessa frågor till påståenden. Alla öppna frågor har vi omarbetat till frågor med fasta svarsalternativ. Fråga 4, ”Hur lång arbetslivserfarenhet har du?”, har vi strukit

eftersom många av respondenterna missförstått frågan och svarat på ett sätt som vi inte kunnat tolka. När det gäller vissa frågor kryssade respondenterna i mer än ett svarsalternativ, fastän att det inte stod angivet att de skulle göra det. Detta resulterade i att vi vid bearbetningen av frågorna redovisade detta som ”svaret går inte att tolka”. Med tanke på att det varit hög svarsfrekvens bland respondenterna när det gäller båda enkäterna samt att inga nya alternativ har lagts till frågorna kan vi säga att enkäten har varit reliabel.

## **Chi-Square- test**

Chi-Square-testet är ett sambandsmått som används för att testa om ett visst mönster har uppstått av en slump eller om det finns ett annat samband. Ett exempel på detta är om man har en hypotes om ett samband mellan några olika faktorer och ställer denna hypotes mot en observation i verkligheten<sup>45</sup>. Vi blev rekommenderade att använda chi-square-testet av en statistiker på Malmö Högskola. När vi använde SPSS-programmet ingick chi-square-testet i de korstabeller som vi tog fram när vi sammanställde resultaten. När det gäller tolkningen av chi-square-testet blev vi rekommenderade att fokusera på p-värdet. P-värdet är ett mått på sannolikheten att de resultat man fått skulle ha uppstått slumpmässigt. Ett lågt p-värde betyder att det finns ett statistiskt samband som inte beror på slumpen.<sup>46</sup> Enligt den statistiker som vi fått hjälp av måste värdet vara under 5% för att det ska finnas ett statistiskt samband. När det saknas ett statistiskt samband har vi inte angett detta i resultatdelen men när vi funnit ett statistiskt samband så har vi tagit upp att sambandet är signifikant.

## **Pilotstudie**

Vi har genomfört en pilotstudie bland slumpvis utvalda svenska ungdomar som arbetar inom servicebranschen i Sverige. Sammanlagt har vi delat ut 15 enkäter. Syftet med

---

<sup>45</sup> Eva Eggeby, Johan Söderberg, *Kvantitativa metoder*, 1999 s 101 - 103

<sup>46</sup> s 105

denna pilotstudie var att pröva frågornas relevans utifrån vår undersökning. Efter att vi gått igenom resultaten av pilotstudien omarbetade vi vissa frågor, uteslöt andra samt la till några nya frågor.

## **Genomförandet av huvudundersökningen**

Vårt mål med enkätundersökningen var att få in 50 enkäter från varje grupp. Eftersom vi från början räknade med ett externt bortfall valde vi att dela ut 60 enkäter till vardera grupp. Vi delade inledningsvis ut 60 enkäter på ett köpcenter i utkanten av Köpenhamn där vi genom Öresunddirekt fått reda på att det arbetar många svenska ungdomar. Vi valde i första hand butiker som både finns i Sverige och Danmark men vi hittade inte ett tillräckligt stort underlag och fick därför utöka med fler danska butiker. Därefter delade vi ut enkäter till den svenska personalen som vi fann i de olika butikerna. Vissa besvarade enkäterna på plats medan andra valde att vänta att besvara dem eftersom de var upptagna med sina arbetsuppgifter i butikerna. Vi träffade inte alla respondenter personligen utan vi delade i vissa butiker ut enkäter till en person som sedan delade ut enkäterna till sina svenska kollegor. Vi återkom vid ett senare tillfälle och samlade in resterande besvarade enkäter. Vi fick inte in tillräckligt många besvarade enkäter och därför valde vi att dela ut ytterligare 15 enkäter på ett annat köpcenter i Köpenhamn där det också arbetar många svenska ungdomar.

I Sverige delade vi ut 60 enkäter på ett köpcenter i Malmö. Vi eftersträvade att dela ut enkäter till samma butikskedjor som i Danmark, men vi blev tvungna att utöka med butiker som enbart finns i Sverige för att få ett tillräckligt stort underlag. Även i Sverige besvarade vissa av respondenterna enkäterna på plats medan andra valde att vänta och besvara dem, då samlade vi in dem vid ett senare tillfälle.

## **Bortfallsanalys**

Av totalt utdelade 135 enkäter fick vi in 104, vilket resulterade i en svarsfrekvens på 77 %. Enligt Jan Trost ligger svarsfrekvensen ofta på mellan 50 och 75 procent när det gäller

många enkätundersökningar. Om undersökningen riktar sig till specifika grupper kan man dock komma upp i lite högre svarsfrekvenser.<sup>47</sup> Om man ställer detta i relation till vårt resultat har vi lyckats få en tillfredsställande svarsfrekvens. Den vanligaste anledningen som vi kunnat hitta till att enkäterna inte besvarades var att respondenterna inte hade tid till detta. Vid något tillfälle angav butiksanställda att de inte hade möjlighet att fylla i enkäter utan chefens godkännande.

---

<sup>47</sup> Jan Trost. *Enkätboken*, 2001, s 118



## Resultat

### Respondenternas bakgrund

I både Sverige- och Danmarksgruppen är åldersfördelningen relativt homogen. I Sverigegruppen är medelåldern 24,07 år medan den i Danmarksgruppen är 23,62 år. Se figurerna 1 i bilaga 3 och 4. När det gäller könsfördelningen i de båda grupperna är den också mycket likartad. Se figurerna 2 i bilaga 3 och 4. Skillnaderna i utbildningsnivå mellan Danmarks- och Sverigegruppen är ganska små. Majoriteten i båda grupperna har gymnasieutbildning och bara en individ i varje grupp har enbart grundskoleutbildning. Även andelen högskoleutbildade är nästan lika stor i båda grupperna. Se figurerna 3 i bilaga 3 och 4. När det gäller respondenternas sociala bakgrund samt familjesituation i de båda grupperna, se figurerna 4 i bilaga 3 och 4.

### Motiv till att söka arbete i Danmark

Tabell 1.1 Resultat av fråga 20 ( enbart Danmarksenkäten ): ”Varför sökte du jobb i Danmark?”

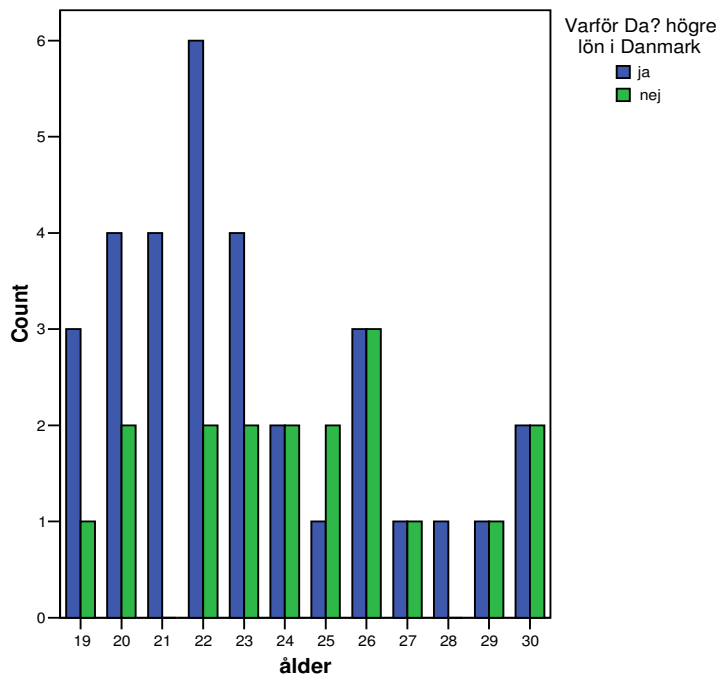
Faktorer	Frekvens	Procent
Jag har högre lön i Danmark	32	28
Jag fick inte jobb i Sverige	23	20
Spännande att jobba utomlands	22	19
Bättre karriärchanser i Danmark	19	17
Bättre anställningsavtal i Danmark	11	10
Annan orsak	7	6
Summa	114*	100

\*På fråga 20 i enkäten för Danmarksgruppen kunde respondenterna kryssa i flera alternativ därför är summan av antalet svar i tabellen ovan fler än 50.

I tabellen ovan framgår att ”högre lön” är den faktor som anges oftast som motivering till varför respondenterna i Danmarksgruppen arbetar i Danmark. Av totalt 114 ”kryss” fick ”högre lön i Danmark” 32 kryss vilket motsvarar 28 % av totala andelen kryss. Därefter följer ”fick inte jobb i Sverige” med 20 % och ”spännande att jobba utomlands” med 19 % av totala andelen kryss. ”Bättre karriärchanser i Danmark” fick 17 % av kryssen medan ”bättre anställningsavtal i Danmark” fick 10 %.

## Samband mellan att vilja arbeta i Danmark och olika bakgrundsfaktorer

Figur 1.1 Resultat av: Samband mellan drivkraften ”högre lön i Danmark” och respondenternas ålder



Diagrammet ovan anger hur många i Danmarksgruppen som har angett att de arbetar i Danmark för att de får högre lön där. Här ser man att det är fler bland de yngre i Danmarksgruppen som svarat ”ja” än bland de äldre.

**Tabell 2.1 Översikt över respondenternas sociala bakgrund:**

Faktorer	Sverige		Danmark	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
*Arbetarbakgrund	7	14	9	18
*Tjänstemanna- bakgrund	10	20	10	20
*Akademiker- bakgrund	32	64	26	52
*Annan bakgrund	-	-	4	8
Ej svarat	1	2	1	2

\*Beteckningarna arbetar-, tjänstemanna- och akademikerbakgrund grundar sig på den högsta utbildning som den ena eller båda föräldrarna har. Vi har valt att kalla alla med enbart grundskoleutbildning för arbetarklass och alla med högst gymnasieutbildning för tjänstemannaklass. Vidare har alla med högskoleutbildning, oavsett utbildningens längd eller eventuell examen, kallas för akademiker.

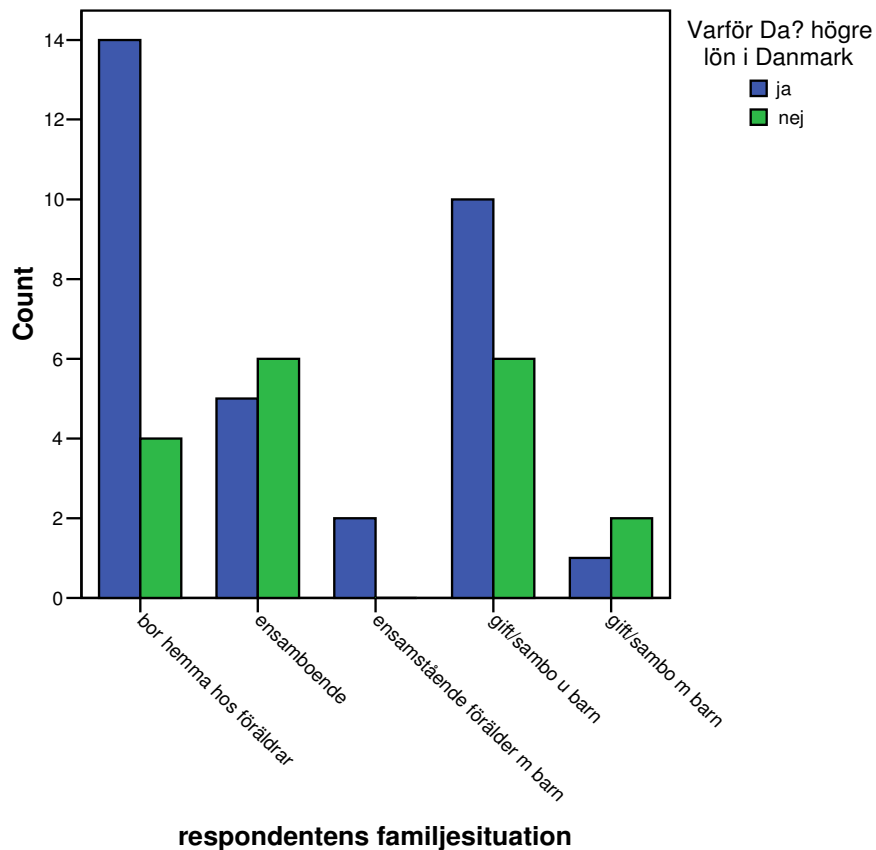
Av tabellen ovan framkommer att andelen respondenter som kommer från ett arbetarhem är något större i Danmarksgruppen 18 % jämfört med Sverigegruppen där 14 % hade arbetarbakgrund. Däremot är andelen respondenter som kommer från tjänstemannahem lika i båda grupperna 20 %. I båda grupperna utgör andelen respondenter med akademikerbakgrund den största andelen. I Danmarksgruppen kom 52 % från ett akademikerhem och i Sverigegruppen kom hela 64 % från familjer med akademikerbakgrund.

**Tabell 2.2 Resultatet av respondenternas familjesituation:**

Faktorer	Sverige		Danmark	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Bor hemma	11	22	18	36
Ensamboende	14	28	11	22
Gift u barn	20	40	16	32
Gift m barn	5	10	3	6

Enligt tabellen ovan är andelen respondenter som bor hemma hos föräldrarna högre i Danmarksgruppen 36 procent jämfört med Sverigegruppen där 22 procent bor hemma. Detta kan ha sin förklaring i skillnaden i åldersfördelning mellan grupperna där ju Danmarksgruppen har fler yngre deltagare än Sverigegruppen. Åldersfördelningen inom grupperna kan även vara en förklaring till att Sverigegruppen har fler sammanboende än Danmarksgruppen.

Figur 1.2 Resultat av samband mellan motivet ”högre lön” och respondenternas familjesituation:

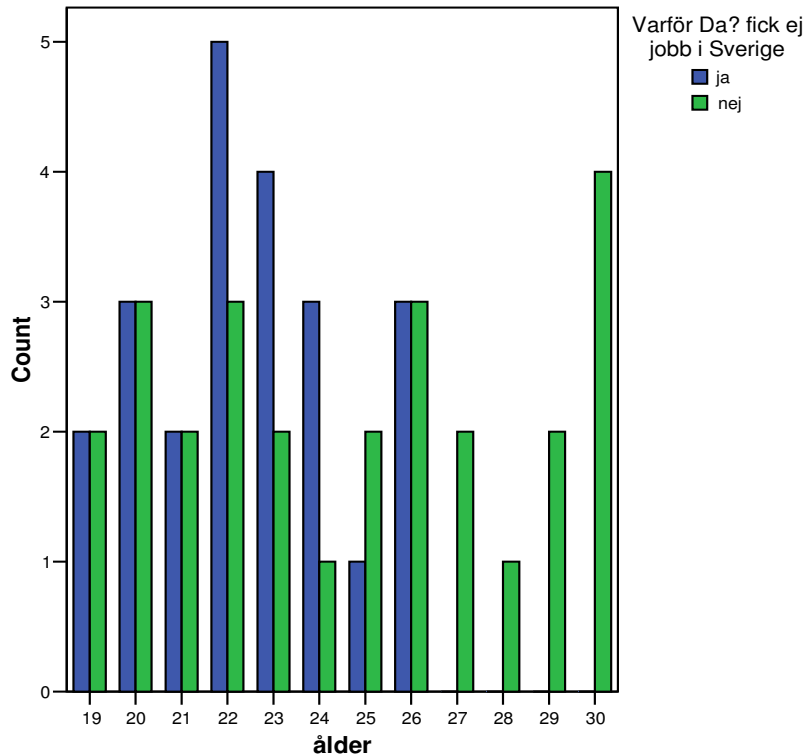


Enligt diagrammet ovan är det framförallt respondenterna som bor hemma hos föräldrarna som angett motivet ”högre lön” men även bland dem som är sammanboende utan barn har majoriteten angett motivet ”högre lön”.

Enligt Theandersson betonas lön högre av sammanboende än ensamboende vilket delvis stämmer in på resultaten från vår studie.<sup>48</sup> Här har 10 av 16 som är sammanboende utan barn angett motivet ”högre lön” medan bara fem av elva av de ensamboende har angett ”högre lön”. Däremot stämmer ej teorin för sammanboende med barn flertalet av dem inte angett motivet ”högre lön”. Att så många av respondenterna som bor hemma hos föräldrarna har angett ”högre lön” skulle kunna hänga ihop med en önskan hos dessa om att kunna bli ekonomiskt oberoende för att kunna ta steget ut till ett självständigt liv.

<sup>48</sup> Christer Theandersson, *Jobbet- för lön, lust eller andra värden?*, 2000, s 97

**Figur 2.1 Resultat av: Samband mellan motivet ”Jag fick inte jobb i Sverige” och respondenternas ålder**

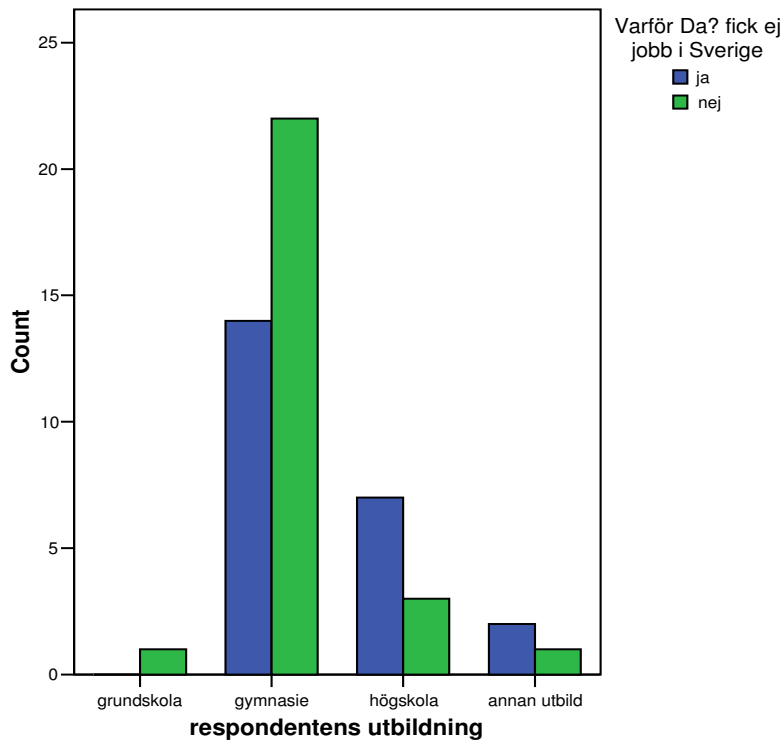


Av diagrammet ovan framgår att det finns ett samband mellan ålder och att det är lättare att hitta ett arbete i Danmark än i Sverige. Av dem som är mellan 19 och 24 år har flera svarat att en orsak till att de arbetar i Danmark är att de fick jobb där men inte i Sverige. I gruppen 25 – 30 år är det bara bland 25 och 26-åringarna som man angett att en orsak till att man arbetar i Danmark är att man fick jobb där men inte i Sverige. Bland de äldsta 27 – 30 åringarna finns ingen som angett ”Jag fick inte jobb i Sverige” som orsak till att de arbetar i Danmark. Sverige har en hög arbetslöshet bland unga i åldern 15 – 24 år ca 24 procent jämfört med Danmark där arbetslösheten för samma åldersgrupp bara är ca 8 procent.<sup>49</sup> Att andelen 19 – 24 åringar är högre i Danmarksgruppen skulle kunna tyda på att dessa arbetar i Danmark just för att de inte fått jobb i Sverige.

<sup>49</sup>

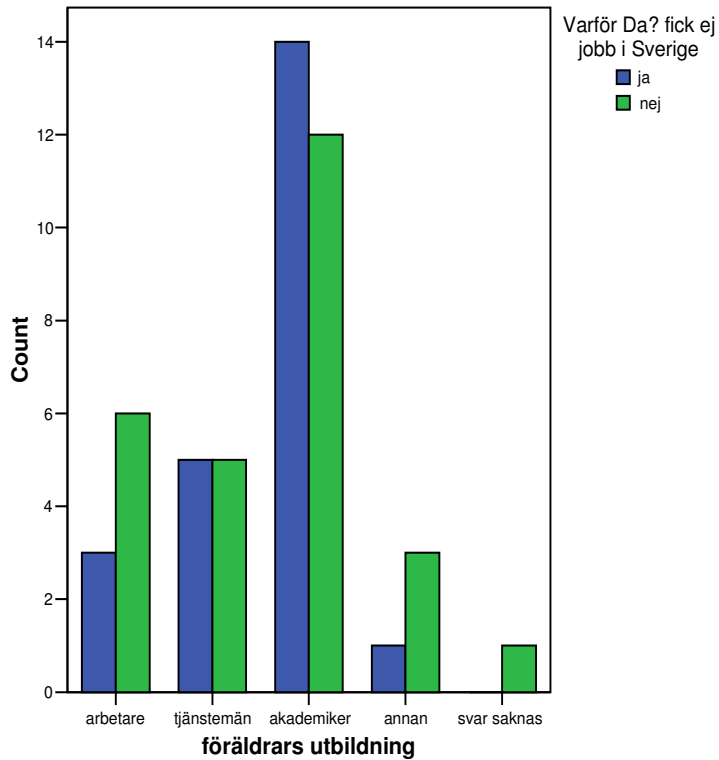
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=sdi\\_ed&root=sdi\\_ed/sdi\\_ed/sdi\\_ed\\_emp/sdi\\_ed1432](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=sdi_ed&root=sdi_ed/sdi_ed/sdi_ed_emp/sdi_ed1432)

**Figur 2.2 Resultat av sambandet mellan motivet ”Jag fick inte jobb i Sverige” och respondenternas utbildningsbakgrund:**



Av diagrammet ovan framkommer att 14 av 36 respondenter med högst gymnasieutbildning anger att en orsak till att de sökt arbete i Danmark är att de inte fått jobb i Sverige. Bland respondenterna med högskoleutbildning anger sju av tio att en orsak till att de arbetar i Danmark är att de inte fått jobb i Sverige.

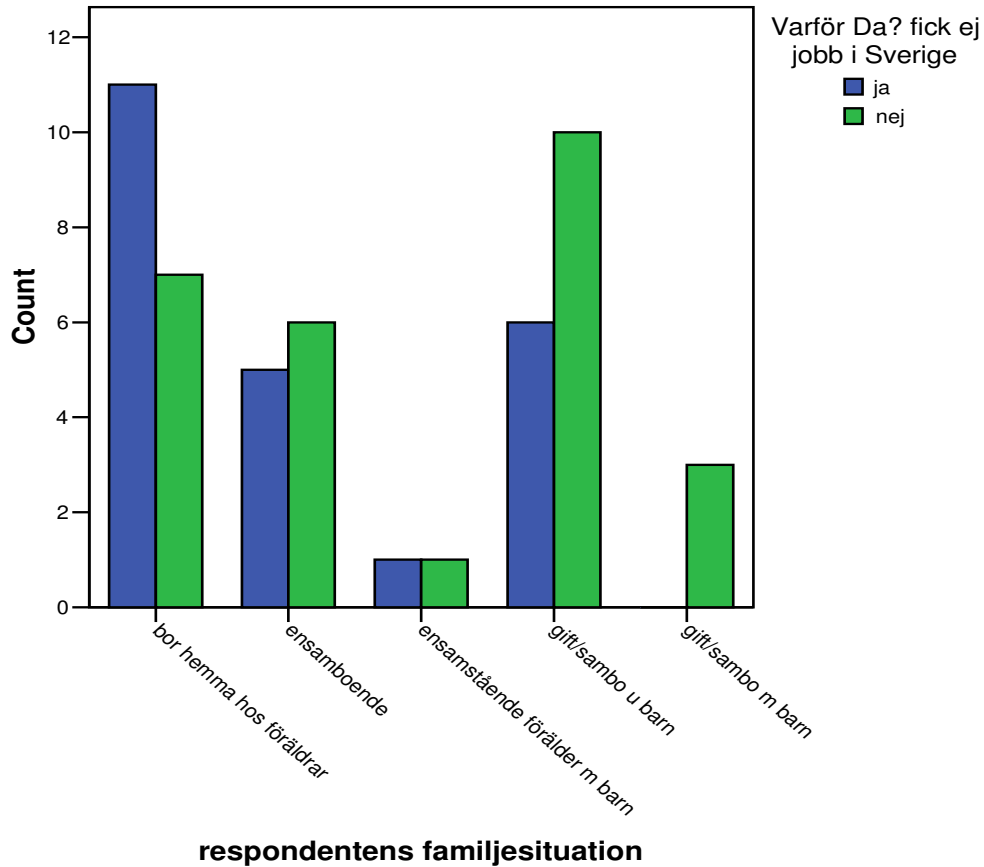
**Figur 2.3 Resultat av sambandet mellan motivet ”Jag fick inte jobb i Sverige” och respondenternas sociala bakgrund:**



Enligt ovanstående diagram är sambandet mellan motivet ”Jag fick inte jobb i Sverige” och respondenternas sociala bakgrund är svagt. Bara för dem med akademikerbakgrund finns ett litet samband så till vida att en något högre andel angett att en orsak till att de sökt jobb i Danmark är att de inte fått jobb i Sverige.

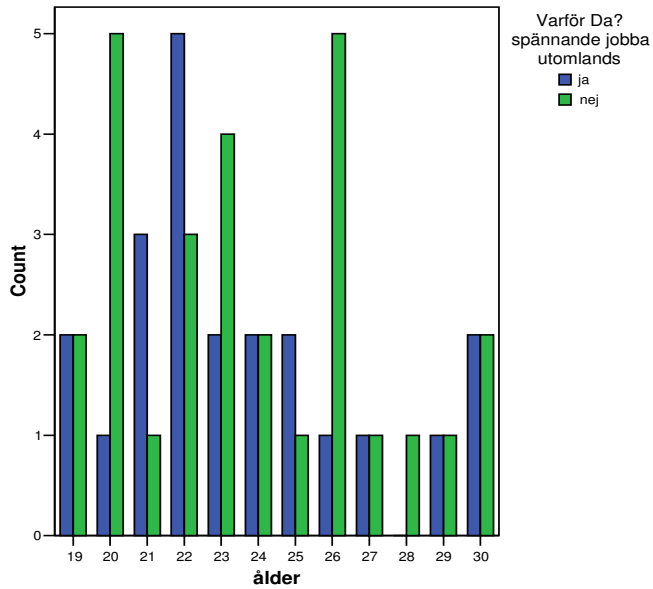


**Figur 2.4 Resultat av sambandet mellan motivet ”Jag fick inte jobb i Sverige” och respondenternas familjesituation:**



I förhållande till respondenternas familjesituation visar diagrammet ovan att det framförallt är de respondenter som bor hemma hos föräldrarna som sökt jobb i Danmark för att de inte fått jobb i Sverige. Därefter är det respondenterna som bor ensamma som angett flest ”ja”. Bland dem som är sammanboende är det mindre än hälften som svarat ”ja” på påståendet och ingen av dem som är sammanboende med barn. Andelen som bor hemma är större i Danmarks än i Sverigegruppen (36 % mot 22 %). På motsvarande sätt är även andelen sammanboende lägre i Danmarks- än i Sverigegruppen (38 % mot 50 %).

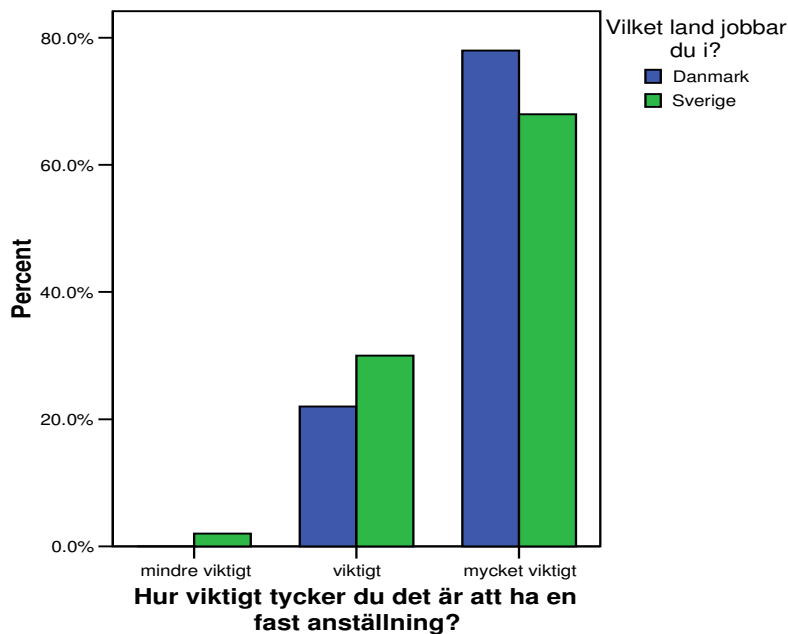
**Figur 3.1 Resultat av sambandet mellan motivet ”Spännande att jobba utomlands och respondenternas ålder:**



Enligt diagrammet ovan är det framförallt de yngre 19 – 24 år som har angett motivet ”spännande att jobba utomlands” 15 av 32, medan bara 7 av 18 av dem som är 25 – 30 år har angett motivet ”spännande jobba utomlands”.

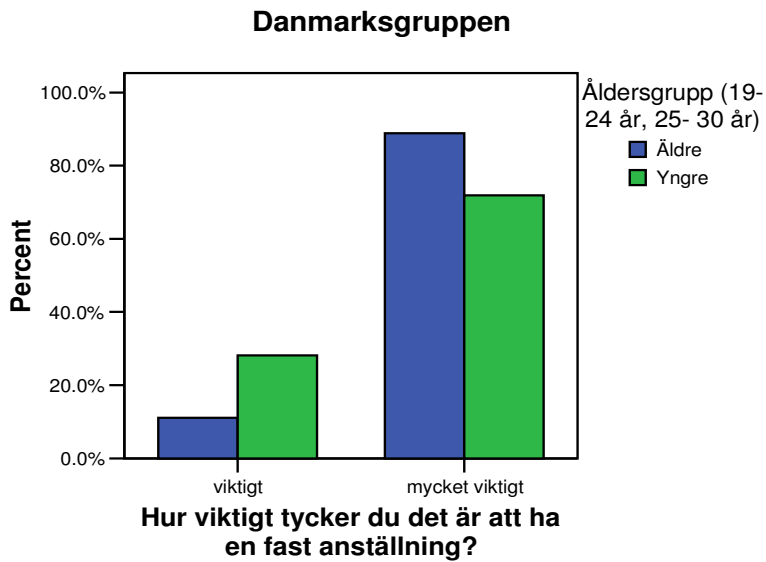
## Hur ser man på arbete i stort i de båda grupperna

Figur 4.1 Resultat av frågan: Hur viktigt tycker du det är att ha en fast anställning?



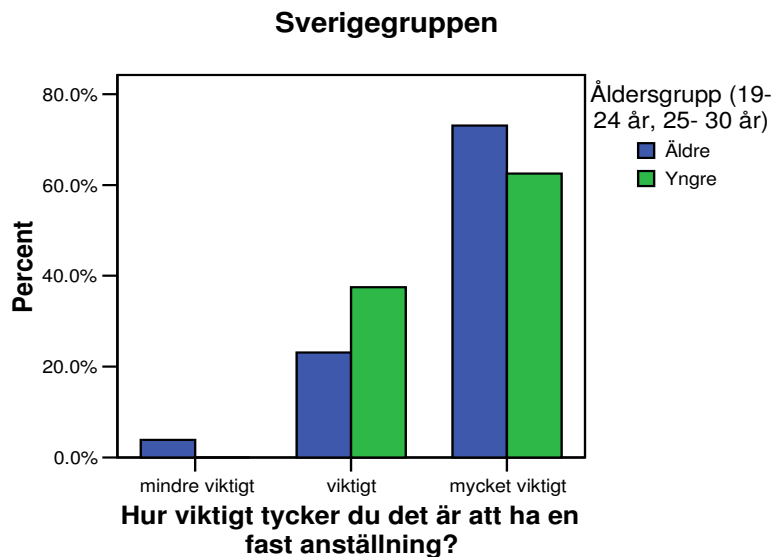
I både Danmarks- och Sverigegruppen framgår det att de allra flesta tycker det är mycket viktigt eller viktigt med en fast anställning. Det är 10 % fler i Danmarksgruppen än i Sverigegruppen som anser att en fast anställning är mycket viktigt. I Sverigegruppen är det 8 % fler än i Danmarksgruppen som tycker att en fast anställning är viktigt. Endast 2 % i Sverigegruppen anser att en fast anställning är mindre viktigt.

**Figur 4.2** Resultat av frågan: Hur viktigt tycker du det är att ha en fast anställning? (Sett utifrån ett yngre och ett äldre åldersperspektiv)



Respondenterna har blivit indelade i en yngre åldersgrupp (19- 24 år) och en äldre åldersgrupp (25- 30 år) både i Danmarksgruppen och i Sverigegruppen i följande diagram. Som framgår av ovanstående tabell är det nästan 90 procent av 25- 30 åringarna i Danmarksgruppen som anser att en fast anställning är mycket viktigt medan det är drygt 70 procent av 19- 25 åringarna som anser samma sak.

Figur 4.3



Även i Sverigegruppen det fler i den äldre åldersgruppen än i den yngre åldersgruppen som anser att en fast anställning är mycket viktigt.

### Motiveringar till vikten av att ha en fast anställning

När respondenterna har fått frågan ”Hur viktigt tycker du det är att ha en fast anställning?” och sedan blivit ombudda att motivera sitt svar har man kunnat urskilja tre centrala teman i deras svar. Respondenterna har svarat att en fast anställning är viktigt för att det ger dem trygghet/säkerhet (ekonomisk trygghet), rättigheter/förmåner (t.ex. trygga anställningsvillkor) samt att det underlättar planeringen av nuet och framtiden (t.ex. när det gäller att ansöka om lån och hyra lägenhet). I båda grupperna var den vanligaste motiveringen att man ansåg att en fast anställning är viktig eftersom det ger dem trygghet/säkerhet. På frågan ”Anser du att en fast anställning ger dig trygghet/säkerhet?” svarade 66 % ja i Sverigegruppen och 64 % svarade ja i Danmarksguppen. 14 % ansåg att en fast anställning är viktig för att det ger dem rättigheter/förmåner i Sverigegruppen, motsvarande siffra i Danmarksguppen var 16 %. 18 % i Sverigegruppen ansåg att en fast

anställning är viktig för att det underlättar planeringen av nuet och av framtiden, 12 % i Danmarksgruppen ansåg samma sak.

### Vikten av olika arbetsrelaterade faktorer

**Tabell 3.1 Resultat av frågan: Hur viktiga är följande faktorer för dig när det gäller ett arbete?**

Alla siffrorna i tabellen anges i procent. Det finns inte med några uppgifter i denna tabell över dem som valt att inte svara på dessa frågor i enkäten samt där man inte kunnat tolka svaren.

Faktorer	Danmark			Sverige		
	5-4	3	2-1	5-4	3	2-1
Arbetsvillkoren	80	10	4	78	8	4
Arbetstiden	71	14	12	56	30	10
Chefen	82	10	6	86	12	0
Arbetskamraterna	88	8	0	84	10	4
Lönen	88	10	0	78	16	4
Arbetsklimatet	92	4	2	90	2	4
Arbetsuppgifterna	68	22	6	68	20	8
Påverkansmöjligheter	74	16	6	80	10	6

**5-4=** Mycket viktigt eller ganska viktigt

**3=** Viktigt

**2-1=** Mindre viktigt eller inte viktigt

I både Danmarks- och Sverigegruppen är det arbetsklimatet som man värdesätter allra högst när det gäller ett arbete. Arbetstiden är den faktor som 10 procent eller mer i de båda grupperna prioriterar som mindre viktig eller inte viktig. När det gäller chefen, arbetskamraterna och arbetsuppgifterna prioriterar man dem relativt högt i både Danmarks- och Sverigegruppen och man har gett dessa faktorer väldigt likartade ”betyg” i de båda grupperna.

## Hur ser man på den egna arbetssituationen i de båda grupperna

Tabell 4.1 Resultat av frågan: Hur nöjd är du med följande faktorer i ditt arbete?

Alla siffrorna i tabellen anges i procent. Det finns inte med några uppgifter i denna tabell över dem som valt att inte svara på dessa frågor i enkäten samt där man inte kunnat tolka svaren.

Faktorer	Danmark			Sverige		
	5-4	3	2-1	5-4	3	2-1
Arbetsvillkoren	71	12	12	78	8	4
Arbetstiden	41	32	24	56	30	10
Chefen	66	14	18	86	12	0
Arbetskamraterna	88	8	2	84	10	4
Lönen	50	40	8	78	16	4
Arbetsklimatet	76	14	8	90	2	4
Arbetsuppgifterna	58	32	8	68	20	8
Påverkansmöjligheter	64	22	12	80	10	6

**5-4=** Mycket viktigt eller ganska viktigt

**3=** Viktigt

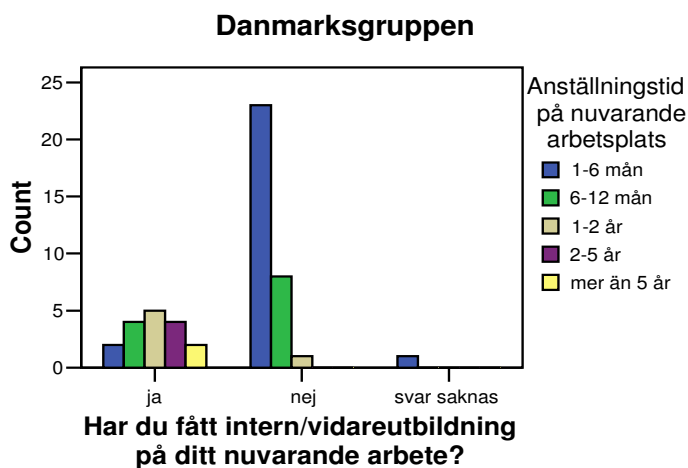
**2-1=** Mindre viktigt eller inte viktigt

Det är fler som är mycket nöjda eller ganska nöjda med arbetsvillkoren i Sverige än i Danmark (78 % resp. 71 %). Det är fler i Sverige än i Danmark som är mycket nöjda eller ganska nöjda med arbetstiden (41 % resp. 56 %) trots att arbetstiden är kortare i Danmark. Det är fler i Sverigegruppen än i Danmarksgruppen som är nöjda med chefen. Av tabellen framgår det att fler är mycket nöjda eller ganska nöjda med lönen i Sverige än i Danmark (78 % resp. 50 %) trots att lönen generellt sett är högre i Danmark. Det är endast 64 % i Danmarksgruppen som anger att de är mycket nöjda eller ganska nöjda med sina möjligheter att påverka sin arbetssituation, i Sverigegruppen är motsvarande siffra 80 %.

## Utbildning på arbetsplatsen i de båda grupperna

**Figur 5.1 Resultat av frågan: Har du fått någon vidare/internutbildning på din nuvarande arbetsplats?**

På frågan ”Har du fått någon vidare/intern utbildning på din nuvarande arbetsplats?” svarade 34 % ja och 64 % nej i Danmarksgruppen medan 60 % svarade ja och 40 % nej i den svenska gruppen.

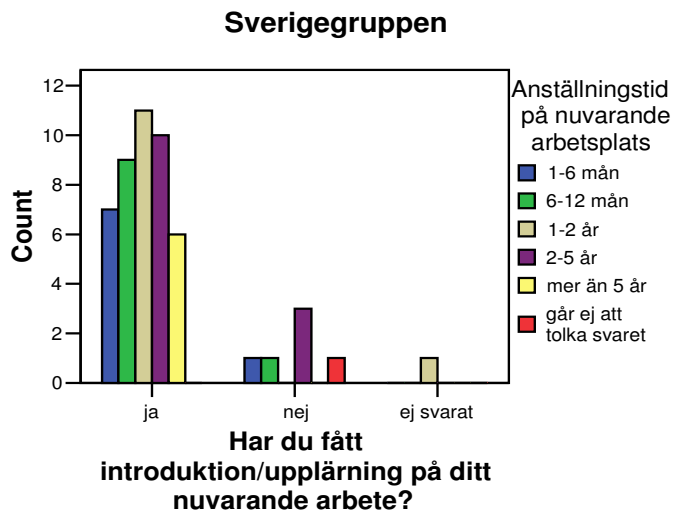


Av diagrammet framgår att majoriteten av dem som svarat nej på denna fråga har varit anställda en kortare period, mellan 1 och 12 månader. Av dem som varit anställda 2 år eller mer har samtliga fått vidareutbildning.

Enligt chi-square-testet blev p-värdet 0.001. Detta värde är under 5 % vilket innebär att det är statistiskt signifikant. Utförligare förklaring angående chi-square finns i metodavsnittet



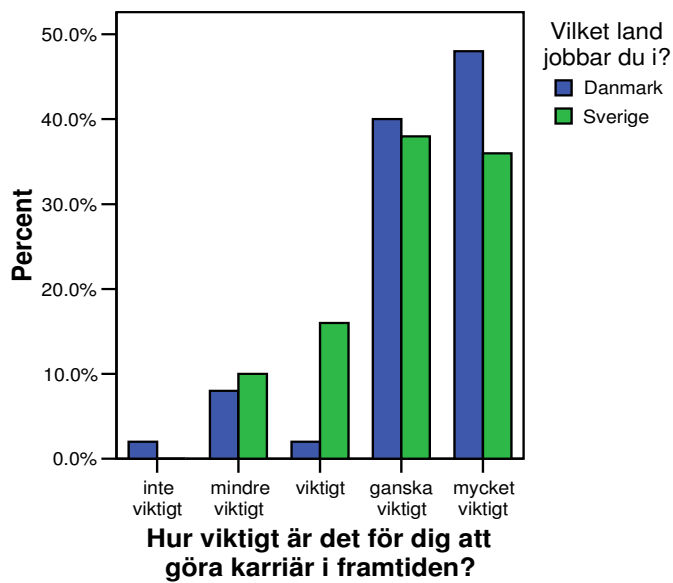
Figur 5.2



I Sverigegruppen är det fler som har varit anställda i 2 år eller mer än i Danmarksguppen. Därmed kan man konstatera att det i dessa två grupper finns ett samband mellan att man fått vidareutbildning och hur länge man varit anställd på den nuvarande arbetsplatsen.

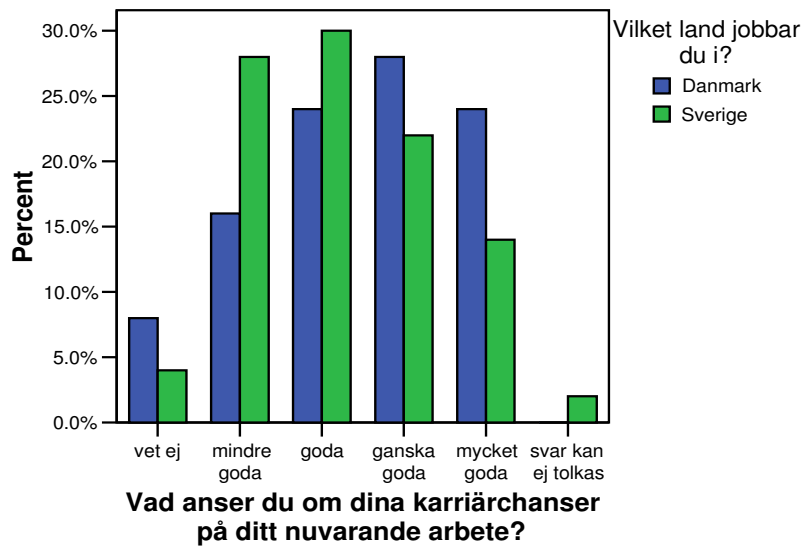
## Respondenternas attityder till karriärmöjligheter och framtidsutsikter

Figur 6.1 Resultat av frågan: Hur viktigt är det för dig att göra karriär i framtiden?



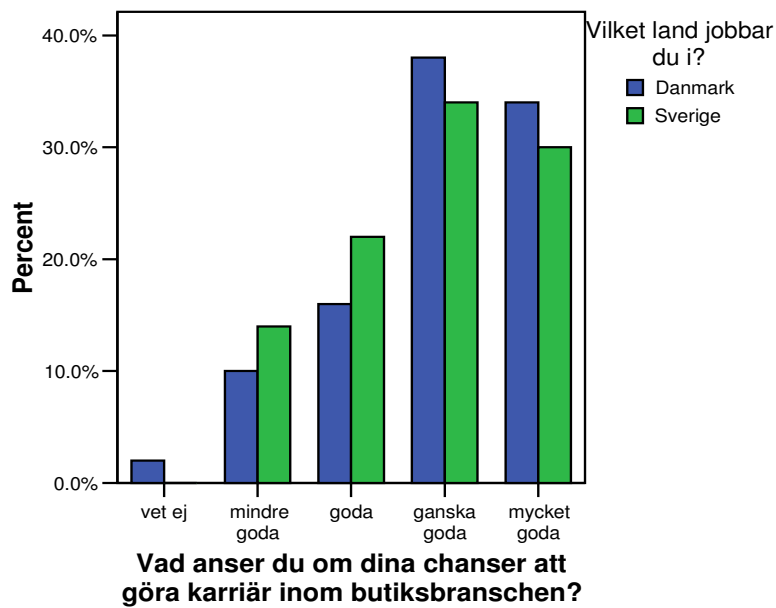
Om man slår ihop staplarna mycket viktigt och ganska viktigt framgår det att 88 procent i Danmarksgruppen anser att det är mycket eller ganska viktigt för dem att göra karriär i framtiden, medan det i Sverigegruppen är 74 procent som anser att det är ganska eller mycket viktigt.

Figur 6.2 Resultat av frågan: Vad anser du om dina karriärchanser på ditt nuvarande arbete?



I Danmarksgruppen har man en mer positiv inställning till sina karriärmöjligheter på sin nuvarande arbetsplats än vad man har i Sverigegruppen. Hela 28 % av Sverigegruppen anser att deras chanser att göra karriär på sin nuvarande arbetsplats är mindre goda, medan motsvarande siffra i Danmarksgruppen är 16 %. I Danmarksgruppen anser 52 % att de har ganska eller mycket goda chanser att göra karriär, medan endast 36 % i Sverigegruppen anser samma sak.

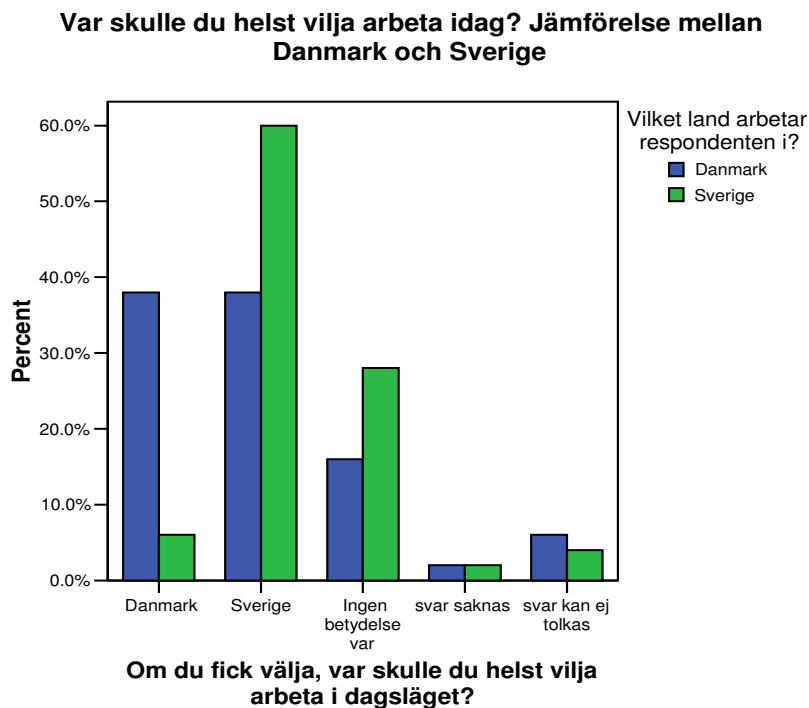
**Figur 6.3 Resultat av frågan: Vad anser du om dina chanser att göra karriär inom butiksbranschen?**



Även när det gäller chanserna att göra karriär inom butiksbranschen är det Danmarksgruppen som har den mest positiva inställningen. Om man summerar staplarna ganska goda chanser och mycket goda chanser är det 72 procent av dem i Danmarksgruppen som anser att de har ganska eller mycket goda chanser att göra karriär inom butiksbranschen. Om man även summerar dessa båda staplar i Sverigegruppen är det endast 64 procent som anser samma sak. Båda grupperna har en mer positiv syn till att göra karriär inom butiksbranschen i stort än till att göra karriär på den egna arbetsplatsen.

## Respondenternas syn på arbetsmöjligheter i Danmark respektive Sverige

Figur 7.1 Resultat av fråga 19 i Danmarksenkäten och fråga 17 I Sverigeenkäten: Var skulle du helst vilja jobba i dagsläget? Jämförelse mellan Sverige och Danmark:

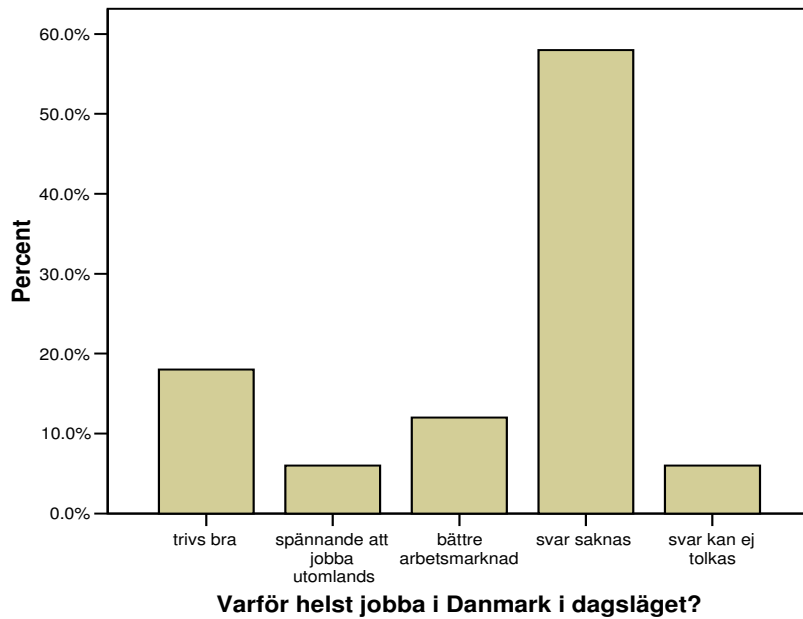


Av diagrammet ovan framgår att majoriteten av respondenterna i Sverige 60 % är nöjda med att de arbetar i det land där de har sin arbetsplats. Av respondenterna som arbetar i Danmark är knappt 40 % nöjda med att arbeta i Danmark. Lika många det vill säga knappt 40 % av dem som arbetar i Danmark har svarat att de helst skulle vilja arbeta i Sverige och ca 15 % i Danmarksgruppen har angett att det inte har någon betydelse om de arbetar i Sverige eller Danmark.

Enligt chi-square visade testet att p-värdet blev 0.003. Detta värde är statistiskt signifikant.

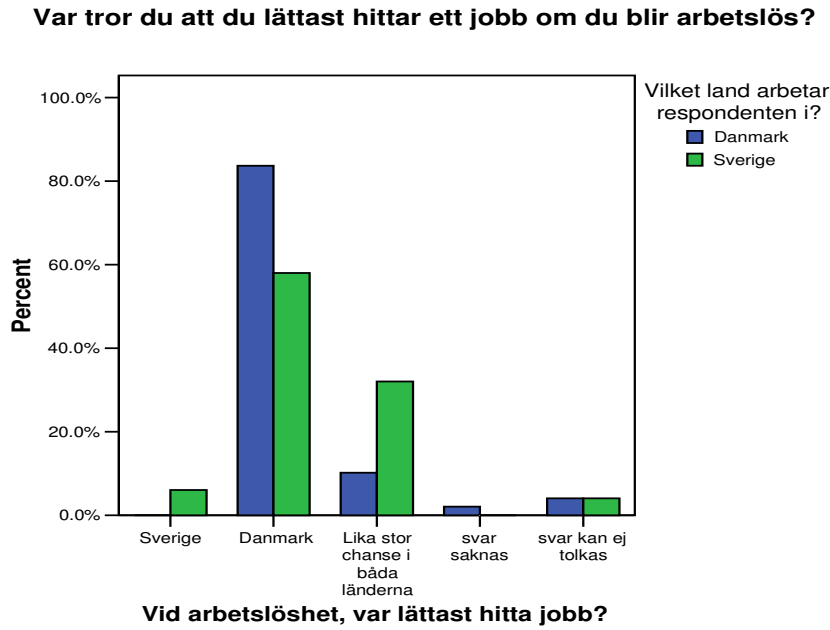
**Figur 7.2 Resultat av motivering till frågan ”Varför jag helst vill jobba i Danmark i dagsläget”**

**Motivering till varför respondenterna i Danmarksgruppen helst vill arbeta i Danmark**



Av diagrammet ovan framgår att den vanligaste motiveringen till varför respondenterna i Danmarksgruppen vill arbeta i Danmark är ”trivs bra i Danmark” därefter följer ”arbetsmarknaden i Danmark är bättre” och sedan kommer ”spännande att jobba utomlands”. Detta är en öppen fråga och vid sammanställningen av resultatet har vi kategoriserat de vanligast förekommande svaren och lagt in dem i en frekvenstabell. Att andelen ”svar saknas” och ”svar kan ej tolkas” är så hög beror att även de som angett att de helst jobbar i Sverige eller ”har ingen betydelse var” ingår i tabellen.

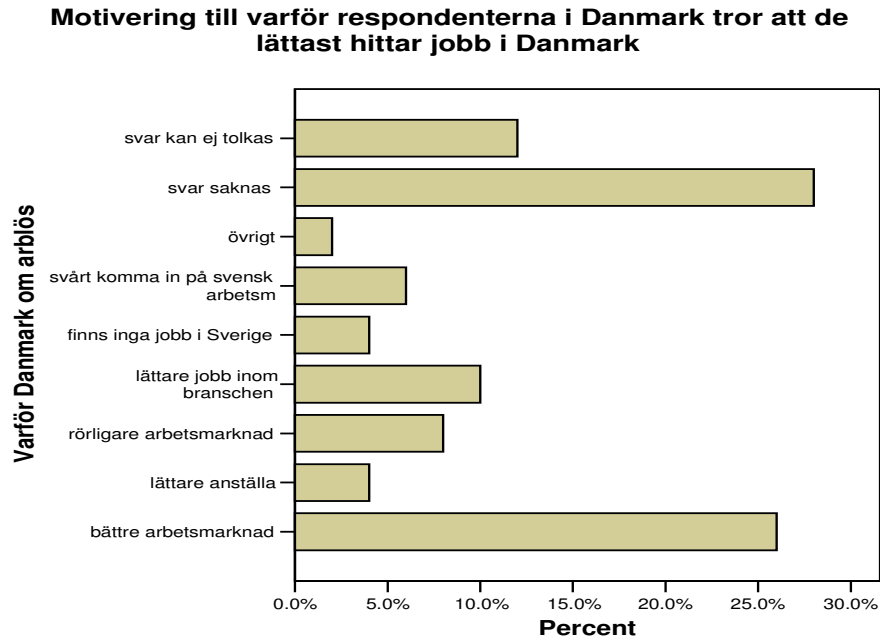
**Figur 8.1 Resultat av frågan ”Var tror du att du lättast hittar ett jobb om du blir arbetslös” en jämförelse mellan respondenterna i Danmark och Sverige:**



I tabellen ovan framgår att ingen av respondenterna som arbetar i Danmark tror att de kommer att hitta ett arbete i Sverige om de blir arbetslösa och bara 6 % av dem som arbetar i Sverige tror att de lättare hittar ett jobb i Sverige vid arbetslöshet. Däremot tror majoriteten av respondenterna i båda grupperna att de kommer att ha lättast att hitta ett nytt jobb i Danmark om de blir arbetslösa. Av respondenterna i Sverigegruppen tror knappt 60 % att de lättast hittar ett nytt jobb i Danmark medan över 80 % av dem i Danmarksgruppen tror att de lättast hittar ett nytt jobb i Danmark. Att chanserna skulle vara lika stora i båda länderna anser 10 % av respondenterna i Danmarksgruppen medan drygt 30 % av dem som arbetar i Sverige tror att chanserna att hitta ett nytt jobb är lika stora i båda länderna.

Enligt testet chi-square blev p-värdet 0.019. Detta värde är statistiskt signifikant.

**Figur 8.2 Resultat av motiveringar av frågan: "Var tror du att du lättast hittar ett jobb om du blir arbetslös?"**

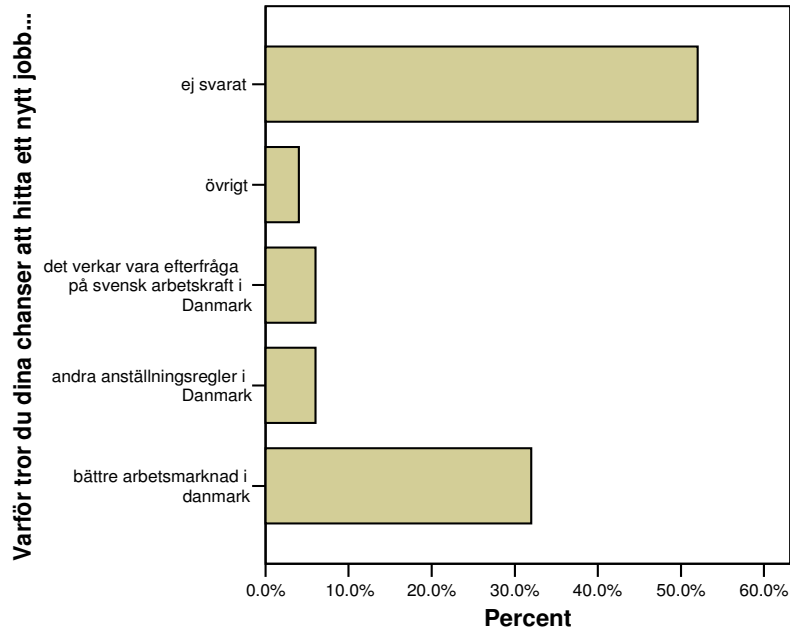


Av diagrammet ovan framgår att 26 procent av respondenterna i Danmarksgruppen anser att det är lättare att hitta ett jobb i Danmark om de blir arbetslösa därför att arbetsmarknaden där är bättre. Av respondenterna som arbetar i Sverige anger 30 procent samma motivering till varför de tror att de lättare hittar ett jobb i Danmark om de blir arbetslösa. "Lättare att hitta jobb inom branschen" kommer på andra plats bland motiveringarna i Danmarksgruppen och därefter kommer "rörligare arbetsmarknad i Danmark".



Figur 8.3

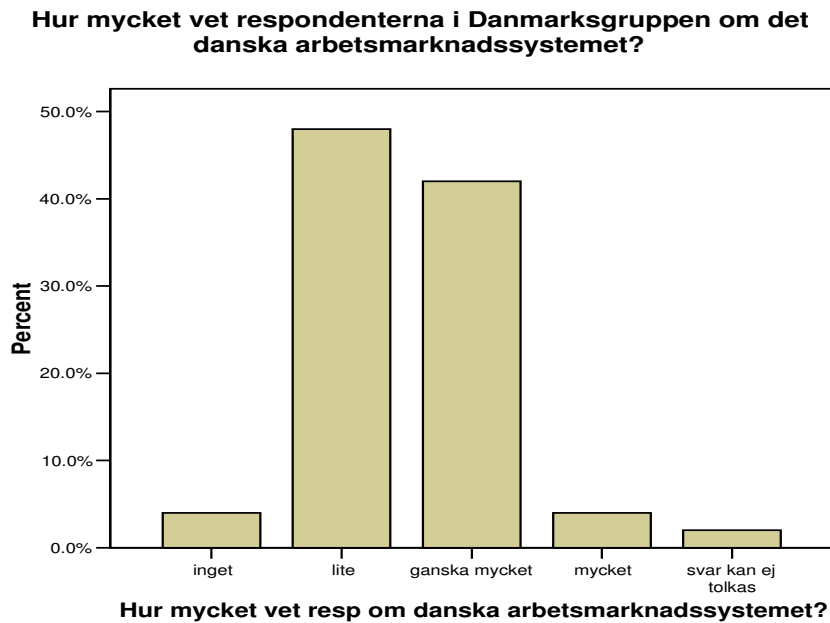
**Motivering till varför respondenterna i Sverige tror att de lättast hittar jobb i Danmark**



I detta diagram framkommer att motiveringen ”bättre arbetsmarknad i Danmark” är den vanligaste orsaken till att respondenterna i Sverigegruppen tror att de lättare hittar ett arbete i Danmark.

## Danmarksgruppens respondenteras kunskaper om det danska arbetsmarknadssystemet

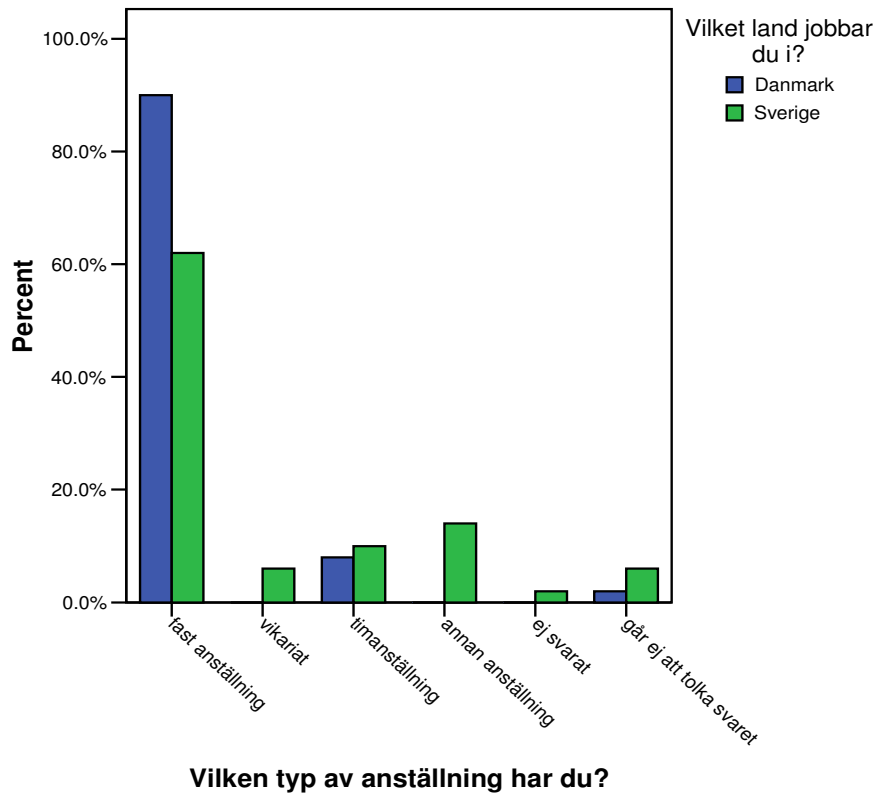
Figur 9.1 Resultat av fråga 9 i Danmarksenkäten ”Hur mycket vet du om det danska arbetsmarknadssystemet?”



Om man slår ihop svaren för ”inget” och ”lite” till en grupp och på motsvarande sätt med svaren ”mycket” och ”ganska mycket” så framkommer att något fler 52 procent anser att deras kunskaper om det danska arbetsmarknadssystemet är små. Något färre 46 procent anser att deras kunskaper om det danska arbetsmarknadssystemet är goda.

## Respondenternas anställningsformer

Figur 10.1 Resultat av frågan: Vilken typ av anställning har du?

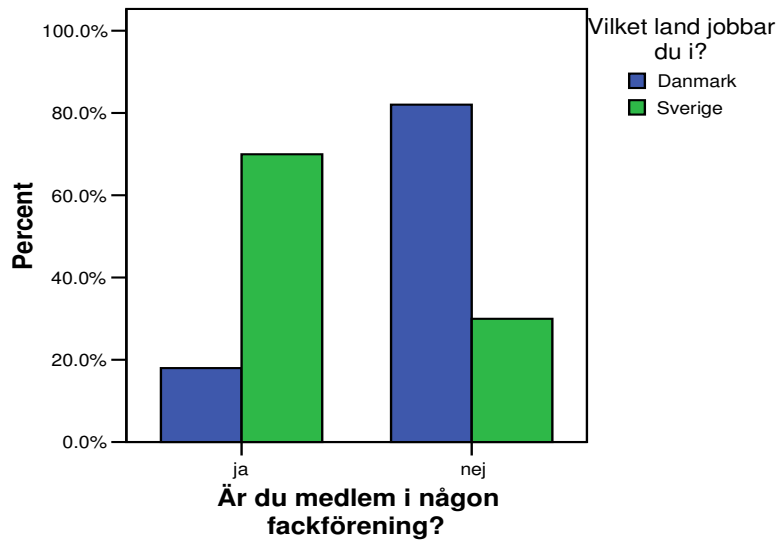


I Danmarksgruppen har de allra flesta en fast anställning (90 %), medan det är färre i Sverigegruppen som har denna anställningsform (62 %). I Sverigegruppen är det 6 % som har ett vikariat, inga i Danmarksgruppen har vikariat som anställningsform. När det gäller timanställningar har något fler denna anställningsform i Sverigegruppen än i Danmarksgruppen.

Enligt testet chi-square blev p-värdet blev 0.012. Detta värde är statistiskt signifikant.

## Fackföreningsmedlemskap bland respondenterna

Figur 11.1 Resultat av frågan: Är du medlem i en fackförening?

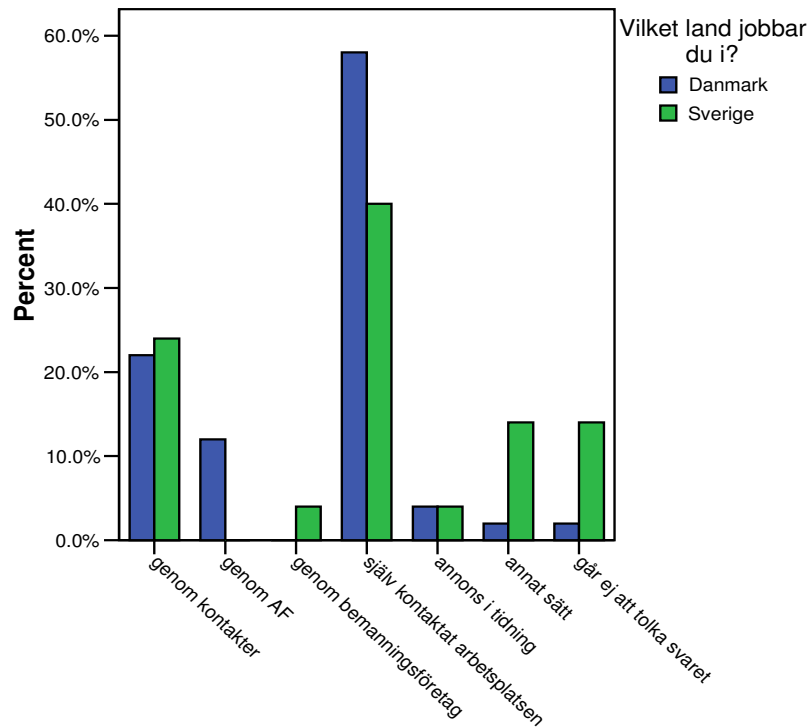


I Danmarksgruppen är det 18 procent som är medlem i en fackförening, medan motsvarande siffra i Sverigegruppen är 70 procent.

Enligt testet chi-square blev p-värdet 0.000. Detta värde är statistiskt signifikant.

## Hur respondenterna har fått sina arbeten

Figur 12.1 Resultat av frågan: Hur har du fått ditt nuvarande arbete?



### Hur har du fått ditt nuvarande arbete?

Knappt 60 % av Danmarksgruppen har fått sitt arbete genom att själv ha kontaktat arbetsplatsen, i Sverigegruppen är det 40 % som har fått sitt arbete på detta sätt. I både Sverigegruppen och Danmarksgruppen är det drygt 20 % som fått sitt arbete genom kontakter. Inga i Sverigegruppen har fått sitt arbete genom arbetsförmedlingen, medan det i Danmarksgruppen är drygt 10 % som har fått sitt arbete på detta sätt.

Enligt testet chi-square blev p-värdet 0.005. Detta värde är statistiskt signifikant.

## Analys

De tre vanligaste motiven till att arbeta i Danmark för Danmarksgruppen är ”Jag har högre lön i Danmark”, ”Jag fick inte jobb i Sverige” samt att det är ”Spännande att arbeta utomlands”. En av orsakerna till att så många av respondenterna angett ”Jag får högre lön i Danmark” kan bero på att de är unga, enligt *De kallar oss unga* finns det ett samband mellan ålder och att värdera lönen högt. *De kallar oss unga* tar även upp att det finns ett samband mellan ålder och att värdesätta internationella kontakter vilket skulle kunna ligga bakom motivet ”Spännande att arbeta utomlands”. Anledningen till att så många angett ”Jag fick inte jobb i Sverige” beror nog till stor del på den höga ungdomsarbetslösheten i Sverige och att ungdomarna inte hunnit etablera sig på arbetsmarknaden ännu.

Enligt Ingelhartts teori betonar unga i större utsträckning postmateriella än materiella värden när det gäller ett arbete. Detta överensstämmer inte med vårt resultat på så vis att det främsta motivet i Danmarksgruppen är ”Jag får högre lön i Danmark”. Som vi tidigare tagit upp i teoriavsnittet tror vi att detta kan bero på att de unga idag har en kärv ekonomisk situation som delvis grundar sig i en hög arbetslöshet, i synnerhet bland unga. Även det faktum att respondenterna i hög utsträckning betonar anställningstryggheten och lön tyder på att ungdomarna har en materiell inställning till arbete. Postmateriella värden är också något som återfinns i resultatet av vår undersökning, man värderar t.ex. arbetsklimatet och arbetskamraterna högt.

När det gäller de olika bakgrundsfaktorerna så som kön, utbildningsbakgrund, social bakgrund, familjesituation samt ålder är de båda grupperna ganska enhetliga. Könsfördelningen visar att det är en stor majoritet kvinnor i båda grupperna, 80 procent i Danmarksgruppen och 78 procent i Sverigegruppen. Med tanke på att det är så många fler kvinnor än män i undersökningen är det svårt att dra så många slutsatser utifrån bakgrundsfaktorn kön. Några skillnader finns dock när det gäller respondenternas familjesituation. I Sverigegruppen är det fler som är sammanboende än i Danmarksgruppen och det är fler som bor hemma hos föräldrarna av dem som arbetar i

Danmark. Det är fler som är något yngre i Danmarksgruppen än i Sverigegruppen och det kan vara en förklaring till att Danmarksgruppen har färre sammanboende och fler som bor hemma hos föräldrarna.

### **Sambanden mellan motiven till att arbeta i Danmark och de olika bakgrundsfaktorerna**

När det gäller sambandet mellan motivet ”Jag får högre lön i Danmark” och respondenternas familjesituation kan vi se att majoriteten av dem som bor hemma hos föräldrarna har angett detta motiv. Vi tror att detta kan hänga ihop med en önskan om att vilja bli ekonomiskt oberoende. Ett arbete är grunden för att kunna få en egen bostad samt för att kunna ansöka om lån. Enligt Theandersson betonas lön högre av sammanboende än ensamboende vilket delvis stämmer in på resultaten från vår studie. Här har 10 av 16 som är sammanboende utan barn angett motivet ”högre lön” medan bara 5 av 11 av de ensamboende har angett ”högre lön”. Däremot stämmer inte teorin för sammanboende med barn, flertalet av dem har inte angett motivet ”högre lön”.

När det gäller motivet ”Jag fick inte jobb i Sverige” och respondentens ålder har vi funnit ett samband. Av de respondenter som är mellan 19 och 24 år är det fler som svarat ”Jag fick inte jobb i Sverige” än de som är mellan 25 och 30 år. Bland de äldre är det endast de som är 25 och 26 år som angett detta som motiv, medan ingen av dem mellan 27 och 30 år angett detta. Som vi tidigare tagit upp har Sverige en högre arbetslöshet jämfört med Danmark i åldersgruppen 15 – 24 år. Att andelen 19 – 24 åringar är högre i Danmarksgruppen skulle kunna tyda på att dessa arbetar i Danmark just för att de inte fått jobb i Sverige.

Beträffande motivet ”Jag fick inte jobb i Sverige” och respondentens utbildningsbakgrund finns det ett litet samband när det gäller de med högskoleutbildning. 7 av 10 har angett motivet ”Jag fick inte jobb i Sverige”. Sverige har också en relativt hög arbetslöshet bland unga akademiker vilket eventuellt skulle kunna kopplas till resultatet från vår undersökning. Enligt SACO var arbetslösheten i september 2006 bland personer

med minst två års eftergymnasial utbildning i åldersgruppen 19-24 år 3.9 % och i åldersgruppen 25-29 år var motsvarande siffra 5.0 %. När det gäller arbetslösheten för hela gruppen av personer med minst två års eftergymnasial utbildning var siffran 4.4 % och i förhållande till detta har åldersgruppen 25- 29 år en högre arbetslöshet.<sup>50</sup> När det gäller sambandet mellan motivet ”Jag fick inte jobb i Sverige” och den sociala bakgrunden kan det finnas en koppling mellan detta resultat och teorin om att personer som kommer från ett akademikerhem i högre grad värdesätter karriärmöjligheter och internationella kontakter. Ungdomar med arbetarbakgrund värderar ”trygghet” i högre grad. 64 % av de unga som har en förälder med längre utbildning och 53 % av dem som har föräldrar med kortare utbildning vill arbeta utomlands.

Vi finner även ett samband när det gäller motivet ”Jag fick inte jobb i Sverige” och respondentens familjesituation. Det är de respondenter som bor hemma som sökt jobb i Danmark för att de inte fått jobb i Sverige. Bland dem som är sammanboende är det mindre än hälften som svarat ”ja” på påståendet och ingen av dem som är sammanboende med barn. Kanske är det så att de som bor hemma är yngre och därmed har haft svårare att etablera sig både på arbets- och bostadsmarknaden i Sverige, medan de som är sammanboende inte haft dessa svårigheter i samma utsträckning utan sökt sig till Danmark av andra orsaker. När det gäller motivet ”Spännande att jobba utomlands” och respondentens ålder finns det ett samband på så sätt att det främst är de yngre, 19-24 åringarna, som angett detta motiv. Att värdesätta internationella kontakter är bl. a kopplat till ålder. De yngre värdesätter oftare denna egenskap i ett arbete.

---

<sup>50</sup> <http://www.saco.se/templates/saco/general.asp?id=4896>



## **Synen på arbete - en jämförelse mellan Danmarks och Sverigegruppen**

I både Danmarks- och Sverigegruppen framgår det att de allra flesta tycker det är mycket viktigt eller viktigt med en fast anställning. När det gäller synen på fast anställning så var det fler av de äldre, 25- 30 åringarna, som värderade fast anställning högre än de som var något yngre, 19- 24 åringarna. Sett utifrån dessa två åldersgrupper överensstämmer detta med Theanderssons teori att ju yngre man är desto lägre är chansen att man prioriterar anställningstryggheten högt. När det gäller varför respondenterna anser att en fast anställning är viktig har man mycket lika inställning i de båda grupperna. I båda grupperna anser man att trygghet/säkerhet är den viktigaste orsaken till varför man tycker att en fast anställning är viktig, därefter följer rättigheter/förmåner och att det underlättar planeringen av nuet och framtiden. Eftersom både Danmarksgruppen och Sverigegruppen ser så lika ut utifrån bakgrundsfaktorer så som ålder, utbildningsbakgrund samt föräldrarnas utbildningsbakgrund är det sannolikt att man får ganska lika resultat i de båda grupperna när det gäller värderingsfrågor som handlar om hur viktigt man tycker det är med en fast anställning samt orsaken till varför man tycker det.

Beträffande hur viktiga olika egenskaper i ett arbete är så visar resultaten för både Danmarks- och Sverigegruppen att det är arbetsklimatet som man värdesätter allra högst när det gäller ett arbete. Med tanke på att det är så stor andel kvinnor i båda grupperna tror vi tror att det kan finnas ett samband mellan att det är så många som betonar arbetsklimatet och Theanderssons teori att kvinnor oftare än män betonar sociala relationer när det gäller ett arbete. Arbetstiden är den faktor som 10 procent eller mer i de båda grupperna prioriterar som mindre viktig eller inte viktig. Vi tror att detta kan bero på att respondenterna är unga och att de flesta inte har bildat familj och därför spelar inte arbetstiden så stor roll. När det gäller chefen, arbetskamraterna och arbetsuppgifterna prioriterar man dem relativt högt i både Danmarks- och Sverigegruppen och man har gett dessa faktorer väldigt likartade ”betyg” i de båda grupperna. Enligt rapporten *De kallar oss unga* är det svårt att hitta samband mellan utbildningsbakgrund och hur man värdesätter ett arbete. Det är något fler i Sverigegruppen som har högskoleutbildning än i Danmarksgruppen men detta tror vi inte får så stora konsekvenser när det gäller synen de har på arbete. I de båda grupperna värdesätter man vikten av arbetsuppgifterna i ett arbete

väldigt lika och detta säger emot Theanderssons teorier. Vi har inom ramen inom detta arbete inte haft tillräckligt med underlag för att testa sambandet mellan utbildningsbakgrund och hur man värdesätter arbete. Vi tror att de som har en utbildning som motsvarar deras arbete i större utsträckning är nöjda än de som inte har det. I rapporten *De kallar oss unga* var det över 90 procent i åldersgruppen 16-29 år som ansåg att trevliga arbetskamrater, en bra chef, god arbetsmiljö och intressanta arbetsuppgifter var viktiga egenskaper i ett arbete. I både Danmarks- och Sverigegruppen anser 90 procent eller fler att dessa faktorer är mycket viktigt, ganska viktiga eller viktiga egenskaper i ett arbete.

Av resultaten i tabell 3.1 kan man inte dra så många slutsatser när det gäller den *instrumentella inställningen*, den *byråkratiska inställningen*, den *solidariska inställningen* eller den *individualistiska synen* på arbete. I båda grupperna är det många som anser att lönen är mycket viktig när det gäller ett arbete vilket är utmärkande för den instrumentella inställningen till arbete. Båda grupperna prioriterar även arbetsvillkoren högt vilket man skulle kunna koppla till den *instrumentella inställningen* på så vis att man värdesätter den ekonomiska tryggheten som en anställningstrygghet ger. När det gäller den *solidariska inställningen* till arbete betonas den sociala samvaron och arbetskamraterna högt. I de båda grupperna prioriterar man vikten av arbetskamraterna ungefär lika högt som lönen och därmed stämmer den solidariska inställningen till arbete in lika bra (eller lika dåligt) på dessa båda grupper som den instrumentella inställningen till arbete gör. När det gäller den *individualistiska synen* på arbete som betonar vikten av självständighet och att t ex kunna styra över sina arbetstider så stämmer den överens på dessa grupper då de prioriterar möjligheten att påverka sin egen arbetssituation högt. Utifrån denna fråga kan man säga att det i båda grupperna finns inslag av *instrumentell* och *solidarisk inställning* samt *individualistisk syn* på arbete.

När det gäller hur nöjda respondenterna är med olika faktorer i sina arbeten har det framkommit att många upplever sig som nöjda i stort. Detta tror vi kan ha ett visst samband med att det är en stor majoritet av kvinnor i båda grupperna. Detta kopplar vi till Theanderssons resonemang att kvinnor i högre utsträckning än män upplever en högre

arbetstillfredsställelse. När det gäller resultatet av hur respondenterna i de båda grupperna ser på den egna arbetssituationen framkommer det att det är fler som är nöjda eller mycket nöjda med arbetsvillkoren i Sverige än i Danmark. Det är fler i Sverigegruppen än i Danmarksgruppen som är mycket nöjda eller ganska nöjda med arbetstiden trots att arbetstiden i Danmark är kortare. Detta kan kanske bero på att de flesta av dem som arbetar i Danmark upplever arbetsdagen som längre beroende på att de måste pendla till och från arbetet varje dag. Det är fler i Sverigegruppen som är nöjda med chefen än i Danmarksgruppen vilket eventuellt skulle kunna vara kopplat till en mer hierarkisk arbetsplatskultur på danska arbetsplatser. ”Integration och utveckling i Öresundsregionen” tar upp olika studier som belyser att det finns skillnader mellan Sverige och Danmark när det gäller ledarskapet inom företag. Flertalet av studierna antyder att det är större åtskillnad mellan chef och anställda i Danmark än i Sverige och att danska organisationer kan vara lite mer hierarkiska än svenska.<sup>51</sup> Vi vet inte om detta går att överföra på butikernas organisation men eventuellt kan det finnas inslag av denna kultur även där. Sverigegruppen är det fler som är mycket nöjda eller ganska nöjda med lönen än i Danmarksgruppen trots att lönen generellt sett är högre i Danmark. Detta skulle kunna hänga ihop med att förväntningarna på en högre lön är större i Danmarks- än i Sverigegruppen. I Danmarksgruppen är det färre som är mycket nöjda eller ganska nöjda med möjligheterna till att kunna påverka sin arbetssituation än man är i Sverigegruppen. Detta skulle kunna ha att göra med att det i Danmark inte finns någon medbestämmandelag och att man inte är delaktig i beslutsfattande på arbetsplatsen på samma sätt som i Sverige. Respondenterna i Sverigegruppen är överlag något mer nöjda med sitt arbete. Detta skulle kunna bero på att de i Sverigegruppen är något äldre och detta överensstämmer med teorin om att de som är äldre är mer nöjda med sitt arbete än de yngre. Något som är svårt att bedöma är hur pass ärliga dessa personer är när de har besvarat frågorna i enkäten. Att mäta hur tillfredsställda människor är med sitt arbete är inte särskilt lätt enligt Theandersson. Det finns undersökningar som visar att 70 till 80 procent brukar svara att de är nöjda med sitt arbete och sin arbetssituation. Men många anställda kan se negativt på olika faktorer när det gäller sin arbetssituation och vissa tolkar detta som att människor anpassar sin uppfattning till vad

---

<sup>51</sup> Lunds Universitet, *Integration och utveckling i Öresundsregionen*, 1999 s 139

de anser skulle kunna vara realistiskt att uppnå. Sociologen Robert Blauner menar att arbetet är viktigt när det gäller vår självrespekt i vårt samhälle och att inte tycka att sitt arbete är tillfredsställande är detsamma som att säga att man inte är tillfreds med sig själv.<sup>52</sup>

När det gäller frågan ”Har du fått någon vidare/intern utbildning på din nuvarande arbetsplats?” var det drygt 30 procent i Danmarksgruppen som angivit att de fått detta medan det i Sverigegruppen var 60 procent som angett samma sak. De ungdomar i Danmarksgruppen som angett att de inte fått någon vidareutbildning hade till stor del varit anställda kortare tid än sex månader. Av dem som varit anställda 2 år eller mer har samtliga fått vidareutbildning. I Sverigegruppen är det fler som har varit anställda i 2 år eller mer än i Danmarksgruppen. Därmed kan man konstatera att det i dessa två grupper finns ett samband mellan att man fått vidareutbildning och hur länge man varit anställd på den nuvarande arbetsplatsen. Bland de ungdomar i Sverigegruppen som har varit anställda längre tid än två år har de flesta fått vidareutbildning. LO-ekonomerna tar upp problemet med hög personalomsättning när det gäller kompetensutveckling av de anställda. De menar att detta kan vara en av nackdelarna med hög rörlighet på arbetsmarknaden. Vi menar också att detta resultat visar på att det finns en högre rörlighet bland ungdomarna i Danmarksgruppen jämfört med Sverigegruppen. Det finns både en positiv och en negativ sida med hög rörlighet. För individen innebär det att det är lätt att hitta ett nytt arbete men det är också lättare att bli arbetslös.

## **Inställning till karriär – en jämförelse mellan Danmarks och Sverigegruppen**

Beträffande resultaten av vad respondenterna i de båda grupperna anser om hur viktigt det är att göra karriär i framtiden så är det fler i Danmarks- än i Sverigegruppen som har angett att det är mycket eller ganska viktigt att göra karriär i framtiden. Med tanke på att

---

<sup>52</sup> Christer Theanderson, *Jobbet – för lön, lust eller andra värden*, 2000 s 26

respondenterna i Danmarksgruppen är något yngre så kan man koppla detta resultat till Theanderssons teori att yngre i större utsträckning än äldre betonar karriär. I Danmarksgruppen har man en mer positiv inställning till sina karriärmöjligheter på den egna arbetsplatsen än i Sverigegruppen. Detta skulle man kunna koppla till att Danmarksgruppen mer betonar vikten av lön än man gör i Sverigegruppen och detta skulle kunna tyda på att man i Danmarksgruppen har en *byråkratisk inställning* till arbete. Även när det gäller chanserna att göra karriär inom butiksbranschen är det Danmarksgruppen som har den mest positiva inställningen. Detta skulle kunna bero på den ljusare arbetsmarknaden i Danmark. Båda grupperna har en mer positiv syn till att göra karriär inom butiksbranschen än till att göra karriär på den egna arbetsplatsen. Att ofta byta jobb och att värdesätta karriär har ett samband. Detta skulle man kunna koppla till Danmarksgruppen på så vis att de verkar vara mer rörliga på arbetsmarknaden samt även mer karriärsinriktade.

## **Svenska handelsanställda ungdomars inställning till att arbeta i Danmark**

När det gäller de svenska ungdomarnas inställning till att arbeta inom handel i Danmark mot bakgrund av olikheterna i det svenska och danska arbetsmarknadssystemet har vi funnit följande resultat: Av dem som arbetar i Sverige har majoriteten angett att de helst vill arbeta i Sverige. I Danmarksgruppen är andelen som helst vill arbeta i Danmark lika stor som andelen som helst vill arbeta i Sverige. Denna skillnad skulle kunna bero på att de som arbetar i Danmark generellt har längre restider till arbetet och hellre skulle vilja ha närmare mellan arbete och bostad. Att pendlingen upplevs negativt framkommer också av svaren på frågan om vad som är mest negativt med att arbeta i Danmark ( se bilaga 4 s 132 tabell 4 ). Den faktor som kom på andra plats efter pendlingen bland faktorer som upplevs som negativa med att arbeta i Danmark är språkproblemen. En annan faktor som anges som negativt med att arbeta i Danmark är att man har sämre sociala rättigheter i Danmark. Detta har dock bara angetts av ett fåtal av respondenterna. Vi tror att detta skulle kunna bero på att en liten majoritet av respondenterna i Danmarksgruppen har angett att de vet lite eller inget om det danska arbetsmarknadssystemet. När det gäller

frågan var respondenterna i de båda grupperna tror att de lättast hittar ett nytt jobb om de blir arbetslösa så framkommer det att majoriteten i de båda grupperna tror att de lättast hittar ett nytt jobb i Danmark. 10 procent i Danmarksgruppen tror att chanserna är lika stora att hitta ett nytt jobb i Danmark som i Sverige, motsvarande siffra i Sverigegruppen är 30 procent. Att det är färre i Sverigegruppen som tror att de lättast hittar jobb i Danmark tror vi kan bero på att medvetenheten om den goda danska arbetsmarknaden inte är så stor i denna grupp som man skulle kunna tro. Att respondenterna i Sverigegruppen i högre utsträckning tror att chanserna att hitta nytt jobb är lika stora i båda länderna skulle återigen kunna bero på att medvetenheten om den bättre arbetsmarknaden i Danmark inte är så stor. Detta visar också följande citat som kommer från två respondenter i Sverigegruppen: "Jag vet lite om läget i Danmark" samt "Svår fråga har aldrig sökt jobb i Danmark och vet inte riktigt om de har hög arbetslöshet där". Trots detta är "Bättre arbetsmarknad i Danmark" den vanligaste motiveringen till varför man tror att man lättast får jobb i Danmark vid arbetslöshet.

Trots att majoriteten i båda grupperna värdesätter en fast anställning mycket högt så anger mindre än 10 % i Sverigegruppen att de helst vill jobba i Danmark. Med tanke på detta skulle man kunna tro att fler i Sverigegruppen hellre skulle vilja arbeta i Danmark då 90 % i Danmarksgruppen har en fast anställning medan motsvarande siffra i Sverigegruppen är 62 %. Detta kan ha många orsaker men skulle kunna hänga ihop med att man inte känner till hur vanligt förekommande det är med fast anställning inom handel i Danmark.

## **Fackföreningsmedlemskap och hur man fått sitt arbete**

I Danmarksgruppen är det 18 procent som är medlem i en fackförening, medan motsvarande siffra i Sverigegruppen är 70 procent. Orsakerna till denna stora skillnad mellan Sverige och Danmark när det gäller fackmedlemskap kan vara många. Det är dyrare fackmedlemsavgift i det danska HK Handel än i det svenska Handelsanställdas förbund och denna skillnad i avgift skulle kunna vara en av orsakerna till att det i

Sverigegruppen är fler som är medlemmar i en fackförening än i Danmarksgruppen. Andra orsaker som skulle kunna spela in är att det är fler i Danmarksgruppen som har varit anställda en kortare tid (1-12 månader) än de i Sverigegruppen och därmed har de kanske inte hunnit gå med i en fackförening. Sedan är man något yngre i Danmarksgruppen (medelåldern är 23,62) än i Sverigegruppen (medelåldern är 24,07). Om man utgår från Theanderssons teori att ju yngre man är desto lägre chans att välja anställningstrygghet stämmer detta ganska bra överens med att det är fler i Danmarksgruppen som inte är med i en fackförening och tar del av den eventuella trygghet ett medlemskap kan erbjuda.

Knappt 60 % av Danmarksgruppen har fått sitt arbete genom att själv ha kontaktat arbetsplatsen, i Sverigegruppen är det 40 % som har fått sitt arbete på detta sätt. I både Sverigegruppen och Danmarksgruppen är det drygt 20 % som fått sitt arbete genom kontakter. Inga i Sverigegruppen har fått sitt arbete genom arbetsförmedlingen, medan det i Danmarksgruppen är drygt 10 % som har fått sitt arbete på detta sätt. Resultatet visar att båda grupperna har varit driftiga och initiativrika när det gäller att få ett arbete, då så många fått arbete genom att själva ha kontaktat arbetsplatsen. Även när det gäller undersökningen *Tryggare kan ingen vara* var det vanligaste sättet att få arbete genom att själv ha kontaktat arbetsplatsen<sup>53</sup>. I både vår undersökning och i *Tryggare kan ingen vara* kan man konstatera att få eller inga har fått arbete genom arbetsförmedlingen. Detta resultat vill vi lyfta fram med tanke på det vi skrivit i vårt syfte om att medvetandegöra möjligheten för svenska ungdomar att även söka sig till den danska arbetsmarknaden.

---

<sup>53</sup> <http://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/article4873.ece>

## Diskussion av resultaten

Vår undersökning har i stort sett gått som planerat. Beträffande vårt syfte och våra frågeställningar så menar vi att vi i stort har fått svar på dessa genom våra resultat. När det gäller motiven har det genom två olika frågor i enkäterna framkommit resultat som pekar på att ”högre lön i Danmark”, ”bättre arbetsmarknad i Danmark” och ”spännande att jobba utomlands” är de vanligaste motiven för ungdomar att arbeta i Danmark. Detta stämmer också till stor del in på våra teorier om varför svenska ungdomar väljer att arbeta i Danmark istället för i Sverige. Beträffande kopplingarna mellan dessa motiv och olika bakgrundsfaktorer så har det varit svårt att finna tydliga samband. Detta kan delvis bero på att vi har ett begränsat underlag i vår undersökning. När det gäller de båda gruppernas syn på arbete i stort är skillnaderna och likheterna inte så stora. Utifrån respondenternas bakgrundsfaktorer i de båda grupperna är detta inte så förvånande eftersom de är så pass homogena. Angående den egna arbetssituationen är skillnaderna fortfarande små mellan grupperna men det finns en tendens till att respondenterna i Sverigegruppen är något mer nöjda. Som vi tagit upp i analysen kan det finnas ett samband mellan ålder och arbetstillfredsställelse. När det gäller skillnader och likheter mellan de båda gruppernas inställning till hur viktigt det är att göra karriär är den relativt lika. Beträffande inställningen till att göra karriär på den egna arbetsplatsen samt att göra karriär inom butiksbranschen är respondenterna i Danmarksgruppen mer positiva. Detta resultat överensstämmer med de föreställningar vi hade om att respondenterna i Danmarksgruppen skulle vara mer karriärsinriktade än de i Sverigegruppen.

Angående vilken inställning de svenska ungdomarna som arbetar inom handel har till att arbeta i Danmark, mot bakgrund av olikheterna i det svenska och danska arbetsmarknadssystemet, har det framkommit att Danmarksgruppen är mer positivt inställda till att arbeta i Danmark. Motiven ”Högre lön i Danmark” och ”Bättre arbetsmarknad i Danmark” borde vara en del av förklaringen till detta resultat. Ett inte oväntat resultat är att majoriteten i båda grupperna tror att de lättast hittar ett nytt jobb i Danmark om de blir arbetslösa. Den uppmärksamhet som den goda danska arbetsmarknaden har fått i media kan vara en förklaring till att även de svenska



respondenterna har svarat på detta sätt. Däremot är informationen i media inte lika detaljerad när det gäller skillnader och likheter mellan olika anställningsformer i Sverige och Danmark. Att så många av respondenterna i Sverigegruppen har värderat ”fast anställning” högt är förvånade med tanke på att inte fler har angett att de hellre skulle vilja arbeta i Danmark. När det gäller medlemskap i fackförening trodde vi att det skulle vara fler bland respondenterna i Danmarksgruppen som var med i en fackförening med tanke på att det ger en större trygghet för individen. I analysen har vi angett att den högre avgiften till den danska fackföreningen är en tänkbar förklaring till varför medlemskapet i Danmarksgruppen är så lågt.

När man jämför resultaten från vår undersökning med resultaten från rapporten *Tryggare kan ingen vara* framkommer det att det finns vissa skillnader t.ex. anger man där att svenska ungdomar inom servicebranschen är mindre nöjda med sina arbeten än vad danska ungdomar är som arbetar inom samma bransch<sup>54</sup>. Även om vår studie enbart berör svenska ungdomar menar vi att man kan göra denna jämförelse. Bilden som ges i denna rapport över de danska respektive svenska ungdomarnas syn på arbete menar vi är alltför ensidig då den bara tar upp de positiva sidorna när det gäller Danmark.

I vår undersökning har vi utgått en hel del från Ungdomsstyrelsens rapporter som bl.a. berör ungdomars värderingar och framtidstro. Vi har kunnat se flera likheter mellan deras undersökningar och vår när det gäller ungdomars syn på arbete. Ett exempel på detta är att en stor majoritet av ungdomarna i både deras undersökningar och i vår ansåg att ”trevliga arbetskamrater”, ” en bra chef”, ” god arbetsmiljö” och ” intressanta arbetsuppgifter” är viktiga i ett arbete. Deras undersökningar riktar sig till en stor grupp ungdomar över hela Sverige medan vår undersökning riktar sig till en mindre grupp ungdomar inom ett begränsat geografiskt område där hälften av dem arbetar i Danmark. Även om man undersöker samma sak, i detta fall synen på arbete, så förväntas resultaten bli olika då det tillkommer nya bakgrundsfaktorer t. ex mellan att arbeta i Sverige eller utomlands.

---

<sup>54</sup> Svenskt Näringsliv, *Tryggare kan ingen vara? En studie om ungdomars arbete, trygghet och framtid i Sverige och Danmark*, 2006 s 15

Vårt syfte var bl.a. att öka medvetenheten hos de svenska ungdomarna att se den danska arbetsmarknaden som ett alternativ till den svenska arbetsmarknaden. Svaret från enkätfrågan ”Hur mycket känner du till om det danska arbetsmarknadssystemet?” visade att det finns kunskapsbrister hos respondenterna. Vi menar att detta skulle kunna överbryggas genom att SYV i grundskolan, gymnasiet och komvux i högre utsträckning skulle kunna informera om skillnader och likheter i arbetsmarknadssystemen mellan Danmark och Sverige. Idag kan man vända sig till Öresunddirekt för att få information om att arbeta i Danmark och de har även en hemsida på Internet. Det är viktigt att SYV har kunskap om frågor som handlar om hur det är att arbeta i Danmark, eftersom det är mer naturligt för eleverna/studenterna att vända sig till SYV än till t.ex. Öresunddirekt. SYV i grundskolan, gymnasiet och komvux skulle även kunna vara en länk emellan elever/studenter och de danska arbetsgivarna. Om SYV får mer kunskap om hur det är att arbeta i Danmark skulle de kunna underlätta möjligheterna för ungdomar på grundskolan och i gymnasiet att göra praktik i Danmark. Det hade varit intressant att veta hur danska arbetsgivare ser på hur det är att ha svensk personal bland sina anställda. Genom kunskap om hur danska arbetsgivare ser på detta skulle man kanske kunna undvika vissa problem samt öka och underlätta möjligheterna för svenska ungdomar att se den danska arbetsmarknaden som ett bra alternativ.

## Källförteckning

### Böcker och rapporter

Berglund, Thomas. 2001. *Attityder till arbete i Västeuropa och USA*, Doctoral Dissertation at the Department of Sociology, University of Göteborg. DocuSys AB, Göteborg.

Eggeby, Eva & Söderberg, Johan. 1999. *Kvantitativa metoder*. Studentlitteratur, Lund.

Eriksson, Tor & Jensen, Peter, Arbetsmarknad och arbetsliv, årg 9, nr 3 – 4, hösten/vintern 2003, *Tidsbegränsade anställningar*

LO, Westerlund, Lena. 2006. *Tryggare på andra sidan sundet? Om flexicurity i Danmark*

Lunds universitet. 1999. *Integration och utveckling i Öresundsregionen. Möjligheter och utmaningar*. En utredning gjord på Lunds universitet på uppdrag av Utrikesdepartementet

Patel, Runa & Davidsson, Bo. 2003. *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 3:e upplagan. Studentlitteratur, Lund

Svenskt Näringsliv Hermelin, Kristina, *Tryggare kan ingen vara? En studie om ungdomars arbete, trygghet och framtid i Sverige och Danmark, 2006*

Svenskt Näringsliv, Ludvigsson, Maria. 2006. *Mer Dansk Design*

Theandersson, Christer. 2000. *Jobbet- för lön, lust eller andra värden*. Doctoral Dissertation at the Department of Sociology, University of Göteborg. Göteborg

Trost, Jan. 2001. *Enkätboken*. 2:a upplagan. Studentlitteratur, Lund

Ungdomsstyrelsen, *De kallar oss unga*, Ungdomsstyrelsens Attityd- och värderingsstudie 2003.

Ungdomsstyrelsen, *Ungas syn på arbete*, En fördjupning av Ungdomsstyrelsens Attityd- och värderingsstudie 2003

## Internet

[http://www.hk.dk/www/bliv\\_medlem/beregn\\_kontingent](http://www.hk.dk/www/bliv_medlem/beregn_kontingent) 2006-10-02

<http://www.saco.se/templates/saco/general.asp?id=4896> 2006-10-01

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=sdi\\_ed&root=sdi\\_ed/sdi\\_ed/sdi\\_ed\\_emp/sdi\\_ed1432](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=sdi_ed&root=sdi_ed/sdi_ed/sdi_ed_emp/sdi_ed1432) 2006-10-05

<http://www.ungdomsstyrelsen.se/art/0,2072,4537,00.html> 2006-10-02

<http://www3.lu.se/lu/oresund/01.pdf> 2006-10-10

[http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/1A05671AD486FB7BC12571DB0028C561/\\$File/PUB200608-008.pdf](http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/1A05671AD486FB7BC12571DB0028C561/$File/PUB200608-008.pdf) 2006-09-29

[www.jobbidanmark.nu/docs/?menu=102](http://www.jobbidanmark.nu/docs/?menu=102) 2006-09-29

<http://www.handels.se/home/handels2/home.nsf/unidView/A2E83DBEBDC72BFDC1256F490037EAC2?OpenDocument> 2006-10-02

<http://www.analyskritik.press.se/rattochsamhalle/arbetsratt/Arbetsratt.htm> 2006-09-28

[www.ekonomifakta.se/newsitem\\_832.aspx](http://www.ekonomifakta.se/newsitem_832.aspx) 2006-09-29

[http://www.aea.se/pdf/aea%20informerar/aea\\_0306lr.pdf](http://www.aea.se/pdf/aea%20informerar/aea_0306lr.pdf) 2007-02-06

<http://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/article4873.ece> 2007-02-01

## Övrigt

AF Öresund, *Viktigt att veta om att arbeta i Danmark*

Oresunddirekt.com, *Om att pendla- bo i Sverige, arbeta i Danmark*

*Handelsnytt*, september 2006, s.34

# Bilaga 1: Enkätfrågor till Dig som arbetar inom handel i Sverige

↑ Man

↑ Kvinna

Ålder.....

## 1. Vilken är din högsta utbildningsnivå/grad?

↑ Grundskola

↑ Gymnasium (ange gymnasieprogram).....

↑ Högskola (ange högskoleprogram/kurs).....

↑ Annan utbildning (ex. KY-utbildning, folkhögskola).....

## 2. Vilken är dina föräldrars högsta utbildningsnivå/grad?

Mor.....

Far.....

## 3. Hur ser din familjesituation ut?

↑ Bor hemma hos föräldrarna

↑ Ensamboende

↑ Ensamstående förälder med barn

↑ Gift/Sambo utan barn

↑ Gift/Sambo med barn

## 4. Hur lång arbetslivserfarenhet har du? (lägg ihop både eventuell tidigare arbetslivserfarenhet med arbetslivserfarenhet från din nuvarande arbetsplats)

.....  
.....

## 5. Vilken typ av anställning har du?

↑ Fast anställning/Tillsvidare anställning

↑ Vikariat

↑ Timanställning

↑ Annan anställningsform

**6. Vilken anställningsgrad har du?**

- Ca 100 %
- Ca 75 %
- Ca 50 %
- Mindre än 50 %

**7. Hur viktigt tycker du det är att ha en fast anställning?**

- Mycket viktigt
- Viktigt
- Mindre viktigt
- Oviktigt
- Helt oviktigt

**Motivera ditt svar** .....

.....

.....

.....

**8. Är du medlem i någon fackförening?**

- Ja
- Nej

**9. Hur mycket känner du till om det svenska arbetsmarknadssystemet t ex. när det gäller anställningsavtal, sjukersättning och arbetslöshetsersättning?**

- Mycket
- Ganska mycket
- Lite
- Inget

**10. Hur har du fått ditt nuvarande arbete? ( Du kan kryssa i mer än ett alternativ )**

- Genom kontakter
- Genom arbetsförmedlingen
- Genom rekryterings/bemanningsföretag
- Genom att själv ha kontaktat arbetsplatsen
- Annons i tidning (dagspress, gratistidning, branschtidning mm.)
- Annat sätt

### **11. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?**

- †1-6 månader
- †6-12 månader
- †1-2 år
- †2-5 år
- †Mer än 5 år

### **12. Hur viktiga är följande faktorer för dig när det gäller ett arbete?**

Ange på en skala 1 – 5 vad du anser är mest viktigt. ”5” står för ”mycket viktigt” och ”1” för ”inte viktigt”. Du måste använda samma siffra flera gånger.

- †Arbetsvillkoren (anställningsform, möjlighet till ledighet, tjänstledighet och sjukersättning mm)
- †Arbetstiden
- †Chefen
- †Arbetskamraterna
- †Lönen
- †Arbetsklimat/stämningen
- †Arbetsuppgifterna
- †Möjlighet att påverka den egna arbetssituationen

### **13. Hur nöjd är du med följande faktorer på ditt nuvarande arbete?**

Ange på en skala 1 – 5 vad du anser är mest viktigt. ”5” står för ”mycket nöjd” och ”1” för ”inte nöjd”. Du måste använda samma siffra flera gånger.

- †Arbetsvillkoren (anställningsform, möjlighet till ledighet, tjänstledighet och sjukersättning mm)
- †Arbetstiden
- †Chefen
- †Arbetskamraterna
- †Lönen
- †Arbetsklimat/stämningen
- †Arbetsuppgifterna
- †Möjlighet att påverka den egna arbetssituationen

### **14a. Har du fått någon introduktion/upplärning på ditt nuvarande arbete?**

- †Ja
- †Nej

**14b. Om du svarat ”ja” på fråga 14a, hur mycket introduktion har du fått (ange omfattning i tid)?**

.....

**15. Har du fått intern/vidareutbildning på din nuvarande arbetsplats?**

- Ja
- Nej

**16a. Hur viktigt är det för dig att göra karriär i framtiden?**

- Mycket viktigt
- Ganska viktigt
- Viktigt
- Mindre viktigt
- Inte viktigt

**16b. Vad anser du om dina chanser att göra karriär på din nuvarande arbetsplats?**

- Mycket goda
- Ganska goda
- Goda
- Mindre goda
- Vet ej

**16c. Vad anser du om dina chanser att göra karriär inom din bransch?**

- Mycket goda
- Ganska goda
- Goda
- Mindre goda
- Vet ej



**17. Om du fick välja, var skulle du helst vilja arbeta i dagsläget?**

- Danmark
- Sverige
- Har ingen betydelse

**Motivera ditt svar**

.....  
.....  
.....

**18. Om du blir arbetslös i vilket land tror du att du har störst chanser att hitta ett nytt jobb?**

- Sverige
- Danmark
- Lika stora chanser i båda länderna

**Motivera ditt svar**

.....  
.....  
.....

*Tack för Din medverkan!*

Vill du vara med i en intervju angående denna enkätundersökning? Intervjun kommer att ta upp en del av frågorna i formuläret lite mer ingående. Den kommer att ta ca 30 minuter. Vänligen lämna namn och telefonnummer:

.....

## **Bilaga 2: Enkätfrågor till Dig som arbetar inom handel i Danmark**

Man

Kvinna

Ålder.....

### **1. Vilken är din högsta utbildningsnivå/grad?**

Grundskola

Gymnasium(ange gymnasieprogram).....

Högskola (ange högskoleprogram/kurs).....

Annan utbildning (ex. KY-utbildning, folkhögskola).....

### **2. Vilken är dina föräldrars högsta utbildningsnivå/grad?**

Mor.....

Far.....

### **3. Hur ser din familjesituation ut?**

Bor hemma hos föräldrarna

Ensamboende

Ensamstående förälder med barn

Gift/Sambo utan barn

Gift/Sambo med barn

### **4. Hur lång arbetslivserfarenhet har du? ( lägg ihop både eventuell tidigare arbetslivserfarenhet med arbetslivserfarenhet från din nuvarande arbetsplats)**

.....  
.....

### **5. Vilken typ av anställning har du?**

Fast anställning/Tillsvidare anställning/ Fast ansættelse

- Vikariat/Midlertid ansættelse
- Timanstællning/Tilkaldevikar
- Annan anstællningsform

**6. Vilken anstællningsgrad har du?**

- Ca 100 %
- Ca 75 %
- Ca 50 %
- Mindre æn 50 %

**7. Hur viktigt tycker du det ær att ha en fast anstællning?**

- Mycket viktigt
- Viktigt
- Mindre viktigt
- Oviktigt
- Helt oviktigt

**Motivera ditt svar**

.....

.....

.....

.....

**8. År du medlem i nâgon fackfœrening?**

- Ja
- Nej

**9. Hur mycket kâner du till om det danska arbetsmarknadssystemet t ex. nâr det gæller anstællningsavtal, sjukersættning og arbetslœshetsersættning?**

- Mycket
- Ganska mycket
- Lite
- Inget

**10. Hur har du fâtt ditt nuvarande arbejde? ( Du kan kryssa i mer æn ett alternativ )**

- Genom kontakter
- Genom arbeidsfœrmedlingen
- Genom rekryterings/bemanningsfœretag

Genom att själv ha kontaktat arbetsplatsen

Annons i tidning (dagspress, gratistidning, branschtidning mm.)

Annat sätt

**11. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?**

1-6 månader

6-12 månader

1-2 år

2-5 år

Mer än 5 år

**13. Hur viktiga är följande faktorer för dig när det gäller ett arbete?**

Ange på en skala 1 – 5 vad du anser är mest viktigt. ”5” står för ”Mycket viktigt” och ”1” för ”Inte viktigt”. Du måste använda samma siffra flera gånger.

Arbetsvillkoren (anställningsform, möjlighet till ledighet, tjänstledighet och sjukersättning mm)

Arbetstiden

Chefen

Arbetskamraterna

Lönen

Arbetsklimat/stämningen

Arbetsuppgifterna

Möjlighet till att påverka den egna arbetssituationen

**14. Hur nöjd är du med följande faktorer på ditt nuvarande arbete?**

Ange på en skala 1 – 5 vad du anser är mest viktigt. ”5” står för ”Mycket nöjd” och ”1” för ”Inte nöjd”. Du måste använda samma siffra flera gånger.

Arbetsvillkoren (anställningsform, möjlighet till ledighet, tjänstledighet och sjukersättning mm)

Arbetstiden

Chefen

Arbetskamraterna

Lönen

Arbetsklimat/stämningen

Arbetsuppgifterna

Möjlighet till att påverka den egna arbetssituationen

**15a. Har du fått någon introduktion/upplärning på ditt nuvarande arbete?**

- Ja
- Nej

**15b. Om du svarat ”ja” på fråga 15a, hur mycket introduktion har du fått (ange omfattning i tid)?**

.....

**16. Har du fått intern/vidareutbildning på din nuvarande arbetsplats?**

- Ja
- Nej

**17a. Hur viktigt är det för dig att göra karriär i framtiden?**

- Mycket viktigt
- Ganska viktigt
- Viktigt
- Mindre viktigt
- Inte viktigt

**17b. Vad anser du om dina chanser att göra karriär på din nuvarande arbetsplats?**

- Mycket goda
- Ganska goda
- Goda
- Mindre goda
- Vet ej

**17c. Vad anser du om dina chanser att göra karriär inom din nuvarande bransch?**

- Mycket goda
- Ganska goda
- Goda
- Mindre goda
- Vet ej

**18a. Skulle du kunna tänka dig att fortsätta arbeta i Danmark i framtiden?**

- Ja
- Nej

**18b. Om du svarat ”ja” på fråga 18a, var skulle du i så fall kunna tänka dig att arbeta i Danmark?**

- På din nuvarande arbetsplats
- På en annan arbetsplats men inom samma bransch
- Inom en annan bransch
- Nej ej

**19a. Vad anser du är mest positivt med att arbeta i Danmark?**

.....  
.....  
.....

**19b. Vad anser du är mest negativt med att arbeta i Danmark?**

.....  
.....  
.....

**20. Om du fick välja, var skulle du helst vilja arbeta i dagsläget?**

- Danmark
- Sverige
- Har ingen betydelse

**Motivera ditt svar**

.....  
.....  
.....

**21. Varför sökte du jobb i Danmark? ( Du kan kryssa i mer än ett alternativ )**

- Jag har inte fått jobb i Sverige
- Jag har högre lön i Danmark
- Jag har fått bättre anställningsavtal/arbetsvillkor i Danmark
- Bättre karriärmöjligheter i Danmark
- Spännande att jobba utomlands
- Annan orsak.....

**22. Om du blir arbetslös i vilket land tror du att du har störst chanser att hitta ett nytt jobb?**

Sverige

Danmark

Lika stora chanser i båda länderna

**Motivera ditt svar**

.....  
.....  
.....

*Tack för Din medverkan!*

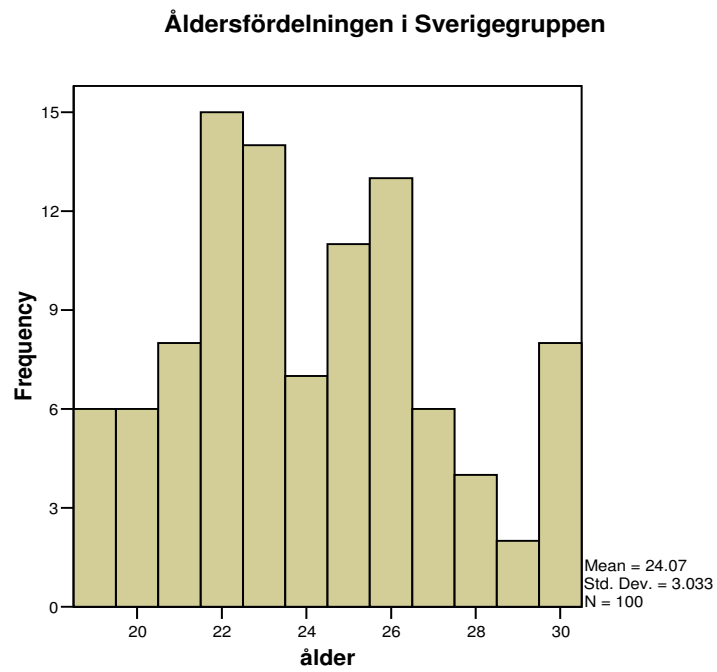
Vill du vara med i en intervju angående denna enkätundersökning? Intervjun kommer att ta upp en del av frågorna i formuläret lite mer ingående. Den kommer att ta ca 30 minuter. Vänligen lämna namn och telefonnummer:

.....



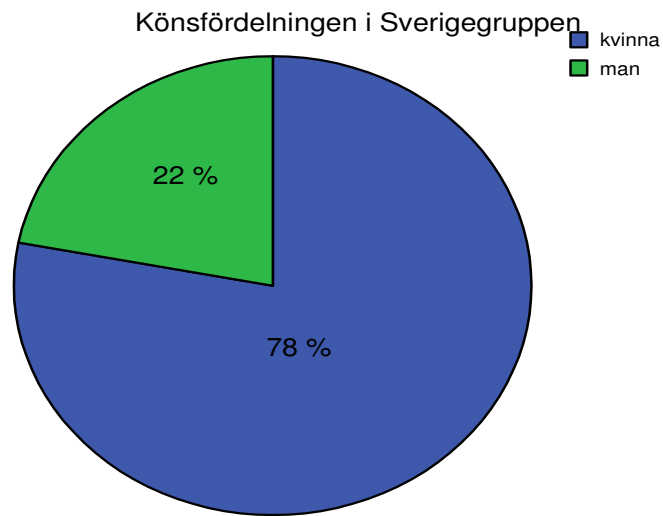
## Bilaga 3: Resultat från Sverigegruppen

Figur: 1

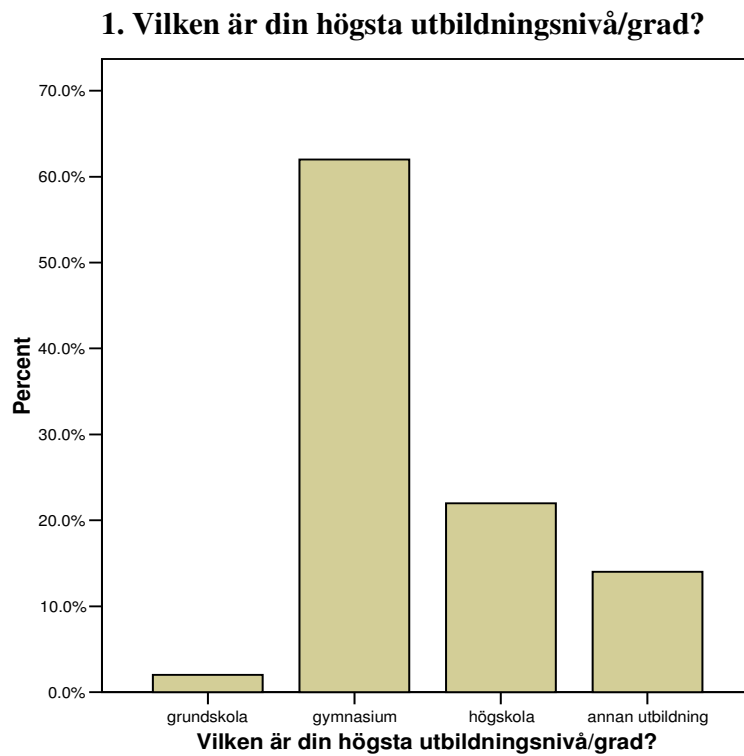




**Figur: 2**

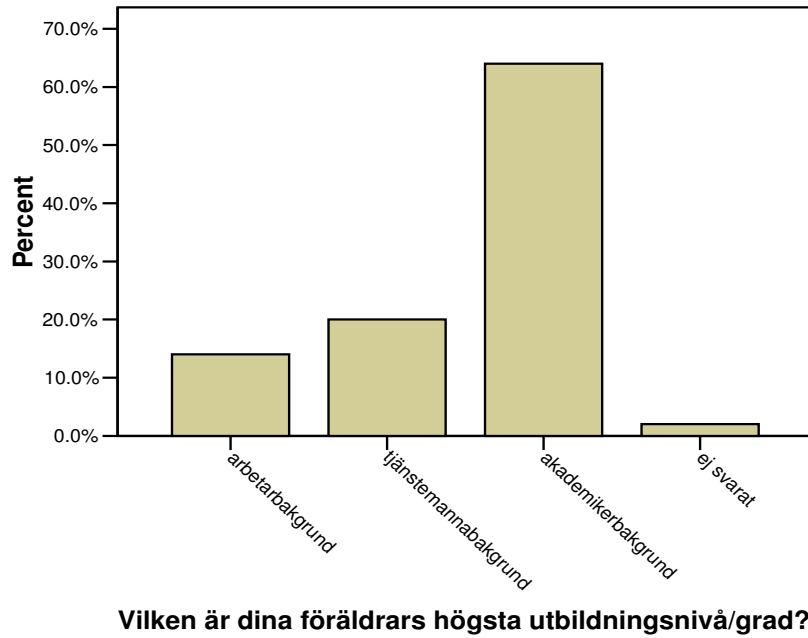


**Figur: 3**



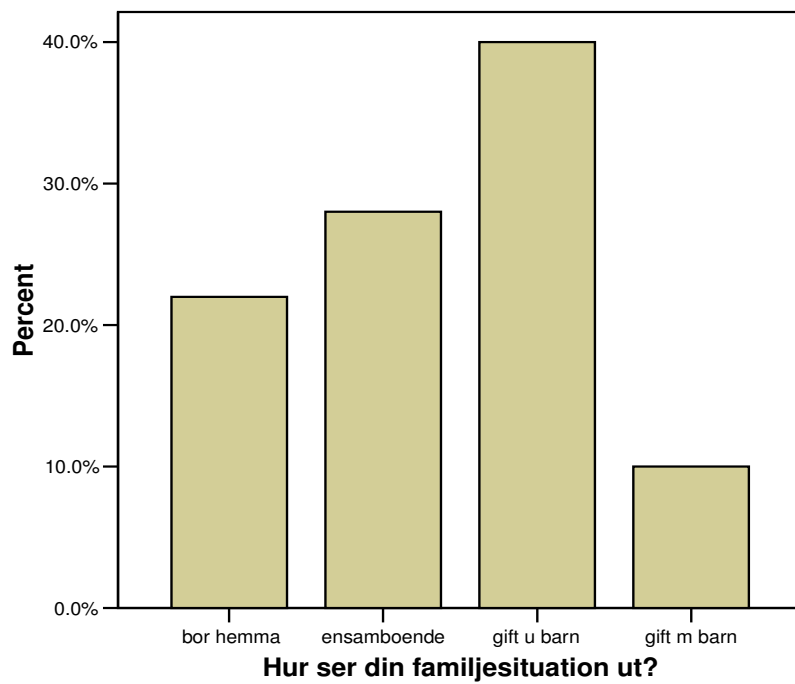
Figur: 4

**2. Vilken är dina föräldrars högsta utbildningsnivå/grad?**



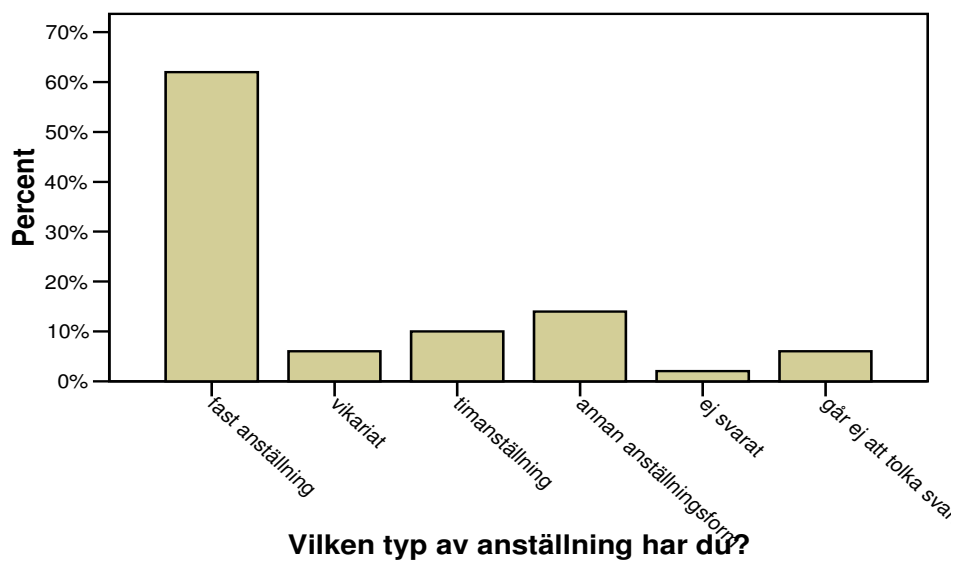
Figur: 5

**3. Hur ser din familjesituation ut?**



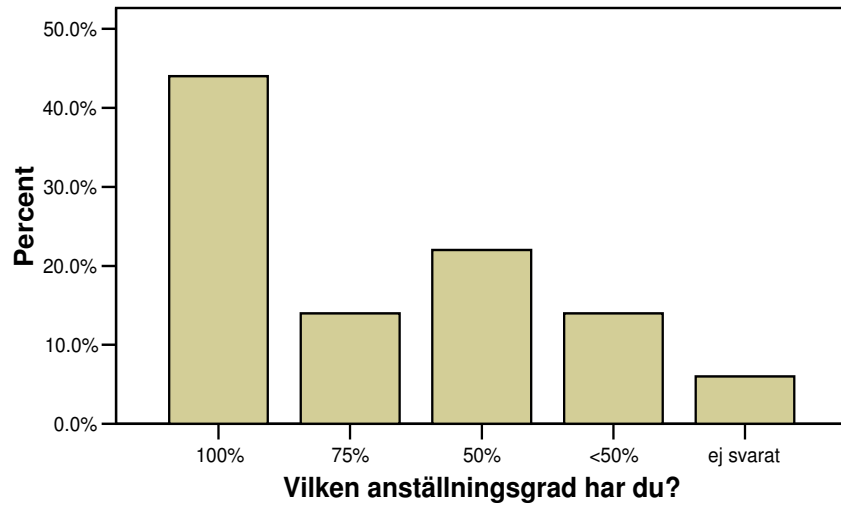
Figur: 6

5. Vilken typ av anställning har du?



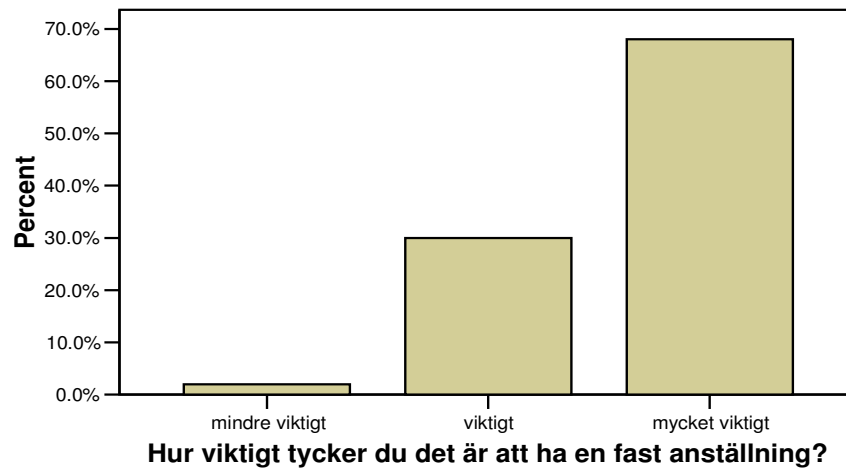
Figur: 7

6. Vilken anställningsgrad har du?



**Figur: 8**

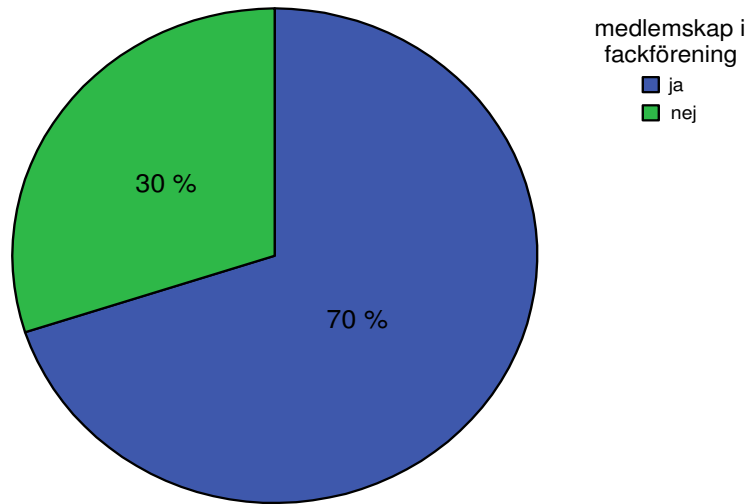
**7. Hur viktigt tycker du det är att ha en fast anställning?**



**Figur: 9**

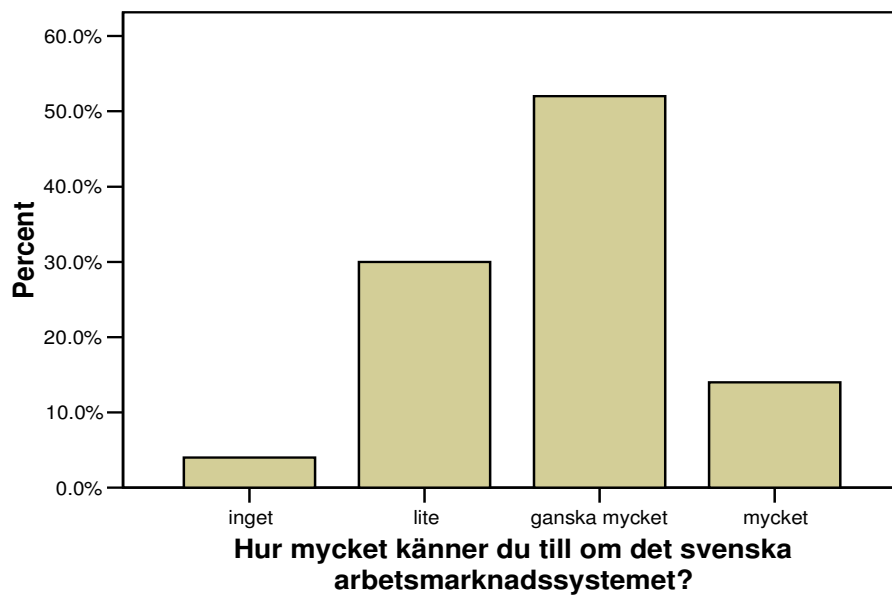
**8. Är du medlem i en fackförening?**

### Medlemskap i fackförening inom Sverigegruppen



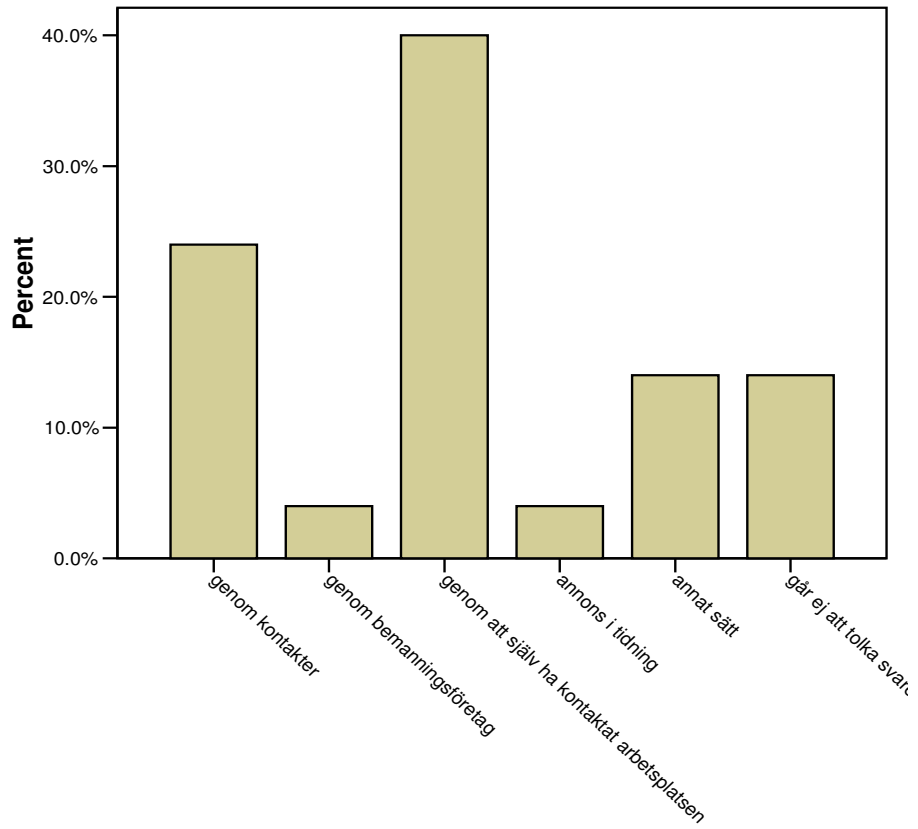
Figur: 10

### 9. Hur mycket känner du till om det svenska arbetsmarknadssystemet?



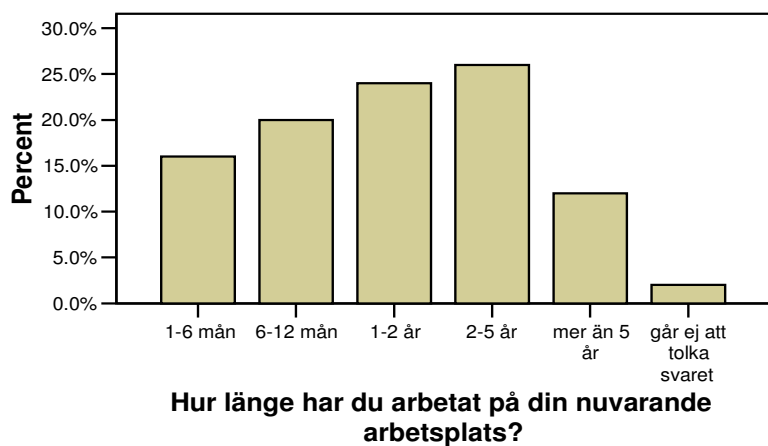
Figur: 11

10. Hur har du fått ditt nuvarande arbete?



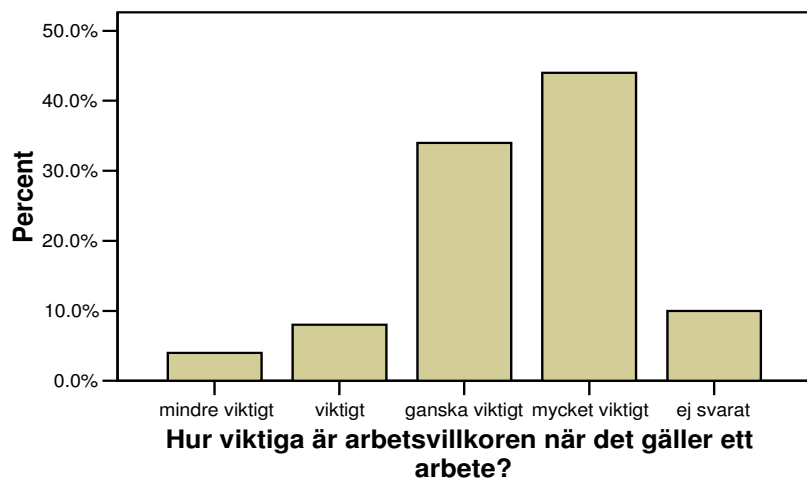
Figur: 12

**11. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?**



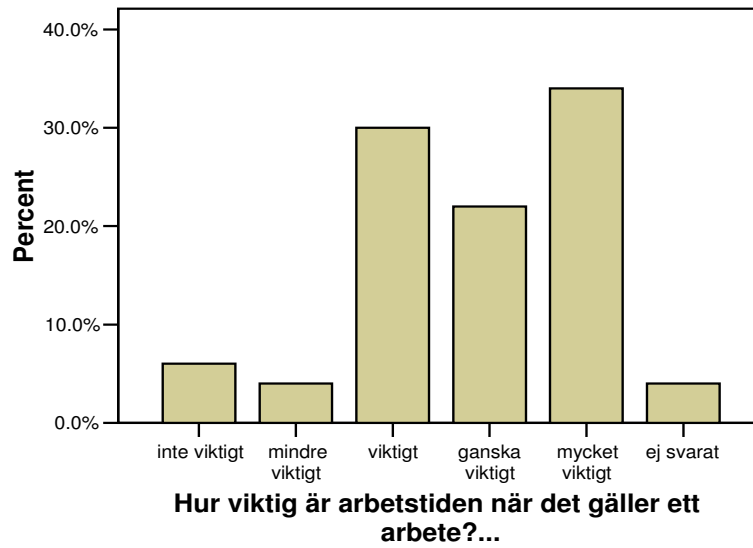
Figur 13:1

**12 a. Hur viktiga är arbetsvillkoren när det gäller ett arbete?**



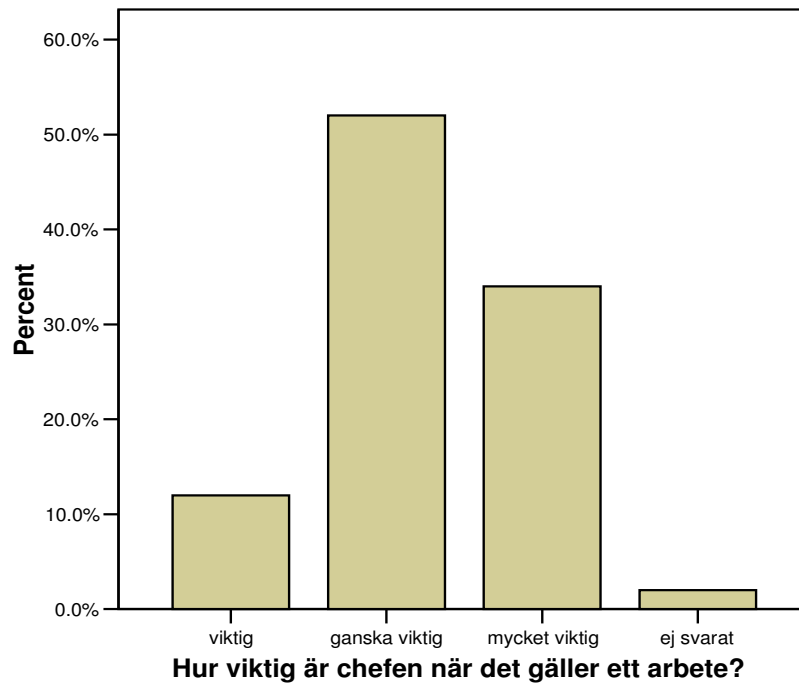
**Figur 13:2**

**12 b. Hur viktig är arbetstiden när det gäller ett arbete?**



**Figur 13:3**

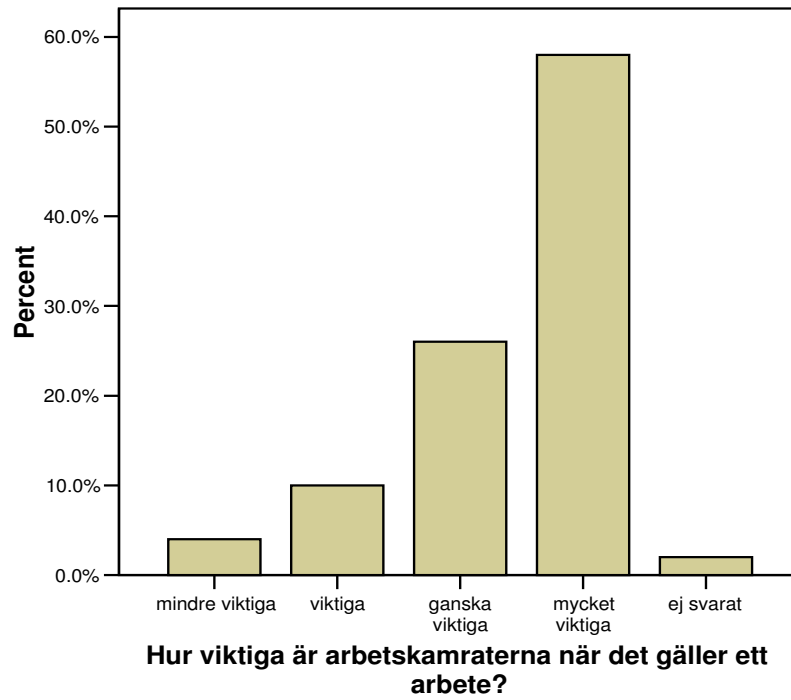
**12 c. Hur viktig är chefen när det gäller ett arbete?**





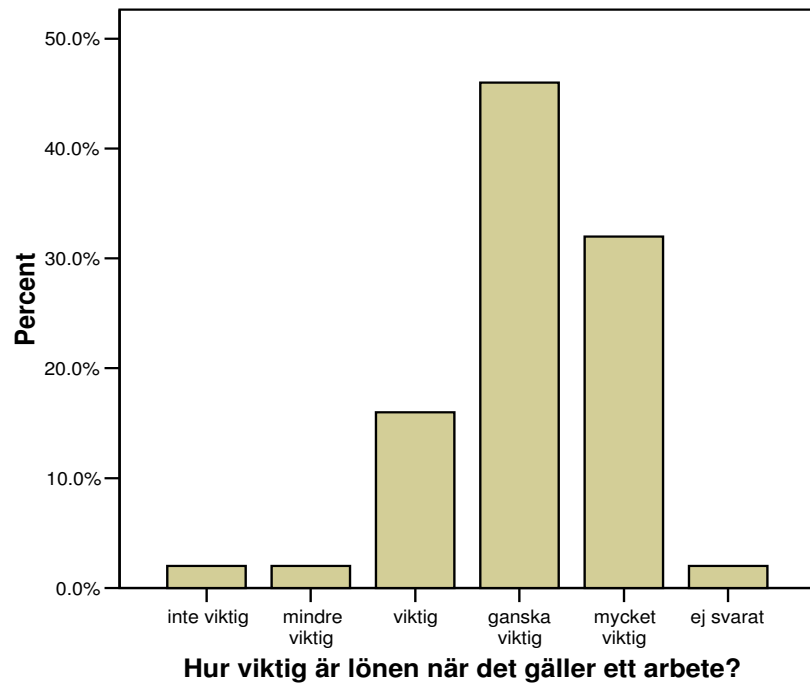
Figur 13:4

12 d. Hur viktiga är arbetskamraterna när det gäller ett arbete?



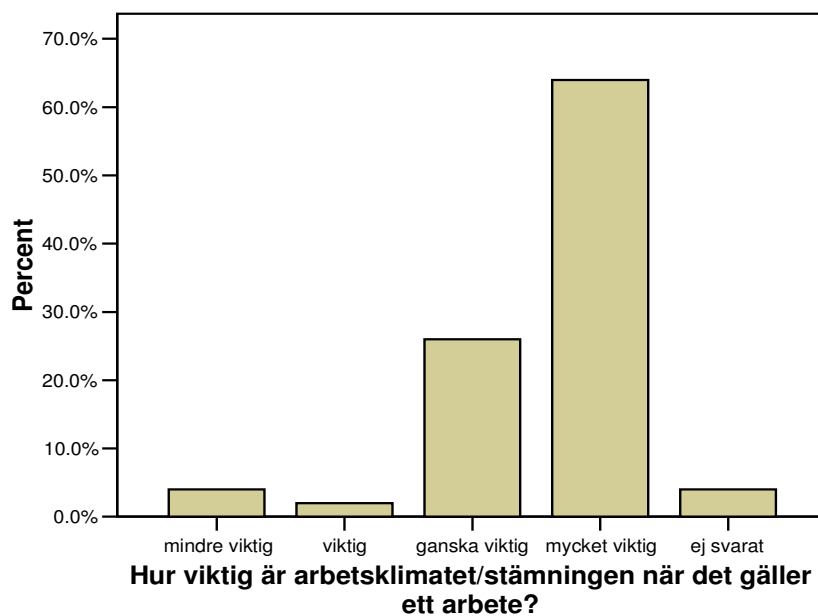
**Figur 13:5**

**12 e. Hur viktig är lönen när det gäller ett arbete?**



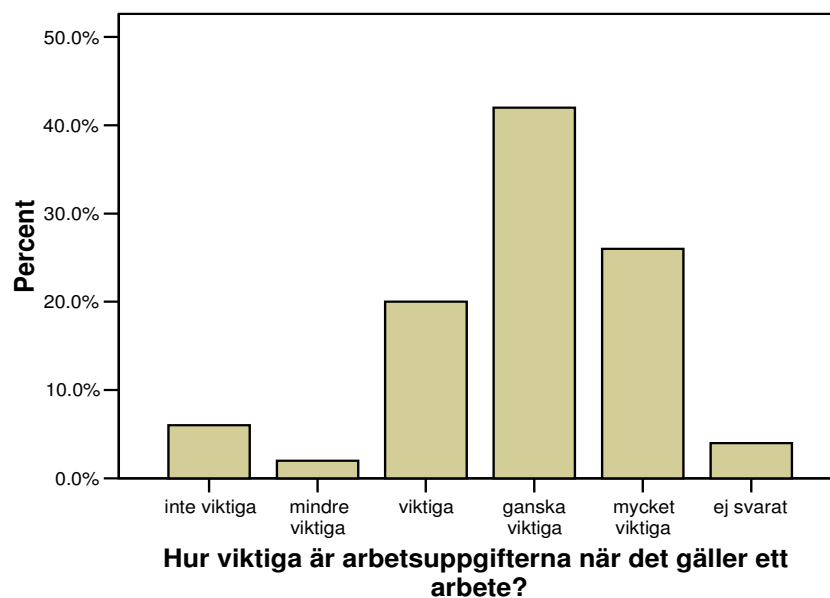
Figur 13:6

12 f. Hur viktig är arbetsklimatet/stämningen när det gäller ett arbete?



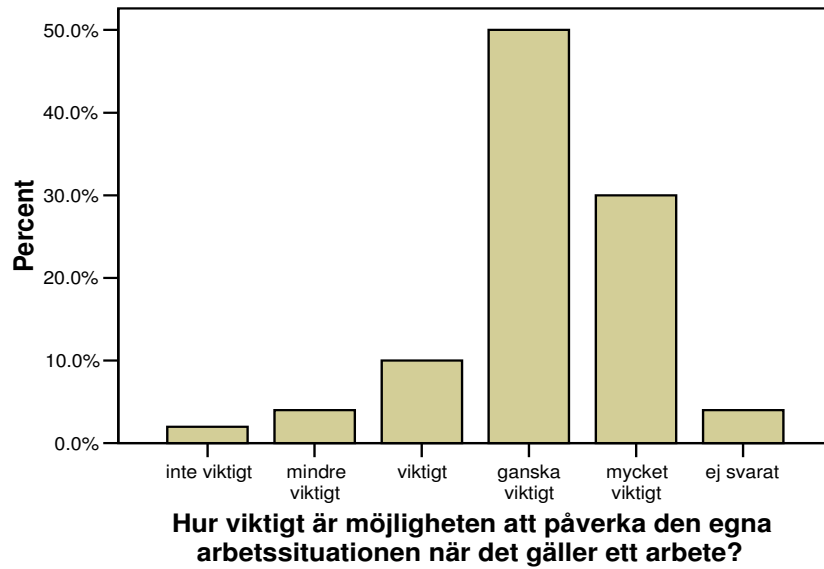
Figur 13:7

12 g. Hur viktiga är arbetsuppgifterna när det gäller ett arbete?



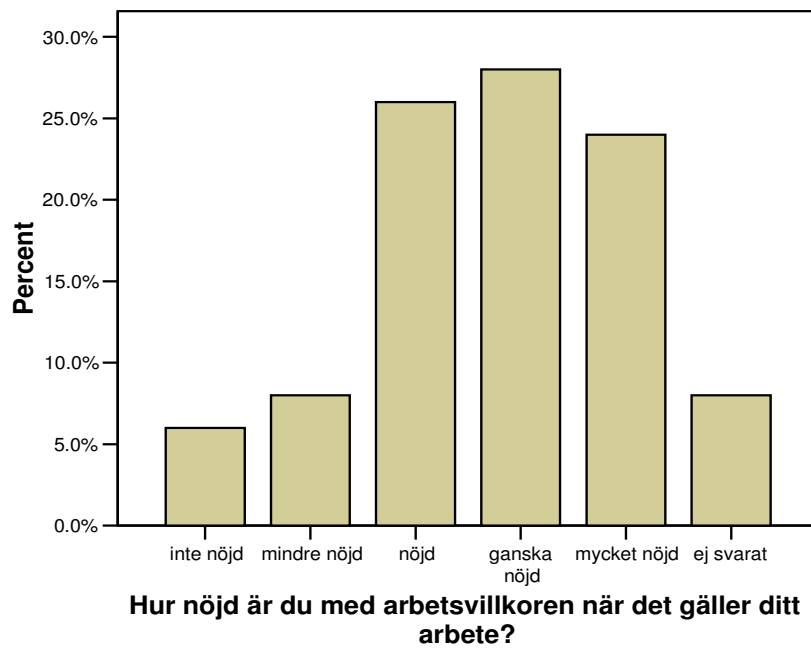
Figur 13:8

**12 h. Hur viktigt är möjligheten att påverka den egna arbetsituationen när det gäller ett arbete?**



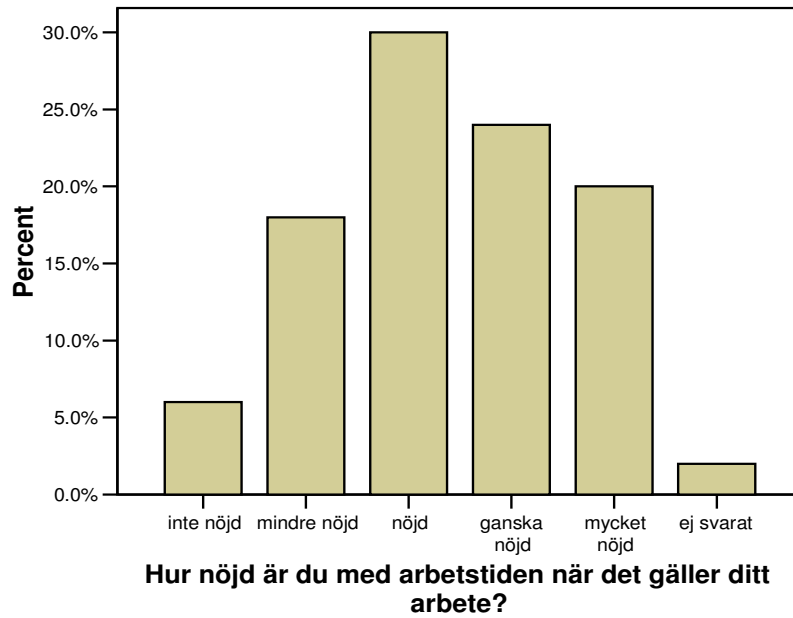
Figur 14:1

**13 a. Hur nöjd är du med arbetsvillkoren när det gäller ditt arbete?**



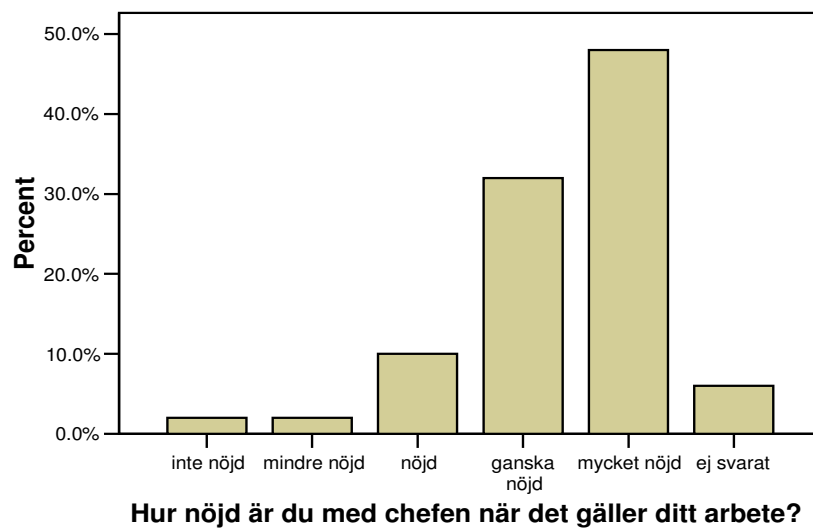
**Figur 14:2**

**13 b. Hur nöjd är du med arbetstiden när det gäller ditt arbete?**



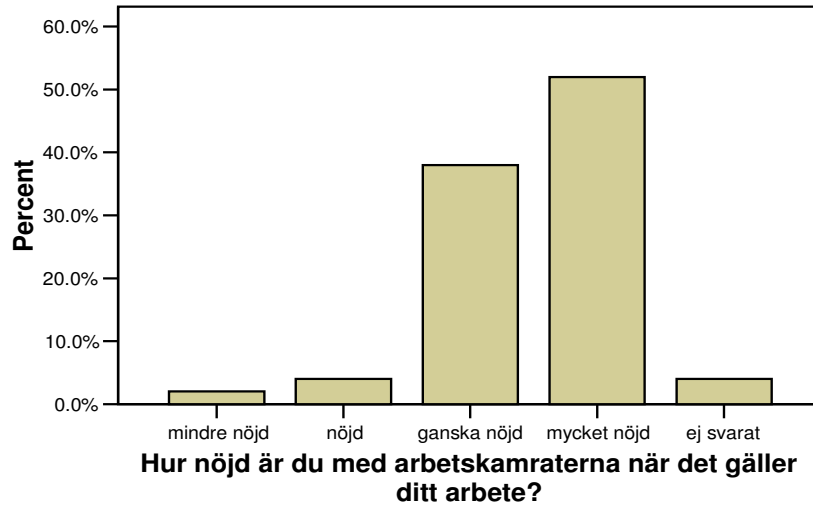
**Figur 14:3**

**13 c. Hur nöjd är du med chefen när det gäller ditt arbete?**



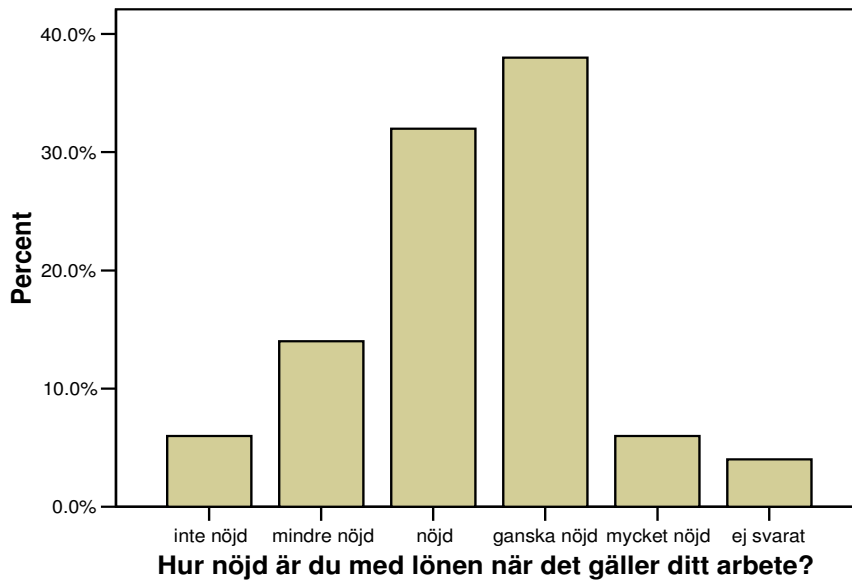
Figur 14:4

13 d. Hur nöjd är du med arbetskamraterna när det gäller ditt arbete?



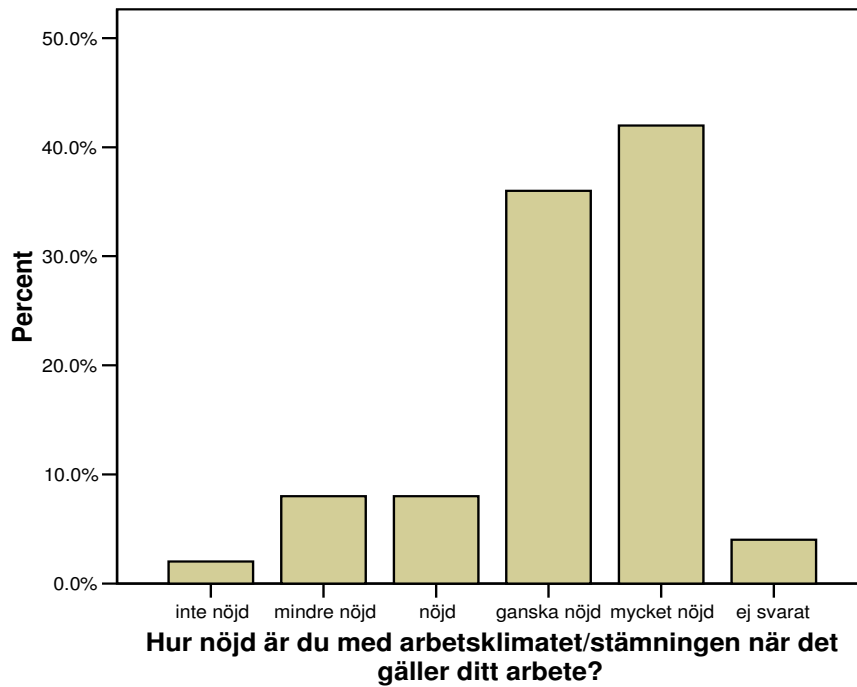
Figur 14:5

13 e. Hur nöjd är du med lönen när det gäller ditt arbete?



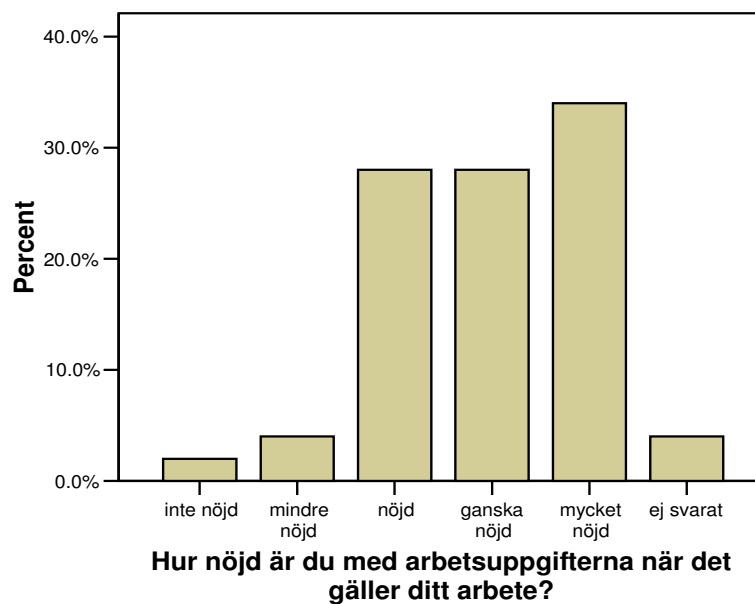
Figur 14:6

13 f. Hur nöjd är du med arbetsklimatet/stämningen när det gäller ditt arbete?



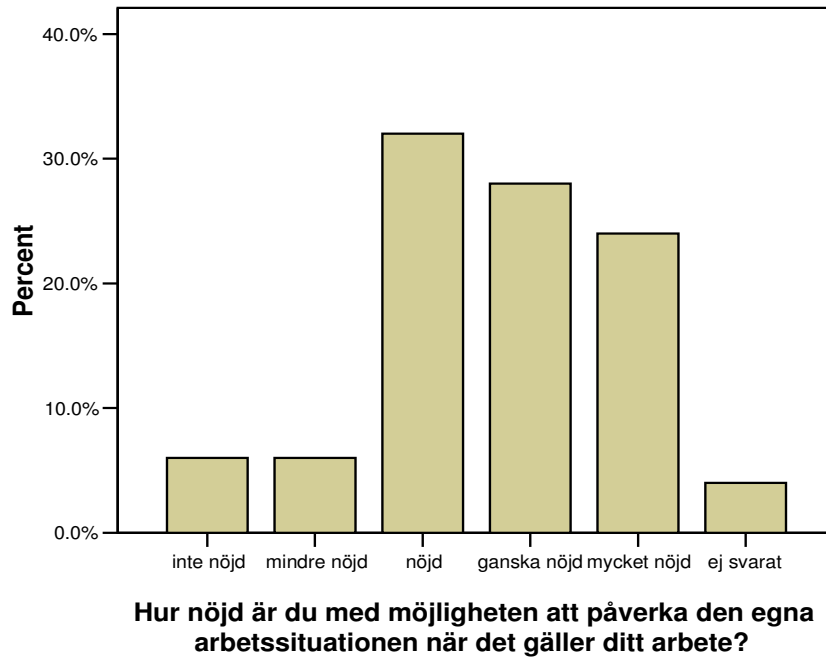
Figur 14:7

13 g. Hur nöjd är du med arbetsuppgifterna när det gäller ditt arbete?



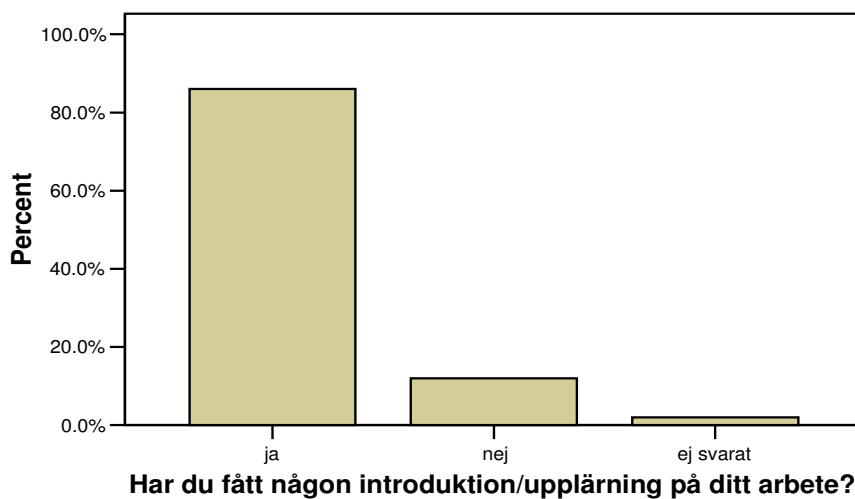
Figur 14:8

13 h. Hur nöjd är du med möjligheten att påverka den egna arbetssituationen när det gäller ditt arbete?



Figur: 15

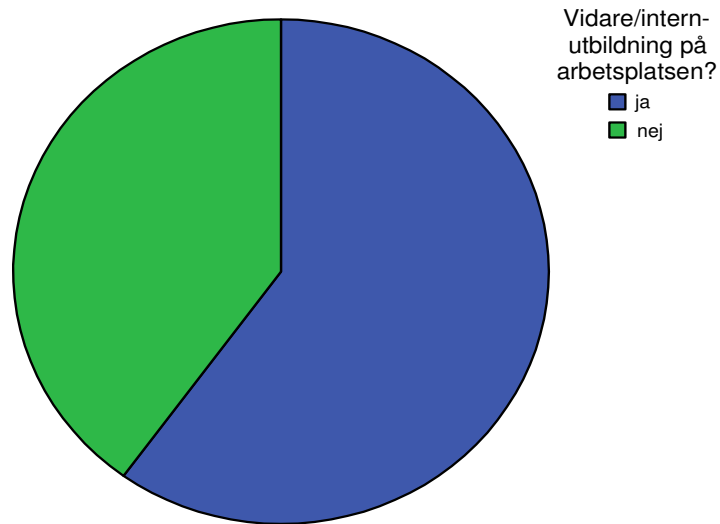
14 a. Har du fått någon introduktion/upplärning på ditt arbete?





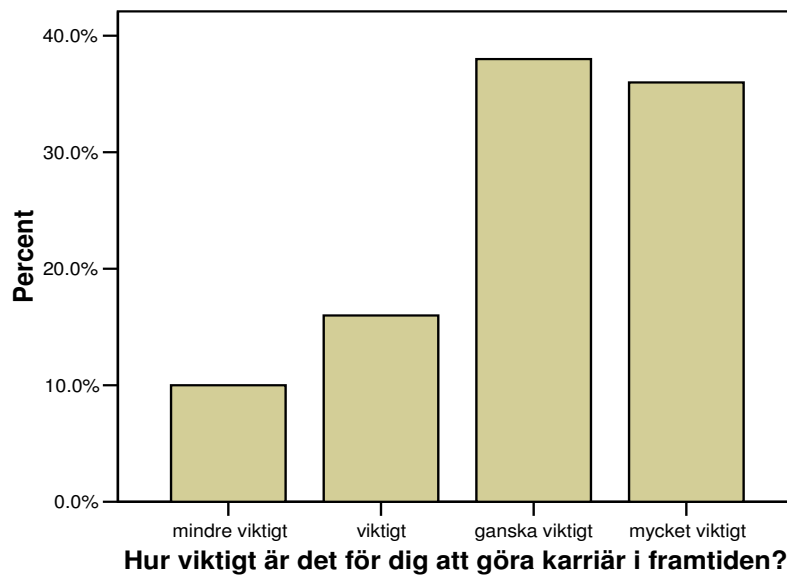
Figur: 16

**15. Har du fått någon intern/vidareutbildning på ditt arbete?**



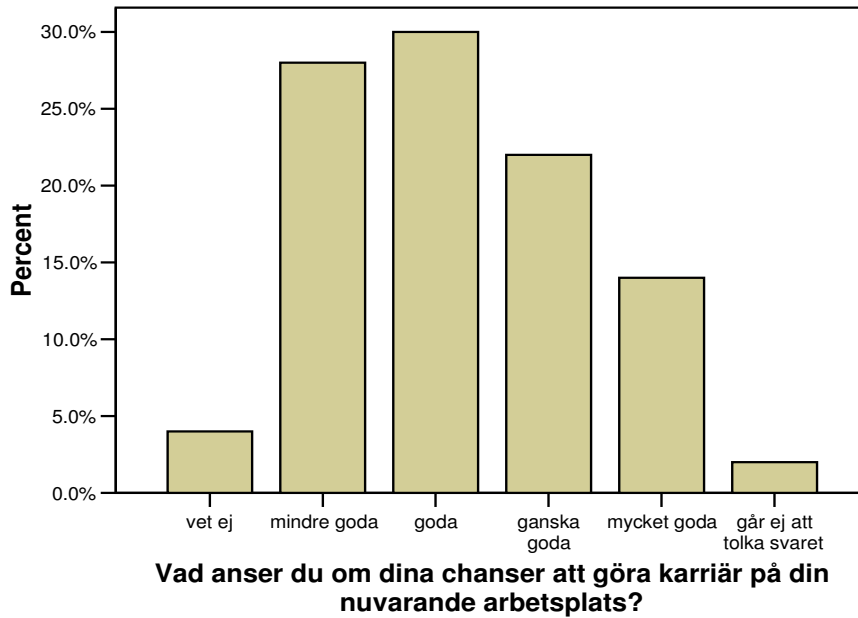
Figur 17:1

**16 a. Hur viktigt är det för dig att göra karriär i framtiden?**



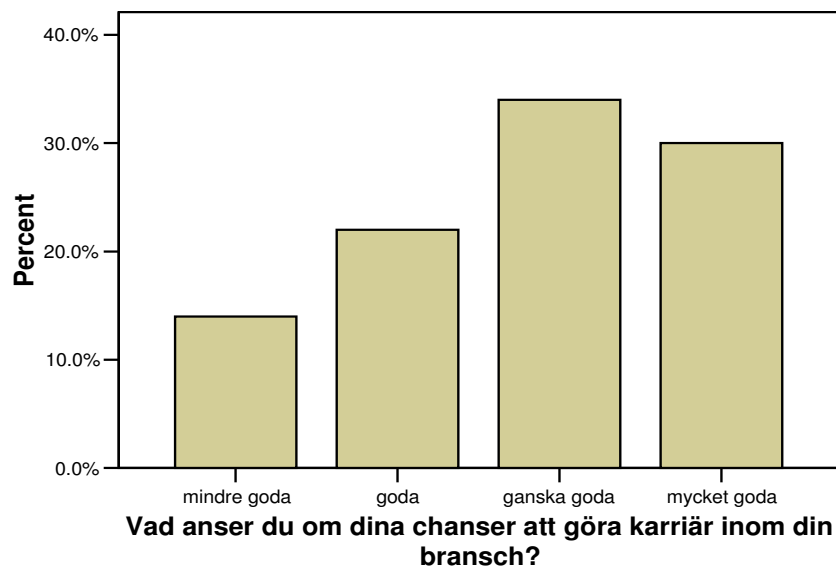
Figur 17:2

16 b. Vad anser du om dina chanser att göra karriär på din nuvarande arbetsplats?



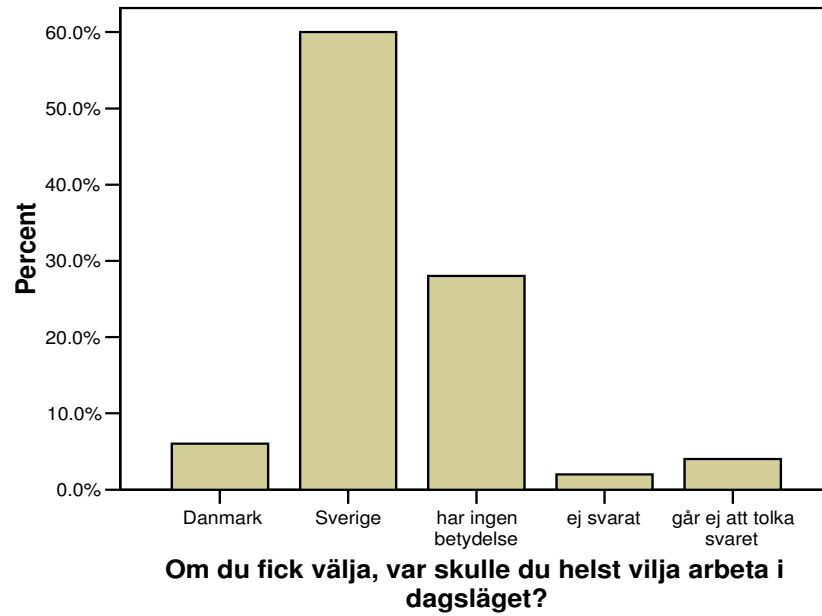
Figur 17:3

16 c. Vad anser du om dina chanser att göra karriär inom din bransch?



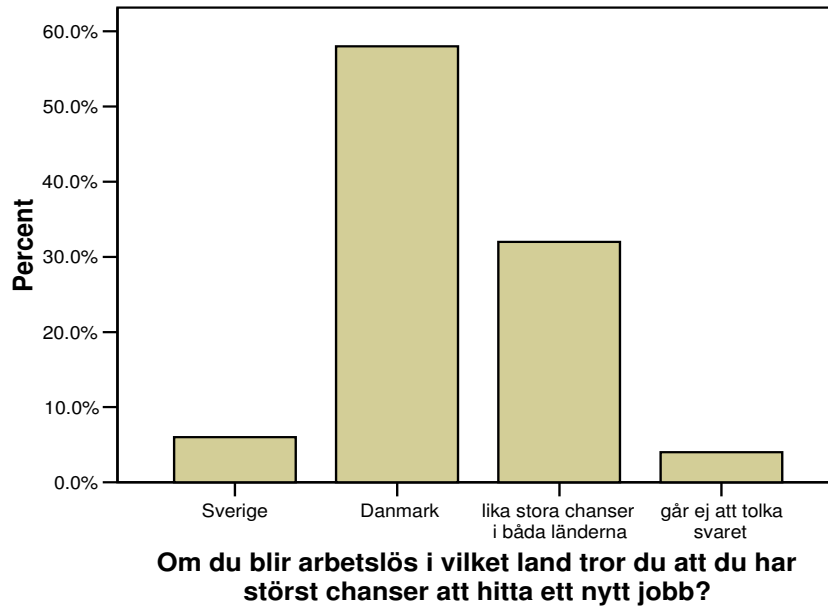
Figur: 18

17. Om du fick välja, var skulle du helst vilja arbeta i dagsläget?



Figur: 19

18. Om du blir arbetslös i vilket land tror du att du har störst chanser att hitta ett nytt jobb?



## Öppna frågor

Tabell 1:1

7 a. Anser du att en fast anställning ger dig trygghet/säkerhet?

	Frequency	Percent
ja	33	66.0
nej	6	12.0
ej svarat	10	20.0
går ej att tolka svaret	1	2.0
Total	50	100.0

**Tabell 1:2**

**7 b. Anser du att en fast anställning ger dig rättigheter/förmåner? ( t ex. trygga anställningsvillkor)**

	Frequency	Percent
ja	7	14.0
nej	32	64.0
ej svarat	10	20.0
går ej att tolka svaret	1	2.0
Total	50	100.0

**Tabell 1:3**

**7 c. Anser du att en fast anställning underlättar för planeringen av nuet och framtiden? ( t ex. när det gäller att ta lån och hyra lägenhet)**

	Frequency	Percent
ja	9	18.0
nej	30	60.0
ej svarat	10	20.0
går ej att tolka svaret	1	2.0
Total	50	100.0

**Tabell 1:4**

**7 d. Anser du att en fast anställning är viktigt av annan orsak?**

	Frequency	Percent
ja	4	8.0
nej	35	70.0
ej svarat	10	20.0
går ej att tolka svaret	1	2.0
Total	50	100.0

Tabell: 2

**14 b. Hur mycket introduktion har du fått på ditt nuvarande jobb?**

	Frequency	Percent
ca 1 dag	11	22.0
ca 1-3 dagar	8	16.0
1 vecka	2	4.0
2 veckor eller mer	5	10.0
löpande	5	10.0
ej svarat	16	32.0
går ej att tolka svaret	3	6.0
Total	50	100.0

Tabell 3:1

**17. Varför skulle du helst vilja arbeta i Danmark i dagsläget?**

	Frequency	Percent
bättre lön	1	2.0
bättre arbetstid	1	2.0
ej svarat	45	90.0
går ej att tolka svaret	3	6.0
Total	50	100.0

Tabell 3:2

**17. Varför skulle du helst vilja arbeta i Sverige i dagsläget?**

	Frequency	Percent
slipper kultursvårigheter närheten till familj och vänner	1	2.0
slipper pendla	7	14.0
kan ej danska	2	4.0
trivs med att arbeta i Sverige	3	6.0
enklast eftersom jag går min utbildn. i Sverige	2	4.0
övrigt	3	6.0
ej svarat	23	46.0
går ej att tolka svaret	3	6.0
Total	50	100.0

Tabell 3:3

**17. Varför anser du att det inte har någon betydelse om du arbetar i Sverige eller Danmark i dagsläget?**

	Frequency	Percent
huvudsaken att man tjänar bra	2	4.0
viktigast att jag har ett jobb jag trivs med	4	8.0
huvudsaken att man har jobb och kan försörja sig	2	4.0
övrigt	4	8.0
ej svarat	35	70.0
går ej att tolka svaret	3	6.0
Total	50	100.0

**Tabell 4:1**

**18. Varför tror du dina chanser att hitta ett nytt jobb är störst i Sverige om du blir arbetslös?**

	Frequency	Percent
i Sverige finns det jobb för den som vill ha ett	1	2.0
ej svarat	49	98.0
Total	50	100.0

**Tabell 4:2**

**18. Varför tror du dina chanser att hitta ett nytt jobb är störst i Danmark om du blir arbetslös?**

	Frequency	Percent
Valid		
bättre arbetsmarknad i danmark	16	32.0
andra anställningsregler i Danmark	3	6.0
det verkar vara efterfråga på svensk arbetskraft i Danmark	3	6.0
övrigt	2	4.0
ej svarat	26	52.0
Total	50	100.0



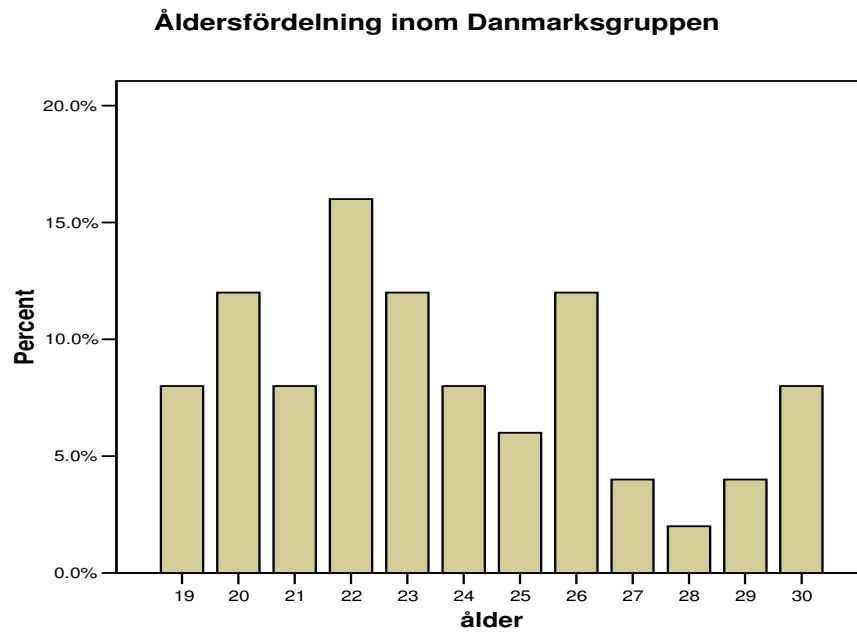
**Tabell 4:3**

**18. Varför tror du att dina chanser är lika stora i båda länderna när det gäller att få jobb?**

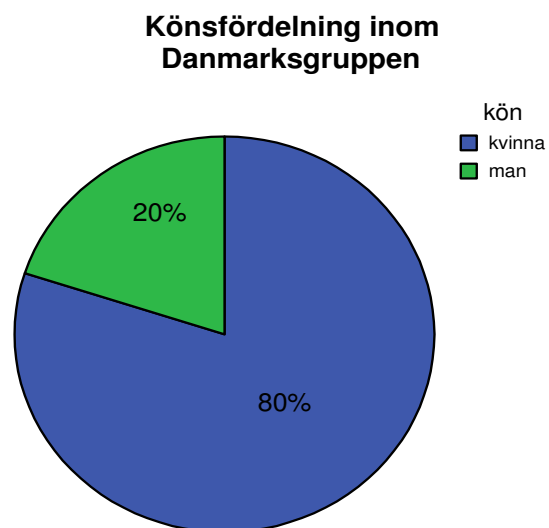
	Frequency	Percent
bättre arbetsmarknad i Danmark	16	32.0
andra anställningsregler i Danmark	3	6.0
det verkar vara efterfråga på svensk arbetskraft i Danmark	3	6.0
övrigt	2	4.0
ej svarat	26	52.0
Total	50	100.0

## Bilaga 4: Resultat från Danmarksgruppen

Figur: 1

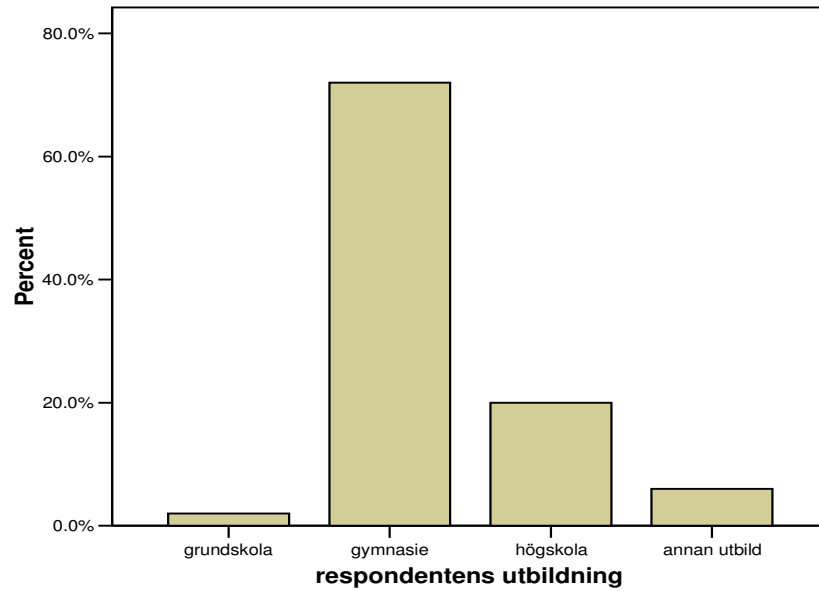


Figur: 2



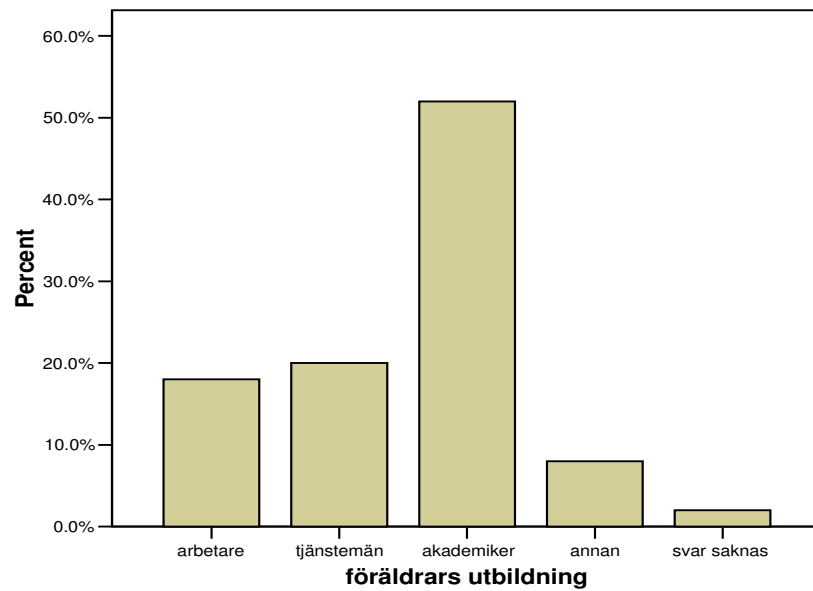
**Figur: 3**

**1. Vilken är respondentens högsta utbildningsnivå**

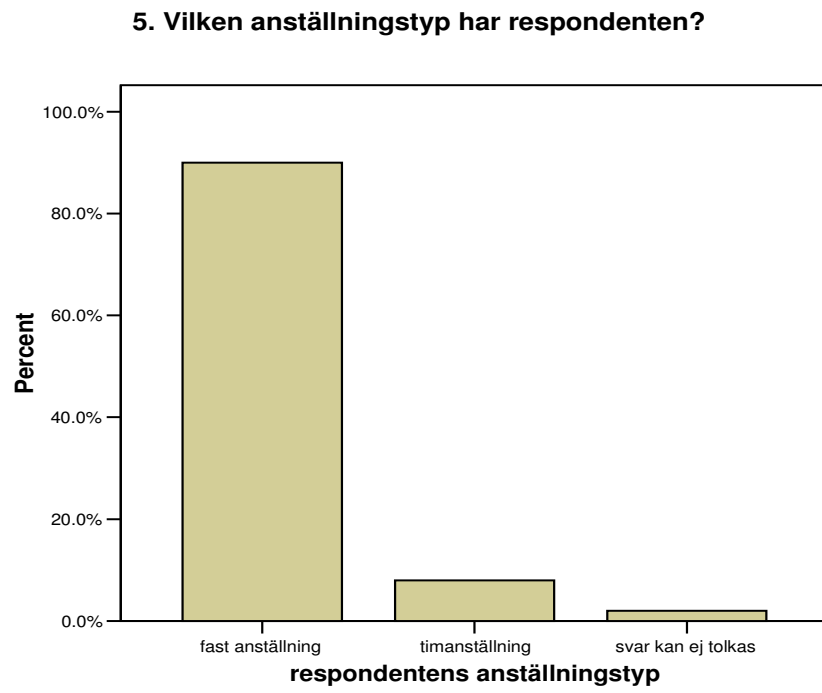


**Figur: 4**

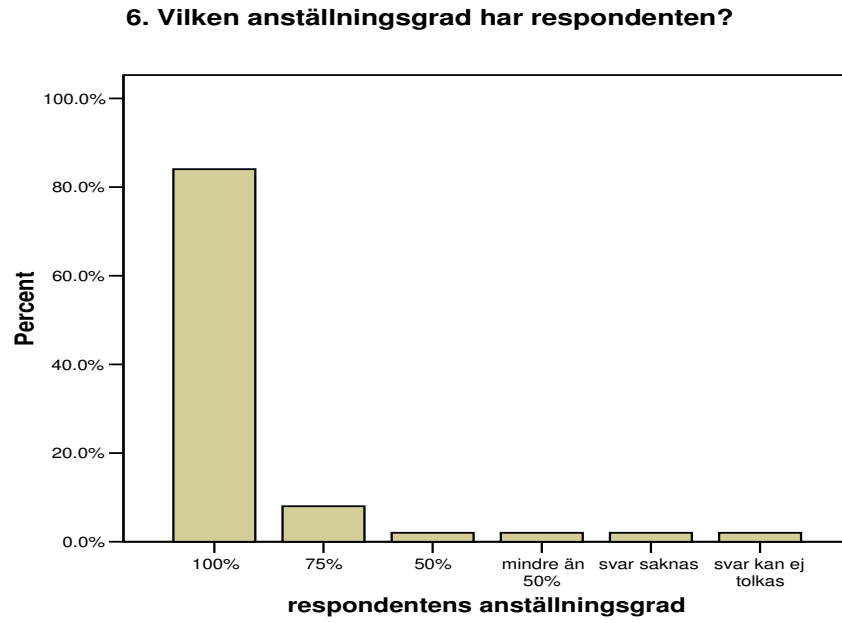
**2. Respondenternas sociala bakgrund**



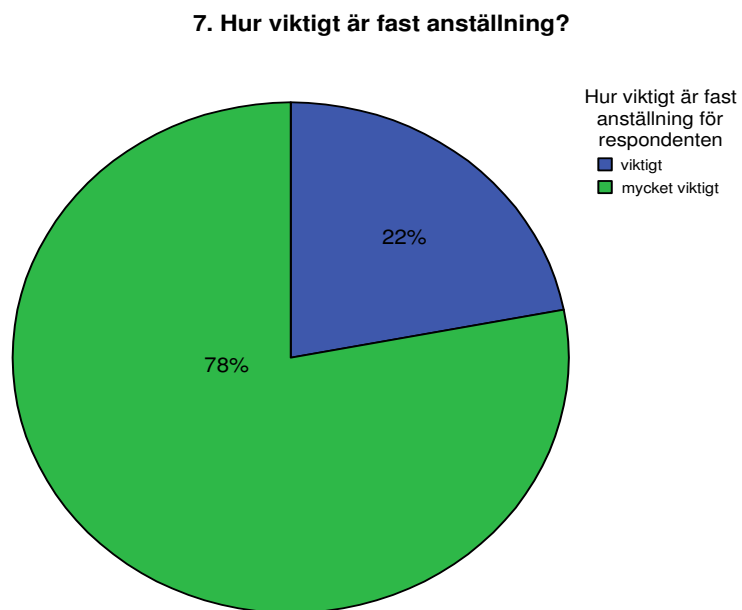
**Figur: 5**



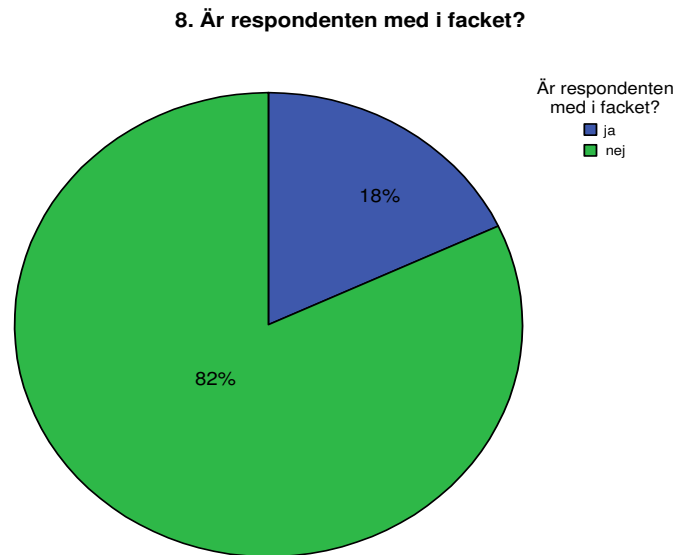
Figur: 6



Figur: 7



**Figur: 8**

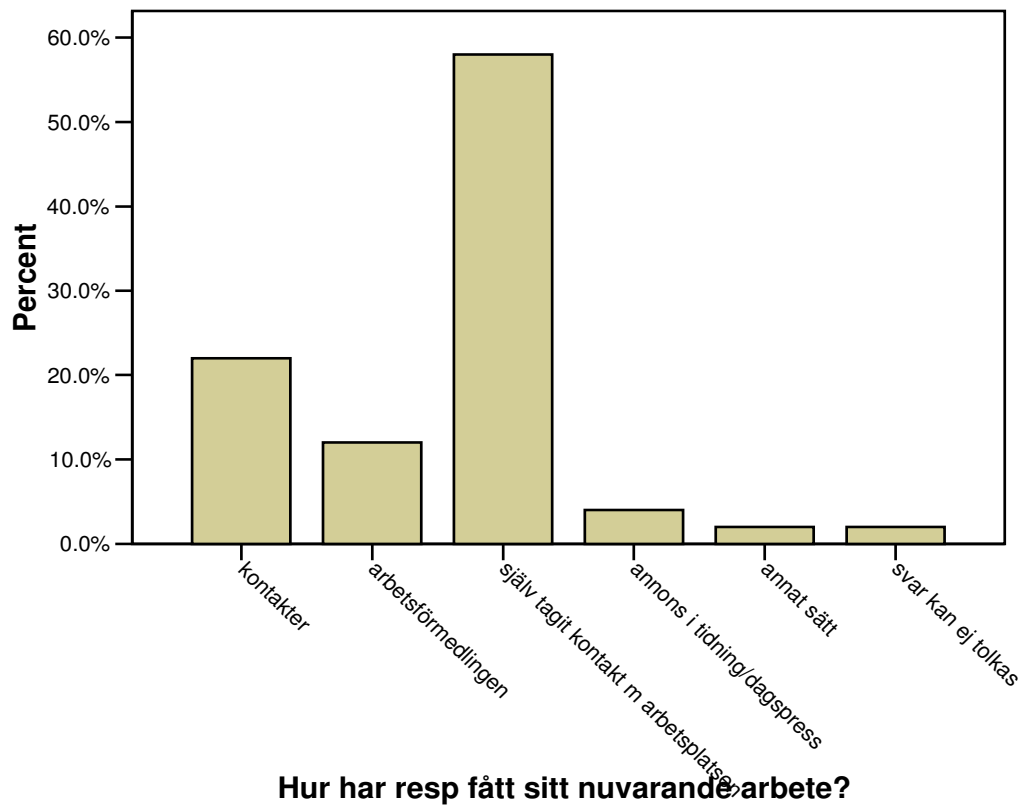


**Figur: 9**



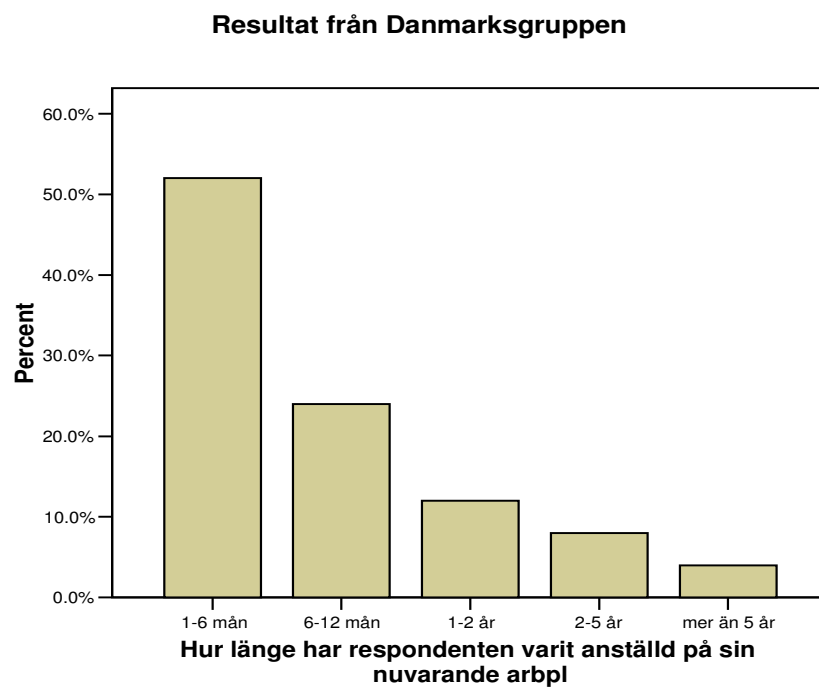
Figur: 10

### 10. Hur har respondenterna fått sitt arbete i Danmark?



**Figur: 11**

**11. Hur länge har respondenterna varit anställda på sina nuvarande arbetsplatser**





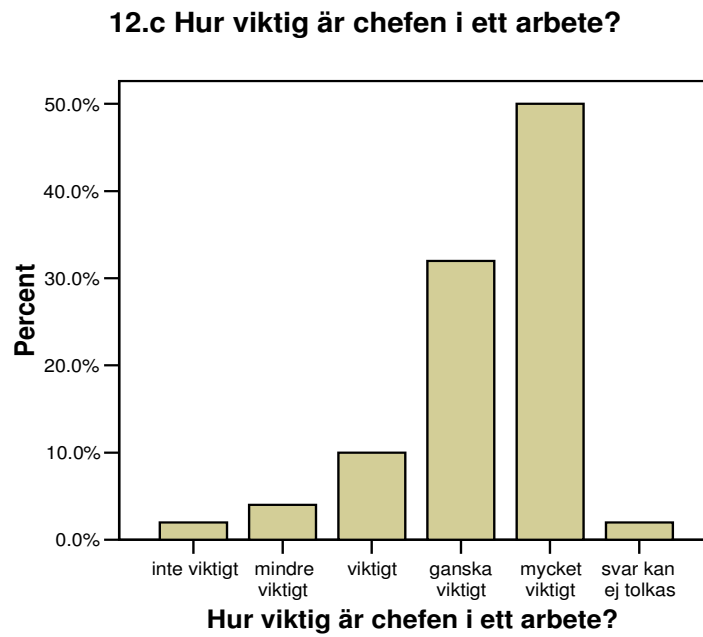
**Figur: 12:1**



**Figur: 12:2**

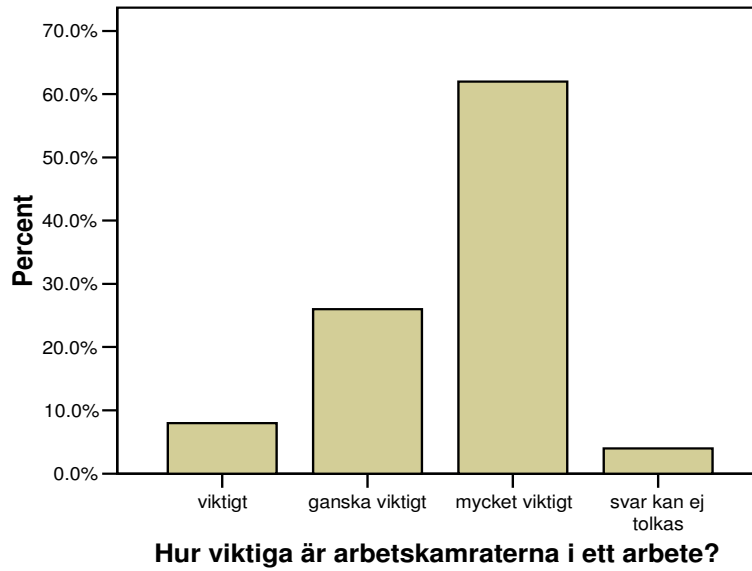


**Figur: 12:3**



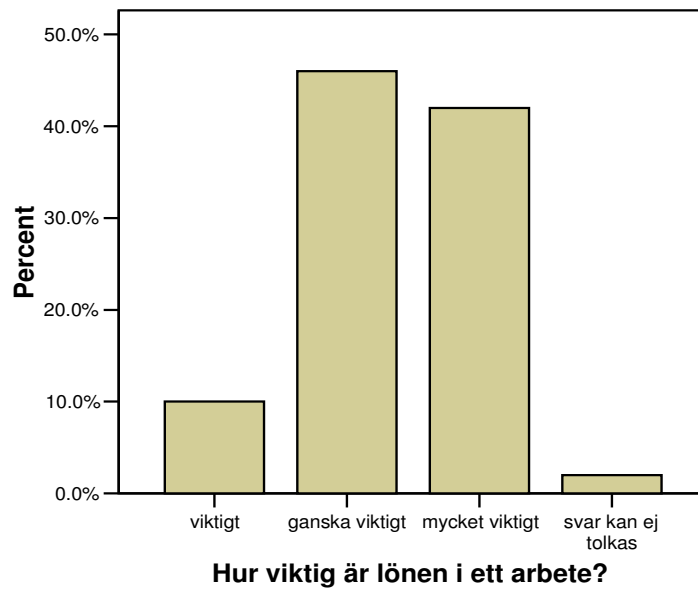
**Figur: 12:4**

**12.d Hur viktiga är arbetskamraterna i ett arbete?**

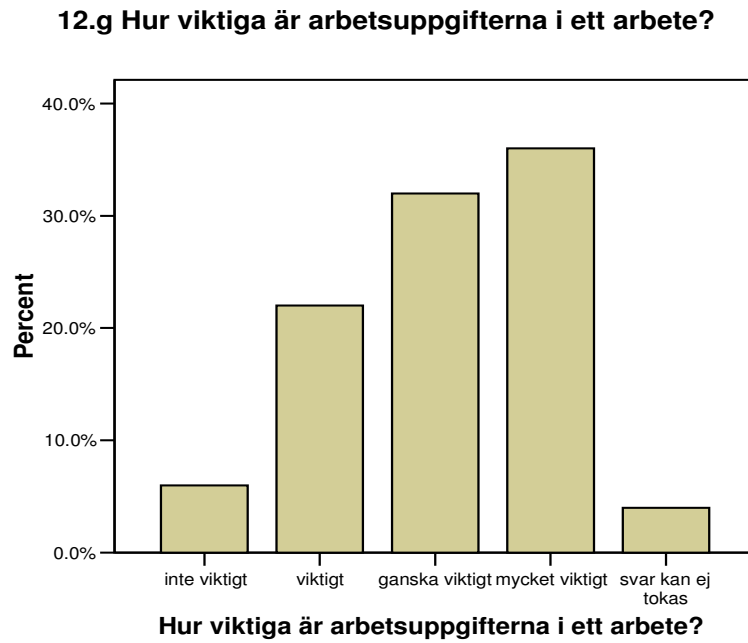


**Figur: 12:5**

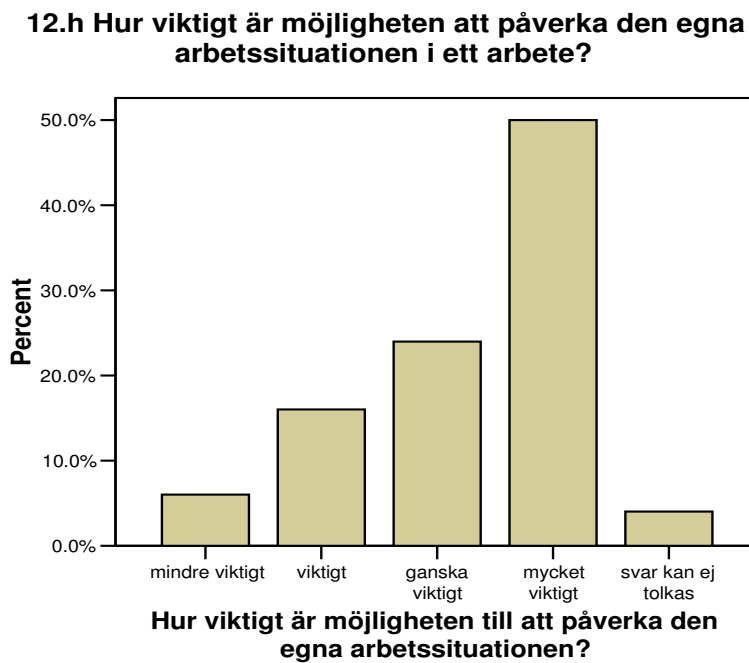
**12.e Hur viktig är lönen för ett arbete?**



Figur: 12:6

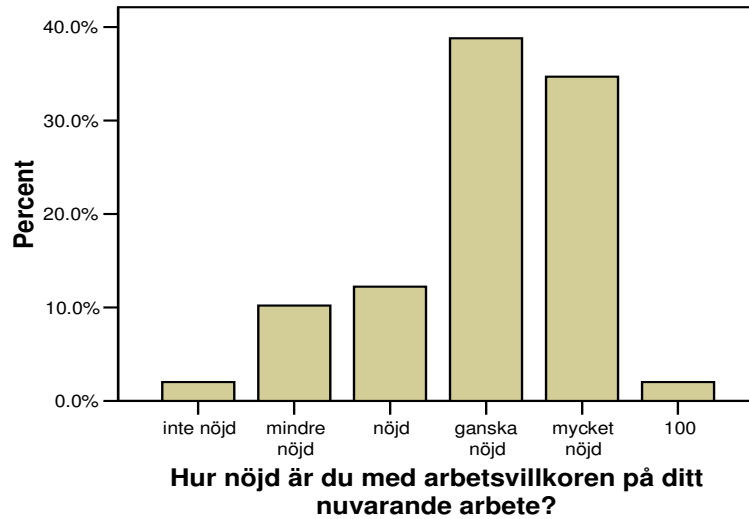


Figur: 12:7



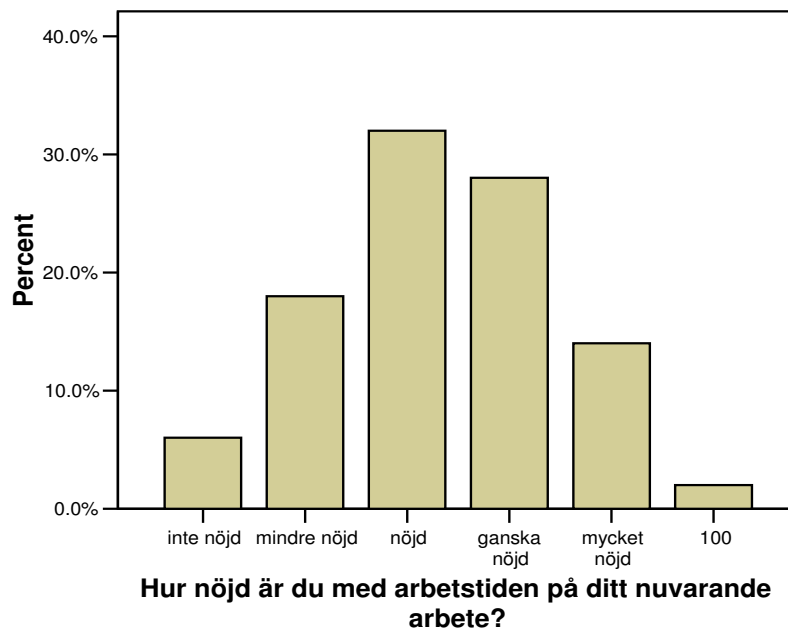
Figur: 13:1

**13. a. Hur nöjd är respondenten med arbetsvillkoren på den egna arbetsplatsen?**



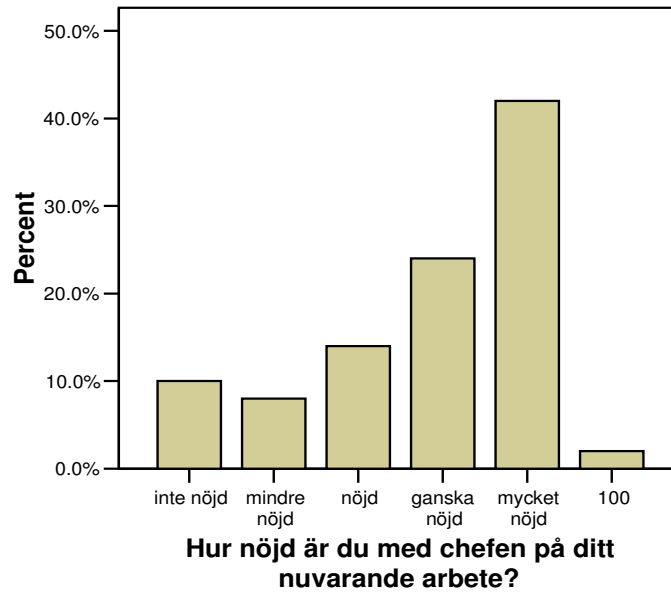
Figur: 13:2

**13. b. Hur nöjd är respondenten med arbetstiden på den egna arbetsplatsen?**



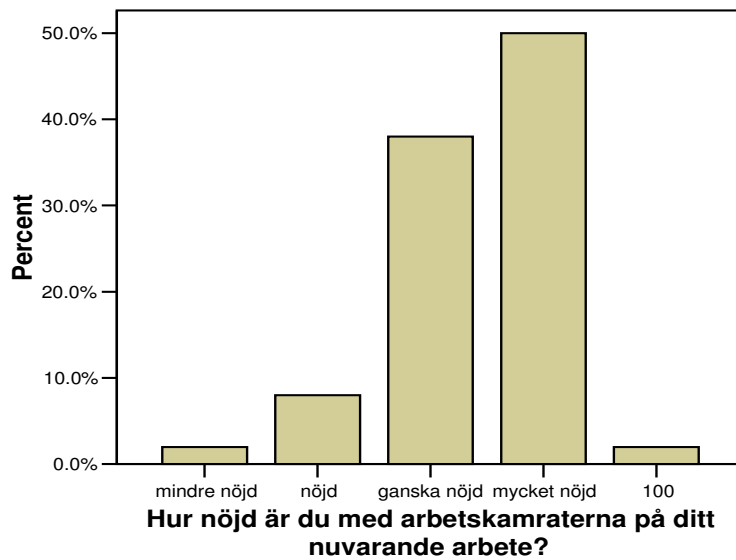
Figur: 13:3

**13. c. Hur nöjd är respondenten med chefen på den egna arbetsplatsen?**



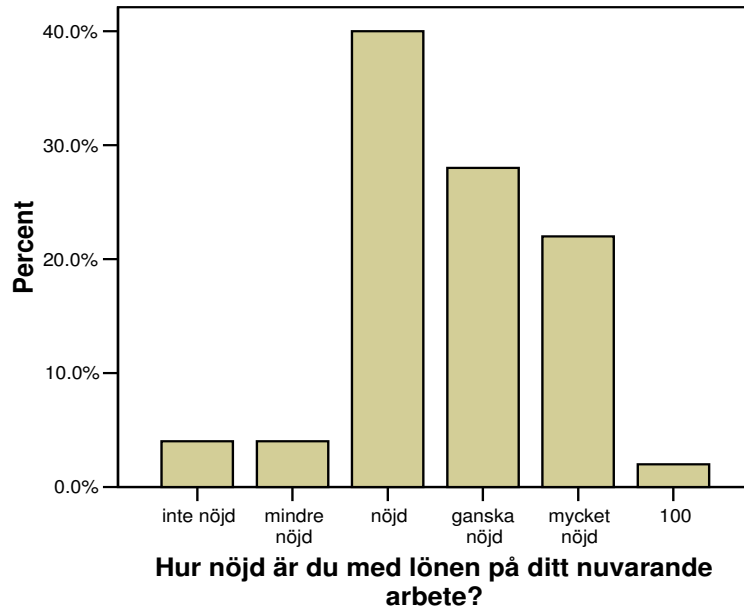
Figur: 13:4

**13.d. Hur nöjd är respondenten med arbetskamraterna på den egna arbetsplatsen?**



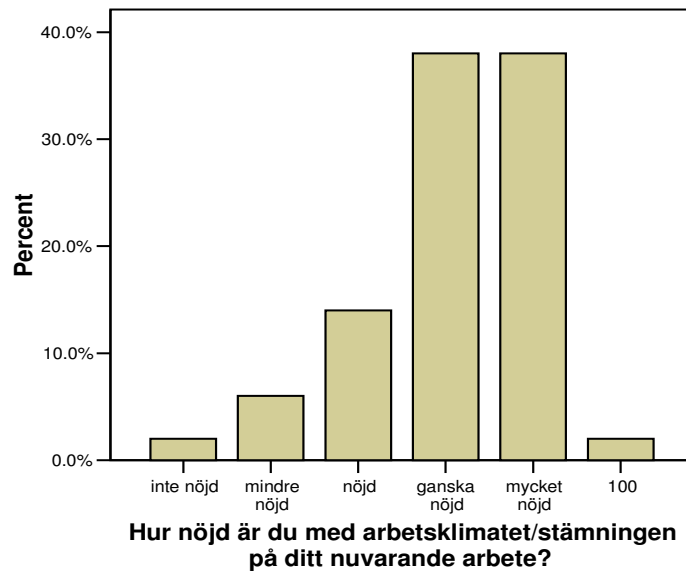
Figur: 13:5

**13.e. Hur nöjd är respondenten med lönen på den egna arbetsplatsen?**



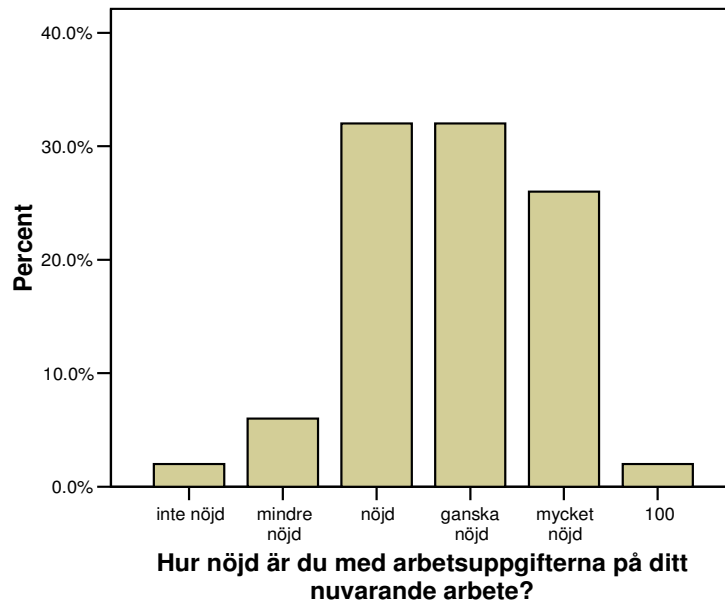
Figur: 13:6

**13.f. Hur nöjd är respondenten med arbetsklimatet på den egna arbetsplatsen?**



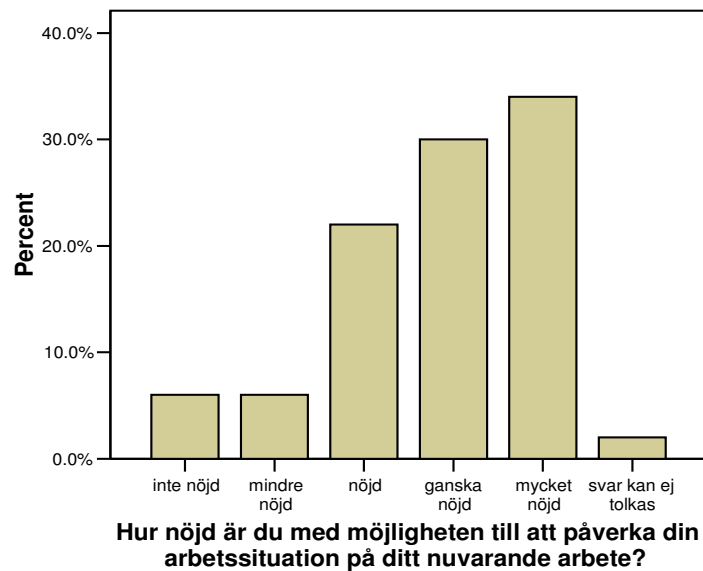
**Figur: 13:7**

**13.g. Hur nöjd är respondenten med arbetsuppgifterna på den egna arbetsplatsen?**



**Figur: 13:8**

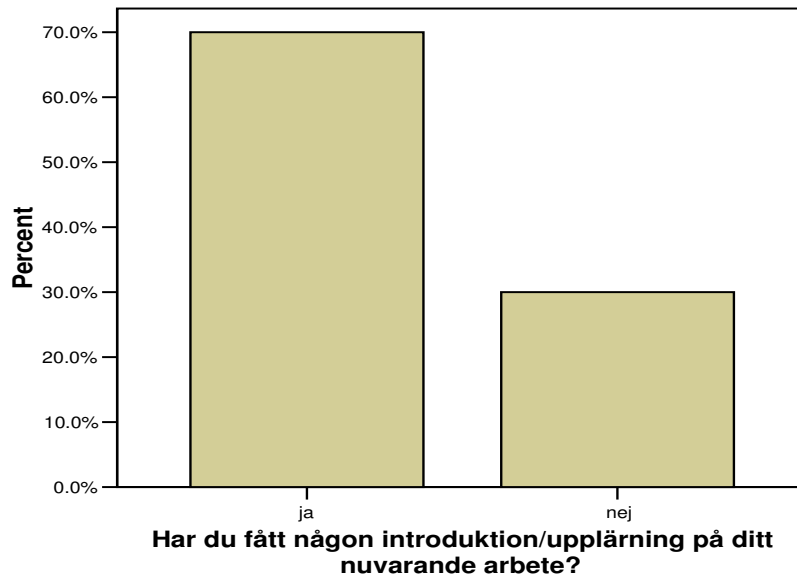
**13.h. Hur nöjd är respondenten med möjligheten att påverka den egna arbetssituationen?**





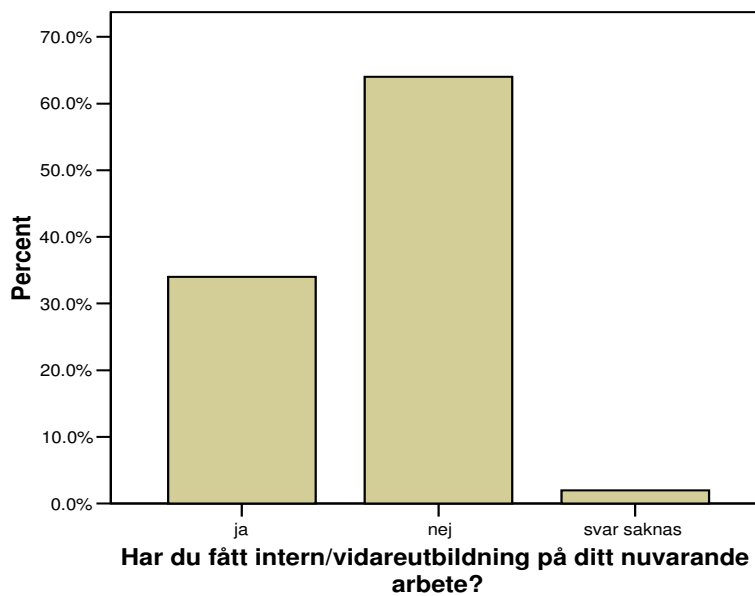
**Figur: 14**

**14.a. Har respondentent fått någon introduktion på sin nuvarande arbetsplats?**



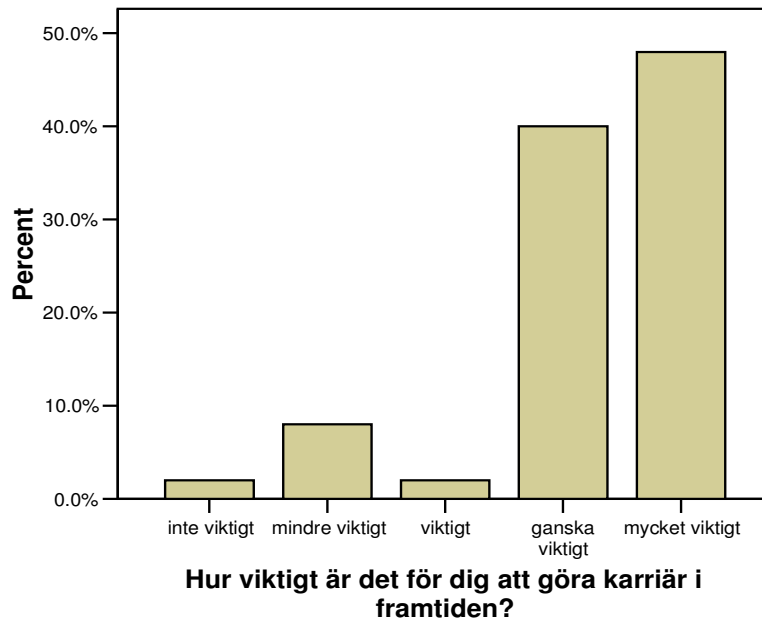
**Figur: 15**

**15. Har respondentent fått intern/vidareutbildning på sin nuvarande arbetsplats?**



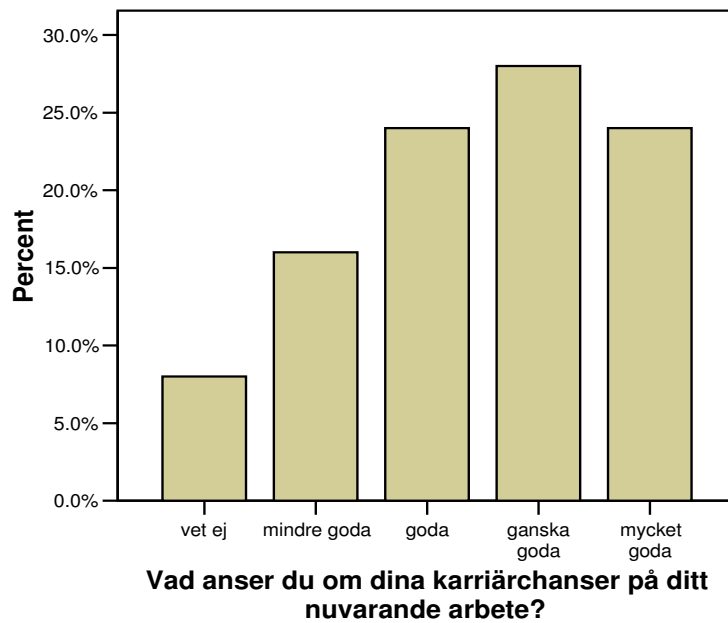
Figur: 16:1

**16.a. Hur viktigt är det för respondenten att göra karriär i framtiden?**



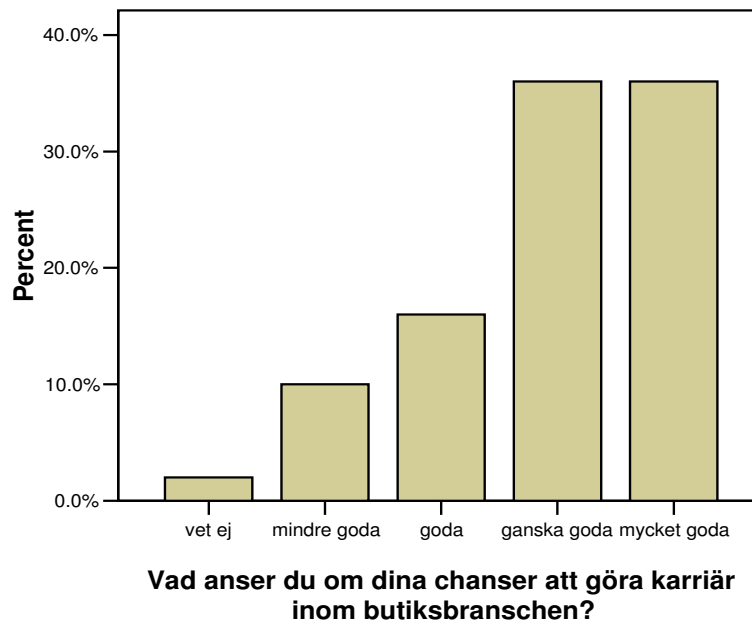
Figur: 16:2

**16.b . Vad anser respondenten om sina chanser att göra karriär på sin nuvarande arbetsplats?**



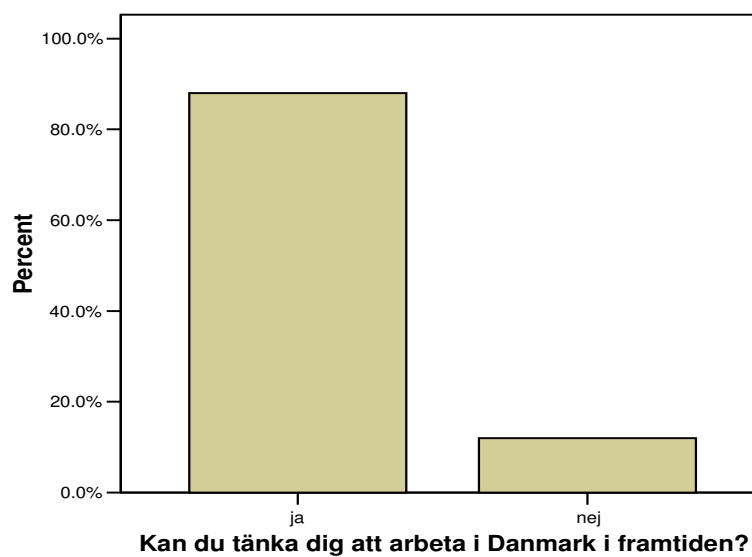
Figur: 16:3

**16.c. Vad anser respondenterna om sina chanser att göra karriär inom butiksbranschen?**



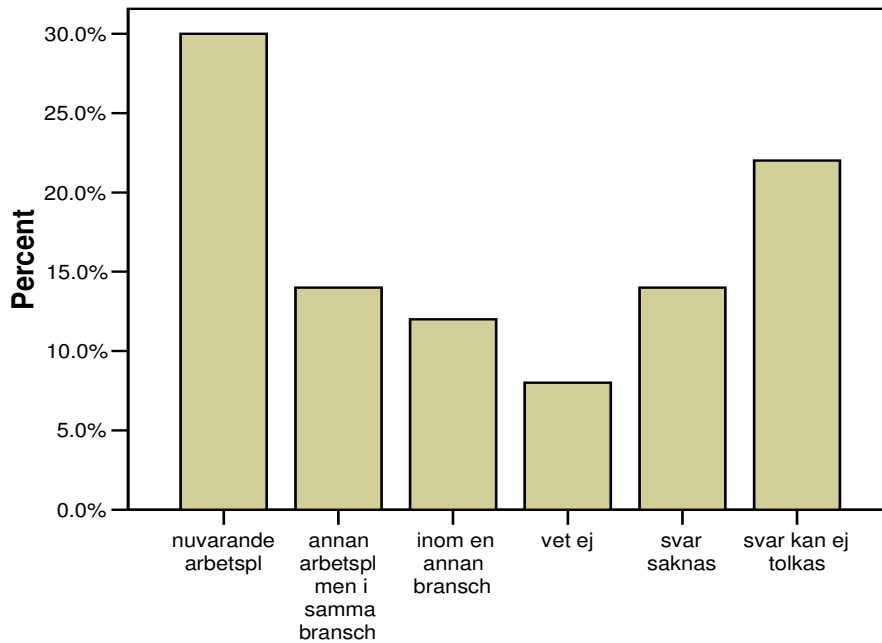
Figur: 17:1

**17.a. Kan du tänka dig att jobba i Danmark i framtiden?**



Figur: 17:2

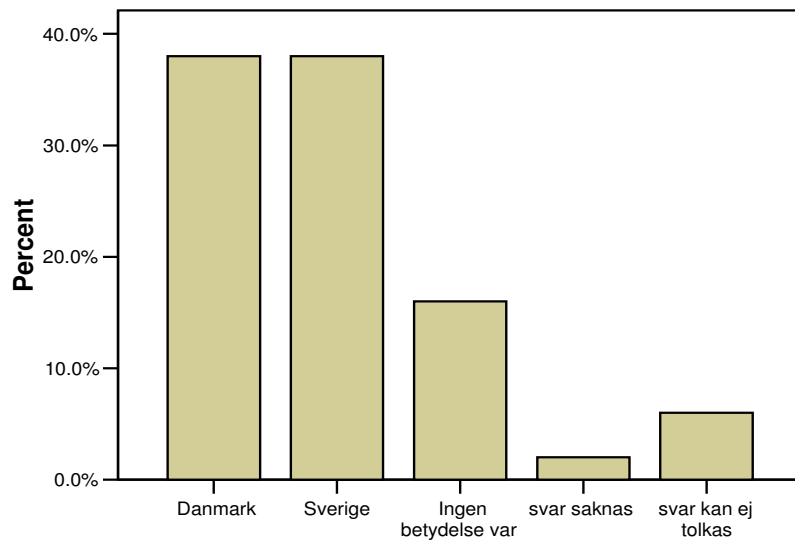
**17.b. Om respondenten kan tänka sig att arbeta i Danmark i framtiden, var i Danmark skulle de i såfall vilja arbeta?**



**Om "ja" var skulle du då vilja jobba i Danmark?**

Figur: 18

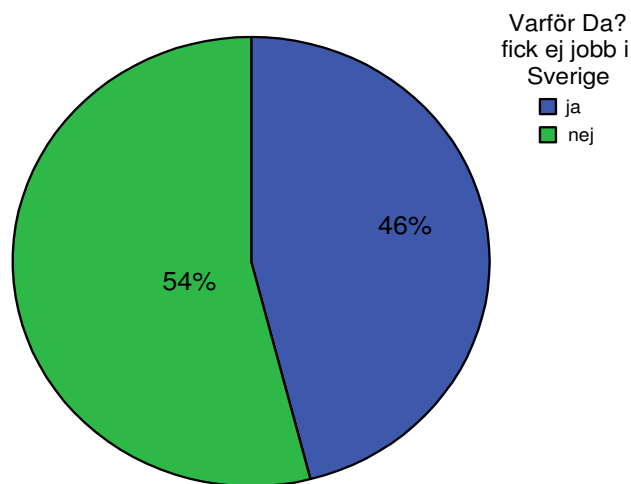
19. I vilket land skulle respondenten vilja arbeta om hon fick välja?



Om du fick välja, var skulle du helst vilja arbeta i dagsläget?

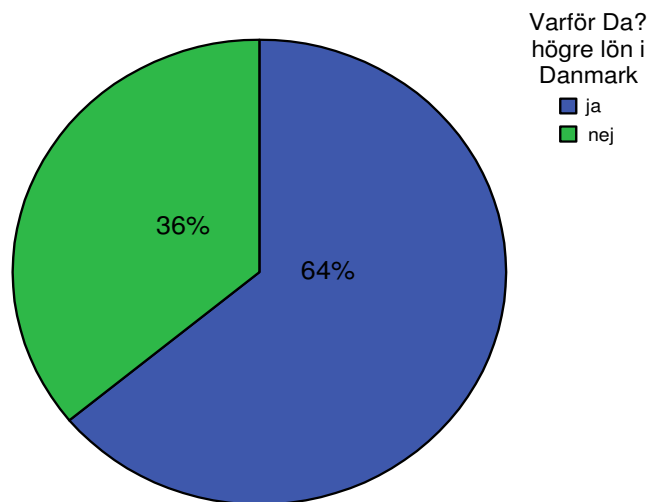
Figur: 19:1

20.a. Andel respondenter som jobbar i Danmark för att de ej fick jobb i Sverige



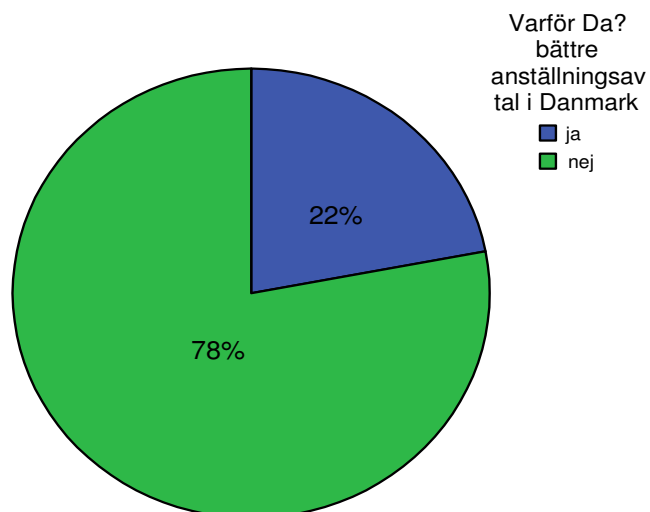
Figur: 19:2

**20.b. Andel respondenter som jobbar i Danmark för att lönen där är högre**



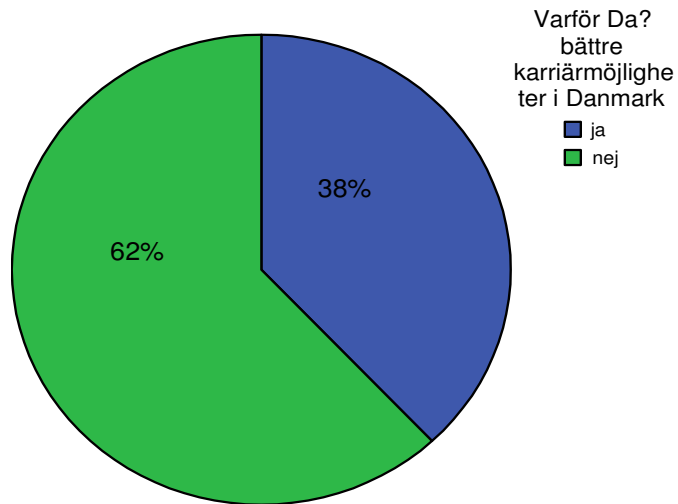
Figur: 19:3

**20.c. Andel respondenter som jobbar i Danmark för att de fått bättre anställningsavtal där**



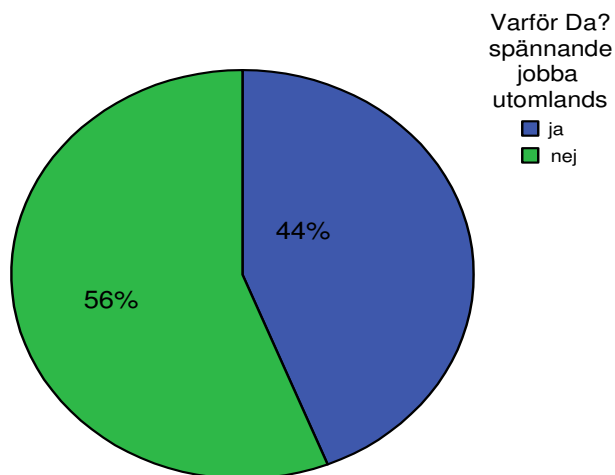
**Figur: 19:4**

**20.d. Andel respondenter som jobbar i Danmark för att det finns bättre karriärmöjligheter i Danmark**



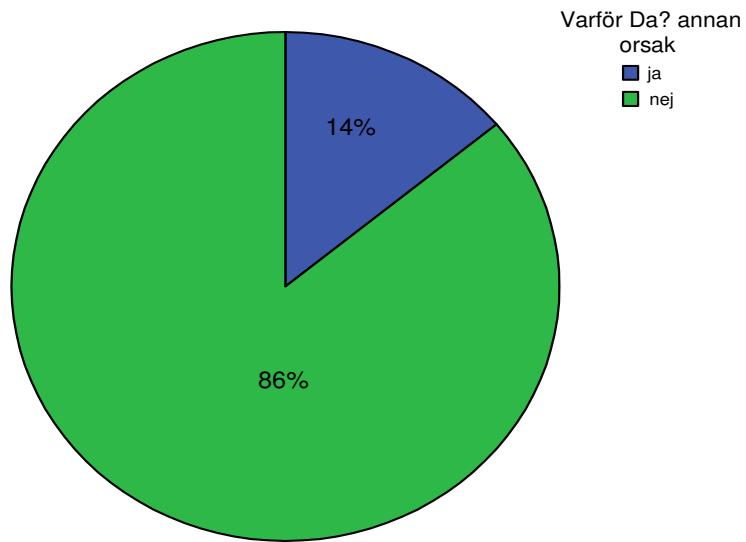
**Figur: 19:5**

**20.e. Andel respondenter som jobbar i Danmark för att det är spännande att jobba utomlands**



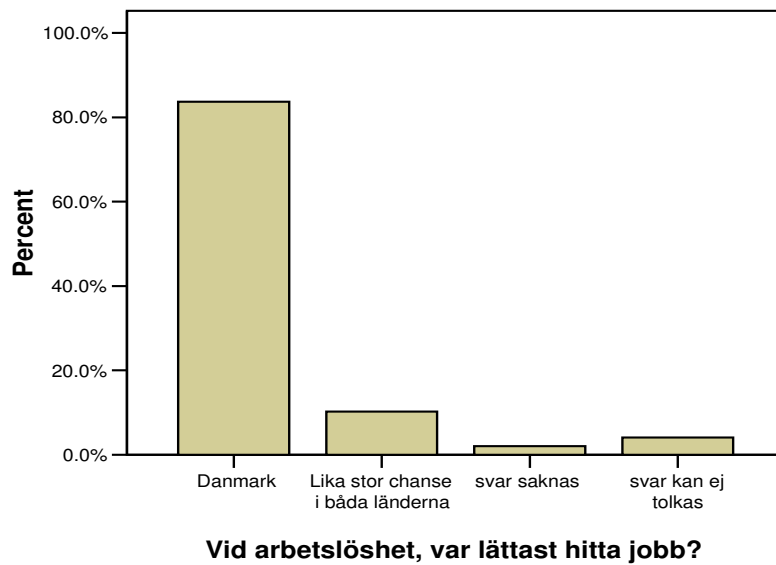
**Figur: 19:6**

**20.f. Andel respondenter som jobbar i Danmark av annan orsak**



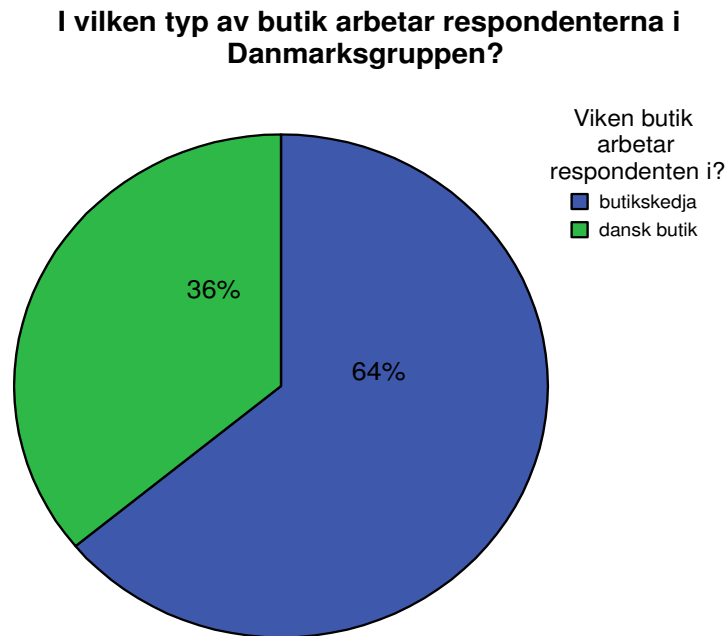
**Figur: 20**

**21. I vilket land tror respondenten att det är lättast att hitta jobb vid arbetslöshet?**





Figur: 21



## Öppna frågor som bearbetats om till frågor med fasta svarsalternativ

Motiveringen till ”Hur viktigt tycker du det är att ha en fast anställning?” har vi gjort om till tre frågor med fasta svarsalternativ för att lättare kunna sammanställa svaren. De tre frågorna samt resultaten redovisas i tabeller enligt följande.

Tabell: 1:a

Motivering till fråga 7. Fast anställning ger trygghet ?

	Frequency	Percent
Valid ja	32	64.0
nej	5	10.0
svar saknas Eller kan ej tolkas	13	26
Total	50	100.0

**Tabell: 1:b**

**Motivering till fråga 7. Fast anställning ger säkerhet ?**

		Frequency	Percent
Valid	ja	8	16.0
	nej	29	58.0
	svar saknas	10	20.0
	svar kan ej tolkas	3	6.0
	Total	50	100.0

**Tabell: 1:c**

**Motivering till fråga 7. Fast anställning ger bättre planering ?**

		Frequency	Percent
Valid	ja	6	12.0
	nej	31	62.0
	svar saknas eller kan ej tolkas	13	26
	Total	50	100.0

**Tabell: 1:d**

**Motivering till fråga 7. Fast anställning viktigt-annan orsak ?**

		Frequency	Percent
Valid	ja	2	4.0
	nej	35	70.0
	svar saknas eller kan ej tolkas	13	26
	Total	50	100.0

**Tabell: 2**

**14 b. Hur mycket introduktion har du fått på arbetsplatsen ?**

		Freque ncy	Percent
Valid	ca 1 dag	12	24.0
	ca 1 - 3 dagar	3	6.0
	ca 1 vecka	5	10.0
	2 veckor eller mer	5	10.0
	löpande	3	6.0
	svar saknas	20	40.0
	svar kan ej tolkas	2	4.0
	Total	50	100.0

**Tabell: 3**

Resultaten av fråga 18 a och 18 b har sammanställts så att de valigast förekommande motiveringarna har lagts in i frekvenstabeller. I tabellerna anges hur många gånger respektive motivering angetts.

**18 a. Vad är mest positivt med att jobba i Danmark?**

		Freq uenc y	Perce nt
Valid	högre lön	27	54.0
	spännande jobba utomlands	4	8.0
	bättre arbetsmarknad	5	10.0
	mer avslappnad stämning	3	6.0
	roligt lära nytt språk	2	4.0
	utmanging, personlig utveckling arb i da	4	8.0
	övrigt	3	6.0
	svar saknas	2	4.0
	Total	50	100.0

**Tabell: 4**

**18b. Vad är mest negativt med att jobba i Danmark?**

		Frequen cy	Percent
Valid	lång restid, störningar i tågtrafiken	27	54.0
	språkförbistring	6	12.0
	hög fackföreningsavgif t	1	2.0
	dyra resor till o ifrån arbetet	3	6.0
	dåliga chefer	2	4.0
	sämre sociala rättigheter	3	6.0
	övrigt	3	6.0
	svar saknas	5	10.0
	Total	50	100.0

Resultaten av fråga 19 har sammanställts så att de vanligast förekommande motiveringarna har lagts in i frekvenstabeller. I tabellerna anges hur många gånger respektive motivering angetts.

**Tabell: 5: 1**

**Motivering till fråga 19. Varför vill du helst jobba i Danmark i dagsläget?**

		Freq uenc y	Percen t
Valid	trivs bra i Danmark	9	18.0
	spännande att jobba utomlands bättre	3	6.0
	arbetsmarknad i Danmark	6	12.0
	svar saknas	29	58.0
	svar kan ej tolkas	3	6.0
	Total	50	100.0

**Tabell 5: 2**

**Motivering till fråga 19. Varför vill du helst jobba i Sverige i dagsläget?**

		Freq uenc y	Percent
Valid	slippa pendla	6	12.0
	trivs bäst i Sverige	1	2.0
	slippa språkförbistringen	3	6.0
	mer trygghet o bättre sociala rättigheter i Sverige	4	8.0
	övrigt	1	2.0
	Svar saknas	33	66.0
	svar kan ej tolkas	2	4.0
	Total	50	100.0

**Tabell 5: 3**

**Motivering till fråga 19. Har ingen betydelse var jag jobbar i dagsläget?**

		Freque ncy	Perc ent
Valid	fördelar och nackdelar tar ut varandra	2	4.0
	inte så viktigt när jobbet bara är tillfälligt	2	4.0
	övrigt	1	2.0
	svar saknas	39	78.0
	svar kan ej tolkas	6	12.0
	Total	50	100.0

Resultaten av fråga 21 har sammanställts så att de vanligast förekommande motiveringarna har lagts in i en frekvenstabell. I tabellen anges hur många gånger respektive motivering angetts.

Tabell: 6

Motivering till fråga 21. Varför tror du att du lättast hittar jobb i Danmark om du blir arbetslös?

	Freque ncy	Perce nt
Valid		
bättre arbetsmarknad över lag i Danmark	13	26.0
lättare anställa personal i Danmark	2	4.0
rörigare arbetsmarknad i Danmark	4	8.0
bättre arbetsmarknad inom branschen i Danmark	5	10.0
Finns inga jobb i Sverige	2	4.0
svårt komma in på svensk arbetsmarknad	3	6.0
övrigt	1	2.0
svar saknas	14	28.0
svar kan ej tolkas	6	12.0
Total	50	100.0

rapporten *De kallar oss unga* definierar författaren begreppet attityd enligt följande; ”Attityder är en varaktig inställning som har byggts upp genom erfarenhet och kommer till uttryck genom att man är för eller emot något.”<sup>55</sup> Vi vill även undersöka hur den

<sup>55</sup> Ungdomsstyrelsen, *De kallar oss unga Ungdomsstyrelsens Attityd- och värderingsstudie 2003*, s 19

danska arbetslagstiftningen påverkar de svenska ungdomarnas  
arbetsförhållanden/situation i Danmark och hur den svenska arbetslagstiftningen påverkar  
dem som arbetar i Sverige.